



ΔΙΑΒΑΛΚΑΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Οι Εργαζόμενοι του Δημόσιου Τομέα αγωνίζονται εναντίον μίας “μεταρρύθμισης” που καταργεί το κράτος δικαίου και αφανίζει το κράτος κοινωνικής πρόνοιας

28 – 29 ΜΑΡΤΙΟΥ 2014

ΚΑΒΑΛΑ – ΕΛΛΑΔΑ

ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνδικάτα Εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα των Βαλκανικών Χωρών

Ανθρώπινο Κεφάλαιο αντί για Ανθρώπινο Δυναμικό;

Α. Οι περιοριστικές πολιτικές που στρέφονται ενάντια στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα είναι σκόπιμες και ηθελημένες.

Υπήρξε κοινή η διαπίστωση ότι η επίθεση εναντίον των ανθρώπων/εργαζομένων του δημόσιου τομέα δεν οφείλεται σε ατύχημα ή μία κακώς σχεδιασμένη και εφαρμοσμένη πολιτική για το ανθρώπινο κεφάλαιο. Είναι αποτέλεσμα μίας καλά σχεδιασμένης πολιτικής, η οποία αντιλαμβάνεται τους ανθρώπους ως κόστος που πρέπει να μειωθεί και όχι ως κεφάλαιο στο οποίο πρέπει κανείς να επενδύσει.

Χαρακτηριστικό αυτής της «οικονομικής» αντίληψης των μεταρρυθμίσεων, είναι το γεγονός ότι πολλές φορές το τραπεζικό σύστημα είναι αυτό που θέτει προτεραιότητες και διατυπώνει θέσεις σχετικά με τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης. Στη Σερβία οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις σχεδιάζονται από το Υπουργείο Οικονομικών και όχι το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας με σαφή πρόθεση την διευκόλυνση των απολύσεων και τη μείωση του κατώτατου μισθού. Στη Βουλγαρία, περιορίστηκε το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε έργα. Στην Τουρκία, υποκαθίστανται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι αφενός από συμβασιούχους, αφετέρου από εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα στους οποίους εκχωρείται η εκτέλεση υπηρεσιών (500.000 εργαζόμενοι σε εργολαβικές εταιρίες έναντι 108.000 υπαλλήλων σε δήμους). Επιπλέον, η απεργία για μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων απαγορεύεται. Στο σύνολο των Βαλκανικών χωρών και ανεξαρτήτως δημοσιονομικής θέσης, παρατηρείται περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων, μείωση μισθών στο δημόσιο και εκχώρηση υπηρεσιών στον ιδιωτικό τομέα.



Τα κοινωνικά δικαιώματα μετατρέπονται σε «προνόμια», ώστε να δικαιολογηθεί η κατάργησή τους. Η εφαρμοζόμενη πολιτική βασίζεται σε δογματικές αντιλήψεις που προωθούν τη μείωση του ανθρώπινου κεφαλαίου υπέρ μίας (συγκεχυμένης) οικονομικής σταθερότητας (ή ακόμα και κάποιας μορφής ανάπτυξης).

Β. Οι περιοριστικές πολιτικές δεν βλάπτουν μόνο τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, αλλά και τους πολίτες.

Τα μέτρα λιτότητας μέσα από οριζόντιες μειώσεις μισθών και συντάξεων (των δημοσίων υπαλλήλων), καθώς επίσης και η βαριά φορολογία, έχουν θέσει ένα αφόρητο φορτίο στους πολίτες και ειδικά στους δημοσίους υπαλλήλους. Η κρίση αυξάνει τις κοινωνικές ανάγκες και τις απαιτήσεις σε παροχή δημόσιων αγαθών, την ίδια στιγμή που περικόπτονται δραστικά οι πόροι, βάλλεται η αξιοπρέπεια των δημόσιων υπαλλήλων και απουσιάζει κάθε μέσο υποκίνησης, επιβράβευσης και αναγνώρισης.

Παράλληλα, είναι εμφανές ότι οι δημόσιες υπηρεσίες υποβαθμίζονται. Στη Σερβία παρουσιάζεται σημαντική περικοπή στις δαπάνες για υγεία και προνοιακές παροχές. Στην Τουρκία, όπου η Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι ο σημαντικότερος θεσμός παροχής υπηρεσιών κλείνουν σχεδόν 1.500 από τους 2.950 μικρούς Δήμους, με τις υπηρεσίες να εκχωρούνται σε ιδιώτες. Στη Ρουμανία προτιμάται συστηματικά η περικοπή κοινωνικών δαπανών, έναντι πολιτικών αύξησης των εσόδων μέσω επενδύσεων και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Κλείσιμο σχολείων και μείωση του αριθμού των εκπαιδευτικών παρατηρείται τόσο στην Ελλάδα, όσο και στη Βουλγαρία. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (και το κοινωνικό κράτος στο σύνολό του) έχουν καταστραφεί, αποδιοργανωθεί και απειληθεί από τη συνολική τους κατάρρευση. Βασικές κοινωνικές πολιτικές (παιδεία, υγεία, πρόνοια) πλήττονται.

