



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Πρόγραμμα Σπουδών:

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΔΕΟ – 24

Δημόσια Διοίκηση και Πολιτική

ΠΡΟΤΥΠΗ-ΑΡΙΣΤΗ

2^η ΓΡΑΠΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φοιτητής:

A.M.

Καθηγητής:

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ, 2018

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
1. Ορισμός και προβληματικές όψεις των κλάδων	3
2. Οργάνωση των κλάδων και κινητικότητα υπαλλήλων	5
3. Πλεονεκτήματα αναθεώρησης των κλάδων.....	8
Συμπεράσματα	11
Πηγές	12

Εισαγωγή

Η Ελληνική κεντρική διοίκηση έχει να αντιμετωπίσει και να διαχειριστεί ένα πρόβλημα ετών στην δημόσια διοίκηση, που δεν είναι άλλο από το πολυσυζητημένο ζήτημα της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Τόσο σε εκθέσεις του ΟΟΣΑ, όσο και σε πληθώρα μελετών ειδικών εμπειρογνομόνων, έχουν αποτυπωθεί σημαντικά διοικητικά αλλά και γενικότερης οργανωτικής φύσης προβλήματα που χρήζουν ανασχεδιασμού.

Στην παρούσα εργασία θα γίνει προσπάθεια να προσεγγιστεί η έννοια του κλάδου, και το πώς αυτός ενσωματώνεται στις δομές της δημόσιας διοίκησης καθώς και να συζητηθεί ο ρόλος της οργάνωσης, στο πεδίο της διαχείρισης του προσωπικού. Εν συνεχεία θα επιχειρηθεί η διασύνδεση των κλάδων με το νεοεισερχόμενο μέτρο της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Τέλος, θα αξιολογηθούν τα επιχειρήματα και οι κατευθύνσεις της αναθεώρησης των κλάδων, προκειμένου να αξιολογηθεί το κατά πόσο οδηγούν στην επιθυμητή μεταρρυθμιστική πολιτική.

1. Ορισμός και προβληματικές όψεις των κλάδων

Το προσωπικό του δημοσίου και των ΟΤΑ για να διορισθεί ακολουθείται συγκεκριμένη θεσμοθετημένη διαδικασία. Σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος κανείς δεν μπορεί να διορισθεί σε οργανική θέση που δεν είναι από σχετική νομοθετική ρύθμιση προβλεπόμενη. Εξαιρούνται μόνο περιπτώσεις προσωπικού που προσλαμβάνονται για να καλύψουν έκτακτες ανάγκες. Συνεπώς, όλες οι δομές των Υπουργείων έχουν την υποχρέωση να καταρτίζουν τον Οργανισμό του Υπουργείου τους και τα οργανογράμματα των υπηρεσιών τους, ώστε να προκύπτουν με σαφήνεια οι πραγματικές ανάγκες προσλήψεων. Μάλιστα, με το άρθρο 104 του Συντάγματος αντίστοιχες διαδικασίες ακολουθούνται και για τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις και τους ΟΤΑ.¹

Το καθεστώς που διέπει την δημοσιοϋπαλληλική σχέση των μόνιμων υπαλλήλων αποτυπώνεται στον Υπαλληλικό Κώδικα Ν.3528/2007, ενώ των υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου από το Π.Δ.410/1988. Μέσω των ανωτέρω αναλύονται οι κατηγορίες θέσεων και οι διάκριση τους σε κατηγορίες (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ), σε κλάδους που αφορούν την φύση

¹ Ακαλίδης – Μοσχόπουλος, 2008, 2008, σελ.128

εργασίας και σε βαθμούς που λαμβάνονται σταδιακά με την υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου.²

Ειδικότερα, με την κατηγοριοποίηση σε κλάδους επιχειρείται από την διοίκηση η περαιτέρω ανάλυση με βάση την εξειδίκευση των καθηκόντων του υπαλλήλου και αφορούν το είδος και την φύση της εργασίας τους. Με την έννοια αυτή, η προαγωγή ενός υπαλλήλου σε επόμενη βαθμίδα γίνεται πάντα εντός του κλάδου που είχε πρωτοεισαχθεί.³

