



doug duBois & jim goldberg NYTimes 9-22-2002

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια καινούργιοι όροι έχουν εισαχθεί στην καθημερινή μας ζωή. **Ηλεκτρονική διακυβέρνηση, κυβερνοχώρος, ψηφιακό κράτος** και πρόσφατα **ηλεκτρονικοί πλειστηριασμοί**.

Όλοι αυτοί οι όροι έρχονται ως αποτέλεσμα εισόδου της επιστήμης της **Πληροφορικής** σε όλους τους τομείς του δημόσιου και ιδιωτικού βίου, αντιμετώπισης της ως χρηστικό εργαλείο από τα κέντρα λήψης αποφάσεων και τη διείδυση των αρχών του **Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ** στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτών των όρων οι εκφραστές και οι υποστηρικτές τους δημιούργησαν μύθους περί της ενίσχυσης των δικαιωμάτων των πολιτών οι οποίοι θα εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους σε ένα παγκόσμιο δημοκρατικό σύστημα και θα συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση των κυβερνητικών αποφάσεων.

Για να γίνει πιο εύπεπτη η εσωτερική τους από το κοινωνικό σύνολο οι όροι αυτοί διασυνδέθηκαν με άλλες έννοιες, όπως **‘συμμετοχική δημοκρατία’, ‘δημόσια διαβούλευση’, ‘κοινωνική λογοδοσία’**. Παρακάτω θα δειχθεί αιτιολογημένα γιατί αναφερόμαστε σε μύθους το περιεχόμενο των οποίων δεν μπορεί να μεταφράσει ο μη υποψιασμένος και μη σκεπτόμενος πολίτης. Θα καταγραφούν, επίσης, οι αντιφάσεις που χαρακτηρίζουν τους παραπάνω όρους.

2. Η ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΩΣ ΠΤΥΧΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ (ΝΔΜ)

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αποτελεί εφαρμογή του **Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (ΝΔΜ)** στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Η πρώτη μνημονιακή κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ ψήφισε το 2011 το νόμο 3979 **«Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»**.

Για την εφαρμογή των διατάξεών του καταρτίστηκε ένα σχέδιο δράσης (Στρατηγική για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση 2014-2020) όπου καταγράφονται τα υπάρχοντα προβλήματα και αναφέρονται οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν και τα οφέλη που θα προκύψουν από την επίτευξη αυτών των στόχων.

Σε έναν από τους στόχους συμπεριλαμβάνεται και η συμμετοχική δημοκρατία η οποία αναλύεται στην

«προώθηση των αρχών της αξιολόγησης, της συνεργατικότητας και της λογοδοσίας μέσα από τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου» και στην «αποπροσωποποίηση της επαφής πολιτών/επιχειρήσεων και δημόσιας διοίκησης μέσω της ηλεκτρονικοποίησης διαδικασιών εξυπηρέτησης με σκοπό την ελαχιστοποίηση παρεμβολών και αποκλίσεων...» **(σελ.13-14)**.

Εδώ παρατηρούμε ότι όροι με διαφορετικό εννοιολογικό πρόσημο ανακατεύονται σκοπίμως προκειμένου

να συναχθούν τα εξής συμπεράσματα: η αξιολόγηση να συνδυάζεται με τη **συνεργατικότητα**, αντιφατικοί όροι, αφού η **αξιολόγηση** συμβαδίζει με τον **ανταγωνισμό** και τον **ατομικισμό**. Επίσης, η **συμμετοχή** του πολίτη λαμβάνει τη σημασία της **άσκησης κριτικής στους εργαζομένους** στο δημόσιο και της εμπλοκής του με τη διαδικασία **αξιολόγησης**.

Συγκεκριμένα, παρατηρούμε τη διασύνδεση του 'πειθαρχικού παραπτώματος' της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας συμπεριφοράς εντός ή εκτός υπηρεσίας στο οποίο αναφέρεται ο Κώδικας κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων ΝΠΔΔ (άρθρο 107) με ένα από τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η αξιολόγηση των εργαζομένων στο δημόσιο που είναι η 'συμπεριφορά προς τους πολίτες' (άρθρο 17 του νόμου 4369/2016).

