



## Δημοκρατικός Συναγερμός

*Ιωνάς Νικολάου*  
*Βουλευτής Λευκωσίας*

28 Νοεμβρίου 2003

### Δήλωση Μ.Μ.Ε.

Το σύστημα αξιολόγησης των Δημοσίων Υπαλλήλων είναι το βασικότερο πρόβλημα που υπονομεύει τις αρχές της δικαιοσύνης και της αξιοκρατίας στη δημόσια υπηρεσία. Η αναβάθμιση και κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Υπηρεσίας- ιδίως μάλιστα στην νέα εποχή που αναμένεται με την ένταξη μας στην Ε.Ε. – επιβάλλει την εγκατάλειψη του σημερινού ισοπεδωτικού συστήματος αξιολόγησης. Είναι, λοιπόν περισσότερο από αναγκαία η διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης που θα προάγει την αξιοκρατία, επιβραβεύοντας τους ικανότερους. Η καθυστέρηση που παρατηρείται στην προώθηση των αναγκαίων θεσμικών αλλαγών, με την αξιοποίηση των συμπερασμάτων της σχετικής μελέτης που ετοιμάστηκε και παραδόθηκε στην Κυβέρνηση από τον περασμένο Απρίλιο, ενθαρρύνει τις εξωγενείς (κομματικές και άλλες) παρεμβάσεις και επιτρέπει τις στρέβλωση από την αρχή της αξιοκρατίας και της επιλογής του καταλληλότερου υποψηφίου, γι' αυτό αποφασίσαμε για να ζητήσουμε την εγγραφή σχετικού θέματος στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Θεσμών, Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως.

Είναι γεγονός ότι τα προβλήματα αυτά πηγάζουν κυρίως από τις ατέλειες στο υφιστάμενο σύστημα αλλά και την μη απόδοση της δέουσας σημασίας από τους υπεύθυνους για την εφαρμογή του. Η ισοπεδωτική αξιολόγηση σχεδόν όλων των υποψηφίων και η χρήση του ίδιου εντύπου αξιολόγησης και ίδιων κριτηρίων για όλες τις θέσεις και βαθμίδες, επιτρέπουν να αποδίδεται καθοριστική βαρύτητα σε κριτήρια όπως τις προσωπικές συνεντεύξεις που διαπνέονται από την υποκειμενική κρίση προσώπων με έντονη κομματική συμμετοχή. Χαρακτηριστικά να αναφέρω ότι περίπου το 99% των δημοσίων υπαλλήλων αξιολογείται στο επίπεδο «εξάιρετος», ενώ φαίνεται ότι η αξιολόγηση στο επίπεδο αυτό αυξάνεται κάθε έτος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι λιγότερο ικανοί, που εξισώνονται στο επίπεδο «εξάιρετος» με άλλους πολύ καλύτερους και αποδοτικότερους συναδέλφους τους, να μην ενδιαφέρονται να βελτιώσουν την εργασία τους γιατί διαπιστώνουν ότι χωρίς καμία ιδιαίτερη προσπάθεια επιτυγχάνουν να αξιολογηθούν πολύ ψηλά. Περαιτέρω, η ισοπέδωση της αξιολόγησης καταργεί ουσιαστικά το κριτήριο της αξίας και παραμένουν μόνο ως κριτήρια τα προσόντα

και η αρχαιότητα, με αποτέλεσμα μια προαγωγή να κρίνεται από μερικά λεπτά της προφορικής συνέντευξης και κυρίως από την υποκειμενική αξιολόγηση των μελών της Ε.Δ.Υ, αντί με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια κρίσεως που προκύπτουν από την γενική σταδιοδρομία του υπαλλήλου. Είναι γι' αυτό λοιπόν που επιβάλλεται από τους υπεύθυνους για την αξιολόγηση να αντιληφθούν ότι η αξιολόγηση δεν είναι μια στιγμιαία πράξη αλλά το αποτέλεσμα μιας συνεχούς παρακολούθησης του υπαλλήλου καθ' όλη την διάρκεια του έτους.

Τα όσα αναφέρω πιο πάνω αποτελούν μέρος των προβλημάτων που δημιουργούνται με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης. Είναι για αυτούς τους λόγους που η αναθεώρηση του κρίνεται όχι μόνο αναγκαία αλλά και άμεση ούτως ώστε να ενισχυθεί η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα της κρατικής μηχανής αλλά και να περιοριστεί ο υποκειμενισμός και να προαχθεί η αντικειμενικότητα. Η ανάθεση της μελέτης ενός νέου συστήματος αξιολόγησης στη Δημόσια Υπηρεσία σε ιδιωτικό γραφείο από την προηγούμενη Κυβέρνηση επικροτείται, αλλά δεν μπορούμε να σταματήσουμε εδώ. Η Κυβέρνηση θα πρέπει να προχωρήσει άμεσα στην λήψη αποφάσεων για την σωστή αξιοποίηση αυτής της μελέτης και την εισαγωγή νέων θεσμών που να επιτρέπουν την ποιοτική αναβάθμιση του τρόπου αξιολόγησης.

Ο Δημοκρατικός Συναγερμός αναγνωρίζοντας την τεράστια σημασία του δημοσίου τομέα αλλά και του ρόλου του, έχει τάξει στις πρώτες προτεραιότητες του την αναμόρφωση του. Λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη προώθησης σημαντικών αλλαγών που θα έχουν ως στόχο την ενίσχυση της αποδοτικότητας, ευελιξίας και αποτελεσματικότητας του δημοσίου τομέα προτείνουμε μεταξύ άλλων την καθιέρωση διαφορετικών εντύπων και κριτηρίων αξιολόγησης ανάλογα με το επίπεδο της θέσης στην ιεραρχία, την εισαγωγή μεθόδων που να περιορίζουν ή να επιτρέπουν στο ελάχιστο την ισοπεδωτική αξιολόγηση και την εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης με το οποίο ο υπάλληλος να αξιολογείται όχι μόνο για τα καθήκοντα που εκτελεί αλλά και για τις ικανότητες και δυνατότητες του να ανταποκριθεί σε καθήκοντα και ευθύνες ανώτερης θέσης.

Στόχος μας είναι η δημιουργία μιας αξιόπιστης, ευέλικτης και κυρίως αποτελεσματικής δημόσιας υπηρεσίας και παράλληλα η διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία των δημοσίων υπαλλήλων, της αξιοκρατίας στην καριέρα τους και της υψηλής στάθμης στις συνθήκες εργασίας.

ΙΩΝΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΥ  
Βουλευτής Λευκωσίας  
Επίτροπος Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης