

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Μετά τα “συγχαρητήρια” και τις “ευχαριστίες” του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε για τις προσπάθειες που καταβάλαμε το 2018 να πραγματοποιηθούν οι “στόχοι” τους, προωθείται η αξιολόγηση με το αντιδραστικό περιεχόμενό της και διάφορους νεωτερισμούς (μεταρρυθμιστικές δράσεις τις λένε!!!!).

Πατάει πάνω στον γνωστό Ν.4369/2016 του κ.Βερναρδάκη εισάγοντας και κάποια νέα στοιχεία: συμβουλευτική συνέντευξη, προσωπικό πλάνο ανάπτυξης, πορεία σταδιοδρομίας κ.α. για τα οποία υπάρχει στόχευση να επεκταθούν και στο υπόλοιπο Δημόσιο (*πρότυπο για όλο το Ελληνικό Δημόσιο λέει ο κ.Διοικητής*).

Ήδη άρχισαν τα “εντατικά” μαθήματα στους κ.Διευθυντές για το πώς και πότε: είχαμε μια πρώτη επίσκεψη σε Τελωνείο που θα λειτουργήσει πιλοτικά για τη χρονομέτρηση!!! των υπαλλήλων στις προσφερόμενες υπηρεσίες!!! Πέρα από τους εύηχους τεχνοκρατικούς τίτλους κρύβεται το μελλοντικό πετσόκομμα των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. με σαρωτικές αλλαγές στην εργασιακή καθημερινότητα όπως:

- Ο υπάλληλος καλείται κάθε φορά να υπογράψει τους τεθέντες στόχους τους οποίους “συμφωνεί” με τον προϊστάμενό του (*αν θέλει ας κάνει κι αλλιώς*). Αυτή η συμφωνία θα ‘ναι δεσμευτική και θα χρησιμοποιείται σε κάθε ευκαιρία εναντίον του υπαλλήλου.
- Επίτευξη στόχων σε ποσοστό 70% θεωρείται “χαμηλή απόδοση”!!! και σε ποσοστό 80% θεωρείται μέτρια απόδοση!!!Κι όλα αυτά με τους ανέφικτους στόχους που βάζουν. Ας ρωτήσουν αν και πώς πιάνεται αυτή η στοχοθεσία.
- Τα κριτήρια της ποιοτικής αξιολόγησης είναι σκόπιμα αόριστα ώστε να γίνονται εύκολα “λάστιχο” προς παραδειγματισμό και συμμόρφωση του υπαλλήλου. Π.χ. μάλλον δεν θεωρείται συνεργάσιμος ένας συνάδελφος που ζητάει να μην του κόβουν τις άδειες το καλοκαίρι ή ζητάει τη διασφάλιση των υπερωριών και δεν θεωρείται ιδιαίτερα προσανατολισμένος στο αποτέλεσμα ένας συνάδελφος που συμμετέχει σε απεργία σε μια περίοδο που έχει φόρτο εργασίας στο Τελωνείο ή ακόμα δεν θα πάρει καλό βαθμό στην “ικανότητα επικοινωνίας” και “συνεργασία” ένας πρωτοπόρος συνάδελφος που αρνείται να κατεβάσει τις αφίσες από την υπηρεσία όπως τον “προτρέπει” ο προϊστάμενός του.
- Ακόμη και αυτή η αμοιβή του ενός Μ.Κ. για όσους βγουν άριστοι για τρία συναπτά έτη που μεταφράζεται σε πακτωλό.....20ευρώ τον μήνα καθαρά δεν ισχύει στον κλάδο μας, μιας και η χορήγηση Μ.Κ. συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά. Τι σκέψεις για τα κίνητρα απόδοσης!!!
- Η αξιολόγηση έρχεται να “κουμπώσει” πάνω στα περιγράμματα θέσης όπου υπάρχει ρητή αναφορά στη σύνδεση περιγραμμάτων με βαθμολόγιο-μισθολόγιο.
- Στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης που κρίνει τις ενστάσεις των συναδέλφων συμμετέχουν 5 υπηρεσιακοί παράγοντες και οι 2 αιρετοί εκπρόσωποι των εργαζομένων στα υπηρεσιακά. Εδώ στα Υπηρεσιακά Συμβούλια είναι ασφυκτικά τα περιθώρια, καταλαβαίνει κανείς ότι με 5-2, οι συνδικαλιστές απλά θα κάνουν τις “γλάστρες” που θα νομιμοποιούν το πετσόκομμα.
- Εργαλεία όπως το “Προσωπικό Πλάνο Βελτίωσης” ή ο θεσμός του “Υπεύθυνου Συμβούλου Βελτίωσης Απόδοσης” δημιουργούν ένα πολυκπλόκαμο δίκτυο λογοδοσίας με βάση το οποίο ο υπάλληλος είναι υπεύθυνος παντού και για τα πάντα.

