



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ
ΒΟΡΕΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΝΤΙΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΡΧΗ
Ταχ. Δ/ση: Λεωφ. Μεσογείων 448
Τ.Κ.: 153 42, Αγία Παρασκευή
Τηλ.: 213 2100531
FAX: 210 6084483
e-mail: ant.bta@patt.gov.gr

Αγία Παρασκευή, 25/ 06 / 2014

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ, ΟΧΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΙΜΩΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση στο καπιταλιστικό σύστημα δεν συνδέεται με τις αξίες που προάγουν την πρόοδο και την ευημερία του συνόλου της κοινωνίας, αλλά έχει ως απώτερο σκοπό την εντατικοποίηση της εργασίας και συνεπώς την μεγαλύτερη εκμετάλλευση των εργαζομένων. Αποτελεί εργαλείο για την κυριαρχία του συστήματος αυτού, αφού τα κριτήρια που χρησιμοποιεί είναι σαφώς ταξικά.

Η αξιολόγηση όμως είναι και μια δοκιμασμένη πρακτική η οποία όταν εφαρμόζεται σωστά, με κριτήρια αντικειμενικά και επιστημονικά αξιόπιστα μπορεί, υπό όρους και προϋποθέσεις, να αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης. Για να οδηγήσει όμως σε θετικά αποτελέσματα, πρέπει να εφαρμόζεται με απόλυτα υπεύθυνο τρόπο, γιατί δύσκολα μπορούμε να αποφανθούμε έγκυρα και αξιόπιστα για τις γνώσεις, τις ικανότητες και την προσωπικότητα ενός εργαζόμενου που κρίνεται ο ίδιος και διακυβεύεται η μελλοντική του εξέλιξη, καθώς οι κίνδυνοι της υποκειμενικής «αντικειμενικότητας» είναι πολλοί και δυσδιάκριτοι.

Ως αξιολόγηση της δημόσιας διοίκησης, των δομών, των υπηρεσιών, των λειτουργιών και του προσωπικού της, πρέπει να νοείται η συστηματική διαδικασία αποτίμησης του βαθμού επίτευξης των στόχων και των σκοπών της, καθώς και του εντοπισμού των προβλημάτων, ώστε μέσα από την εφαρμογή των κατάλληλων διορθωτικών, συμπληρωματικών και βελτιωτικών μέτρων να επιτυγχάνεται η αναβάθμιση της λειτουργίας της και η ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς της.

Η αξιολόγηση οφείλει ακόμη να καταγράφει με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο τις δυσκολίες και τα προβλήματα που συναντά το προσωπικό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, ώστε να εφαρμόζονται τα αναγκαία κάθε φορά προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του, καθώς και οι αναγκαίες

αλλαγές στο περιβάλλον και στις συνθήκες εργασίας. Τέτοια μέτρα θα συμβάλλουν στην ενίσχυση των κινήτρων και της αυτογνωσίας του, θα του δώσουν την δυνατότητα να αποκτήσει μια πιο αξιόπιστη εικόνα της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του έργου του και θα εξασφαλίσουν την επαγγελματική του αναβάθμιση.

Η αξιολόγηση πρέπει να στοχεύει **στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης**. Οφείλει να είναι μια λειτουργία που αναζητά λύσεις στα προβλήματα και στις ελλείψεις στο χώρο της δημόσιας διοίκησης. Δεν μπορεί να περιορίζεται στη στενή-φτωχή αντίληψη μιας ελεγκτικής λειτουργίας, αλλά πρέπει να επιδιώκει μια καλύτερη δημόσια διοίκηση, με την καθοριστική συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού της.

Για μια τέτοια αξιολόγηση
απαιτούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- Η διαδικασία της αξιολόγησης να καθορίζεται με πλήρη σαφήνεια και τα κριτήρια να είναι σαφώς προσδιορισμένα, αντικειμενικά και επιστημονικά έγκυρα και αξιόπιστα.
- Να αξιολογούνται όλοι οι συντελεστές του έργου το οποίο παράγεται στη δημόσια διοίκηση.
- Οι μέθοδοι αξιολόγησης να σέβονται απόλυτα την προσωπικότητα των υπαλλήλων, να ενθαρρύνουν την ανάληψη πρωτοβουλιών και να μην διαμορφώνουν κλίμα επαγγελματικής ανασφάλειας.
- Η αξιολόγηση να μην έχει χαρακτήρα τιμωρητικό και να μη χρησιμοποιείται για την οικονομική υποβάθμιση του προσωπικού.
- Η αξιολόγηση να συνδέεται οργανικά με την επιμόρφωση, ώστε και με αυτόν τον τρόπο να ενισχύεται ο υπάλληλος για την καλύτερη άσκηση των καθηκόντων του.
- Όλοι οι αξιολογούμενοι να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε δευτεροβάθμια κρίση, ενώπιον των αρμόδιων συμβουλίων.

Οι ψευδεπίγραφοι τίτλοι του **N 4250/2014** και του **ΠΔ 318/1992**, περί αξιολόγησης του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, αναιρούνται ευθέως από το ίδιο το περιεχόμενό τους. Ειδικότερα οι τροποποιήσεις-ρυθμίσεις του **N 4250/2014** αποτελούν μια στρατηγική επιλογή της κυβέρνησης, με στόχους τη μείωση των κρατικών δαπανών για την δημόσια διοίκηση και τη δραματική μείωση του προσωπικού της.

