

Οι 4 μεταρρυθμίσεις– κλειδιά της Δημόσιας Διοίκησης

Σε πρόσφατο άρθρο μου στο metarithmisi.gr¹ εξέφρασα την εκτίμηση ότι η πολιτική “argot” του δημοσίου διαλόγου αφορά μόνο την πολιτική κοινωνία και όχι την κοινωνία των πολιτών, ότι δεν αρκούν πλέον οι αρχές, οι αξίες και τα οράματα της σύγχρονης σοσιαλδημοκρατίας και ότι χρειάζονται πλέον πολύ λίγες αλλά συγκεκριμένες προγραμματικές δεσμεύσεις, με χειροπιαστά αποτελέσματα για την καθημερινή ζωή των πολιτών, το μέλλον το δικό τους και των παιδιών τους.

Αλλιώς θα συνεχίσουν να λιγοστεύουν οι πολίτες που πείθονται, εμπνέονται και κινητοποιούνται από αυτές τις αρχές, τις αξίες και τα οράματα.

Στο άρθρο αυτό αυτοδεσμεύτηκα, ενώ έχω εκπονήσει μια αναλυτική «Τριετή Στρατηγική Μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης»,² να προτείνω τις 3 – 4 κομβικές παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν καταλυτικά στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής και φιλικής Δημόσιας Διοίκησης.

Οι παρεμβάσεις που προτείνω βασίζονται στην υπόθεση εργασίας, που την προβλέπει και η σχετική επιστημονική βιβλιογραφία,³ ότι το διοικητικό σύστημα έχει αναλογίες με τα έμβια όντα.

1η. Μεταρρύθμιση της διοικητικής «κεφαλής» της Δημόσιας Διοίκησης.

Συγκροτείται «Σώμα ανωτάτων διευθυντικών στελεχών» (managers) με ένα νέο σύστημα επιλογής, που αξιολογεί εξίσου τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων και με ένα πρόγραμμα συλλογικής υποστήριξής τους, το οποίο περιλαμβάνει τη δικτύωσή τους, τη συστηματική ενημέρωση, συνεχή επιμόρφωση και συμβουλευτική υποστήριξή τους, την καθοδήγησή τους (mentoring) και την παρακολούθηση και αξιολόγησή τους από Ανεξάρτητη Δομή τύπου ΑΣΔΥ.⁴

Από το Σώμα αυτό επιλέγονται οι Γενικοί και οι Ειδικοί Γραμματείς, οι επικεφαλής των Δημοσίων Οργανισμών και οι Γενικοί Διευθυντές της Δημόσιας Διοίκησης, περιλαμβανομένης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Τα επιλεγόμενα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, μετά την τοποθέτησή τους, συγκροτούν το δίκτυο (network) μιας Κεντρικής Επιτελικής Δομής, που

¹ Μαΐστρος Π. (01.11.2016), Δεν αρκούν οι αρχές, οι αξίες και τα οράματα, metarithmisi.gr.

² Μαΐστρος Π. (2016), *Μεταρρυθμίσεις ή Επικοινωνιακές Φωτοβολίδες ; Η Δημόσια Διοίκηση στην Τριετία 2016–2020*, Μεταμεσονύκτιες Εκδόσεις, Αθήνα.

³ Μόργκαν Γκ. (2000), *Οι όψεις της οργάνωσης – Εισαγωγή στη θεωρία των οργανώσεων*, Καστανιώτης, Αθήνα, «Οι οργανώσεις ως βιολογικοί οργανισμοί», σελ. 60.

⁴ Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών (Ν.1811/1951 «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων» (άρθρα 2–6).

αναλαμβάνει την εφαρμογή ενός τριετούς Επιχειρησιακού Σχεδίου διοικητικής μεταρρύθμισης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

2η. Αναζωογόνηση των «κυτάρων» της Δημόσιας Διοίκησης.

