**ΖΕΤΑ ΜΕΛΑΜΠΙΑΝΑΚΗ**

**Ο ΜΗΤΣΟΤΑΚΗΣ ΚΑΙ Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

*«Εμείς απέναντι στο σύστημα που ανακοινώνει ο κ. Μητσοτάκης πριν καν ψηφιστούν οι διατάξεις από τη Βουλή θέτουμε το εξής ερώτημα:*

*Αν ένας Δήμος έχει 10 εργάτες ταφής-εκταφής νεκρών με ποια κριτήρια θα τους αξιολογήσει ο κ. Κυριάκος Μητσοτάκης και θα τους εντάξει στην κατηγορία των «αρίστων» (25%), των καλών (60%) και των «ανίκανων» (15%);*

*Ποιος είναι το πιο γρήγορο φτυάρι; Ποιος ανοίγει καλύτερους τάφους; Ή μήπως ποιος έχει τάσεις «αυτοκτονίας» και μπορεί να μπει στο λάκκο που άνοιξε γλυτώνοντας έτσι τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και την κυβέρνηση από μία απόλυση;»* (απόσπασμα από ανακοίνωση της ΠΟΕ-ΟΤΑ).

Ο Κυριάκος Μητσοτάκης, βιάζεται. Έχει αναλάβει να εκτελέσει συμβόλαιο θανάτου, με 15.000 απολύσεις μέσα στο 2014. Βιάζεται να εκτελέσει τις μνημονιακές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει απέναντι στην τρόικα και να δημιουργήσει τη δεξαμενή υπαλλήλων από την οποία θα γίνουν αυτές οι απολύσεις, αλλά και οι επόμενες.

Το σχέδιο νόμου που ετοίμασε το ΥΔΜΗΔ για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων ξεπερνά και την πιο νεοφιλελεύθερη φαντασία! Μέχρι και ο παγκόσμιος καπιταλιστικός κολοσσός της Microsoft κάποια στιγμή, εγκατέλειψε τη συγκριτική αξιολόγηση με ποσόστωση. Στο σύστημα αξιολόγησης του Μητσοτάκη, εξ ορισμού το 15% των υπαλλήλων είναι «άχρηστοι» και θα πέσουν κάτω από τη βάση, ενώ, μόνο το 25% επιτρέπεται να είναι άριστοι!

**Το σχέδιο νόμου είναι πολύ συγκεκριμένο και αποκαλυπτικό:**

Κεφάλαιο Γ, άρθρο 19

*Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα αξιολόγησης.*

*Το άρθρο 7 του Π.Δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής*:

*«Άρθρο 7 Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα αξιολόγησης:*

***1.*** *Τα ανώτατα ποσοστά υπαλλήλων που είναι δυνατόν να αξιολογούνται με την κλίμακα βαθμών του άρθρου 8 του Π.Δ. 318/1992 καθορίζονται ως εξής:*

***α. Με τους βαθμούς 9 έως 10 αξιολογείται ποσοστό έως και 25 % των υπαλλήλων.***

***β. Με τους βαθμούς 7 έως 8 αξιολογείται ποσοστό έως και 60% των υπαλλήλων.***

***γ. Με τους βαθμούς 1 έως 6 αξιολογείται ποσοστό έως και 15% των υπαλλήλων****.*

***2.*** *Τα ποσοστά της παρ. 1 του παρόντος άρθρου υπολογίζονται* ***επί του συνόλου των υπαλλήλων*** *που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση.*

***Ο επιμερισμός των ποσοστών αξιολόγησης σε κάθε Γενική Διεύθυνση γίνεται με*  *απόφαση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στο σύνολο των υποκείμενων οργανικών μονάδων*** *μέχρι και επιπέδου Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Για τον επιμερισμό αυτό λαμβάνονται υπόψη* ***κριτήρια,*** *ιδίως:*

***α) η παραγωγικότητα των μονάδων***

***β)οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής.***

***γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα.***

*4. Η απόφαση της προηγούμενης παραγράφου εκδίδεται αποκλειστικά εντός του Ιανουαρίου κάθε έτους και αποστέλλεται στους Προϊσταμένους Διεύθυνσης πριν από την σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης.* ***Η μη τήρηση των ποσοστών αυτών από τους αξιολογητές συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού*** *καθήκοντος κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 περ. β του άρθρου 107 του ν. 4057/2012 και ελέγχεται με ευθύνη του αρμόδιου οργάνου έκδοσης της σχετικής απόφασης.*

*5.* ***Για την αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, το ανώτατο ποσοστό αξιολόγησης με τους βαθμούς 9 ή 10 ανέρχεται έως και 70%****, το οποίο υπολογίζεται επί του συνόλου των προϊσταμένων του ίδιου επιπέδου της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης.»*

**Έχει ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε ότι:** ενώ για τους υπαλλήλους, αποφασίζεται και διατάσσεται, ότι οι «καλοί και άξιοι» είναι λίγοι, μόνο 25%, για τους προϊσταμένους, ο νόμος τροποποιείται και μπορούν να υπάρχουν έως και 70% «άξιοι». Σημαντικό στοιχείο επίσης, είναι η απειλή ότι η μη τήρηση των ποσοστών από τους αξιολογητές συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα! (τέτοιες απειλές για πειθαρχικά, βλέπουμε πλέον πολύ συχνά σε νόμους).

