

## Σημείωμα για την «νέα» αξιολόγηση (ν.4940/2022)

Ο νόμος της «νέας» αξιολόγησης της κυβέρνησης της ΝΔ (ν.4940/2022) ήρθε για να προχωρήσει στις ίδιες ράγες της προηγούμενης, αυτής της κυβέρνησης του ΣΥΡΙΖΑ (ν.4369/2016), που αποτελούσε δέσμευση και προαπαιτούμενο του τρίτου μνημονίου, που ψήφισαν μαζί.

Με τους ίδιους διακηρυκτικούς τόνους για μεταρρύθμιση – τομή, που η εφαρμογή του θα οδηγήσει στη «βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα» (άρθρο 1) και στην επιβράβευση των «παραγωγικών»!!! Δημοσίων Υπαλλήλων με μπόνους που θα φτάνει μέχρι και το 15% του μισθού τους (άρθρο 23), η «νέα» αξιολόγηση παραμένει αντιδραστική και μηχανισμός που στοχεύει στη «διάσπαση», στην χειραγώγηση και υποταγή των δημοσίων υπαλλήλων στην απαρέγκλιτη προώθηση υλοποίησης της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής, μέσα και από την επιβράβευση του υπερβάλλοντος ζήλου στην άσκηση της αντιλαϊκής πολιτικής,

Εξάλλου το άρθρο 23 είναι σαφές: «το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής εφαρμόζεται στους υπαλλήλους που υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους του Ενοποιημένου Σχεδίου Κυβερνητικής Πολιτικής», **στόχοι οι οποίοι σύμφωνα με το άρθρο 9 τίθενται από τους καθ' ύλην αρμόδιους Υπουργούς και τα όργανα Διοίκησης κάθε φορέα** έως τις 20 Δεκέμβρη κάθε χρόνου και κατανέμονται στη συνέχεια στις υπηρεσίες έως τις 15 Ιανουαρίου του επόμενου έτους,

Είναι ενδεικτική η υπ' αριθμ. απόφαση 46938/21-3-2023 Απόφαση του Περιφερειάρχη Δυτικής Μακεδονίας, με την οποία γίνεται ο «Καθορισμός των Στρατηγικών Στόχων της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας για το έτος 2023» οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 9 του ν. 4940/2022 για τους στόχους που βάζει και για τους ποιους αφορά!!! «Προσέλκυση και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας», Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του πρωτογενούς τομέα», «Προώθηση των ΑΠΕ» και άλλα παρόμοια είναι ανάμεσα στους στόχους που τίθενται από τον Περιφερειάρχη για τις υπηρεσίες και τους υπαλλήλους της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας. Πόσο όμως αφορούν αυτοί οι στόχοι τους εργαζόμενους και το λαό; Τι σχέση έχουν με την κάλυψη των λαϊκών αναγκών; Σίγουρα καμία... Απλά επιβεβαιώνουν την διασύνδεση της αξιολόγησης με την προώθηση της κυβερνητικής πολιτικής και τα συμφέροντα των επιχειρηματικών ομίλων.

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι με το άρθρο 25 του ν. 4940/2022 διαχωρίζονται και διαφοροποιούνται οικονομικά οι υπάλληλοι των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών των ΟΤΑ από τους αντίστοιχους των υπουργείων, του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους και των υπηρεσιών και φορέων που εποπτεύονται ή υπάγονται στο Υπουργείο Οικονομικών, κι ας κάνουν ίδιες ή αντίστοιχες εργασίες οι υπάλληλοι όλων των οικονομικών υπηρεσιών των Περιφερειών, κι ας έχουν τους έχουν φορτώσει με επιπλέον ευθύνες από το 2016, που πέρασαν οι αρμοδιότητες των Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου (ΥΔΕ) στις Οικονομικές Υπηρεσίες των Περιφερειών.

