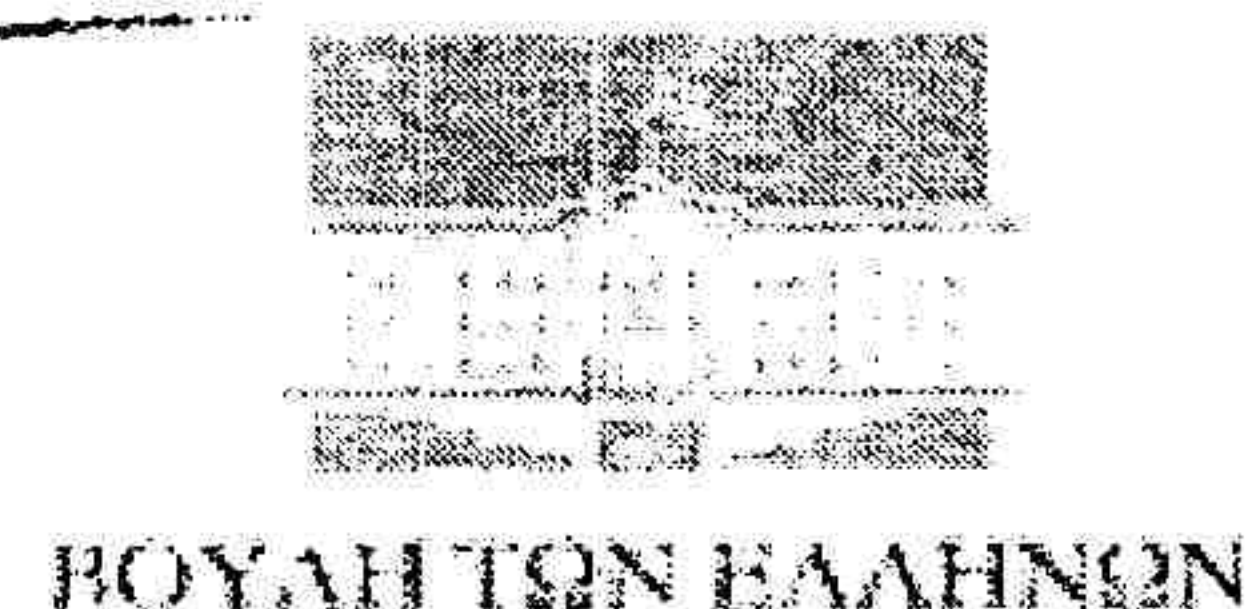


ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ
Αρ. Πρωτ. ΕΓΓ. - Ε-17 9698
Ημερομηνία καταχώρησης 18/9/14



ΝΙΚΟΛΑΟΣ Ι. ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ - ΒΟΥΛΕΥΤΗΣ Ν. ΑΧΑΪΑΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΘΕΜΑ: "Με κοινό παρονομαστή καινοτομίες στο νέο σύστημα "

Με κοινό παρονομαστή την αποδόμηση του συστήματος της συγκριτικής «αξιολόγησης» των δημόσιων και δημοτικών υπαλλήλων, όπως την προωθεί η κυβέρνηση με τις διατάξεις του Ν.4250/2014, παρουσιάστηκε μελέτη, που εκπονήθηκε από επιστημονική επιτροπή του Διοικητικού Επιμελητηρίου Ελλάδας (ΔΕΕ), κατόπιν αιτήματος της ΠΟΕ - ΟΤΑ.

Στη μελέτη, μέσα από την εκτενή επεξεργασία των νέων διατάξεων του Ν.4250/2014 καταδεικνύεται η ακαταλληλότητα του νέου συστήματος, στο να αποτυπώσει με ακρίβεια την απόδοση των υπαλλήλων, όσο και η ανεπάρκεια του, στο να θεωρηθεί ένα βήμα προς την κατεύθυνση της πραγματικής μεταρρύθμισης.

