

Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 2628
Ημερομ. Κατάθεσης: 10/6/2022



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΡΑΣΜΑΝΗΣ
τ. Υπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
Βουλευτής Ν. ΠΕΛΛΑΣ – ΝΕΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ

Του Βουλευτή Πέλλας Γεωργίου Καρασμάνη

Προς τον Υπουργό Εσωτερικών

κ. Βορίδη Μάκη

ΘΕΜΑ : Υπόμνημα της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας, σχετικά με τις απόψεις της επί του Σχεδίου Νόμου με τίτλο : «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

ΚΑΤΑΘΕΤΩ

σαν αναφορά, το υπόμνημα της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας, σχετικά με τις απόψεις της επί του Σχεδίου Νόμου με τίτλο : «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

Παρακαλώ τον αρμόδιο κ. Υπουργό να απαντήσει σύμφωνα με τον κανονισμό της Βουλής.

Αθήνα, 08-06-2022

Ο Αναφέρων Βουλευτής

Γεώργιος Καρασμάνης

Βουλευτής Πέλλας



ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:

«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

Προς τον Πρόεδρο

της Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης – Δημόσιας Τάξης &
Δικαιοσύνης

Κύριο Μάξιμο Χαρακόπουλο

Με το νομοσχέδιο αυτό επιχειρείται:

1. Καθορισμός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης.
2. Θέσπιση νέου λειτουργικού και διαφανούς πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης στο Δημόσιο.
3. Εγκαθίδρυση του (νέου) θεσμού του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη Δημόσια Διοίκηση.
4. Καθιέρωση συστήματος ανταμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων – Υιοθέτηση μιας μεθόδου αυτοαξιολόγησης των υπηρεσιών και φορέων του Δημοσίου Τομέα.
5. Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις για τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, με σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας αυτών, μέσω δημοσιοποίησης των στοιχείων τους, αλλά και της αποσαφήνισης των υποχρεώσεών τους, τόσο κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους, όσο και μετά τον τερματισμό της.

Συμπερασματικά:

Στα θετικά του Σχεδίου Νόμου περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Η βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης και η επικέντρωσή του στους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων.
- Η ενσωμάτωση «του περιεχομένου των Σχεδίων Δράσης των Υπουργείων, δηλαδή οι στόχοι, οι δράσεις και τα έργα τους, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 52 του ν. 4622/2019 (Α' 133), στους στόχους των οικείων οργανικών μονάδων» (Άρθρο 10).
- Ο θεσμός «Σφυγμός ομάδας», δηλαδή «Η αποτύπωση της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων της οργανικής μονάδας, της οποίας προΐσταται ο Αξιολογητής τους για τον τρόπο λειτουργίας και διοίκησης της οργανικής μονάδας, καθώς και τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών αυτής» (Άρθρο 7). Πρέπει όμως να εξεταστεί η εφαρμογή της ανωνυμίας στην εκπόνησή του.

- Ο θεσμός «Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού» (Άρθρα 17–22) και ιδίως η δικτύωση των Συμβούλων και η ανάληψη της ευθύνης του συντονισμού τους από το Υπουργείο (άρθρο 23).

Στις αδυναμίες του Σχεδίου Νόμου περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Δεν προκύπτει να προηγείται της αξιολόγησης των προσώπων η αξιολόγηση των δομών. Επομένως η αξιολόγηση περιορίζεται στην αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων και όχι πρωτίστως των οργανικών μονάδων, ενδεχομένως χωρίς να έχουν διασφαλιστεί οι αναγκαίες οργανωτικές προϋποθέσεις. Οπότε αξιολογείται η ατομική απόδοση των υπαλλήλων, είτε έχουν καλή είτε έχουν κακή ηγεσία, είτε έχουν υλικοτεχνική υποδομή είτε όχι, είτε ο φορέας τους είναι κατάλληλα στελεχωμένος και οργανωμένος είτε δεν είναι. Κατά συνέπεια θεωρείται ότι το διοικητικό έργο παράγεται ατομικά από τους υπαλλήλους, ερήμην των λοιπών συντελεστών παραγωγής του.
- Δεν προβλέπεται στο Σχέδιο Νόμου ένα Πρόγραμμα Εφαρμογής, μέσω του οποίου θα μπορούσαν να διασφαλιστούν οι όροι και οι πόροι υποστήριξης της εφαρμογής των διατάξεων του με συγκεκριμένο οδικό χάρτη, μέτρα βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και Σύστημα διοίκησης – παρακολούθησης – αξιολόγησης της εφαρμογής του.
- Η άμεση εφαρμογή του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, χωρίς να προηγηθεί και δοκιμαστεί το σύστημα αυτό πιλοτικά δεν διασφαλίζει τη δημιουργία των αναγκών προϋποθέσεων αποδοχής και ομαλής εφαρμογής του.
- Παρότι είναι θετική η νομοθέτηση του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ), η αποτυχία των προηγούμενων 18 ετών, δια της δι' εγκυκλίων προσπάθειας εφαρμογής του, έφερε αποτελέσματα πολύ πενιχρά.

Η πρόβλεψη ότι «Για την αξιολόγηση των αιτημάτων των φορέων, καθώς και την τεκμηρίωση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης», μπορεί να οδηγήσει στην εργαλειοποίησή του.

Η επιτυχία της εφαρμογής του ΚΠΑ θα μπορούσε να διευκολυνθεί εάν ο “Κύκλος Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων” αποκτήσει

διοικητική υπόσταση για την υποστήριξη των δημοσίων οργανώσεων στην εφαρμογή του ΚΠΑ.

Ειδικότερα όσον αφορά τους ΟΤΑ α' βαθμού, εκτιμούμε ότι η εφαρμογή του προτεινόμενου συστήματος αξιολόγησης είναι εφικτή μόνο σε μεγάλους Δήμους, δεδομένου ότι οι μεσαίοι και ιδίως οι μικροί Δήμοι έχουν πολύ μεγάλες ελλείψεις σε επιστημονικό προσωπικό, το οποίο διαρκώς μειώνεται (λόγω των συνταξιοδοτήσεων και της "κινητικότητας").

Για παράδειγμα, σύμφωνα με σχετικά πρόσφατη απογραφή της ΕΕΤΑΑ:

- από τους 332 Δήμους, οι 235 έχουν Τεχνική Υπηρεσία (Τ.Υ.) που λειτουργεί ικανοποιητικά, 75 Δήμοι έχουν Τ.Υ. που λειτουργεί με μερική υποστήριξη και 22 Δήμοι δεν έχουν Τ.Υ.
- από τους 332 Δήμους, σε 168 Δήμους λειτουργούν ΥΔΟΜ, σε 16 Δήμους λειτουργούν μερικώς και σε 164 Δήμους δεν λειτουργούν ΥΔΟΜ.

Επίσης, δεν συμφωνούμε με την επικέντρωση των κινήτρων μόνο στις τεχνικές υπηρεσίες των ΟΤΑ.