Η οργάνωση των κλάδων έτσι όπως έχει διαμορφωθεί αντιμετωπίζει σημαντικά προβλήματα, καθώς όπως έχει αποτυπωθεί από μελέτες, υπάρχει σημαντικός αριθμός κλάδων που πλέον δεν έχουν απόλυτη ομοιομορφία με τις απαιτήσεις της δημόσιας διοίκησης, είναι παρωχημένοι, με αυτό να οφείλεται, είτε στην έλλειψη αντικειμένου εργασίας, είτε στις αλληλεπικαλύψεις από παρεμφερείς κλάδους.⁴

Οι υφιστάμενες δημόσιες οργανωτικές δομές στηρίζονται στην κλαδική ανάλυση θεωρώντας το μοντέλο αυτό επαρκές, κάτι το οποίο δεν ισχύει για πολλούς λόγους, ανάμεσα στους οποίους και η μη αντιστοίχιση μεταξύ μόνιμου προσωπικού και προσωπικού αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου. Βέβαια στην ουσία πρόκειται για όμοιους ή παρεμφερείς κλάδους, καθώς όπως διαπιστώνεται το προσωπικό εκτελεί κοινές εργασίες και παράλληλα κατέχει κοινά τυπικά προσόντα για την ίδια οργανική θέση.⁵

Επιπλέον, διαπιστώνονται περιπτώσεις υπαλλήλων που ενώ έχουν εκπαιδευθεί και ασκούν αποτελεσματικά συγκεκριμένα καθήκοντα για μεγάλο διάστημα, να απομακρύνονται από την θέση αυτή και να αντικαθιστούνται με άλλους υπαλλήλους, καθώς δεν ανήκουν στον συγκεκριμένο κλάδο, αλλά σε κάποιαν εντελώς διαφορετικό από αυτόν που μέχρι τώρα εκτελούσαν καθήκοντα. Ουσιαστικά, η εξειδίκευση και η εμπειρία του υπαλλήλου που έχει αποκτηθεί παύει να αξιοποιείται, δημιουργώντας τελικά μεγαλύτερο πρόβλημα στην διοίκηση, αφού καλείται να εκπαιδεύσει νέο προσωπικό για την θέση.⁶

Υπάρχουν περιπτώσεις υποχρεωτικής μετακίνησης υπαλλήλων, λόγω μετεξέλιξης τους, οι οποίοι καταλαμβάνουν θέσεις προϊσταμένων. Στις περισσότερες περιπτώσεις

² Ακαλίδης – Μοσχόπουλος, 2008 σελ.129-130

³ Ακαλίδης – Μοσχόπουλος, 2008, σελ.130

⁴ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 591-592

⁵ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 463

⁶ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 463

τα άτομα μετακινούνται σε άλλη οργανική μονάδα με τελείως διαφορετικό αντικείμενο, με αποτέλεσμα η εμπειρία και η γνώση χρόνων να χάνονται.⁷

Άλλη περίπτωση είναι η νοοτροπία των υπαλλήλων που δημιουργείται στο κάθε υπουργείο που ανήκουν. Αυτό συμβαίνει διότι υπάλληλοι, ίδιου κλάδου με ίδια τυπικά προσόντα που όμως ανήκουν σε διαφορετικό υπουργείο αναπτύσσουν διαφορετική κουλτούρα και νοοτροπία με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται και η συνεργασία μεταξύ των δομών των υπουργείων, ο συντονισμός και να περιορίζεται η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών.⁸

Επιπλέον, σημαντικό μέρος τους προβλήματος είναι και η ύπαρξη διαφορετικών κλάδων ανά υπουργείο, δυσκολεύοντας τη διοίκηση να αξιοποιήσει αποτελεσματικά το προσωπικό της, καθώς έχει διαπιστωθεί ότι οι υπάλληλοι ασκούν ίδια καθήκοντα. Αυτή η κατάτμηση δυσκολεύει την μετεκπαίδευση των υπαλλήλων αυτών των κλάδων, καθώς και την μετακίνηση τους μεταξύ των υπουργείων.⁹

