

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“Διοίκηση με στόχους, αξιολόγηση και
σταδιοδρομία δημοσίων υπαλλήλων,
μετατάξεις και άλλες διατάξεις”
(Σχέδιο Νόμου)

Αθήνα, 21 Ιουλίου 2003

Διαδικασία

Στις 20 Ιουνίου 2003, ο Υπουργός Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης κ. Κ. Σκανδαλίδης, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το Σχέδιο Νόμου «Διοίκηση με στόχους, αξιολόγηση και σταδιοδρομία δημοσίων υπαλλήλων, μετατάξεις και άλλες διατάξεις».

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους **κ.κ. Χαράλαμπο Κεφάλια, Κωνσταντίνο Παπαντωνίου, Βασίλειο Ξενάκη, Νικόλαο Γιατράκο και Δημήτριο Βαγιωνά**. Ως εμπειρογνώμονες μετείχαν ο καθηγητής Διοικητικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Αθηνών **κ. Αντώνης Μακρουδήμης** και ο **κ. Βασίλης Μεγαπάνος**, οικονομολόγος, συνεργάτης του Σ.Ε.Β. Επιστη-

μονική στήριξη παρείχαν η **κα Δήμητρα Λαμπροπούλου και ο Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, που είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής Εργασίας. Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Κ. Παπαντωνίου**.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της στις 14 Ιουλίου 2003.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε. στην οποία εισηγητές ήταν **οι κ.κ. Κ. Παπαντωνίου και Χ. Κεφάλιας**, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της **21ης Ιουλίου 2003**, διατύπωσε την υπ' αριθ. **93** Γνώμη της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης εξέδωσε Σχέδιο Νόμου για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση στο Δημόσιο Τομέα στις 12/6/03. Το Σχέδιο Νόμου αυτό προτείνει την καθιέρωση **ενός νέου συστήματος Δημόσιας Διοίκησης με στόχους, σε συνάρτηση με την αξιολόγηση και την σταδιοδρομία των δημόσιων υπαλλήλων.**

Ειδικότερα αυτό συνίσταται σε **πέντε μέρη** και αναλύεται σε **34 άρθρα**.

Το **πρώτο μέρος** περιλαμβάνει τα 10 πρώτα άρθρα του νομοσχεδίου και αναφέρεται στη Διοίκηση μέσω στόχων και στη μέτρηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας στο δημόσιο τομέα.

Στο **άρθρο 1 παρ.1**, καθιερώνεται και ορίζεται το προτεινόμενο σύστημα «Διοίκηση μέσω στόχων» ως η διαδικασία προσδιορισμού σαφών επιδιώξεων – επιδόσεων στα ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα κάθε φορέα και εν συνεχεία η διάχυση των γενικότερων αυτών επιδιώξεων υπό μορφή εξειδικευμένων δράσεων σε κάθε κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο. Σε κάθε επίπεδο, οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοι, δεσμεύονται σε ετήσια βάση για την υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών και την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών και ποιοτικών αποτελεσμάτων, λαμβανομένων υπόψη και των δεικτών αποδοτικότητας γενικών ή ειδικών όπου υπάρχουν.

Επιπρόσθετα, στο **άρθρο 1 παρ. 2**, καθιερώνεται η μέτρηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της Διοίκησης. Ως αποδοτικότητα θεωρείται η μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων από τις δράσεις της διοίκησης με δεδομένους πόρους και ως αποτελεσματικότητα η επίτευξη συγκεκριμένων και προκαθορισμένων στόχων. Δείκτες της μέτρησης αυτής είναι τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας και σκοπός της αξιολόγηση των υπηρεσιών της Διοίκησης.

Στο **άρθρο 2** οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού. Πιο συγκεκριμένα, στην **παρ. 1 του άρθρου 2** δηλώνεται ότι οι διατάξεις αναφορικά με τους δείκτες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας εφαρμόζονται στις δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, καθώς και τους λοιπούς φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται κάθε φορά. Επιπρόσθετα, στην **παρ. 2 του άρθρου 2**, δηλώνεται ότι οι διατάξεις αναφορικά με το σύστημα Διοίκησης μέσω Στόχων εφαρμόζονται στις υπηρεσίες του Δημοσίου, τα νπδδ και τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι λοιποί φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται κάθε φορά, μπορούν σε συνεργασία με το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α, να κάνουν ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων αυτών.

Στο **άρθρο 3** του νομοσχεδίου περιγράφεται η διαδικασία καθορισμού των στόχων και τα διαδοχικά στάδια εφαρμογής της Διοίκησης μέσω Στόχων.

Στο **άρθρο 4** γίνεται λόγος για την παρακολούθηση της υλοποίησης των στόχων σε τακτά χρονικά διαστήματα που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερα του τριμήνου.

Στο **άρθρο 5** γίνεται αναφορά στους δείκτες μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας, οι οποίοι διακρίνονται σε γενικούς και ειδικούς.

Στην **παρ. 4 του άρθρου 5** σημειώνεται ότι με κοινή υπουργική απόφαση εξειδικεύονται οι γενικοί δείκτες και ορίζονται οι ειδικοί, επίσης καθορίζεται η ακολουθούμενη μεθοδολογία, η περιοδικότητα της μέτρησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Στο **άρθρο 6** προβλέπεται η σύσταση Μονάδων Αποδοτικότητας, με Προεδρικά Διατάγματα που εκδίδονται εντός προθεσμίας έξι μηνών από τη δημοσίευση του νόμου, τόσο για τα Υπουργεία (**άρθρο 6 παρ. 1**), όσο και για τις Περιφέρειες (**άρθρο 6 παρ. 2**). Στην αρμοδιότητά τους ανήκει η μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας, η εκτίμηση των αποτελεσμάτων και η διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας των Υπουργείων και των υπαγομένων σε αυτά υπηρεσιών, με βάση την **παρ. 3 του άρθρου 6**.

Η **παρ. 4 του άρθρου 6**, αναφέρεται στο Π.Δ. της παρ. 1, το οποίο καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση, τον αριθμό των θέσεων προσωπικού των ανωτέρω υπη-

ρεσιών, θέματα στελέχωσής τους και την εν γένει λειτουργία τους, καθώς επίσης τα ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης, τα οποία παρακολουθούν υποχρεωτικά όσοι υπηρετούν στις ανωτέρω μονάδες.

Επιπλέον, οι προαναφερόμενες μονάδες, σύμφωνα με την **παρ. 5 του άρθρου 6**, συντάσσουν εκθέσεις αποτελεσμάτων για επιμέρους αξιολογήσεις τους και εκθέσεις απολογισμού της δράσης τους σε ετήσια βάση, τις οποίες υποβάλλουν στον οικείο Υπουργό και συγχρόνως τις διαβιβάζουν στη Μονάδα Αποδοτικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης που προβλέπεται από το επόμενο άρθρο.