Διαπιστώνεται ότι δημιουργείται ένας **στενός κλοιός πιέσεων γύρω από τον εργαζόμενο**, ο οποίος πέραν της αξιολόγησής του από τους 'άμεσους και έμμεσους προϊσταμένους' μπορεί να βρεθεί στο στόχαστρο οποιουδήποτε εξωτερικού παράγοντα κάνει κάποια καταγγελία επειδή την προσωπική του υπόθεση δεν την αντιμετώπισε με τον τρόπο που επιθυμούσε ο ίδιος, δηλαδή μεροληπτικά.

Η πραγματική σημασία, όμως, της έννοιας 'συμμετοχή' είναι ότι τα κέντρα λήψης των αποφάσεων λαμβάνουν υπόψη τον πολίτη, έστω με την έννοια που του προσδίδει το αστικό κράτος, δηλαδή ως φορέα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Όχι βέβαια ως ένα υποκείμενο-φορέα πελατειακών σχέσεων. Αλλά ως μία προσωπικότητα ευαίσθητοποιημένη και ενεργοποιημένη για τα κοινωνικά προβλήματα. **Πότε, όμως, ζητήθηκε η συμμετοχή του πολίτη; Μήπως τον Ιανουάριο του 2010 και μετέπειτα, με τη σταδιακή περικοπή των οικονομικών του αποδοχών και των άλλων κατοχυρωμένων δικαιωμάτων του, όπως αδειών, ακόμη και του δικαιώματος προς εργασία με τη διαθεσιμότητα, την εφεδρεία και τις καταργήσεις ειδικοτήτων στους εκπαιδευτικούς;**

Ατυχής είναι και η διασύνδεση της ηλεκτρονικής αντιμετώπισης των διοικητικών διαδικασιών και εξυπηρέτησης του πολίτη με την απάλειψη των πελατειακών πρακτικών. Ότι δηλαδή η πελατειακή πρακτική προκαλείται από την προσωποποίηση των σχέσεων και ότι, επομένως, η μη φυσική παρουσία θα διασώσει την ουδετερότητα των σχέσεων κράτους-πολίτη. Ερωτάται, σε μία χώρα, όπου η κρατική πολιτική οικοδομήθηκε στα πλαίσια των σχέσεων πάτρωνα-πελάτη και οι σχέσεις αυτές εσωτερικεύθηκαν ως θεσμός από τα πρόσωπα, με την έννοια διαμόρφωσης και εσωτερίκευσης της εντύπωσης ότι τίποτα δεν μπορεί κάποιος να πετύχει χωρίς την έξωθεν βοήθεια, υπάρχει δυνατότητα για αποφυγή των πελατειακών πρακτικών;

Επομένως, η άποψη ότι η (ηλεκτρονική) αξιολόγηση[1] θα διαλύσει τις δομές του πελατειακού κράτους αποτελεί ένα μύθο, όταν το μόνο που κάνει είναι να **δαιωνίζει την ανισότητα** μεταξύ των ανθρώπων στους εργασιακούς χώρους, όπου ο καθένας, απομονωμένος από τον κοινωνικό του περίγυρο διαμορφώνει την προσωπικότητά του και πράττει με βάση τον τρόπο που επιθυμούν οι 'άλλοι' (πολιτικοί και υπηρεσιακοί 'προϊστάμενοι'), προκειμένου να γλείψει κανένα εναπομείναν κόκαλο από τη ραχοκοκαλιά της εξουσίας.

Ένα από τα προβλήματα που τίθενται στη **Στρατηγική** είναι οι δυσχέρειες στην αξιοποίηση του προσωπικού, βάσει των προσόντων και των δεξιοτήτων που διαθέτει. Ως διέξοδος δίνεται η προτεραιότητα στους κατόχους πτυχίων πληροφορικής προκειμένου να διαχειρίζονται τον τρόπο με τον οποίο θα διευθετούνται οι εισερχόμενες και εξερχόμενες υποθέσεις.

