



Σχετικά με το σύστημα στοχοθεσίας αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα.

Επιχειρείται ,λοιπόν ,για μία ακόμη φορά ,να τακτοποιηθεί το ζήτημα της λειτουργικότητας των υπηρεσιών και της αποδοτικότητας των υπαλλήλων μέσω ενός νομοσχεδίου που είναι μία κακέκτυπη επανάληψη προηγούμενων νόμων οι οποίοι δεν εφαρμόστηκαν ποτέ.

Νόμοι όπως ο Ν.3230/04 όπως Ν. 4369/16 ,που δεν εφαρμόστηκαν ποτέ επιτυχώς και καθολικά, νόμοι οι οποίοι τώρα μας βρίσκουν τραγικά μειωμένους αριθμητικά σε σχέση με τα έτη έκδοσής τους και με τους μισθούς καθηλωμένους, ενώ η ακρίβεια έχει εκτιναχθεί. Κι ενώ σε άλλες χώρες της ευρωπαϊκής Ένωσης οι δημόσιοι υπάλληλοι μετά τα μνημόνια πήραν αυξήσεις, η πολιτεία εμμένει στο πρότυπο του κακοπληρωμένου και ταλαίπωρου υπαλλήλου ο οποίος παράλληλα λιοδορείται συστηματικά, έτσι ώστε κανείς να μη τον σέβεται.

Από την έκδοση ακόμα του Ν. 3230 /04 ,του συστήματος διοίκησης μέσω στόχων στο δημόσιο και των πρώτων δειλών αλλά σε ελάχιστες περιπτώσεις αποτελεσματικών προσπαθειών εφαρμογής της νομοθεσίας, όλοι όσοι ασχολήθηκαν με το σύστημα και οι διοικητικοί επιστήμονες , διέγνωσαν ότι η προσέγγιση της δημόσιας διοίκησης με τη λογική πολυεθνικής είναι προβληματική.

Περαιτέρω, η αξιολόγηση υπαλλήλων και προϊσταμένων μόνο χωρίς την αξιολόγηση της δομής , της στελέχωσης της και των στόχων της είναι αναποτελεσματική και άδικη.

Έτι περαιτέρω, η αδυναμία των διοικήσεων των υπουργείων , ΟΤΑ Α & Β βαθμού ,νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, να προβούν σε κρίσεις προϊσταμένων επί σειρά ετών(έως και 12 χρόνια σε κάποιες περιπτώσεις), που αποτέλεσε για τις κατά τόπους διοικήσεις το άλλοθι να βάλουν τους αρεστούς και όχι τους άριστους στις θέσεις ευθύνης καθιστά άμετρα προβληματική την αξιολόγηση ,εφόσον γίνεται από ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουν αξιολογηθεί για να κατέχουν τη θέση...

Το μόνο που διαφαίνεται πως θα παραχθεί ως αποτέλεσμα , είναι η δημιουργία υπαλλήλων πολλών μισθολογικών ταχυτήτων, η κατάργηση ενιαίου μισθολογίου και ταυτόχρονα η δημιουργία υπαλλήλων οι οποίοι θα καταλήξουν να εμπλακούν σε μία διαδικασία δούναι και λαβείν με τους προϊσταμένους τους.

Κάτι ακόμα που το παρόν νομοσχέδιο αγνοεί, είναι ότι τα σημερινά περιγράμματα θέσης των υπηρεσιών, δεν βοηθούν πάντα ώστε το σύστημα αξιολόγησης να είναι αξιόπιστο και ότι χρειάζεται δουλειά ακόμη σε αυτό τον τομέα.

Τέλος, ακόμη κι αν ο προϊστάμενος είναι αμερόληπτος, το ίδιο το νομοσχέδιο τον εγκλωβίζει σε αυστηρή και άδικη βαθμολόγηση ,καθώς επαναφέρει από το παράθυρο ,την τραγική μέθοδο των ποσοστρώσεων (που απορρίφθηκε από όλο το δημοσιοϋπαλληλικό κόσμο το 2014)ζητώντας από κάθε προϊστάμενο να βρει τρία αρνητικά πράγματα τα οποία θα πρέπει να διορθώσει σε κάθε υπάλληλο και ένα έως τρία θετικά.(προσέξτε την αναλογία θετικών και αρνητικών).



Κάθε σύστημα αξιολόγησης στη δημόσια διοίκηση θα πρέπει να είναι με βάση τις αρχές της διοίκησης ολικής ποιότητας:

Σαφώς καθορισμένο και γνωστό σε όλους.

Κατάλληλα διαμορφωμένο ανάλογα με την κάθε οργανική δομή.

Αποδεκτό από τους αξιολογούμενους και τους αξιολογητές.

Να χρησιμοποιεί αντικειμενικά και αξιόπιστα κριτήρια, ει δυνατόν συναποφασισμένα από αξιολογητές και αξιολογούμενους.

Έτσι λοιπόν , όλες αυτές οι σγουρές έννοιες που περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο όπως πολιτοκεντρικότητα , προσαρμοστικότητα, προσανατολισμός στο αποτέλεσμα , σφυγμός ομάδας, καταδεικνύουν πως όλη η διαδικασία είναι επικίνδυνα ευάλωτη στην αδιαφάνεια και την υποκειμενικότητα , αλλά και προξενούν σε όσους γνωρίζουν τη δημόσια διοίκηση και πώς λειτουργεί αυτή τη στιγμή ,ειρωνικά γέλια και ταυτόχρονα θυμό για την κοροϊδία.

Γιατί επιχειρείται να βάλουν από το παράθυρο συμβούλους ανθρώπινου δυναμικού (σαν να μην έχουμε διοικήσεις ανθρώπινου δυναμικού),

Γιατί επιχειρείται ο εσωτερικός έλεγχος των ΟΤΑ Α βαθμού να εκχωρηθεί σε ιδιωτικούς φορείς ,

Γιατί επιχειρείται οι διορισμένοι προϊστάμενοι να εγκαθιδρύσουν πλέον πελατειακές σχέσεις με τους υπαλλήλους.

Γιατί επιχειρείται με βάση το άρθρο 50 μία σειρά από σημαντικά ζητήματα να ρυθμίζονται από υπουργικές και κοινές υπουργικές αποφάσεις (παλαιότερα η αγαπημένη πρακτική τους ήταν οι ΠΝΠ), και με αυτό τον τρόπο να παρακαμφθεί η κοινοβουλευτική διαδικασία και η δημόσια διαβούλευση,

ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ πάνω από όλα

ΑΝΤΙ να προσπαθήσουν να λύσουν το πρόβλημα των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων που είναι καθηλωμένοι πάνω από δεκαετία ενώ η ακρίβεια έχει εκτιναχθεί στα ύψη ,

ΑΝΤΙ να φροντίσουν να γίνουν οι απαραίτητες προσλήψεις και απαραίτητες αναβαθμίσεις τις δομές της δημόσιας διοίκησης για να μπορεί να λειτουργεί προς όφελος των πολιτών,

Η ΠΟΛΙΤΕΙΑ ΝΟΜΟΘΕΤΕΙ παρακάμπτοντας τις βασικές αρχές της καλής νομοθέτησης , ΠΑΡΑΒΛΈΠΟΝΤΑΣ ΌΛΕΣ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΪΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ, ώστε να εφαρμόσει ένα ακόμα σύστημα το οποίο θα δημιουργήσει ακόμα πιο εξαρτημένους υπαλλήλους .

Για την ΠΑΕΚ

Α.Παπαλεξίου