

*Γιατί δεν μπορεί να εφαρμοστεί η «αξιολόγηση» με ποσοτώσεις του Ν.4250/2014.*

Οι διατάξεις του Ν.4250/2014 που αφορούν στην τροποποίηση του Π.Δ. 318/1992 και εισάγουν την «αξιολόγηση» με ποσοτώσεις υποχρεωτικού χαρακτήρα, δεν πρέπει να εφαρμοστούν από κανένα Δημόσιο Υπάλληλο γιατί:

- 1. Γιατί δεν επιλύουν κανένα υπαρκτό πρόβλημα, αφού τα όσα λέγονται για τα υποτιθέμενα «άριστα», αφενός δεν αποδείχτηκαν ποτέ από κανέναν (ο Υπουργός δεν έδωσε κανένα στοιχείο στη Βουλή...) και αφετέρου και να ισχύουν, δημιουργούν ασήμαντη επιβάρυνση σε ένα σύστημα με πολλά και σημαντικότερα προβλήματα... Τα μείζονα προβλήματα που υπάρχουν και τα οποία ούτε καν συζητούνται είναι: 1. Ότι δεν υπάρχουν στόχοι και 2. Ότι δεν μετριέται σχεδόν τίποτα...**
- 2. Γιατί συνιστά μια επιλογή αυταρχικού-βαλκανικού τύπου και όχι μια ορθολογική επιλογή.** Αντί να διορθωθούν τα πραγματικά προβλήματα, έρχεται η εξουσία και επιβάλλει (με την απειλή πειθαρχικής δίωξης) μια αναγκαστική συμπεριφορά είτε αυτή είναι δίκαιη είτε άδικη. Θα γίνει όχι επειδή είναι σωστό αλλά επειδή το διατάζει/επιβάλλει η εξουσία...
- 3. Γιατί αν εφαρμοστούν θα δημιουργηθούν πολύ χειρότερα προβλήματα από αυτά που υποτίθεται ότι έρχονται να επιλύσουν,** δηλητηριάζοντας τις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και υποδαυλίζοντας τον ανταγωνισμό αντί της συνεργασίας...
- 4. Γιατί σε καμία Δημόσια Διοίκηση αναπτυγμένου κράτους δεν εφαρμόζεται αυτό το σύστημα, αλλά αντίθετα,** οι υπάλληλοι αξιολογούνται με βάση επαρκή στοιχεία, γνωστά εκ των προτέρων κριτήρια και από αξιόπιστους αξιολογητές.
- 5. Γιατί αυτό το σύστημα, εφαρμόζεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, ο οποίος λειτουργεί με άλλα δεδομένα και άλλα κριτήρια, ενώ επιδιώκει άλλους σκοπούς από τη Δημόσια Διοίκηση.** Το πλέον πρόσφατο παράδειγμα είναι το Βρετανικό BBC, όπου έγινε προσπάθεια εφαρμογής του συστήματος μόλις αυτό ιδιωτικοποιήθηκε αλλά δεν πέτυχε, γιατί οι εργαζόμενοι απέρρησαν επί μια εβδομάδα και η διοίκηση το πήρε πίσω...

6. **Γιατί όλα τα βιβλία που αφορούν στη διοίκηση και αξιολόγηση του προσωπικού, περιγράφουν το σύστημα αυτό ως άδικο και προβληματικό, με τάση εγκατάλειψής του ακόμα και από τις ιδιωτικές εταιρίες... Συγκεκριμένα:**

**Βιβλίο Παρασκευής Χατζηπαντελή** (ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, εκδόσεις Μεταίχμιο 1999) *«Ακόμη και αν υποθέσουμε ότι οι ικανότητες κατανέμονται κανονικά σε έναν τυχαίο πληθυσμό (υπόθεσης αμφίβολης εγκυρότητας)... το σύστημα έχει το μειονέκτημα ότι συχνά αδικεί τους υπαλλήλους».*

**Βιβλίο Ευγενίας Μπιτσάνη** (ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, εκδόσεις Διόνικος 2004) *«...να επισημάνουμε ότι το κριτήριο αυτό (να πλησιάζει η κατανομή των αξιολογήσεων την κλίμακα Γκάους) δεν μπορεί να θεωρείται απόλυτο. Δεν είναι υποχρεωτικό το 15% των υπαλλήλων να αξιολογείται μέτριο ή ανεπαρκές».*

Μάλιστα, το βιβλίο του **Πανεπιστημίου Χάρβαρντ** (ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ και ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ) λέει ότι η αξιολόγηση γίνεται πάντα *«σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί».*

7. **Γιατί όλα τα κριτήρια που υπάρχουν είναι ασαφή και δεν μπορούν να μετρηθούν.** Το χειρότερο όμως είναι, ότι γενικά, δεν γίνονται μετρήσεις...
8. **Γιατί οι διορισμένοι με κυβερνητική εύνοια Προϊστάμενοι-κριτές είναι παντελώς αναξιόπιστοι...**
9. **Γιατί το σύστημα αυτό, της συγκριτικής ή δυναμικής αξιολόγησης, απαιτεί μεγάλους αριθμούς για να εφαρμοστεί** (άνω των 500 ατόμων) και δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε Δήμους που έχουν μερικές δεκάδες υπαλλήλων...
10. **Γιατί παρά τις πολιτικές εξαγγελίες είναι σε όλους φανερό ότι με την εφαρμογή τους θα δημιουργηθούν δεξαμενές υπαλλήλων, από όπου εύκολα και ανώδυνα για την πολιτική ηγεσία (χωρίς ελπίδες δικαστικής δικαίωσης) θα διοχετεύονται υπάλληλοι προς την έξοδο...** Η κα Χριστοφιλοπούλου το έχει ήδη πει: **Γιατί να μένει στη Δημόσιο ένας ανεπαρκής υπάλληλος;**