Ακόμα έχει διαπιστωθεί ότι υπάλληλοι που ασκούν για μεγάλο διάστημα ίδια καθήκοντα χάνουν το ενδιαφέρον τους άλλα και απομονώνονται, καθώς ασκούν περιορισμένη δραστηριότητα σε ένα συγκεκριμένο μόνο τομέα. Η απομόνωση αυτή του ατόμου μπορεί να συμβαίνει είτε εντός μιας δομής, είτε ακόμα και σε μια υπηρεσιακή μονάδα.¹⁰

Οι παραπάνω αναφορές αποτελούν ενδεικτικές περιπτώσεις για τα προβλήματα που έχει δημιουργήσει η οργάνωση των κλάδων στις δημόσιες δομές. Ειδικότερα, η κατάτμηση των κλάδων ανά δομή και η κουλτούρα στεγανών στις δημόσιες δομές αποτρέπει τον λειτουργικό και οργανωτικό σχεδιασμό της διοίκησης για ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις.

2. Οργάνωση των κλάδων και κινητικότητα υπαλλήλων

Ο ΟΟΣΑ, μετά από επιθεωρήσεις της δημόσιας διακυβέρνησης και ειδικότερα της κεντρικής διοίκησης, για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της κατέληξε σε συγκεκριμένες συστάσεις, προκειμένου να ενδυναμωθεί το υπαλληλικό προσωπικό των δομών των υπουργείων και να γίνουν ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις ακολουθώντας

⁷ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 463

⁸ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 465

⁹ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 465

¹⁰ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 465-466

τις επιταγές μιας σύγχρονης δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό μια εκ των συστάσεων ήταν ο άμεσος εξορθολογισμός των κλάδων, καθώς πέρα από την αναποτελεσματικότητα που αποτυπώθηκε και παραπάνω συνδέεται άμεσα και με το πεδίο της κινητικότητας.¹¹

Η διαδικασία της κινητικότητας αφορά την δυνατότητα των δημοσίων υπαλλήλων να επανατοποθετούνται από μια οργανική μονάδα σε μια άλλη εντός του υπουργείου που υπηρετούν, είτε να μετακινούνται με αίτησή τους με μετάθεση ή μετάταξη σε άλλο υπουργείο σε περίπτωση που υφίσταται κενή οργανική θέση. Στην έκθεση του ΟΟΣΑ καταγράφεται ότι στην ουσία η κινητικότητα στο εσωτερικό του δημοσίου είναι περιορισμένη καθώς υπάρχουν χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες, ακόμα και εντός του ίδιου υπουργείου, ενώ το σημαντικό πρόβλημα στο σύστημα των κλάδων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην κινητικότητα.¹²

Πιο αναλυτικά, στο Π.Δ. 50 που γίνεται λόγος για τον καθορισμό προσόντων σε θέσεις δημόσιων φορέων, καθορίζονται 1458 κλάδοι οι οποίοι εξειδικεύονται με συγκεκριμένες παραμέτρους και αναλύονται περαιτέρω βάσει απαιτούμενων δεξιοτήτων. Αυτό πρακτικά δυσχεραίνει την μετακίνηση των υπαλλήλων, καθώς αν ένας υπάλληλος έχει προσληφθεί σε συγκεκριμένο κλάδο δεν μπορεί να αλλάξει εύκολα θέση σε άλλο κλάδο, διότι εάν απαιτείται η μετάταξη ενός υπαλλήλου από ένα υπουργείο σε ένα άλλο, στην περίπτωση που ο φορέας υποδοχής δεν έχει στον οργανισμό του τον συγκεκριμένο κλάδο δεν μπορεί να ολοκληρωθεί η μετάταξη.

