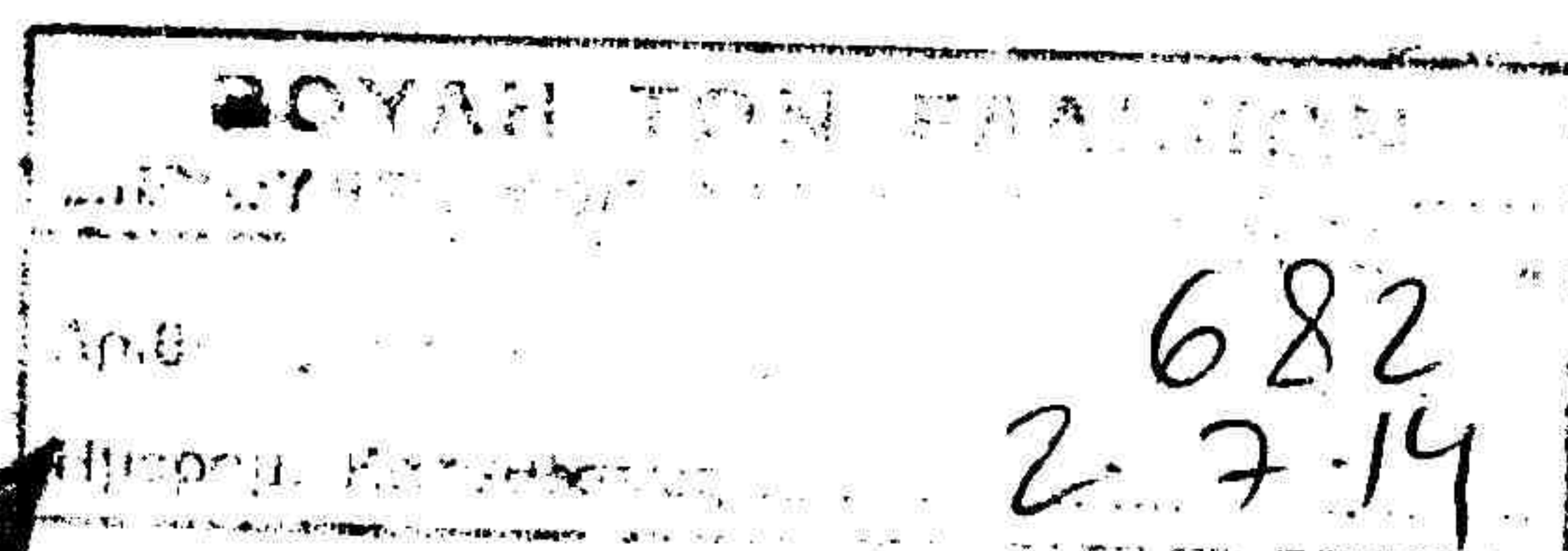




ΣΥΡΙΖΑ
ΣΥΝΑΣΠΙΣΜΟΣ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΗΣ ΑΡΙΣΤΕΡΑΣ



Αθήνα, 1 Ιουλίου 2014

Προς τον κ. Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

ΕΡΩΤΗΣΗ

Θέμα: Συγκριτική αξιολόγηση και πειθαρχικό δίκαιο στον δημόσιο τομέα

Η αυστηροποίηση του πειθαρχικού δικαίου των δημόσιων υπαλλήλων και η εισαγωγή του θεσμού της συγκριτικής αξιολόγησης δεν μπορούν να πετύχουν τον εξαγγελόμενο στόχο της εξυγίανσης των δημόσιων υπηρεσιών, όταν η παγίωση της διαδικασίας των απολύσεων που μεθοδεύεται οδηγεί στην συρρίκνωση των δημόσιων κοινωνικών αγαθών και την υποβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Το πειθαρχικό δίκαιο των δημόσιων υπαλλήλων, όπως ισχύει με τον ν. 4057/12 και ν. 4093/12 είναι άλλος ένας δούρειος ίππος απολύσεων, που θα βοηθήσει την κυβέρνηση να πετύχει την τήρηση των μνημονιακών της δεσμεύσεων για 25.000 διαθεσιμότητες και 15.000 απολύσεις εντός του 2014 στο Δημόσιο. Έτσι, με την αυστηροποίησή του μέσω της διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής της αυτοδίκαιης αργίας και της παροχής τεράστιας διακριτικής ευχέρειας στις υπηρεσίες για να θέτουν υπαλλήλους σε δυνητική αργία, δημόσιοι υπάλληλοι πλέον διώκονται και αποπέμπονται με συνοπτικές διαδικασίες σε καθημερινή βάση.

