



ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΦΙΛΕΛΛΗΝΩΝ & ΨΥΛΛΑ 2
105 57 ΑΘΗΝΑ
Τηλ 213.16.16.900
Fax 2103246165
Email: adedy@adedy.gr,
adedy1@adedy.gr

Αθήνα 04.04.2012

ΑΡΙΘΜ. ΠΡΩΤ.: 97

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Η Ε.Ε. της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. αναφορικά με τα θέματα αξιολόγησης των Δημοσίων Υπηρεσιών και του υπηρετούντος προσωπικού στο Δημόσιο, επισημαίνει τα εξής:

1. Η προωθούμενη, από τη Συγκυβέρνηση και το αρμόδιο Υπουργείο, «αξιολόγηση» των Δημοσίων Υπηρεσιών και των εργαζομένων σε αυτές, γίνεται με αποκλειστικό στόχο την υλοποίηση των μνημονιακών δεσμεύσεων για δραστικό περιορισμό των εργαζομένων στο Δημόσιο, κατά εκατόν πενήντα -και πλέον- χιλιάδες έως το 2015. Είναι πλέον απόλυτα σαφές ότι η αξιολόγηση δεν γίνεται για την καλύτερη οργάνωση και την –κατά γενική ομολογία αναγκαία- βελτίωση της λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών, προς όφελος του πολίτη. Αντιθέτως, χρησιμοποιείται ως ένα ακόμα επικοινωνιακό «πυροτέχνημα» από τους κυβερνώντες, με σκοπό αφενός την υλοποίηση των δεσμεύσεων τους προς την Τρόικα, για άμεσες απολύσεις προσωπικού και περιορισμό των Δημοσίων Υπηρεσιών και αφετέρου για την σταδιακή –σε μεσο-μακροπρόθεσμο επίπεδο- κατάργηση βασικών Κοινωνικών Αγαθών (Δημόσια Υγεία, Δημόσια Παιδεία, Κοινωνική Ασφάλιση κ.λπ.). Αυτή, όμως, η εξέλιξη προφανώς δεν είναι προς το συμφέρον των πολιτών, αντιθέτως στρέφεται εξ ορισμού κατά των θεμελιωδών και συνταγματικά κατοχυρωμένων κοινωνικών δικαιωμάτων τους.
2. Στο πλαίσιο αυτό, τόσο οι σχεδιασμοί του αρμόδιου Υπουργείου περί αξιολόγησης του συνόλου των εργαζομένων στο Δημόσιο προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητά τους σε σχέση με τις θέσεις που κατέχουν σήμερα, όσο και το προωθούμενο σύστημα προαγωγικής αξιολόγησης, συνδέονται άμεσα με τη συνολική πολιτική της Συγκυβέρνησης ως προς τα θέματα του Δημοσίου και τις ρητές μνημονιακές δεσμεύσεις για απολύσεις

και ελαχιστοποίηση του μισθολογικού κόστους, αντίστοιχα. Ως εκ τούτου δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστεί αποσπασματικά και ανεξάρτητα από αυτά.

- 3. Επιπροσθέτως, εάν η Πολιτεία, έστω και σήμερα, την ύστατη ώρα, ήθελε μία Δημόσια Διοίκηση, που να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στην κάλυψη των αναγκών των πολιτών, δεν θα εφαρμόζε πολιτικές διαρκούς επίθεσης στο εισόδημα, τις θέσεις εργασίας και τις συνθήκες εργασίας των Δημοσίων Υπαλλήλων, καλλιεργώντας αισθήματα ανασφάλειας και απογοήτευσης, με συνέπεια και την υπονόμηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Το γεγονός ότι η διαδικασία προώθησης της «μεταρρύθμισης» του συστήματος αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού του Δημοσίου, συνοδεύτηκε –ειδικά τα τελευταία τρία χρόνια- από την επίμονη προσπάθεια ταυτόχρονης απαξίωσής του, με χρήση ιδιαίτερα ισοπεδωτικών σχολίων, όρων και χαρακτηρισμών, είναι απόλυτα διαφωτιστικό ως προς τις πραγματικές προθέσεις εκείνων που επιλέγουν να επιβάλλουν μονομερώς τέτοιου είδους αλλαγές, καθώς και ως προς τις αντιλήψεις και τις ακραίες νεοφιλελεύθερες απόψεις τους για το Κράτος και το ρόλο του.**