Επειδή με τις διατάξεις του Ν.4250/2014 επιχειρείται, η τυφλή αντιγραφή ενός συστήματος σε εντελώς λανθασμένη κατεύθυνση, καθώς, επιβάλλουν το σύστημα της force distribution (δυναμικής κατανομής) ή συγκριτικής αξιολόγησης, όπως καταγράφεται στα ελληνικά, σε μια άλλη πραγματικότητα από αυτή των αμερικανικών πολυεθνικών εταιρειών...

Επειδή, ακόμα και σε αυστηρό τεχνικό επίπεδο, ο νόμος δεν διακρίνεται για την αρτιότητά του, αφήνοντας πολλά κενά και παραθέτοντας διατάξεις με έντονη υποχρεωτικότητα (π.χ. η αυστηρή τήρηση της ποσόστωσης για τους «ανεπαρκείς υπαλλήλους μαζί με άλλες διατάξεις με μηδενική ρυθμιστική βαρύτητα (πχ καταγραφή μέτρων για βελτίωση απόδοσης εργαζομένου).

Επειδή η μελέτη στέκεται ακόμα ποιο κριτικά στην καθιέρωση του μοναδικού αξιολογητή, όταν όλα τα θεωρητικά υποδείγματα και τα συγγράμματα τονίζουν την αναγκαιότητα των δύο αξιολογητών, υπογραμμίζοντας, ότι κατ' αυτόν τον τρόπο κάνουμε βήματα προς τα πίσω.

Επειδή δηλώνεται ως κατάλληλο, εν τέλει, το σύστημα του Ν. 4250/2014 αποδεικνύεται προβληματικό και ακατάλληλο.

Επειδή, σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα, προφανώς, το νέο σύστημα όχι μόνο δεν συνεισφέρει στην πραγματική αξιολόγηση, που έχει έντονα ανάγκη η ελληνική Δημόσια Διοίκηση, αλλά κινείται σε σαφώς αντίθετη κατεύθυνση.

Επειδή και εμείς, μαζί με την συντριπτική πλειοψηφία του ελληνικού λαού, πιστεύουμε και προτείνουμε τη λύση να την δώσει ένα σύστημα αξιολόγησης, το οποίο αφενός, θα αναδεικνύει την απόδοση των υπαλλήλων, αφετέρου, θα λειτουργεί και παρακινητικά γι' αυτούς, είτε πρόκειται για τις κεντρικές υπηρεσίες, είτε για τις αυτοδιοικητικές.

Ερωτάται ο κ. Υπουργός:

1. Παρά τις εξαγγελίες, ποιες είναι οι καινοτομίες στο νέο σύστημα, από την ώρα που οι ποσοστώσεις, η συνέντευξη, η στοχοθεσία κλπ έχουν ψηφιστεί από τη δεκαετία '90;
2. Γιατί, άραγε, τόσο στις κεντρικές Δημόσιες Υπηρεσίες, όσο και στις Περιφερειακές και Αυτοδιοικητικές, δεν εφαρμόζονται βασικά και σημαντικά εργαλεία αξιολόγησης, όπως τα έχει αναδείξει εδώ και χρόνια το σύστημα διοίκησης, με στόχους που έχουν διατυπωθεί από τα μέσα της δεκαετίας του '50 και εφαρμόζεται από τα τέλη της δεκαετίας του '60 στις ΗΠΑ και τις αρχές του '70 από διάφορες ευρωπαϊκές διοικήσεις;
3. Γιατί δεν εφαρμόζονται βασικά και σημαντικά εργαλεία αξιολόγησης που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα και υπό προϋποθέσεις θα μπορούσαν να συνεισφέρουν ως καλές πρακτικές και στη Δημόσια Διοίκηση;

Ο ερωτών βουλευτής

Νίκος Ι. Νικολόπουλος

Πρόεδρος του

Χριστιανοδημοκρατικού Κόμματος Ανατροπής