



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ



ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ

Αθήνα, 9 Οκτωβρίου 2012

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης **Αντώνης Μανιτάκης**, χαιρέτισε σήμερα την έναρξη της ημερίδας για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας, με στόχο την επίσπευση του έργου της αξιολόγησης των δομών των Υπουργείων. Ο κ. Μανιτάκης μεταξύ άλλων τόνισε ότι «Αρχίσαμε από μια μελέτη ή έκθεση καταγραφής και αξιολόγησης της διοικητικής πραγματικότητας και έχοντας, ως οδηγό, κριτήρια και στόχους επιστημονικά, θα καταλήξουμε σε οργανογράμματα που θα πάρουν στο τέλος τη νομική μορφή ενός Οργανισμού με Προεδρικό Διάταγμα. Στην προκειμένη περίπτωση, η διοικητική μελέτη προηγείται, ο νόμος ακολουθεί» και συνέχισε λέγοντας «Είμαστε στην αρχή και επιδιώκουμε να φτάσουμε στη μέση. Μπορώ όμως να πω με βεβαιότητα ότι ξεκινήσαμε, ότι μπαίνουν τα πρώτα, στέρεα θεμέλια, που δύσκολα ανατρέπονται και ακόμη δυσκολότερα αγνοούνται. Οι εκθέσεις αξιολόγησης θα είναι εσαεί κτήμα της

διοίκησης, ένα διοικητικό προηγούμενο που θα έχει καταγραφεί στη θεσμική της μνήμη.»

Ακολουθεί ολόκληρη η ομιλία του κ. **Μανιτάκη**.

Χαίρομαι ιδιαίτερα, γιατί βρίσκομαι κοντά σας και εγκαινιάζω ένα τριήμερο εντατικών εργασιών και συνεργασιών με εμπειρογνώμονες ευρωπαίους, προερχόμενους από τα κράτη μέλη της Task Force για την Ελλάδα και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπό την κεντρική ευθύνη και τον συντονισμό της Γαλλικής Κυβερνήσεως, με κύριο αντικείμενο την παρουσίαση, συζήτηση και εξέταση των πρώτων εκθέσεων αξιολόγησης των διοικητικών δομών της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, κεντρικής και αποκεντρωμένης. Στο τριήμερο που ακολουθεί θα εξεταστούν και θα συζητηθούν τα πρώτα σχέδια αξιολόγησης των διοικητικών μονάδων όλων, χωρίς εξαίρεση, των κεντρικών και αποκεντρωμένων υπηρεσιών των Υπουργείων και των εποπτευόμενων από αυτά οργανισμών. Δεν συμπεριλαμβάνονται εδώ οι επιχειρησιακές μονάδες των Υπουργείων Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη, καθώς και τα σχολεία μέσης και στοιχειώδους εκπαίδευσης και τα ΑΕΙ και ΤΕΙ.

Χαίρομαι διότι λίγους μόνο μήνες, για την ακρίβεια τρεις μήνες και 20 ημέρες ακριβώς από την ανάληψη των καθηκόντων της νέας πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου και της νέας Κυβέρνησης υπό την Πρωθυπουργία του Αντώνη Σαμαρά, τα πρώτα απτά και συγκεκριμένα δείγματα της Διοικητικής Αναδιάρθρωσης της χώρας είναι μπροστά μας, καταγραμμένα σε δημόσια κείμενα και σχεδιαγράμματα, σε απεικόνιση γραφική και σε αριθμούς, κυρίως όμως σε εκτενείς εκθέσεις, αξιολογήσεις τεκμηριωμένες, που ανταποκρίνονται σε κριτήρια ορθολογικότητας, αποτελεσματικότητας, λειτουργικότητας και αποδοτικότητας και σε στόχους δημοσιονομικούς, προγραμματισμού θέσεων διοικητικού προσωπικού και αναδιάρθρωσης διοικητικών μονάδων.

