

Π.Ο. Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ.

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΝΩΣΕΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

Μαυρομματαίων 17, 104 34 ΑΘΗΝΑ

τηλ: 210-88.16.583 fax: 210-82.59.410 e-mail: emdydas@tee.gr URL: www.emdydas.gr

Αθήνα, 26/5/2022

Αρ. Πρωτ.: 8791

Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Βορίδη Μ.

Κοιν.: 1. Α' Βάθμιας ΕΜΔΥΔΑΣ
3. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ

Θέμα : Παρατηρήσεις επί Νομοσχεδίου ΥΠΕΣ "Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα"

Κύριε Υπουργέ

Απευθυνόμαστε σε εσάς σχετικά με το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο "Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα" το οποίο έχει αναρτηθεί για διαβούλευση στο <http://www.opengov.gr/ypes/?p=8286>.

Α. Όσον αφορά τη διαδικασία της Στοχοθεσίας, Αξιολόγησης έχουμε να σημειώσουμε ότι δυστυχώς επαναλαμβάνονται τα αντίστοιχα σφάλματα των προηγούμενων διαδικασιών αξιολόγησης. Δηλαδή ατομικές αξιολογήσεις σε αντίθεση με την αναγκαία συλλογική αποτίμηση των Φορέων και των Υπηρεσιών, ατομική ευθύνη επίτευξης στόχων που λόγω υποστελέχωσης είναι αδύνατο να πιαστούν, αξιολογικές κρίσεις από μη αξιολογημένους προϊσταμένους και διευθυντές κοκ. Η στοχοθεσία στην ουσία είναι ανεφάρμοστη καθώς δεν μπορεί να εξειδικευτεί σε συγκεκριμένα πλαίσια. Σε πολλές υπηρεσίες όπως πχ οι Τεχνικές Υπηρεσίες που μας ενδιαφέρουν, δεν μπορούν να μετρηθούν αντικειμενικά με στόχους αφού η επίτευξη τους δεν εξαρτάται κυρίως από τους εργαζόμενους ή προϊσταμένους αλλά και από εξωγενείς παράγοντες όπως τα διατιθέμενα κονδύλια, οι ανάδοχοι, φυσικές καταστροφές, η οικονομική συγκυρία κλπ.

Β. Όσον αφορά το “Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων” αυτό θα δημιουργήσει περισσότερα προβλήματα από αυτά που θα επιλύσει. Είναι αδιανόητο να εφαρμόζεται σε μια μικρή μερίδα υπαλλήλων κυρίων στις οικονομικές διευθύνσεις υπουργείων και σε τεχνικές υπηρεσίες τους ΟΤΑ Α βαθμού (δηλαδή μόνο Δήμων και όχι Περιφερειών ή και Υπουργείων) οι οποίοι ασχολούνται με συγκεκριμένα προγράμματα (ανασυγκρότησης, ΕΣΠΑ κλπ). Αυτή η λογική της επιλεκτικής ανταμοιβής θα δημιουργήσει διαιρέσεις και δυσαρέσκεια τόσο ανάμεσα στους υπαλλήλους των εμπλεκόμενων υπηρεσιών, όσο και ανάμεσα στις Υπηρεσίες, σε βάρος της συλλογικής τους λειτουργίας. Δεν είναι δυνατόν κάποιοι ελάχιστοι υπάλληλοι σε κάποιες υπηρεσίες να έχουν την δυνατότητα να δουν προσαύξηση έως και 15 % στο μισθό τους και η συντριπτική πλειοψηφία να μην έχει καν την παραπάνω δυνατότητα. Και ποιος θα επιλέξει ποιες είναι οι υπηρεσίες και ποιοί οι υπάλληλοι; Και γιατί να εξαιρεθούν οι υπόλοιπες Τεχνικές Υπηρεσίες των Υπουργείων, των ΝΠΔΔΔ, ή οι ΥΔΟΜ, ή οι ελεγκτικοί μηχανισμοί; Δε συνεισφέρουν όλοι στις αναπτυξιακές προοπτικές παρά τα τεράστια προβλήματα υποστελέχωσης, κακής νομοθέτησης και απαξιωτικού μισθολογίου;

Γ. Όσον αφορά Παρέμβαση στο Άρθρο 28 με την οποία «αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο». Την αντίφαση αυτή την αντιμετωπίζουμε εδώ και χρόνια, κάθε φορά που αλλάζουμε μισθολογικό κλιμάκιο λαμβάνουμε μικρότερες καθαρές αποδοχές, λόγω αύξησης της βάσης υπολογισμού των κρατήσεων, αφού σε αυτή δεν συμμετέχει η προσωπική διαφορά. Δυστυχώς όμως η ρύθμιση αυτή αφορά μόνο τους υπαλλήλους που διατηρούν προσωπική διαφορά και μάλιστα με στρεβλώσεις και αδικίες.

(α) οι νεότεροι υπάλληλοι δεν έχουν προσωπική διαφορά και αυτό εντείνει το αίσθημα αδικίας και υποβάθμισης σε σχέση με τους παλαιότερους ειδικά σε Υπουργεία όπως το Οικονομικών και Ανάπτυξης, όπου το 2018 επαναχορηγήθηκε σε όσους υπηρετούσαν μέχρι τότε

(β) πάρα πολλοί συνάδελφοι μας μέσα στη δεκαετία αυτή είδαν την προσωπική τους διαφορά να μηδενίζεται διότι προέρχονταν από μη καλά αμοιβόμενους φορείς σε αντίθεση με άλλους με ακριβώς τα ίδια χρόνια υπηρεσίας και προσόντα που συνεχίζουν και λαμβάνουν

(γ) όσοι άλλαξαν κλιμάκιο το τελευταίο εξάμηνο θα δουν μια μικρή αύξηση για λίγους μόλις μήνες, ενώ όσοι αλλάζουν κλιμάκιο από την 1/7 και μετά θα δουν

αύξηση για πολύ περισσότερους. Οπότε η ρύθμιση αυτή πρέπει να τρέξει αναδρομικά από 1/1/2022 τουλάχιστον.


Γνώμη μας είναι ότι οι αναγκαίες αυξήσεις μισθών, όταν ο πληθωρισμός τρέχει με 10%, δε μπορούν να κινούνται από διχαστικές λογικές αλλά από καθολικές ρυθμίσεις, **κλαδικού χαρακτήρα, ανάλογα με την παραγωγικότητα της εργασίας κάθε κλάδου και τη συνεισφορά του στο αναπτυξιακό αποτύπωμα της οικονομίας.**

Θα μπορούσε ενδεικτικά καθολικά να επανέλθει το κλεμμένο μισθολογικό κλιμάκιο του Ν.4354/16 για τα έτη 2016-2017 ή να αναπροσαρμοστεί ο εισαγωγικός μισθός για το Δημόσιο τουλάχιστον κατά 15-20%, ώστε να συμπαρασύρει προς τα πάνω όλα τα μισθολογικά κλιμάκια.

Στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση.

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

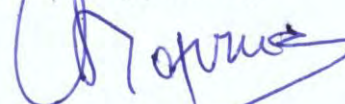


Πετρόπουλος Δημήτρης

Ηλεκτρολόγος Μηχανικός



Ο Γεν. Γραμματέας



Πολίτης Ανδρέας

Ηλεκτρολόγος Μηχανικός