

Δ Ι Α Γ Ρ Α Μ Μ Α

ΓΙΑ ΕΝΑ ΙΣΧΥΡΟ, ΔΙΚΑΙΟ, ΕΠΙΤΕΛΙΚΟ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΟ ΚΑΙ ΑΚΟΜΜΑΤΙΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ

[ΜΕ ΜΙΑ ΕΥΕΛΙΚΤΗ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ, ΙΚΑΝΗ ΝΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ, , ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ]

ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ, ΚΤΗΜΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ, ΜΕ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ ΔΟΜΩΝ, ΣΧΕΔΙΑ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΟΣΤΟΛΩΝ ΚΑΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΟΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ:

Οι χρόνιες, διαρθρωτικές, παθολογικές και πανθομολογούμενες αδυναμίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Η απουσία, λόγω της κρίσης, των πολιτικών και θεσμικών προαπαιτούμενων μιας μεταρρύθμισης, κάνει την ευόδωσή της λίαν αβέβαιη έως και αδύνατη.

Η κρίση, ωστόσο, μοναδική ευκαιρία για σκέψη, συνεννόηση και εθνικό σχεδιασμό αναστήλωσης του ετοιμόρροπου οικοδομήματος .

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΜΕ ΣΚΟΠΟΥΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ:

ο πρώτος και πάγιος σκοπός

η δημιουργία μιας διοίκησης ευέλικτης αποδοτικής και αποτελεσματικής με πρώτη προτεραιότητα την εξάσκηση της δημόσιας διοίκησης στην

επεξεργασία και εφαρμογή και διαχείριση δημόσιων πολιτικών (policy making and implementation), καθώς και στη διαχείριση διαρθρωτικών αλλαγών

και ο δεύτερος, διαρκής και μακροπρόθεσμος, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του τέρατος της γραφειοκρατίας:

Επι μέρους μεταρρυθμιστικές, άμεσης προτεραιότητας, δράσεις

Άρση διοικητικών βαρών: εφαρμογή προγραμματισμένης διεθνούς συμφωνίας με τον ΟΟΣΑ για συστηματικό εντοπισμό και καταγραφή των νομοθετικών και διοικητικών γραφειοκρατικών επιβαρύνσεων στη δράση και στις αποφάσεις της διοίκησης (βρίσκεται στη φάση της εφαρμογής της)

Απλοποίηση και συντόμευση διοικητικών διαδικασιών (εντοπισμός από τη διοίκηση των διαδικασιών, συνεργιών, συναρμοδιοτήτων και επικαλύψεων στη διαδικασίες λήψης των διοικητικών αποφάσεων)

Κανόνες και διαδικασίες καλής νομοθέτησης (Διαδικασία μεταρρυθμιστική, διαρκής και μακροπρόθεσμη. Χρονίζει η εφαρμογή της και έχει τελεματώσει η όλη διαδικασία και μαζί της και σχετικά προγράμματα ΕΣΠΑ)

- **Αναγκαίο εργαλείο προώθησης μιας διοικητικής μεταρρύθμισης η**

Εγκαθίδρυση ισχυρού και αποτελεσματικού κυβερνητική μηχανισμού διακυβέρνησης και αποτελεσματικής εφαρμογής της Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Οργανωμένη και συντονισμένη διαχείριση του σχεδιασμού και της εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων και αλλαγών Μέσω του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, της Ομάδας διοικητικής και τεχνοκρατικής υποστήριξής του και της Γενικής Γραμματείας Συντονισμού του κυβερνητικού έργου.

Ι/ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1 ΜΕ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΑΜΕΣΩΝ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ,

- ✓ **Η πρώτη καινοτόμα δράση:** νέοι Οργανισμοί λειτουργίας και νέα Οργανογράμματα μετά από εκθέσεις αξιολόγησης δομών και σχέδια στελέχωσης των υπηρεσιών
- ✓ **Δεύτερη καινοτομία:** εξοπλισμός της δημόσιας διοίκησης με **στρατηγικούς σκοπούς και επιχειρησιακούς στόχους,**

- ✓ Τρίτη καινοτομία: δομές με λειτουργικό προσανατολισμό στην επίτευξη των δημοσίων αποστολών τους με ευελιξία, και προσαρμοστικότητα
- ✓ Τέταρτη καινοτομία: σύνταξη περιγραμμάτων αποστολών και θέσεων εργασίας

3/ ΜΕ ΝΕΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

- Απαγκίστρωση των Οργανισμών από το νομικό φορμαλισμό
- Οικειοποίηση από την ίδια τη Διοίκηση των μεταρρυθμιστικών αλλαγών
- Προτεραιότητα της διοικητικής πρακτικής απέναντι στη νομική μορφή, πρώτα μελετάται σχεδιάζεται και δοκιμάζεται στην πράξη η αναδιοργάνωση και μετά τυποποιείται κανονιστικά με Π.Δ. ή εσωτερικό κανονισμό στον Οργανισμό.
-
- (Τα Περιγράμματα αποστολών και θέσεων εργασίας είναι, τελικά, αυτά που οργανώνουν και εγγυώνται μια Διοίκηση ευέλικτη, προσαρμόσιμη σε νέες αποστολές και εξελίξεις, λειτουργική, προσανατολισμένη στην εκπλήρωση με τρόπο αποτελεσματικό αποστολών και στόχων).
-
- (Προτεραιότητα των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και αποστολών έναντι των προεδρικών διαταγμάτων. Η σημασία τους).
- Η διοίκηση χρειάζεται να ενστερνιστεί, να οικειοποιηθεί ή ίδια τη μεταρρύθμιση. (Και αυτό γίνεται όταν η μεταρρύθμιση γίνει υπόθεση των προϊσταμένων, όταν αναλάβουν οι ίδιοι την ευθύνη της εφαρμογής της)

