



Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΑΘΗΝΑ 24/6/2014

Αριθμ.Πρωτ.: 1395

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

Κο Κυριάκο Μητσοτάκη

Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης
και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Κύριε Υπουργέ,

Σε συνέχεια της συνάντησης που πραγματοποιήσαμε μαζί σας στις 17/6/2014, θα θέλαμε να σας εκφράσουμε για μια ακόμη φορά τη θέση μας, ότι η αξιολόγηση των δομών και του προσωπικού στους δήμους, αλλά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμα εργαλεία για την εφαρμογή βελτιωτικών μέτρων πολιτικής, που θα αναβαθμίσουν σημαντικά τη Διοίκηση, αλλά και τις παρεχόμενες στους πολίτες υπηρεσίες. Χρειάζεται όμως η αξιολόγηση να εφαρμοστεί με επιστημονικά τεκμηριωμένη μέθοδο, με επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα και με την ευρύτερη δυνατή συναίνεση, ώστε να μην απαξιωθεί ως θεσμός.

Στόχος της ΚΕΔΕ είναι να οδηγηθούμε, παρά την πίεση του χρόνου και των συνθηκών, σε ορθή εφαρμογή του όποιου συστήματος αξιολόγησης που από κοινού συμφωνηθεί, ώστε να μην λειτουργεί αυτό ως δαμόκλειος σπάθι, αλλά ως εργαλείο προσυμφωνημένων και προκαθορισμένων ενεργειών βελτίωσης και αναβάθμισης των δυνατοτήτων και της αποδοτικότητας του προσωπικού και της αποτελεσματικότητας των δομών.

Γι' αυτό εκτιμούμε ότι:

1. Η αξιολόγηση και των δομών και του προσωπικού πρέπει να συναρτάται άμεσα με τους προγραμματικούς ετήσιους και μεσομακροπρόθεσμους στόχους του φορέα, όπως αυτοί εξειδικεύονται και αναλύονται ανά οργανωτική μονάδα.
2. Κατά την άποψή μας η αξιολόγηση, για να μη δημιουργεί καχυποψίες και παρενέργειες, πρέπει να συνδέεται απαραίτητως με προκαθορισμένα και πλήρως αποσαφηνισμένα και κατανοητά κίνητρα για τον εργαζόμενο (υλικά, ηθικά και καταστατικά), καθώς και με προσπάθειες βελτίωσης του γνωστικού αντικείμενου και των εφοδίων που αυτός διαθέτει και όχι με ποινές, γιατί αυτές προβλέπονται

αποκλειστικά από την πειθαρχική νομοθεσία, που φυσικά και αυτή χρειάζεται σύγχρονη προσαρμογή.

Είναι προφανές ότι το σύστημα αξιολόγησης πρέπει ρητά να αναφέρει ότι δεν συνδέεται με απολύσεις και διαθεσιμότητες, αλλά με πρόγραμμα αναδιοργάνωσης και βελτίωσης των δομών και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Εδώ σημειώνουμε, επί τη ευκαιρία, μια προφανή αντίφαση που προκύπτει από το αντικειμενικό μεν σύστημα προσλήψεων που ισχύει μέσω ΑΣΕΠ για το Δημόσιο, το οποίο όμως δεν είναι προφανώς και αξιοκρατικό και ουδόλως διασφαλίζει τα ποιοτικά στοιχεία σε σχέση με τη θέση εργασίας, που θα πρέπει να πληροί κάθε νεοεισερχόμενος στο Δημόσιο. Δηλαδή, θεωρούμε ότι το αντικειμενικό σύστημα επιλογής προσωπικού πρέπει να αποκτήσει και στοιχεία διασφάλισης της ποιότητας του προσλαμβανόμενου, χωρίς να υπονομεύεται το αδιάβλητο της επιλογής.

3. Η αξιολόγηση που θα εφαρμοστεί, προτείνουμε να συνδεθεί με τους προκαθορισμένους στόχους που προαναφέρουμε, να εφαρμοστεί πιλοτικά και να υπάρχει μεταβατικό διάστημα εφαρμογής, ώστε να προκύψουν κάποια πρώτα συμπεράσματα και να ακολουθήσουν βελτιώσεις στο σύστημα.

Κατά την άποψή μας, πρέπει να υπάρξει διάστημα εφαρμογής μονοετούς διάρκειας ή διάρκειας μιας επιχειρησιακής περιόδου, ανάλογα με την ιδιαιτερότητα του φορέα.

4. Θεωρούμε ότι τα ποσοστά κατηγοριοποίησης του προσωπικού που προβλέπει ο Ν. 4250/2014 25%, 60% και 15% είναι αυθαίρετα και δεν στηρίζονται σε μια επιστημονικά αποδεκτή μέθοδο και είναι αμφιβόλου συνταγματικότητας, σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση της Επιστημονικής Επιτροπής της Βουλής

Η προκαθορισμένη ποσόστωση ακυρώνει το αξιολογικό παράγωγο και τη διαφορά των επιδόσεων που σαφώς παρατηρείται μεταξύ ομοίων φορέων με παρόμοιο χαρακτήρα, οργάνωση, στελέχωση και παραγωγή έργου.

Με τον τρόπο που προβλέπει ο νόμος την εφαρμογή της αξιολόγησης, αγνοούνται οι υφιστάμενες συγκριτικές αξιολογήσεις που υπάρχουν de facto μεταξύ των οργανωτικών μονάδων του φορέα, με αποτέλεσμα να μη γίνεται αποδεκτό το αποτέλεσμα της αξιολόγησης και να κινδυνεύει, και γι' αυτό το λόγο, να απαξιωθεί ο θεσμός.


5. Τα κριτήρια αξιολόγησης στους δήμους πρέπει να είναι όχι μόνο ποιοτικά αλλά και ποσοτικά, επειδή υπάρχει μεγάλος όγκος εκτελεστικού έργου, που μπορεί να αποτιμηθεί ποσοτικά, ανά ομοειδή υπηρεσία.

Επίσης, πρέπει να έχουν σταθμίσεις και συντελεστές βαρύτητας, πιθανώς μεταβαλλόμενους, ανάλογα με τις προγραμματικές προτεραιότητες που θέτει ο φορέας σε κάθε περίοδο αξιολόγησης.

Π.χ. αν προτεραιότητα για ένα δήμο σε ένα έτος είναι η βελτίωση της αγροτικής οδοποιίας, το κριτήριο βελτίωσης της κατασκευής ανά τετραγωνικό δρόμου μπορεί να έχει βαρύτητα 100%, ενώ τον επόμενο χρόνο, που δεν θα είναι προτεραιότητα η βελτίωση της αγροτικής οδοποιίας, η σχετική βαρύτητα να μειωθεί στο 60%.

Εν κατακλείδι, θεωρούμε απολύτως αναγκαίο να προσδιοριστούν, από την αρχή, το πρόγραμμα και τα μέτρα πολιτικής με τα οποία θα συνδέεται η αξιολόγηση και να συμφωνηθούν μεταξύ της ΚΕΔΕ, των αρμόδιων Υπουργείων και της ΠΟΕ-ΟΤΑ (εάν συμφωνήσει να συμμετάσχει), τα κριτήρια και τρόπος πιλοτικής εφαρμογής της αξιολόγησης δομών και προσωπικού, ώστε να προκύψει ένα κοινά συμφωνημένο, αξιόπιστο και αποτελεσματικό οριστικό σύστημα αξιολόγησης.

Κώστας Ασκούνης



Πρόεδρος ΚΕΔΕ