



Κρατικό μισθολόγιο και παραγωγικότητα

Description

Ανδρέας Χαραλάμπους και Όμηρος Πισσαρίδης*

Η υπό συζήτηση κατάργηση του νόμου που σχετίζεται με το Κυπριακό πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής και αφορά την παγοποίηση της πλήρωσης θέσεων πρώτου διορισμού στο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των τοπικών αρχών, είναι κρίσιμη, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος του δημόσιου μισθολογίου και τις ευρύτερες επιπτώσεις του στην παραγωγικότητα.

Το 2024, το κρατικό μισθολόγιο ανήλθε σε €3.7 δισ. έναντι €2.7 δισ. ευρώ το 2019, σημειώνοντας κατακόρυφη αύξηση 37%. Ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η ανοδική τάση που έχει σημειωθεί, με τον ετήσιο ρυθμό αύξησης να επεκτείνεται τα τελευταία τρία χρόνια, παρά την ύπαρξη της “μνημονιακής” νομοθεσίας για την παγοποίηση θέσεων. Ο βασικός μοχλός είναι η αύξηση των προσλήψεων, γεγονός που καταδεικνύει ότι η παγοποίηση ήταν, πρακτικά, ανενεργή. Όπως παρατίθεται παρακάτω, οι προκλήσεις της αυξημένης μισθοδοσίας του κράτους είναι, από μακροπρόθεσμη προοπτική, ιδιαίτερα σοβαρές:

(α) Επηρεάζει τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών και περιορίζει τη δυνατότητα χρηματοδότησης παραγωγικών και κοινωνικών δαπανών, προς όφελος των ευάλωτων ομάδων της κοινωνίας.

(β) Μεταβάλλει την αποτελεσματική λειτουργία του κράτους, λόγω της απουσίας ιεράρχησης του πλαισίου προσλήψεων με βάση στρατηγικές προτεραιότητες.

(γ) Περιορίζει τη δυνατότητα τόνωσης της οικονομικής δραστηριότητας σε περιόδους υποτονικής ανάπτυξης. Σήμερα, η Κυπριακή οικονομία ευημερεί, επιτρέποντας την κάλυψη του κόστους και την απόκρυψη των ανεπαρειών. Ωστόσο, όταν ο οικονομικός κύκλος γυρίσει (πιθανώς λόγω εξωγενών παραγόντων ή κρίσεων, όπως πανδημίες, δασμοί και πόλεμοι), οι υποκείμενες πραγματικότητες και τα τρωτά σημεία θα βγουν στην επιφάνεια.

(δ) Επιδεινώνει το πρόβλημα της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού σε συγκεκριμένους τομείς του ιδιωτικού τομέα. Ενώ, επί του παρόντος, η Κυπριακή οικονομία απολαμβάνει συνθήκες πλήρους απασχόλησης, ορισμένοι τομείς υποφέρουν από σοβαρές ελλείψεις εξειδικευμένου προσωπικού. Η πρόσληψη περισσότερων δημοσίων υπαλλήλων περιορίζει τη δεξαμενή του διαθέσιμου προσωπικού, επιδεινώνοντας περαιτέρω το πρόβλημα.

Με βάση τα παραπάνω, είναι επιτακτική ανάγκη όπως, η πρόσληψη προσωπικού και η ανάπτυξη του κρατικού μισθολογίου συνδεθούν με μια συνολική μεταρρύθμιση, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι πιο κάτω εισηγήσεις:

1. Κατάρτιση στρατηγικού σχεδίου, που περιλαμβάνει αξιολόγηση των πραγματικών αναγκών και καθορισμό προτεραιοτήτων, προς όφελος των τομέων που έχουν θετική μακροπρόθεσμη συμβολή στις σύγχρονες κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων της ενεργειακής και της τεχνολογικής μετάβασης.
2. Ενθάρρυνση της μετάταξης του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη τις καθορισμένες προτεραιότητες.
3. Ανάπτυξη δεικτών απόδοσης και παραγωγικότητας που, στο μέτρο του δυνατού, θα πρέπει να βασίζονται σε αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια, με στόχο την επιβράβευση των παραγωγικών δημοσίων υπαλλήλων. Αυτοί οι δείκτες θα μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να διασφαλιστεί ότι: (α) το υπάρχον προσωπικό είναι αποτελεσματικό, πριν τις νέες προσλήψεις, και (β) το νέο προσωπικό θα συμβάλει αποτελεσματικά στη βελτίωση της παραγωγικότητας.
4. Επενδύσεις σε τεχνολογίες αυτοματισμού-απλούστευσης και βελτιστοποίησης διαδικασιών, με επιδίωξη τη μείωση της ανάγκης για νέες προσλήψεις, περιορίζοντας παράλληλα τη γραφειοκρατία.
5. Εφαρμογή σταδιακής διαδικασίας προσλήψεων, με σκοπό τη διευκόλυνση της ομαλής ένταξης του νέου προσωπικού, με ταυτόχρονη κατανομή της επίπτωσης του σχετικού κόστους στον κρατικό προϋπολογισμό επί σειρά ετών.
6. Καθιέρωση ευέλικτων συμβάσεων εργασίας για την κάλυψη των ειδικών αναγκών

της δημόσιας υπηρεσίας, με διασφαλίσεις για την αποφυγή μόνιμων προσλήψεων. Η εισαγωγή ευέλικτων συμβάσεων θα μπορούσε να επιτρέψει προσαρμογές στο ωράριο εργασίας, τις αρμοδιότητες και τη διάρκεια εργοδότησης, με βάση τις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες και τις προτεραιότητες των οργανισμών, επιτρέποντας την κάλυψη βραχυπρόθεσμων ελλείψεων προσωπικού και αποφεύγοντας μακροπρόθεσμες οικονομικές δεσμεύσεις.

7. Ενθάρρυνση της συνεργασίας δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε ένα σύγχρονο πλαίσιο, που στοχεύει στη διασφάλιση των συμφερόντων του κράτους και της κοινωνίας και στην αποφυγή καταχρήσεων, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις μεγάλων έργων.
8. Απλοποίηση και ευελιξία στον κρατικό προϋπολογισμό, αποσκοπώντας στην ενίσχυση των λειτουργιών των αρμόδιων υπουργείων, συμπεριλαμβανομένης της μεταφοράς κονδυλίων προς όφελος των τομέων προτεραιότητας και, παράλληλα, στην αύξηση των μηχανισμών ελέγχου και λογοδοσίας.
9. Διαβούλευση με ενδιαφερόμενα μέρη, όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις και ομοσπονδίες εργοδοτών, και ενίσχυση των μηχανισμών ενημέρωσης των πολιτών, με πρόθεση τη διαφάνεια και τη δημιουργία της απαραίτητης συναίνεσης.

Εν κατακλείδι, η πολιτική απασχόλησης του δημόσιου τομέα και η διαμόρφωση του κρατικού μισθολογίου πρέπει να αναμορφωθούν ριζικά, με απώτερο στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας στη δημόσια υπηρεσία και, κατ' επέκταση, της ανταγωνιστικότητας της χώρας μας. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι σχετικές, αλλά αναξιοποίητες, μελέτες που έχουν ετοιμαστεί στο παρελθόν από εξωτερικούς και εγχώριους σύμβουλους. Η υφιστάμενη διαδικασία αποπαγοποίησης θέσεων πρέπει να συνδεθεί με μια τέτοια συνολική μεταρρύθμιση.

**Ο Ανδρέας Χαραλάμπους και ο Όμηρος Πισσαρίδης είναι οικονομολόγοι και οι απόψεις που εκφράζουν είναι προσωπικές.*