

► Βασικό στοιχείο του σχεδίου είναι η αξιολόγηση τόσο των δομών όσο και του προσωπικού προκειμένου να εντοπισθούν οι υπάλληλοι που τελικώς θα δουν την πόρτα της εξόδου. Πρώτος στόχος είναι να προσδιοριστούν ποιοι φορείς θα καταργηθούν.

ΠΕΝΤΕ ΒΗΜΑΤΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Πειθαρχικά - εξπρές στη σκιά των απολύσεων

ΤΟΥ ΗΛΙΑ ΜΠΕΝΕΚΟΥ

Σε πέντε στάδια και με διαδικασίες εξπρές καλείται να υλοποιήσει ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης το σχέδιο αναμόρφωσης του Δημοσίου προκειμένου να πείσει τους ελεγκτές της τρόικας, που επιστρέφουν στις αρχές Απριλίου ότι η «απάντησή» του στο επιτακτικό αίτημα για απολύσεις, είναι ρεαλιστική και υλοποιήσιμη. Σύνθημα της ελληνικής πλευράς είναι η ποιοτική και όχι μόνο ποσοπική αναμόρφωση του κράτους, ενώ βασικό στοιχείο του σχεδίου, είναι η αξιολόγηση τόσο των δομών



►► Ο Αντ. Μανιτάκης

συγχώνευση. Έχοντας καταλήξει στους στόχους τους οποίους θα πρέπει να φέρει εις πέρας κάθε φορέας, το υπουργείο προχωρεί άμεσα σε κατάρτιση νέων οργανογραμμάτων και κατάργηση - συγχώνευση δομών οι οποίες δεν προσφέρουν στη λειτουργία της κρατικής μηχανής. Υπενθυμίζεται ότι για το στενό δημόσιο η διαδικασία πλησιάζει στο τέλος της καθώς υπολείπεται η επίσημη παρουσίαση των νέων οργανογραμμάτων μόνο πέντε υπουργείων ενώ επιταχύνονται οι διαδικασίες για τους φορείς που βρίσκονται κάτω από την κεντρική κυβέρνηση και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα

όσο και του προσωπικού προκειμένου να εντοπισθούν οι υπάλληλοι που τελικώς θα δουν την πόρτα της εξόδου. Η συμφωνία που υπήρξε ήταν να... πορευτούμε μέχρι τον επόμενο έλεγχο με το σχέδιο Μανιτάκη, χωρίς να δοθούν αριθμοί για απολύσεις, υπό την προϋπόθεση όμως, ότι τα χρονοδιαγράμματά του θα τηρηθούν απαρέγκλιτα.

Στο πλαίσιο αυτό αυτό το επιτελείο του υπουργείου πρέπει να ολοκληρώσει τις εξής δράσεις:



Σύνθημα της ελληνικής πλευράς είναι η ποιοτική και όχι μόνο ποσοτική αναμόρφωση του κράτους



ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

1 Σε πλήρη «αφύπνιση» μπαίνουν τα πειθαρχικά συμβούλια προκειμένου να λυθεί οριστικά το θέμα με τους επίορκους. «Η αυτοδίκαιη αργία αφορά αποκλειστικά και μόνο υπαλλήλους που έχουν παραπεμφθεί για σοβαρότατα πειθαρχικά και ποινικά αδικήματα» διευκρίνισε χθες ο Αντ. Μανιτάκης, ενώ έκανε γνωστό ότι όλα τα νέα πειθαρχικά συμβούλια έχουν συγκροτηθεί. Ήδη έχουν διαβιβαστεί και εξετάζονται στα πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια όλες οι εκκρεμείς υποθέσεις, που είναι 1550. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο έχει επιταχύνει τους ρυθμούς εργασιών του και εξετάζει περίπου 10 - 15 υποθέσεις την εβδομάδα από το σύνολο των 450 υποθέσεων που εκκρεμούν και μόνο τον Φεβρουάριο εξέδωσε περισσότερες από τριάντα αποφάσεις. Παράλληλα απεστάλησαν προς έλεγχο στο Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης το σύνολο των περίπου 1.900 περιπτώσεων υπαλλήλων στους οποίους έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για αδικήματα τα οποία επισύρουν σοβαρές ποινές από το 2007 και εντεύθεν.

