



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ
Ε/ΤΖ

Αθήνα, 9 Μαρτίου 2012
Αρ.Πρωτ.: ΤΚΕ/Φ.2/ 5498

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 15
Ταχ. Κώδ. : 106 74, Αθήνα
Πληροφορίες: Θ. Δεβενές
Τηλέφωνο : 213 1313149
213 1313121
FAX: 210 3389145
E-mail : t.devenes@ydmed.gov.gr
e.tzortzi@ydmed.gov.gr

ΠΡΟΣ:

Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων

ΚΟΙΝ :

- 1.Υπουργείο Εσωτερικών
- 2.Υπουργείο Οικονομικών
- ✓ 3.Βουλευτή κ. Δημήτρη Παπαδημούλη

Σε απάντηση της Ερώτησης, με αριθμό πρωτ. **3358/22-12-2011**, που κατέθεσε στη Βουλή ο Βουλευτής κ. Δημήτρης Παπαδημούλης, με θέμα **«Αδυναμία της δημόσιας διοίκησης να σχεδιάσει, να εφαρμόσει και να ελέγξει μακροχρόνιες παραγωγικές πολιτικές»**, σας πληροφορούμε τα εξής:

Το Υπουργείο μας προκειμένου να αντιμετωπίσει την αντικειμενική έλλειψη βάσης δεδομένων αναφορικά με τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων, προέβη στην απογραφή όλων όσοι εργάζονται και μισθοδοτούνται από το δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού. Αναλυτικότερα σύμφωνα με το άρθρο Δεύτερο του ν. 3845/2010 και την υπ' αριθμ. 2/37245/0004/04-06-2010 απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, διενεργήθηκε η εν λόγω απογραφή.

Είναι προφανές, ότι για την αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου απαιτείται η ύπαρξη μηχανισμών καταγραφής και διαχείρισης του προσωπικού προκειμένου να ενδυναμωθεί ο ρόλος των υπαλλήλων, να αναδειχθούν και να αξιοποιηθούν οι δυνατότητές τους και κατ' επέκταση να βελτιωθεί το έργο κι εν γένει η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.

Επίσης στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης της δημόσιας διοίκησης και προκειμένου να βελτιωθεί το σύστημα επιλογής προϊσταμένων των οργανικών μονάδων ψηφίστηκε ο ν. 3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων

οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια - Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις». Με το εν λόγω κανονιστικό πλαίσιο προωθήθηκε η εισαγωγή ενός σύγχρονου συστήματος επιλογής στελεχών, το οποίο λειτουργεί με γνώμονα τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, αλλά και υπηρετεί τις αυξημένες ανάγκες της σύγχρονης Δημόσιας Διοίκησης. Το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων βασίζεται στο συνδυασμό αξιολόγησης αντικειμενικών κριτηρίων –τα οποία σημειωτέον μοριοδοτούνται κι ως εκ τούτου είναι μετρήσιμα- προερχόμενων από τρεις ομάδες, που αναφέρονται στα επαγγελματικά (τυπικά) προσόντα, στην εργασιακή-διοικητική εμπειρία και στις ικανότητες-δεξιότητες των κρινόμενων υπαλλήλων.

Περαιτέρω, με τον νόμο αυτό καθιερώθηκε και η σύσταση κατ' αρχήν νέων, υψηλού κύρους και αξιοπιστίας, συλλογικών οργάνων επιλογής προϊσταμένων, των οποίων ο τρόπος συγκρότησης και λειτουργίας τους διασφαλίζει την αξιοκρατία, διαφάνεια, αντικειμενικότητα και εγκυρότητα της πυραμίδας των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, όπως το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), τα οποία είναι αρμόδια για την επιλογή των Διευθυντών και τα Υπηρεσιακά Συμβούλια των δημοσίων υπηρεσιών, τα οποία είναι αρμόδια για την επιλογή των Προϊσταμένων Τμημάτων.

Σύμφωνα με το άρθρο Δεύτερο του ν. 3839/2010 το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων είναι πενταμελές και αποτελείται από ένα αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ ως Πρόεδρο και τρία μέλη επίσης του ΑΣΕΠ, καθώς και έναν Βοηθό Συνηγόρου του Πολίτη.

Επίσης σημειώνεται, ότι με τον ν. 3839/2010 προβλέπεται και γραπτή διαδικασία για το σύνολο των υποψηφίων προϊσταμένων οργανικών μονάδων, η οποία, σημειωτέον, διενεργείται από το ΑΣΕΠ.