Επομένως, όλες οι υπόλοιπες ειδικότητες υποβαθμίζονται και αποτελούν την πληβιακή κατηγορία των εργαζομένων. Ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία δημιουργείται ένα κενό, περνώντας από την **αυστηρή ειδίκευση** των πανεπιστημίων στην **αποειδίκευση**, αφού όλοι ανεξαιρέτως ειδικότητας μετατρέπονται σε ειδικούς της πληροφορικής, δεδομένης της πνευματικής απορρόφησης των πνευματικών λειτουργιών της εργασίας από την τεχνολογία και μετατροπή των ειδικευμένων

εργαζομένων σε απλούς εκτελεστές.

Κατασκευάζεται ένας άνθρωπος που πρέπει να γνωρίζει τα πάντα, να λογοδοτεί για όλα, να αξιολογείται για όλα. Στο σημείο αυτό διαπιστώνεται η σύνδεση της ηλεκτρονικής διακίνησης εγγράφων με την αξιολόγηση.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση δημιουργεί την αντίφαση ανάμεσα στην **αποειδίκευση και την άσκηση πολλαπλών καθηκόντων** που θυμίζει την προβιομηχανική εποχή όπου ο εργάτης είχε τον έλεγχο της όλης παραγωγικής διαδικασίας. Ο σκοπός, όμως, τώρα είναι άλλος, η παρακολούθηση της εργασίας και η αξιολόγηση. Σύμφωνα με το νόμο 4369/2016 (άρθρο 17) που αναφέρεται στην αξιολόγηση ένα από τα κριτήρια αυτής είναι και η ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων.

Αξιοσημείωτη είναι η διάκριση που γίνεται ανάμεσα στην τυπική και την ουσιαστική ανάληψη ευθυνών. Συγκεκριμένα, ενώ η υπευθυνότητα ισχύει για όλους, 'προϊσταμένους' και 'υφισταμένους' στην περίπτωση των 'υφισταμένων' αυτή αναλύεται σε ασαφή και διευρυμένα κριτήρια, όπως ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση, δηλαδή διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου, χωρίς ωστόσο αυτή η υπευθυνότητα να καταλήγει και σε μισθολογική αντιστοίχιση, αφού το επίδομα θέσης ευθύνης χορηγείται μόνο στους 'προϊσταμένους'.

Στο πλαίσιο του ψηφιακού κράτους η κατάρτιση προϋπολογισμού και επομένως και η παροχή των κοινωνικών αγαθών, καθώς και η μισθοδοσία των εργαζομένων στηρίζονται σε δείκτες απόδοσης.

Με τον όρο **'απόδοση'** νοείται ο αριθμός των υποθέσεων που διεκπεραιώνονται χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η δυσκολία τους. Δίνεται με άλλα λόγια προτεραιότητα στα μετρήσιμα αποτελέσματα και όχι στις διαδικασίες που προηγήθηκαν μιας υπόθεσης ή ενός προβλήματος.

Για παράδειγμα, η απόδοση ενός νοσοκομείου θα κριθεί με βάση τον αριθμό των ασθενών που αντεπεξήλθαν σ' ένα πρόβλημα υγείας ή τον αριθμό των ωρών που δαπανήθηκαν και θα παραμερίζονται άλλοι βασικοί παράγοντες, όπως ο βαθμός δυσκολίας αντιμετώπισης διαφορετικών ασθενειών που μπορεί να οφείλεται και στην **έλλειψη φαρμακευτικού υλικού ή υλικοτεχνικού εξοπλισμού, εάν ήταν επαρκής ο αριθμός των ειδικοτήτων** του ανθρώπινου δυναμικού, πόσες εφημερίες έκανε το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό που, σε πολλές περιπτώσεις από σχετικές αναφορές και καταγγελίες που έγιναν και γίνονται, ξεπερνούσαν τις αντοχές τους λόγω της έλλειψης του αναγκαίου προσωπικού και επομένως της αύξησης των ωρών εργασίας στους υπολοίπους **[2]**.