Στο **άρθρο 7**, η υφιστάμενη Μονάδα Αποδοτικότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α μετονομάζεται σε Διεύθυνση Αποδοτικότητας. Η Διεύθυνση αυτή συγκροτείται από το τμήμα Ερευνών και Μετρήσεων Αποδοτικότητας και από το τμήμα Τεκμηρίωσης και καλύτερων πρακτικών. Στη συνέχεια αναλύονται οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης αυτής κατά τμήμα.

Κατά την πρώτη εφαρμογή από την ίδρυση της μονάδας αυτής, η προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή που θα τοποθετηθεί στην ανωτέρω Διεύθυνση γίνεται από προϊσταμένους τμήματος ανεξάρτητα από το χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος, κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων.

Στο **άρθρο 8** προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού στους οποίους εφαρμόζεται ο παρών νόμος και οι οποίοι καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού ΕΣ.Δ.Δ.Α., που εκδίδεται μετά από γνώμη της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., ή αντιστοι-

χως της Ε.Ν.Α.Ε. Η γνώμη παρέχεται εντός διμήνου, αφότου ζητηθεί. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη η απόφαση εκδίδεται και χωρίς τη γνώμη αυτή. Περαιτέρω, στην Υπουργική αυτή απόφαση εξειδικεύονται και το περιεχόμενο, οι στόχοι, οι δείκτες και η διάρκεια της μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, όπως αυτή καθορίζεται με την κοινή υπουργική απόφαση του άρθρου 5 και τη διαβίβαση των εκθέσεων αποτελεσμάτων των επί μέρους μετρήσεων, που προβλέπονται από τα άρθρα 6 παρ. 4 και 5 και 8 παρ. 4, συντάσσεται από τον ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. σχετική έκθεση, όπως προβλέπεται στο **άρθρο 9**, η οποία περιλαμβάνει αφενός μεν τα αποτελέσματα των μετρήσεων και αφετέρου την εισήγηση για την ανάγκη ανάληψης πρωτοβουλιών, σε σχέση με την υλοποίηση των σκοπών του άρθρου 1 παρ. 2. Η έκθεση αυτή διαβιβάζεται στον Πρωθυπουργό και παράλληλα στον Πρόεδρο της Βουλής, στους αρμόδιους ή εποπτεύοντες Υπουργούς, στους φορείς του δημόσιου τομέα, στην ΚΕΔΚΕ και στην ΕΝΑΕ, καθώς και στους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, τους οποίους αφορά.

Επιπλέον, στις **παρ. 3 και 4 του άρθρου 9** αναφέρεται η βράβευση που προβλέπεται για τις δημόσιες υπηρεσίες, τα ν.π.δ.δ. και τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού που διακρίνονται για την ποιότητα των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών, με απόφαση του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και τη σύμπραξη του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών, εάν το βραβείο είναι χρηματικό.

Στο **άρθρο 10** προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού ΕΣ.Δ.Δ.Α., που θα εκδοθεί εντός 3 μηνών, καθορίζονται οι

υπηρεσιακές μονάδες της δημόσιας διοίκησης, οι ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και οι λοιποί φορείς του δημόσιου τομέα, στους οποίους θα ακολουθηθεί η διαδικασία μέτρησης της αποδοτικότητας.

Το **δεύτερο μέρος** παρουσιάζει το «βαθμολόγιο» του νέου συστήματος της Δημόσιας Διοίκησης και περιλαμβάνει τα επόμενα 14 άρθρα, δηλαδή από το άρθρο 11 έως και το άρθρο 24.

Στο **άρθρο 11** του σχεδίου νόμου παρουσιάζεται η βαθμολογική κλίμακα κατά κατηγορίες και η διάρθρωση των θέσεων του προσωπικού.

Στο **άρθρο 12** αναφέρεται ο χρόνος που απαιτείται προκειμένου να προαχθεί ένας υπάλληλος στον επόμενο βαθμό της κατηγορίας που ανήκει (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ). Αξίζει να σημειωθεί ότι το προσωπικό όλων των κατηγοριών, πριν τη μονιμοποίησή του, διανύει δοκιμαστική υπηρεσία διετούς διάρκειας, με την εξαίρεση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος διάρκειας ενός τουλάχιστον έτους προβλέπεται ότι ο χρόνος προαγωγής τους μειώνεται συνολικά κατά ένα έτος, ενώ για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος κατά τρία έτη.

Στο **άρθρο 13** αναφέρεται ότι το σύστημα βαθμολογικής προαγωγής καταρτίζεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις καταστάσεις του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα, χωριστά κατά βαθμούς και κλάδους στους πίνακες προακτέων και μη προακτέων.

Στο **άρθρο 14 παρ. 1**, αναφέρεται ότι οι προϊστάμενοι όλων των οργανικών

θέσεων, πλην της γενικής διεύθυνσης, επιλέγονται κατόπιν κρίσεως του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, για θητεία τεσσάρων ετών, και αναλύεται η λειτουργική ιεραρχία.

Στο **άρθρο 15** παρουσιάζονται τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων τμήματος, αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας.

Στο **άρθρο 16** παρουσιάζονται τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων διεύθυνσης, υποδιεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας.

Στο **άρθρο 17 παρ. 1** αναφέρεται ότι οι πίνακες προακτέων, καθώς και οι πίνακες επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, που καταρτίζονται σύμφωνα με τα άρθρα 4, 5 και 6 του παρόντος, υποβάλλονται για κύρωση μέσα σε δέκα ημέρες στο αρμόδιο όργανο διοίκησης, το οποίο και εξετάζει μόνο τη νομιμότητα της διαδικασίας κατάρτισής τους και, εφόσον διαπιστώσει παράβαση των σχετικών διατάξεων, αναπέμπει τους πίνακες στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο υποχρεούται να αποφασίσει εκ νέου εντός δέκα ημερών.

Στην **παρ. 2 του άρθρου 17** ορίζεται ότι οι πίνακες που κυρώνονται σύμφωνα με τα ανωτέρω, είναι οριστικοί και κοινοποιούνται μέσω των αρμόδιων υπηρεσιών σε όλους τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους.

Στο τέλος του άρθρου 17 σημειώνεται ότι οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται μέσα σε ένα μήνα από την κύρωση των πινάκων. Ομοίως, οι υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί ως προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

τοποθετούνται μέσα σε ένα μήνα από την κύρωση των σχετικών πινάκων.

Στην **παρ. 1 του άρθρου 18** ως προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων, των Περιφερειών, των ν.π.δ.δ. και των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, επιλέγονται όχι μόνο ανώτατα στελέχη της κατηγορίας ΠΕ του Δημοσίου Τομέα αλλά και στελέχη του Ιδιωτικού Τομέα. Δικαίωμα συμμετοχής παρέχεται σε ιδιώτες που είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμου διπλώματος της αλλοδαπής και έχουν δεκαπενταετή τουλάχιστον επαγγελματική προϋπηρεσία. Επιπλέον, οι υποψήφιοι ιδιώτες δεν πρέπει να έχουν κώλυμα διορισμού, κατά τα οριζόμενα στις κείμενες διατάξεις.

