

Φοβού τους Δαναούς και δώρα φέροντας: Ο Δούρειος Ίππος της στοχοθεσίας, πριμ, bonus. Καμία αύξηση μισθών, συντάξεων, προσλήψεων

Με επείγον, ως συνήθως, έγγραφό της η Διοίκηση του ΕΦΚΑ κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 του Ν.4892/2022 ζητά από τους εργαζόμενους του ΕΦΚΑ να τεθεί στοχοθεσία για το έτος 2023.Ο ίδιος νόμος προβλέπει σημαντικές αλλαγές στην πειθαρχική διαδικασία του φορέα, την πρόσληψη ιδιωτών manager, τη μεταβίβαση της ακίνητης περιουσίας του ΕΦΚΑ στα κοράκια της αγοράς γιααξιοποίηση.

Το άρθρο 4 με τίτλο “Καθιέρωση επιβράβευσης παραγωγικότητας” αναφέρει:

“Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), πλην των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, χορηγείται χρηματικό ποσό, ως επιβράβευση παραγωγικότητας. Κριτήριο για τη χορήγηση του ποσού είναι η ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση”.

Το γεγονός ότι το σύνολο των υποκαταστημάτων αναζητούσε τι εννοεί ο ποιητής, καθώς η μέθοδος συλλογής στοιχείων στοχοθεσίας βρίσκεται σε πλήρη αντίθεση με το ίδιο το άρθρο του νόμου, που απαιτεί οι στόχοι να καθορίζονται από το Διοικητή και όχι αντίστροφα, δείχνει την προχειρότητα της ίδιας της λειτουργίας του ΕΦΚΑ, που αδυνατεί να γίνει πέντε χρόνια μετά ένας λειτουργικός φορέας δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι τα στοιχεία που ζητήθηκαν είναι μόνο ποσοτικά και όχι ποιοτικά, δείχνει την έλλειψη ενδιαφέροντος για το αποτέλεσμα των υπηρεσιών που προσφέρει ο ΕΦΚΑ. Κάτι αντίστοιχο έχει συμβεί και με τις συντάξεις, όπου τα ποσοτικά στοιχεία που συνήθως αναφέρονται από τον Χατζηδάκη εμπεριέχουν σωρεία εσφαλμένων υπολογισμών κι ως εκ τούτου

επανυπολογισμών για την ορθότητα και νομιμότητα των αποδιδόμενων συντάξεων.

Το γεγονός ότι το σχετικό έγγραφο εστάλη στη διάρκεια των εργασιών του συνεδρίου της ΠΟΣΕ-ΕΦΚΑ από μόνο του δηλώνει ότι η Διοίκηση ήθελε να αποφύγει τη γενικευμένη διαμαρτυρία για στοχοθεσίες που ελάχιστη σχέση θα έχουν με την πραγματικότητα αν όχι και για το ίδιο το περιεχόμενο του άρθρου που εισάγει στο δημόσιο τομέα πριμ για καλούς και κακούς υπαλλήλους δημιουργώντας μαζί με το νόμο Βορίδη Ν.4942/2022 με τίτλο “Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις” ένα νέο ασφυκτικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους που προκειμένου να βελτιώσουν το μισθό τους οφείλουν να εργαστούν ως είλωτες. Ο νόμος Βορίδη είναι συνέχεια του νόμου 4369/2016 που αντιμετωπίστηκε με αποχή από τις διαδικασίες της αξιολόγησης.

Με τους σχετικούς νόμους η κυβέρνηση της ΝΔ:

