



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αθήνα, 6 Ιουνίου 2022

Αριθμ. Πρωτ.: 399

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ του ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του Δημοσίου Τομέα».

Το σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών εισάγει εκ νέου ένα ενιαίο σύστημα αξιολόγησης για τους φορείς του Δημοσίου και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Πάγιο αίτημα της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης αποτελεί η θέσπιση ενός απλού, κατανοητού μη γραφειοκρατικού συστήματος αξιολόγησης που θα λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαιτερότητές της και θα συμβάλλει στην καλύτερη λειτουργία των υπηρεσιών και την αναβάθμιση του προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Κάτι τέτοιο, δυστυχώς, δεν επιτυγχάνεται και με το νέο σύστημα αξιολόγησης. Δεν είναι πρακτικό, εύχρηστο και θα αποτελέσει τελικά και αυτό ένα περιοδικό γραφειοκρατικό «βραχνά» για τις υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης που στην εφαρμογή του θα λάβει διεκπεραιωτικά και όχι ουσιαστικά χαρακτηριστικά.

Παρά τις επαναλαμβανόμενες δεσμεύσεις για την σύσταση Επιτροπής με την θεσμική εκπροσώπηση αιρετών, εργαζομένων και Υπουργείου Εσωτερικών για την εξειδίκευση του συστήματος στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, το Υπουργείο επιμένει στο «τσουβάλιασμα» Δημοσίου και Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Το νέο Σύστημα αξιολόγησης για ακόμη μία φορά δημιουργήθηκε από ανθρώπους ή φορείς που δεν γνωρίζουν εκ των έσω την Τοπική Αυτοδιοίκηση, τα θεσμικά της προβλήματα, τις τεράστιες ελλείψεις σε προσωπικό, υποδομές και μέσα, τις ανάγκες που καλείται καθημερινά να καλύψει. Με το νέο Νομοσχέδιο εισάγεται ένα σύστημα αξιολόγησης που εφαρμόζεται σε εταιρικά σχήματα κατά τα πρότυπα Πολυεθνικών Εταιρειών! Η Δημόσια Διοίκηση όχι μόνο δεν μπορεί να λειτουργήσει στο εταιρικό πρότυπο που επιχειρεί να εισάγει το Υπουργείο Εσωτερικών αλλά και δεν πρέπει! Η φιλοσοφία λειτουργίας του Δημοσίου Τομέα είναι η παροχή Δημοσίων αγαθών και υπηρεσιών προς τον πολίτη και όχι ως εταιρεία που αυτοσκοπό έχει την επίτευξη και μεγιστοποίηση του κέρδους!

Απουσιάζει από το Νομοσχέδιο η παραμικρή αναφορά για επιμόρφωση του προσωπικού και φυσικά στα μέσα που πρέπει να χρησιμοποιηθούν

προκειμένου αυτή να διαχυθεί στο σύνολο του προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Καμιά αναφορά σε επιμόρφωση υπαλλήλων ακόμη και Προϊσταμένων ακόμη και στην περίπτωση εντοπισμού «αδυναμιών». Η επιμόρφωση και η εκπαίδευση των εργαζομένων θα πρέπει να είναι ακώλυτη και οριζόντια χωρίς την μορφή αίτησης-έγκρισης που σήμερα έχει οδηγήσει στο φαινόμενο άλλοι να παρακολουθούν 2 και 3 σεμινάρια κάθε χρόνο λαμβάνοντας και την προβλεπόμενη μοριοδότηση, ενώ άλλοι καθόλου.

Ως εργαζόμενοι στην Τοπική Αυτοδιοίκηση διεκδικούμε και αγωνιζόμαστε για ένα σύστημα αντικειμενικό που δεν θα επιτρέπει την κομματική προώθηση των «αρεστών», που θα αποκομματικοποιεί την Δημόσια Διοίκηση, που στόχο θα έχει την αναβάθμισή της και όχι τον έλεγχό της. Σήμερα επικρατεί πλήρη ασυδοσία, σχετικά με τον Διοικητικό έλεγχο των αποφάσεων των αιρετών, που έχει οδηγήσει σε χαρακτηριστικές στρεβλώσεις στην Διοικητική Ιεραρχία που την επόμενη ημέρα θα κληθεί να εφαρμόσει το οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης. Η αξιολόγηση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι καταδικασμένη να «μολυνθεί» από τους ιούς της κομματικοκρατίας, της ψηφοθηρίας και της Δημαρχοκεντρικής Διοικητικής Οργάνωσης της, με αποτέλεσμα να χάσει τα χαρακτηριστικά της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας που είναι αναγκαία συστατικά ώστε να εφαρμοστεί και να επιτύχει οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης εργαζομένων.