Το καινοφανές για την ιστορία των διοικητικών μεταρρυθμίσεων στη χώρα μας, σήμερα, έγκειται στο ότι δεν ξεκινάμε ούτε τελειώνουμε, όπως γινόταν μέχρι τώρα, με ένα αφηρημένο νομοθέτημα, χωρίς μελέτη σκοπιμότητας, χωρίς αξιολόγηση δομών και

προσωπικού. Ερχόμενοι σε ρήξη με μια βαθιά ριζωμένη στη χώρα μας, αλλά ολέθρια κατά τη γνώμη μου, παράδοση νομικισμού και φορμαλισμού, νομολαγνείας και τυπολατρίας, που πρότασσε την μορφή αγνοώντας ή αδιαφορώντας για την ουσία, την εφαρμοσιμότητα και αποτελεσματικότητα της μεταρρύθμισης, ακολουθήσαμε μια αντίστροφη πορεία, έναν άλλο οδικό χάρτη, έναν διαφορετικό *road map*: Αρχίσαμε από μια μελέτη ή έκθεση καταγραφής και αξιολόγησης της διοικητικής πραγματικότητας και έχοντας, ως οδηγό, κριτήρια και στόχους επιστημονικά, θα καταλήξουμε σε οργανογράμματα που θα πάρουν στο τέλος τη νομική μορφή ενός Οργανισμού με Προεδρικό Διάταγμα. Στην προκειμένη περίπτωση, η διοικητική μελέτη προηγείται, ο νόμος ακολουθεί.

Η δεύτερη καινοτομία έγκειται στο ότι η διοικητική μεταρρύθμιση ξεκίνησε αυτή τη φορά και βαδίζει με συνέπεια πάνω σε μεθοδολογικά αχνάρια και σε τεχνογνωσία, που είναι διεθνώς αναγνωρισμένη, που μας ταιριάζει και έχει σαφείς στρατηγικούς στόχους: Διοίκηση ριζικά και ορθολογικά αναδιαρθρωμένη, οικονομική, αποτελεσματική και αποδοτική, μετά από συστηματική αξιολόγηση δομών και προσωπικού. Διοικητική Μεταρρύθμιση που καλείται να πραγματοποιήσει και να εγκολπωθεί η ίδια η διοίκηση και οι υπάλληλοί της, που οφείλει να εμπνέει εμπιστοσύνη στον πολίτη και στις επιχειρήσεις, όχι μόνο διότι θα είναι μια Διοίκηση σύγχρονη, αλλά κυρίως διότι θα δείχνει καθημερινά ότι έγινε ή έστω ότι προσπαθεί να γίνει μια Διοίκηση αξιοκρατική, πολιτικά ουδέτερη, ανεπηρέαστη κομματικά, απεξαρτημένη από εξωθεσμικές, άνομες ή φαυλοκρατικές, φιλο-κυβερνητικές ή φιλο-αντιπολιτευτικές παρεμβάσεις, οι οποίες αλλοιώνουν τη δημόσια αποστολή της, πλήττουν την ισότητα των πολιτών ενώπιον του νόμου και το κύρος του δημοσιοϋπαλληλικού λειτουργήματος.

Η τρίτη μεγάλη καινοτομία του παρόντος εγχειρήματος έγκειται στο ότι η Μεταρρύθμιση ετοιμάζεται και σχεδιάζεται από την ίδια την Διοίκηση, από στελέχη της, από επιτροπές που προέρχονται από τους κόλπους της, που γνωρίζουν την ίδια από μέσα και εργάζονται χωρίς ωράριο και πρόσθετη αμοιβή. Η Διοικητική Μεταρρύθμιση θα είναι δικό τους έργο και θα έχει συντελεστεί χωρίς να έχει κοστίσει στον Έλληνα φορολογούμενο.