Στη συνέχεια, κατά το **άρθρο 19** συστήνεται ως όργανο για την επιλογή των προϊσταμένων γενικής διεύθυνσης Ειδική Επιτροπή Επιλογής η οποία συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και αποτελείται από ένα αντιπρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ως πρόεδρο και τρεις καθηγητές ΑΕΙ που προτείνονται από τις πρυτανικές αρχές, τον πρόεδρο της ΑΔΕΔΥ, το Συνήγορο του Πολίτη, ένα Γενικό Διευθυντή και ένα διευθυντικό στέλεχος του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Στο **άρθρο 20** αναφέρεται στην προκήρυξη των θέσεων προϊσταμένων γενικής διεύθυνσης και στην υποβολή της αίτησης υποψηφιότητας.

Στο **άρθρο 21** εξηγείται η διαδικασία επιλογής των προϊσταμένων γενικής διεύθυνσης και στο **άρθρο 22** η διαδικασία τοποθέτησής τους.

Στο **άρθρο 23** ρυθμίζεται η υπηρεσιακή κατάσταση των ανωτέρω σε περι-

πτωση απόλυσης, απαλλαγής, παραίτησης και αναπλήρωσής τους.

Και στο **άρθρο 24** προβλέπεται η σύνθεση του Συμβουλίου των προϊσταμένων γενικής διεύθυνσης.

Το **τρίτο μέρος** του Σχεδίου Νόμου (Σχ/Ν) αναφέρεται στις μετατάξεις από υπηρεσία σε υπηρεσία και περιλαμβάνει τα άρθρα 25, 26, 27, 28 και 29.

Κατά το **άρθρο 25 παρ. 1**, ο αριθμός των κενών οργανικών θέσεων κατά κλάδο και ειδικότητα, υπαλλήλων που μπορεί να καλυφθούν με μετάταξη, προσδιορίζεται με βάση τον ετήσιο προγραμματισμό των αναγκών για προσλήψεις.

Στην **παρ. 4 του άρθρου 25** αναφέρεται ότι η μετάταξη των υπαλλήλων γίνεται μετά από αίτησή τους με απόφαση των οικείων Υπουργών και γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων.

Ενώ κατά την **παρ. 5 του άρθρου 25** σημειώνεται ότι στην περίπτωση των μετατάξεων σε παραμεθόριες περιοχές δεν απαιτείται γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων. Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι οι υπάλληλοι που μετατάσσονται ή μεταφέρονται κατ' εφαρμογή αυτής της παραγράφου 5 σε παραμεθόριες περιοχές υποχρεούνται να υπηρετήσουν σε αυτές για μια πενταετία με βάση την **παρ. 9 του άρθρου 25**.

Στο **άρθρο 26** περιγράφονται οι όροι και η διαδικασία των μετατάξεων των υπαλλήλων στην περίπτωση κατάργησης θέσεων, κλάδων ή υπηρεσιών, συγχώνευσης κλάδων ή υπηρεσιών, μετατροπής υπηρεσιών ή ν.π.δ.δ. σε ν.π.ι.δ. ή Α.Ε., καθώς και

στην περίπτωση ανάγκης για ορθολογικότερη αναδιάρθρωση προσωπικού.

Στο **άρθρο 27** περιλαμβάνονται ορισμένες ειδικές διατάξεις για άμεση στελέχωση υπηρεσιών.

Στο **άρθρο 28** γίνεται αναφορά στις μετατάξεις αποσπασμένων υπαλλήλων.

Πιο συγκεκριμένα στην **παρ. 1 του άρθρου 28** αναφέρεται ότι οι μόνιμοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου δημοσίων υπηρεσιών κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ που είναι αποσπασμένοι τουλάχιστον επί ένα (1) έτος μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος μπορούν να μετατάσσονται ή να μεταφέρονται με αίτησή τους στην υπηρεσία που είναι αποσπασμένοι.

Κατά το **άρθρο 28 παρ. 2** διευκρινίζεται ότι οι υπάλληλοι μετατάσσονται ή μεταφέρονται με την ίδια σχέση εργασίας σε κενές οργανικές θέσεις κλάδων ή ειδικοτήτων αντίστοιχων με αυτούς που ανήκουν οι θέσεις που κατέχουν. Σημειώνεται ακόμη ότι η μετάταξη μπορεί να γίνεται και σε κενές θέσεις συναφών κλάδων, σύμφωνα με την κρίση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Στην **παρ. 3 του άρθρου 28** ορίζεται ότι εάν δεν υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες υποδοχής όπου υπηρετούν ως αποσπασμένοι οι υπάλληλοι, μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για μετάταξη σε κενές οργανικές θέσεις ΟΤΑ α' και β' βαθμού που επιλέγουν με αίτησή τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις προηγούμενες παραγράφους.

Ομοίως, τα ίδια προβλέπονται και για τους υπαλλήλους ΔΕ και ΥΕ με τις ίδιες προϋποθέσεις, όπως ορίζεται από την **παρ. 4 του άρθρου 28**.

Σύμφωνα με την **παρ. 11 του άρθρου**, από την εφαρμογή του παρόντος άρθρου εξαιρούνται οι υπηρετούντες με απόσπαση στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας (παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 2469/1997), το αποσπασμένο από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων πάσης φύσεως εκπαιδευτικό προσωπικό, και οι υπηρετούντες με απόσπαση στα Περιφερειακά Συστήματα Υγείας, ΠεΣΥ (ν.2889/2001).

Στο **άρθρο 29** προβλέπεται η δυνατότητα αποσπάσεων των τακτικών δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε στα πλαίσια αμοιβαίων και ταυτόχρονων ανταλλαγών με υπαλλήλους των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε στα πλαίσια διμερών συμφωνιών μεταξύ της χώρας μας και των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως προβλέπεται από τις παραγράφους 1 και 2 αντίστοιχα.

Στο **τέταρτο μέρος** του Σχεδίου Νόμου παραθέτονται οι ρυθμίσεις δύο ειδικών θεμάτων στα άρθρα 30 και 31.

Όσον αφορά στο **άρθρο 30**, προβλέπεται η αποχή των υπαλλήλων που θα προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους κατά το χρόνο προετοιμασίας και τέλεσης των Ολυμπιακών Αγώνων για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα της συμμετοχής τους, το οποίο δεν θα υπερβαίνει τις δέκα εργάσιμες ημέρες.

Επιπρόσθετα, με απόφαση του Υπουργού ΕΣ.Δ.Δ.Α. θα ρυθμιστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις της αποχής των υπαλλήλων από τα καθήκοντα της οργανικής τους θέσης και ειδικότερα, ο ανώτατος αριθμός των υπαλλήλων αυτών κατά υπηρεσία, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την αποδέσμευση των υπαλλήλων για το διάστημα της εθελοντικής συμμετοχής τους και την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών.