Βελτίωση της πολιτικής προσωπικού και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης : Με αξιοποίηση του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS) και εκτίμηση των αναγκών σε προσωπικό κάθε Δημοσίου φορέα, βελτιώνεται ο προγραμματισμός των ανθρώπινων πόρων και η κινητικότητα των υπαλλήλων και διασφαλίζεται η συνεχιζόμενη κατάρτισή τους κατά-την-εργασία (on the job training), με φυσική παρουσία και με τη μέθοδο της τηλεκατάρτισης, με βάση τις ανάγκες κάθε υπηρεσίας [και όχι πλέον με τη μορφή schooltype, σύμφωνα με τις γνώσεις των εκάστοτε εκπαιδευτών].

3η. Αποκατάσταση του εσωτερικού «κυκλοφοριακού συστήματος» της Δημόσιας Διοίκησης.

Με αξιοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα» 2014–2020 και ειδικότερα των οριζόντιων έργων ΤΠΕ, περιλαμβανομένου του έργου eGov Now, ολοκληρώνεται το έργο ΣΥΖΕΥΞΙΣ και διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων Κεντρικής και Αποκεντρωμένης Διοίκησης, Περιφερειών και Δήμων και η διασύνδεση των βασικών μητρώων της Δημόσιας Διοίκησης.

Εκπονείται Πρόγραμμα Υποστήριξης των Δημοσίων Φορέων με στόχο όλες οι διαδικασίες για την έκδοση των διοικητικών πράξεων και των λοιπών εγγράφων τους να πραγματοποιούνται αποκλειστικά μέσω Συστήματος Ηλεκτρονικής Διαχείρισης Εγγράφων με χρήση προηγμένης ψηφιακής υπογραφής και χρονοσήμανσης.⁵

4η. Βελτίωση των «αισθητηρίων οργάνων» επικοινωνίας της Δημόσιας Διοίκησης με το περιβάλλον της

Με την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της ανωτέρω 3ης παρέμβασης και του έργου «Ενιαίο Σύστημα Εξυπηρέτησης Πολιτών» (CRMS), όλες οι υπηρεσίες προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις παρέχονται μέσω των Κέντρων Εξυπηρέτησης των Πολιτών–ΚΕΠ και συγκροτείται διυπουργικό Επιτελικό Όργανο υποστήριξής τους.

Εκτιμώ ότι οι ανωτέρω 4 προγραμματικές δεσμεύσεις διαφέρουν σε σχέση με τη μεγάλη πλειοψηφία των μεταρρυθμίσεων της Μεταπολίτευσης, διότι δεν περιέχουν μόνο νομοθετικές ρυθμίσεις, αλλά κυρίως ένα επιχειρησιακό σχέδιο για την εφαρμογή τους και τα μόνα σημαντικά εμπόδια που θα αντιμετωπίσουν είναι η νομικίστικη κουλτούρα του πολιτικο–διοικητικού συστήματός μας και

⁵ Στο υπό συζήτηση Σχέδιο Νόμου για την Κινητικότητα προβλέπεται σχετική νομοθετική ρύθμιση, αλλά χωρίς να έχει διασφαλιστεί Πρόγραμμα Υποστήριξης της εφαρμογής της.

όσους συνεχίζουν να προσδοκούν την κατάληψη της Δημόσιας Διοίκησης ως «λάφυρου».

Αυτές τις προγραμματικές δεσμεύσεις μπορεί να τις προτείνουν οι πολιτικές πρωτοβουλίες που επιδιώκουν τη συγκρότηση του τρίτου πόλου, του φορέα της σοσιαλδημοκρατίας, αλλά μπορεί να διασφαλίσουν τη στήριξη και όσων πιστεύουν ότι **«κεντροαριστερές ή κεντροδεξιές είναι οι Δημόσιες Πολιτικές και όχι η Δημόσια Διοίκηση»**.

Η «κόκκινη κλωστή» που πρέπει να συνδέει αυτές τις προγραμματικές δεσμεύσεις, για να μην ενταχθούν στην παραδοσιακή «argot», είναι ο προσδιορισμός και η ανάδειξη των επιπτώσεών τους στην καθημερινή ζωή των πολιτών, το μέλλον το δικό τους και των παιδιών τους και κατά συνέπεια η συστηματική προσπάθεια κοινωνικής καταξίωσής τους, προκειμένου να διασφαλιστεί η διαχρονικότητά τους.

Παναγιώτης Μαϊστρος