



ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Απρίλιος, 2023

Ένα καλά κρυμμένο μυστικό της ΠΟΕ-Δ.Ο.Υ. είναι ότι, οτιδήποτε η ΑΣΚΙ κατανοεί και προσπαθεί να συζητήσει στα Γενικά Συμβούλια γίνεται εν μέρει τουλάχιστον κατανοητό από τις λεγόμενες μεγάλες παρατάξεις μετά από έξι τουλάχιστον μήνες. **Φευ ... θα αναγνωριστούμε μετά θάνατον!**

Το ίδιο συνέβηκε, για μία ακόμη φορά, και με τον νόμο Βορίδη (κοινώς ν. 4940/2022 «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»). Τα ζητήματα τα οποία ως παράταξη θέταμε από τον 6^ο του 2022 και ειδικά για το άρθρο 25 « απόδοση και τρόπος απόδοσης του ΚΕΔΣ» και δεχόμεσαν συνεχόμενες επιθέσεις ότι κάνουμε λάθος, **έγιναν επιτέλους κατανοητά**. Για τον λόγο αυτό, μετά το κάλεσμα της ΑΔΕΔΥ προς τις Ομοσπονδίες για προκήρυξη απεργίας αποχής από την αξιολόγηση κατόπιν της κήρυξης ως παράνομης της προκηρυχθείσας απεργίας αποχής της ΑΔΕΔΥ, με πρωτοβουλία της παράταξής μας **συγκλήθηκε έκτακτο Γενικό Συμβούλιο την 30/03/2023**.

Στα βασικά του νόμου λοιπόν,

1. **Καθορίζονται οι ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ** του υπαλλήλου οι οποίες είναι προς αξιολόγηση από τον προϊστάμενο του. Έτσι όπως αποτυπώνονται πρόκειται επί το πλείστον για κοινωνικές δεξιότητες, είναι πολύ ασαφείς και αόριστες: προσαρμοστικότητα, προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, σφυγμός της ομάδας, καθιστώντας τη διαδικασία αξιολόγησης ευάλωτη στην αδιαφάνεια και την υποκειμενικότητα, καθώς τα κριτήρια αξιολόγησης βασίζονται στις ανωτέρω έννοιες, οι οποίες δεν είναι μετρήσιμες με αντικειμενικό τρόπο και κατά βάση υποκειμενικές. **Το ζήτημα που προκύπτει στο σημείο αυτό** είναι ότι τα κριτήρια αυτά, ακριβώς επειδή αποτελούν υποκειμενικές κρίσεις και δεν στηρίζονται σε απτά, μετρήσιμα στοιχεία και αποτελέσματα, καθιστούν τη διαδικασία διάτρητη σε φαινόμενα ευνοιοκρατίας και πελατειακές σχέσεις.
2. **Δεν ξεκαθαρίζεται ότι η αξιολόγηση του νόμου αυτού δεν θα ισχύει για την ΑΑΔΕ**. Υπάρχει λοιπόν ένα μεγάλο ενδεχόμενο στις υπηρεσίες της ΑΑΔΕ να τρέχουν δύο ειδών αξιολογήσεις αυτή του Διοικητή και αυτή του Υπουργού. Συνεννοηθείτε παιδιά γιατί θα φάμε τον πακτωλό των χρημάτων που παίρνουμε στους ψυχολόγους!
3. **Καθιερώνει ένα σύστημα συγκεντρωτικής, αντιδημοκρατικής εκ των άνω αξιολόγησης**, όπου ο Αξιολογητής αναγορεύεται στο μόνο βασικό «παίκτη» της διαδικασίας, με τη συμμετοχική, συνεργατική, ομαδική λειτουργία να λείπει εντελώς από τη διαδικασία, αφού οι όποιες διαφωνίες του ελεγχόμενου τελικώς απλά δεν λαμβάνονται υπόψη.
4. **Προϊστάμενοι οι οποίοι δεν έχουν επιλεγεί καν με αντικειμενικές διαδικασίες, θα αξιολογούν τους υφισταμένους τους** και θα καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ιεραρχική τους ανέλιξη, καθώς και τις αποδοχές τους. Είναι εμφανές ότι ανοίγει ένας φαύλος κύκλος ευνοιοκρατίας και ρουσφετολογικών παιχνιδιών.
5. **Δεν υπάρχει κανενός είδους διαδικασίας συναινετικής στοχοθεσίας**, αφού σε περίπτωση αντιρρήσεων του υπαλλήλου, η γνώμη του παραβλέπεται. Η συνεργασία για τον καθορισμό και την εξειδίκευση των στόχων περιορίζεται και εξαντλείται στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα, παραγνωρίζοντας την πολύτιμη γνώση και εμπειρία των υπαλλήλων και μετατρέποντας τους σε κομπάρσους σε μια διαδικασία απαιτητική από τη φύση της που θα έπρεπε να είναι βαθιά συμμετοχική ώστε να μπορεί να έχει πιθανότητες επιτυχίας.
6. **Στεγανοποιείται η αξιολόγηση και η αντίστοιχη ευθύνη**, πλήρως στην ατομική απόδοση του υπαλλήλου, **χωρίς να λαμβάνονται καθόλου υπόψη** οι οργανωτικές προϋποθέσεις για την επίτευξη της στοχοθεσίας, η απόδοση της οργανικής μονάδας, οι ανθρώπινοι πόροι, ο υλικότεχνικός εξοπλισμός, η στελέχωση και οι ιδιαιτερότητες της οργανικής μονάδας.
7. **Στην ατομική υπαλληλική απόδοση** τώρα, τόσο στην περίπτωση προϊσταμένων όσο και στην περίπτωση υπαλλήλων, **λαμβάνεται ως αξίωμα, ότι πάντα θα υπολείπονται**, καθώς προεξοφλείται ότι θα πρέπει να έχουν υποχρεωτικά τουλάχιστον τρεις δεξιότητες που να κρίνονται ως μη επαρκώς αναπτυγμένες, ενώ στις δυνατές δεξιότητες μπαίνει πλαφόν μέχρι και τρεις όχι παραπάνω.

