

Αθήνα, 17 Ιουλίου 2014

Αριθμ. Πρωτ.: 802



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.) και το Διοικητικό Συμβούλιο του Διοικητικού Επιμελητηρίου Ελλάδας (Δ.Ε.Ε.) παρουσίασαν στα γραφεία της Ομοσπονδίας, μελέτη που αποδομεί και καταρρίπτει με τεκμηριωμένα στοιχεία την συγκριτική «αξιολόγηση» των Δημοσίων Υπαλλήλων και των Δημοτικών Υπαλλήλων όπως την προωθεί η κυβέρνηση με τις διατάξεις του Ν.4250/2014.

Στη μελέτη του Δ.Ε.Ε., η οποία πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήματος της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. γίνεται καταρχήν μια εκτενής αναδρομή στο Π.Δ. 318/1992, το οποίο στην εποχή του, μαζί με τα ασαφή και αόριστα κριτήρια που καθόριζε, περιείχε ωστόσο και κάποια καινοτόμα στοιχεία (πρώτη φορά πρόβλεψη για στοχοθεσία).

Η μη συνεπής εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος έδειξε και τα όρια τόσο της οργανωτικής επάρκειας όσο και της πολιτικής βούλησης που υπήρχαν, κατά τη δεκαετία του '90. Περαιτέρω, η αλλαγή των κριτηρίων αξιολόγησης κατά το 1999, με τον εισαχθέντα τότε νέο Υπαλληλικό Κώδικα (Ν.2683/1999) και η νέα τροποποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης με τον καινούριο Υπαλληλικό Κώδικα (Ν.3528/2007), είχαν οδηγήσει τις διατάξεις του Π.Δ. 318/1992 σε ανυποληψία και σε εκτεταμένη παράλειψη εφαρμογής του.

Στη συνέχεια, μέσα από την εκτενή επεξεργασία των νέων διατάξεων του Ν.4250/2014, σε συσχέτιση με τις επικρατούσες τάσεις στη θεωρία της Διοίκησης (ή Ανάπτυξης) Ανθρώπινου Δυναμικού (κυρίως με τα συστήματα που απαιτούν ακριβείς μετρήσεις και κατάλληλη, προαπαιτούμενη στοχοθεσία), καταδεικνύεται με σαφήνεια τόσο η ακαταλληλότητα του νέου συστήματος στο να αποτυπώσει με ακρίβεια την υφιστάμενη απόδοση των Δημοσίων Υπαλλήλων όσο και η ανεπάρκειά του στο να θεωρείται ένα βήμα στην κατεύθυνση της πραγματικής μεταρρύθμισης που έχει ανάγκη η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

Πιο συγκεκριμένα, στη Μελέτη αναδεικνύεται-τεκμηριώνεται:

1. Ότι παρά τις εξαγγελίες, δεν υπάρχουν καινοτομίες στο νέο σύστημα, διότι οι ποσοτώσεις, η συνέντευξη, η στοχοθεσία κ.λπ. έχουν ψηφισθεί-καθιερωθεί από τη δεκαετία '90 αλλά δεν έχουν εφαρμοσθεί για διάφορους λόγους, είτε τεχνικής

ακαταλληλότητας, είτε οργανωτικής αδυναμίας (απουσία μετρήσεων), είτε απουσίας πολιτικής βούλησης.