Σε συνέχεια των γενικών παρατηρήσεων επισημαίνουμε κατ' άρθρο τα εξής:

Άρθρο 10. «Διαδικασία αξιολόγησης Προϊσταμένων» και

Άρθρο 12. «Διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων».

Στο εδάφιο β, της παρ.3, του Άρθρου 10 αναφέρεται: «β. την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων». Παρομοίως στο εδάφιο α, της παρ.3, του άρθρου 12 αναφέρεται: «α. την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων».

Η αξιολόγηση οφείλει να αναδεικνύει με σαφή και αντικειμενικό τρόπο το επίπεδο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των αξιολογούμενων και τις προσπάθειες που αυτοί πρέπει να καταβάλουν, ώστε να πετύχουν την ανάπτυξη των πεδίων στα οποία υστερούν. Η υποχρεωτική όμως επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων στις οποίες υστερούν και απαιτείται ανάπτυξή τους, αποτελεί ένα μέτρο εκ των πραγμάτων μη λειτουργικό. Δε γίνεται καν αναφορά στις τρεις (3) δεξιότητες με τη μικρότερη βαθμολογία ή απόδοση. Γεγονός το οποίο θα μπορεί να θεωρηθεί σαν να πρόκειται για δεξιότητες αναπτυγμένες σε ικανοποιητικό ή καλό βαθμό, αλλά ταυτόχρονα με βαθμό ο οποίος υστερεί σε σχέση με άλλες δεξιότητες (οι οποίες βρίσκονται σε καλό ή εξαιρετικό βαθμό).

Με την υφιστάμενη διατύπωση και το πνεύμα το οποίο αυτή αφήνει να εννοηθεί, είναι υποχρεωτικό να βρεθούν τρεις αρνητικές δεξιότητες οι οποίες χρήζουν ανάπτυξης άνευ προϋποθέσεων. Αυτό το γεγονός προσδίδει ανάλογη αρνητική χροιά στην έννοια της αξιολόγησης και αποτυγχάνει να προσδώσει, με αντικειμενικότητα και σε πραγματική βάση, την απαιτούμενη έμφαση στον προφανώς επιδιωκόμενο στόχο της συνεχούς βελτίωσης των εργαζομένων, μέσω του κινήτρου της θετικής αποτύπωσης των δεξιοτήτων τους.

Αντίθετα, γνωρίζοντας εκ των προτέρων ότι τρεις εκ των δεξιοτήτων τους θα οριστούν ως ανεπαρκής, θα δημιουργηθεί αίσθημα ανασφάλειας και εκ των πραγμάτων έλλειψη ενδιαφέροντος πραγματικής προόδου και ανάπτυξης, καθώς όποια προσπάθεια και αν καταβληθεί, το ένα τρίτο αυτής θα θεωρηθεί εκ του Νόμου ανεπαρκής.

Για παράδειγμα, αξιολογούμενος ο οποίος στην πραγματικότητα κατέχει σε καλό βαθμό δύο δεξιότητες, σε πολύ καλό πέντε δεξιότητες και σε εξαιρετικό βαθμό δύο δεξιότητες, υποχρεωτικά θα πρέπει να αξιολογηθεί σε τρεις από αυτές ως μη επαρκής, με ταυτόχρονη ανάγκη ανάπτυξής τους. Περαιτέρω δε, καθώς την επόμενη χρονιά - εκ του Νόμου - ο αξιολογητής θα πρέπει να βρει εκ νέου τρεις δεξιότητες στις οποίες ο αξιολογούμενος υστερεί υποχρεωτικά, υφίσταται η περίπτωση αυτές να είναι τρεις διαφορετικές από τις αντίστοιχες του προηγούμενου έτους αναφοράς κ.ο.κ, με αποτέλεσμα σε ένα κύκλο τριών ετών να υπάρχει το ενδεχόμενο να έχουν θεωρηθεί ως μη επαρκείς και προς ανάπτυξη δεξιότητες και οι εννέα κατηγορίες δεξιοτήτων εναλλάξ. Παρομοίως η υποχρεωτική επιλογή μιας έως τριών δυνατών δεξιοτήτων, αφαιρεί από τη διαδικασία αξιολόγησης την αντικειμενική κρίση και την πραγματική αποτύπωση των δεξιοτήτων του αξιολογούμενου.

