

Συνέντευξη με τον Γιώργο Πετρόπουλο, μέλος ΔΣ ΑΔΕΔΥ

Συντάχθηκε απο τον/την theofil

Δευτέρα, 25 Σεπτέμβριος 2017 19:38 - Τελευταία Ενημέρωση Δευτέρα, 25 Σεπτέμβριος 2017 19:49



Με αφορμή τη στάση εργασίας και τη συγκέντρωση διαμαρτυρίας της ΑΔΕΔΥ κατά της τροπολογίας, που κατέθεσε η υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης κ. Όλγα Γεροβασίλη, η «Εποχή» συζητά με τον κ. Γιώργο Πετρόπουλο, μέλος της διοίκησης της ΑΔΕΔΥ και εκπρόσωπο της Ενωτικής Αγωνιστικής Κίνησης.

Τη συνέντευξη πήρε ο Πέτρος Ζούνης

Κ. Πετρόπουλε είστε μέλος της διοίκησης της ΑΔΕΔΥ με την Ενωτική Αγωνιστική Κίνηση. Σε μια ανακοίνωση της παράταξής σας, με αφορμή την τροπολογία που κατέθεσε η υπουργός κ. Γεροβασίλη για την αξιολόγηση στο δημόσιο, λέτε πως «ενταφιάζεται» η αξιολόγηση. Τι εννοείτε;

Θα ήθελα να διευκρινίσω πως ο Ν.4369/16 εισήγαγε καινοτομίες σε θετική κατεύθυνση, κάποιες εκ των οποίων ήταν και αιτήματα του συνδικαλιστικού κινήματος. Σε συνθήκες,

μάλιστα, αυστηρής επιτήρησης, αυτό αποκτά ιδιαίτερη αξία, καθώς κατήργησε την προσχηματική αξιολόγηση Μητσοτάκη, που μοναδικό στόχο είχε τη δημιουργία συνθηκών ακραίου ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων και τις απολύσεις. Αυτό που διαφοροποιούσε τον Ν. 4369/17 ήταν ότι έδινε μεγαλύτερη έμφαση στην αξιολόγηση δομών, ενώ εμφανίζονταν μορφές κοινωνικής λογοδοσίας και ελέγχου, αλλά και καινοτομίες, όπως η αμφίδρομη αξιολόγηση και οι ολομέλειες τμήματος. Είναι αλήθεια ότι η εφαρμογή του νόμου προϋπέθετε σειρά δράσεων, όπως νέους οργανισμούς και οργανογράμματα, καθώς και περιγράμματα θέσεων, που, όμως, με τις γραφειοκρατικές αγκυλώσεις και τα επιβιώματα νοοτροπιών του παρελθόντος, καθίστανται, ως προς την εφαρμογή τους, αρκετά δύσκολες.

Τιμωρητική διάταξη

Με απόφαση της ΑΔΕΔΥ προχωρήσατε σε στάση εργασίας και πορεία διαμαρτυρίας. Ποια είναι τελικά η αντίθεσή σας με το υπουργείο και την τροπολογία;

