

## Ο «ΣΙΣΥΦΟΣ» ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ο νόμος 4336/2015 (3<sup>ο</sup> Μνημόνιο) έχει ως προγραμματική δέσμευση «τη νομοθέτηση του νέου πλαισίου αξιολόγησης των επιδόσεων όλου του προσωπικού» και «την επανεξέταση και εφαρμογή της νομοθεσίας επιλογής διευθυντικών στελεχών». Δηλαδή καλούμαστε για άλλη μια φορά να φτιάξουμε καινούργιους νόμους.

Υπάρχει κανείς στη χώρα μας που να πιστεύει ότι θα πάψει ο «Σίσυφος» να κουβαλάει κάθε λίγα χρόνια τους νόμους για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, την προαγωγή τους και την επιλογή προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, χωρίς κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα ;

Από το 1984 μέχρι σήμερα εκδόθηκαν 11 σχετικά νομοθετικά κείμενα :

- 1<sup>ο</sup>. Το Π.Δ. 581/1984 που θεσπίζει νέο σύστημα αξιολόγησης, καταργώντας το προηγούμενο.
- 2<sup>ο</sup>. Ο Ν.1586/1986 «Βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των ΟΤΑ» που περιέχει διατάξεις για την πλήρωση των θέσεων των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων.
- 3<sup>ο</sup>. Το Π.Δ.318/1992 που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν.1943/1991 και περιγράφει αναλυτικά την «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών κ.α.δ.». Το άρθρο 63 του Ν.1943/1991 συμπληρώνει τις διατάξεις του ανωτέρω Ν.1586/1986 για την επιλογή προϊσταμένων.
- 4<sup>ο</sup>. Ο Ν.2085/1992 που προβλέπει σύστημα προαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων. Το άρθρο 3 του Νόμου προβλέπει τα «στοιχεία για το σχηματισμό κρίσης» του υπηρεσιακού συμβουλίου.
- 5<sup>ο</sup>. Ο Ν.2190/1994 που προβλέπει στα άρθρα 34–38 νέο βαθμολογικό σύστημα διάρθρωσης θέσεων και περιέχει διατάξεις για τα υπηρεσιακά συμβούλια, τις προαγωγές των υπαλλήλων και την τοποθέτηση προϊσταμένων των οργανικών μονάδων.
- 6<sup>ο</sup>. Ο Ν.2683/1999 που περιέχει διατάξεις για την αξιολόγηση των προσόντων των υπαλλήλων, το σύστημα προαγωγών, τα κριτήρια για τον σχηματισμό κρίσης του υπηρεσιακού συμβουλίου και την επιλογή προϊσταμένων.
- 7<sup>ο</sup>. Ο Ν.3260/2004 που τροποποιεί τη βαθμολογική κλίμακα του Ν.2190/1994 και την προαγωγή των υπαλλήλων και επαναφέρει και τροποποιεί διατάξεις για τα υπηρεσιακά συμβούλια και την επιλογή προϊσταμένων.
- 8<sup>ο</sup>. Ο Ν.3528/2007 που περιέχει, στα άρθρα 80–98, διατάξεις για την προαγωγή των υπαλλήλων, την αξιολόγησή τους, την τοποθέτηση προϊσταμένων και τα κριτήρια για το σχηματισμό κρίσης του υπηρεσιακού συμβουλίου για την επιλογή των προϊσταμένων.

9<sup>ο</sup>.Ο Ν.3839/2010 που προβλέπει νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων και ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο επιλογής τους.

10<sup>ο</sup>.Ο Ν.4024/2011 που προβλέπει σύστημα προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων, τη διαδικασία προαγωγής τους και την επιλογή προϊσταμένων.

11<sup>ο</sup>.Ο Ν.4250/2014 που τροποποιεί το Π.Δ.318/1992 με τον προσδιορισμό ανώτατων ποσοστών ανά βαθμίδα αξιολόγησης (ποσόστωσης) και αλλαγή των διατάξεων για τους αξιολογητές.

