



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &  
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ

Αθήνα, 02 Απριλίου 2014

### ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Την Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014 - 2016, όπως αυτή εγκρίθηκε από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης, παρουσίασαν σήμερα, Τετάρτη 2 Απριλίου, σε συνέντευξη Τύπου ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Κυριάκος Μητσοτάκης και η Υφυπουργός, Εύη Χριστοφιλοπούλου.

«Δεν αισθάνομαι αυτή τη στιγμή ότι είμαι υπόλογος στην τρόικα για την υλοποίηση αυτής της Στρατηγικής. Αισθανόμαστε ότι είμαστε υπόλογοι στους Έλληνες πολίτες και πρέπει να πετύχουμε. Είμαστε υπόλογοι στους πολίτες να έχουμε μια δημόσια διοίκηση η οποία θα είναι καλύτερη, αποτελεσματικότερη και θα σέβεται τα χρήματα του Έλληνα φορολογούμενου. Για εμάς η ολοκλήρωση αυτής της συζήτησης είναι μια αφορμή όχι για να ξαποστάσουμε, αλλά για να εντείνουμε τους ρυθμούς μας», ανέφερε χαρακτηριστικά ο κ. Μητσοτάκης.

Η Εθνική Στρατηγική στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες:

- Αναδιοργάνωση Διοικητικών Δομών
- Εξορθολογισμός Διοικητικών Λειτουργιών
- Αξιοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Ενίσχυση Διαφάνειας & Λογοδοσίας

Αναλυτικά, ο «δωδεκάλογος» των δράσεων διοικητικής μεταρρύθμισης, που παρουσίασε ο κ. Μητσοτάκης, έχει ως εξής:

#### **1. Νέο οργανόγραμμα της δημόσιας διοίκησης**

Ολοκληρώνεται η σύνταξη των Προεδρικών Διαταγμάτων με τους νέους οργανισμούς των Υπουργείων. Η κατάρτιση των νέων οργανισμών βασίζεται σε εκθέσεις αξιολόγησης, που συνοδεύονται από περιγράμματα αποστολής και θέσεων καθώς και από σχέδια στελέχωσης, που έχουν εγκριθεί από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης. Υλοποιούμε ένα διαχρονικό αίτημα για τον

εξορθολογισμό του Δημοσίου, που πλέον αποκτά μια ενιαία συνεκτική δομή. Η μειώσεις δομών αγγίζουν το 40%.

## **2. Αξιολόγηση ΝΠΙΔ**

Συνεχίζεται και ολοκληρώνεται η καταγραφή και η αξιολόγηση – για πρώτη φορά – των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου. Στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνονται επικαλύψεις αρμοδιοτήτων ή ολοκλήρωση της αποστολής του, προχωρούμε σε καταργήσεις ή συγχωνεύσεις. Οι φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα αναδιοργανώνονται με σκοπό τον καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

## **3. Ανάθεση δραστηριοτήτων στον ιδιωτικό τομέα (outsourcing)**

Εντοπίζουμε τις υπηρεσίες που παρέχονται από το Δημόσιο με υψηλό κόστος και χαμηλή αποτελεσματικότητα και αξιολογούμε τις περιπτώσεις όπου η υπηρεσία μπορεί να παρέχεται από ιδιώτες με χαμηλότερο κόστος και υψηλότερη αποτελεσματικότητα. Στόχος είναι η καλύτερη διαχείριση των πόρων του Δημοσίου και η καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

## **4. Μείωση διοικητικών βαρών & απλούστευση διαδικασιών**

Σε πλήρη εξέλιξη βρίσκεται το πρόγραμμα συνεργασίας με τον ΟΟΣΑ για την άρση των διοικητικών βαρών σε 13 τομείς της οικονομίας. Γίνεται μια πρωτοφανής χαρτογράφηση της νομοθεσίας, με τελικό στόχο τη μείωση κατά 25% των διοικητικών βαρών που λειτουργούν ανασταλτικά για την επιχειρηματικότητα, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη και ενισχύουν τα φαινόμενα διαφθοράς. Το πρόγραμμα «μειώσεις και απλουστεύσεις» θα αποτελεί πλέον σταθερό προσανατολισμό της δημόσιας διοίκησης και όχι εφάπαξ διαδικασία.

## **5. Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών**

Η εξυπηρέτηση στα ΚΕΠ γίνεται πλέον πιο γρήγορη και πιο αποτελεσματική. Τα ΚΕΠ ενισχύονται και παρέχουν μια σειρά από υπηρεσίες online, με μία αίτηση, στη στιγμή. Ήδη οι πολίτες μπορούν να λαμβάνουν, απλά και άμεσα, μεταξύ άλλων, φορολογική ενημερότητα, ασφαλιστική ενημερότητα, πιστοποιητικά δημοτολογίου (βεβαιώσεις οικογενειακής κατάστασης, γέννησης, ιθαγένειας, οικογενειακής κατάστασης ειδικά για τον ΟΓΑ), κ.ά. Μέσα στους επόμενους μήνες οι πολίτες θα μπορούν να εξυπηρετούνται από τα ΚΕΠ και σε σχέση με το κοινωνικό οικιακό τιμολόγιο, το e-παράβολο και τα πιστοποιητικά στρατολογίας.

## **6. Καλή νομοθέτηση**

Θέτουμε σε εφαρμογή σχέδιο για τη μείωση της πολυνομίας και της κακονομίας. Στόχος είναι η δημιουργία ενός απλού και σαφούς ρυθμιστικού περιβάλλοντος, η προαγωγή της πολιτικής για την καλή νομοθέτηση και η ενίσχυση του κράτους δικαίου. Θα χαρτογραφήσουμε και αξιολογήσουμε τις νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις προς κατάργηση ή απλούστευση.

## **7. Νέο σύστημα αξιολόγησης δημοσίων υπαλλήλων**

Το πλαίσιο αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, όπως ισχύει και εφαρμόζεται μέχρι σήμερα, καθιστά τη διαδικασία άνευ ουσίας. Για πρώτη φορά θεσμοθετήσαμε τη συγκριτική αξιολόγηση στον προσδιορισμό των ανώτατων ποσοστών των δημοσίων υπαλλήλων ανά κλίμακα βαθμολογίας. Σύντομα θα θεσμοθετηθεί μόνιμο

σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, που θα δίνει κίνητρα στον αξιολογούμενο να βελτιώσει την απόδοσή του.

## **8. Μισθολόγιο**

Σχεδιάζουμε τον εξορθολογισμό του μισθολογίου των δημοσίων υπαλλήλων. Στόχος είναι η βέλτιστη και πιο ορθολογική αξιοποίηση – χωρίς μείωση – της συνολικής ετήσιας μισθολογικής δαπάνης του Δημοσίου, η οποία μεταξύ 2009 και 2013 έχει μειωθεί κατά 8,75 δις ευρώ (από 24,5 δις ευρώ το 2009 σε 15,75 δις ευρώ σήμερα). Οι απολαβές κάθε υπαλλήλου πρέπει να είναι ανάλογες με τα προσόντα του, την απόδοσή του και τη θέση ευθύνης που έχει.

## **9. Νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο**

Καταργούμε τη στείρα μοριοδότηση μόνο των «στατικών» χαρακτηριστικών των υπαλλήλων (πτυχία, πιστοποιητικά κ.λπ.), που αποτελούσε το κύριο και σχεδόν αποκλειστικό κριτήριο για την επιλογή προϊσταμένων. Ενεργοποιούμε τις γραπτές εξετάσεις και τις δομημένες συνεντεύξεις. Στόχος είναι να εντοπίσουμε κάθε συγκεκριμένη θέση ευθύνης να καλύπτεται από τον υπάλληλο που διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες, διοικητικές ικανότητες και εμπειρία.

## **10. Μόνιμος μηχανισμός κινητικότητας**

Σχεδιάζουμε ένα νέο, καινοτόμο σύστημα κινητικότητας δημοσίων υπαλλήλων, αποσυνδεδεμένο από ενδεχόμενη απόλυση. Δημιουργούμε, με άλλα λόγια, μια εσωτερική αγορά εργασίας, με αξιοκρατικά κριτήρια, που ενσωματώνει το ισχύον σύστημα με τις αποσπάσεις και τις μετατάξεις. Στόχος είναι η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου, με το «πάντρεμα» των προσόντων και δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων με τις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης.

## **11. Ενίσχυση πειθαρχικής ευθύνης**

Αναβαθμίζουμε και ενισχύουμε τα ελεγκτικά σώματα. Η απονομή της πειθαρχικής δικαιοσύνης επιταχύνεται. Ο έλεγχος των πιστοποιητικών συνεχίζεται και επεκτείνεται. Η αίσθηση της «ομερτά» στο Δημόσιο σπάει. Το ΑΣΕΠ σε συνεργασία με επιθεωρητές και ανώτερα στελέχη του Δημοσίου προχωρούν σε επανέλεγχο μετατροπής συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι δεν συνέτρεχαν οι νόμιμες προϋποθέσεις της μετατροπής, αυτοδίκαια θα λύεται η σχέση εργασίας με απόφαση του ΑΣΕΠ.

## **12. Ανοιχτά διασυνδεδεμένα δεδομένα ΥΔΜΗΔ (Διαύγεια, Μητρώο Μισθοδοτούμενων, data.gov.gr)**

Προγραμματίζουμε περαιτέρω ανάπτυξη του portal data.gov.gr ως ενός κεντρικού καταλόγου ανοιχτών δημόσιων δεδομένων που θα παρέχει ηλεκτρονική πρόσβαση στα δημόσια δεδομένα όλων των φορέων της ελληνικής κυβέρνησης. Αναβαθμίζουμε το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (ΑΠΟΓΡΑΦΗ) μέσω της επέκτασης των υπαγομένων, σε αυτό, φορέων (προσθήκη ΝΠΙΔ), καθώς και της διεύρυνσης των δυνατοτήτων εκροών (reports). Προχωράμε σε ποιοτική αναβάθμιση του κυβερνητικού ιστοτόπου «ΔΙ@ΥΓΕΙΑ» με ουσιαστική βελτίωση της προσβασιμότητας και φιλικότητας προς το χρήστη.

Οριζόντια όλες αυτές τις δράσεις της διαπερνά η Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση 2014 – 2020, που και αυτή εγκρίθηκε από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης. Σύμφωνα με αυτήν το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις, που στηρίζονται και αυτές σε τέσσερις βασικούς πυλώνες:

- Αποδοτική παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης
- Πρόσβαση πολιτών και επιχειρήσεων στις υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης
- Ορθολογική αξιοποίηση των ΤΠΕ από το Δημόσιο
- Εξασφάλιση των απαραίτητων υποδομών του Δημοσίου

Ακολουθεί η εισήγηση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Κυριάκου Μητσοτάκη:

«Αφήνουμε πίσω τους ποσοτικούς στόχους οι οποίοι επιβάλλονται από τους πιστωτές μας και περνάμε σε μία περίοδο διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων με αμιγώς ποιοτικό χαρακτήρα. Την ατζέντα των μεταρρυθμίσεων την ορίζουμε πια εμείς. Βεβαίως και αναζητούμε τεχνική βοήθεια και πολιτική στήριξη από τους εταίρους μας. Οι κεντρικές επιλογές, όμως, του προγράμματος που θα σας παρουσιάσουμε, αποτελούν εθνικές επιλογές και δεσμευόμαστε, ως ηγεσία του Υπουργείου, να τις υλοποιήσουμε - όχι γιατί αποτελούν μνημονιακά προαπαιτούμενα αλλά γιατί αυτές τις αλλαγές τις απαιτεί η σιωπηλή πλειοψηφία της ελληνικής κοινωνίας, των Ελλήνων πολιτών απέναντι στους οποίους, τελικά, εμείς, ως εκλεγμένοι πολιτικοί, είμαστε υπόλογοι.

Και μόνο εάν υλοποιήσουμε τις δράσεις τις οποίες σας παρουσιάζουμε θα μπορούμε πια να κάνουμε τη μετάβαση από ένα μεγάλο αλλά αδύναμο κράτος σε ένα ισχυρό επιτελικό κράτος, με αποτελεσματική διοικητική ικανότητα. Ένα κράτος το οποίο τελικά πρέπει να έχει ως κεντρικό στόχο να συμβάλει στην υποστήριξη της ανάπτυξης, αλλά και στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Ένα κράτος το οποίο θα είναι πηγή αλληλεγγύης αλλά και αξιών για μία δοκιμαζόμενη, αλλά ταυτόχρονα εξαιρετικά καχύποπτη κοινωνία. Ένα κράτος το οποίο θα εξυπηρετεί και δεν θα ταλαιπωρεί τον πολίτη, ένα κράτος το οποίο θα είναι πελατοκεντρικό αλλά όχι πελατειακό. Ένα κράτος το οποίο θα σέβεται τα χρήματα του Έλληνα φορολογούμενου, θα λειτουργεί, επιτέλους, με όρους ελάχιστου κόστους και βέλτιστου αποτελέσματος, ένα κράτος το οποίο θα δίνει έμφαση σε μετρήσιμους στόχους. Ένα κράτος το οποίο θα αξιολογεί αλλά ταυτόχρονα θα αξιολογείται κιόλας το ίδιο.

Και ένα κράτος το οποίο θα προάγει τις αξίες της αποτελεσματικότητας, της αξιοκρατίας, της ευθύνης, ένα κράτος το οποίο θα ανταμείβει την εργατικότητα, τη συνέπεια, αλλά θα τιμωρεί και την παραβατική συμπεριφορά. Και εγώ και η Υφυπουργός έχουμε μεγάλη ευθύνη να διαβούμε αυτό το δύσκολο δρόμο της διοικητικής αναδιοργάνωσης του ελληνικού κράτους. Και ξέρουμε ότι οι δράσεις που θα σας παρουσιάσουμε σήμερα αποτελούν το πρώτο βήμα σε αυτή την κατεύθυνση.

Θυμάστε την κατάσταση την οποία παραλάβαμε όταν ήρθαμε στο Υπουργείο πριν από περίπου 8 μήνες. Ήρθαμε στην ουσία ως πυροσβέστες, να σβήσουμε μία φωτιά και να αντιμετωπίσουμε ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα. Η συζήτηση γύρω από τη διοικητική αναδιάρθρωση της χώρας, περιστρεφόταν αποκλειστικά γύρω από τους ποσοτικούς στόχους της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας και των απολύσεων και εμείς είπαμε από την αρχή, ότι ο κύκλος αυτών των ποσοτικών στόχων πρέπει να

κλείσει, προκειμένου να μπορέσουμε να διεκδικήσουμε την απαραίτητη αξιοπιστία και να κάνουμε τη μετάβαση την οποία κάνουμε σήμερα από ποσοτικούς σε ποιοτικούς στόχους.

Ο κύκλος των 25.000 της διαθεσιμότητας κλείνει με τις τελικές ρυθμίσεις, οι οποίες ψηφίστηκαν στο πολυνομοσχέδιο την περασμένη Κυριακή και αφορούν στοχευμένη κινητικότητα στα Υπουργεία Εργασίας και Υγείας και κλείνει επίσης με την αναγνώριση από πλευράς της τρόικας και την προσμέτρηση στους στόχους των 25.000 μιας κατηγορίας υποχρεωτικών μετακινήσεων που έγιναν στο Υπουργείο Οικονομικών και αφορούν μετακινήσεις κυρίως εφοριακών υπαλλήλων, οι οποίες έγιναν στο πλαίσιο διοικητικής αναδιάρθρωσης του Υπουργείου Οικονομικών και οι οποίες θα προσμετρηθούν στον τελικό στόχο της διαθεσιμότητας.