Σύμφωνα με τον υπαλληλικό κώδικα, ένας υπάλληλος μπορεί να αλλάξει υπηρεσία με τέσσερις βασικούς τρόπους είτε: α) με μετακίνηση β) με μετάθεση γ) με απόσπαση και δ) με μετάταξη. Πιο αναλυτικά, η μετακίνηση αποτελεί ατομική διοικητική πράξη και μετακινεί τον υπάλληλο από μια υπηρεσιακή μονάδα σε μια άλλη εντός της δομής που υπηρετεί. Η μετάθεση πραγματοποιείται, είτε με αίτηση του υπαλλήλου, είτε αυτεπαγγέλτως, όταν υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις εντός της δομής που υπηρετεί ο υπάλληλος. Η απόσπαση αποτελεί τοποθέτηση του υπαλλήλου σε άλλο υπουργείο ή δομή του δημοσίου από αυτή που υπηρετεί, προκειμένου να αντιμετωπιστούν επείγουσες υπηρεσιακές ανάγκες που όμως ως οργανική θέση ο υπάλληλος διατηρεί αυτήν που κατείχε πριν την απόσπαση του. Η μετάταξη αποτελεί μόνιμου χαρακτήρα πράξη και θεωρείται ότι ο υπάλληλος αποχωρεί από τη θέση ορισμένου κλάδου που

¹¹ ΟΟΣΑ (2011), *Ελλάδα: Επιθεώρηση της Κεντρικής Διοίκησης*, μτφρ. Ένωση Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, σελίδες 129-130

¹² ΟΟΣΑ (2011), *Ελλάδα: Επιθεώρηση της Κεντρικής Διοίκησης*, μτφρ. Ένωση Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, σελίδες 129-130

κατέχει και τοποθετείται εκ νέου σε θέση άλλου κλάδου, ενώ υπάρχουν και μορφές μετατάξεων που αφορούν την μετάταξη από κλάδο σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας, μετάταξη σε άλλο υπουργείο ή μετάταξη σε παραμεθόριο περιοχή.¹³

Στο Ν.3528/2007 και ειδικότερα στο άρθρο 70 επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων μεταξύ των υπουργείων και δομών δημοσίου δικαίου. Επίσης, για κάθε κλάδο καθορίζονται συγκεκριμένα τυπικά προσόντα που πρέπει να πληρούνται για την μετάταξη, καθώς επίσης δίνεται και η δυνατότητα με πρόταση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου κάθε υπουργείου να καθορίζονται περαιτέρω προσόντα για την κάλυψη των οργανικών θέσεων. Σε τροποποίηση του προαναφερόμενου άρθρου με το Ν.3613/2007, προστέθηκε και μια νέα διάταξη που σχετίζεται με την κινητικότητα, επιτρέποντας την συμμετοχή στη διαδικασία μετατάξεων και υπαλλήλων ΔΕΚΟ και κρατικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου με τον περιορισμό να μην είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο και το πλειοψηφικό μετοχικό κεφάλαιο να το κατέχει το δημόσιο.

Επίσης, στο ανωτέρω άρθρο αναφέρεται ότι στην περίπτωση που ένας υπάλληλος δεν κατέχει τίτλο σπουδών που προβλέπεται από τον κλάδο ως προαπαιτούμενο τυπικό προσόν για την θέση, τότε ο υπάλληλος αυτός θα πρέπει να μετακινηθεί σε άλλο υπουργείο ή τμήμα. Πρακτικά αυτό οδηγεί υπαλλήλους σε κινητικότητα, δηλαδή στην έξοδο τους από θέση που έχουν εξειδικευτεί και εκπαιδευτεί και αυτό γιατί δεν υπάρχει κοινή αντιστοίχιση των κλάδων σε όλα τα υπουργεία και τις κρατικές υπηρεσίες.