## **Στόχοι και αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών για ποιον;**

### **Για τον λαό και τις ανάγκες του ή για το κεφάλαιο;**

Με ένα δαιδαλώδες σύστημα για να μπορούν να δικαιολογούνται τα πάντα..., με στοχοθεσία «αναπόσπαστο τμήμα της διαδικασίας αξιολόγησης των προϊσταμένων», με προσχηματικές συζητήσεις ανάμεσα σε αξιολογητές και αξιολογούμενους, με διαδικασίες σε τρία στάδια (Ιανουάριο, Μάιο και Δεκέμβριο), που συνεχώς αναφέρονται ότι «έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον αξιολογητή και τον αξιολογούμενο»..., με «Σχέδια Ανάπτυξης», που «συζητούνται, επικαιροποιούνται και οριστικοποιούνται σε συνεργασία (δήθεν) και συμφωνία με τον υπάλληλο», αλλά «σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας αποφασίζει ο Αξιολογητής» τόσο του υπαλλήλου, όσο και του προϊσταμένου η κυβέρνηση θέλει να προσπεράσουμε :

- ✓ Ότι κάθε «αξιολόγηση» την κρίνουμε κυρίως από το «ποιος σε αξιολογεί & για ποιο σκοπό σε αξιολογεί» και είναι ψευδεπίγραφο το ερώτημα εάν οι εργαζόμενοι είναι υπέρ ή κατά της «αξιολόγησης».

Είναι χαρακτηριστικά τα όσα συνέβαιναν στις σιδηροδρομικές εταιρείες του ΟΣΕ και της Hellenic Train, που εφαρμόζαν συστήματα «αξιολόγησης», αλλά πρότασαν την κερδοφορία τους κι όχι την ασφάλεια των πολιτών, δεν εκπαίδευαν το προσωπικό τους, λειτουργούσαν με τεράστια υποστελέχωση και χωρίς τον αναγκαίο εξοπλισμό. Αυτές οι εταιρείες είχαν και έχουν «πιστοποιητικά πιστοποίησης» Πιστοποιήσεις ΟΣΕ (ose.gr) !!!!, το δε «Επιχειρησιακό Σχέδιο του ΟΣΕ για τα έτη 2022-2025», προχώρησε με τις υπηρεσίες υποβοήθησης εξειδικευμένης ιδιωτικής εταιρείας συμβούλων!!!!, ακολουθώντας τις «οδηγίες» και τις «βέλτιστες πρακτικές» της ΕΕ, όπου μόνο το 2021

καταγράφηκαν 1.389 σημαντικά σιδηροδρομικά ατυχήματα, με συνολικά 636 νεκρούς και 513 τραυματίες, εκ των οποίων τα 97 αφορούσαν συγκρούσεις τρένων.

Είναι οι ίδιες «αξιολογημένες» εταιρείες που υλοποιώντας την εκάστοτε κυβερνητική πολιτική «επιλέγουν» τα δικά τους παιδιά σε κρίσιμες θέσεις ευθύνης, που βάζουν managers για την υλοποιούν γρήγορα και τεχνοκρατικά. Αυτοί δε οι αξιολογημένοι μανατζαρέοι των σιδηροδρομικών εταιρειών «αξιολογούσαν» τον κάθε σταθμάρχη και όλο το προσωπικό και είδαμε τα θανάσιμα αποτελέσματά της.

Εξάλλου και στις Περιφέρειες μόνον εξαιρέσεις αποτελούν οι προϊστάμενοι Τμημάτων, Διευθύνσεων και Γενικών Δ/νσεων - αξιολογητές των υπαλλήλων, που έχουν επιλεγεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και η συντριπτική πλειοψηφία τους είναι «αναπληρωτές».

