

**የፒሲፕ ሥራ ሁኔታ :-**

በፒሲፕ የPIIP ሰነድ ላይ በተተነተነው መሠረት ኢትዮጵያ በአዲስ ስርዓት ግንባታ ሂደት አዲስ መንግሥት ለመፍጠር "State transformation" በመንቀሳቀስ ላይ ነች ። በዚህ ሂደትም ፡-

ሰፊ ተቋማዊ ለውጥ ለማምጣት አቅምን ማሳልፍ፤ በየደረጃው የመንግሥት መዋቅር ውስጥ የመንግሥት ተቋማት

አገልግሎት አሰጣጥን ማሻሻል ፤

ዜጎች ስለመብታቸውና ሀገራቸው የመጠየቅ፤ የመነጋገርና ማወቅ እንዲሁም የመብታቸው ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማድረግ / Citizens empowerment/ ፤

በአገሪቱ አጠቃላይ መልካም አስተዳደርን በመመስረት ዲሞክራሲያዊ መንግሥትን መፍጠር ስትራቴጂያዊና አቅጣጫ ሆና

ስትንቀሳቀስ ቆይታለች ። በዚህ ሂደትም ሶስትን ምዕራፎችን Phases በለውጥ /Transformation/ ሂደት ተገብለች ።

በዚህም መንግሥት መሰረታዊ የሆነውን የአገሪቱን መጠነ ሰፊ ድህነት በመቀነስ ዲሞክራሲን ለመገንባታ ዋነኛው

ችግሩ የማስፈጸም የአቅም ችግር መሆኑን በመረዳት ይህንን ችግር ለመቅረፍ ታስቦ የአቅም ግንባታ ሚ/ር

**ተጠቁሞ** በየደረጃው የሚገኘውን የአቅም ክፍተት ለመሞላት ታስቦ የተዘጋጀ ፕሮግራም ነው ።

**በመልካም አስተዳደርና ዲሞክራሲ ግንባታ አገሪቱ ያለፈችባቸው ምዕራፎች**

**2.1 የመጀመሪያው ምዕራፍ**

የክልሎች አስተዳደር መፈጠርና ዘመናዊ የመንግሥት ተቋማትን መገንባት፤

በ1987 ዓ/ም በጸደቀው ህገመንግሥት መሠረት የመጀመሪያው የመንግሥት አወቃቀር ፌዴራላዊ ይዘት ኖሮት

በ1987 ዓ/ም ተግባራዊ ተደረገ ። ክልሎችም ተመሰረቱ በዚህም መሠረት ፡-

ያልተማከለ ፖለቲካዊ ማህራዊና ኢኮኖሚያዊ ስርዓት ተፈጠረ

ቀመርን መሠረት ያደረገና በክልሎች ተሳትፎ የተመጣጠነ ክልላዊ እድገት የሚያመጣ የመጀት ቀመር

ተዘጋጅቶ በየጊዜው የተሻሻለ የበጀት ክፍፍል መከናወን ጀመረ ።

በጀት አስተዳደራዊ ፖለቲካዊ እና ማህራዊ ስልጣን ወደክልሉ ባልተማከለ ሁኔታ ተከፋፍለው ክልሎች

ባልተማከለ አስተዳደር በራሳቸው ም/ቤት መተዳደር ጀመሩ ። አዲስ የዲሞክራሲ ሥርዓትም እውን ሆነ

።

ይሁን እንጂ መሠረታዊ ያልተማከለ የፖለቲካ አስተዳደርና የመንግሥት ሥርዓት ቢፈጠርም ቀጣይነት ያለው

ሥር ነቀል ለውጥ ለማምጣት መሠረታዊ በሆነ ተግባራት በኩል በርካታ የአቅም ችግሮች ተከሰቱ ።

**ዋነኞቹ ችግሮችም፡-**

የፖሊሲ ቀረጻና አፈጻጸም ፤

የአገልግሎት አሰጣጥና ዘመናዊ አሰራር ፤

የሥራ ቁጥጥርና ግልጽነት ተጠያቂነትና የአመራር ብቃት ድክመቶች ነበሩ።

**ምክንያታቸውም ሲዘረዘር ፡-**

የመንግሥት ተቋማት አስተዳደርና አመራር በጎሏ ቀር አሰራር፤ ደንብና ህግ የሚሰራ መሆኑ ፤

የመካከለኛ ጊዜ የተግባርና የበጀት ዕቅድ ድክመት ፤

ደካማ የፋይናንስና የሰው ሃይል አስተዳደር አመራርና ቁጥጥር ውስንነት ፤

ዝቅተኛ የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዝና ብቃት የሌለው የሥራ ደረጃ /መደብ/፤