3/ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΕΑΣ ΜΟΡΦΗΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΜΕ ΑΜΕΣΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΝ

- ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ Γ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ (ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ). **ΝΕΑ ΣΧΕΣΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ.**

Ουσιαστική αναβάθμιση της θέσης, και της διαχειριστικής και επιχειρησιακής ικανότητάς τους, ώστε να αναλάβουν ρόλο και ευθύνη επεξεργασίας και εκτέλεσης δημοσίων πολιτικών και διοικητικών αλλαγών:

Η χώρα δεν κυβερνιέται με τους προσωπικούς, μετακλητούς υπαλλήλους των Υπουργών αλλά με τους ανώτατους κρατικούς λειτουργούς της.



➤ *ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ*

Αξιολόγηση απόδοσης (assessment of performance)

➤ (διαρκής αξιολόγηση της αποδοτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων, σε ετήσια βάση μέσα από συγκεκριμένους και μετρήσιμους στόχους (στοχοθεσία) με βάση δείκτες.

➤ *Οι στόχοι καθορίζονται από πάνω προς τα κάτω και ο έλεγχος της επίδοσης θα γίνει με βάση δείκτες μέτρησης αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας, που ορίζουν οι Γενικοί Διευθυντές ανά διεύθυνση στα Υπουργεία.*

5 /ΜΕ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

βασικό και άμεσης προτεραιότητας εργαλείο για την αναδιοργάνωση της Διοίκησης.

➤ *ΣΗΜΑΣΙΑ-ΣΤΟΧΟΙ*

- Ορθολογική ανακατανομή ανορθολογικά κατανεμημένου προσωπικού,
- Μετακίνηση υπαλλήλων από → υπηρεσίες, όπου διαπιστώνεται αντικειμενικά μετά από εκθέσεις αξιολόγησης δομών και σχέδια στελέγωσής τους ότι υπάρχουν πλεονάζουσες θέσεις ή ειδικότητες, → σε υπηρεσίες όπου είναι διαπιστωμένο ότι υπάρχουν κενές θέσεις ή επιτακτικές ανάγκες στελέγωσης των υπηρεσιών.

6/ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΟΣ ΔΡΑΣΤΙΚΑ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ-

➤ Η επιτακτική ανάγκη μείωσης του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων

Ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων και αμειβομένων από το δημόσιο, (μόνιμοι, αορίστου χρόνου, αυτοδιοίκηση, ΝΠΔΔ και δημόσιες επιχειρήσεις) ήταν το **2009 971.000** χιλιάδες υπάλληλοι, και **το 2015 θα φθάσει κατά τις προβλέψεις τις 681.000**. Υπολογίζεται ότι μέχρι το **2015 θα έχει μειωθεί κατά 300.000**, δηλαδή σε ποσοστό που ξεπερνά το **30%**

- Με άλλους υπολογισμούς, το **2015** το σύνολο του τακτικού και έκτακτου προσωπικού (ορισμένου χρόνου και μετακλητοί), **θα είναι 610.000**

περίπου, μειωμένο δηλαδή κατά 200.000, από τις 800.000 που ήταν το 2010.

- Τέλος, σύμφωνα με τις προβλέψεις και επιδιώξεις του Υπουργείου το 2015 ο αριθμός του τακτικού προσωπικού, μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, θα φθάσει τις 560.000 περίπου, από τις 700.000 που ήταν το 2009.

Δυσμενής παρενέργεια: μεγάλα και άναρχα κενά προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες. Πρόβλημα λειτουργίας.

Το πρόβλημα πλέον της ελληνικής δημόσιας διοίκησης δεν είναι το μέγεθος, αλλά η απαρχαιωμένη και αποστεωμένη, νομικά, οργάνωση και η αργοκίνητη λειτουργία της, καθώς και η ανορθολογική και μη λειτουργική κατανομή και αξιοποίηση του προσωπικού της.

VI ΕΠΙΤΑΚΤΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ, ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΙΜΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Μικρές διδαχές μιας σύντομης εμπειρίας:

Διδαχή πρώτη: ανάγκη οι σχεδιασμοί της μεταρρύθμισης να εμπειριέχουν και τους όρους της εφαρμοσιμότητάς τους.

Διδαχή δεύτερη: ανάγκη μετάβασης από τη ρητορική του πολιτικού λόγου και των γενικόλογων εξαγγελιών στην οργανωμένη διαχείριση της πραγματοποίησής τους.

Διδαχή τρίτη: ανάγκη διάκρισης της πολιτικής, δηλαδή των politics, από τις δημόσιες πολιτικές, δηλαδή από τις τα public policies.

Διδαχή τέταρτη: πρωταρχική ανάγκη ο αποτελεσματικός συντονισμός της Κοβέρνησης και του κυβερνητικού έργου.

Διδαχή πέμπτη και τελευταία: η χώρα χρειάζεται, επείγοντως, θεσμική μνήμη και συνέχεια για να πάψει να κυβερνιέται τυχαία και προσωποπαγώς και άρα μοιραία.