

ΜΑΡΙΑ ΘΕΛΕΡΙΤΗ
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΥ.ΡΙΖ.Α.

Καλησπέρα σε όλες και σε όλους

Καταρχάς θα ήθελα να συγχαρώ το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), που αποφάσισε να κάνει ένα άνοιγμα στην κοινωνία, διοργανώνοντας αυτό το Συνέδριο προκειμένου να ξεκινήσει ο διάλογος και ο προβληματισμός για θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, αλλά αφορούν εν συνόλω την κοινωνία και τους πολίτες, άνδρες και γυναίκες, καθώς και μεγάλες ομάδες εργαζόμενων ανδρών και γυναικών.

Όπως γνωρίζετε, η κυβέρνηση του ΣΥ.ΡΙΖ.Α., υλοποιώντας τις προεκλογικές της δεσμεύσεις, έχει αναπτύξει ένα ολιστικό σχέδιο για την Διοικητική Ανασυγκρότηση, το οποίο αποτυπώνεται στην [Εθνική Στρατηγική για την Διοικητική Μεταρρύθμιση 2016-2018](#).

Σκοπός του σχεδίου αυτού είναι:

- η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται στον δημόσιου τομέα,
- ο εξορθολογισμός των δομών,
- η απλοποίηση των διαδικασιών,
- η εφαρμογή νέων τεχνολογιών στην δημόσια διοίκηση και
- ο δημοκρατικός έλεγχος μέσω της ενίσχυσης της λογοδοσίας και της ανοικτής διακυβέρνησης.

Με αυτόν τον τρόπο θεωρούμε ότι θα οδηγηθούμε σε μια αποτελεσματική, διαφανή και αξιοκρατική δημόσια διοίκηση.

Ας δούμε τώρα τι έχει υλοποιηθεί αυτά τα δύο πρώτα χρόνια που εφαρμόζεται το Στρατηγικό Σχέδιο.

Καταρχάς έχουν ψηφιστεί μια σειρά νομοθετικές παρεμβάσεις που αφορούν όλο το φάσμα των λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης.

Ενδεικτικά αναφέρω τα εξής:

- Τον σχεδιασμό και την ψήφιση ενός νέου συστήματος αμοιβών με βάση πέραν της δημοσιονομικής προσαρμογής, την ισότητα, την αξιοκρατία και τη διαφάνεια, αλλά και τη θέσπιση σημαντικών κινήτρων για τη βελτίωση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα (ν. 4354/2015).
- Τις μεταρρυθμίσεις του ν. 4369/2016 με τις οποίες ιδρύθηκε το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών και αναμορφώθηκαν τα συστήματα αξιολόγησης, στοχοθεσίας και επιλογής προϊσταμένων.
- Την ψήφιση του ν. 4440/2016 για τη δημιουργία ενός Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) για τους δημόσιους υπαλλήλους, το οποίο υποστηρίζεται από ψηφιακές εφαρμογές και διαφανείς διαδικασίες.
- Τη σύσταση της Γενικής Γραμματείας Ψηφιακής Πολιτικής (ν.4389/2016), την οποία διαδέχθηκε στην συνέχεια η σύσταση του νέου υπουργείου Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης.
- Την κατάρτιση της Εθνικής Ψηφιακής Στρατηγικής, καθώς και
- Την Σύσταση Επιτροπής Ακρόασης Πολιτών και Φορέων ανά υπηρεσία/ υπουργείο.