Γ. Οι επιπτώσεις των πολιτικών λιτότητας έχουν διαφορετική ένταση ως προς τις επιπτώσεις τους στις διάφορες χώρες της Ευρώπης.

Η επίθεση κατά του ανθρώπινου κεφαλαίου στο δημόσιο τομέα έχει μία ειδική ένταση, όταν πρόκειται για το νότο της Ε.Ε., καθώς επίσης και για τις υποψήφιες χώρες στην περιοχή μας. Η στρατηγική της Λισσαβόνας απέτυχε καθώς οι ανισότητες στην απασχόληση και στις επενδύσεις σε έρευνα και ανάπτυξη είναι εμφανείς, με τις χώρες των Βαλκανίων και του Ευρωπαϊκού Νότου να υστερούν εμφανώς σε σχέση με τις χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης.



Υπό την πίεση που δημιουργούν οι περικοπές, οι ικανοί άνθρωποι που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα στις χώρες μας, φεύγουν. Όλο και περισσότερο ο δημόσιος τομέας στις χώρες μας γίνεται φτωχότερος, αφού οι καλύτεροι άνθρωποί μας μεταναστεύουν σε πιο δυνατές Ευρωπαϊκές χώρες/οικονομίες ή αναζητούν ένα καλύτερο μέλλον στον ιδιωτικό τομέα. Δημιουργείται ένα πλαίσιο που αφενός υπονομεύει τον επαγγελματισμό, την αξιοκρατία και την αντικειμενικότητα και αφετέρου επιτρέπει την εδραίωση των πελατειακών σχέσεων. Το κόστος της κρίσης βαραίνει μονομερώς τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα, ενώ το πολιτικό σύστημα δεν επωμίζεται το μέρος που του αναλογεί και εξακολουθεί να μην λογοδοτεί για τις αποφάσεις και τις πρακτικές του. Στη Σερβία καταργήθηκαν φορείς που κρίθηκαν ελλειμματικοί, με αποτέλεσμα να απολυθούν οι εργαζόμενοι, χωρίς όμως να αποδοθούν ευθύνες για κακοδιαχείριση στις πολιτικά διορισμένες διοικήσεις των φορέων. Στην Τουρκία παραβιάζονται συστηματικά τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και οι συλλογικές συμβάσεις, χωρίς να υπάρχουν συνέπειες για το πολιτικό σύστημα.

Δ. Η πολιτική ενάντια στο ανθρώπινο κεφάλαιο παίρνει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όταν εφαρμόζεται στις χώρες μας.

Ένα από αυτά είναι η ψευτο-μεταρρύθμιση για το ανθρώπινο δυναμικό που δίνει έμφαση στην κινητικότητα και στην αξιολόγηση του προσωπικού – αλλά όχι στα οργανογράμματα. Τα κριτήρια για τις ψευτο-μεταρρυθμίσεις διαμορφώνονται χωρίς τη συμμετοχή των εργαζομένων. Βασίζονται σε αξιωματικές παραδοχές και δεν έχουν τίποτα κοινό με συγκεκριμένες αρχές/μεθόδους ή βέλτιστες πρακτικές. Οι υποχρεωτικές απολύσεις, η μείωση μισθών, ο περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων και η παροχή υπηρεσιών από τον ιδιωτικό τομέα χωρίς σαφή κριτήρια είναι ωστόσο, ο καθαρός στόχος των πολιτικών αντιμεταρρύθμισης. Το παράδειγμα του «ενιαίου μισθολογίου» και οι περικοπές στις οποίες οδήγησε, είναι κοινό για Ελλάδα και Σερβία. Η προσπάθεια διάσπασης των συνδικάτων είναι εμφανής τόσο στη Σερβία, όσο κυρίως στην Τουρκία όπου οι εργαζόμενοι πρέπει υποχρεωτικά να συμμετέχουν σε διαφορετικά συνδικάτα ανάλογα με τη μορφή απασχόλησης, ενώ υπάρχουν διαφορετικά δικαιώματα και συνθήκες εργασίας για διάφορες κατηγορίες εργαζομένων με σαφή σκοπό τον κατακερματισμό των εργασιακών σχέσεων και την αποδυνάμωση των συνδικάτων.



Ίσως, η σαφέστερη απόδειξη του στόχου της επίθεσης εναντίον του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι το γεγονός ότι οι περιοριστικές πολιτικές εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται σαν προτεραιότητες από τις εθνικές κυβερνήσεις μας, παρά το γεγονός ότι τα σχετικά με τα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό στις χώρες μας, δείχνουν ότι υπολείπονται του μέσου όρου: Μετράμε το χαμηλότερο ποσοστό όταν πρόκειται για την τρέχουσα αξία του δημόσιου τομέα σε σχέση με το ΑΕΠ ή το ποσοστό των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με τον τεράστιο όγκο του εργατικού δυναμικού.