Θεωρώ την πιο σημαντική επιτυχία του Υπουργείου μας στη δύσκολη διαπραγμάτευση που κάναμε με τη τρόικα, την αποσύνδεση από εδώ και στο εξής της διαθεσιμότητας από τη κινητικότητα. Είχαμε πει εξ' αρχής και εξακολουθούμε να επιμένουμε, ότι η κινητικότητα, η προαιρετική δηλαδή ή και υποχρεωτική μετακίνηση υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, από θέσεις όπου πλεονάζουν σε θέσεις όπου υπάρχει έλλειψη, αποτελεί ένα πολύ ουσιαστικό εργαλείο καλύτερης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Αλλά ο θεσμός αυτός νοθεύεται όταν συνδέεται με ενδεχόμενες απολύσεις. Κάνουμε λοιπόν μία ξεκάθαρη διάκριση. Άλλο οι απολύσεις, άλλο η κινητικότητα. Και αυτή η διάκριση πια αποτυπώνεται ρητά και στη συμφωνία με την τρόικα. Δεν υπάρχουν ποσοτικοί στόχοι για τη διαθεσιμότητα, έτσι όπως τη γνωρίζαμε, και αυτό αποτελεί μία μεγάλη επιτυχία συνολικά για τη χώρα.

Τονίζω ότι δεν ξεκινήσαμε από αυτό το σημείο αφετηρίας: όταν ξεκινήσαμε τις συζητήσεις με τους πιστωτές μας, το πρώτο νούμερο το οποίο έπεσε στο τραπέζι ήταν για 16.000 υπαλλήλους σε διαθεσιμότητα για το 2014 και για 8.000 απολύσεις από τη διαθεσιμότητα το 2015. Αυτά τα νούμερα δεν υπάρχουν στη τελική συμφωνία. Υπάρχει μόνο ένας ενδεικτικός αριθμός για απολύσεις οι οποίες θα προέλθουν αποκλειστικά και μόνο από πειθαρχικά υπόλογους υπαλλήλους ή υπαλλήλους οι οποίοι θα εντοπιστούν με παράνομες μετατροπές συμβάσεων, ο οποίος ορίζεται περίπου στις 2.000 και τονίζω ότι είναι ενδεικτικός αριθμός.

Θεωρούμε λοιπόν, ότι από σήμερα ανοίγει ένα καινούργιο κεφάλαιο για τη διοικητική μεταρρύθμιση. Ένα κεφάλαιο το οποίο θα μας επιτρέψει να εστιάσουμε σε ουσιαστικές μεταρρυθμιστικές δράσεις με συγκεκριμένο μετρήσιμο αποτέλεσμα. Επαναλαμβάνω αυτό το οποίο σας είπα πριν, οι στόχοι αυτοί είναι εθνικοί στόχοι. Αποτυπώνονται κάποιοι, όχι όλοι, και στα συμφωνημένα κείμενα επειδή εμείς ζητήσαμε να μπουν. Και όπου κάποιοι από αυτούς τους στόχους είναι ενδεχομένως και προαπαιτούμενα - όπως στην περίπτωση των προεδρικών διαταγμάτων - καλοδεχούμενο προαπαιτούμενο είναι, ακριβώς για να μπορούμε να πετύχουμε την απαραίτητη χρονική συμμόρφωση σε επίπεδο όλης της διοίκησης για να πετύχουμε έναν στόχο ο οποίος στην ουσία του είναι σωστός και εξυπηρετεί τα συμφέροντα της διοίκησης.

Εμείς, λοιπόν, προχωράμε στην υλοποίηση αυτού του προγράμματος το οποίο ξέρουμε ότι είναι ένα δύσκολο πρόγραμμα μεταρρυθμιστικό και το οποίο αισθανόμαστε σίγουροι ότι μπορούμε να υλοποιήσουμε».