Είναι ακατανόητο πως ένας εργαζόμενος εκ του Νόμου θα πρέπει να θεωρείται υποχρεωτικά ότι κατέχει μία έως τρεις δυνατές δεξιότητες, ενώ θα οδηγήσει επίσης σε προφανείς στρεβλώσεις, όπως και η υποχρεωτικότητα των τριών προς ανάπτυξη δεξιοτήτων. Γίνεται αντιληπτό ότι αυτές οι διατάξεις, όπως είναι διατυπωμένες, θα οδηγήσουν σε εκφυλισμό του θεσμού εν τη γενέσει του, θα αποτελέσουν γενεσιουργό αιτία νέων αδικιών και στρεβλώσεων.

Στο άρθρο 10: «Διαδικασία αξιολόγησης Προϊσταμένων»... Η αναφερόμενη αξιολόγηση στην παρ.3 να μην συνιστά σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του Προϊσταμένου από τα καθήκοντά του, σύμφωνα με το άρθρο 89 του Ν.3584/2007, αλλά και προβλέπεται σε υποχρεωτική επιμόρφωση για ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων.

Στο άρθρο 12: «Διαδικασία αξιολόγησης Υπαλλήλων»... Η αναφερόμενη στην παρ.3 αξιολόγηση να μην παραπέμπεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 86 του Ν.3584/2007 όπως ισχύει για μη προαγωγή σε

ανώτερο βαθμό από αυτόν που κατέχει ο αξιολογούμενος αλλά να προβλέπεται υποχρεωτική επιμόρφωση για ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων.

Άρθρο 14: «Ενστάσεις».

Στην παρ.3 του άρθρου αναφέρεται: «Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της, θεωρείται ότι την απέρριψε».

Η συγκεκριμένη αναφορά πρέπει να αφαιρεθεί αφού, στόχος πρέπει είναι η εν τοις πράγμασι εξέταση των ενστάσεων με σαφή προθεσμία εξέτασης και απάντησης. Σε διαφορετική περίπτωση θα επαναληφθεί το φαινόμενο μαζικών σιωπηρών πράξεων απόρριψης των ενστάσεων των ενδιαφερομένων, χωρίς αιτιολόγηση ή ακόμα και χωρίς εξέταση.

Η διατύπωση της συγκεκριμένης πρότασης θα πρέπει να είναι απλή και ξεκάθαρη: *«Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης αποφαινεται επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της».*

Άρθρο 15: «Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης».

Στις Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης, θεωρούμε ότι θα πρέπει να προβλεφθεί συμμετοχή αιρετού εκπροσώπου των εργαζομένων. Όσο δε αφορά, την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ Βαθμού, ο εκπρόσωπος αυτός να προέρχεται από την Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

ΜΕΡΟΣ Γ΄: ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Άρθρα 16 έως 22:

Ο νέος προς εισαγωγή «θεσμός», ουσιαστικά δανείζεται αρμοδιότητες οργανικών μονάδων των Διευθύνσεων Προσωπικού του κάθε φορέα, οι οποίες γνωρίζουν πολύ καλύτερα το προσωπικό τους και τις ιδιαιτερότητες, δεξιότητες και αδύνατα σημεία τους, από οποιονδήποτε εξωτερικά τοποθετημένο υπάλληλο, με μια πιστοποίηση του άρθρου 20, που μπορεί να εισβάλει ξαφνικά σε μια υπηρεσία της οποίας όμως αγνοεί. Στην Τοπική Αυτοδιοίκηση των τεράστιων ελλείψεων προσωπικού που πολλοί εργαζόμενοι αλλά και Προϊστάμενοι αναγκάζονται να ασκούν κατά συρροή «παράλληλα καθήκοντα», η συγκεκριμένη πρόταση ακούγεται και είναι «εκτός πραγματικότητας». Αποτελεί ένα ακόμη παράδειγμα της «εταιρικής» αντίληψης που διακατέχει το Νομοσχέδιο.