Το τεκμήριο της αθωότητας που εφαρμόζεται στην πειθαρχική διαδικασία παραβιάζεται πλήρως και αντικαθίσταται από το τεκμήριο της ενοχής, αφού πλέον ένας δημόσιος υπάλληλος μπορεί να τεθεί σε αργία απλά και μόνο με την παραπομπή του στο πειθαρχικό συμβούλιο, χωρίς να έχει μπορέσει να απολογηθεί και να υπερασπίσει τον εαυτό του. Θίγεται δηλαδή το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης (άρθρο 20 ΚΔΔ) και ανοίγει ο δρόμος των αυθαιρεσιών.

Επιπλέον, η απλή παραπομπή αμετακλήτως ενώπιον δικαστηρίου για ορισμένα αδικήματα, ακόμα και όταν η πράξη τους έχει μικρή απαξία, αρκεί για τη θέση του υπαλλήλου σε αυτοδίκαιη αργία. Έτσι, χωρίς να μεσολαβήσει δικαστική κρίση, υπάλληλοι απομακρύνονται από την εργασία τους και υφίστανται τεράστια ψυχική οδύνη λόγω του κοινωνικού τους στιγματισμού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα κλίματος φόβου και ανασφάλειας των εργαζομένων στο Δημόσιο, λόγω της αυστηροποίησης του πειθαρχικού δικαίου, είναι η περίπτωση των τελωνειακών υπαλλήλων (της 5^{ης} Τελωνειακής Περιφέρειας - Θεσσαλία και Φθιώτιδα), μιας κατηγορίας εργαζομένων που, λόγω της ιδιαίτερης φύσης των καθηκόντων τους, εκτίθενται περισσότερο στον κίνδυνο των κακοπροαίρετων καταγγελιών. Είναι φανερό ότι αυτή η εξάντληση της αυστηρότητας με την παραβίαση του

τεκμηρίου της αθωότητας διευκολύνει τον κυβερνητικό στόχο της υλοποίησης της συρρίκνωσης των κρατικών δαπανών, μέσω της μείωσης του προσωπικού αλλά και των αποδοχών για όσο διαρκεί η αυτοδίκαιη αργία.

Πέρα από το πειθαρχικό δίκαιο, την δεξαμενή απολύσεων γεμίζει πολύ αποτελεσματικά ο ν. 4250/14 που καθιερώνει την συγκριτική αξιολόγηση με την εκ των προτέρων ορισθέτηση του ποσοστού των «αρίστων» (25%), του ποσοστού των «ικανών» (60%) και του ποσοστού των ανεπαρκών (15%).

Η συγκριτική αξιολόγηση αντίκειται στην συνταγματικά κατοχυρωμένη «αρχή της αξιοκρατίας» (άρθρα 2 παρ.1, 4 παρ.1, 5 παρ.1, 16 παρ. 4β και 103 παρ. 7β του Σ), που πρέπει να ενεργείται και να λαμβάνει χώρα αποκλειστικά κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας και ικανότητας κάθε προσώπου με ίσους όρους και αντικειμενικότητα. Η αυθαίρετη ορισθέτηση του ποσοστού των «ακατάλληλων» υπαλλήλων που πρέπει υποχρεωτικά να φύγουν και η απουσία στοχοθεσίας, δηλαδή το να τίθενται στόχοι ανά οργανική μονάδα και αντικείμενο και να αξιολογούνται οι υπάλληλοι σύμφωνα με την επίτευξη αυτών των συγκεκριμένων στόχων, αποδεικνύουν ότι λόγος εισαγωγής του εν λόγω συστήματος αξιολόγησης δεν είναι η αξιοκρατία, αλλά το συμφωνημένο νούμερο των απολύσεων.