- ✓ Ότι η στοχοθεσία που τίθεται και βάσει της οποίας θέλουν να αξιολογούνται οι υπάλληλοι δεν καθορίζεται από τις ανάγκες του λαού για φτηνές και ποιοτικές υπηρεσίες, για ολόπλευρη μόρφωση, υγεία, κοινωνικές παροχές, αλλά από τις ανάγκες του κεφαλαίου για εμπορευματοποίηση, ιδιωτικοποίηση κοινωνικών δομών και υπηρεσιών, για ένα κράτος στρατηγείο που θα υπηρετεί με κάθε τρόπο την καπιταλιστική κερδοφορία. Και αυτό δεν κρύβεται από τους προωθούμενους «στόχους» «στήριξης της τοπικής κοινωνίας», «εθελοντισμού», «διαμόρφωση πλαισίου κοινωνικής ευθύνης», «περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης» κ.α. που υποκριτικά θέτονται αναφορικά με τον «στόχο» - πυλώνα της «Εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της οργανικής μονάδας».
- ✓ Ότι έχει τεράστιες ευθύνες για την διαιώνιση της τραγικής υποστελέχωσης και της έλλειψης εξοπλισμού και μέσων, που τα αποτελέσματά τους δεν μπορούν να ξεπεραστούν από «στόχους» που συνδέονται με τον «χρόνο διεκπεραίωσης των υποθέσεων» και την «ποσότητα εκροής», για την γραφειοκρατική λειτουργία των υπηρεσιών, για την προώθηση σε θέσεις ευθύνης των ημετέρων, για την διαμόρφωση ενός διοικητικού δίκαιου, όπου το εργοδοτικό και διευθυντικό δικαίωμα είναι πανίσχυρο.

Πως άραγε μπορούν να εκτελέσουν οι υπηρεσίες και υπάλληλοι των Περιφερειών τις αρμοδιότητές τους όταν είναι υποστελεχωμένες κατά 50%; Όταν υπάρχουν Τμήματα με έναν ή και κανέναν υπάλληλο, όταν μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων είναι φορτωμένο με τα λεγόμενα «παράλληλα καθήκοντα»;

Για ποια «αξιολόγηση» μπορεί να μιλήσει κανείς όταν οι υπηρεσίες λειτουργούν με ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων με ελαστικές σχέσεις εργασίας, προγράμματα «κοινωφελούς εργασίας» κλπ, που «μπαλώνουν» καταστάσεις;

Πως μπορούν να εκτελέσουν οι υπάλληλοι τις αρμοδιότητές τους όταν δεν τους παρέχονται τα αναγκαία μέσα; Όταν στους ελεγκτικούς μηχανισμούς των Περιφερειών δεν εξασφαλίζονται υπηρεσιακά οχήματα, ρυθμίσεις για κάλυψη του συνόλου των αναγκών κινήσεων εκτός έδρας, αποζημιώσεων κλπ, όταν για να εκτελέσουν τις αρμοδιότητές τους χρειάζεται οι ίδιοι να χρησιμοποιήσουν το δικό τους ΙΧ, να πληρώσουν για βενζίνες, διαμονή, εισιτήρια κλπ, όταν εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό δεν έχει διοικητική υποστήριξη;

- ✓ Ότι χρόνια τώρα με όλες τις προσαρμογές και τους εκσυγχρονισμούς που προωθούν, διαμορφώνουν υπηρεσίες που λειτουργούν fast track μόνον όταν πρόκειται να εξυπηρετηθούν τα επιχειρηματικά συμφέροντα και όχι όταν πρόκειται να καλυφθούν οι λαϊκές ανάγκες.
- ✓ Ότι προωθούν την παραπέρα λειτουργία των υπηρεσιών του δημοσίου με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, «κόστος της εκροής» όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στη στοχοθεσία των ««παρεχομένων υπηρεσιών της οργανικής μονάδας» και ταυτόχρονα ιδιωτικοποιούν και εκχωρούν αρμοδιότητες, συστήνουν Νομικά Πρόσωπα και ΑΕ, Αναπτυξιακούς Οργανισμούς, Νομικά Πρόσωπα Λαϊκών Αγορών Αττικής & Θεσσαλονίκης κλπ.