Αυτό το τελευταίο είναι συγκινητικό και αξιέπαινο και θέλω να το εξάρω ενώπιον της ελληνικής και αλλοδαπής κοινής γνώμης, που βομβαρδίζεται από σχόλια μονόπλευρα, απαξιωτικά για τον Έλληνα δημόσιο υπάλληλο. Υπάρχει και μία άλλη όψη, που στοιχειώδης απόδοση δικαιοσύνης μας υποχρεώνει να υπογραμμίσουμε. Υπάρχουν πολλοί, πάρα πολλοί άξιοι δημόσιοι υπάλληλοι που επιτελούν με ευσυνειδησία και υπευθυνότητα το δημοσιοϋπαλληλικό καθήκον τους. Σε αυτούς στηρίζεται η Διοίκηση και αυτούς πρέπει να ανταμείψουμε και αξιοποιήσουμε.

Για να δείξω τη σοβαρότητα της δουλειάς που έχει γίνει από τις Επιτροπές αρκούμαι να σας αναφέρω ότι η έκθεση αξιολόγησης του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης αριθμεί 107 σελίδες και καταλήγει σε εντυπωσιακά και τεκμηριωμένα αποτελέσματα.

Το τελευταίο και πιο σημαντικό χαρακτηριστικό που θέλω να υπογραμμίσω είναι ότι η Διοικητική Μεταρρύθμιση συντονίζεται, κατευθύνεται και συντελείται υπό την ευθύνη του Διϋπουργικού Συμβουλίου Διοικητικής Μεταρρύθμισης που προεδρεύεται από τον ίδιο τον Πρωθυπουργό, ο οποίος παρακολουθεί προσωπικά και εποπτεύει το όλο έργο. Η Διοικητική Μεταρρύθμιση δεν αφορά άρα μόνο ολόκληρη την Κυβέρνηση, γίνεται από την Κυβέρνηση συνολικά και συντονισμένα. Αυτό και μόνο δείχνει την κεφαλαιώδη σημασία της για τη χώρα, αλλά και το προσωπικό ενδιαφέρον του Πρωθυπουργού.

Ξέρω ότι μας περιμένει ακόμη πολλή και δύσκολη δουλειά, ότι είμαστε στην αρχή και επιδιώκουμε να φτάσουμε στη μέση. Μπορώ όμως να πω με βεβαιότητα ότι ξεκινήσαμε, ότι μπαίνουν τα πρώτα, στέρεα θεμέλια, που δύσκολα ανατρέπονται και ακόμη δυσκολότερα αγνοούνται. Οι εκθέσεις αξιολόγησης θα είναι εσαεί κτήμα της διοίκησης, ένα διοικητικό προηγούμενο που θα έχει καταγραφεί στη θεσμική της μνήμη.

Γνωρίζουμε όλοι μας τα προβλήματα και τις τεράστιες δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε, από την εξαιρετικά δύσκολη συγκυρία που περνά η χώρα. Γνωρίζουμε την ανορθολογική διόγκωση του ελληνικού κράτους τις τελευταίες δεκαετίες, τον ασφυκτικό της εναγκαλισμό της με την κομματοκρατία, που εξέθρεψε δίκτυα πελατειακής συναλλαγής και διάχυτες νησίδες διαφθοράς. Γνωρίζουμε τη χαλάρωση της εργασιακής ηθικής και της πειθαρχικής ευθύνης στο δημόσιο. Γνωρίζουμε ότι αυτή τη στιγμή πρέπει

να επιδιορθώσουμε εκ βάθρων μια διοικητική μηχανή που ταυτόχρονα είναι υποχρεωμένη να λειτουργεί πλήρως για να ανταποκρίνεται στις αυξημένες λόγω κρίσης ανάγκες της κοινωνίας, και μάλιστα με ελάχιστους πόρους και χωρίς δυνατότητες ανανέωσης του δυναμικού της, με διοικητικό προσωπικό απογοητευμένο, με χαμηλό έως ανύπαρκτο ηθικό, με μειωμένο μισθολόγιο, σχεδόν στο ήμισυ του παλαιού, με ανύπαρκτα κίνητρα, χωρίς ενθάρρυνση και χωρίς προοπτική ορατή βελτίωσης της κατάστασής του.

Δεν σκοπεύω σήμερα να επεκταθώ σε άλλα θέματα ή άλλα προβλήματα ή στόχους, έστω και αν συνδέονται και συναρτώνται με τον κεντρικό, τον πρωταρχικό στρατηγικό μας στόχο που είναι η αναδιάρθρωση των διοικητικών υπηρεσιών και στη συνέχεια η αξιολόγηση του προσωπικού. Ούτε θα επαναλάβω όσα είναι ήδη γνωστά. Σήμερα δεν είμαστε εδώ για εξαγγελίες ή για δηλώσεις αλλά για απολογισμό, παρουσίαση και αξιολόγηση αυτού που έχει γίνει μέχρι τώρα στο συγκεκριμένο τομέα. Τα υπόλοιπα άλλη στιγμή σε άλλους χώρους.

Το ιστορικό και η παρούσα φάση της διοικητικής αναδιάρθρωσης

Θα προσπαθήσω απλώς στη συνέχεια να δώσω ένα αδρό περίγραμμα του σχεδιασμού της διοικητικής μεταρρύθμισης και της πορείας υλοποίησής της.

Ως πρώτο βήμα αυτής της διαδικασίας, προωθήθηκε, όπως προείπα, η αξιολόγηση των δομών της δημόσιας διοίκησης. Οι εκθέσεις των συναφών ομάδων αξιολόγησης με τη συνεργασία των ευρωπαϊών εμπειρογνομόνων αναμένεται να ολοκληρωθούν, το αργότερο πριν από το τέλος του 2012 και η φάση υλοποίησης με τα οργανογράμματα και τα Προεδρικά Διατάγματα θα έχει περατωθεί και τυπικά στις αρχές του 2013.

Η αξιολόγηση των δομών της ελληνικής δημόσιας διοίκησης αποτελεί το εργαλείο για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Οι στόχοι αυτοί, όπως τους έχουμε προσδιορίσει, είναι:

- Ο επανασχεδιασμός των αρμοδιοτήτων κάθε διοικητικής μονάδας και η κατάργηση όσων δεν εξυπηρετούν την κοινωνία και οικονομία ή όσων η λειτουργία επικαλύπτεται με λειτουργίες άλλων μονάδων.
- Η ελαχιστοποίηση του αριθμού των οργανωτικών μονάδων (οργανισμοί, γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις και τμήματα) προκειμένου να επιτευχθούν σημαντικοί δημοσιονομικοί στόχοι, δηλαδή εξοικονομήσεις από περικοπές λειτουργικών δαπανών, οικονομίες κλίμακας, μειώσεις προσωπικού κλπ.
- Η ελαχιστοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, με στόχο την επιτάχυνσή τους.
- Ο εντοπισμός των υποστελεχωμένων ή/και υπερστελεχωμένων μονάδων και η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων, ενδεχομένως και με ανακατανομή των οργανικών θέσεων.
- Η βελτιστοποίηση της ανταπόκρισης της διοίκησης στις κοινωνικές απαιτήσεις, με την παροχή αναβαθμισμένων και πιο ευέλικτων υπηρεσιών προς τους πολίτες, και τις επιχειρήσεις επιβαρύνοντας όσο το δυνατό λιγότερο τα δημόσια οικονομικά.

Το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης, στο οποίο προεδρεύει, όπως είπα, ο Πρωθυπουργός, και μετέχουν ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αλλά και οι Υπουργοί Οικονομικών, Εσωτερικών, Ανάπτυξης κλπ, έχει συγκροτηθεί και πρόκειται εντός των προσεχών ημερών να συνέλθει για να αρχίσει να συζητά και εγκρίνει τις εκθέσεις αξιολόγησης και την υλοποίηση των γενικών κατευθύνσεων, με τη συνδρομή μιας ομάδας υποστήριξης που προετοιμάζει τις αποφάσεις του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης.

Η αξιολόγηση των δομών έχει γίνει βάσει κριτηρίων και μεθοδολογίας που ανέπτυξε η Ομάδα Συντονισμού του ΥΔΜΗΔ για την αξιολόγηση των δομών, σε συνεργασία με εμπειρογνώμονες της Γαλλικής Κυβέρνησης και της Task Force και βρίσκονται καταγραμμένα στο mission statement, επιστολή οδηγό.

