

α. Ζαχαριάδης
γιά τον αιώρομομό αλώ
τόν α. Κοραζιά

2

Ξεκίνησε τον Οκτώβρη 1985 το έργο κατάρτισης του Οργανισμού του Υπουργείου. Στόχος του νέου Οργανισμού είναι η ουσιαστική αναβάθμιση των υπηρεσιών του Υπουργείου έτσι ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώσουν αποτελεσματικά τον καίριο ρόλο του Υπουργείου στην εθνική οικονομία. Για την επίτευξη αυτού του στόχου η ύπαρξη ενός λειτουργικού οργανισμού αποτελεί βασική προϋπόθεση σε συνδυασμό φυσικά και με άλλες οργανωτικές παρεμβάσεις (όπως πχ. την αποκέντρωση αρμοδιοτήτων στην περιφέρεια που έχουν ήδη ξεκινήσει, ή την ανάπτυξη των ρόλων ειδικού γραμματέα). Ο οργανισμός αποτελεί επίσης τυπική προϋπόθεση, πλήρους εφαρμογής του νέου βαθμολογίου στο Υπουργείο και ειδικότερα των νέων διατάξεων που αφορούν την ανάθεση θέσης και τα αντίστοιχα οικονομικά επιδόματα.

Για την κατάρτιση του οργανισμού συστήθηκε επιτροπή από υπαλλήλους του Υπουργείου με συμμετοχή και εκπροσώπων των συλλόγων εργαζομένων, η οποία και ενισχύθηκε και με εξωτερικό συνεργάτη, ειδικό στα θέματα οργάνωσης και διοίκησης. Η επιτροπή αυτή διαμόρφωσε σε ειδική έκθεση που υποβλήθηκε στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου τον Γενάρη του 1985 μιά σειρά από εναλλακτικές προτάσεις/σενάρια για την οργάνωση του Υπουργείου. Οι προτάσεις αυτές διαμορφώθηκαν στη βάση αυτή σε μορφή προσχεδίου και όχι τελικού σχεδίου, και περιορίστηκαν στον καθορισμό των ανώτερων υπηρεσιακών μονάδων (διευθύνσεις) και στην γενική οριοθέτηση των αντικειμένων τους σε συνάρτηση με τις υπάρχουσες σήμερα οργανικές μονάδες.

Οι εναλλακτικές αυτές προτάσεις και η σχετική έκθεση παρουσιάστηκαν από την Επιτροπή στον Γενικό Γραμματέα και με βάση αυτές τις προτάσεις η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου διαμόρφωσε μιά καταρχήν επιλογή, που ήδη ανακοινώθηκε και συζητήθηκε με την Επιτροπή του Οργανισμού.

Η επιλογή αυτή της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου ακολούθησε το νέο μοντέλλο διοίκησης του δημόσιου τομέα που ολοκληρώθηκε με την ψήφιση του βαθμολογίου. Το μοντέλλο αυτό βασίζεται στην ανάπτυξη της ιεραρχικής πυραμίδας των υπηρεσιών του Υπουργείου έτσι ώστε να εκπληρούνται κατά τον καλλίτερο τρόπο οι ακόλουθες αρχές:

- Οργανική ενοποίηση αρμοδιοτήτων με λειτουργική συνάφεια ή ομοιότητα. Αυτό για τους εκάστοτε προϊσταμένους στο μεν επίπεδο της διεύθυνσης αφορά κύρια έργο συντονισμού, ενώ στα επίπεδα του τμήματος και του γραφείου αφορά το έργο της άμεσης διαχείρισης της παραγωγικής διαδικασίας στο τμήμα ή το γραφείο αντίστοιχα.
- Μικρό λειτουργικό εύρος εποπτείας σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας έτσι η ιεραρχική σχέση να είναι αμφίδρομα αποτελεσματική. Αυτό αφορά και την καθοδήγηση και εποπτεία υφισταμένων μονάδων από προϊστάμενο, αλλά και τον ουσιαστικό έλεγχο και επιρροή των υφιστάμενων μονάδων προς τον προϊστάμενό τους θέση. Αυτό εξασφαλίζεται και για τις δύο κατευθύνσεις από τον σχετικά μικρό αριθμό υφισταμένων που αναφέρονται στον ίδιο προϊστάμενο και από την ύπαρξη ουσιαστικού και σημαντικού έργου στην υφιστάμενη μονάδα με τις αντίστοιχες τυπικές αρμοδιότητες.
- Αποσυγκεντρωση αρμοδιοτήτων και από το κέντρο στην περιφέρεια, αλλά και εσωτερικά σε κάθε μονάδα. Και για τις κεντρικές αλλά και για τις περιφερειακές υπηρεσίες αυτό σημαίνει δραστική αναβάθμιση, και της θέσης του προϊσταμένου διεύθυνσης και μετατροπή του σε όργανο συντονισμού και σχεδιασμού και διαμόρφωσης πολιτικής, και της θέσης του προϊσταμένου τμήματος και μετατροπή του σε όργανο με ουσιαστικές αρμοδιότητες διαχείρισης των καθύλην αντικειμένων του.

Η σημασία των παραπάνω αρχών οργάνωσης των υπηρεσιών του Υπουργείου, υπογραμμίζεται σε αντιδιαστολή με την σημερινή κατάσταση που υπάρχει και που χαρακτηρίζεται από:

- Διοικητική πολυδιάσπαση αντικειμένων σε μεγάλο αριθμό οργανικών μονάδων (διευθύνσεων και τμημάτων) που δημιουργεί γραφειοκρατικά στεγανά και εμποδίζει την αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία που αφορούν περισσότερες από μία μονάδες.
- Μεγάλο εύρος εποπτείας μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και ανώτατου υπηρεσιακού επιπέδου και ανυπαρξία ιεραρχικής μονάδας κατώτερης του τμήματος (δηλαδή γραφείου). Αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλές διευθύνσεις δεν λειτουργούν σήμερα ούτε τμήματα.
- Υποβάθμιση σήμερα της θέσης του διευθυντή που ασχολείται συνήθως με τη διαχείριση της τρέχουσας εργασίας και όχι με το επιτελικό συντονιστικό έργο που θα επιτρέπει και την αποτελεσματική κατεύθυνση υφιστάμενων μονάδων (τμήματα), μέσω της αποσυγκέντρωσης αρμοδιοτήτων σε υφιστάμενα στελέχη (προϊσταμένους τμημάτων), αλλά και την αποτελεσματική εξυπηρέτηση του έργου της πολιτικής ηγεσίας στο έργο της διαμόρφωσης πολιτικής και προγραμμάτων.
- Υποβάθμιση, ιδιαίτερη σε πολλές περιπτώσεις της θέσης του θεσμού του τμήματος και ιδιαίτερη της θέσης του προϊσταμένου του. Αυτό οφείλεται βασικά στο πολύ μικρό του μέγεθος που οδηγεί σε πληθώρα προϊσταμένων (με ή χωρίς υφισταμένους), μειωμένη δικαιοδοσία και κύρος έναντι των διευθυντών και ιδιαίτερα εξειδικευμένες και γραφειοκρατικά οριοθετημένες αρμοδιότητες που εμποδίζουν και την οριζόντια συνεργασία μεταξύ τμημάτων και την ποιοτική εξέλιξη και την παραγωγική αξιοποίηση του προσωπικού (σχετικά, π.χ. με μεταβαλλόμενες υπηρεσιακές ανάγκες).