Κομβικός ρόλος στο «νέο» σύστημα αξιολόγησης δίνεται στους «προϊσταμένους», οι οποίοι θα αξιολογούνται από τους ιεραρχικά ανώτερους κάθε επιπέδου και οι οποίοι θα εξειδικεύουν τους στόχους για κάθε ιεραρχικό επίπεδο, «κρατώντας» επί της ουσίας και «το καρότο και το μαστίγιο» στην προώθηση της στοχοθεσίας και το πέρασμα της κυβερνητικής αντιλαϊκής πολιτικής. Προωθείται ένα ιδιαίτερα ασφυκτικό πλαίσιο για τους «προϊσταμένους – αξιολογητές», τους οποίους θέτει θεματοφύλακες της στοχοθεσίας, αφού «οι στόχοι κάθε υπερκείμενης οργανικής μονάδας περιλαμβάνουν υποχρεωτικά τους στόχους των μονάδων που υπόκεινται σε αυτήν» (άρθρο 9).

Η αξιολόγηση προβλέπεται να ξεκινά από πάνω, από τους Γενικούς ή Ειδικούς ή Υπηρεσιακούς Γραμματείς των υπουργείων ή το ανώτερο μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο

κάθε υπηρεσίας ή τους Συντονιστές των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων ή τον Δήμαρχο και τον Περιφερειάρχη για τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού αντίστοιχα και θα πηγαίνει προς τα κάτω, Γενικούς, Προϊσταμένους Δ/νσης, Προϊσταμένους Τμημάτων.

**Η κυβέρνηση για να καταφέρει να «καταπιούν» οι εργαζόμενοι πιο εύκολα την αξιολόγηση και ιδίως την συμμετοχή τους στη στοχοθεσία του φορέα:**

❖ Θέτει τρεις ομάδες «στοιχείων» προς αξιολόγηση, αυτών της «Επίτευξης στόχων», της «αποτύπωσης δεξιοτήτων» και του λεγόμενου «σφυγμού της ομάδας», δηλαδή της *«αποτύπωσης της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων υπαλλήλων της οργανικής μονάδας, της οποίας προΐσταται ο Αξιολογητής τους για τον τρόπο λειτουργίας και διοίκησης της οργανικής μονάδας, καθώς και τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών αυτής».*

Αυτό του «σφυγμού της ομάδας» είναι το «τυράκι» για να πείσει τους υπαλλήλους ότι η γνώμη τους μετράει!!!, ότι κι αυτοί έχουν στα χέρια τους το «όπλο» της αξιολόγησης, μόνο που αυτό το «στοιχείο» συμμετέχει ασήμαντα και μόνο κατά το 10% στη συνολική (στο άθροισμα) βαθμολογία του αξιολογούμενου προϊσταμένου, σε αντίθεση με το στοιχείο της «επίτευξης στόχων», που συμμετέχει κατά (50%), σύμφωνα με το άρθρο 11.

❖ Προβλέπει βαθμολογία μόνο για τους προϊσταμένους αξιολογητές κι όχι για τους υπαλλήλους, για τους οποίους η έκθεση αξιολόγησης περνάει μέσα από «την υλοποίηση των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης» και περιλαμβάνει την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη!!!

Μέσα από το «Περιεχόμενο του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων» (άρθρο 4) και τις βαρύγδουπες έννοιες «προσανατολισμό στον πολίτη», «προσανατολισμό στο αποτέλεσμα», «επίλυση προβλημάτων» κλπ, για τις οποίες θα αξιολογούνται οι υπάλληλοι γίνεται προσπάθεια 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. Δεν είναι τυχαίο εξάλλου πως στην σχετική εγκύκλιο του ΥΠΕΣ επισημαίνεται «ότι, στο πλαίσιο του καθορισμού και του επιμερισμού των στόχων σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, κομβικό στοιχείο της διαδικασίας αποτελεί η

διάδραση και ο διάλογος μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου στην κατεύθυνση της αμοιβαίας κατανόησης και της επίτευξης κοινού τόπου και συμφωνίας αναφορικά με τους στόχους που πρέπει να υλοποιηθούν».