- Επιχειρεί να υπερβεί την αντίσταση των συνδικάτων του δημοσίου, που εφάρμοζαν αποχή από την αξιολόγηση σχεδόν πέντε χρόνια εξαιτίας του αντιδραστικού περιεχομένου της αξιολόγησης (Ν.4369/2016, άρθρα 14-23).
- Ενώ την περίοδο των μνημονίων “επιτεύχθηκε” κατά μέσο όρο 25,6% μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων που μαζί με τον ανεξέλεγκτο πληθωρισμό στέλνει τους μισθούς στα τάρταρα, η κυβέρνηση αντί να αυξήσει τους μισθούς κατά το ύψος των μειώσεων και του πληθωρισμού επιχειρεί μια “αύξηση” των εισοδημάτων, μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας και της απόλυτης αύξησης του χρόνου εργασίας για την επίτευξη της στοχοθεσίας.
- Η αύξηση των μισθολογικών απολαβών μέσω του συστήματος αυτού, συμβάλλει και αποσκοπεί στην αποδόμηση των πυλώνων πάνω στα οποία αναπτύσσονταν παραδοσιακά τα μισθολογικά συστήματα, οι οποίοι είναι τα ακαδημαϊκά προσόντα (κατηγορία εκπαίδευσης) και η προϋπηρεσία/αρχαιότητα. Πρόκειται για ανάπτυξη μισθολογικών συστημάτων που εξατομικεύουν τις αμοιβές, δημιουργούν πολλαπλές ταχύτητες εργαζόμενων, ενισχύουν το ανταγωνιστικό και όχι το συνεργατικό πνεύμα στον τρόπο εργασίας και θέτουν τις βάσεις για ατομική διαπραγμάτευση με τον εργαζόμενο.
- Η στοχοθεσία επιχειρεί να καλύψει τα γιγαντιαία κενά των

προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και την ανανέωση του γηρασμένου εργατικού δυναμικού μετά από δώδεκα χρόνια διαρκών περικοπών.

- Η επίτευξη των στόχων οδηγεί σε πρόσθετη αμοιβή που περιορίζεται στο ταβάνι του 15% του ετήσιου μισθού, που όταν οφείλεται σε επέκταση του χρόνου εργασίας παραμένει σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα από τις προβλέψεις του ιδιωτικού τομέα (20% υπερεργασία, 40% υπερωρία μέχρι 150 ώρες ετησίως, 60% πέραν αυτών, όλες οι αμοιβές επί του ωρομισθίου, Ν.4808/2021, άρθρο 58 του νόμου Χατζηδάκη).

- Τα επιχειρησιακά σχέδια των Υπουργείων καθορίζονται μονομερώς χωρίς καμιά συμμετοχή των εργαζομένων, τα οποία μεταφέρονται ανά οργανική μονάδα με μηχανισμό παρακολούθησης και μετρήσιμους στόχους. Η μη επίτευξή τους οδηγεί σε λίστα “ανεπαρκών” υπαλλήλων και όχι σε ανεπαρκείς υπουργούς, διοικητές και αποτυχημένα κυβερνητικά σχέδια που έχουν αναπόφευκτα ταξικό πρόσημο.

- Το “επιτελικό κράτος” χρειάζεται αντίστοιχους επιτελικούς υπαλλήλους μέσω της περαιτέρω διαφοροποίησης τους, με καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους (αν και με περισσότερες ώρες εργασίας), οι οποίοι θα βραβεύονται ως ειδικά παραδείγματα επίτευξης των ..εθνικών στόχων των μνημονίων, εντείνοντας τον ατομικισμό και τον ανταγωνισμό για τη βράβευση του υπαλλήλου του μήνα.

Οι Ριζοσπαστικές Αγωνιστικές Κινήσεις καλούν τους εργαζόμενους να απορρίψουν τις στοχοθεσίες υπουργών και διοικητών και τα πριμ παραγωγικότητας, όπως θα έπρεπε να έχουν απορριφθεί και τα κλιμάκια των συντάξεων που έφεραν τους εργαζόμενους σε κατάσταση burn out για να καταλήξουν οι αμοιβές σε αδικίες πέραν πάσης αμφιβολίας.

Το νέο ΔΣ της ΠΟΣΕ-ΕΦΚΑ και οι παρατάξεις που συμμετέχουν σε αυτό πρέπει να αναλάβουν άμεσα δράση σε ενέργειες που θίγουν άμεσα την αξιοπρέπεια των υπαλλήλων, υπονομεύουν το αίτημα για μισθούς-συντάξεις ζωής, όχι φτώχειας και ανέχειας και τελικά υπονομεύουν το αίτημα για μαζικές προσλήψεις νέων υπαλλήλων για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των ασφαλισμένων και συνταξιούχων.



3 κοινοποιήσεις
Μου αρέσει!

Σχόλιο
Κοινοποίηση