Θα ήθελα να σημειώσω ότι εκτός από τους περιορισμούς και την δημοσιονομική στενότητα, η περίοδος της κρίσης που διανύουμε, πρόσφερε ευκαιρίες για την προώθηση αλλαγών καθώς και ευκαιρίες για να επισπευστούν μια σειρά μεταρρυθμίσεις και αλλαγές που σε πολλές περιπτώσεις δεν συνδέονται άμεσα με συγκεκριμένους οικονομικούς στόχους και αποτελέσματα. Η διαφορά στην περίπτωση της κυβέρνησης ΣΥ.ΡΙΖ.Α. είναι το ιδεολογικό και πολιτικό πρόσημο της επιχειρούμενης διοικητικής μεταρρύθμισης και βέβαια το γεγονός ότι η παρούσα κυβέρνηση δεν ασκεί αυταρχικές πολιτικές λιτότητας, απολύσεων, φόβου και επίθεσης στα εργασιακά δικαιώματα. Ο καθορισμός των προτεραιοτήτων και βασικών αρχών για την διοικητική ανασυγκρότηση γίνεται στη βάση δημοκρατικών αξιών και σεβασμού στα δικαιώματα των εργαζόμενων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η τομή που επιχειρούμε να προχωρήσουμε στον δημόσιο τομέα, ανταποκρίνεται στο πρόγραμμα του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. για τον εκδημοκρατισμό και τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης και στοχεύει στην καταπολέμηση της διαπλοκής, της διαφθοράς, της γραφειοκρατίας και του πελατειακού κράτους. Παράλληλα, επιχειρεί να ανατρέψει την κυριαρχία του πολιτικού υποσυστήματος έναντι του διοικητικού. Επιχειρεί με άλλα λόγια να καταργήσει την κομματικοποίηση, η οποία συνιστά το βασικότερο ίσως χαρακτηριστικό της παθογένειας της δημόσιας διοίκησης.

Τώρα, αναφορικά με στο εύλογο ίσως ερώτημα, κατά πόσον μέσω των προαναφερόμενων νομοθετικών πρωτοβουλιών έχουμε ολοκληρώσει την διαδικασία αυτή, η εξίσου εύλογη και προφανής απάντηση είναι βεβαίως και όχι. Διότι πολύ απλά η μεταρρυθμιστική αυτή διαδικασία πρέπει και είναι διαρκής.

Μέσα από την στενότερη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων, προαναφερόμενες θεσμικές εξελίξεις μπορούν να βελτιωθούν ακόμα περισσότερο και να ανταποκριθούν σε ευρωπαϊκά πρότυπα και καλές πρακτικές.

Επίσης θα ήθελα να τονίσω ότι υπάρχουν ανεκμετάλλευτες δημιουργικές δυνάμεις στο προσωπικό των περίπου 600.000 δημοσίων υπαλλήλων.

Στόχος της κυβέρνησης είναι να αξιοποιήσει την μεγάλη δεξαμενή στελεχών υψηλών προσόντων που υπάρχουν στον δημόσιο τομέα. Αυτό θα οδηγήσει σε οικονομίες κλίμακας, αλλά και σε μια πιο ποιοτική διοίκηση.

Η αναμόχλευση του ανθρώπινου δυναμικού με προσέλκυση νέων σε ηλικία ανθρώπων αλλά και ατόμων με υψηλά προσόντα, υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και πλούσια εργασιακή εμπειρία θα επιτρέψει την καλύτερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Στόχος της κυβέρνησης είναι η χρονιά 2019 να αποτελέσει το πρώτο έτος αποκλιμάκωσης της δημογραφικής γήρανσης των δημοσίων υπαλλήλων με στόχο τη διαρθρωτική εξομάλυνση του μέσου όρου ηλικίας των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα και την ενίσχυση του δημόσιου τομέα με δυναμικό νέων ηλικιών και δεξιοτήτων. Στόχος επίσης είναι η εισαγωγή καινοτομιών και η ανάσχεση του brain drain, καθώς και η περαιτέρω ενίσχυση των επιτελικών στελεχών.

Οι παραπάνω μεταρρυθμίσεις σκοπό έχουν τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα. Είναι γνωστό ότι η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ανάπτυξης. Αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου οδηγεί στην εξέλιξη και στην ανάπτυξη ενός οργανισμού. Χωρίς

στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η πρόοδος ενός οργανισμού είναι εξαιρετικά δύσκολη.