Τα κριτήρια αυτά είναι:

Η αξιολόγηση των ασκουμένων αρμοδιοτήτων: εξετάζεται κατά πόσο η υπηρεσία που παρέχει κάθε οργανωτική μονάδα δημιουργεί προστιθέμενη αξία για τους πολίτες και το

επιχειρηματικό περιβάλλον καθώς και εάν υπάρχει επικάλυψη αρμοδιοτήτων με άλλες φορείς.

Η αξιολόγηση της αποδοτικότητας των οργανωτικών μονάδων: εάν δηλαδή ο σχεδιασμός των μονάδων, όπως αποτυπώνεται στο οργανόγραμμα, είναι ο βέλτιστος από λειτουργικής απόψεως.

Η αξιολόγηση διαδικασιών: κατά πόσο δηλαδή η λειτουργία της εκάστοτε δομής επιτρέπει την άμεση απόκριση στις απαιτήσεις των πολιτών.

Η αξιολόγηση της συμβατότητας των δομών με τους αρχικούς λειτουργικούς στόχους, βάσει ποσοτικών δεδομένων για τις λειτουργικές δαπάνες, τη διαφάνεια στη δημοσιονομική διαχείριση και τη δυνατότητα μείωσης του κόστους.

Η δυνατότητα κατάργησης ή/και συγχώνευσης υπηρεσιακών μονάδων ή εποπτευόμενων φορέων που δεν έχουν πλέον λόγο ύπαρξης, είτε διότι έχουν ολοκληρώσει την αποστολή τους και πλέον δεν εξυπηρετούν κανένα σκοπό είτε επειδή είναι απολύτως αδρανείς, έχουν περιορισμένο στόχο ή παρατηρείται επικάλυψη των αρμοδιοτήτων τους με αρμοδιότητες άλλων υπηρεσιών ή μονάδων.

Με την περάτωση του έργου της αξιολόγησης των δομών θα καταλήξουμε

- σε διαπιστώσεις που συνδέονται με τους δημοσιονομικούς στόχους της χώρας (άρα θα έχουμε οπωσδήποτε μετρήσιμη εξοικονόμηση πόρων)
- σε έναν προγραμματισμό του προσωπικού (staffing plan), τον οποίο θα τηρήσουμε
- σε αισθητή μείωση των διοικητικών δομών, που σε ορισμένες περιπτώσεις φτάνει ή και ξεπερνά το 50%.

Κατόπιν όλων αυτών, οι Επιτροπές εργάζονται στη βάση ενός εξαιρετικά απαιτητικού χρονοδιαγράμματος προκειμένου να ολοκληρώσουν πριν από το τέλος του χρόνου τις αξιολογήσεις, ώστε αμέσως μετά να προχωρήσουμε στην υλοποίηση των νέων οργανογραμμάτων σε όλα τα Υπουργεία. Θέλουμε ήδη το 2013 η διοικητική μεταρρύθμιση να αρχίσει να συμβάλλει δημοσιονομικά στη συνολική προσπάθεια της χώρας.

Έχουν συγκροτηθεί 16 ομάδες εργασίας, για κάθε υπουργείο, ενώ προγραμματίζεται η συγκρότηση μιας επιπλέον ομάδας στο ΥΠΟΙΚ για την αξιολόγηση της φορολογικής διοίκησης.

Οι Επιτροπές Αξιολόγησης αποτελούνται από υπαλλήλους του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα. Οι υπάλληλοι που τις στελεχώνουν αντλούνται από τη δεξαμενή του πιο ικανού και καταρτισμένου προσωπικού της ελληνικής διοίκησης. Για του λόγου το αληθές, ας σημειωθεί ότι εκ των 87 υπαλλήλων που συγκροτούν τις Επιτροπές

- *49 είναι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης ενώ*
- *38 συμμετείχαν σε προηγούμενες Ομάδες Καταγραφής του ΟΟΣΑ – εκ των οποίων οι 34 είναι συγχρόνως και απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης.*

Ειδικά για τα υπουργεία Εξωτερικών, Δημόσιας Τάξης και Άμυνας έχουν συγκροτηθεί επιτροπές υπό την άμεση εποπτεία του πρωθυπουργού.