Ακόμα, η διαδικασία της κινητικότητας καλείται να αντιμετωπίσει και την πληθώρα κλάδων, καθώς όπως προαναφέραμε όταν ένας υπάλληλος εξελίσσεται υπηρεσιακά, δηλαδή λαμβάνει θέση προϊσταμένου στις περισσότερες περιπτώσεις τοποθετείται σε άλλη υπηρεσιακή μονάδα από αυτή που ήταν προηγουμένως, με αποτέλεσμα η σωρευμένη εμπειρία του να μην αξιοποιείται πλέον.¹⁴

Επιπλέον, το κάθε υπουργείο έχει στον οργανισμό του αποτυπωμένους διαφορετικούς κλάδους που στελεχώνονται από υπαλλήλους που ουσιαστικά εκτελούν τα ίδια καθήκοντα. Αυτό εμποδίζει την δημόσια διοίκηση να αξιοποιήσει αποδοτικά το προσωπικό της και δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που σε ορισμένα υπουργεία παρατηρείται πλεονάζον προσωπικό, ενώ σε άλλα διαπιστώνονται σημαντικά κενά σε οργανικές θέσεις.¹⁵

¹³ Ακαλίδης – Μοσχόπουλος, 2008, 2008, σελ. 131-132

¹⁴ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 463

¹⁵ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592

Η παραπάνω διαδικασία κινητικότητας όπως ισχύει μέχρι σήμερα σε συνδυασμό με τις χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες μετακινήσεων αποθαρρύνει τους δημοσίους υπαλλήλους να ενταχθούν οικειοθελώς στην λογική της κινητικότητας, ώστε να υπάρχει πιο ορθολογική κατανομή των υπαλλήλων στα υπουργεία και φυσικά να επιτευχθεί και αποκέντρωση ενισχύοντας την ευελιξία και την διαφάνεια σε σχέση με τον τρόπο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα.¹⁶

Με την εγκύκλιο 7282/2-3-2017 που εξέδωσε η κυβέρνηση, επιχειρείται η αξιολόγηση και ο εξορθολογισμός των κλάδων στον δημόσιο τομέα προκειμένου να αντιμετωπιστούν στρεβλώσεις του διοικητικού μηχανισμού και να πάψουν οι αλληλεπικαλύψεις κλάδων. Αν τελικά επιτευχθεί συνολικά η εφαρμογή των ανωτέρω, οι μετακινήσεις των υπαλλήλων θα πραγματοποιούνται ευκολότερα και θα λειτουργήσει αποτελεσματικότερα το μέτρο της κινητικότητας, ενώ παράλληλα, η αξιοποίηση των προσόντων των υπαλλήλων θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση της σωρευμένης εμπειρίας τους.

3. Πλεονεκτήματα αναθεώρησης των κλάδων

Στα πλαίσια μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης ο ΟΟΣΑ και η Παγκόσμια Τράπεζα σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό εστίασαν σε τρεις βασικές παραμέτρους μεταρρυθμίσεων αυτών α) της ευελιξίας β) της σύνδεσης του μισθού με την απόδοση και γ) της αποκέντρωσης, τα οποία σχετίζονται τόσο με την παραγωγικότητα των εργαζομένων, όσο και για την αντιμετώπιση της αντιπροσωπευτικότητας των υπαλλήλων.¹⁷

Πιο αναλυτικά, η ευελιξία σχετίζεται με την απομάκρυνση του τυπολατρικού υπαλληλικού μοντέλου, το οποίο είναι συγκεντρωτικό και αποβλέπει σε ένα πιο ανοιχτό σύστημα διοίκησης. Αυτό το μοντέλο μεταφέρει την ευθύνη σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και η επίτευξη στόχων αποτελεί προτεραιότητα, ενώ οι προσλήψεις επιδιώκεται να γίνονται πιο αξιοκρατικά με διαφάνεια και αξιοκρατία, απαγχονίζοντας το πελατειακό σύστημα.¹⁸