Ακόμη, στο **άρθρο 31** προβλέπεται για τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κατά των οποίων ασκείται ποινική δίωξη για αδικήματα που τους αποδίδονται στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους και προς το συμφέρον της υπηρεσίας, το δικαίωμα παροχής νομικής στήριξης από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους. Το δημόσιο καταβάλλει στο δικόμορο την αμοιβή του πληρεξούσιου δικηγόρου, η οποία ισούται με το γραμμάτιο προείσπραξης του Δικηγορικού Συλλόγου.

Ο υπάλληλος στερείται της αξίωσης για την καταβολή του παραπάνω ποσού στην περίπτωση που η άσκηση ποινικής δίωξης εναντίον του αποτελεί συνέπεια καταγγελίας εκ μέρους της υπηρεσίας.

Το **πέμπτο μέρος** του σχεδίου νόμου παρουσιάζει την απλούστευση της διαδικασίας της έκδοσης διοικητικών πράξεων και διακρίνεται σε τρία άρθρα.

Στο **άρθρο 32** αναλύεται ότι με αποφάσεις του Υπουργού ΕΣ.Δ.Δ.Α. και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού μπορεί να απλουστευτεί η προβλεπόμενη διαδικασία εκδόσεως διοικητικών πράξεων, ιδίως με καθορισμό προθεσμίας εκδόσεώς τους ή με σύντμηση της ήδη προβλεπόμενης προ-

θεσμίας, με την κατάργηση πιστοποιητικών ή άλλων δικαιολογητικών που προβλέπεται να υποβάλλονται για την απόδειξη γεγονότων ή έννομων σχέσεων, με την αντικατάσταση τέτοιων πιστοποιητικών ή δικαιολογητικών με υπεύθυνη δήλωση του ν.1599/1986, καθώς και με την υποχρέωση της υπηρεσίας που είναι αρμόδια για την έκδοση της τελικής πράξης να αναζητά η ίδια πιστοποιητικά ή δικαιολογητικά, που εκδίδονται από άλλες υπηρεσίες, εφ' όσον συνανιεί το πρόσωπο που το αφορούν.

Στο **άρθρο 33** οριοθετείται ο χρόνος διεκπεραίωσης των υποθέσεων από τη Διοίκηση. Στην **παρ. 1 του άρθρου 33** δηλώνεται ρητά ότι οι Υπηρεσίες ή οι αρχές του δημοσίου, των ν.π.δ.δ. και των ΟΤΑ οφείλουν να αποφαινούνται επί των αιτήσεων των πολιτών μέσα σε ορισμένη χρονική προθεσμία που καθορίζεται από τις σχετικές ειδικές διατάξεις, αλλιώς σε προθεσμία όχι μεγαλύτερη των εξήντα ημερών, η οποία αρχίζει από την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος στην αρμόδια υπηρεσία.

Στην **παρ. 2 του άρθρου 33** προστίθενται ειδικότερες προθεσμίες για ορισμένες περιπτώσεις διοικητικών υποθέσεων. Πιο συγκεκριμένα: α) εάν συντρέχει συναρμοδιότητα περισσότερων υπηρεσιών η προθεσμία των εξήντα ημερών παρατείνεται κατά δέκα ημέρες, β) εάν η αίτηση του πολίτη έχει υποβληθεί σε συναρμόδια υπηρεσία, αυτή πρέπει να διαβιβασθεί στην αρμόδια υπηρεσία εντός τεσσάρων ημερών και γ) για τη χορήγηση εγγράφων από τα αρχεία της διοίκησης ή την απόρριψη της σχε-

τικής αίτησης του πολίτη η προθεσμία είναι ένας μήνας.

Στην **παρ. 3 του άρθρου 33** παραθέτονται όσες κατηγορίες υποθέσεων πολιτών εξαιρούνται από τις χρονικές προθεσμίες.

Στην **παρ. 4 του άρθρου 33** σημειώνεται ότι από τις χρονικές προθεσμίες διεκπεραίωσης εξαιρούνται όσα αιτήματα πολιτών κρίνονται αόριστα, ακατάληπτα, προδήλως παράνομα και καταχρηστικά.

Στις **παρ. 5 και 6 του άρθρου 33** γίνεται αναφορά στο Κέντρο Εξυπηρέτησης Πελατών, το οποίο σύμφωνα με αυτές οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια υπηρεσία τις αιτήσεις εντός της επόμενης ημέρας από την υποβολή τους σε αυτό. Στις περιπτώσεις αποκλειστικών προθεσμιών ως ημερομηνία υποβολής θεωρείται εκείνη της κατάθεσης της αίτησης του ενδιαφερόμενου στο ΚΕΠ.

Στο **άρθρο 34** περιλαμβάνει διάφορες διατάξεις, οι οποίες αφορούν κυρίως σε οργανωτικά θέματα του Υπουργείου ΕΣ.Δ.Δ.Α.

Αξίζει στο σημείο αυτό να αναφερθεί η **παρ. 12 του άρθρου 34**, σύμφωνα με την οποία, οι Δημόσιες Υπηρεσίες, τα ν.π.δ.δ. και οι ΟΤΑ υποχρεούνται να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της προσβασιμότητας και των λοιπών διευκολύνσεων για τα άτομα με αναπηρίες στους χώρους λειτουργίας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

Το παρόν Σχέδιο Νόμου (Σχ/Ν) παρεμβαίνει σε τέσσερις κρίσιμους τομείς της δημόσιας διοίκησης. Πρώτον, στην καθιέρωση ενός συστήματος στοχοθεσίας και μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας του Δημόσιου Τομέα. Δεύτερον, στην αναθεώρηση του υφιστάμενου βαθμολογίου και αντιστοίχως του συστήματος προαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων και του τρόπου επιλογής των διευθυντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης (προϊστάμενοι, διευθυντές και γενικοί διευθυντές). Τρίτον, στην επανενεργοποίηση και την αλλαγή του συστήματος μετατάξεων της δημόσιας διοίκησης. Τέταρτον, στην απλούστευση της διαδικασίας έκδοσης των διοικητικών πράξεων και τη θέσπιση προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να διεκπεραιώνονται οι αιτήσεις των πολιτών.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), θα εξετάσει τις παρεμβάσεις αυτές έχοντας ως γνώμονα ότι η οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης πρέπει να διέπεται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

α. Διαφάνεια στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων,

β. Αντικειμενικότητα στην πρόσληψη, αξιολόγηση και προαγωγή των δημοσίων υπαλλήλων,

γ. Σαφή κατανομή ρόλων και ευθύνης και

δ. Κίνητρα για την προσέλκυση και παραμονή σε αυτή ικανών στελεχών.

Για το συνολικότερο ζήτημα της Δημόσιας Διοίκησης, η Ο.Κ.Ε. θα εκδώσει άμεσα Γνώμη Πρωτοβουλίας.