Αντίστοιχα, η απόδοση ενός σχολείου θα κριθεί, λαμβάνοντας υπόψη και το νέο σύστημα διορισμών των εκπαιδευτικών, με βάση τον αριθμό των μεταπτυχιακών τίτλων που κατέχει ο εκπαιδευτικός, τα πιστοποιητικά επιμόρφωσης, την πιστοποίηση για τη γνώση ηλεκτρονικού υπολογιστή ακόμη και σε ειδικότητες το αντικείμενο των οποίων δεν σχετίζεται με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, όπως σε φιλολόγους ή κοινωνιολόγους.

Με αυτό τον τρόπο το σχολείο μετατρέπεται σε **'επιχείρηση'** και ο εκπαιδευτικός σε **'επιχειρηματία'** αφού καλείται συνεχώς να εισφέρει σε χρήμα προκειμένου να διασφαλίσει τη θέση του στην εμπορευματική κοινωνία. Διότι μέσα από τη βιομηχανία πληρωμένων μεταπτυχιακών που έχει οικοδομηθεί τα τελευταία χρόνια ο υποψήφιος εκπαιδευτικός εξαναγκάζεται να ακολουθήσει ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα προκειμένου να ανταγωνιστεί για μία θέση εργασίας τους συνυποψηφίους του. Αυτός ο συνεχής εξαναγκασμός μπορεί να δημιουργήσει ένα τέτοιο πολιτισμικό υπόβαθρο ώστε τελικά να μετατραπεί σε επιθυμία με κατάληξη τον **κοινωνικό κανιβαλισμό**.

Τα παραπάνω παραλληλίζονται με την **'τραπεζική'** αντίληψη στο χώρο της παιδείας, την οποία ανέπτυξε ο Βραζιλιάνος φιλόσοφος και κοινωνιολόγος της Κριτικής Παιδαγωγικής **Πάουλο Φρέιρε[3]**, εξεταζόμενη στην περίπτωση μας από την πλευρά του δασκάλου ο οποίος γίνεται ο ταμειευτήρας των

κρατικών απαιτήσεων, που σημαίνει την προτεραιότητα στη διαχρονική κατάθεση, στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, όσο το δυνατό περισσότερων πιστοποιητικών για την απόδειξη ικανότητας για διδασκαλία, αγνοώντας ή παραμερίζοντας το γεγονός ότι οι βασικές αξίες που απαιτείται να συντρέχουν στο πρόσωπο του δασκάλου είναι η αγάπη για το μαθητή και το δημιουργικό ενδιαφέρον του για την πολιτισμική του ανέλιξη μακριά από στερεότυπα όσον αφορά την έμφυλη ταυτότητα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλετική καταγωγή ή τη θρησκεία.

Με βάση τις παραπάνω αναφορές, τα κοινωνικά αγαθά και οι υπηρεσίες δεν διαχωρίζονται από τα βιομηχανικά προϊόντα. Τα βασικά κοινωνικά αγαθά(υγεία, παιδεία) μετατρέπονται σε κοινωνικά προϊόντα που μπορούν να πουληθούν και να αγοραστούν. Εδώ βρίσκεται και η αντίφαση ανάμεσα στο ευέλικτο κράτος το οποίο ευαγγελίζεται το **ΝΔΜ** και την τυποποίηση των κοινωνικών αγαθών τα οποία πιστοποιούνται βάσει δεικτών απόδοσης.

Οι υποστηρικτές του **ΝΔΜ** ισχυρίζονται ότι το κράτος γίνεται μικρότερο και περισσότερο ευέλικτο στις απαιτήσεις των ατομικών χρηστών. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι μετατρέπεται σε λιγότερο γραφειοκρατικό και περισσότερο παροχικό.