Πρώτον, οι προϊστάμενοι τμημάτων και διεύθυνσης, που θα διενεργούσαν τις αξιολογήσεις προσωπικού, ήταν στη συντριπτική τους πλειονότητα τοποθετημένοι με ανάθεση, χωρίς αξιολογικές κρίσεις, ενώ ο σχετικός νόμος εφαρμόζεται κοντά δυο χρόνια. Αυτό που επιχειρήθηκε τελικά να εφαρμοστεί, ήταν η αξιολόγηση του ενός σκέλους, δηλαδή της αξιολόγησης του προσωπικού και όχι των δομών. Αυτό κατά τη γνώμη μας την καθιστά προβληματική, καθώς αλλοιώνει τη φυσιογνωμία του νομοθετήματος, ενώ παράλληλα έρχεται σε αντίθεση με τη δική μας αντίληψη για την αξιολόγηση. Εμείς εκφράσαμε τις αντιρρήσεις μας σ' αυτή τη διαδικασία, όμως δεν είμαστε αντίθετοι, έστω και με αυτόν τον τρόπο, να προχωρήσει η αξιολόγηση. Η ΑΔΕΔΥ όμως προχώρησε σε απεργία – αποχή από την αξιολόγηση, χάνοντας κατά τη γνώμη μας τη δυνατότητα να παρέμβει αποφασιστικά και αποτελεσματικά στη διαδικασία της αξιολόγησης. Προφανώς, υπάρχουν πτυχές στην κριτική της ΑΔΕΔΥ, τόσο στο νόμο, όσο και στην εφαρμογή του, που αξίζουν προσοχής και πιθανά να χρειαστεί να γίνουν διορθωτικές κινήσεις, άλλωστε η εφαρμογή του νόμου έχει πιλοτικό χαρακτήρα κατά την πρώτη εφαρμογή του -και γι αυτό δεν είναι κατανοητή η ένταση, τόσο από την ΑΔΕΔΥ όσο και –εσχάτως- από το υπουργείο. Έχουμε την πεποίθηση πως η ακραία στάση της ΑΔΕΔΥ εκπορεύεται απο κομματικές σκοπιμότητες, που εκβάλλουν στις παρατάξεις που συγκροτούν τα συλλογικά της όργανα. Μας είναι, για παράδειγμα, ακατανόητο πώς άνθρωποι και παρατάξεις που δεν συνέδραμαν ή και υπονόμισαν τον αγώνα ενάντια στην αξιολόγηση και τις απολύσεις Μητσοτάκη, πρωτοστατούν ενάντια σε ένα νόμο που δεν έχει τέτοια. Για να υπερβεί το υπουργείο αυτή τη στάση της ΑΔΕΔΥ προχώρησε στην κατάθεση μιας τροπολογίας, βάση της οποίας η αξιολόγηση θεωρείται περαιωμένη από τη στιγμή που ο πρώτος ή ο δεύτερος αξιολογητής θα την έχουν κάνει για τους υφιστάμενους τους. Δεν είναι υποχρεωμένος ο υφιστάμενος, δηλαδή, να κάνει αξιολόγηση, παρά μόνο οι προϊστάμενοι. Το μεγάλο πρόβλημα είναι ότι στην τροπολογία προβλέπεται πως αν οι προϊστάμενοι δεν κάνουν την αξιολόγηση, τότε αποκλείεται η συμμετοχή τους στις επόμενες κρίσεις για την επιλογή των προϊσταμένων.

Από τη στιγμή που υπήρχε και ήταν σε ισχύ η απόφαση της ΑΔΕΔΥ, είναι φανερό πως η διάταξη αυτή τιμωρεί τη συμμετοχή στη συνδικαλιστική δράση, ενώ ταυτόχρονα επιβραβεύει της απεργοσπασία και τον ατομισμό. Είναι προφανές πως μια συλλογικότητα που φιλοδοξεί να εκφράσει τις δυνάμεις της ανανεωτικής και ριζοσπαστικής Αριστεράς στο συνδικαλιστικό χώρο του Δημοσίου, δεν μπορούσε ποτέ να κάνει αποδεκτό κάτι τέτοιο. Μια τέτοια αποδοχή είναι αντίθετη στις αρχές της αλληλεγγύης και της συλλογικότητας και ταυτόχρονα εμπεδώνει στη συνείδηση των εργαζομένων ότι η αξιολόγηση, η οποία υπενθυμίζω πως έχει πιλοτικό χαρακτήρα, μόνο στόχο έχει την τιμωρία των εργαζομένων.

Κομματικές σκοπιμότητες

Η ΑΔΕΔΥ τι αντιπροτείνει; Η υπουργός λέει ότι έγιναν τρεις άγονες συναντήσεις χωρίς να κατατεθεί καμία πρόταση.