ΜΕΡΟΣ Δ΄: ΚΙΝΗΤΡΑ, ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ

ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

Άρθρα 23 έως 27:

Ως Ομοσπονδία, όπως αναλύσαμε και πιο πάνω, είμαστε αντίθετοι στα μισθολογικά bonus, μέσω επίτευξης στόχων και αξιολόγησης. Ο κομματισμός και η αναξιοκρατία όχι μόνο θα επικρατήσουν επιβραβεύοντας όσους κάνουν «πρωταθλητισμό» σε αυτούς τους τομείς, αλλά θα έχει και σαν αποτέλεσμα η αναξιοκρατία και η τελική επιβράβευση των «κολλητών» να οδηγήσει στα αντίθετα αποτελέσματα σε σχέση με την παραγωγικότητα και την ενεργοποίηση των εργαζομένων που θεωρητικά μόνο σκοπεύει να επιτύχει το Νομοσχέδιο με την πρόβλεψη αυτή.

Ακόμη δε και εάν παραβλέψουμε τα χαρακτηριστικά αυτά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αξιοσημείωτο είναι πως ακόμη και για τους εμπνευστές της ρύθμισης αυτής, υπάρχει σαφής και ανεξήγητος διαχωρισμός-περιορισμός των υπηρεσιών που θα συμμετέχουν στη διαδικασία, αλλά και την εκ των προτέρων επιλογή των υποψηφίων υπαλλήλων που θα συμμετέχουν στην υλοποίηση των στόχων και άρα στην απολαβή των οικονομικών κινήτρων, από τον εκάστοτε Προϊστάμενο.

Ακόμη και εάν υποθέσουμε πως η Τοπική Αυτοδιοίκηση λειτουργεί σε πλαίσιο αξιοκρατίας και αντικειμενικότητας, είναι απορίας άξιο όταν ερχόμαστε στο προκείμενο της ανταμοιβής των υπαλλήλων, αφού εκεί γίνεται σαφής διάκριση σε υπηρεσίες και πρόσωπα, με αόριστα ή λάθος κριτήρια. Εάν πράγματι η αξιολόγηση αποσκοπούσε στην επίτευξη των στόχων, προς τί οι διακρίσεις και οι περιορισμοί οι οποίοι κατ' ουσίαν ακυρώνουν όλο το νομοθέτημα; Ελλοχεύει φυσικά και ο κίνδυνος μεσοπρόθεσμα, αν όχι βραχυπρόθεσμα, να εξελιχθεί σε ένα κίνητρο μαζικών αιτημάτων κινητικότητας προς τις υπηρεσίες που θα δίνουν δικαίωμα για συμμετοχή στις ανταμοιβές, προκαλώντας την αποψίλωση των υπολοίπων φορέων και υπηρεσιών. Το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής, εφόσον ήταν αντικειμενικό και αξιοκρατικό, θα πρέπει να αφορά το σύνολο των υπηρεσιών και όχι ένα πολύ μικρό μέρος αυτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' Άρθρο 40: Ρυθμίσεις για τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου-Τροποποίηση άρθρου 9 του Ν.4795/2021.

Στην παρ.2, γίνεται ειδική αναφορά στην λειτουργία Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, η λειτουργία του οποίου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικά για τους Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού, η λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε Φυσικό ή Νομικό Πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτών που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Ο Εσωτερικός Έλεγχος του Δημοσίου και του ευρύτερου Δημοσίου πρέπει να προκύπτει από το ίδιο το Δημόσιο και σε καμία περίπτωση να διενεργείται από εξωτερικούς φορείς που δεν έχουν εντυφήσει στους Νόμους που διέπουν την λειτουργία του. Η δε αδυναμία σύστασης μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου δεν οριοθετείτε, αλλά παραμένει ασαφής.

Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για μια διάταξη η οποία δεν δύναται να κατατεθεί προς ψήφιση, καθώς ο εσωτερικός έλεγχος πρόκειται για μια διαδικασία η οποία οφείλει να ασκείται από το Ελληνικό Δημόσιο και μόνο.

ΤΜΗΜΑ Ε΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ, ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 50: «Εξουσιοδοτικές διατάξεις».

Για το σύνολο σχεδόν των όσων προβλέπει το παρόν Νομοσχέδιο προβλέπονται εξουσιοδοτικές διατάξεις. Συνεπώς, με Υπουργικές Αποφάσεις, ή και με κοινές Υπουργικές Αποφάσεις είναι δυνατή η αναθεώρηση πολλαπλών διατάξεων για τις οποίες ούτως ή άλλως δηλώνουμε επιφυλακτικοί ως προς την στόχευση και την αποτελεσματικότητά τους!

Για την Εκτελεστική Επιτροπή της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νίκος Τράκας

Γιάννης Τσούνης