Με το νέο κανονιστικό πλαίσιο προωθείται η αξιοκρατική ανάδειξη των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, με ιδιαίτερη μάλιστα έμφαση στο προσωπικό με αυξημένα τυπικά προσόντα και εξειδικευμένες γνώσεις.

Επιπρόσθετα ο νόμος 4024/2011 υπακούει σε συγκεκριμένες αρχές: α) στην αρχή της δημοσιονομικής προσαρμογής, β) στην αρχή της εύρυθμης

λειτουργίας της διοίκησης που συναρτάται ευθέως με την ιεραρχική διαβάθμιση των επιπέδων ευθύνης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων, καθώς και με το σύστημα μέτρησης της απόδοσής της, γ) στην αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας αλλά και της κομματικής ουδετερότητας, που κατοχυρώνονται με τη σύνδεση της βαθμολογικής ιεραρχίας αλλά και μισθολογικής εξέλιξης, με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου, καθώς και με την προσωπική του απόδοση δηλαδή την προσωπική του αξία και ικανότητα, που μετράται, για κάθε πρόσωπο με ίσους όρους, σε συνάρτηση με το διαβαθμισμένο προσωπικό επίπεδο ευθύνης, καθώς και τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, στην άσκηση των αρμοδιοτήτων και την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας ή φορέα, στον οποίο ανήκει και δ) στην αρχή της διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης των υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 εισάγεται σύστημα αξιολόγησης, το οποίο στηρίζεται, κατά κύριο λόγο, στην αντικειμενικοποιημένη μέτρηση της απόδοσης - τόσο της οργανικής μονάδας της οικείας υπηρεσίας ή φορέα, όσο και του υπαλλήλου που δρα σε αυτή- σε συνάρτηση αφ' ενός με το ιεραρχικό επίπεδο κατάταξης της οικείας μονάδας αφ' ετέρου με τον οικείο βαθμό που κατέχει ο υπάλληλος, συνδέεται άμεσα με το σύστημα βαθμολογικών προαγωγών και με το σύστημα μισθολογικής εξέλιξης. Καθίσταται, δηλαδή, η επίτευξη της απόδοσης και μάλιστα σε ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό σε σχέση με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, βασική τυπική προϋπόθεση για την απόκτηση του δικαιώματος για κρίση και προαγωγή, καθώς και για επιλογή για την κατάληψη θέσεων ευθύνης οποιουδήποτε επιπέδου διοίκησης. Ακόμη, με τις διατάξεις του ίδιου νόμου προβλέπεται η σύνδεση των βαθμολογικών προαγωγών με το σύστημα οικονομικών απολαβών και τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.

Διευκρινίζεται ότι στο πλαίσιο ορθολογικότερης λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης με το άρθρο 35 του ν. 4024/2011 προβλέφθηκε η αναδιάρθρωση των Δημοσίων Υπηρεσιών κι η συνακόλουθη ανακατανομή των οργανικών θέσεων. Στόχος της εν λόγω ρύθμισης είναι να ελεγχθεί η υφιστάμενη οργανωτική διάρθρωση των δημοσίων υπηρεσιών προκειμένου να εντοπισθούν υπηρεσιακές μονάδες που έχουν προδήλως περιορισμένο αντικείμενο αρμοδιοτήτων ή στις οποίες υπηρετεί προσωπικό που πλεονάζει ή ελλείπει σε σχέση με τις

ασκούμενες από την υπηρεσιακή μονάδα αρμοδιότητες κι εν συνεχεία να γίνουν οι αναγκαίες ανακατανομές θέσεων. Είναι προφανές, ότι η εν λόγω ρύθμιση στοχεύει στο να αντιμετωπισθούν παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, στο πλαίσιο των οποίων σε ορισμένες υπηρεσίες με περιορισμένο αντικείμενο το προσωπικό πλεονάζει, ενώ αντιθέτως σε άλλες υπηρεσίες, που συναλλάσσονται επί παραδείγματι με το κοινό, το υπάρχον προσωπικό δεν επαρκεί.

Τέλος, σας θέτουμε υπόψη σας ότι στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», η ΕΥΣΣΕΠ υλοποιεί το έργο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης: «Αναμόρφωση του Κράτους: προς ένα επιτελικό κράτος», με βασικούς στόχους τη βελτίωση του πολύ-επίπεδου συντονισμού και της συνοχής του κυβερνητικού έργου και την ενίσχυση του επιτελικού και εποπτικού ρόλου του κράτους.

Ο Υφυπουργός

Ντίνος Ρόβλιας



Εσωτερική Διανομή:
Γραφείο κ. Υφυπουργού