

Νόμος 4250/26-3-14 «Διοικητικές απλουστεύσεις – Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα – Τροποποίηση διατάξεων Π.Δ. 318/199 (Α'161) και λοιπές ρυθμίσεις

Οι θέσεις μας για την αξιολόγηση

Λέμε Ναι στην αξιολόγηση,

- Που επιβραβεύει τον εργατικό και αποδοτικό υπάλληλο
- Στηρίζει, βελτιώνει και δίνει τα κίνητρα στον λιγότερο αποδοτικό να γίνει καλύτερος
- Δεν συνδέεται, ούτε άμεσα όπως σήμερα με το σύστημα μοριοδότησης του Νόμου για τη διαθεσιμότητα, ούτε έμμεσα ,όπως φαίνεται ότι σχεδιάζεται, με απολύσεις προσωπικού
- Δεν στηρίζεται σε εκ των προτέρων ποσοτικοποίηση καλών και κακών υπαλλήλων

Σε ποια αξιολόγηση;

- Σε μια αξιολόγηση που στηρίζεται σε στοχοθέτηση, προγραμματισμό και ανάθεση συγκεκριμένων και μετρήσιμων καθηκόντων ανά έτος, σε κάθε υπάλληλο
- Σε μια αξιολόγηση που θα θέτει συγκεκριμένους και μετρήσιμους δείκτες αξιολόγησης για κάθε υπάλληλο
- Σε μια αξιολόγηση που θα γίνεται από τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους και τους αποδέκτες του έργου κάθε υπαλλήλου
- Σε μια αξιολόγηση που θα προβλέπει τους τρόπους επιβράβευσης αλλά και στήριξης και ενίσχυσης των «αδυνάτων».

Λέμε όχι στην αξιολόγηση που προτείνεται, με αιχμή το άρθρο 20 «Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα αξιολόγησης» καθώς η εφαρμογή της σταθερής και προκαθορισμένης ποσόστωσης αποτελεί μια αυθαίρετη και έξω από κάθε λογική διοίκησης, πρακτική.

Πόσο μάλλον, όταν:

- ελάχιστες από τις δυσλειτουργίες που διαχρονικά χαρακτηρίζουν τη Δημόσια Διοίκηση και αποτυπώνονται στο Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση- Νοέμβριος 2007», έχουν σήμερα αντιμετωπιστεί (π.χ. επικάλυψη αρμοδιοτήτων μεταξύ των υπηρεσιών με την ταυτόχρονη αποσπασματικότητα δράσεων και ενεργειών, αδυναμία προσαρμογής των δομών και της οργάνωσης της εργασίας σε μεταβαλλόμενες ανάγκες και αρμοδιότητες έλλειψη στοχευμένης εκπαίδευσης του προσωπικού κ.ο.κ.)
- η προβλεπόμενη, από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, διαδικασία για την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών που αφορά σε α) μελέτη της οργανωτικής δομής, β) ανάλυση των θέσεων εργασίας ,γ) προσδιορισμό με σαφήνεια των καθηκόντων δ) καθορισμό στρατηγικών στόχων, ε) σχεδίαση προγραμματισμού & στελέχωσης και στ) κατανομή& ανάπτυξη προσωπικού , σε ελάχιστες ίσως περιπτώσεις έχει ολοκληρωθεί και σε κάθε περίπτωση όχι στο σύνολο των υπηρεσιών του Δημόσιου τομέα.
- προσκλήσεις του συγκεκριμένου Ε.Π. με στόχο την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, δεν υλοποιήθηκαν (π.χ. πρόσκληση 51)

Είναι προφανές ότι ο συγκεκριμένος Νόμος στοχεύει στην αυθαίρετη και τυφλή «αξιολόγηση» υπαλλήλων με πολιτικό στόχο τη δημιουργία δεξαμενής «διαθέσιμων» και υποψηφίων προς απόλυση εργαζομένων

Σε ότι αφορά στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, επιπλέον :

- οι διοικητικές υπηρεσίες του λειτουργούν με τον οργανισμό του 1988 (ΠΔ 358)
- σήμερα, λειτουργούν εκτός οργανισμού, μια σειρά διοικητικών μονάδων που αναπτύχθηκαν για να υποστηρίξουν την βιωσιμότητα αναπτυξιακών δομών αλλά και την προσαρμογή του Πανεπιστημίου σε διεθνείς πρακτικές (π.χ. γραφεία διασύνδεσης, φοιτητικό κέντρο, συμβουλευτικός σταθμός κ.λ.π)το Πανεπιστήμιο αναγκάζεται να διαθέτει προσωπικό του με τα ανάλογα προσόντα για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών και ερευνητικών του αναγκών προκειμένου να ανταποκριθεί στον διαρκώς αυξανόμενο αριθμό φοιτητών που υποδέχεται με την παράλληλη μείωση όλων των κατηγοριών του προσωπικού

- το Πανεπιστήμιο Κρήτης σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ΑΔΙΠ βρίσκεται στην διαδικασία ανάπτυξης ενός συστήματος διασφάλισης της ποιότητας του συνόλου των προσφερόμενων υπηρεσιών του μέσα στο οποίο εντάσσεται και η αξιολόγηση τους.

Προτείνουμε:

όχι μόνο το πάγωμα για αυτή τη χρονιά της διαδικασίας που έχει δρομολογηθεί, αλλά και την κατάργηση του νόμου και θέσπιση νέου για την αξιολόγηση που θα έχει εξασφαλίσει την εφαρμογή των διαδικασιών όπως αυτές προβλέπονται στα παραπάνω κείμενα στο Ν. 3230/2004.

Μέχρι τότε, θεωρούμε ότι η προϋπάρχουσα νομοθεσία (Π.Δ 318/1992) σχετικά με την αξιολόγηση είναι επαρκής και το μόνο που χρειάζεται είναι η επίβλεψη της εφαρμογής της.

Με βάση τα παραπάνω και τις αποφάσεις της ΟΔΠΤΕ και της ΑΔΕΔΥ καλούμε τους συναδέλφους:

- να μην συμμετάσχουν στη διαδικασία της αυτοαξιολόγησης
- κανένας προϊστάμενος να μην δεχτεί να συμπράξει στη βαθμολογία με ποσόστωση, που οδηγεί σε απολύσεις εργαζόμενων.