¹⁶ Λαδή και Νταλάκου, 2008, σελ.118

¹⁷ Λαδή και Νταλάκου, 2008, σελ.118

¹⁸ Λαδή και Νταλάκου, 2008, σελ.118

Επιπλέον, επιδιώκεται η σύνδεση του μισθού με βάση την απόδοση οπότε με τον τρόπο αυτό θα προκύπτει αυτόματη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου επιβραβεύοντας την αποδοτικότητα του. Βέβαια η επιτυχία του μέτρου αυτού προϋποθέτει και την ορθολογική και μεθοδολογική αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων.¹⁹

Τέλος, η αποκέντρωση θα οδηγήσει στον ορθολογικό διαμοιρασμό των υπαλλήλων με βάση συγκεκριμένους στόχους και αποστολές που έχει θέση η διοίκηση. Η αποκέντρωση θα ενισχύσει την διαφάνεια και την ευελιξία σε ότι αφορά την διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στο δημόσιο τομέα.²⁰

Οι αρνητικές επιπτώσεις από την κατάτμηση των κλάδων και η επιστημονικά ξεπερασμένη διαφοροποίηση τους είχε βασικές συνέπειες, κυρίως σε ότι αφορά:

α) την αδυναμία κατάρτισης συστημάτων προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου

β) την ανορθολογική κατανομή του προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες

γ) την περιορισμένη αποτελεσματικότητα σε ότι αφορά την συστηματική εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού και

δ) την αδυναμία αξιολόγησης της απόδοσης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο σε συνδυασμό με την ελλιπή ορθολογική οργάνωση της διοίκησης.²¹

Η πρόσφατη εγκύκλιος του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης προσπαθεί να αντιμετωπίσει τα ανωτέρω, κάνοντας μνεία στα εντοπιζόμενα προβλήματα των εμπειρογνομώνων, τα οποία προέκυψαν από την αξιολόγηση του υφιστάμενου συστήματος των κλάδων. Τα πλεονεκτήματα και οι κατευθύνσεις της αναθεώρησης των κλάδων θα οδηγήσουν στην αποτελεσματικότερη και ορθολογικότερη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στο δημόσιο, ενώ το μέτρο της κινητικότητας θα ενισχυθεί ώστε να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο για την κατανομή των πόρων βάση των πραγματικών αναγκών των υπηρεσιών.²²

Η εφαρμογή των προτεινόμενων από την εν λόγω Εγκύκλιο μέτρων για τους κλάδους θα οδηγήσει στη δυνατότητα δημιουργίας αποτελεσματικών συστημάτων

¹⁹ Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ.118

²⁰ Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ.118

²¹ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592

²² Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592-593

προγραμματισμού στο σύνολο των υπουργείων και των δημοσίων υπηρεσιών σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό.

Επιπλέον, ο εξορθολογισμός των κλάδων και η μείωση της πολυδιάσπασης θα διευκολύνει την μετακίνηση των υπαλλήλων μεταξύ των υπηρεσιών, τοποθετώντας τους σε συγκεκριμένες θέσεις και πάντα με γνώμονα τις πραγματικές ανάγκες, οπότε η μείωση των κλάδων και η χρήση κοινών κλάδων από το σύνολο των δομών δεν θα δημιουργεί σύγχυση ούτε στους υπαλλήλους, ούτε στην διοίκηση για τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα τους.²³

Επίσης, η σωστή κατανομή και η διάρθρωση του προσωπικού σύμφωνα με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους θα ενισχύσει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα της διοίκησης καθώς σωρευμένη γνώση και εμπειρία θα αξιοποιούνται αποτελεσματικότερα.²⁴

Επιπρόσθετα θα γίνεται ευκολότερα και η αξιολόγηση του προσωπικού, αφού πλέον θα είναι προκαθορισμένα τα προσόντα και θεσμοθετημένα με διαφάνεια και σταθερότητα. Με τον τρόπο αυτό για το σύνολο των υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών θα ακολουθούνται ενιαίοι αξιολογικοί κανόνες.²⁵