Η Δημόσια Διοίκηση χαρακτηρίζεται στη χώρα μας από χρόνια προβλήματα, τις συνέπειες των οποίων αντιμετωπίζει ο πολίτης στις καθημερινές συναλλαγές του με αυτή. Η πολυπλοκότητα των διαδικασιών, η γραφειοκρατία, η πολυνομία και η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων, η έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες, η δυσκολία προσδιορισμού της ευθύνης λήψης των αποφάσεων σε συγκεκριμένα πρόσωπα και επίπεδα, η έλλειψη ουσιαστικής και αντικειμενικής κρίσης στις πάσης φύσεως υπηρεσιακές μεταβολές, η ανισοκατανομή των δημοσίων υπαλλήλων και η κατάχρηση του θεσμού των εκτάκτων υπαλλήλων, η έλλειψη διαρκούς επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων και οι χαμηλές αμοιβές είναι μερικά μόνο από τα αρνητικά και χρόνια χαρακτηριστικά της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Το αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν η αναποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης, η παροχή χαμηλής ποιότητας υπηρεσιών και η εργασιακή υποβάθμιση των δημοσίων υπαλλήλων.

Περιγράφοντας την κατάσταση αυτή, η Ο.Κ.Ε. δεν επιθυμεί να υποβαθμίσει ούτε την ατομική προσφορά των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση, με δεδομένα μά-

λιστα τα μέσα που έχουν στη διάθεσή τους, ούτε την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, αλλά ούτε και το παραχθέν έργο που σε πολλούς τομείς είναι σημαντικό. Οι αυξανόμενες όμως απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής είναι πολύ μεγαλύτερες από την πρόοδο που έχει σημειωθεί και υπό αυτό το πρίσμα διατυπώθηκαν οι ανωτέρω παρατηρήσεις.

Έναντι αυτής της κατάστασης, οι προσπάθειες αναμόρφωσης της διοίκησης τα τελευταία 25 χρόνια υπήρξαν πολλές, αλλά έμειναν χωρίς αποτέλεσμα. Η μόνη ίσως μεταρρύθμιση που και εφαρμόστηκε και είχε συνέχεια στο χρόνο ήταν η αλλαγή στον τρόπο προσλήψεων με την ίδρυση του ΑΣΕΠ, η οποία πράγματι ήρε μία από τις πηγές παθογένειας της δημόσιας διοίκησης που αφορούσε στην έλλειψη διαφάνειας και αντικειμενικότητας στον τρόπο προσλήψεων των δημοσίων υπαλλήλων. Η διασφάλιση όμως της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας στις προσλήψεις, στο βαθμό που επιτεύχθηκε, δεν ήταν από μόνες τους ικανές να οδηγήσουν στην προσέλκυση των ικανότερων, ούτε ακόμη περισσότερο στην καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των όσων προσλαμβάνονται. Ωστόσο, ο ΑΣΕΠ κατά γενική παραδοχή είναι ένας θεσμός που πρέπει να διαφυλαχθεί και να θωρακιστεί ακόμη παραπέρα.

Η καθιέρωση του νέου Κώδικα των Δημοσίων Υπαλλήλων δεν μπόρεσε να αλλάξει συνολικά την εικόνα της δημόσιας διοίκησης.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η απόδοση του Δημόσιου Τομέα είναι συσχτισμένη με την ποιοτική αναβάθμισή του και την αμεσότερη αντιμετώπιση των αναγκών

της κοινωνίας και των κυβερνητικών σχεδιασμών.

Η εφαρμογή συγκεκριμένων διατάξεων (π.χ. που αφορούν την κάλυψη των θέσεων του Γενικού Διευθυντή με συμμετοχή ιδιωτών υποψηφίων) εμπεριέχει στοιχεία αμφιβόλου επιτυχίας, διότι μεταφέρει φιλοσοφία και στρατηγική από άλλους χώρους που λειτουργούν βάσει άλλων δεδομένων.

Ενόψει του ανωτέρω προβλήματος και προκειμένου οι προτεινόμενες ρυθμίσεις να εισαχθούν ομαλά στο σύστημα πρέπει να υπάρξει κατάλληλη προετοιμασία αντιλήψεως, στάδια υποδοχής, επικοινωνίας και συνέργειας με τους εργαζόμενους, ώστε να διαμορφώσουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για την επιτυχία του εγχειρήματος. Διαφορετικά, η πρόταση θα λειτουργήσει με αρνητικό τρόπο και με απρόβλεπτες συνέπειες για την εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης.

A. Προκαταρκτικές επισημάνσεις

Είναι χαρακτηριστικό ότι υπάρχουν σε αρκετά σημεία αδιευκρίνιστες προθεσμίες, ελλείπουν κυρώσεις για τη μη εκπλήρωση υποχρεώσεων, καθώς και οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις για την έκδοση υπουργικών αποφάσεων, χρησιμοποιούνται λάθος όροι (π.χ. Περιφερειακό Συμβούλιο Υγείας ενώ το όργανο αυτό έχει ήδη μετονομασθεί σε Περιφερειακό Συμβούλιο Υγείας και Πρόνοιας) καθώς επίσης λείπουν σημαντικές μεταβατικές διατάξεις.

Ειδικότερα, ως προς την τελευταία έλλειψη, επισημαίνεται ότι δεν ρυθμίζεται, εν είδει μεταβατικής διάταξης, η τύχη των ήδη υπηρετούντων στο βαθμό του Διευ-

θунτή και του Γενικού Διευθυντή, καθώς και του Τμηματάρχη.

Συναφώς επισημαίνεται το ότι δεν ορίζεται από το Σχ/Ν ποιες διατάξεις θα εφαρμοσθούν πρώτες: αυτές για το νέο βαθμολόγιο ή αυτές για τη στοχοθεσία; Η απάντηση στο ερώτημα αυτό έχει αυτονόητη σημασία.

Από την άλλη πλευρά πάντως, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει το γεγονός της ταυτόχρονης συνυποβολής προς κρίση του Σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος για την αξιολόγηση του μονίμου προσωπικού των δημοσίων υπαλλήλων και ν.π.δ.δ. **Η θετική αυτή καινοτομία πρέπει να γενικευθεί ως νομο - παρασκευαστική πρακτική** ώστε να πάψει η τακτική της παραπομπής της ρύθμισης σημαντικών ζητημάτων για το αόριστο μέλλον και χωρίς τη δυνατότητα ουσιαστικού πολιτικού διαλόγου, με τη μέθοδο των αγνώστου περιεχομένου Προεδρικών Διαταγμάτων.

Επίσης, η αναθεώρηση του συστήματος του βαθμολογίου θα έπρεπε να συνοδεύεται και από αντίστοιχη επανεξέταση του ζητήματος της σύνθεσης και της **όλης λειτουργίας των Υπηρεσιακών Συμβουλίων** προς την κατεύθυνση της αντικειμενικότερης, αλλά και ουσιαστικότερης λειτουργίας τους.¹ Η πρόσφατη αναθεώρηση του Συντάγματος που έβαλε τέρμα στο θεσμό της προεδρίας των συμβουλίων αυτών από δικαστικούς, αν μη τι άλλο, αποτελεί αφορμή για μία ουσιαστική επανεξέταση

του όλου θεσμού. Το Σχ/Ν θα πρέπει να αντιμετωπίσει το θέμα αυτό.