ΝΕΕΣ ΔΟΜΕΣ

2 Πρώτος στόχος είναι να προσδιοριστούν ποιοι φορείς θα οδηγηθούν σε κατάργηση ή

Σταθερή αξιολόγηση για όλους

5 Η διαδικασία είναι διαρκής και αφορά όλους τους υπαλλήλους, ανεξάρτητα αν στο φορέα που υπηρετούν θα υπάρξουν αλλαγές.

Ήδη το υπουργείο προχωρεί σε θεσμική θέτηση ενός μονιμού συστήματος αξιολόγησης και για το λόγο αυτό κάλεσε τους υπουργούς να θέσουν στόχους και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης που θα αναλάβει κάθε φορέας, ενώ παράλληλα επικαιροποιούνται οι δείκτες μέτρησης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Με τον τρόπο αυτό το υπουργείο επιχειρεί να αποδείξει στην τρόικα πως παράλληλα με το επιχειρησιακό σχέδιο για διαχείριση του προσωπικού το 2013 θα πρέπει για τα επόμενα έτη και σύστημα σταθερής αξιολόγησης και απομάκρυνσης ακατάλληλων υπαλλήλων.

Σύμφωνα με πληροφορίες είναι έτοιμα τα οργανογράμματα για τρεις φορείς (ΕΟΦ, Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής και δήμος Θεσσαλονίκης), οι οποίοι και θα χρησιμεύσουν ως «πλότοι». Ωστόσο, το εγχείρημα δεν είναι τόσο απλό, καθώς ήδη σκοντάφτει σε έντονες αντιδράσεις από εργαζόμενους.

ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3 Παράλληλα με τα οργανογράμματα θα υπάρξει πρόβλεψη για το πόσες και ποιες θέσεις εργασίας χρειάζονται. Η μέχρι τώρα εικόνα των εργαζόμενων που απασχολούνται χωρίς συγκεκριμένα καθήκοντα και χωρίς προσδιορισμένη περιγραφή θέσης ανήκει στο παρελθόν. Στο εξής για κάθε θέση πρέπει να καθοριστεί συγκεκριμένο εργασιακό προφίλ, αυτό που από το υπουργείο περιγράφεται ως «staffing plans», ώστε ανά πάσα στιγμή να γνωρίζουμε σε κάθε υπηρεσία, για παράδειγμα, πόσοι διοικητικοί υπάλληλοι ή ποιο επισημολογημένο προσωπικό απαιτείται.

AD HOC ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

4 Αυτή, ίσως, είναι και το πιο «ευαίσθητο» σημείο του σχεδίου, καθώς θα προκύψουν υπάλληλοι που θα πρέπει να απομακρυνθούν. Πρόκειται για την πρώτη φάση αξιολόγησης -μία ad hoc αξιολόγηση, όπως λέγεται- και θα αφορά τους εργαζόμενους οι οποίοι υπηρετούν σε φορείς που καταργούνται ή συγχωνεύονται και για τους οποίους θα αποφασιστεί πόσοι παραμένουν και ποιοι πλεονάζοντες μπορούν να απορροφηθούν. Ειδικότερα, αν σε κάποιο από τις δομές που θα προκύψουν από τα νέα οργανογράμματα απαιτείται λιγότερο προσωπικό από αυτό που υπηρετούσε, τότε μέσω συνολικής αξιολόγησης του φακέλου και των προσόντων θα προκύψουν οι υπάλληλοι που «περισσεύουν» και λόγω χαμηλότερων προσόντων μπαίνουν σε διαθεσιμότητα. Μέσω της διαδικασίας, όσοι αποδειχθούν ότι διορίστηκαν με πλαστά πιστοποιητικά, ή εκκρεμούν για αυτούς πειθαρχικά, τότε απομακρύνονται άμεσα. Σε περίπτωση που οι ανάγκες του νέου φορέα είναι μεγαλύτερες από το παρελθόν τότε θα μετακινηθεί πλεονάζον προσωπικό από άλλες υπηρεσίες.