Απευθυνόμενο σε όλους αυτούς, το Δημοσιοϋπαλληλικό Κίνημα έχει καθήκον να επισημάνει για ακόμη μια φορά και να αναδείξει ότι ο Δημόσιος Τομέας διαθέτει ένα -και μόνο ένα- σημαντικό "κεφάλαιο": Το ανθρώπινο δυναμικό του. Στόχος των μεταρρυθμίσεων θα έπρεπε να είναι η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό του Δημοσίου και η ουσιαστική και ειλικρινής προσπάθεια για την καλύτερη δυνατή αξιοποίησή του, μέσα από τη δημιουργία συνθηκών αποδοτικής εργασίας και όχι η διαρκής και αυθαίρετη επιχείρηση γενικευμένης απαξίωσης του σώματος των Δημοσίων Υπαλλήλων, μέσα από την αποπροσανατολιστική εκμετάλλευση -απαράδεκτων μεν μεμονωμένων δε- φαινομένων παραβατικότητας και διαφθοράς.

- 4. Το διακύβευμα, στην παρούσα συγκυρία, από την εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης στο Δημόσιο, είναι οι απολύσεις και η συγκράτηση σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα του μισθολογικού κόστους στο Δημόσιο, τη στιγμή που θα έπρεπε να προωθούνται άλλου είδους στόχοι: α. η βελτίωση των δομών,**

των υποδομών, του τρόπου οργάνωσης και καλής λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών, της ποιότητας της νομοθεσίας, της καταπολέμησης της περιττής γραφειοκρατίας, **β.** η ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που απαιτούνται ώστε να μπορεί κάθε εργαζόμενος να αντεπεξέλθει με επιτυχία στα καθήκοντά του, **γ.** η υποκίνηση του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία σημειωτέων επηρεάζεται από πλήθος παραγόντων όπως το εργασιακό του περιβάλλον, οι όροι αμοιβής και εργασίας, οι προοπτικές εξέλιξής του, **δ.** η ενίσχυση του αισθήματος κοινωνικής ευθύνης των εργαζομένων, **ε.** η εμπέδωση -μεταξύ των εργαζομένων- του αισθήματος δικαιοσύνης και αξιοκρατίας,

5. Στα πλαίσια αυτά, **απαραίτητη προϋπόθεση, για τη διασφάλιση της επιτυχούς εφαρμογής και της βιωσιμότητας ενός Συστήματος Αξιολόγησης, που ως στόχο θα έχει το δημοκρατικό εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης και την αναβάθμιση της κρατικής μηχανής προς όφελος του λαού και του τόπου - και όχι τις απολύσεις-** είναι η **από-κομματικοποίηση του Δημοσίου και η απεξάρτηση της Δημόσιας Διοίκησης από ένα πολιτικό σύστημα** πλήρως εθισμένο σε αναχρονιστικές νοοτροπίες και πελατειακές πρακτικές. **Πρόκειται ασφαλώς για μία αξίωση και πάγια διεκδίκηση του Δημοσιοϋπαλληλικού Συνδικαλιστικού Κινήματος και των εργαζομένων στο Δημόσιο, η οποία δεν διασφαλίζεται ούτε από το προωθούμενο σχέδιο αξιολόγησης, παρά τις διαβεβαιώσεις των κυβερνώντων περί του αντιθέτου.**

Από την Εκτελεστική Επιτροπή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.