***Ένα νομοθέτημα κάθε τρία χρόνια και ακόμη δεν έχουμε ένα ευρύτερα αποδεκτό και ουσιαστικά υλοποιούμενο σύστημα αξιολόγησης και εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων που να συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης.***

Τι έφταιξε ; Δεν είναι καλοί οι νόμοι ; Ποιά είναι τα ουσιαστικά προβλήματα ;

Το πρώτο πρόβλημα είναι ότι, διαχρονικά, η αξιολόγηση περιορίζεται στην αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων και όχι πρωτίστως των οργανικών μονάδων και χωρίς να έχουν διασφαλιστεί οι αναγκαίες προγραμματικές και οργανωτικές προϋποθέσεις. Οπότε αξιολογείται η ατομική απόδοση των υπαλλήλων, είτε έχουν καλή είτε έχουν κακή ηγεσία, είτε έχουν υλικοτεχνική υποδομή είτε όχι, είτε υπάρχουν συμφωνημένοι στόχοι είτε όχι, είτε ο φορέας τους είναι οργανωμένος είτε δεν είναι. Λες και το διοικητικό έργο παράγεται μόνο από τους υπαλλήλους, ερήμην των λοιπών συντελεστών παραγωγής του.

Το επόμενο πρόβλημα είναι ότι για κανένα σύστημα αξιολόγησης δεν διασφαλίστηκε κατά τον σχεδιασμό του η διαχρονική εφαρμογή του, μέσω της αποδοχής του από το πολιτικό σύστημα και το σώμα των δημοσίων υπαλλήλων, ούτε εξασφαλίστηκε η ουσιαστική υλοποίησή του με ένα Πρόγραμμα Υποστήριξης της Εφαρμογής του, με τους αναγκαίους υλικούς και άυλους πόρους, συμβουλευτική υποστήριξη, πιλοτική εφαρμογή, υιοθέτηση των προτεινομένων μέτρων βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού.

Επομένως, ένας καινούργιος νόμος, έστω και εάν είναι καλύτερος από τους προηγούμενους, εφόσον θα αφορά στην αξιολόγηση μόνο των ατομικών επιδόσεων των δημοσίων υπαλλήλων και στην εξέλιξή τους και εφόσον επιχειρηθεί να υλοποιηθεί πάλι με εγκυκλίους, θα τον ανεβάσει ο «Σίσυφος» στο Φύλο της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως, μέχρι να εφαρμοστεί μόνο τυπικά και θα κατακυλήσει στο αρχείο της ιστορίας μέχρι να ετοιμαστεί ο επόμενος από την Κυβέρνηση που θα διαδεχθεί τη σημερινή.

Άλλωστε, μέσα στον ορυμαγδό των μέτρων αντιμετώπισης της κρίσης είναι λάθος να μπαίνουν σε προτεραιότητα ήπιες διοικητικές μεταρρυθμίσεις που προϋποθέτουν πολιτική συναίνεση, ενεργητική συμμετοχή των στελεχών και μεσοχρόνιο διάστημα εφαρμογής.

Εκτός βέβαια εάν οι ελεγκτές της εφαρμογής των διεθνών δεσμεύσεων της χώρας μας είναι τόσο άσχετοι ως προς το δημόσιο μάνατζμεντ, ούτε έχουν διαβάσει τα αποτελέσματα του «διοικητικού μιμητισμού» (mimetisme administrative) και μας πιέζουν για την άμεση εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης σαν το δικό τους, προκειμένου να μας δώσουν τη δόση, οπότε συμφωνώ να ψηφίσουμε ένα νόμο, να σταλεί μια εγκύκλιος και να επικαλεστούμε τον «αυτόματο πιλότο», που έχει την ικανότητα να παράγει χαρτιά ως αποτέλεσμα, μόνο χαρτιά, πολλά χαρτιά.

Παναγιώτης Μαΐστρος  
<http://www.p-maistros.gr>