Σημαντική παράμετρος για την αποτελεσματικότερη μεταρρύθμιση αυτής της προσπάθειας είναι να επιδιωχθεί όσο είναι δυνατό η ενιαιοποίηση των κλάδων με τις σύγχρονες εξειδικεύσεις και ειδικότερα με αυτές που προκύπτουν από τις πανεπιστημιακές σπουδές. Οπότε έτσι θα δημιουργηθεί ένα εθνικό κλαδολόγιο ενιαίο για όλες τις δημόσιες υπηρεσίες το οποίο θα είναι ανάλογο με τις ανάγκες της κάθε δομής. Βασικό πλεονέκτημα μιας τέτοιας αλλαγής θα αποτελέσει ο κεντρικός συντονισμός και η συγκέντρωση του πληροφοριακού και οργανωτικού μηχανισμού, υπό την ευθύνη και πλήρη εποπτεία της κυβέρνησης. Επίσης και η πρόταση γενικών διυπουργικών κλάδων θα ενισχύσει αυτή την προσπάθεια, ενώ με τον τρόπο αυτό αποκαθίσταται η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου του κράτους ως δημόσιου λειτουργού ανάλογα των αναγκών που ανακύπτουν.²⁶

²³ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592

²⁴ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592

²⁵ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592

²⁶ Μακρίδης – Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 592-593

Συμπεράσματα

Με την παραπάνω ανάλυση γίνεται αντιληπτό ότι το πολυσυζητημένο θέμα του συστήματος των κλάδων αποτελεί σημαντικό πρόβλημα στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στην δημόσια διοίκηση. Το πρόβλημα εντάθηκε ακόμα περισσότερο με το νέο μέτρο της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων που υιοθετήθηκε από την διοίκηση προκειμένου να καλύψει ελλείψεις προσωπικού και υπηρεσιακές ανάγκες σε συγκεκριμένες δομές και υπουργεία. Όπως διαπιστώθηκε το φαινόμενο της πολυκλαδίας δημιούργησε σημαντικά εμπόδια στο μέτρο της κινητικότητας με αποτέλεσμα η λειτουργία της να μη στεφθεί με επιτυχία, καθώς δεν απέφερε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα για τη διοίκηση.

Μετά από μελέτη εμπειρογνομώνων για το θέμα, η κυβέρνηση επιχειρεί με την πρόσφατη εγκύκλιο να προτείνει ενιαίους κανόνες για το σύνολο των υπηρεσιών του δημοσίου περιορίζοντας σημαντικά τον αριθμό των κλάδων προκειμένου να μπορέσει να διαχειριστεί το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεσματικότερα και αποδοτικότερα. Οι εκροές από την επιτυχή ή μη έκβαση αυτής της μεταρρύθμισης θα κριθεί στο μέλλον μέσω των αποτελεσμάτων που θα παραχθούν. Σε κάθε περίπτωση πάντως είναι ως κατεύθυνση πολιτικής, απόλυτα επιβεβλημένο να εφαρμοστεί.

Πηγές

- Ακαλίδης Στ. και Δ. Μοσχόπουλος (2008), *Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*, Τόμος Β΄, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Λαδής Στ. και Β. Νταλάκου (2008), *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση και Δημόσια Πολιτική*, Τόμος Α΄, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μακρυδημήτρης Αντ. και Ν. Μιχαλόπουλος [επιμ.] (2000), *Εκθέσεις Εμπειρογνομώνων για τη Δημόσια Διοίκηση, 1950-1998*, Αθήνα: Παπαζήσης, σελίδες 208-211, 461-466, 590-594.
- ΟΟΣΑ (2011), *Ελλάδα: Επιθεώρηση της Κεντρικής Διοίκησης*, μτφρ. Ένωση Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, σελίδες 129-130.
- Νόμος 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ», άρθρα 71, 77-79.
- Εγκύκλιος ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/149/οικ.7282/2-3-2017 «Αξιολόγηση και εξορθολογισμός των κλάδων Δημοσίου τομέα».