Το αντίθετο. Εξακολουθεί να είναι γραφειοκρατικό και μετονομάζεται σε ψηφιακό. Η αποδοχή και επικύρωση του ψηφιακού κράτους έχει γίνει και από τους εταίρους που συνέστησαν την Κοινωνική Συμμαχία, η οποία αποτελεί έναν αχταρμά συνδικαλιστικών, εργοδοτικών και επιστημονικών φορέων, όπου συμπεριλαμβάνονται τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες εκπροσωπούν τον εργοδοτικό συνδικαλισμό στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όπως η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας-ΓΣΕΕ και η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων-ΑΔΕΔΥ, εργοδοτικές οργανώσεις(Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδας, Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας) επιστημονικοί σύλλογοι (Πανελλήνιος Ιατρικός Σύλλογος, Πανελλήνιος Φαρμακευτικός Σύλλογος) και φορείς (Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας, Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδας) και κάλεσαν σε **πανεθνική ημέρα δράσης στις 30 του περασμένου Μαΐου**, δίνοντάς της το χαρακτήρα της **απεργίας**. Πρόκειται για **μετάλλαξη του εννοιολογικού προσδιορισμού της απεργίας**, αφού τα συμφέροντα που εκπροσωπούν **εργαζόμενοι και εργοδότες δεν μπορεί να ταυτίζονται**. Οι συγκεκριμένοι ζητούν:

«Δημόσιο σύγχρονο, αποτελεσματικό, ψηφιακό, αξιοκρατικό, δημοκρατικό και βιώσιμο με σεβασμό στα δικαιώματα των πολιτών και των λειτουργών του. Εξάλειψη των αντιαναπτυξιακών[4], διαρθρωτικών και γραφειοκρατικών εμποδίων».

Οι υποστηρικτές αυτού του μοντέλου του αποδίδουν αντι-γραφειοκρατικά χαρακτηριστικά, προσπάθεια η οποία αποτυγχάνει εάν αυτά εξεταστούν σε βάθος. Ένα χαρακτηριστικό του ψηφιακού κράτους, όπως διατείνονται είναι ότι λειτουργεί με βάση τη δικτυακή οργάνωση και όχι ιεραρχικά. Όπως ισχυρίζονται, συγκρίνοντάς το με το γραφειοκρατικό κράτος, η ιεραρχία που το χαρακτηρίζει είναι οριζόντια (Morovic, Jan: Integrated world-integrated services-e-europe, 2002, όπως αναφέρεται στο Αποστολάκης, Λουκής, Χάλαρης, 2008). Και εδώ διαφαίνεται ξεκάθαρα η αντίφαση των όρων. Διότι οριζόντια ιεραρχία δεν υπάρχει. Η ιεραρχία είναι πάντοτε κάθετη.

Εξάλλου ένα από τα χαρακτηριστικά της γραφειοκρατίας όπως τα όρισε ο Γερμανός κοινωνιολόγος Max Weber είναι η ιεραρχία με την έννοια της ύπαρξης 'ανώτερων' και 'κατώτερων' κλιμακίων.

Η γραφειοκρατία δεν είναι μόνο έγγραφη, αλλά μπορεί να είναι και ηλεκτρονική. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της, η ιεραρχία εξακολουθεί να υπάρχει. Αυτό το επιβεβαιώνει η συνεχής αναφορά σε 'προϊσταμένους' και 'υφισταμένους' και στο μοντέλο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Οι υποστηρικτές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης διατείνονται ότι η ηλεκτρονική διακίνηση των εγγράφων θα οδηγήσει στη μείωση του διοικητικού κόστους, δηλαδή θα απαιτούνται λιγότερα στάδια για τη διεκπεραίωση των υποθέσεων. Η ίδια, όμως, η ύπαρξη της ιεραρχίας καταλήγει στην αύξηση του διοικητικού κόστους, αφού η ιεραρχία των εντολών και των αποφάσεων δηλώνει ότι υπάρχει μία τεράστια πυραμίδα, όπου τα 'κατώτερα' όργανα εκτελούν τις αποφάσεις των 'ανωτέρων'.

Τη συγκεκριμένη γραφειοκρατική διαδικασία περιγράφουν παραστατικά ο κοινωνικός φιλόσοφος **Κορνήλιος Καστοριάδης** και ο εργάτης και μέλος του περιοδικού *Σοσιαλισμός ή Βαρβαρότητα* **Ντανιέλ Μοτέ[5]:**

«...σε μια ιεραρχική οργάνωση όλες οι πληροφορίες ανεβαίνουν από τη βάση προς την κορυφή και δεν επιστρέφουν στη βάση ούτε κυκλοφορούν(στην πραγματικότητα κυκλοφορούν αλλά ενάντια στους κανόνες της ιεραρχικής οργάνωσης). Και όλες οι αποφάσεις κατεβαίνουν από την κορυφή στη βάση, που το μόνο που έχει να κάνει είναι να τις εκτελέσει.