Οι Επιτροπές έχουν ξεκινήσει το έργο τους από τον Αύγουστο με την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στα υπουργεία και την επεξεργασία των πρώτων δεδομένων. Η συντονιστική ομάδα του άρθρου 35 του νόμου 4024/2011, με εβδομαδιαίες συναντήσεις, δίνει βασικές κατευθύνσεις στο έργο τους καθώς και την απαραίτητη εξοικείωση με τη μεθοδολογία της αξιολόγησης. Οι ομάδες αξιολόγησης καταθέτουν εβδομαδιαίες εκθέσεις προόδου όπου καταγράφονται τα προβλήματα και οι ανάγκες και προτείνονται λύσεις.

Ξεκινώντας με το ίδιο το ΥΔΜΗΔ, του οποίου ο Οργανισμός είναι έτοιμος, ολοκληρώνεται η αξιολόγηση του Υπουργείου Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής. Στη συνέχεια ακολουθούν όλα τα άλλα Υπουργεία. Σήμερα βρίσκονται στο τελικό στάδιο της οριστικοποίησής τους και οι εκθέσεις αξιολόγησης των υπουργείων Εργασίας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Δικαιοσύνης.

Προβλήματα και προοπτικές

Θα ήταν βέβαια ανειλικρινές να ισχυριστούμε ότι η διαδικασία της αξιολόγησης δομών και προσωπικού δεν συναντά μεγάλα, όχι όμως και ανυπέρβλητα, εμπόδια. Αυτά οφείλονται και σε ιστορικές παθογένειες της ελληνικής διοίκησης αλλά και σε δυσκολίες που ανακύπτουν καθώς προχωρά το έργο της αξιολόγησης.

Καμία μεταρρύθμιση δεν προχωρά χωρίς εμπόδια και δυσχέρειες. Είναι όμως κρίσιμο να μπορούμε να τις εντοπίσουμε με ειλικρίνεια, χωρίς ωραιοποιήσεις και χωρίς αποσιωπήσεις. Μόνο έτσι θα μπορέσουμε να τις αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικά, επινοώντας λύσεις με τρόπο δημιουργικό και τεκμηριωμένο.

Έχουμε επίγνωση ποια είναι τα βασικότερα προβλήματα:

- 1. Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την αποδοτικότητα των οργανικών μονάδων δυσχεραίνει το έργο της αξιολόγησης βάσει συγκεκριμένων προκαθορισμένων στόχων.*
- 2. Το ίδιο ισχύει και για τον προγραμματισμό του προσωπικού στις νέες οργανικές μονάδες. Δεν υπάρχουν περιγράμματα θέσης, προσοντολόγια, καθηκοντολόγια, ώστε να μπορεί να σχεδιαστεί η στελέχωση με επιστημονικά κριτήρια. Συνεπώς δεν είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε εκ των προτέρων τον αριθμό και τα προσόντα των υπαλλήλων που είναι αναγκαίοι για την εκπλήρωση της αποστολής κάθε δομής. Γι' αυτό ενσωματώνουμε στον σχεδιασμό της αξιολόγησης τις αναγκαίες αυτές διαδικασίες, που θα συμπληρώσουν ουσιαστικά την αξιολόγηση των δομών.*
- 3. Το πάγιο πρόβλημα της πολυνομίας και του κατακερματισμού των αρμοδιοτήτων μεταξύ μεγάλου αριθμού φορέων της κεντρικής και αποκεντρωμένης διοίκησης δημιουργεί πρόσθετες δυσχέρειες στον ορθολογικό σχεδιασμό και την υλοποίηση των δημόσιων πολιτικών.*
- 4. Θα πρέπει ακόμη να πούμε ότι οι διαρκώς μεταβαλλόμενοι στόχοι της αξιολόγησης έχουν οδηγήσει σε καθυστερήσεις στην εκκίνηση της διαδικασίας. Ενδεικτικά ας αναφερθεί ότι οι δημοσιονομικοί στόχοι συγκεκριμενοποιήθηκαν μόλις στα μέσα του Σεπτεμβρίου, ενώ τα συγκεκριμένα μέτρα βρίσκονται ακόμη υπό διαπραγμάτευση.*

5. Τέλος, αντιμετωπίζουμε γενικότερα προβλήματα που σχετίζονται με την επείγουσα δημοσιονομική προσαρμογή που επιχειρεί αυτή τη στιγμή η χώρα. Οι περιορισμοί στις προσλήψεις με τη σχέση 1/5 ή 1/10 και μειώσεις ετήσιες 10% στους εποχικά προσλαμβανόμενους μας δυναστεύουν κυριολεκτικά. Η αναδιάρθρωση της διοίκησης πρέπει να γίνει με τους λιγότερους δυνατούς πόρους αλλά διαφυλάσσοντας και ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, πρέπει να γίνει με ελάχιστες δυνατότητες ανανέωσης του προσωπικού της διοίκησης με νέους και καταρτισμένους υπαλλήλους.

Έχουμε πλήρη επίγνωση των προβλημάτων και των εμποδίων. Τα αντιμετωπίζουμε όσο το δυνατόν επαρκέστερα, με τις δικές μας δυνάμεις και με βάση τον αρχικό μας σχεδιασμό. Σε αυτό το δύσκολο έργο, όμως, είναι καθοριστική και η παράλληλη συνδρομή και τεχνική βοήθεια των εταίρων μας, στην οποία επιβάλλεται να κάνουμε αναφορά.

Η σημασία της συνδρομής των εταίρων μας

Τον Ιανουάριο του 2012, η Ελλάδα ζήτησε τη συνδρομή της Γαλλίας στη διοικητική μεταρρύθμιση, ως χώρας που διαθέτει πρωτοποριακή εμπειρία και αποτελεί «domain leader» στο πεδίο της διοικητικής μεταρρύθμισης. Η γαλλική εμπειρία ζητήθηκε προκειμένου να παισιωθεί το μείζον εγχείρημα της διοικητικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα, σε συντονισμό με την πολύτιμη τεχνική βοήθεια της Task Force.

Στο πλαίσιο αυτό, η ελληνική κυβέρνηση, και ειδικότερα το ΥΑΜΗΔ, διαθέτει στο πλαίσιο του σχεδιασμού του για τη διοικητική αναδιάρθρωση την αρωγή μιας πολύτιμης μεθοδολογίας όσον αφορά τους στόχους και την υλοποίηση της αξιολόγησης του συνόλου της διοίκησης. Η μεθοδολογία αυτή μάλιστα δοκιμάσθηκε πιλοτικά πρώτα στην αξιολόγηση των δομών του ίδιου του ΥΑΜΗΔ αλλά και του Υπουργείου Περιβάλλοντος.

Ταυτόχρονα, οι ομάδες ειδικών της ελληνικής διοίκησης που ανέλαβαν, όπως είδαμε, το έργο της αξιολόγησης κάθε υπουργείου, και στελεχώθηκαν από ειδικά καταρτισμένα στελέχη της ελληνικής διοίκησης αντλώντας από το πλούσιο και δυστυχώς συχνά αναξιοποίητο δυναμικό που ήδη διαθέτουμε, πλαισιώθηκαν ταυτόχρονα από την υψηλού τεχνοκρατικού επιπέδου συνδρομή εμπειρογνομόνων (coaches) από τις χώρες μέλη της ΕΕ, με τη συνεργασία της Task Force και της γαλλικής κυβέρνησης.

Οι υψηλού επιπέδου εμπειρογνώμονες προτάθηκαν και προέρχονται από χώρες εταίρους της Ελλάδας στην ΕΕ, με κριτήριο τα ειδικά τους προσόντα, την εμπειρία και τη γνώση τους πάνω στη δημόσια διοίκηση. Είναι όλοι υψηλότατου επιπέδου δημόσιοι υπάλληλοι στις χώρες τους. Από την εμπειρία και την τεχνική τους βοήθεια επωφελούμαστε χωρίς να επιβαρύνεται το ελληνικό δημόσιο: τα έξοδα καλύπτονται από τα κονδύλια του ΕΣΠΑ και δεν προβλέπεται ιδιαίτερη αμοιβή για την εργασία τους.

Η παρουσία εδώ των εμπειρογνομόνων που θα συνδράμουν τις ελληνικές ομάδες αξιολόγησης και θα ανταλλάξουν μαζί τους ιδέες, μεθόδους και τεχνογνωσία σε αυτό το κρίσιμο σημείο της διαδικασίας αξιολόγησης, είναι από δείγμα της έμπρακτης αλληλεγγύης των εταίρων μας, την οποία προσπαθούμε να αξιοποιήσουμε στον μέγιστο βαθμό. Έχοντας ως βάση τον στρατηγικό σχεδιασμό μας για την υλοποίηση της διοικητικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα, οικειοποιούμε την παρεχόμενη τεχνογνωσία και την προσαρμόζουμε στις ιδιαίτερες ανάγκες και συνθήκες της ελληνικής περίπτωσης.

Αφού λοιπόν καλωσορίσουμε τους εμπειρογνώμονες, και μαζί τους την ουσιαστική βοήθεια των εταίρων μας, που θα είναι καθοριστική για αυτή την κρίσιμη καμπή της διαδικασίας αξιολόγησης και αναδιάρθρωσης της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, θα πρέπει να υπογραμμίσουμε κάτι που δεν πρέπει να ξεχνάμε:

Η Διοικητική Μεταρρύθμιση είναι και παραμένει αποκλειστική ευθύνη, πολιτική προτεραιότητα και κεντρικός στόχος της ελληνικής κυβέρνησης. Η επιτυχία της εξαρτάται κατά πρώτο λόγο από την οικειοποίησή της από την ελληνική διοίκηση και

από τον ενστερνισμό της από τους ίδιους του δημόσιους υπαλλήλους, καθώς και από την ικανότητά της να δημιουργήσει ή ίδια μια νέα διοικητική πρακτική και κουλτούρα.

Έργο μακροχρόνιο και εξαιρετικά δύσκολο, που προϋποθέτει τη συνδρομή παραγόντων και όρων που ξεπερνούν την ίδια: χρειάζεται κλίμα εργασιακή ασφάλειας και ειρήνης, πολιτική σταθερότητα και διακομματική στήριξη και συναίνεση στους βασικούς της άξονες και κατευθύνσεις. Τέλος χρειάζεται κλίμα νηφαλιότητας και συνεννόησης που οφείλουμε να επιδείξουμε όλοι, πολιτική ηγεσία, εργαζόμενοι στη διοίκηση και πολίτες.

Ευχαριστώντας θερμά όλους όσοι δέχτηκαν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και να συνδράμουν την Διοικητική Μεταρρύθμιση, και τους ευρωπαίους εμπειρογνώμονες, που ήρθαν από μακριά, θέλω να σας ευχηθώ καλή επιτυχία και καλή συνεργασία για το καλό της χώρας μας και της Ευρώπης, μιας Ευρώπης όλοι μας ονειρευόμαστε.

Η προσπάθεια και η εργασία μόλις άρχισε. Η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου, εγώ προσωπικά και ο Υφυπουργός κύριος Βολουδάκης είμαστε αποφασισμένοι να συνεχίσουμε με συνέπεια, μέθοδο και αποφασιστικότητα. Θα ξανασυναντηθούμε για να τα ξαναπούμε στο πέρας αυτής της προσπάθειας.

Καλή και αποδοτική εργασία και επιτυχία στο έργο σας.