Αυτό είναι το δεύτερο σκέλος του προβλήματος. Η ΑΔΕΔΥ δεν αντιπροτείνει κάτι, τουλάχιστον ολοκληρωμένα. Όπως ανέφερα και προηγουμένως, η απόφαση της ΑΔΕΔΥ εξυπηρετούσε σχέδια κομμάτων, που είναι στην αντιπολίτευση και όχι τους εργαζόμενους. Χάθηκε κατά τη γνώμη μας μια μεγάλη ευκαιρία, μάλιστα μετά την περίοδο Μητσοτάκη, που έχεις ένα νομοσχέδιο το οποίο, μέσα σε δύσκολη δημοσιονομική περίοδο και υπό επιτροπεία, έφερε και υλοποιούσε προτάσεις και αιτήματα του συνδικαλιστικού κινήματος και της κοινωνίας συνολικά. Αντί να κεφαλαιοποιήσει τη νίκη απέναντι στην «αξιολόγηση» Μητσοτάκη και με δημιουργικές παρεμβάσεις να επιδιώξει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, προχώρησε σ' αυτή τη στάση. Εμείς καταβάλουμε προσπάθεια να υπάρξει μια συνεκτική άποψη, ένα πλαίσιο αρχών, ως πρόταση της ΑΔΕΔΥ για την αξιολόγηση, κάτι που προφανώς είναι πολύ δύσκολο, στις συνθήκες που περιέγραψα νωρίτερα.

Να ξεκαθαρίσουμε πως εμείς οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, αντιλαμβανόμαστε την αξιολόγηση ως μηχανισμό βελτίωσης των Δημόσιων Υπηρεσιών προς όφελος της κοινωνίας. Την αντιλαμβανόμαστε ως εργαλείο κοινωνικής λογοδοσίας. Πιστεύουμε ότι το δημόσιο υπάρχει όχι μόνο για να μας προσφέρει αξιοπρεπείς μισθούς και συνθήκες εργασίας αλλά, κυρίως, για να εξυπηρετεί την κοινωνία και ειδικά τα πιο ευάλωτα στρώματα. Εάν, λοιπόν, εκτιμούμε ότι ισχύουν τα παραπάνω, τότε πρέπει να αποδεχτούμε έναν τρόπο αποτίμησης της λειτουργίας των υπηρεσιών αυτών, αλλά και του προσωπικού, έτσι ώστε να γίνεται καλύτερο.

Η υπουργός ισχυρίζεται ότι προχωρά η διαδικασία αξιολόγησης των δομών, τα οργανογράμματα κτλ. Τι λέτε για αυτά;

Είναι αλήθεια ότι έχουν γίνει βήματα, αλλά με πολύ αργό ρυθμό. Θυμίζω ότι εμείς σαν παράταξη θεωρούσαμε ότι όλα αυτά μπορούσαν να προχωρήσουν με διάλογο και συνεννόηση. Το μεγάλο πρόβλημα για εμάς είναι τροπολογία, η οποία εμπεδώνει στην πλειονότητα των εργαζομένων πως η αξιολόγηση είναι καταναγκασμός ή τιμωρία, πως αφορά μόνο τους εργαζόμενους και όχι τις δομές και τα προβλήματα τους, όπως η

Συνέντευξη με τον Γιώργο Πετρόπουλο, μέλος ΔΣ ΑΔΕΔΥ

Συντάχθηκε απο τον/την theofil

Δευτέρα, 25 Σεπτέμβριος 2017 19:38 - Τελευταία Ενημέρωση Δευτέρα, 25 Σεπτέμβριος 2017 19:49

υποστελέχωση η υποχρηματοδότηση, η γραφειοκρατία και ο πελατειασμός, ενώ ταυτόχρονα θέτει σε αμφισβήτηση τις συνδικαλιστικές ελευθερίες. Τώρα σ' ό,τι αφορά την ολοκλήρωση των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος και τους προϊσταμένους, έχουν προχωρήσει μόνο οι προκηρύξεις των κρίσεων γενικών διευθυντών, χωρίς να έχουν ακόμα ολοκληρωθεί. Οι δε κρίσεις προϊσταμένων και διευθυντών πάνε για το 2018. Υπάρχουν, λοιπόν, καθυστερήσεις στην εφαρμογή του νόμου. Πιστεύουμε πως αυτή η αντιπαράθεση ανάμεσα στο υπουργείο και την ΑΔΕΔΥ δεν βοηθά κανέναν και θα πρέπει να γίνει προσπάθεια υπέρβασης. Σε τελική ανάλυση, η απεργία – αποχή, από την αξιολόγηση σημειώνει -παρά τις σκοπιμότητες της προκήρυξης της, υψηλά ποσοστά συμμετοχής, κάτι που και το υπουργείο πρέπει να το δει περισσότερο προσεκτικά και με διάθεση ανάλυσης και σε συνεργασία με τους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων στο Δημόσιο.