Όπως γνωρίζετε, ίσως καλύτερα και από εμένα λόγω της ειδικότητάς σας, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει:

- την επιλογή προσωπικού,
- την εκπαίδευση,
- την αξιολόγηση,
- τις αμοιβές και
- την παροχή ενός ασφαλούς, ηθικού και δίκαιου περιβάλλοντος για όλες τις εργαζόμενες και όλους τους εργαζόμενους.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες είναι το σημαντικότερο και το πολυτιμότερο πλεονέκτημα κάθε οργανισμού. Επομένως, είναι απαραίτητο να διασφαλίσουμε ότι τα άτομα με το κατάλληλο προφίλ θα απασχολούνται στις κατάλληλες θέσεις εργασίας, είτε αυτές αφορούν την δημόσιο τομέα, είτε αφορούν τον ιδιωτικό τομέα.

Αλλά δεν αρκεί μόνο αυτό. Οφείλει ο οργανισμός να διαχειρίζεται και να αξιοποιεί το δυναμικό του οργανωμένα και μεθοδευμένα, παρέχοντας τα κατάλληλα κίνητρα και τηρώντας τα απαραίτητα δεδομένα, με στόχο την διαρκή ανάπτυξη και εξέλιξη του προσωπικού αλλά και του ίδιου του οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό η διαδικασία πρόσληψης και επιλογής του προσωπικού συνιστά αναπόσπαστο μέρος της ανάπτυξης ενός οργανισμού. Αν μάλιστα πραγματοποιηθεί με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο οδηγεί στην επιλογή των σωστών υποψηφίων. Ειδικότερα, ο δημόσιος τομέας χρειάζεται ικανό ανθρώπινο δυναμικό για να παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες με συνέπεια. Έτσι, η σημασία της πρόσληψης και της επιλογής αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία στο δημόσιο τομέα.

Για την αποτελεσματική και αποδοτική παροχή υπηρεσιών, είναι σημαντικό να υπάρχει ισορροπία στον αριθμό των εξειδικευμένων ανθρώπινων πόρων η οποία θα στηρίζεται στην ανάλυση και περιγραφή κάθε θέσης. Επίσης, χρειάζεται η εδραίωση διαφανών, αξιοκρατικών και αμερόληπτων διαδικασιών πρόσληψης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα.

Και προς αυτές τις κατευθύνσεις επιλογής προσωπικού, το ΑΣΕΠ έχει πολλά να προσφέρει. Ήδη το ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ για τη στελέχωση των θέσεων επιπέδου Διοικητικού Γραμματέα, Τομεακού Γραμματέα, καθώς και μελών διοικήσεων Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. του δημόσιου τομέα τηρείται ηλεκτρονικά στο Α.Σ.Ε.Π

Επίσης, ο ρόλος του ΑΣΕΠ θα μπορούσε να είναι σημαντικός και για το προγραμματισμό των προσλήψεων. Σε πολλές περιπτώσεις απαιτείται διαρκής παρακολούθηση των αναγκών της διοίκησης, οι οποίες μεταβάλλονται. Σε αυτό το πλαίσιο ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην εφαρμογή του ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ και στον προγραμματισμό των προσλήψεων για τα επόμενα έτη με επιτάχυνση των σχετικών διαδικασιών.

Το επόμενο διάστημα θα αναληφθούν πρωτοβουλίες για την ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΝΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, μέσα από την αξιοποίηση των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και την ολοκλήρωση της αναμόρφωσης του κλαδολογίου (νέο σύστημα ταξινόμησης των υπαλλήλων του Δημοσίου).

Επιπλέον, το νέο Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής 2018-2021 περιλαμβάνει τις εκτιμήσεις προσλήψεων – αποχωρήσεων των ετών

2017-2021, ενώ προκύπτει η σταδιακή αποκλιμάκωση της διάστασης προσλήψεων – αποχωρήσεων, από το έτος 2019.

Τελειώνοντας, θα ήθελα να τονίσω ότι η κυβέρνηση αποδίδει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού ως αναπόσπαστο μέρος μιας διοικητικής μεταρρύθμισης που σκοπό έχει μια ανεξάρτητη, αποκομματικοποιημένη, αποτελεσματική και λειτουργική δημόσια διοίκηση, που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες της κοινωνίας και ταυτόχρονα θα παρέχει υπηρεσίες υψηλού επιπέδου προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.