Το Σχ/Ν δεν θίγει το κρίσιμο ζήτημα της διαρκούς επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων που θα πρέπει να παρέχεται με σκοπό την επικαιροποίηση των γνώσεών τους. Με την ευκαιρία της Γνώμης αυτής, η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει την άποψη ότι το θέμα της διαρκούς επιμόρφωσης αποτελεί ζήτημα που θα πρέπει να εξετασθεί άμεσα προκειμένου αυτή να έχει ουσιαστικό περιεχόμενο και να διασφαλίζεται η ευρεία συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτή.

Γενικά επισημαίνεται ότι τα θέματα της Δημόσιας Διοίκησης επεκτείνονται σε ευρύτατο πλαίσιο και δεν αντιμετωπίζονται με το παρόν Σχ/Ν.

Β. Διοίκηση μέσω στόχων και μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας στο δημόσιο τομέα

Πρώτον, η καθιέρωση συγκεκριμένων στόχων, ο προγραμματισμός δράσης και η αντίστοιχη αξιολόγηση μπορεί να λειτουργήσει θετικά για την αποδοτικότητα της δημόσιας διοίκησης και για την αναβάθμιση των προσφερόμενων από αυτήν υπηρεσιών με την προϋπόθεση ότι θα καθιερωθούν τέτοιες διαδικασίες (σύμφωνα και με τα διεθνώς ισχύοντα) ώστε να εξασφαλισθεί η ενεργός και ουσιαστική συμμετοχή και συνυπευθυνότητα των εργαζομένων στη διαδικασία στοχοθεσίας.

1 Το Σχ/Ν δεν θίγει το ζήτημα αυτό παρά μόνο σε ό,τι αφορά τα Συμβούλια για τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων.

Θα πρέπει όμως προηγουμένως να γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσης σε κάθε υπηρεσία, κάτι που αποτελεί σημαντική έλλειψη της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτών των καθηκόντων, θα μπορεί να γίνει καλύτερη εξατομίκευση των στόχων για κάθε χρονιά.

Δεύτερον, η εισαγωγή μιας τέτοιας καινοτομίας θα πρέπει να συνοδευθεί από την κατάλληλη προετοιμασία και εκπαίδευση των εργαζόμενων που θα αναλάβουν να προσδιορίσουν και να εφαρμόσουν τους στόχους. Θα πρέπει να γίνουν ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια στα συναφή θέματα της διοικητικής επιστήμης ώστε να διασφαλισθεί η ορθή πρώτη εφαρμογή των σχετικών διατάξεων που είναι και η πιο κρίσιμη προκειμένου να λειτουργήσει και να καταξιωθεί στην πράξη ο θεσμός αυτός.

Τρίτον, θα πρέπει η στοχοθεσία να μην αποτελέσει αποκλειστικά αντικείμενο διαλόγου προϊσταμένου με κάθε μεμονωμένο υπάλληλο, αλλά και πολυμερούς διάλογου. Συγκεκριμένα, σε περιοδικά διαστήματα θα πρέπει να γίνεται συζήτηση με όλους τους εργαζόμενους με σκοπό τον απολογισμό της παρελθούσας περιόδου και τη στοχοθεσία για τη νέα.

Γ. Βαθμολόγιο

Τα πιο σημαντικά από τα ρυθμιζόμενα ζητήματα και τα οποία χρήζουν σχολιασμού είναι τα εξής :

1. Καθιέρωση τριών βαθμών (εισηγητής, στέλεχος διοίκησης β' και στέλεχος διοίκησης α') και ενός εισαγωγικού βαθμού για την κατηγορία ΠΕ και ΤΕ και τεσσάρων βαθμών και ενός εισαγωγικού βαθμού για τις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ.

Οι τρεις βαθμοί (πλέον του εισαγωγικού) στον κλάδο ΠΕ και ΤΕ είναι λίγοι καθώς οδηγούν σε ένα σύστημα όπου κάποιος, μετά από 10 μόλις χρόνια υπηρεσία (2+4+4) θα έχει φθάσει στον ανώτερο βαθμό. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει πληθωρισμός υπαλλήλων στην κορυφή του βαθμολογίου και θα μειώνει τις προοπτικές εξέλιξης και τα αντίστοιχα κίνητρα.

Προτείνεται η καθιέρωση 4 βαθμών πέραν του εισαγωγικού. Οι δύο ανώτεροι βαθμοί θα αντιστοιχούν στα καθήκοντα ευθύνης του Προϊστάμενου Διεύθυνσης και του Προϊστάμενου Γενικής Διεύθυνσης και η προαγωγή θα γίνεται μετά από προκήρυξη για την πλήρωση κενών θέσεων.

Επίσης, θα ήταν σκόπιμο η ονομασία του κάθε βαθμού να μην είναι αόριστη («στέλεχος διοίκησης») αλλά να αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα. Προτείνονται οι εξής βαθμοί:

- α) Γενικός Διευθυντής
- β) Διευθυντής
- γ) Τμηματάρχης
- δ) Εισηγητής
- ε) Δόκιμος

2. Καθιέρωση γραπτού διαγωνισμού για την επιλογή στις θέσεις Προϊσταμένων, Διευθυντών και Γενικών Διευθυντών.

Ο γραπτός διαγωνισμός μπορεί ως θεσμός να δώσει αυξημένα εχέγγυα αντικειμενικής κρίσης για τις κρίσιμες διευθυντικές θέσεις.

Το σύστημα όμως που προτείνει το Σχ/Ν με την καθιέρωση γραπτού διαγωνι-

σμού για κάθε μία από τις δύο διευθυντικές θέσεις (Διευθυντής, Γενικός Διευθυντής) επιβαρύνει υπερβολικά τη διαδικασία επιλογής των ανώτατων στελεχών, ενώ αγνοεί και την ανάγκη προηγούμενης επιμόρφωσης.

Προτείνεται η καθιέρωση ενιαίου γραπτού διαγωνισμού στον οποίο θα μετέχουν όσοι επιθυμούν να κριθούν για τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι για να μην έχουμε συνεχείς διαγωνισμούς θα πρέπει τα αποτελέσματα να έχουν ισχύ για ορισμένο χρονικό διάστημα. Ακόμη, για την επιλογή των θέσεων θα συνυπολογίζονται και τα άλλα δύο κριτήρια, που είναι η συνέντευξη και τα αντικειμενικά στοιχεία της υποψηφιότητας (πτυχίο, μεταπτυχιακά, προϋπηρεσία κ.λπ.).

Θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα μετά την επιλογή αυτών που θα αναλάβουν τις διευθυντικές θέσεις, να μεσολαβεί ένα διάστημα ειδικής επιμόρφωσής τους σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης.

3. Συμμετοχή ιδιωτών ως υποψηφίων για τις θέσεις του Γενικού Διευθυντή.

Όπως ειπώθηκε και στη Γενική Αξιολόγηση το μέτρο της συμμετοχής ιδιωτών υποψηφίων για τις θέσεις του Γενικού Διευθυντή θα οδηγήσει σε προβληματικές καταστάσεις για πολλούς λόγους: α) υπάρχει δυσχέρεια σύγκρισης, με αντικειμενικό τρόπο, της προϋπηρεσίας ενός υποψήφιου προερχόμενου από τον ιδιωτικό και ενός από το δημόσιο τομέα β) το στέλεχος από τον ιδιωτικό τομέα –εφ’ όσον επιλεγεί– θα έχει σοβαρές δυσκολίες προσαρμογής

στην ιεραρχία της δημόσιας διοίκησης και συνεργασίας με ανθρώπους που μόλις θα έχει υπερκεράσει και οι οποίοι θα υπηρετούν 10, 20 και 30 χρόνια στην υπηρεσία, γ) σε κάθε περίπτωση, η υφιστάμενη «δεξαμενή» υποψηφίων για τη θέση του Γενικού Διευθυντή από τους Διευθυντές (πρόκειται για μια αναλογία 4.458 Διευθυντών για 201 θέσεις Γενικών Διευθυντών) είναι παραπάνω από επαρκής για να βρεθούν ικανότατοι Γενικοί Διευθυντές.

4. Συμβόλαιο αποδοτικότητας με το Γενικό Διευθυντή.

Α' Άποψη: Δεν γίνεται κατανοητή η ανάγκη ύπαρξης συμβολαίου αποδοτικότητας με το Γενικό Διευθυντή αφού προηγουμένως έχει καθιερωθεί το σύστημα της στοχοθέτησης. Με βάση αυτό το σύστημα, θα αξιολογηθεί στο τέλος της θητείας του ο Γενικός Διευθυντής και θα κριθεί με άλλους υποψηφίους για την επόμενη τριετία.

Β' Άποψη: Κρίνεται θετικά το συμβόλαιο αποδοτικότητας ως χρήσιμο εργαλείο προσδιορισμού των υποχρεώσεων του Γενικού Διευθυντή και αξιολόγησής του κατά της διάρκειας της θητείας του.

Δ. Μετατάξεις

Ο θεσμός των μετατάξεων καταστρατηγήθηκε στο παρελθόν και εφαρμόστηκε με μη αντικειμενικό και αδιαφανή τρόπο και για σκοπούς άσχετους με το συμφέρον της δημόσιας διοίκησης.

Πέραν αυτών των διαπιστώσεων για την πρακτική εφαρμογή του θεσμού, σε επίπεδο αρχών η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει τα εξής:

α. Οι μετατάξεις δεν θα πρέπει να είναι ένα μέσο για την ανέξοδη κάλυψη κενών θέσεων. Οι κενές θέσεις έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις και χρήζουν συγκεκριμένης διαδικασίας νέων προσλήψεων. Η κάλυψη των αναγκών με υπαλλήλους που έχουν εμπειρία σε άσχετες υπηρεσίες λειτουργεί σε βάρος της Δημόσιας Διοίκησης.

β. Οι μετατάξεις έχουν πράγματι νόημα στις περιπτώσεις που μειώνονται οι ανάγκες σε μια υπηρεσία (οπότε υπάρχει πλεονάζον προσωπικό). Σε αυτές τις περιπτώσεις θα πρέπει να γίνονται μετατάξεις σε συναφείς υπηρεσίες έτσι ώστε να αξιοποιείται πραγματικά η εμπειρία των μετατασσομένων.

γ. Σε κάθε περίπτωση προαπαιτούμενο είναι η σύνταξη των νέων οργανισμών των Δημοσίων Υπηρεσιών στους οποίους θα προσδιορίζονται τα αριθμητικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των οργανικών θέσεων.

Ε. Απλούστευση διαδικασίας έκδοσης διοικητικών πράξεων

Οι σχετικές διατάξεις κρίνονται θετικά αλλά θα πρέπει να διασφαλισθεί η εφαρμογή τους. Ειδικότερα, είναι σκόπιμο να προβλεφθεί η υποχρέωση κάθε Υπουργείου να υποβάλει στο ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. εντός δωδεκαμήνου από την έναρξη ισχύος του

νόμου αναλυτική κατάσταση με τις αλλαγές που επήλθαν σε εφαρμογή της διάταξης αυτής. Η έκθεση αυτή θα πρέπει να υποβάλλεται περιοδικά κάθε χρόνο και να δίδεται στη δημοσιότητα με ευθύνη του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.

Ως προς τις προθεσμίες διεκπεραίωσης των υποθέσεων από τη Διοίκηση, διατηρείται σε ισχύ ο κανόνας των 60 ημερών. Σε μία εποχή μηχανογράφησης των αρχείων και γενικότερα επιτάχυνσης των διαδικασιών και των αντίστοιχων αναγκών, θα πρέπει να εξετασθεί το ενδεχόμενο σύντημησης της προθεσμίας αυτής.

Πέραν αυτού, προβληματισμό προκαλεί η διάταξη που μεταξύ άλλων προβλέπει την εξαίρεση από την 60ήμερη προθεσμία διεκπεραίωσης των αιτημάτων που είναι «αόριστα» ή «ακατάληπτα». Η εξαίρεση αυτή μπορεί να αποτελέσει το παράθυρο για την καταστρατήγηση της υποχρέωσης τήρησης της προθεσμίας αυτής. Στις περιπτώσεις που πράγματι αυτά είναι αόριστα ή ακατάληπτα, η Διοίκηση δεν έχει παρά να το επισημάνει στον πολίτη ούτως ώστε εκείνος να προβεί στη θεραπεία του προβλήματος. Θα πρέπει να καταργηθεί η εξαίρεση για τις δύο αυτές περιπτώσεις και η Δημόσια Διοίκηση θα πρέπει να απαντά στα αιτήματα αυτά εντός μίας σύντομης προθεσμίας επισημαίνοντας στον πολίτη το αόριστο ή το ακατάληπτο του αιτήματός του.

Γ' ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Άρθρο 3

Διαδικασία καθορισμού των στόχων

Παρ. 1

Σύμφωνα με τα όσα ειπώθηκαν στη Γενική Αξιολόγηση, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι πριν από τη διαδικασία στοχοθέτησης, προηγείται η καταγραφή των καθηκόντων της κάθε οργανικής θέσης. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 6 μηνών έτους από την έναρξη ισχύος του νόμου.

Παρ. 2

Η διάταξη ορίζει ότι σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο, οι στόχοι καθορίζονται «κατόπιν συνεργασίας και συμφωνίας μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένων. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία, ο οικείος προϊστάμενος αποφασίζει σχετικά».

Η διατύπωση της διάταξης ενέχει τον κίνδυνο δημιουργίας μιας πολύ φορμαλιστικής διαδικασίας που είτε θα οδηγήσει σε αένας συζητήσεις είτε, σε άλλες περιπτώσεις, θα καταστήσει τη συζήτηση τυπική διαδικασία που θα ολοκληρώνει εσπευσμένα ο προϊστάμενος για να ανακοινώσει στη συνέχεια τις αποφάσεις τους.