ደካማ የስትራቴጂክ ዕቅድ አመራርና ውሳኔ አሰጣጥ ፤

ዘመናዊ የመንግሥት ተቋማት አሰራርና አመራር ያለመኖር ፤

የአገልግሎት አሰጣጥ ብቃት አናሳ መሆን ከ1983 እስከ 1990 ዓ/ም ጎልተው የወጡ ችግሮች ነበሩ ።

መንግሥት እነዚህን ችግሮች ለመቅረፍ በማሰብ እ.ኤ.አ 1996 ወይም እ.ኤ.አ 1986 -1990 አጠቃላይ የሲ/ሲ/ማ/ፕሮግራምን

በፌዴራል ደረጃ በመቅረፍ ተግባራዊ ማድረግና በውጤቱም ፡-

ሚዛናዊ አመለካከት ያለው ፤

ግልጽነትን የተላበሰ ፤

ብቁና ውጤታማ የሆነና ፤

በሥነ-ምግባር የታነጸ የሲቪል ሰርቪስና ለውጥ አራማጅ ድርጅታዊ ተቋም መፍጠር አስፈላጊ መሆኑን ከመቼውም ጊዜ በላይ

ተገንዝቦ መንቀሳቀስ ጀመረ ። ልዩ ልዩ ጥናቶችን በማድረግም እነዚህን ውጤቶች ለመጨበጥ በቅድሚያ የሚያስፈልጉ ፡-

ሊያሰሩ የሚችሉ የህግ ማዕቀፎች ፤

ሊያሰሩ የሚችሉ የአሰራር ስርዓቶች መፍጠርና በየደረጃው የሚገኙ፤

የመንግሥት ተቋማት ሃላፊዎችና ባልደረቦችን ማሰልጠን ቀዳሚ እንዲሆኑ በማድረግ በየደረጃው የሚገኙ ኃላፊዎችን ።

በወጪ አስተዳደር ቁጥጥርና አመራር /አስተዳደር / ፤

በሰው ሃይል አስተዳደርና አመራር ፤

በአገልግሎ አሰጣጥና የሥራ ውጤት ፤

በበላይ ሃላፊዎች የአመራር ሥርዓት ብቃትና ፤

በሥነ ምግባር በቂ ስልጠና በመስጠት አመለካከታቸውን መለወጥ አስፈላጊ መሆኑን በጥናት በማረጋገጥ እነዚህን ተግባራት በተከታታይ በፌዴራል ደረጃና የክልሎችን ከፍተኛ አመራሮች በማሰልጠን የሚከተሉት ለውጦች ከሞላ ጎደል ማሻሻል አሳዩ።፤

#### ዋናዎቹም

በዕቅድ በበጀትና በሂሳብ ማሻሻያ ሥርዓት ፤

በታክስ ሥርዓት ማሻሻያ በተጨማሪ እሴት ታክስ አተገባበር፤

በፌዴራል ደረጃ የግብር ከፋዮችን መለያ ቁጥርን ማዘጋጀትና ዘመናዊ አሰራርን መትከልና፤

በፍትህ ሥርዓት አፈጻጸም በኩል ደግሞ፡-

### **ህጎችን ማሻሻልና ዘመናዊ ማድረግ ፡**

የቤተሰብ ህግን ማዘጋጀትና መተግበር ቅድሚያ ተሰጥቷቸው የተከናወኑና ተስፋ ሰጪ መጠነኛ መሻሻልና የአመመለካከት ለውጥ የታየባቸው የ1996-2000 እ.ኤ.አ ወይም ከ1989-1994 ዓ/ም በፌዴራል ደረጃ ውጤቶች ነበሩ ። ይሁን እንጂ በአፈጻጸሙ በኩል መደበኛ የታየባቸው በመሆኑ የተጠበቀውን ያህል ውጤት ማስመዝገብ አልተቻለም ። በመሆኑም መሠረታዊ በሆኑ ፡-

የበጀት ዕቅድና የመከላከልኛ ዘመን ፕላንና የሂሳብ ምርመራ /Auditing/

የሰው ሃይል ልማት አመራር

የመንግሥት ሠራተኛው የሥራ ብቃት ደካማ መሆን ምክንያት በፌዴራል ደረጃ የተዘጋጀው የሲቪል/ሰ/ማ/ፕ/ሮግራም

በክልሎችና ወረዳዎች በሚጠበቀው መንገድ ተቋማዊ የሆነ ለውጥ ሊያመጣ አልቻለም ።

### **ለነዚህም ችግሮች ዋነኛ ምክንያት የነበሩት ፤**

በየደረጃው የማሻሻያ ፕሮግራሞችን የአፈጻጸም ስትራቴጂ ነድፎ ከመተግበር ይልቅ የጠባቂነት መንፈስ መጉላት ።

ሀገራዊና ዓለም አቀፍ ፕሮጀክቶችንና የረጅም ድርጅቶችን ገዝዘብና የብድር በጀት የመምራት ልምድ ማነስ ፤

የኢትዮ- ኤርትራ ጦርነት የአብዛኛውን የበላይ አመራር አካላት የሥራ ጊዜ በመሸማቱ የጊዜ ትበት መፍጠሩ ዋነኛ ምክንያቶች ሆነው በመጀመሪያው ምዕራፍ /Transformation/ የለውጥ ሥራ ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ አሳድረዋል ። በመሆኑም የማሻሻያ ፕሮግራሞቹን ለመተግበር ዋነኛ ችግር የሆነውን የተቋማዊ አቅም ችግር ለመፍታት ከ2000-2003 እ.ኤ.አ (1991-1993) ዓ/ም ባለው ጊዜ ውስጥ በተደረገ ጥናት ከላይ በተጠቀሱ ምክንያቶች በዚህ ምዕራፍ ያልተጠናቀቁ ተግባራትን በ2ኛው ምዕራፍ ማከናወን አስፈላጊ መሆኑ ታምኖበት መተግበር ተጀመረ ።

## **2.2. 2ኛው ምዕራፍ**

በ2ኛው ምዕራፍ ያልተጠናቀቁ ተግባራትን መፈጸም ቅድሚያ ትኩረት ተሰጥቶት ተቋማዊ አቅምን ለመገንባት ፤

የመንግሥት ተቋማትን የመፈጸም ብቃት ማሳደግ  
 የየደረጃውን ፈጻሚ አካላት Empower ማድረግና  
 ተጠቃሚነትን ማስረጽ የሚጠበቁ ውጤቶች ሆነው በመከናወናቸው ከ1993-1994 ዓ/ም መጠነኛ ለውጥ የታየ  
 ቢሆንም የተገኘው ውጤት ያልተቀናጀና በንዑሳን ዘርፎች ላይ ያተኮረ ሆነው መሠረታዊና ቀጣይነት  
 ያለው ለውጥ ማምጣት በሚቻልበት ሁኔታ ላይ ሊደርሱ አልቻሉም ።

**ምክንያት የነበሩትም ችግሮች በጥናት የተደረሰባቸው ሲሆን የሚከተሉትን ያካታታል**

የበጀት ዕጥረትና የሥራ አፈጻጸም መዳከም ፤  
 የሠራተኞች ማበረታቻ ስርዓት ያለመሻሻልና ተነሳሽነትና የሥራ ፍቅር ማነስ፤  
 ብቁ ችሎታ ያላቸው መካከለኛ የሥራ መሪዎችና የቴክኒክ ባለሙያዎች ከየተቋማቱ መልቀቅና ወደተሻለ  
 ደመወዝ ፍላጎት መሄድና ሰለጠኑ ባለሙያዎች መከሰት፤

በየመንግሥት ተቋማቱ የሥራ መዘርዘሮችና የአመራር ስርዓቶች ደካማ መሆን፤  
 መዋቅርና የሥራ ሁኔታዎች ከመንግሥት የመካከለኛ ዘመን የልማት ዕቅድና ክንበረው የበጀት ዕጥረት ጋር የተቀናጀ  
 ያለመሆን፤  
 ወረዳዎች ስልጠናቸውን በአግባቡ ለመጠቀም የአቅም ውስንነት መኖር፤  
 ወረዳዎች በየአካባቢያቸው ቀዳሚ ተግባር ሳይሆን በክልሎችና ዞኖች ዕቅድ ብቻ የሚመሩ መሆን፤  
 የተማከለ አሳታፊ ያልሆነ አመራርና አፈፃፀም መኖር ፤  
 ተጠያቂነትና ግልጽነት ያለመኖር፤  
 በህግ አውጪውና አስፈፃሚው በኩል የሚታይ የአሠራር መደበኛነት የጠራ ያለመሆን ፤  
 የፍትህ ሥራን ለማሻሻል የሰለጠነ የሰው ኃይል ችግር መኖርና

ግልፅነት የጉደለው የፍርድ ቤቶች ድርጅታዊ መዋቅር  
 ያልተባፋና ልማዳዊ ኃላፊ የአሠራር ስርዓቶች መጠናከር  
 የሰለጠኑ የህግ ባለሙያዎችና ድጋፍ ሠራተኞች እጥረትና

በየተቋማቱ በቂ የበጀት ምንጭ በአስተማማኝ ሁኔታ ያለመኖር ወዘተ በ2ኛው ምዕራፍም የመንግሥት ተቋማትን የመፈፀም  
 አቅም ለማግኘት እንቅፋቶች መሆናቸው በመረጋገጡ ችግሮቹን ለመፍታት በ3ኛ ምዕራፍ በአዲስ አሠራር  
 መንቀሳቀስ አስፈላጊ በመሆኑ በ1ኛውና በ2ኛው ምዕራፎች ያልተጠናቀቁ ተግባራት በ3ኛው ምዕራፍ እንዲከናወኑ  
 ተወሰነ።

**2.3. 3ኛው ምዕራፍ**

በሦስተኛው ምዕራፍ የተቀናጀ አገር በቀለ የአቅም ግንባታ የአሠራር ሥርዓትና ከ14 በላይ ንግግራሞች ቀርጾ  
 መተግበር አስፈላጊ መሆኑን በማመን ብሔራዊ የአቅም ግንባታ ተቋም በየደረጃው አቋቁሞ ንግግራሞችን  
 መተግበር ተጀመረ። ተገቢ ፖሊሲና ስትራቴጂም አዘጋጅቶ በመንቀሳቀስ፡-

የመንግሥት ተቋማት የመፈፀም አቅም ብቃትንና ቀጣይነትን ማረጋገጥ  
 የሰው ኃይል ልማት ስትራቴጂ ዕቅድ አደረጃጀትና የአሠራር ስርዓትን መለወጥ፤  
 ተለዋዋጭ ተግባራዊ የአፈፃፀም ስልት መጠቀምና ተቋማዊ ለውጥ ማምጣት፤  
 የፖሊሲ አቅጣጫ የሚያስፈፅም መንግሥታዊ መዋቅር መፍጠርና እስከ ወረዳ በማደራጀት ልዩ ልዩ  
 ንግግራሞችን መተግበር ተጀመረ። ከተዘጋጁ 15 ንግግራሞች ውስጥም 6ቱን ተመሳሳይና በመንግሥት  
 ተቋማት ውስጥ ቅድሚያ ትኩረት የተሰጣቸውና በቀጥታ ለታችኛው ህብረተሰብ ቅርበት ያላቸውን  
 ዘርፎች አቀናጅቶ የሲቪል/ማኅበራዊ-መን ተግባራዊ በማድረግ ብቃት ያለው አገልግሎት መስጠት፤  
 ዘመናዊ ሲቪል/መንግሥትና መልካም አስተዳደርን ዕውን ማድረግ በተቀናጀ አሠራር መፈፀም ያለበት  
 በመሆኑ ቀደምት ተሞክሮዎች መነሻ

በማድረግ የመንግሥት ተቋማት አቅም ግንባታ ንሮግራም /PSCAP/ የተባለ ልዩ ንሮግራም በመፍጠር ወደ ተግባር መግባት አስፈላጊ መሆኑ ስለታመነበት በ1994ዓ.ም እስከ 1997ዓ.ም ተጠንቶ የተዘጋጀና የተፈጠረ ንሮግራም ነው። መነሻ ታሪኩም ሀገሪቱ የተያያዘችውን የሰውጥ እንቅስቃሴ ለማፋጠን የሚረዱ አቅም የሚፈጥሩ ግብዓቶችን ማሟላት አቅምን የሚፈጥሩ አቅሞችን መፍጠር መሠረት ያደረገ ነው።