Αυτά τα εργαλεία χρησιμοποιούνται κατά κόρον στον ιδιωτικό τομέα (αυτά εισάγει και η Α.Α.Δ.Ε.). Ο καθένας μπορεί να καταλάβει καλύτερα ότι στον ιδιωτικό τομέα η “αξιολόγηση” σημαίνει ξεζούμισμα των εργαζομένων, καλλιέργεια ανταγωνισμού μεταξύ των συναδέλφων, αυταρχισμό και τρομοκρατία και σίγουρα όχι “βελτίωση της απόδοσης” και “προσωπική ανάπτυξη”.

Συναδέλφισσες – Συνάδελφοι,

Όλοι οι συνάδελφοι αξιολογούμαστε κάθε μέρα. Σε κάθε Υπηρεσία είναι γνωστό ποιος κάνει και τι, ποιος δουλεύει και ποιος όχι, πως τοποθετούνται οι Προϊστάμενοι και οι Διευθυντές κι αν ήθελαν να αντιμετωπίσουν τέτοια φαινόμενα που δεν τιμούν κανέναν υπάλληλο, μπορούν απλά να εφαρμόσουν τον Υπαλληλικό Κώδικα.

Αυτή είναι η πρότασή μας αλλά να ’ναι και η καθαρή πρόταση της Ομοσπονδίας μας. Το ότι ποτέ δεν εφαρμόστηκαν από καμιά κυβέρνηση αποδεικνύει ότι δεν ενδιαφέρονται να λύσουν τα πραγματικά προβλήματα του Δημοσίου.

Το ερώτημα που μπαίνει είναι ποιος κάνει την αξιολόγηση, τι πολιτική εφαρμόζει και πού πραγματικά αποσκοπεί. Και η απάντηση είναι ότι υπέρμαχοι της “αξιολόγησης” είναι εκείνα τα κόμματα που ψηφίζουν το ένα μνημόνιο μετά το άλλο και χρειάζονται σήμερα ένα Δημόσιο Υπάλληλο φοβισμένο, τρομοκρατημένο που θα το βουλώνει και η καλύτερη συνταγή είναι να μας κάνουν και μέσω της αξιολόγησης ιδιωτικό τομέα.

Και μέσα σε όλα αυτά προέκυψε και η ανάγκη μετακίνησης συναδέλφων....στελεχών που υπηρετούν στην ίδια Περιφερειακή Μονάδα (Αθήνα-Θεσσαλονίκη) για πολλά χρόνια. Εκτιμάμε ότι αυτή η μετακίνηση σχετίζεται με απαξίωση δομών (π.χ. συγχωνεύσεις), απαξίωση συναδέλφων χαρακτηρίζοντάς τους, το βόλεμα των “δικών” μας παιδιών, αφού και η μοριοδότηση για τις μεταθέσεις συνδέεται με την “αξιολόγηση” σε μια περίοδο μάλιστα κατά την οποία η πρακτική των μεταθέσεων εντός του Νομού με τη μέθοδο του “αποφασίζομεν και διατάσσομεν” έχει καταδικαστεί απόλυτα στη συνείδηση των συναδέλφων.

- Γιατί δεν προχωρούν άμεσα σε ανακύκληση του προσωπικού στην ίδια Διεύθυνση (και πάλι με προϋποθέσεις που δεν θα βάζουν εμπόδια στην ομαλή, εύρυθμη λειτουργία της Υπηρεσίας);
- Γιατί δεν παίρνουν τα εβδομαδιαία ή μηνιαία Δελτία Υπηρεσίας (ενδεικτικά) να έχουν γνώση των προσφερόμενων υπηρεσιών από τους συναδέλφους;
- Γιατί δεν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό για να αντιμετωπιστεί η κατάσταση έντονης πίεσης και φόρτου εργασίας σε πολλές Υπηρεσίες;

Η πρότασή μας είναι ότι εδώ χρειάζεται προανατολισμένος αγώνας από όλους τους εργαζομένους, ώστε να μην βρουν εφαρμογή τα σχέδια που θέλουν να προσομοιάσουν την Υπηρεσία μας με ιδιωτική εταιρεία και να απαξιώσουν περαιτέρω τους συναδέλφους και την εργασία τους. Αυτός είναι ο μόνος δοκιμασμένος δρόμος για να αποτρέψουμε όσα ετοιμάζουν και να διεκδικήσουμε καλύτερες συνθήκες δουλειάς!

Μάρτιος 2019

ΔΗΜΟΣΙΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΛΩΝΕΙΑΚΩΝ Δ.Ε.-Τ