

ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΚ

ΕΝΩΣΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΚΡΗΤΗΣ

Πρεβελάκη & Γρεβενών ΤΚ 71202, Ηράκλειο ☎ 2813404547, 6972891021

 ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΚ  @EmdydasAK  emdydas.ak@gmail.com

Αριθ. Πρωτ. 34

Ηράκλειο 3-5-23

Προς:

- ΜΕΛΗ ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΚ

Κοιν:

- ΜΜΕ

ΘΕΜΑ: ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΚ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Σε ένα ευνομούμενο κράτος η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων, με σκοπό την αποτελεσματική αξιοποίηση του προσωπικού και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζόμενων, θα έπρεπε να αποτελεί ΣΑΦΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝ ΟΧΙ ΑΞΙΑ! Πολύ περισσότερο μάλιστα στο δημόσιο τομέα, ο οποίος οφείλει να λειτουργεί προς την κατεύθυνση της υπεράσπισης του δημόσιου συμφέροντος. Στο δημόσιο, η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο σημείο για τη ανάπτυξη της χώρας και της οικονομίας, με στόχο την εξυπηρέτηση του πολίτη, τη διαχείριση του προσωπικού, την εξοικονόμηση πόρων και τη διευκόλυνση του στρατηγικού προγραμματισμού.

Όμως για ποια αξιολόγηση μιλάμε, όταν με το ΠΡΟΣΧΗΜΑ της στοχοθεσίας και της αξιολόγησης στο Δημόσιο, μέσω του πρόσφατου Ν. 4940/2022 θεσμοθετούν ανεδάφικους στόχους και διαμορφώνουν μηχανισμούς ανταμοιβής «εκλεκτών» αλλά και τιμωρία για τους «ανυπότακτους»; Ο ΠΡΟΣΦΑΤΟΣ ΝΟΜΟΣ - ΟΠΩΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΙ - ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΛΛΟΘΙ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ Η ΟΠΟΙΑ ΕΣΠΕΥΣΕ ΝΑ ΣΥΓΚΑΛΥΨΕΙ ΤΗΝ ΔΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΘΥΝΗ, ΚΥΡΙΩΣ ΤΗΝ ΞΕΚΑΘΑΡΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ, ΤΗΝ ΑΠΟΨΙΛΩΣΗ ΔΗΛΑΔΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ Η ΟΠΟΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΤΑΙ ΣΥΝΤΕΤΑΓΜΕΝΑ.

Βασική διαφορά του νέου νόμου είναι ότι η αξιολόγηση γίνεται για το επικείμενο και τρέχον διάστημα κι όχι εκ των υστέρων, όπως οι προηγούμενοι νόμοι. Για να γίνει αυτό προϋπόθεση είναι ο στρατηγικός σχεδιασμός στο σύνολο των δημόσιων φορέων, ο οποίος προφανώς δεν έχει γίνει. Αν είχε προηγηθεί θα είχαν καταγραφεί ζητήματα σχετικά με τις προϋποθέσεις υλοποίησης των «στόχων» (στελέχωση, εξοπλισμός κλπ) και αν ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ υπήρχε η πολιτική βούληση για την αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας του δημοσίου θα είχαν αντιμετωπιστεί τα ζητήματα αυτά. Είναι αδύνατο να τεθούν και να υλοποιηθούν στόχοι σε τεχνικές υπηρεσίες και πολεοδομίες, όταν απουσιάζουν βασικές ειδικότητες μηχανικών. Συχνό φαινόμενο αποτελεί επίσης η ύπαρξη ενός και μόνο μηχανικού συγκεκριμένης ειδικότητας σε ολόκληρη υπηρεσία ο οποίος επιφορτίζεται με παράλληλα καθήκοντα στις ανάγκες του συνόλου των τμημάτων της υπηρεσίας. Συνεπώς, όχι μόνο δεν είναι δυνατή η στοχοθεσία, αλλά συχνά ΔΕ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΤΑΙ ΟΥΤΕ Η ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΩΝ!

Επίσης είναι ανάγκη να σημειωθεί ότι στις περισσότερες υπηρεσίες δεν διατίθεται πρόσβαση στη νομοθεσία ούτε ο απαραίτητος εξοπλισμός (προγράμματα , η/υ, όργανα μετρήσεων κλπ.), ενώ είναι ελάχιστες οι υπηρεσίες που διαθέτουν υπηρεσιακά αυτοκίνητα και οδηγούς. Αυτές τις συνθήκες δεν τις λαμβάνει υπόψη ο σχετικός Νόμος.

Εύλογα δε διερωτάται κανείς το **πώς καλούνται να αξιολογήσουν τους υφισταμένους τους μη αξιολογημένοι διευθυντές και προϊστάμενοι**, αφού κρίσεις προϊσταμένων δεν έχουν γίνει στο δημόσιο για περισσότερα από 10 χρόνια, ενώ η ανάθεση καθηκόντων ευθύνης γίνεται στις περισσότερες περιπτώσεις με βάση υποκειμενικά ή κομματικά κριτήρια.

Ακόμα μία σημαντική διαφορά από τον προηγούμενο Νόμο περί αξιολόγησης, είναι η ποσόστωση που επιβάλλει ο Ν. 4940/2022, για τον υποχρεωτικό χαρακτηρισμό τριών (3) από τις εννέα (9) δεξιότητες «προς ανάπτυξη», η οποία είναι άδικη για τους παραγωγικούς υπαλλήλους. Στην περίπτωση δε που ο αξιολογητής (προϊστάμενος-διευθυντής) θεωρεί εξαιρετική την απόδοση του υπαλλήλου σε μία ή περισσότερες δεξιότητες, απαιτείται τόσο αναλυτική τεκμηρίωση, που λίγοι αξιολογητές θα αφιερώσουν πολύτιμο χρόνο να το κάνουν, δεδομένου του φόρτου εργασίας στις υποστελεχωμένες υπηρεσίες. Η παραπάνω τεκμηρίωση παρότι χρονοβόρα έχει μεγάλη βαρύτητα, καθώς στις περιπτώσεις υπαλλήλων με εξαιρετική απόδοση επαρκώς τεκμηριωμένη προβλέπονται ανταμοιβές χρηματικού χαρακτήρα.

Συνολικά η διαδικασία αξιολόγησης όπως περιγράφεται στο νέο νόμο, με τις ατομικές αξιολογήσεις, τις ατομικές συνεντεύξεις, και την επιβράβευση λίγων «αρεστών», δεδομένων και των αντικειμενικών εργασιακών δυσκολιών, έρχεται σε αντίθεση με την αναγκαία συλλογική αποτίμηση των φορέων. **Δεν προάγεται η ομαδικότητα και η συνεργασία, αντίθετα καλλιεργείται η καχυποψία, η συναλλαγή και το αντισυναδελφικό κλίμα.**

Για όλους τους παραπάνω λόγους, είμαστε αντίθετοι στην εφαρμογή του Ν. 4940/2022, όχι επειδή είμαστε αντίθετοι στην αξιολόγηση, αλλά επειδή φοβόμαστε ότι δε θα επιτύχει ουσιαστική στοχοθεσία και αξιολόγηση, ούτε θα βελτιώσει ουσιαστικά τα προβλήματα του Δημοσίου, αντίθετα θα τα επιδεινώσει. Θεωρούμε ότι οι βασικοί στόχοι που πρέπει να τεθούν είναι:

- η επαρκής στελέχωση των δημόσιων τεχνικών υπηρεσιών και των ΥΔΟΜ
- η διαμόρφωση κατάλληλων εργασιακών χώρων και η παροχή του κατάλληλου εξοπλισμού που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων μας.
- η αξιολόγηση διευθυντών και προϊσταμένων με διαφανή και αξιοκρατικά κριτήρια
- η διά βίου εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων
- οι αξιοπρεπείς αποδοχές

Όταν υλοποιηθούν αυτοί οι στόχοι τότε οι δημόσιες τεχνικές υπηρεσίες και πολεοδομίες θα αναβαθμιστούν για να είναι αποτελεσματικότερες στην παραγωγή έργων υποδομής και την υπεράσπιση του δημόσιου συμφέροντος, και τότε θα μπορούμε να επανεξετάσουμε τον τρόπο αξιολόγησής των υπαλλήλων τους .

Για το Δ.Σ.

Η πρόεδρος



Ελένη Μαστοράκη
Πολιτικός Μηχανικός



Η Γενική Γραμματέας



Άρτεμη Σπανάκη
Πολιτικός Μηχανικός