Η ιεραρχία της εντολής και το ότι αυτές οι δυο κυκλοφορίες γίνονται μονόδρομα είναι το ίδιο περίπου πράγμα: η κορυφή συλλέγει και απορροφά όλες τις πληροφορίες που ανεβαίνουν προς αυτήν, και αναδιανέμει στους εκτελεστές το ελάχιστο μόνο των πληροφοριών που απαιτούνται για την εκτέλεση των διαταγών της, οι οποίες απορρέουν από αυτήν και μόνον.

...

Πώς είναι δυνατόν να αποφασίσουμε αν δεν έχουμε τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για να ληφθεί μια σωστή απόφαση; Και πώς είναι δυνατόν να μάθουμε να αποφασίζουμε όταν πάντοτε μας περιορίζουν στην εκτέλεση των αποφάσεων που πήραν άλλοι;

Από τη στιγμή που εγκαθιδρύεται ιεραρχία της εντολής, η συλλογικότητα γίνεται αδιαπέραστη για τον ίδιο της τον εαυτό, με αποτέλεσμα μια τεράστια σπατάλη- κι αυτό επειδή οι απληροφόρητοι ή κακά πληροφορημένοι εργαζόμενοι δεν ξέρουν αυτό που θα 'πρεπε να ξέρουν για να δουλέψουν σωστά, και κυρίως επειδή οι συλλογικές ικανότητες της αυτοδιεύθυνσης, όπως και η δημιουργικότητα και η πρωτοβουλία, που τυπικά είναι προνόμια της διεύθυνσης, συναντούν εμπόδια και απαγορεύσεις σε όλα τα επίπεδα...»(1974,222).

Μία άλλη παράμετρος μείωσης του διοικητικού κόστους όπου εστιάζονται οι υμνητές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, όπως αποτυπώνεται ειδικότερα στην ψηφιακή υπογραφή και αναφέρεται στη 'Στρατηγική' είναι και η «εξοικονόμηση ανθρωποωρών που σήμερα σπαταλούνται σε εσωτερικές διοικητικές διαδικασίες». Με βάση αυτή την παράμετρο οι ώρες εργασίας στο δημόσιο απαιτείται να μειωθούν και όχι να αυξηθούν.

Και όμως, η πρώτη μνημονιακή κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ αύξησε το ωράριο από τις 37 ½ ώρες, όπως είχαν θεσμοθετηθεί από τις 12-5-1981, στις 40 ώρες. Επομένως, η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης δεν σημαίνει και μείωση του διοικητικού κόστους και συνεπώς των ωρών διεκπεραίωσης των υποθέσεων με αντίστοιχη αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.

3. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, όποια ωραιοποίηση και εάν προσπαθήσουν να δώσουν στην εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο δημόσιο δεν μπορούν να αποκρυβούν οι αντιφάσεις και οι ανισότητες που προκαλεί.

Είναι ένα σύστημα παρακολούθησης και ελέγχου όλης της εργασιακής διαδικασίας, δεδομένου ότι δίνεται προτεραιότητα στη χρονοσήμανση και αναλογική ποσοτικοποίηση των σταδίων επεξεργασίας και

υπογραφής των διοικητικών εγγράφων.

Αυτή η νεοτεϋλοριανή μέθοδος δημιουργεί απομονωμένους εργαζομένους, μη συνεργάσιμους, ανταγωνιστικά διακείμενους ο ένας προς τον άλλο, με μοναδικό στόχο την ποσοτική απόδοση, προκειμένου να έχουν καλύτερη αντιμετώπιση στις σχέσεις τους με τους 'προϊσταμένους' τους, αλλά και ταχύτερη μισθολογική εξέλιξη (όπως αναφέρεται στο νόμο 4354/2015, όσοι βαθμολογούνται με άριστα σε τρεις συνεχόμενες ετήσιες αξιολογήσεις μπορούν να εξελίσσονται ταχύτερα στη μισθολογική κλίμακα της κατηγορίας τους λαμβάνοντας ένα επιπλέον μισθολογικό κλιμάκιο).