Βασικός σκοπός ενός αξιόπιστου συστήματος αξιολόγησης δεν είναι ο εντοπισμός του λιγότερο παραγωγικού υπαλλήλου, αλλά η παρακίνηση όλων των υπαλλήλων, μέσω της επιμόρφωσης, που θα οδηγήσει σε αύξηση παραγωγικότητας. Η απουσία πρόβλεψης για επιμόρφωση, όμως, υποκρύπτει μια οριζόντια ρύθμιση όχι για την βελτίωση του παραγόμενου έργου, όπως θα έπρεπε, αλλά για τη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα, που μεθοδεύεται διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο εξαντλητικού ανταγωνισμού μεταξύ των υπαλλήλων.

Να σημειωθεί ακόμη, ότι ο ν. 3230/2004 για τη διοίκηση μέσω στόχων δεν έγινε ποτέ υποχρεωτικός και επαφίεται κυρίως στη διακριτική ευχέρεια των υπηρεσιών μέχρι τώρα αν θα την εφαρμόσουν. Επίσης, δεν είναι δυνατόν να αξιολογηθεί η απόδοση των υπαλλήλων σε σχέση με τους υπηρεσιακούς στόχους, τη στιγμή που δεν εφαρμόζεται η προβλεπόμενη από το νόμο αξιολόγηση των δομών σε όλους τους οργανισμούς και τα νομικά πρόσωπα, και δεν έχουν καθοριστεί οι προβλεπόμενοι στόχοι.

Επειδή, στόχος ενός σοβαρού συστήματος αξιολόγησης δεν θα πρέπει να είναι η τιμωρητική αντιμετώπιση των υπαλλήλων, το πολεμικό κλίμα μεταξύ συναδέλφων και η δημιουργία «στρατοπέδων» μεταξύ υπαλλήλων και προϊσταμένων, αλλά η αξιοκρατική κρίση του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τη λειτουργικότητα της δημόσιας διοίκησης και όχι απλώς ένα πρόσκαιρο δημοσιονομικό όφελος.

Επειδή, η αυστηροποίηση του πειθαρχικού δικαίου απασφαλίζει και την τελευταία δικλείδα προστασίας των εργαζομένων απέναντι στις κακοπροαίρετες καταγγελίες, δημιουργώντας κλίμα φόβου και ανασφάλειας.

Ερωτάται ο κ. Υπουργός:

-Θα αρθεί η διάταξη του πειθαρχικού δικαίου των δημόσιων υπαλλήλων, όπως ισχύει με τον ν. 4057/12 και ν. 4093/12, που καταρρίπτει μια από τις θεμελιώδεις αρχές του αστικού νομικού πολιτισμού, το τεκμήριο της αθωότητας;

-Τι μέτρα προτίθεται να πάρει προκειμένου ο ν. 4250/14, που καθιερώνει την συγκριτική αξιολόγηση με την εκ των προτέρων οριοθέτηση του ποσοστού των «αρίστων» (25%), του ποσοστού των «ικανών» (60%) και του ποσοστού των ανεπαρκών (15%), να μην εφαρμοσθεί γιατί αποτελεί μέτρο αντιπαραγωγικό και εξαντλεί τους δημόσιους υπάλληλους στο αδιέξοδο κυνήγι των αυθαίρετων ποσοστρώσεων;

Οι ερωτώντες βουλευτές

Αλέξανδρος Μιχ. Μεϊκόπουλος

Νάσος Αθανασίου

Γιώργος Βαρεμένος

Κώστας Ζαχαριάς

Βασίλης Κυριακάκης

Νίκος Μιχαλάκης

Γιάννης Σταθάς

Δημήτρης Στρατούλης

Μαρία Τριανταφύλλου