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) αναπτυγμένων δεξιοτήτων», δηλαδή την αέναη υποχρεωτική εναλλαγή δεξιοτήτων στις οποίες οι υπάλληλοι άλλοτε είναι ανεπαρκείς και υστερούν και απαιτείται ανάπτυξη τους και άλλοτε όχι. Εξάλλου ποιος μπορεί να θεωρήσει αδικαιολόγητες τις επιφυλάξεις που έχουν οι εργαζόμενοι του Δημοσίου για ζητήματα που σχετίζονται με την υποκειμενική κρίση του προϊσταμένου καθώς αυτή σχετίζεται με ένα μεγάλο φάσμα σχέσεων που δημιουργούνται σε έναν εργασιακό χώρο μεταξύ των προϊσταμένων και των υφισταμένων;

**Η κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι οι ρυθμίσεις της για την «αξιολόγηση» δεν έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα. Ωστόσο:**

- 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 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 άσκησής τους» (άρθρα 14 & 15).

### **«Με ένα σμπάρο πολλά τρυγόνια»...**

Είναι σίγουρο πως 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 θα οδηγήσει στη συρρίκνωση μισθών και συντάξεων, στην εξέλιξη των αρεστών, όσων δηλαδή υποτάσσονται στις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις απαιτήσεις του κεφαλαίου. Στρώνεται το έδαφος για την εντατικοποίηση της εργασίας, με εργαζόμενους σιωπηλούς και φοβισμένους, που δεν θα σηκώνουν κεφάλι, δεν θα διεκδικούν, που θα είναι ταυτισμένοι με το «σύστημα» και θα δείχνουν «υπερβάλλοντα ζήλο» στην πρόωθηση της στρατηγικής του κεφαλαίου.

### **Για όλα αυτά το Γενικό Συμβούλιο της ΟΣΥΑΠΕ αποφάσισε:**

-Να προκηρύξει απεργία – αποχή για όλους τους εμπλεκόμενους υπαλλήλους και προϊσταμένους, από όλες τις διαδικασίες και όλα τα στάδια, όπως αυτά προβλέπονται από τον ν.4690/2022, για την αξιολογική περίοδο του έτους 2023.

-Να εξουσιοδοτήσει το Διοικητικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας προκειμένου να προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες κήρυξης της «απεργίας – αποχής» από όλες τις διαδικασίες και όλα τα στάδια της αξιολόγησης.

### **Οι εργαζόμενοι θα συνεχίσουμε να αγωνιζόμαστε ενάντια στην αντεργατική – αντιλαϊκή πολιτική και να διεκδικούμε:**

- Αυξήσεις στους μισθούς μας, τουλάχιστον 20%, επαναφορά των 13<sup>ου</sup> & 14<sup>ου</sup> μισθών. Αύξηση και επέκταση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας - Πλήρης μισθολογική και βαθμολογική αναγνώριση όλης της προϋπηρεσίας εκτός δημόσιου τομέα, που να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, με όλες τις σχέσεις εργασίας - Αναγνώριση της διετίας 2016-2017, χορήγηση κλιμακίου ανά διετία και στους ΥΕ-ΔΕ.
- Προσλήψεις μόνιμου προσωπικού άμεσα & «μονιμοποίηση» συμβασιούχων.

- Κάλυψη όλων των αποζημιώσεων για την εκτέλεση υπηρεσίας (οδοιπορικά, ελεγκτικό επίδομα κλπ).
- Μέτρα στήριξης του εισοδήματος και αντιμετώπισης της ακρίβειας (αφορολόγητο στις 12.000 ευρώ με προσαύξηση 3.000 € για κάθε τέκνο, κατάργηση φόρων στα είδη πλατιάς λαϊκής κατανάλωσης, μείωση και πλαφόν στην τιμή του ηλεκτρικού ρεύματος και του φυσικού αερίου, κατάργηση του Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης και του ΦΠΑ σε πετρέλαιο, βενζίνη, φυσικό αέριο και ηλεκτρική ενέργεια κλπ)
- Κατάργηση ΕΝΦΙΑ και επιδότηση ενοικίου για τα λαϊκά στρώματα.

26-3-2023

Πανουτσάκου Βέτα

Πρόεδρος ΟΣΥΑΠΕ