Είναι ένα άκρως ιεραρχικό σύστημα με περαιτέρω κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους. «...Η ύπαρξη της ιεραρχίας στηρίζεται στον ανελέητο αγώνα όλων εναντίον όλων- και οξύνει αυτόν τον αγώνα.

Γ' αυτό άλλωστε η ζούγκλα γίνεται όλο και πιο απάνθρωπη όσο ανεβαίνεις τα σκαλιά της ιεραρχίας-και γι' αυτό συναντάμε τη συνεργασία μόνο στη βάση, εκεί όπου οι δυνατότητες 'προαγωγής' είναι μηδαμινές ή ανύπαρκτες. Και η εισαγωγή τεχνητών διαφοροποιήσεων σ' αυτό το επίπεδο είναι ένα μέσο με το οποίο η διεύθυνση προσπαθεί να χτυπήσει αυτή τη συνεργασία.

Από τη στιγμή λοιπόν που θα υπάρξουν κάποιου είδους- ειδικότερα όμως οικονομικής φύσης- προνόμια, θα αναζωπυρωθεί αμέσως ο ανταγωνισμός μεταξύ των ατόμων καθώς και η τάση των ανθρώπων να αγκιστρώνονται στα προνόμια που έχουν κατακτήσει και να χρησιμοποιούν κάθε μέσο προκειμένου να εξασφαλίσουν περισσότερη εξουσία, προστατεύοντάς την από τον έλεγχο των υπολοίπων...»(ό.π..232).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

-Αποστολάκης Ι., Λουκής Ι., Χάλαρης Ι., 2008, Ηλεκτρονική Δημόσια Διοίκηση, Παπαζήση, Αθήνα.

-Καστοριάδης Κ., Μοτέ Ν., Αυτοδιαχείριση και ιεραρχία, στο C.F.D.T.-Aujourd'hui., αριθμ. 8, Ιούλιος-Αύγουστος 1974.

-Μαρκαντωνάτου Μ., Κράτος και νέο δημόσιο μάνατζμεντ στο Θέσεις, Τεύχος 116, Ιούλιος-Σεπτέμβριος 2011.

-Mothé D., 2015, Το ημερολόγιο ενός εργάτη της Renault, Κινούμενοι Τόποι, Αθήνα.

-Πετράκη Γ., 2007, Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Gutenberg, Αθήνα.

-Compliance Report ESM Stability Support Programme for Greece, Fourth Review, European Commission, June 2018.

-Στρατηγική για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση 2014-2020, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

-Η ψηφιακή υπογραφή και το κέρδος για το δημόσιο: www.indeepanalysis.gr.

-Φρέϊρε, Π., 1978, Η Αγωγή του Καταπιεζόμενου, Κέδρος, Αθήνα.

.....

[1] Με την εισαγωγή της ηλεκτρονικής αξιολόγησης η παρούσα κυβέρνηση είχε ως στόχο να δαμάσει τους εργαζομένους στο δημόσιο, ώστε να εξωτερικεύσουν τις φιλοδοξίες τους χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους γύρω τους. Εδώ διαφαίνεται με τον πιο παραστατικό τρόπο η αλλαγή συμπεριφοράς του ατόμου, όταν δρα και αντιμετωπίζει μία κατάσταση στην περίπτωση της θέασής του από τους άλλους και σε

