

ΠΕΡΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ο ΛΟΓΟΣ

Παρακολουθώντας αυτές τις ημέρες τον δημόσιο διάλογο που κυριαρχείται από το ζήτημα της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, αντιλαμβανόμαστε για άλλη μια φορά πόσο δύσκολο είναι το πολιτικό σύστημα και η κοινωνία μας να ξεφύγουν από τον φαύλο κύκλο της σκιαμαχίας επί των συμβολισμών και να ενσκήψουν επί της ουσίας των πραγμάτων. Η συγκυρία αυτή με αναγκάζει να επανέλθω στο ζήτημα της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων.¹ Και εξηγούμαι.

Από το 1984 μέχρι σήμερα εκδόθηκαν 13 νομοθετικά κείμενα που αναφέρονται στην αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, την προαγωγή τους και την επιλογή προϊσταμένων των οργανικών μονάδων : Π.Δ.581/1984, Ν.1586/1986, Π.Δ.318/1992, Ν.2085/1992, Ν.2190/1994, Ν.2683/1999, Ν.3260/2004, Ν.3528/2007, Ν.3839/2010, Ν.4024/2011, Ν.4250/2014, Ν.4275/2014, Ν.4369/2016.

Ένα νομοθέτημα κάθε διόμισυ 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. Με εξαίρεση τη συγκρότηση του ΑΣΕΠ και το σύστημα προσλήψεων στο Δημόσιο τομέα, όλες οι άλλες δομές και συστήματα νομοθετήθηκαν αλλά δεν θεσμοποιήθηκαν.

Η 35χρονη εμπειρία μου στη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση με οδηγεί στο ασφαλές συμπέρασμα ότι το πολιτικό και διοικητικό σύστημά μας θα συνεχίσει και τα επόμενα χρόνια να συζητά περί αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά μόνο στο συμβολικό επίπεδο, δηλαδή «για τα μάτια του κόσμου».

Διότι η αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων προϋποθέτει τη στοχοθεσία κάθε δημόσιου φορέα και την εξειδίκευσή της κατά οργανική μονάδα και κατά υπάλληλο, ώστε να υπάρχει η βάση στην οποία θα στηριχθεί η αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης. Και για να εφαρμοστεί μια τέτοια αξιολόγηση, χρειάζεται ένα σταθερό σώμα ανωτάτων διευθυντικών στελεχών και ένα διακομματικά συμφωνημένο σύστημα αξιολόγησης, με ένα μεσοχρόνιο πρόγραμμα υποστήριξης της εφαρμογής του, που θα διασφαλίζει τόσο την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητά του όσο και την κοινωνική στήριξή του.

Εάν το πετύχουμε αυτό, τότε όχι μόνο δεν θα χρειάζονται απειλές ή παρακάλια προς τους συνδικαλιστικούς φορείς των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά δεν θα έχουν πρόσφορο έδαφος και τυχόν αντιδράσεις τους.

¹ Βλέπε Π. Μαίστρος, 23/10/2015, Ο «Σίσυφος» της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, Metarithmisi.gr.

Χωρίς να συμφωνώ με τις συνεχείς αντιδράσεις των συνδικαλιστικών φορέων αυτών σε κάθε μορφή αξιολόγησης, προτείνω να αναρωτηθούμε : α) μήπως η εκάστοτε κοινοβουλευτική αντιπολίτευση τους δίνει άμεσα ή έμμεσα την αναγκαία πολιτική στήριξη και β) εάν μέχρι σήμερα διαμορφώθηκε ένα σύστημα αξιολόγησης με όργανα και διαδικασίες που να έχουν πείσει την κοινωνία για τον αξιοκρατικό χαρακτήρα τους, τουλάχιστον όσο κατάφερε το ΑΣΕΠ να πείσει για την αντικειμενικότητά του στη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων των νεοπροσλαμβανομένων.

Επίσης, οι κατά καιρούς φιλότιμες προσπάθειες της Διοίκησης για τη βελτίωση των Οργανισμών των Υπουργείων και την περιγραφή των θέσεων εργασίας (job description) δεν αρκούν για να οργανωθεί η αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων. Στην καλύτερη περίπτωση, το μόνο που τελικά γίνεται είναι η συμπλήρωση τυποποιημένων φύλλων αξιολόγησης με βαθμολόγηση των προσωπικών χαρακτηριστικών κάθε υπαλλήλου. Ε και λοιπόν ; Ποιός μπορεί σήμερα να μετρήσει την αύξηση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, επειδή συμπληρώνονται τέτοια φύλλα αξιολόγησης ;

Παράλληλα, όποιος διαβάσει τις πρόσφατες ανακοινώσεις της κυβέρνησης και της αξιωματικής αντιπολίτευσης για το ζήτημα της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, μπορεί εύκολα να αντιληφθεί ότι η αντιπαράθεση έχει ιδεολογικό-πολιτικά και όχι επιχειρησιακά χαρακτηριστικά. Η συμβολή της αξιολόγησης στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης υπονοείται ως το ευτυχές αυτόματο αποτέλεσμα είτε της «καλής αξιολόγησης που δεν στοχεύει σε απολύσεις» είτε της «αξιοκρατικής αξιολόγησης που επιβραβεύει την αριστεία». Θεωρείται δε ότι αρκεί ένας νόμος, μια εγκύκλιος και ένα δελτίο τύπου.

Το διακύβευμα είναι μόνον ιδεολογικό. Και ο πολιτικός χορός επί των συμβολισμών καλά κρατεί.

Το χειρότερο όλων είναι ότι οι «θεσμοί» που επέβαλαν την αξιολόγηση και την επιλογή των προϊσταμένων ως προαπαιτούμενα των Μνημονίων, οι οποίες νομοθετήθηκαν πέντε φορές τα τελευταία έξι χρόνια, δεν αντιλαμβάνονται ότι η ψήφιση και η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων, στην καλύτερη περίπτωση θα είναι η τυπική ανταπόκριση της χώρας δια της μηχανιστικής εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών, η οποία στην επιστημονική βιβλιογραφία ονομάζεται «διοικητικός μιμητισμός».

Όταν μια ανεξάρτητη ομάδα εμπειρογνομόνων κληθεί στη συνέχεια να μετρήσει το αποτέλεσμα της νομοθετημένης αξιολόγησης μετά την εφαρμογή της θα βγάλει το ψυχραιμο συμπέρασμα «Έγινε εφαρμογή των διατάξεων αλλά χωρίς μετρήσιμο αποτέλεσμα».

Στην παρούσα φάση, έχουν τη δυνατότητα να προχωρήσουν μόνον οι ακόλουθες μορφές αξιολόγησης :

- α) **ένα σύστημα ποσοτικής εξωτερικής αξιολόγησης** των δημοσίων υπηρεσιών από αρμόδια Δημόσια Αρχή που θα αξιολογεί το παραγόμενο έργο κάθε δημοσίου φορέα (και ενδεχομένως κάθε οργανικής μονάδας) με ποσοτικούς δείκτες και
- β) **ένα σύστημα ποιοτικής εξωτερικής αξιολόγησης** των δημοσίων υπηρεσιών από τους εξυπηρετούμενους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Παναγιώτης Μαΐστρος