Η Ο.Κ.Ε προτείνει την διατύπωση με την οποία οι στόχοι θα καθορίζονται «κατόπιν συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένων και η απόρ-

ριψη από τον προϊστάμενο θα τεκμηριώνεται συγκεκριμένα σε όλα τα επίπεδα.»

Επίσης, προτείνεται να προβλεφθεί η διαδικασία συλλογικής συζήτησης με τους εργαζόμενους σε μία υπηρεσία, σύμφωνα με τα όσα ειπώθηκαν στο κεφάλαιο της Γενικής Αξιολόγησης.

Τέλος, σημειώνεται ότι πρέπει να ρυθμισθεί και το θέμα της περιφερειακής κατανομής των στόχων μεταξύ Κεντρικής Υπηρεσίας και Νομαρχιών.

Άρθρο 4

Παρακολούθηση της υλοποίησης των στόχων

Ισχύει και εδώ η πρόταση για την Ολομέλεια (βλ. Γενική Αξιολόγηση και παρατήρηση στο άρθρο 3 παρ. 3).

Η διάταξη επίσης προβλέπει τη δυνατότητα «επανακαθορισμού των στόχων ή τροποποίησης του ετήσιου χρονοδιαγράμματος υλοποίησής τους» σε περίπτωση που διαπιστωθεί «σοβαρή απόκλιση μεταξύ των επιθυμητών και πραγματικών αποτελεσμάτων». Η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με τον επανακαθορισμό των στόχων μόνο σε περιπτώσεις αντικειμενικών αναγκών, οι οποίες προκύπτουν πέραν της δυνατότητας πρόβλεψης. Δεν γίνεται κατανοητή η διάταξη στο βαθμό που δεν αφορά περιπτώσεις όπου έχουν προκύψει αντικειμενικά νέες

συνθήκες και δεδομένα (γι αυτές τις περιπτώσεις κάνει λόγο η αμέσως επόμενη παράγραφος του άρθρου). Εάν λοιπόν αποκλεισθούν οι περιπτώσεις αντικειμενικών αλλαγών, τότε η απόκλιση των στόχων θα οφείλεται σε υποκειμενικές αδυναμίες. Σε μια τέτοια όμως περίπτωση, η διδόμενη με τη διάταξη δυνατότητα αναθεώρησης των στόχων μπορεί να αποτελέσει το παράθυρο για να αποδυναμωθεί κάθε νόημα της διαδικασίας στοχοθεσίας.

Άρθρο 10

Χρόνος εφαρμογής

Προβλέπεται ότι εντός τριμήνου από την έναρξη ισχύος του νόμου, θα καθορισθούν οι υπηρεσιακές μονάδες στις οποίες θα ακολουθηθεί η διαδικασία μέτρησης της αποδοτικότητας.

Η διάταξη, έτσι όπως είναι διατυπωμένη, δείχνει να είναι σε αντίθεση με το άρθρο 2 που προβλέπει ότι η διαδικασία στοχοθέτησης εφαρμόζεται σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και τα ν.π.δ.δ. Προφανώς η διάταξη αναφέρεται στον καθορισμό των μονάδων που σε πρώτη φάση θα εφαρμόσουν το σύστημα, με πιλοτικό ίσως χαρακτήρα. Εάν πράγματι αυτό είναι το νόημα, θα πρέπει να αναδιατυπωθεί κατάλληλα η διάταξη. Αλλιώς θα πρέπει να απαλειφθεί προς αποφυγή παρερμηνειών.

Άρθρο 15

Κριτήρια και διαδικασία επιλογής προϊσταμένων τμήματος, αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας

Παρ. 2

Θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν και να μοριοδοτείται και η υπηρεσία σε θέσεις ευθύνης.

Παρ. 3

Δεδομένου ότι η διαδικασία αφορά σε θέσεις υψηλής ευθύνης κρίνεται σκόπιμο να είναι υποχρεωτική και όχι δυναμική η συνέντευξη προκειμένου το Υπηρεσιακό Συμβούλιο να σχηματίσει προσωπική άποψη για την προσωπικότητα του κάθε υποψηφίου.

Παρ. 4

Όπως τονίστηκε και στην Γενική Αξιολόγηση υπάρχει ανάγκη θέσπισης μεταβατικών διατάξεων προκειμένου να εξασφαλισθεί η ομαλή εφαρμογή του νέου συστήματος.

Άρθρο 19

Όργανο για την επιλογή των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης

Οι καθηγητές-μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου κρίνεται σκόπιμο να προέρχονται από συναφείς, προς τη Δημόσια Διοίκηση και προς την προκηρυσσόμενη θέση του Γενικού Διευθυντή, επιστημονικούς κλάδους.

Άρθρο 31

Η Ο.Κ.Ε. προτείνει η παροχή νομικής στήριξης να μην περιορίζεται στους προϊσταμένους.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Καθηγητής **ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΙΝΤΗΣ**

Στην Ολομέλεια της 21ης Ιουλίου 2003 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Καθηγητής Ανδρέας Κιντής

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

*Κυριαζής Δημήτριος
πρώην Πρόεδρος Σ.Ε.Β.*

*Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Λιόλιος Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.*

Α' ΟΜΑΔΑ

*Αναλυτής Νικόλαος
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Σ.Ε.Β.*

*Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Μαστρογιάννης Αναστάσιος
Εκπρόσωπος Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.*

*Μότσος Γεώργιος
Σύμβουλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.*

*Γκοτσόπουλος Χρήστος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.*

*Σκορίνης Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.*

*Τσατήρης Γεώργιος
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών*

Β' ΟΜΑΔΑ

*Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Σπανού Δέσποινα
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Γκούβερη Ρέα
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Κόλλιας Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Παπασύρου Σπύρου
Προέδρου Α.Δ.Ε.Δ.Υ.*

*Μπάρλος Αλέξανδρος
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πολυζωγόπουλου Χρήστου
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.*

*Σκαρμούτσος Διονύσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.*

Γ' ΟΜΑΔΑ

*Γιατράκος Νικόλαος
τ. Αναπληρωτής Δήμαρχος Αθηναίων
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.*

*Καραγιάννης Δημήτριος
Εκπρόσωπος ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.*

*Σωτηρίου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.
σε αναπλήρωση του
Κοιμήση Απόστολου
Εκπροσώπου Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.*

*Κορκόβελος Ιωάννης
Εκπρόσωπος Δικηγορικού Συλλόγου
Αθηνών*

*Κεκελέκη Ευαγγελία
Γενική Γραμματέας ΚΕ.Π.ΚΑ.
σε αναπλήρωση του
Τσεμπερλίδη Νικολάου
Προέδρου Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.*

*Τσανικλίδης Φώτης
Εκπρόσωπος Γεωτεχνικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος*

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της Δρος Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: (210) 9249510-2, Fax: (210) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr