

12 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΒΟΥΡΝΗΣ



Γράφει ο Κώστας Καραμάρκος

Με αφορμή τις εκλογές για νέο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) στην Ελληνική Ορθόδοξη Κοινότητα Μελβούρνης και Βικτώριας (ΕΟΚΜΒ) την Κυριακή 6 Φλεβάρη 2022, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός πως εφέτος τον Αύγουστο συμπληρώνονται 125 χρόνια από την ίδρυση του παλαιότερου και μαζικότερου οργανισμού καθολικής εκπροσώπησης της ελληνικής ομογένειας της Αυστραλίας, όλοι και όλες όσοι πιστεύουμε στην ανάγκη ύπαρξης αυτού του οργανισμού οφείλουμε να μιλήσουμε δημόσια. Οφείλουμε να αιτιολογήσουμε για πιο λόγο διεκδικούμε μια θέση στο νέο Δ.Σ. του. Οφείλουμε να καταθέσουμε προτάσεις που διασφαλίζουν το μέλλον του, διασφαλίζουν τα βασικά αντιπροσωπευτικά και δημοκρατικά του χαρακτηριστικά, διασφαλίζουν την προσφορά και την ηγετική του επιρροή στα ομογενειακά, στα μεταναστευτικά και στα ευρύτερα δρώμενα των επόμενων δεκαετιών. Η ΕΟΚΜΒ, μέχρι και το πρώτο στάδιο της μαζικής μεταπολεμικής μετανάστευσης στην Αυστραλία, ήταν ένας οργανισμός τις τύχες του οποίου διαχειρίζονταν μια επιχειρηματική ελίτ, μια μειονοτική "ethnic aristocracy". Η ΕΟΚΜΒ έπαιξε ως τότε σημαίνοντα ρόλο στα εκπαιδευτικά, κοινωνικά και εκκλησιαστικά ενδο-παροικιακά πράγματα, χωρίς να επιθυμεί, ή χωρίς να μπορεί να κάνει αισθητή την παρουσία της στο κοινωνικό και πολιτικό mainstream της ευρύτερης Αυστραλίας. Η ίδρυση περιφερειακών εννοιακών κοινοτήτων από την Ελληνορθόδοξη Αρχιεπισκοπή Αυστραλίας στα τέλη της δεκαετίας του 1950 αποδυνάμωσε τον κεντρικό ρόλο της Κοινότητας στα ομογενειακά δρώμενα της Μελβούρνης. Όμως, η μαζική μετανάστευση, τα πολιτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των μεταναστών και μεταναστών της σχεδόν εικοσαετίας 1955-1975,

«Δύναμη της Κοινότητας είναι τα μέλη της, τα καθολικά της χαρακτηριστικά με αναφορά στην καταγωγή, στη γλώσσα, στον πολιτισμό, καθώς και ο δημοκρατικός τρόπος οργάνωσης και εκπροσώπησης του Ελληνισμού της Μελβούρνης και της Βικτώριας. Η Κοινότητα δεν είναι και δεν πρέπει να την αφήσουμε να εξελιχθεί σε φιλανθρωπική, ή σε επιχειρηματική οργάνωση»

καθώς και οι εργασιακές και κοινωνικές τους εμπειρίες στην Αυστραλία, δημιούργησαν νέα δεδομένα, τόσο στην παροικία της Μελβούρνης, όσο και στην ΕΟΚΜΒ. Τα τελευταία 50 χρόνια, η Ελληνική Κοινότητα Μελβούρνης υπήρξε μια μαζική οργάνωση με άποψη και παρεμβατικό ρόλο στα εκπαιδευτικά, στα πολιτιστικά, στα μεταναστευτικά, αλλά και στα ευρύτερα κοινωνικά και πολιτικά δρώμενα της Αυστραλίας και δευτερευόντως της Ελλάδας. Τα χαρακτηριστικά των τελευταίων 50 χρόνων έδωσαν κύρος και αίγλη στην Κοινότητα, την έκαναν αναγνωρίσιμη και σεβαστή στην Αυστραλία και στην Ελλάδα, την οδήγησαν στο να γίνει ο πιο αντιπροσωπευτικός και δημοκρατικός οργανισμός της ομογένειας της Βικτώριας. Εκτίμησή μου είναι πως το αντιπροσωπευτικό, το δημοκρατικό, το θεωρητικό και το παρεμβατικό εύρος της Κοινότητας, όλα αυτά τα κύρια χαρακτηριστικά που την έκαναν να αγκαλιαστεί ως θεσμός και ως τρόπος οργάνωσης από σημαντικά τμήματα της ομογένειας, αλλά και της Αυστραλίας και της Ελλάδας, έχουν αμβλυνθεί τα τελευταία χρόνια. Αυτά τα χαρακτηριστικά της θέλω να υποστηρίξω και να αναδείξω με θετικές προτάσεις, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα την προσφορά και το έργο όλων των προγενέστερων υπέρμαχων του κοινοτικού θεσμού, συμπεριλαμβανομένου και του απερχόμενου Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΟΚΜΒ.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Θεσμοί ομογενειακής εκπροσώπησης όπως η ΕΟΚΜΒ είναι, ή πρέπει να είναι, μεγαλύτεροι από τα άτομα που καλούνται να τα υπηρετήσουν, ανεξάρτητα από το έργο που προσφέρουν ή έχουν προσφέρει. Τα μέλη του Δ.Σ. για παράδειγμα, πρέπει να είναι σκυταλοδρομείς που καλούνται να παραλάβουν από τις προγενέστερες γενιές και να παραδώσουν τη σκυτάλη της ευθύνης στις επόμενες γενιές, σύμφωνα

με καταστατικούς περιορισμούς. Όταν ο πρόεδρος της ισχυρότερης χώρας της Δύσης, των ΗΠΑ, δεν μπορεί να υπηρετήσει περισσότερες από δύο 4ετής θητείες, δεν υπάρχει λόγος, όχι μόνο για τον πρόεδρο, αλλά για όλα τα μέλη της Εκτελεστικής της Κοινότητας, να υπηρετούν περισσότερες από δύο ή τρεις τριετείς θητείες. Η όποια συσσωρευμένη κοινοτική εμπειρία μελών της Εκτελεστικής, δεδομένης και της δυσκολίας ανεύρεσης στελεχών, μπορεί να συνεχίσει να υπάρχει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στο Δ.Σ. της Κοινότητας, η ανανέωση της ηγεσίας της όμως πρέπει να διασφαλίζεται θεσμικά, δηλαδή καταστατικά, δεν πρέπει να επαφίεται στην καλή θέληση των αξιωματούχων της Κοινότητας. 2. Η συζήτηση για την εκπροσώπηση γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΟΚΜΒ, όταν γίνεται, είναι προσηχηματική, είναι καιροσκοπική, είναι πατερναλιστική. Το καταστατικό του οργανισμού χρειάζεται να αλλάξει, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η εκπροσώπηση των γυναικών. Οι γυναίκες πρέπει να εκπροσωπούνται στο Δ.Σ. τουλάχιστον σε ποσοστό ανάλογο με αυτό της συνολικής συμμετοχής τους, ως ενεργά οικονομικά μέλη, στην Κοινότητα. Ο άμεσος τελικός στόχος της εκπροσώπησης πρέπει να είναι αυτός του 50%. 3. Τα μαζικά και αντιπροσωπευτικά χαρακτηριστικά της Κοινότητας Μελβούρνης, με όρους καθολικότητας, πρέπει να διασφαλίζονται και από το συνολικό αριθμό των οικονομικά ενεργών και δραστήριων μελών, αλλά και από τη διατήρηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ., που τώρα ανέρχονται σε 19. Οποιαδήποτε σκέψη ή ενδεχόμενη συζήτηση για μείωση του αριθμού των μελών του Δ.Σ. κινείται σε λογικές συρρίκνωσης της επιρροής και της αντιπροσωπευτικότητας του οργανισμού. 4. Τα μαζικά και αντιπροσωπευτικά χαρακτηριστικά της Κοινότητας μπορούν να διασφαλιστούν καλύτερα και με την υιοθέτηση αναλογικότερου εκλογικού συστήματος.