εκείνη, όπου 'διασωληνωμένος' με τον υπολογιστή του 'βγάζει' τα εγωπαθή ένστικτά του, δεδομένου ότι δεν θα έχει και την κριτική και κατακραυγή από τους διπλανούς του. Σ' ένα βαθμό πέτυχε τον παραπάνω στόχο, διότι ενώ οι προηγούμενες προσπάθειες αξιολόγησης απέτυχαν λόγω καθολικής αποχής από τη συμπλήρωση των φύλλων αξιολόγησης, η θεσμοθέτηση της ηλεκτρονικής αξιολόγησης διέρρηξε τη συνοχή των εργαζομένων, συγκριτικά με το προηγούμενο σύστημα αξιολόγησης, αφού σύμφωνα με την Έκθεση συμμόρφωσης-Πρόγραμμα Υποστήριξης Σταθερότητας του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας για την Ελλάδα(Compliance Report ESM Stability Support Programme for Greece) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά το πρώτο στάδιο της σχετικής αξιολόγησης, δηλαδή στην αυτο-αξιολόγηση συμμετείχε το 56% όσων είχαν καταγραφεί στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων(σελ.36).

[2] Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί το Ασκληπιείο της Βούλας, όπου οι εργαζόμενοι είχαν καλέσει σε συγκέντρωση διαμαρτυρίας στις 28 του περασμένου Ιούνη προκειμένου να δημοσιοποιηθούν και καταγγελθούν οι ελλείψεις σε μόνιμο ιατρικό, νοσηλευτικό, παραϊατρικό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό, καθώς και οι ατέλειες του υπάρχοντος μηχανολογικού εξοπλισμού.

[3] Σύμφωνα με τον Φρέϊρε, ο δάσκαλος κατά την παραδοσιακή παιδαγωγική "καταθέτει" τις δικές του γνώσεις στους μαθητές και εκείνοι τις συλλέγουν άκριτα χωρίς διάλογο και δημιουργική σκέψη. Εδώ το "θύμα" είναι ο μαθητής. Όπως παρατηρούμε, βάσει της ίδιας αντίληψης "θύμα" είναι και ο εκπαιδευτικός

[4] Σε ποια ανάπτυξη αναφέρονται; Στη φτωχοποίηση της πλειοψηφίας του ελληνικού πληθυσμού, στο ξεπούλημα της δημόσιας περιουσίας η οποία μετονομάζεται σε αξιοποίηση, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την έκταση του πρώην αεροδρομίου στο Ελληνικό, περίπτωση την οποία η Ρένα Δούρου, πριν εκλεγεί στην Περιφέρεια Αττικής, αποκάλυψε σε συγκέντρωση του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. στην Αργυρούπολη το 2014(<https://www.newsbomb.gr>) «οικονομικό σκάνδαλο, περιβαλλοντικό έγκλημα και πολεοδομικό τερατούργημα» ή μήπως στην περιβαλλοντική υποβάθμιση που συντελείται στη Λευκίμμη της Κέρκυρας, με την εναπόθεση των σκουπιδιών δίπλα σε αρχαιολογικούς χώρους, αγροτικές εκτάσεις και σ' έναν υγρότοπο όπου διαβιούν πάνω από 180 είδη πτηνών ή στο Βόλο με την καύση των σκουπιδιών από την τσιμεντοβιομηχανία ΑΓΕΤ, μέθοδος η οποία σημαίνει επιβάρυνση της περιοχής με τοξικούς και καρκινογόνους ρύπους; Επομένως, ανάπτυξη με σκοπό την προστασία της υγείας των κατοίκων της κάθε περιοχής, το σεβασμό του πολιτιστικού και φυσικού περιβάλλοντος ή με κατεύθυνση την τοκογλυφία των δανειστών και το κέρδος των επιχειρήσεων;

[5] Συμμετείχε στις απεργίες της περιόδου 1952-53 που έγιναν στη Ρενώ εξαιτίας των μειώσεων μισθών και των απολύσεων συνδικαλιστών. Ήταν υπέρμαχος της εξίσωσης των μισθών σε όλους τους εργάτες, ειδικευμένους και ανειδίκευτους, ντόπιους και μετανάστες, σε αντίθεση με τους συνδικαλιστές της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργασίας (CGT) που τότε ελεγχόταν από το Γαλλικό Κομμουνιστικό Κόμμα, οι οποίοι πρότειναν την κατάταξη των μισθών αναλογικά με την κατηγορία των εργατών, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία μιας εργατικής αριστοκρατίας.