



Η έλευση στις αρχές της εβδομάδας των Γάλλων εμπειρογνομόνων της TaskForce στην Αθήνα αναμένεται ότι θα «κλειδώσει» τα κριτήρια της αξιολόγησης περίπου 650.000 υπαλλήλων, που θα σαρώσει το στενό και το ευρύτερο δημόσιο τομέα ολόκληρη τη διάρκεια της επόμενης χρονιάς.

Θα έχει προηγηθεί η αξιολόγηση των δομών του κράτους, από την οποία θα προκύψουν μεγάλες μειώσεις σε επίπεδο γενικών διευθύνσεων, διευθύνσεων, τμημάτων και γραφείων, ενώ θα καταργηθούν οργανικές θέσεις σε υπουργεία, υπηρεσίες και οργανισμούς.

Το πακέτο των δύο αξιολογήσεων θα έχει ως τελικό στόχο την παγίωση του συστήματος της κινητικότητας στο Δημόσιο, με τους υπαλλήλους να μπορούν να μετακινούνται συνεχώς από υπηρεσία σε υπηρεσία, ανάλογα με τις ανάγκες που θα προκύπτουν κάθε φορά. Επίσης, θα προσδιορίσει το προσωπικό εκείνο που δεν διαθέτει προσόντα, ειδικότητες και ικανότητες. Το προσωπικό αυτό θα βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της εξόδου από το δημόσιο τομέα, ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις των εκπροσώπων του Μηχανισμού Στήριξης για δραστική μείωση εργαζομένων και δαπανών. Όλο αυτό, μάλιστα, συνδέεται με τη ρήτρα απόκλισης που υπέγραψε η χώρα μας με την Τρόικα. Σύμφωνα με αυτή, σε κάθε απόκλιση από τους στόχους θα υπάρχει αυτόματη μείωση δημοσίων δαπανών (ενδεχομένως δηλαδή και απολύσεις), εξαιρουμένων μισθών και συντάξεων.

Από την «κρησάρα» της αξιολόγησης θα περάσει το τακτικό προσωπικό, που σήμερα απασχολείται σε υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Από την αξιολόγηση αναμένεται ότι θα εξαιρεθούν οι υπάλληλοι των ΔΕΚΟ και φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι συμβασιούχοι έργου και

ορισμένου χρόνου, οι ωρομίσθιοι και οι μετακλητοί υπάλληλοι, που απασχολούνται σε γραφεία υπουργών και υφυπουργών και σε πολιτικά γραφεία. Ερώτημα παραμένει ακόμα τι μέλλει γενέσθαι με τους ένστολους, που αποτελούν ειδική κατηγορία ως προς τα καθήκοντά τους. Η αξιολόγησή τους ή μη θα αποφασισθεί από τις συναντήσεις της TaskForce, με τον υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης, Αντώνη Μανιτάκη.

Το γενικό πρόσταγμα της όλης διαδικασίας αξιολόγησης του προσωπικού που σήμερα απασχολείται στο στενό πυρήνα του Δημοσίου και στον ευρύτερο τομέα αναμένεται ότι θα το έχει το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού. Στόχος είναι να εφαρμοστούν διαφανείς διαδικασίες, για ένα εγχείρημα που θα πραγματοποιηθεί για πρώτη φορά στα χρονικά του Δημοσίου. Η διαδικασία της αξιολόγησης θα πραγματοποιείται μέσα από γραπτά τεστ πολλαπλών επιλογών. Αυτά θα διαμορφωθούν ανάλογα με το επίπεδο της εκπαιδευτικής κατηγορίας των εργαζομένων, καθώς θα υπάρχουν διαφορετικά τεστ αξιολόγησης για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ, της κατηγορίας ΤΕ, της κατηγορίας ΔΕ και της κατηγορίας ΥΕ. Το τεστ θα γίνεται μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, το ερωτηματολόγιο θα περιλαμβάνει περίπου 80 ερωτήσεις, η διάρκεια θα είναι προκαθορισμένη (περίπου δύο με τρεις ώρες) και τα αποτελέσματα θα βγαίνουν άμεσα.

Όσον αφορά στο προσωπικό που θα λαμβάνει θετικό πρόσημο, αυτό θα παραμένει στη θέση του ή θα μετακινείται σε άλλες, στην περίπτωση κατά την οποία η θέση που κατείχε έχει καταργηθεί μέσα από τη διαδικασία της αξιολόγησης των δομών του κράτους. Οι υπάλληλοι που θα βαθμολογούνται με...κακό βαθμό θα βρίσκονται προ των πυλών της εξόδου στις περιπτώσεις που η Τρόικα θα ζητά, μέχρι το 2015, συρρίκνωση του προσωπικού.

Πέρα από τη διαδικασία της αξιολόγησης, η οποία θα γίνει άπαξ το 2013, για να αποτυπωθούν τα προσόντα των δημοσίων υπαλλήλων και από εκεί και πέρα θα πραγματοποιείται κάθε χρόνο, για να υποβοηθά την κινητικότητα, ανοιχτή παραμένει η δέσμευση της χώρας έναντι του Μηχανισμού Στήριξης, για 150.000 αποχωρήσεις εργαζομένων μέχρι το τέλος του 2015. Η μείωση θα προκύψει από την επέκταση του κανόνα της μίας πρόσληψης ανά πέντε αποχωρήσεις του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου κατά ένα έτος, ενώ «μαχαίρι» θα μπει και στην απορρόφηση συμβασιούχων. Ειδικότερα, οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010 και κατά δέκα τοις εκατό (10%) επιπλέον το 2012. Για τα έτη 2013 και 2014 το ποσοστό προσδιορίζεται σε 20% σε σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015 και 2016 σε 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Πώς θα γίνει η διαδικασία

Γραπτό τεστ και βαθμολόγηση των τυπικών προσόντων και του προσωπικού φακέλου θα περιλαμβάνει η αξιολόγηση του προσωπικού. Σύμφωνα με τις τελευταίες πληροφορίες, οι Γάλλοι εμπειρογνώμονες της Ομάδας Δράσης, υπό τον Χορστ Ράιχενμπαχ, προτείνουν εξατομικευμένη αποτίμηση του προφίλ κάθε δημοσίου υπαλλήλου. Βάση της αξιολόγησης αυτής θα είναι:

- Τα προσόντα. Δηλαδή, οι σπουδές, στις οποίες θα υπολογίζονται και τα πτυχία. Η επιμόρφωση που έχει λάβει ο υπάλληλος με τη συμμετοχή του σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα. Η εμπειρία που διαθέτει από προηγούμενη προϋπηρεσία. Η γνώση ξένων γλωσσών.
- Οι δεξιότητες. Δηλαδή, οι ειδικές γνώσεις επάνω στις νέες τεχνολογίες και τη διαχείριση έργων.
- Οι προσωπικές ικανότητες. Η εμπειρία επάνω στο αντικείμενο εργασίας και γενικότερα στη δημόσια διοίκηση.

Η αξιολόγηση θα ξεκινήσει από αυτούς που κατέχουν θέσεις ευθύνης. Δηλαδή, για τους προϊσταμένους τμημάτων, διευθύνσεων και γενικών διευθύνσεων. Για αυτήν την κατηγορία είναι ανοιχτό το ενδεχόμενο της συνέντευξης. Από συνέντευξη δεν αποκλείεται να περάσουν και άλλες ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων, όπως είναι, για παράδειγμα, οι ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας.

DAILYNEWS24.GR