ΝΑ ΕΝΗΜΕΡΩΘΟΥΝ ΟΛΟΙ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

8. Σε περίπτωση αρνητικής αξιολόγησης των προϊσταμένων και των υπαλλήλων, οι συνέπειες είναι πολύ σοβαρές για την υπηρεσιακή τους κατάσταση και εξέλιξη τους, καθώς για τους προϊσταμένους προβλέπεται, σε περίπτωση πολύ χαμηλής βαθμολογίας, η απαλλαγή τους από τα καθήκοντά τους και για τους υπαλλήλους η παραπομπή τους στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο για τη διαμόρφωση κρίσης, σύμφωνα με το άρθρο 83 (Σύστημα προαγωγών- Πίνακες προακτέων) του Δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα. **Είναι λοιπόν ξεκάθαρος ο τιμωρητικός χαρακτήρας** των εν λόγω διατάξεων χωρίς όμως να είναι πλήρως και σαφώς καθορισμένα τα κριτήρια αξιολόγησης.
9. Η αξιολόγηση προϊσταμένων από υφισταμένους πρέπει να γίνεται επώνυμα, και δεν νομίζω ότι πείθεται κανείς ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν δημιουργούν μια δυνητική «δεξαμενή» ανεπιθύμητων υπαλλήλων τους οποίους ο εκάστοτε αξιολογητής θα μπορεί να βαθμολογεί συστηματικά αρνητικά.
10. Δημιουργεί πολλαπλές και διαφορετικές κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, καθώς η έξτρα αμοιβή είναι ανάλογη μόνο με την επίτευξη ποσοτικών στόχων. Αποκλείονται έτσι, υπάλληλοι των οποίων η εργασία δύναται να αξιολογηθεί μόνο βάσει ποιοτικών στόχων και δεικτών. Θέτοντας υποκειμενικά κριτήρια και χωρίς την ταυτόχρονη διασφάλιση διαφάνειας και αντικειμενικότητας, γίνεται αντιληπτό, ότι το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων θα καταλήξει τελικά να είναι μια διαδικασία δούναι και λαβείν, όπου ακόμα και το σχετικό μπόνους αποδοτικότητας θα αποδίδεται μόνο στους αρεστούς της διοίκησης.
11. Με το άρθρο 40 επιβεβαιώνεται η διάθεση της κυβέρνησης (που είχαμε αναφέρει κατά την ψήφιση του Ν. 4795/21 όταν συμπεριελάμβανε και τις ανεξάρτητες αρχές) ότι παραμένει σταθερή για το δημόσιο ως προς την μεταφορά σε φορείς του ιδιωτικού τομέα ο εσωτερικός έλεγχος των υπηρεσιών. Η συγκεκριμένη ρύθμιση εγείρει σοβαρά ζητήματα καθώς πρόκειται για μία λειτουργία που ανήκει στο σκληρό πυρήνα της δημόσιας διοίκησης και προκαλεί εύλογο προβληματισμό η εκχώρησή της.

Αυτά είναι μόνο τα βασικά σημεία του νόμου με τον οποίο ο Υπουργός ο κύριος Βορίδης (αντλώντας έμπνευση από άλλες σκοτεινές εποχές) προσπαθεί να ελέγξει τον δημόσιο τομέα και να δημιουργήσει μια στρατιά yes sir.

Στο έκτακτο Γενικό Συμβούλιο τώρα.

Δεν μας εξέπληξε καθόλου η συμπεριφορά της ΔΑΚΕ η οποία, για μια ακόμη φορά, ανέλαβε τον ρόλο του υποστηρικτή της κυβερνητικής πολιτικής ξεχνώντας ότι είναι συνδικαλιστική παράταξη για τα συμφέροντα των εργαζομένων. **Η έκπληξη μας προήλθε από την ΔΗΣΣΥΕ** η οποία ενώ έκανε μια ομολογουμένως καλή ανάλυση του νόμου στο τέλος θυμήθηκε τις παλιές αμεσοδημοκρατικές της καταβολές και πρότεινε να γίνουν συνελεύσεις και μάλιστα ανά υπηρεσία, με το σκεπτικό ότι οι συνάδελφοι δεν συμμετέχουν σε οποιαδήποτε μορφή κινητοποίησης. **Αισθανόμαστε υποχρεωμένοι να υπενθυμίσουμε στους συναδέλφους της ΔΗΣΣΥΕ ότι ο ρόλος των συνδικαλιστών είναι να αποτελούν την πρωτοπορία στις διεκδικήσεις και μέσω της δράσης τους να κινητοποιούν και ευρύτερα τμήματα εργαζομένων. Σε διαφορετική περίπτωση απλά στρίβουμε δια του αρραβώνος!!!**



Στην ιστοσελίδα www.askieforiakwn.gr και στο Facebook της παράταξης <https://www.facebook.com/aski.eforiakon> βρίσκονται όλες οι τοποθετήσεις μας στα ΓΣ αφού η ομοσπονδία αρνείται να δώσει στην δημοσιότητα το σύνολο των πρακτικών των συνεδριάσεων.