**Τι θα συμβεί όμως σε αυτό το 15% που θα πάρει κάτω από τη βάση;**

Ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης προσπαθεί σε διάφορες δηλώσεις του να καθησυχάσει, λέγοντας ότι δεν θα απολύονται όσοι υπάλληλοι βαθμολογούνται κάτω από τη βάση, αφού εξάλλου δεν το επιτρέπει το σύνταγμα να απολύονται οι δημόσιοι υπάλληλοι.

Ταυτόχρονα, όμως, λέει: «Σε πολλές χώρες υπάρχει μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Βάση του συντάγματος δεν μπορεί να απολυθεί κανένας υπάλληλος επειδή δεν αποδίδει καλά. Μπορεί να απολυθεί μόνο για πειθαρχικά παραπτώματα ή σε περίπτωση που καταργηθεί η θέση του. **Ναι, πρέπει να συζητήσουμε θέμα μονιμότητας στο δημόσιο στην**

**επόμενη συνταγματική αναθεώρηση»** (Realfm,31-1-2014).

**Ένα άλλο ιδιαίτερα αποκαλυπτικό στοιχείο του νομοσχεδίου, είναι η περιγραφή των κριτηρίων με βάση τα οποία θα ενταχθεί κάθε αξιολογούμενος σε μια από αυτές τις κατηγορίες:** Ανάλογα με την ‘’**παραγωγικότητα των μονάδων**’’, και ανάλογα με το ποιες είναι ‘’οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις **προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής**’’.

Δηλαδή: Παραγωγικός δημόσιος υπάλληλος είναι αυτός που αποδίδει σε σχέση με τις συγκεκριμένες προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής.

Δηλαδή, ο ελεγκτής που κόβει πολλά πρόστιμα και πετάει και κανένα τζαμπατζή έξω από το τρόλεϊ –εν κινήσει κατά προτίμηση- θα είναι στους άριστους οπωσδήποτε (θα επεκταθεί και στις συγκοινωνίες η αξιολόγηση, σύμφωνα με τις πρόσφατες δηλώσεις).

Εκείνοι οι υπάλληλοι της εφορίας που φροντίζουν να γίνουν πολλές κατασχέσεις μισθών και σπιτιών, και φέρνουν έσοδα στο κράτος, επίσης θα είναι στους άριστους.

Ο εκπαιδευτικός που δεν φροντίζει να βρει σπόνσορες για τη χρηματοδότηση του σχολείου του, αλλά διεκδικεί τη δημόσια χρηματοδότηση που οφείλει το κράτος, σίγουρα δεν θα είναι στην κορυφή. Αλλά ούτε και ο οδηγός του ΕΚΑΒ που μάζεψε από το δρόμο τον ανασφάλιστο μετανάστη, ούτε οι γιατροί που δήλωσαν μπροστά στα μούτρα του ανεκδιήγητου Άδωνη πως δεν θα αφήσουν κανέναν να πεθάνει επειδή είναι ανασφάλιστος. Και σίγουρα, αυτοί που έχουν το θράσος διεκδικούν ακόμη εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα στους χώρους δουλειάς, αυτοί θα είναι πρώτοι στη λίστα των «άχρηστων», αφού προκαλούν ζημιά στην παραγωγικότητα.

**Η  αξιολόγηση αποκαλύπτεται: δεν είναι μόνο ένας απροσχημάτιστος τρόπος για απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων στο δημόσιο είναι και για να εξευτελίσει, να τσακίσει ηθικά, να απαξιώσει, να χειραγωγήσει, να υποτάξει, να τρομοκρατήσει τους υπόλοιπους.**

Αυτοί, παλεύουν, να φτιάξουν τη δεξαμενή των απολύσεων, να καταργήσουν τη «νησίδα» μόνιμης και σταθερής εργασία που έχει απομείνει στο δημόσιο. Γιατί είναι κόκκινο πανί για τους κάθε είδους εργοδότες και «κακό παράδειγμα» για τους εργαζόμενους της ζούγκλας του ιδιωτικού τομέα.

Αυτοί παλεύουν, να διαλύσουν το δημόσιο τομέα και να κατεδαφίσουν τις όποιες κοινωνικές δομές έχουν απομείνει. Όλα θα τα πουλήσουν στους (παντού και πάντα κρατικοδίαιτους) ιδιώτες.

Χρειάζονται πειθαρχημένους και εντελώς υπάκουους υπαλλήλους, συνένοχους στο ξεπούλημα, συνένοχους στην εφαρμογή της μνημονιακής πολιτικής, συνένοχους στην κατεδάφιση. Για να το πετύχουν αυτό θεσμοθετούν το νόμο της ζούγκλας: ανεξαρτήτως του πόσο σκληρά δουλεύει κάποιος, αναγκαστικά το 15% των υπαλλήλων κάθε χρόνο θα χαρακτηρίζεται «άχρηστο» και θα βλέπει την πόρτα της εξόδου.

Εμείς τι κάνουμε; Πρέπει να σηκώσουμε το γάντι! Να πούμε δυνατά και καθαρά προς όλη την κοινωνία, πως ο αγώνας ενάντια στην αξιολόγηση δεν είναι μόνο για τις απολύσεις στο δημόσιο. Είναι και πάλη για ελευθερία, δημοκρατία, αξιοπρέπεια στους χώρους δουλειάς. Είναι μάχη ενάντια σε έναν επικίνδυνο, βαθύ σκοταδισμό, που θέλουν να επιβάλλουν στη διοίκηση, στην υγεία, στην παιδεία, στην κοινωνική πρόνοια, δηλητηριάζοντας ολόκληρη την κοινωνία.

Να (ξανα)βγούμε στους δρόμους και στις πλατείες!

**Γιατί, δεν θα σταματήσουν αν δεν τους σταματήσουμε!**