Ε. Οι προκλήσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο παραμένουν.

Καμία από τις αναγκαίες (και επείγουσες) μεταρρυθμίσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν προωθήθηκε. Η πολυνομία και η κακονομία, το σημαντικότερο πρόβλημα για την Ελλάδα και τη Βουλγαρία παραμένει άλυτο. Η γραφειοκρατία και η πολυπλοκότητα των διαδικασιών δεν έχει αντιμετωπιστεί στη Σερβία. Η ποιότητα της διακυβέρνησης και η εμπιστοσύνη των πολιτών στους θεσμούς έχει υποχωρήσει σε Ελλάδα, Βουλγαρία και Ρουμανία. Οι ψευδο-μεταρρυθμίσεις οδηγούν σε διαιώνιση των προβλημάτων και αποτροπή των ουσιαστικών μεταρρυθμίσεων. Το πολιτικό σύστημα προτιμά τις πρόσκαιρες διευθετήσεις από τις μόνιμες διαρθρωτικές αλλαγές που θα οδηγήσουν σε χειραφέτηση της διοίκησης από τους πολιτικούς και τα κόμματα. Υπάγεται σε εμάς, τα συνδικάτα των εργαζομένων του δημόσιου τομέα, να θέσουμε την ατζέντα της μεταρρύθμισης. Χώρες όπως η Δανία και ο Καναδάς αποδεικνύουν ότι υπάρχει διαφορετικός δρόμος. Ξεκινώντας από τις δομικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες θα τραβήξουν ξεκάθαρες γραμμές μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και θα προχωρήσουν σε νέα, συμμετοχικά μοντέλα αξιολόγησης, είναι εφικτή η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η προστασία του κράτους πρόνοιας.

Πρέπει να ξεκαθαρίσουμε ότι τα Βαλκανικά συνδικάτα:

1. Τίθενται υπέρ της οικονομικής και βιώσιμης ανάπτυξης με σεβασμό στο περιβάλλον, την πολιτιστική μας κληρονομιά και στην ιδιαίτερη ταυτότητά μας.
2. Τίθενται υπέρ των ζωτικών μεταρρυθμίσεων που θα μετατρέψουν το δημόσιο τομέα σε μία οικονομική και κοινωνική δύναμη, αντί σε έναν υποστηρικτή των πελατειακών σχέσεων, της ευνοιοκρατίας και του μονεταρισμού. Ορισμένες από τις μεταρρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνουν:



3. Τον περιορισμό του νομικού πληθωρισμού και τον εξορθολογισμό της διαδικασίας λήψης αποφάσεων με την ανάπτυξη συμμετοχικών μηχανισμών διαβούλευσης.
4. Την απλούστευση των πολύπλοκων διοικητικών διαδικασιών, οι οποίες δεν αποφέρουν καμία υπεραξία στη νομιμότητα, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα.
5. Την ευρύτερη χρήση των νέων τεχνολογιών με στόχο την παροχή δημοσίων υπηρεσιών πιο ισότιμα και δίκαια.
6. Την κατάργηση των δομικών σιλό (κατακερματισμός) με την παράλληλη ανάπτυξη δικτύων, ομάδων εργασίας και κάθε είδους δομής που προωθεί την ανοικτότητα και τη διαφάνεια.
7. Υποστηρίζουν μεταρρυθμίσεις, οι οποίες στοχεύουν σε σημαντική βελτίωση της τοπικής αυτοδιοίκησης και προάγουν την κοινωνική δικτύωση μεταξύ των ενδιαφερομένων.
8. Ενισχύουν τις λειτουργίες και τις δομές του κοινωνικού κράτους, όπως αντικατοπτρίζονται για την προστασία των αδυνάτων στις κοινωνίες μας. Το δίκτυ ασφαλείας θα πρέπει να ενισχυθεί και να προστατευθεί.
9. Προστατεύουν και αγωνίζονται για την αντικειμενικότητα των ΜΜΕ όταν εκθέτουν τις τοποθετήσεις των συνδικάτων. Διασφαλίζουν ότι η φωνή των δημοσίων υπαλλήλων ακούγεται, ώστε οι αντιμεταρρυθμίσεις να μην προωθούνται ως μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης.

Τα συνδικάτα εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση από τις Βαλκανικές χώρες συμφωνούν ως προς την αναγκαιότητα ανάληψης κοινής δράσης, μέσα από τη δημιουργία μίας δομής συνεργασίας για την ανταλλαγή εμπειριών και πρακτικών, κλαδικών συνεργασιών, οργάνωση ενημερωτικών συνεδρίων και ημερίδων, συνδικαλιστική εκπαίδευση, υποστήριξη σε έργα και πρωτοβουλίες, σύνδεση με ενεργά ερευνητικά / επιστημονικά δίκτυα συμμάχων στο έργο τους.