

# Ε.Μ.Δ.Υ.Δ.Α.Σ. ΑΤΤΙΚΗΣ

ΕΝΩΣΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

ΠΑΝΟΡΜΟΥ 2, 11523 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210 64.64.282 FAX:210 64.61.296 e-mail: [emdydasattikis@tee.gr](mailto:emdydasattikis@tee.gr) URL: [www.emdydas-attikis.gr](http://www.emdydas-attikis.gr)

Αθήνα, 4 Απριλίου 2023

Αρ. Πρωτ. :5199

## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

### ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ν. 4940/22 ΦΕΚ Α 112 : ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι

Παραθέτουμε παρακάτω την αποκωδικοποίηση των νόμων περί αξιολόγησης δημοσίων – δημοτικών υπαλλήλων σε συνέχεια και των σχετικών εγγράφων της ΠΟ.ΕΜΔΥΔΑΣ

[https://emdydas.gr/images/stories/news/26.5.2022\\_ns\\_esoterikon\\_8791.pdf](https://emdydas.gr/images/stories/news/26.5.2022_ns_esoterikon_8791.pdf)

[https://emdydas.gr/images/stories/news/5.5.2022\\_apoxi\\_axiologisi2022\\_8777.pdf](https://emdydas.gr/images/stories/news/5.5.2022_apoxi_axiologisi2022_8777.pdf)

#### Εισαγωγή :

Ο συγκεκριμένος νόμος έρχεται να αντικαταστήσει τον **ν. 4369/16** – «νόμος Βερναρδάκη» - όπως αυτός είχε τροποποιηθεί και ίσχυε (**ν. 4492/17 & 4590/19**), ο οποίος με την σειρά του είχε αντικαταστήσει τον **ν. 4250/14** – «νόμος Μητσotάκη».

**Κοινοί παρανομαστές** των τριών νομοθετημάτων :

**α.** χρήση παντελώς **ασαφών και μη μετρήσιμων** κριτηρίων, εισαγωγή ποσοτικών δεικτών έναντι δεικτών με ποιοτικά χαρακτηριστικά, όπως θα έπρεπε να «κρίνεται» η παροχή υπηρεσιών μας προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος,

**β.** η **απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στην οργάνωση και στελέχωση των υπηρεσιών** (αξιολόγηση υπηρεσιών ως προς την επάρκεια προσωπικού και μέσων σε σχέση με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητές τους),

**γ.** η απουσία οποιασδήποτε αναφοράς σε **σαφή και συγκεκριμένα περιγράμματα θέσεων και καθηκοντολόγιο**, όπως επίσης,

**δ.** στο βαθμό κωδικοποίησης της νομοθεσίας που αφορά στις αρμοδιότητες των υπηρεσιών (δηλ. το βασικό «εργαλείο» λειτουργίας τους,

**ε.** η εμφανής πρόθεση που έχει στόχο την **συγκριτική** (με αυθαίρετο τρόπο) **κατάταξη** των υπαλλήλων και **όχι την αντικειμενική αξιολόγησή** τους.

Η σπουδή για την αντικατάσταση, σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα των νομοθετημάτων, χωρίς μάλιστα να αξιολογούνται ως προς τα αποτελέσματα της, όποιας, εφαρμογής τους, θα πρέπει να αποδοθεί στην **μαζική κινητοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων** (απεργία – αποχή από αξιολόγηση της ΑΔΕΔΥ και ομοσπονδιών), παρά την προσπάθεια της σύνδεσης της «αξιολόγησης» με την βαθμολογική εξέλιξη του υπάλληλου που έγινε με την τροπολογία Γεροβασίλη (άρθρο 24<sup>Α</sup> όπως προστέθηκε με τον ν. 4549/18) και κατέπεσε στα δικαστήρια.

#### Συγκριτική ανάλυση των βασικών σημείων του νόμου :

**“ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ” ΠΟΥ ΚΡΙΝΟΝΤΑΙ:**

1. Εισάγεται (αρ. 3 & 4) το « Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» που συγκροτούν οι δεξιότητες : α. προσανατολισμός στον πολίτη, β. ομαδικότητα, γ. προσαρμοστικότητα, δ. Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, ε. οργάνωση και

προγραμματισμός, στ. επίλυση προβλημάτων και δημιουργικότητα, ζ. επαγγελματισμός και ακεραιότητα, η. διαχείριση γνώσης και θ. ηγετικότητα (προφανώς “άριστη” μετάφραση του “leadership”...).

Μέσα από το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» και τις βαρύγδουπες/αόριστες έννοιες «προσανατολισμό στον πολίτη», «προσανατολισμό στο αποτέλεσμα», «επίλυση προβλημάτων» κλπ, για τις οποίες θα αξιολογούνται οι υπάλληλοι, αποτελεί μεθόδευση ώστε να φορτωθούν σε αυτούς όλες οι αντιλαϊκές ρυθμίσεις του αστικού κράτους, με τις οποίες ταλαιπωρούνται οι πολίτες των λαϊκών στρωμάτων, που συναλλάσσονται, να τους δείχνουν ως **συνυπεύθυνους και συνένοχους** για όλα τα προβλήματα των δημοσίων υπηρεσιών. Ταυτόχρονα για τις άλλες «δεξιότητες» που περιλαμβάνονται στο «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων», της «ομαδικότητας», της «προσαρμοστικότητας», της «ηγετικότητας»!!! κατά τα πρότυπα πολυεθνικών εταιρειών, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι τίθενται γιατί είναι τόσο «αφηρημένες» και μη μετρήσιμες, που θα δικαιολογούν αυτό που θέτουν τα άρθρα 10 (αξιολόγηση προϊσταμένου) και 12 (αξιολόγηση υπαλλήλου) ότι «η έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου περιλαμβάνει: α) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) ανεπτυγμένων δεξιοτήτων», δηλαδή την αέναη εναλλαγή δεξιοτήτων στις οποίες **οι υπάλληλοι είναι ( ...υποχρεωτικά ανεπαρκείς** .

2. Επανερχεται ο ένας ( 1) αξιολογητής – αντί των δύο (2). (αρ. 7) .

### Προϊστάμενοι:

3. Αντικαθίσταται η 100 βάθμια κλίμακα του ν. Βερναρδάκη (όσο αφορά στους πρ/νους από 5βάθμια κλίμακα (1: πολύ χαμηλή επίτευξη στόχου ή ελάχιστα στοιχεία δεξιότητας, 2: χαμηλή επίτευξη στόχου ή περιορισμένα στοιχεία δεξιότητας, 3: μερική επίτευξη στόχου ή επαρκή στοιχεία δεξιότητας, 4: επίτευξη στόχου ή αρκετά στοιχεία δεξιότητας, 5: υπέρβαση στόχου ή πολλά στοιχεία δεξιότητας), ενώ **καταργείται η βαθμολογία για τους υπαλλήλους** ( άρθρο 11).
4. Η αξιολόγηση – βαθμολογία των πρ/νων αφορά: α. στον βαθμό επίτευξης των στόχων: 50%, β. στο επίπεδο των δεξιοτήτων: 40 % και γ. στην εκτίμηση της λειτουργίας της υποκείμενης υπηρεσιακής μονάδας(«σφυγμός ομάδας»):10%.
5. Βαθμός κάτω του 2 συνιστά **σοβαρό λόγο απαλλαγής των καθηκόντων** (άρθρο 10).
6. Η έκθεση αξιολόγησης των πρ/νων **περιλαμβάνει υποχρεωτικά**: α. τρεις (3) δεξιότητες προς ανάπτυξη, β. έως 3 ανεπτυγμένες δεξιότητες (..) και ειδική **αιτιολογία αν απαιτείται**(...).( άρθρο 10)

### Υπάλληλοι :

7. Στοιχεία (κριτήρια) αξιολόγησης ( αρθ. 12: α. ρόλος στην υλοποίηση των στόχων, β. πρόοδος Σχεδίου Ανάπτυξης , γ. επίπεδο δεξιοτήτων, δ. άποψη υπαλλήλου για την λειτουργία της υπηρεσιακής μονάδας (...).
8. Οι υπάλληλοι «κατατάσσονται» (αρθ. 13) σε τρεις κατηγορίες: α. **Υψηλής απόδοσης** και δυνατοτήτων (μόνο με έγκριση της Επιτροπής Εποπτείας – αρθ. 15), β. αξιολογούμενοι με έκθεση και **σχέδιο ανάπτυξης** (αρθ. 6) γ. αξιολογούμενοι **χωρίς σχέδιο ανάπτυξης** καθώς «το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών πρωτοβουλιών» (πρακτικά επανέρχονται οι “άχρηστοι” του ν. Μητσοτάκη και μάλιστα χωρίς περιορισμό στο ποσοστό, ενώ ταυτόχρονα οι υπόλοιποι είναι κι εκτός των “αρίστων”, διότι (...) **ΔΕΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ “ΕΠΑΡΚΕΙΣ”** υπάλληλοι)
9. **Ενστάσεις** ( αρθ. 14) : Πρ/νοι με βαθμολογία κάτω από 2 και υπάλληλοι χωρίς σχέδιο ανάπτυξης.
10. **Επιτροπές Εποπτείας (3 μέλη : 1 ΑΣΕΠ, 1 ΕΑΔ, 1ΝΣΚ)** : Ενστάσεις , έλεγχος, προτάσεις.

**Από τα παραπάνω προκύπτει πως αν κι η κυβέρνηση ισχυρίζεται (ψευδώς) ότι οι ρυθμίσεις της για την «αξιολόγηση» δεν έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα, παρ’ όλ’ αυτά ισχύουν τα ακόλουθα:**

- Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 2στην περίπτωση κακής βαθμολόγησης του υπαλλήλου από τον Αξιολογητή του και ειδικότερα όταν «το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου είναι τόσο χαμηλό....» επιφέρει την **παραπομπή του αξιολογούμενου στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο** ώστε να συμπεριληφθεί στους «Πίνακες μη προακτέων», που σύμφωνα με τον αντιδραστικό υπαλληλικό κώδικα είναι οι υπάλληλοι που «δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού».
- Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 2, η κακή βαθμολόγηση του Προϊσταμένου από τον Αξιολογητή του, συνιστά «σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του από τα καθήκοντά του» και παραπέμπει στα σχετικά άρθρα του Υπαλληλικού Κώδικα και του Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων, δίνεται έτσι η δυνατότητα **παύσης του Προϊσταμένου από τα καθήκοντά του λόγω πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων του**.

- **Ακόμα και το δικαίωμα της «Ένστασης» είναι «κουτσουρεμένο», αφού οι τυχόν «Ενστάσεις θα εξετάζονται από τις «Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης» χωρίς την παρουσία των αιρετών των Υ.Σ. ή εκπροσώπου του σωματείου του υπαλλήλου και για τις οποίες θα τεκμαίρεται η απόρριψή τους «εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησης τους» (άρθρα 14 & 15).**

#### **Κίνητρα :**

11. Σύνδεση με «Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής» - αρθ. 23, σύνολο 20.000.000 € - ένταξη με πράξη Υ.Σ., κατανέμεται με απόφαση των Δ/ντών.
12. Κίνητρο εμπλοκής σε έργα « Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας Ελλάδα 2.0» - αρθ. 24, σύνολο 10.000.000 €, κατανέμεται με απόφαση των Δ/ντών σε υπηρεσίες που εμπλέκονται (...).
13. Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων - αρθ. 25- σύνολο 5.000.000, υπάλληλοι ΥΠΟΙΚ & Γ.Δ. οικονομικών υπουργείων που εποπτεύονται από ΥΠΟΙΚ.
14. Κίνητρο Δικαστικών Υπαλλήλων – αρθ. 26, σύνολο 11.000.000 €.
15. Κίνητρο Ειδ. Υπηρεσιών ΕΣΠΑ – αρθ. 27, σύνολο (--) χωρίς καθορισμένο όριο ( ...).
16. Εφαρμογή «Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης» - αρθ. 29 ( εργαλείο προβολής / «βαθμονόμησης» διαφορετικών εργασιών/ δραστηριοτήτων εντός της ίδιας εταιρείας/ υπηρεσίας με ενιαίο τρόπο). Αντιγραφή αναντίστοιχων εταιρικών συστημάτων ,εντελώς ξεκομμένο από το εκάστοτε αντικείμενο .

Η άμεση σύνδεση της αξιολόγησης με τη μισθολογική εξέλιξη και το βαθμό επίτευξης στόχων των υπαλλήλων που προωθείται με την εφαρμογή του ν. 4940/2022, σε συνδυασμό με τους καθηλωμένους σχεδόν για 15 χρόνια μισθούς, θα οδηγήσει στη συρρίκνωση, περαιτέρω, μισθών και συντάξεων, στην εξέλιξη των αρεστών, όσων δηλαδή υποτάσσονται στις εκάστοτε κυβερνητικές πολιτικές της και στις απαιτήσεις των επιχειρηματικών ομίλων (βλ. “σχέδια ανάπτυξης”). Στρώνεται το έδαφος για την εντατικοποίηση της εργασίας, με εργαζόμενους σιωπηλούς, πειθήνιους και φοβισμένους, που δεν θα σηκώνουν κεφάλι, δεν θα διεκδικούν, που θα είναι ταυτισμένοι με το «σύστημα» και θα δείχνουν «υπερβάλλοντα ζήλο» στην προώθηση της στρατηγικής του κεφαλαίου και της ολιγαρχίας.

#### **Συμπερασματικά :**

Εξίσου αδιαφανές, αυθαίρετο και μη αντικειμενικά μετρήσιμο όπως τα προηγούμενα. Συνδέει του πετσοκομμένους μισθούς με την «παραγωγικότητα» - (κίνητρα - ψυχία) και τον βαθμό συμμόρφωσης με την εφαρμογή της εκάστοτε (αντιλαϊκής) κυβερνητικής πολιτικής.

Για το Δ.Σ.

Της ΕΜΔΥΔΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΦΑΝΗ ΚΑΒΑΛΛΑ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΚΩΣΤΑΣ ΙΩΑΝΝΟΥ