2. **Στην Ελληνική Διοικητική πραγματικότητα, τόσο των κεντρικών Δημοσίων Υπηρεσιών όσο και των περιφερειακών και των αυτοδιοικητικών, δεν εφαρμόζονται βασικά και σημαντικά εργαλεία αξιολόγησης που έχει αναδείξει εδώ και χρόνια η θεωρία (π.χ. το σύστημα Διοίκησης με Στόχους που έχει διατυπωθεί από τα μέσα της δεκαετίας του '50 και εφαρμόζεται από τα τέλη της δεκαετίας του '60 στις Η.Π.Α. και τις αρχές του '70 από διάφορες Ευρωπαϊκές Διοικήσεις).**
3. **Ομοίως, στην Ελληνική Διοικητική πραγματικότητα τόσο των κεντρικών Δημοσίων Υπηρεσιών όσο και των περιφερειακών και των αυτοδιοικητικών, δεν εφαρμόζονται βασικά και σημαντικά εργαλεία αξιολόγησης που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα και υπό προϋποθέσεις, θα μπορούσαν να συνεισφέρουν ως καλές πρακτικές και στη Δημόσια Διοίκηση.**
4. **Αντίθετα από την προηγούμενη παρατήρηση, κινείται σε εντελώς λανθασμένη κατεύθυνση η τυφλή αντιγραφή ενός συστήματος, όπως επιχειρείται με τις διατάξεις του Ν.4250/2014, οι οποίες επιβάλουν το σύστημα της force distribution (δυναμικής κατανομής) ή συγκριτικής αξιολόγησης, όπως καταγράφεται στα Ελληνικά, σε μια άλλη πραγματικότητα από αυτήν των αμερικανικών πολυεθνικών εταιριών...**
5. **Ακόμα και σε αυστηρό τεχνικό επίπεδο, ο Νόμος δεν διακρίνεται για την αρτιότητά του, αφήνοντας πολλά κενά και παραθέτοντας μαζί διατάξεις με έντονη υποχρεωτικότητα που μάλιστα ελέγχεται αυστηρά (π.χ. η αυστηρή τήρηση της ποσόστωσης για τους «ανεπαρκείς υπαλλήλους»), με άλλες διατάξεις με μηδαμινή ρυθμιστική βαρύτητα (π.χ. καταγραφή μέτρων για βελτίωση απόδοσης εργαζομένου).**
6. **Ακόμα πιο κριτικά και συνολικά, μπορεί κανείς να πει ότι κάνουμε βήματα προς τα πίσω, καθιερώνοντας τον μοναδικό αξιολογητή, όταν όλα τα θεωρητικά υποδείγματα και τα συγγράμματα τονίζουν την αναγκαιότητα των δύο αξιολογητών.**
7. **Εν τέλει, καταδεικνύεται ότι το σύστημα του Ν.4250/2014 είναι τόσο προβληματικό και ακατάλληλο για τον σκοπό που καλείται να επιτελέσει, που στην περίπτωση που εφαρμοστεί να αναμένεται με βεβαιότητα η εμφάνιση περαιτέρω προβληματικών καταστάσεων στις σχέσεις των Δημοσίων Υπαλλήλων και στο γενικότερο κλίμα εντός των Δημοσίων Υπηρεσιών. Ιδίως αναμένεται να υπονομευτεί η ομαδικότητα και να επικρατήσει ο ατομισμός-αριβισμός**

8. **Με τα παραπάνω δεδομένα, προφανώς το νέο σύστημα όχι μόνο δεν θα συνεισφέρει στην πραγματική Αξιολόγηση που έχει έντονα ανάγκη η Ελληνική Διοίκηση αλλά κινείται σε σαφώς αντίθετη κατεύθυνση. Κατά συνέπεια, δεν μπορεί να χαρακτηρίζεται ως σύστημα αξιολόγησης αλλά ως σύστημα μεροληπτικής αποτίμησης των ευνοούμενων και μη υπαλλήλων.**
9. **Η Μελέτη συμπληρώνεται με προτάσεις για ένα πραγματικό σύστημα Αξιολόγησης, το οποίο θα αναδεικνύει την απόδοση των υπαλλήλων αλλά θα λειτουργεί και παρακινητικά γι' αυτούς ώστε να συνεισφέρει στη βελτίωση της απόδοσης τόσο των ιδίων όσο και των υπηρεσιών τους. Οι κατευθύνσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με το αν πρόκειται για τις κεντρικές υπηρεσίες ή για τις αυτοδιοικητικές, όπου η αξιολόγηση δεν μπορεί παρά να συναρτάται με τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που οφείλουν να συντάσσουν και (προπάντων) να υλοποιούν οι Ο.Τ.Α.**

ΑΠΟ ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΤΗΣ Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.