Ειδικότερα οι νέες ρυθμίσεις του **N 4250/2014**, σε συνδυασμό με τις ρυθμίσεις του **ΠΔ 318/1992**:

- Επιβάλλουν ένα ασφυκτικό διοικητικό έλεγχο στο προσωπικό δημιουργώντας σχέσεις υποταγής και εξάρτησης στο χώρο της δημόσιας διοίκησης.
- Δεν λαμβάνουν υπόψη την πραγματική κατάσταση που επικρατεί στις δημόσιες υπηρεσίες, η οποία έχει σχέση με τη δραματική μείωση του προσωπικού, την έλλειψη επιμόρφωσής του, την κατεδάφιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων τους, την επικάλυψη αρμοδιοτήτων, την απουσία συγκεκριμένου μοντέλου οργάνωσης και λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού, την απουσία στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων των δομών και των υπηρεσιών, την απουσία ενός αντικειμενικού και αξιοκρατικού συστήματος αξιολόγησης που έχει ως αποτέλεσμα, σε μεγάλο βαθμό, να υπάρχει αναξιοκρατία στην εξέλιξη των υπαλλήλων και στην επιλογή των στελεχών της διοίκησης.
- Η προκρούστια λογική της ποσόστωσης, με βάση την οποία ο αξιολογητής υποχρεώνεται από τον νόμο να βαθμολογήσει συγκεκριμένο αριθμό υπαλλήλων σε κάθε μια από τις τρεις προβλεπόμενες βαθμολογικές κλίμακες, **ακυρώνει απολύτως** την αξιολόγηση, η οποία πρέπει να έχει ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και τη μετατρέπει σε μέσο οικονομικής καθήλωσης, εργασιακής ανασφάλειας και απόλυσης του προσωπικού.
- Η αοριστία ορισμένων κριτηρίων, όπως: αποδοτικότητα, προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής κ.λ.π. οδηγούν σε αυθαίρετη κρίση.
- Για τη μεγάλη πλειοψηφία του προσωπικού δεν παρέχεται το δικαίωμα υποβολής ένστασης στην αξιολογική κρίση και της προσφυγής στα αρμόδια συμβούλια.
- Έρχονται σε αντίθεση με συνταγματικές προβλέψεις περί αξιοκρατίας «βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων επαγγελματικής ικανότητας».
- Δεν κάνουν αναφορά στην συνεχή και ουσιαστική επιμόρφωση του προσωπικού η οποία αποτελεί βασικό εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξής του και επιστημονικής στήριξής του.
- Είναι ασύμβατες με τα ισχύοντα σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου το κέντρο βάρους της αξιολόγησης μετατίθεται στην αξιολόγηση των δομών, του παραγόμενου έργου και την αυτοαξιολόγηση του προσωπικού.
- Προκαλούν κλίμα ανασφάλειας στο προσωπικό, εμποδίζοντάς το να αναπτύξει τις δημιουργικές του δυνατότητες και να παίρνει θετικές πρωτοβουλίες.

Με βάση τα παραπάνω απαιτείται αλλαγή στη φιλοσοφία, τους στόχους και τις πρακτικές της δημόσιας διοίκησης, η οποία οφείλει να θεωρεί τον

πολίτη ως κύριο αποδέκτη και κριτή των υπηρεσιών και λειτουργιών της και όχι να τον αντιμετωπίζει ως πελάτη.

Ιεραρχώντας ως κεντρικό στόχο τη **συνολική προοδευτική αναμόρφωση** της δημόσιας διοίκησης και την αναβάθμιση του προσωπικού της, πρέπει να διεκδικήσουμε από την Κεντρική Διοίκηση συλλογικά, ενωτικά, δυναμικά και με στρατηγικό σχέδιο, επαρκείς οικονομικούς πόρους και το απαραίτητο προσωπικό, με μόνιμη σχέση εργασίας.

Με τις παραπάνω θέσεις και προτάσεις αποφύγαμε να επιδοθούμε σε μια στείρα αρνησιολογία για την αξιολόγηση ούτε περιοριστήκαμε στον άχαρο ρόλο της Κασσάνδρας. Διατυπώσαμε συγκεκριμένες θέσεις και προτάσεις για ένα αντικειμενικό και αξιόπιστο σύστημα αξιολόγησης των δομών, του έργου και του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, με στόχο την αναβάθμισή της και την παροχή ποιοτικών και επαρκών υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Για τους παραπάνω λόγους απαιτείται

- να καταργηθεί ο **N 4250/2014**
- να σταματήσει άμεσα κάθε διαδικασία αξιολόγησης μέχρι την ψήφιση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου για την αξιολόγηση, το οποίο θα είναι προϊόν ουσιαστικού και δημιουργικού διαλόγου με τους εργαζόμενους και θα βασίζεται στις αρχές και τις θέσεις που παραπάνω εκτέθηκαν.

Ο ΑΝΤΙΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΡΧΗΣ
Π. Ε. ΒΟΡΕΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΑΝΙΑΤΗΣ