

# Αλλάζουμε τη Διοίκηση μετά από 4 δεκαετίες

Αθήνα, Οκτώβριος 2014

ΛΙΓΟΤΕΡΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ. ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΚΡΑΤΟΣ.  
**Η ΖΩΗ ΜΑΣ, ΠΙΟ ΕΥΚΟΛΗ**



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ  
& ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

# Αξιολόγηση δομών και αναδιοργάνωση Κεντρικής Διοίκησης (1/2)

## Βασικές Επιτροπές

Με την ψήφιση του Νόμου 4024/2011 ξεκίνησε η διαδικασία αξιολόγησης των δομών της Κεντρικής Διοίκησης (Υπουργεία). Βάσει του νόμου συγκροτήθηκαν:

**A**

Συντονιστική επιτροπή της αξιολόγησης των δομών στο ΥΔΜΗΔ

**B**

Επιτροπές αξιολόγησης δομών για κάθε υπουργείο οι οποίες αποτελούνταν από δημοσίους υπαλλήλους, επιθεωρητές - ελεγκτές της Δημόσιας Διοίκησης και στελέχη του ΥΔΜΗΔ και του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους (ΓΛΚ)

# Αξιολόγηση δομών και αναδιοργάνωση Κεντρικής Διοίκησης (2/2)

## Βασικοί Στόχοι

**Βασικοί στόχοι της μεταρρύθμισης, όπως αποτυπώθηκαν στις κατευθυντήριες γραμμές του ΥΔΜΗΔ προς τις Επιτροπές Αξιολόγησης, ήταν:**

1	Ο επαναπροσδιορισμός της αποστολής και των αρμοδιοτήτων κάθε υπηρεσίας και η κατάργηση όσων δεν εξυπηρετούν την κοινωνία, ή επικαλύπτονται με λειτουργίες άλλων μονάδων ή δομών
2	Η ελαχιστοποίηση του αριθμού των οργανωτικών μονάδων (οργανισμοί, γενικές διευθύνσεις και τμήματα, προκειμένου να εξασφαλισθούν οικονομίες κλίμακας)
3	Η ελαχιστοποίηση του χρόνου και των πόρων που απαιτούνται για την υλοποίηση των πολιτικών
4	Η λειτουργία όλων των οργανωτικών μονάδων εντός αυστηρού δημοσιονομικού πλαισίου
5	Η δημιουργία μιας Δημόσιας Διοίκησης που να ανταποκρίνεται άμεσα στις απαιτήσεις της κοινωνίας
6	Η βελτίωση της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων

Με Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου συγκροτήθηκε το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης (ΚΣΜ) ως αρμόδιο Κυβερνητικό Όργανο για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στη διοικητική μεταρρύθμιση - μεταξύ άλλων και στα νέα οργανογράμματα των Υπουργείων.

Οι αξιολογήσεις των δομών των Υπουργείων αποτυπώθηκαν σε εκθέσεις - πορίσματα των Επιτροπών Αξιολόγησης, οι οποίες υπεβλήθησαν στο ΥΔΜΗΔ και στα αρμόδια Υπουργεία για τις απαραίτητες διαβουλεύσεις. Σταδιακά το ΚΣΜ ενέκρινε τα νέα οργανογράμματα και τα σχέδια στελέχωσης των Υπουργείων που βασίστηκαν στις εκθέσεις και στις διαβουλεύσεις με τα Υπουργεία υπό το συντονιστικό ρόλο του ΥΔΜΗΔ.

Όλα τα Προεδρικά Διατάγματα δημοσιεύθηκαν από τις 28 Αυγούστου μέχρι τις 3 Σεπτεμβρίου 2014 και θα τεθούν σε ισχύ από τις 29 Οκτωβρίου μέχρι τις 3 Νοεμβρίου 2014.

# Τα νέα Προεδρικά Διατάγματα αποτελούν το νέο, έξυπνο οργανωτικό χάρτη της Κεντρικής Διοίκησης

## Βασικά χαρακτηριστικά των νέων Προεδρικών Διαταγμάτων

1	Επανακαθορίζονται οι αποστολές των Υπουργείων ώστε να είναι σύμφωνες με τις σύγχρονες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες
2	Συμπεριλαμβάνονται για πρώτη φορά στρατηγικοί στόχοι σε επίπεδο Γενικών Διευθύνσεων και επιχειρησιακοί σκοποί σε επίπεδο Διευθύνσεων ώστε κάθε διοικητικό επίπεδο να γνωρίζει πως οριοθετείται η εργασία του
3	Εκσυγχρονίζονται οι αρμοδιότητες ώστε αφενός να γίνει «αποκάθαρση» των παλαιών και χωρίς αντικείμενο αρμοδιοτήτων και να ενταχθούν νέες που κρίνονται απαραίτητες για την άσκηση αποτελεσματικού, διοικητικού έργου
4	Εκσυγχρονίζεται για πρώτη φορά η Κεντρική Διοίκηση μετά από τέσσερις δεκαετίες. Κορυφαίο παράδειγμα ο οργανισμός του Υπουργείου Παιδείας που δεν είχε αλλάξει από το 1976
5	Για πρώτη φορά η Κεντρική Διοίκηση γίνεται αντικείμενο μεταρρύθμισης με τόσο ευρύ και συντονισμένο τρόπο, σε αντίθεση με του ΟΤΑ ή με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα οι οποίοι έχουν γίνει αντικείμενο μεταρρυθμίσεων πολλές φορές τα τελευταία χρόνια («Καποδίστριας» και «Καλλικράτης» για τους ΟΤΑ και συγχωνεύσεις – καταργήσεις ΝΠΔΔ – ΝΠΙΔ για τον ευρύτερο δημόσιο τομέα)
6	Τυποποιούνται και ενδυναμώνονται κρίσιμες διοικητικές, λειτουργίες της Κεντρικής Διοίκησης όπως: <ul style="list-style-type: none"><li>- Η ορθή και ομοιογενής διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με την ενοποίηση και τον εκσυγχρονισμό των Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού όλων των Υπουργείων</li><li>- Η καλή νομοθέτηση με τη θεσμοθέτηση Τμημάτων Νομοθετικής Πρωτοβουλίας, τα οποία είναι υπεύθυνα για την ποιότητα του νομοθετικού έργου της Δημόσιας Διοίκησης</li><li>- Η δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη με την θεσμοθέτηση των ενοποιημένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών, οι οποίες έχουν βαρύνουσα σημασία στην ορθή εφαρμογή των δημοσιονομικών διατάξεων για όλη τη Γενική Κυβέρνηση</li><li>- Ο εσωτερικός έλεγχος με τη θεσμοθέτηση Τμημάτων Εσωτερικού Ελέγχου</li><li>- Ο έλεγχος των κρατικών ενισχύσεων με τη θεσμοθέτηση Αποκεντρωμένων Μονάδων Κρατικών Ενισχύσεων, ώστε να υπάρχει αυξημένη εποπτεία επί των ενισχύσεων που παρέχει το κράτος</li></ul>
7	Για την εφαρμογή των Προεδρικών Διαταγμάτων έχει δοθεί η οδηγία από το ΥΔΜΗΔ να υπάρξει απλούστευση στη διαδικασία υπογραφών, ώστε να μην χρειάζεται να φτάνουν όλες οι υπογραφές μέχρι το επίπεδο της πολιτικής ηγεσίας και άρα να μειωθεί η καθυστέρηση και η γραφειοκρατία

# Ευθυγράμμιση των Προεδρικών Διαταγμάτων με το νέο νόμο επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο

## Βασικά χαρακτηριστικά των νέων Προεδρικών Διαταγμάτων

1

Εντάσσονται για πρώτη φορά περιγράμματα θέσεων ευθύνης (job descriptions) για όλους τους προϊσταμένους της Δημόσιας Διοίκησης

2

Εκσυγχρονίζονται και ομαδοποιούνται οι, μέχρι τώρα, κατακερματισμένοι κλάδοι κάθε Υπουργείου, ώστε να υπάρχει η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη τυποποίηση και να συνδεθούν αποτελεσματικότερα με τα ουσιαστικά προσόντα που πρέπει να κατέχει ο υποψήφιος για να καταλάβει θέση ευθύνης

3

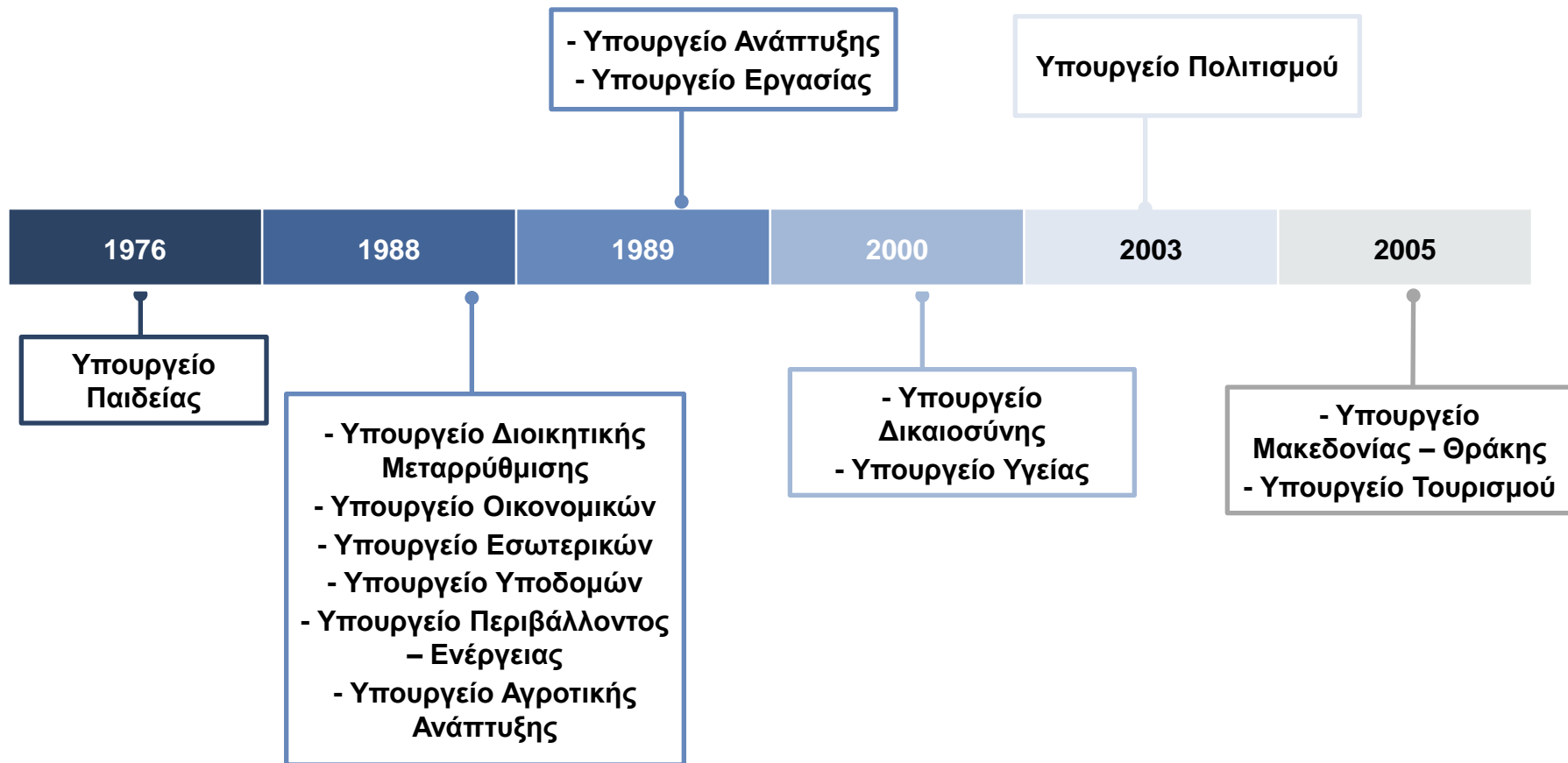
Ενισχύεται η έννοια του κρατικού υπαλλήλου με την απελευθέρωση των ανθρώπινων πόρων της δημόσιας διοίκησης μέσα από τη δυνατότητα που δίνει ο νόμος και υποστηρίζουν τα Π.Δ. να θέτουν υποψηφιότητα για θέσεις ευθύνης Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή, υπάλληλοι με τα κατάλληλα προσόντα και εκτός του Υπουργείου που προκηρύσσει τη θέση. Τα Υπουργεία «σιλό» αποτελούν πλέον παρελθόν

4

Βελτιώνεται ο προγραμματισμός προσλήψεων βάσει των ουσιαστικών αναγκών κάθε Υπουργείου αφού στα Π.Δ. υπάρχει ένα ανώτατο όριο στελέχωσης το οποίο οι υπηρεσίες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όταν προγραμματίζουν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους

**Η συνολική μείωση δομών ξεπερνά το 40% για όλα τα Υπουργεία και το δημοσιονομικό όφελος από τη μείωση θέσεων ευθύνης ανέρχεται στο ποσό των 10.800.000 ευρώ**

# Αλλάζουμε τα οργανογράμματα των Υπουργείων μετά από 4 δεκαετίες



# Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση...

## Σύνολο Υπουργείων

**Πριν...**



Δημοσιονομικό Κόστος:  
27.081.000 €



**Και Μετά...**

Συνολική εξοικονόμηση  
δημοσιονομικού κόστους:  
10.849.200 €

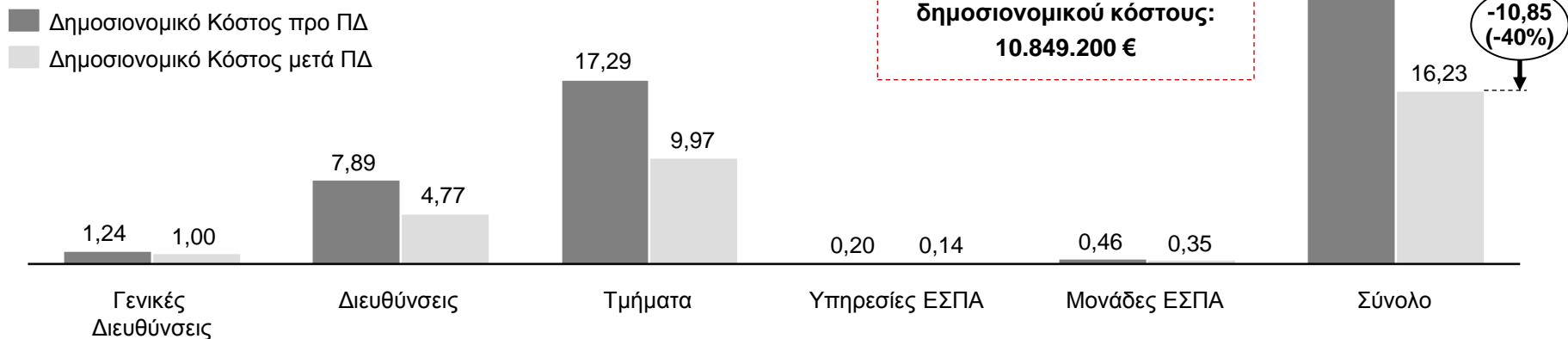


Δημοσιονομικό Κόστος:  
16.231.800 €

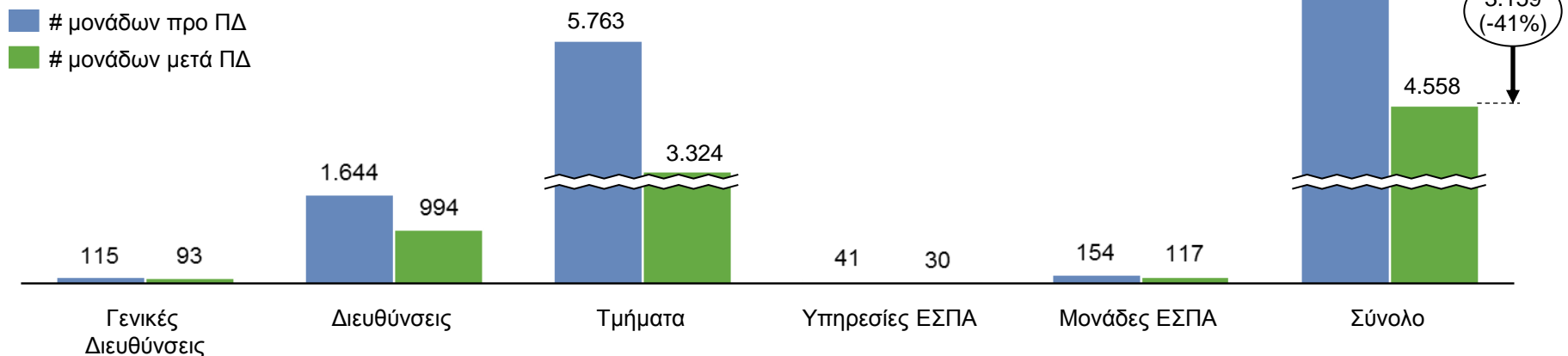


# Μεταβολή Συνολικού Δημοσιονομικού Κόστους και Αριθμού Μονάδων ανά διοικητικό επίπεδο

## Δημοσιονομικό κόστος ανά διοικητικό επίπεδο σε εκ. ευρώ

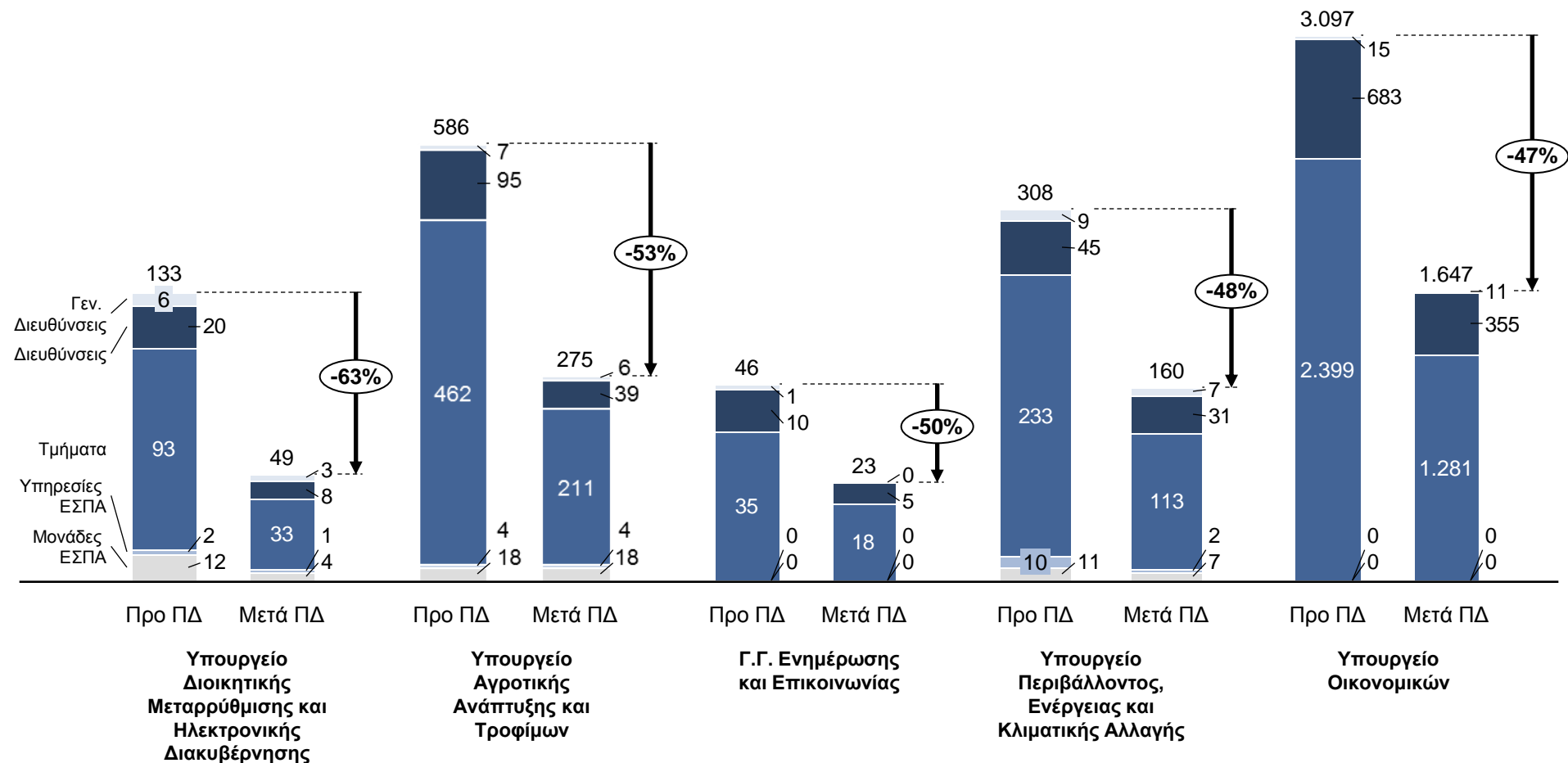


## Αριθμός μονάδων ανά διοικητικό επίπεδο



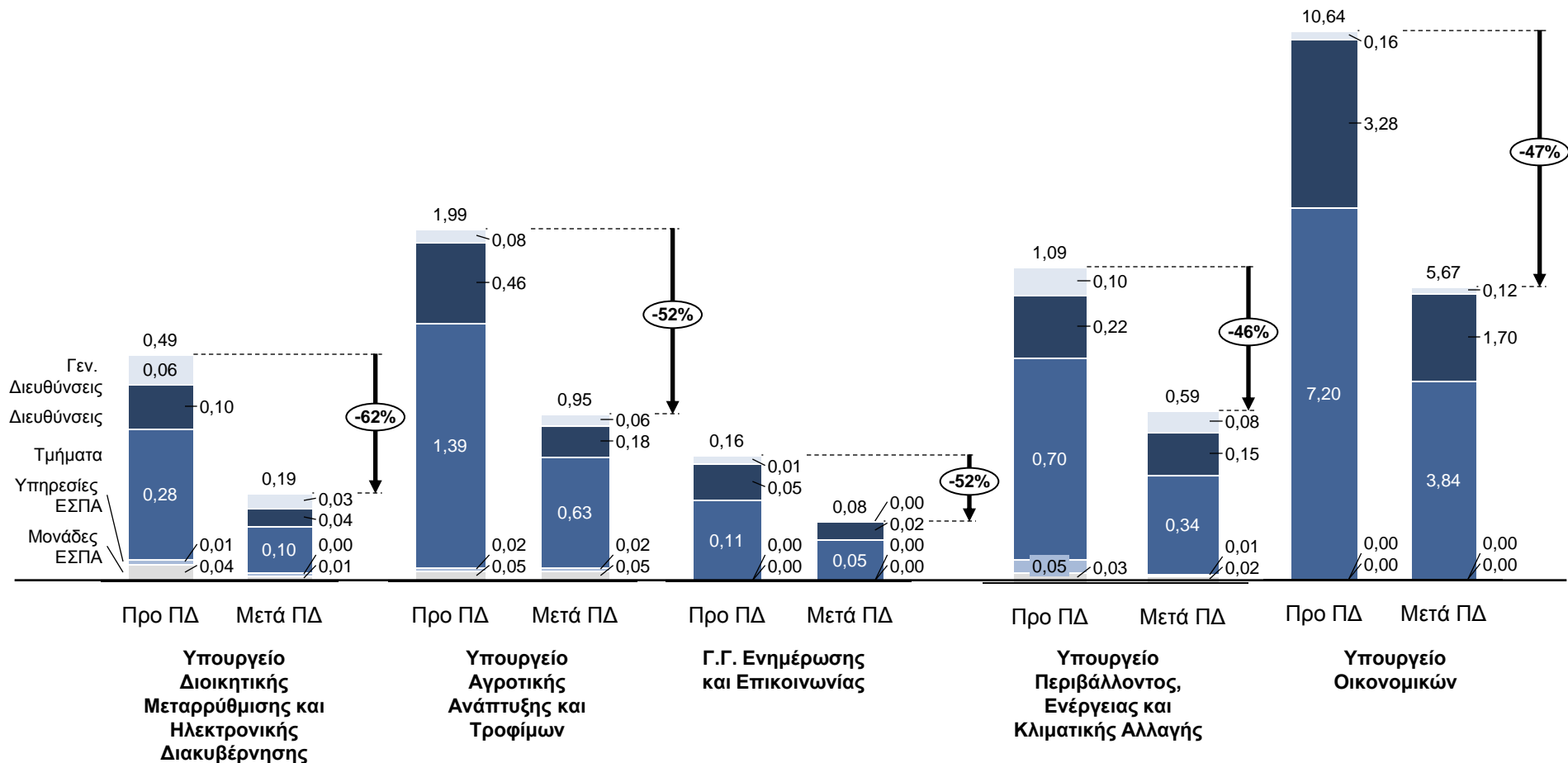


# Κατανομή αριθμού μονάδων για τους 5 φορείς με τη μεγαλύτερη συνολική ποσοστιαία μείωση μονάδων



# Κατανομή δημοσιονομικού κόστους για τους 5 φορείς με τη μεγαλύτερη συνολική ποσοστιαία μείωση μονάδων

Σε εκ. ευρώ



# Σύνοψη Αιτιολογικής Έκθεσης Προεδρικών Διαταγμάτων

## Συμπεράσματα

1 Η κυβερνητική πολιτική για τη μεταρρύθμιση στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης στοχεύει στην αντιμετώπιση των χρόνιων παθογενειών του διοικητικού συστήματος

2 Ο στόχος της δημοσιονομικής προσαρμογής επιβάλλει ένα κράτος λιτό, με μία διοίκηση ικανή, στελεχωμένη κατά τρόπο αξιοκρατικό και ορθολογικό

3 Στο πλαίσιο αυτό, σχεδιάστηκε και υλοποιείται μία στρατηγική για την αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης, η οποία κυρίως επιδιώκει την ενίσχυση της επιτελικής λειτουργίας της διοίκησης, την ανάπτυξη του οριζόντιου συντονισμού των δημοσίων πολιτικών και την ενδυνάμωση του ελεγκτικού και εποπτικού ρόλου του κράτους, ενώ θα αποτελέσει τη βάση οικοδόμησης των μεταρρυθμίσεων που θα υποστηρίξουν τις κυβερνητικές προτεραιότητες

4 Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, εκτιμήθηκε ως επιτακτική η ανάγκη της αναδιοργάνωσης, βάσει εκθέσεων αξιολόγησης των δομών των φορέων της Δημόσιας Διοίκησης

5 Ο νέος χάρτης της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης αποτυπώνεται κανονιστικά με τα Π.Δ., στα οποία καθορίζεται το περιεχόμενο των οργανισμών των δημοσίων υπηρεσιών. Η σημαντική καινοτομία στη συγκεκριμένη περίπτωση έγκειται στη νομική αποτύπωση και κατοχύρωση μιας νέας μεθοδολογίας ως προς τον τρόπο οργάνωσης και αναδιάρθρωσης των δημοσίων υπηρεσιών

6 Οι νέοι οργανισμοί προκύπτουν πλέον από τα πορίσματα της σύγχρονης διοικητικής επιστήμης και βασίζονται, για πρώτη φορά, σε δομημένες οικονομοτεχνικές μελέτες στις οποίες παρουσιάζεται αναλυτικά η υφιστάμενη κατάσταση, τα αδύνατα σημεία και η ευκαιρία - ανάγκη για αλλαγή

7 Τα σχέδια στελέχωσης καθώς και τα περιγράμματα θέσεων, καθηκόντων και διαδικασιών, δεν γίνονται αυθαίρετα και χωρίς καμία αιτιολόγηση αλλά σε συνάρτηση με τις μεταρρυθμιστικές δράσεις, τη βασική αποστολή και τους επιχειρησιακούς στόχους κάθε φορέα. Ταυτόχρονα, κατοχυρώνεται η λειτουργική ευελιξία και δυνατότητα της διοίκησης να προσαρμόζεται άμεσα σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις