



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Αθήνα, 22 Νοεμβρίου 2012

ΟΜΙΛΙΑ Α. ΜΑΝΙΤΑΚΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Χαίρομαι που βρίσκομαι ενώπιόν σας, ενώπιον της Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης της Βουλής, και έχω την ευκαιρία να σας ενημερώσω πλήρως και αναλυτικά για όλες τις πτυχές της πολιτικής που έχει χαράξει και εφαρμόζει το Υ.Δ.Μ.&Η.Δ. και για να ανταποκριθώ στο ιδιαίτερο και εύλογο ενδιαφέρον σας για το σύνολο των ζητημάτων που σχετίζονται με τις ρυθμίσεις του Προγράμματος Κινητικότητας και της ενίσχυσης της πειθαρχικής ευθύνης των υπαλλήλων του Δημοσίου όπως κατατέθηκαν και εγκρίθηκαν από το Κοινοβούλιο με το νόμο 4093/2012.

Γνωρίζω ότι η σχετική κοινοβουλευτική διαδικασία, δεδομένου του επείγοντος χαρακτήρα που είχαν τα μέτρα, δεν παρείχε τη δυνατότητα να αναπτυχθεί ουσιαστικός και σε βάθος διάλογος. Ακριβώς για αυτό το λόγο και εξ αφορμής της επιστολής που μου απηύθυνε η κα Χρυσοβελώνη – και την ευχαριστώ γι' αυτό - ανέλαβα την πρωτοβουλία να σας ενημερώσω, στο πλαίσιο αυτής της επιτροπής, καθώς αποτελεί πεποίθησή μου ότι ο διάλογος και η ενημέρωση αποτελούν απαραίτητη συνθήκη για να διαμορφώσουμε το κλίμα νηφαλιότητας και συναίνεσης που απαιτείται, για να προστατευθεί η δημόσια διοίκηση και η αναγκαία μεταρρύθμισή της.

Ξεκινώ αμέσως με την μεγάλη μας παρέμβαση, δηλαδή το Πρόγραμμα Κινητικότητας, που έχει εγείρει πλήθος ερωτημάτων και ενδεχομένως εύλογες επιφυλάξεις.

Θα πρέπει να καταστεί εξ αρχής σαφές, ότι η κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα αποτελεί αναπόσπαστο και λειτουργικό στοιχείο της διοικητικής μεταρρύθμισης και όχι μια ευκαιριακή και συγκυριακή πολιτική επιλογή. Άλλωστε, η

κινητικότητα στο δημόσιο τομέα δεν αποτελεί κάτι το καινούριο ως έννοια. Το νομοθετικό μας πλαίσιο, ο υπαλληλικός κώδικας κλπ, προβλέπει ήδη δυνατότητες μετακίνησης υπαλλήλων (αποσπάσεις, μετατάξεις κλπ). Στην προηγούμενη όμως μορφή της η κινητικότητα δε λειτούργησε ποτέ ουσιαστικά. Παράλληλα, παγιώθηκε η πεποίθηση ότι ο δημόσιος υπάλληλος παραμένει αμετακίνητος στη θέση που διορίστηκε, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι συνολικές ανάγκες της δημόσιας διοίκησης, οι δυνατότητες των εργαζομένων, αλλά και οι κανόνες της συνετή διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Δεν θα ήταν άστοχο να αναφερθώ και στο στοιχείο της νόθευσης και καταστρατήγησης στοιχειωδών κανόνων του Κράτους Δικαίου κατά την εφαρμογή των υπηρεσιακών μετακινήσεων όπως αυτές γίνονταν μέχρι πρότινος, καθώς η Διοίκηση δεν μπόρεσε να ανασχέσει τις υπαγορεύσεις του πελατειακού συστήματος. Παράλληλα, η έως τώρα επικρατούσα προσέγγιση κάλυψης των στελεχιακών αναγκών περιοριζόταν στη λύση των προσλήψεων, χωρίς συστηματικό προγραμματισμό, σαφή στοχοθεσία και συχνά στη λογική «τακτοποίησης» κομματικών ημετέρων.

Αυτό μας οδήγησε, εν μέσω κρίσης, να αναμετρηθούμε με μια διοίκηση δυσλειτουργική και αναποτελεσματική, με υπηρεσίες υπερστελεχωμένες και άλλες αντιμέτωπες με σοβαρές στελεχιακές ελλείψεις. Επιπρόσθετα, πολλοί δημόσιοι υπάλληλοι λιμνάζουν ουσιαστικά αναξιοποίητοι, χωρίς να μπορούν να μετακινηθούν είτε για να καλύψουν ανάγκες της διοίκησης, είτε για να παράξουν έργο αντάξιο των προσόντων και των ικανοτήτων τους.

Όμως η κινητικότητα είναι αναγκαία και για έναν ακόμη λόγο. Με βάση τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η χώρα μας, ο δημόσιος τομέας μειώνεται και αναδιαρθρώνεται. Στο πλαίσιο αυτό, υφίσταται δραστικός περιορισμός των δυνατοτήτων μας για νέες προσλήψεις το 2013 ή πλήρης αναστολή προσλήψεων σε μια σειρά υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, παρατηρούμε αυτή τη στιγμή μαζικότητα στις φυσιολογικές αποχωρήσεις (συνταξιοδοτήσεις) από το δημόσιο. Μόνο για το 2012 υπολογίζουμε ότι θα ξεπεράσουν τις 30.000. Είναι συνεπώς ολοφάνερο ότι οι παράγοντες αυτοί δημιουργούν κενά στελέχωσης που δύσκολα καλύπτονται.

Με αυτά τα δεδομένα και στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης, οφείλαμε να καταθέσουμε τεκμηριωμένες και πειστικές προτάσεις για να υπερβούμε ένα ακόμη εμπόδιο: την γνωστή πρόβλεψη του δεύτερου Μνημονίου για 15.000 απομακρύνσεις δημοσίων υπαλλήλων μέχρι το τέλος του 2012.

Συνεπώς, η κινητικότητα που εξαρχής τέθηκε στο επίκεντρο της πολιτικής μας, κατοχυρώθηκε και στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης ως η μοναδική εφικτή διέξοδος για να πετύχουμε ταυτόχρονα δύο στόχους:

- Και να αποφύγουμε μια πολιτική αθρόων, οριζόντιων και άκριτων απολύσεων
- Και να απαντήσουμε αποφασιστικά στο πιεστικό και εύλογο αίτημα για ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Επομένως, η κινητικότητα, ευθυγραμμισμένη με τους κανόνες του Κράτους Δικαίου, της Διοικητικής Επιστήμης και τις σύγχρονες επιταγές για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, μπορεί να λειτουργήσει ως πολύτιμο εργαλείο εξορθολογισμού της διοίκησης.

Α) Θα ξεκινήσω αναφερόμενος στην άμεση ενεργοποίηση του Προγράμματος Κινητικότητας για έναν ορισμένο και αντικειμενικά περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων, συγκεκριμένων ειδικοτήτων, στην οποία με ένταση έχει εστιαστεί ο δημόσιος λόγος τις τελευταίες ημέρες. Πριν μπω στις ειδικότερες παραμέτρους, οφείλω να επισημάνω τα εξής:

Η άμεση ενεργοποίηση της κινητικότητας, η οποία ούτως ή άλλως αποτελεί εξαρχής άξονα της πολιτικής μας, προέκυψε από την ανάγκη για την ανταπόκριση στις επείγουσες συμβατικές υποχρεώσεις της χώρας. Αναγνωρίζουμε ότι το πλαίσιο εφαρμογής ήταν ιδιαίτερα πιεστικό κυρίως από πλευράς χρόνου, αλλά κάναμε ότι ήταν ανθρωπίνως δυνατό, για την εξασφάλιση της μέγιστης δυνατής ορθολογικότητας και αντικειμενικότητας της διαδικασίας.

Οι υπάλληλοι που εντάσσονται άμεσα στο Πρόγραμμα Κινητικότητας ανήκουν σε συγκεκριμένες κατηγορίες και αρχικώς τοποθετήθηκαν στις θέσεις τους χωρίς να αξιολογηθούν οι ανάγκες όλων των φορέων και να ιεραρχηθούν οι αναγκαίες προτεραιότητες. Όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία, οι υπάλληλοι αυτοί μετακινούνται από υπηρεσίες κατά τεκμήριο υπερστελεχωμένες, προς άλλες που έχουν επείγουσες ανάγκες σε προσωπικό. Η στόχευσή μας είναι αυτό να συμβεί το συντομότερο δυνατό.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι η επιλογή των συγκεκριμένων υπαλλήλων δεν ήταν αυθαίρετη ή ανορθολογική, δεδομένου ότι η επιλογή τους υπαγορεύτηκε από δύο κριτήρια:

1. Ήταν εύλογο να ξεκινήσουμε από όσους δεν είχαν κατά την είσοδό τους στο δημόσιο τομέα αξιολογηθεί ατομικά και
2. Η ειδικότητά τους (διοικητικοί υπάλληλοι) καθιστά ευκολότερη τη μετακίνησή τους καθώς δεν τίθενται ζητήματα υψηλής εξειδίκευσης

Ακούγεται ότι πολλοί από τους υπαλλήλους που εντάσσονται σε αυτό το καθεστώς μπορεί να έχουν διακριθεί για την ποιότητα των υπηρεσιών τους και για τη γενικότερη παρουσία τους στο έως τώρα εργασιακό τους περιβάλλον. Αποδεχόμενοι ότι αυτή η διαπίστωση έχει βάση, θα πρέπει να φροντίσουμε ώστε η όποια γνώση, εμπειρία και ικανότητά τους, θα διατηρηθεί εντός του δημοσίου τομέα και μάλιστα με όρους ορθολογικότερης διαχείρισης. Η ανάγκη αυτή γίνεται επιτακτικότερη ιδιαίτερα σε περιόδους όπου η δημοσιονομική πειθαρχία περιορίζει στην εισροή νέου στελεχιακού αίματος.

Εκείνο που θα πρέπει επίσης να τονίσω στο σημείο αυτό είναι ότι δεν αμφισβητείται ούτε η νομιμότητα της πρόσληψης των συγκεκριμένων υπαλλήλων, ούτε η δυνατότητά τους να προσφέρουν. Το αντίθετο. Καλούνται να προσφέρουν σε υπηρεσίες όπου έχουμε διαπιστώσει κενά που πρέπει να καλυφθούν επείγοντως. Σημειώστε ότι οι άνθρωποι αυτοί καλούνται να καλύψουν ανάγκες σε υπηρεσίες που εξυπηρετούν άμεσα τον πολίτη. Θα σας φέρω μερικά μόνο παραδείγματα:

Στην προστασία του πολίτη: Είμαστε αντιμέτωποι με πάγωμα προσλήψεων. Πρέπει λοιπόν οι ένστολοι που απασχολούνται σε διοικητικές υπηρεσίες να αντικατασταθούν, ώστε να αναλάβουν αστυνομικά καθήκοντα.

Στην Παιδεία: Πέρυσι γίνανε 12.000 έκτακτες προσλήψεις. Φέτος μπορούν να γίνουν μόνο 2.000. Πρέπει άμεσα οι εκπαιδευτικοί που καλύπτουν διοικητικές θέσεις να γυρίσουν στα σχολεία. Αλλά ακόμα και στα πανεπιστήμια. Διοικητικοί υπάλληλοι που πλεονάζουν, να βοηθήσουν τις διευθύνσεις εκπαίδευσης.

Στην Τοπική αυτοδιοίκηση που τόσος λόγος γίνεται αυτές τις ημέρες: Είμαστε αντιμέτωποι και εδώ με πάγωμα προσλήψεων υπαλλήλων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ταυτόχρονα βλέπουμε κλειστά ΚΕΠ, δήμους με ελάχιστο προσωπικό, πολίτες να ταλαιπωρούνται.

Στην Υγεία: Υπάλληλοι που θα μπορούσαν να μεταφερθούν άμεσα στα πληρώματα του ΕΚΑΒ ως τραυματιοφορείς, ώστε να αντεπεξέρχονται σε έκτακτες ανάγκες, βρίσκονται σε γραφεία για να καλύψουν διοικητικές ανάγκες. Άλλο παράδειγμα, μόλις χθες, ο πρόεδρος του ΕΟΠΥΥ κ. Παπαγεωργόπουλος ενημέρωσε σε δραματικούς τόνους τη Βουλή ότι ο οργανισμός έχει τεράστια κενά σε διοικητικούς υπαλλήλους: κάθε διοικητικός υπάλληλος καλείται να εξυπηρετήσει 9.000 ασφαλισμένους. Ο δε αναπληρωτής υπουργός Υγείας κ. Σαλμάς έχει ήδη ζητήσει από το Υπουργείο μας την άμεση τοποθέτηση στον ΕΟΠΥΥ υπαλλήλων που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Κινητικότητας.

Κάνουμε το προφανές και αυτονόητο. Ενισχύουμε τους κρίσιμους αυτούς τομείς με το απαραίτητο προσωπικό, αντλώντας ανθρώπινους πόρους από υπηρεσίες με λιγότερες ανάγκες. Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι κρίσιμες υπηρεσίες για την ολοένα δυσκολότερη καθημερινότητα του πολίτη χρειάζονται προσωπικό ΑΜΕΣΑ. Όχι για να λειτουργήσουν καλύτερα, αλλά συχνά απλώς για να λειτουργήσουν.

Στόχος μας είναι η διαδικασία της μετακίνησής των συγκεκριμένων υπαλλήλων να ολοκληρωθεί άμεσα και με όλα τα εχέγγυα αντικειμενικότητας, μακριά από κάθε ρουσφετολογική πρακτική. Εκείνο που επιχειρείται με τη μέγιστη δυνατή προσοχή και σύνεση στην παρούσα φάση, είναι η καλύτερη δυνατή αποτύπωση και αποτίμηση των τυπικών προσόντων των συγκεκριμένων υπαλλήλων. Πρόκειται για μια επιλογή που προσφέρει ασφάλεια δικαίου, καθώς εστιάζει στα αντικειμενικώς μετρήσιμα και άμεσα διαπιστώσιμα προσόντα του υπαλλήλου. Μέριμνα ασφαλώς λαμβάνεται για τον συνυπολογισμό και άλλων παραμέτρων, με τη μορφή των λεγόμενων κοινωνικών και βιοτικών κριτηρίων, ώστε να εξασφαλιστεί μια εξισορρόπηση των τελικών αποφάσεων και να καταδειχθεί ότι υφίσταται η πρόθεση για την αντιμετώπιση του υπό μετακίνηση υπαλλήλου, πρωτίστως ως ανθρώπινου όντος και όχι ως αναλώσιμης μονάδας.

Για το λόγο αυτό, η κρίση για τις μετακινήσεις και τις νέες τοποθετήσεις των υπαλλήλων αυτών έχει τα θεσμικά εχέγγυα του Τριμελούς Συμβουλίου του άρ. 5 παρ. 3 ν. 4024/2011, που αποτελείται από εκπροσώπους του ΑΣΕΠ, του ΥΔΜΗΔ και του ΥπΟικ.

Παράλληλα, έχουμε ζητήσει και ήδη συγκεντρώνουμε τα σχετικά στοιχεία για την κάλυψη των στελεχιακών αναγκών. Διαπιστώνουμε ότι τα κενά είναι μεγάλα και η κάλυψή τους επιτακτική. Γι' αυτό είναι κρίσιμο να κατανοήσουμε όλοι, τόσο εσείς όσο και η διοίκηση, αλλά και οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων ότι όσο πιο γρήγορα ολοκληρωθεί αυτό το πρώτο κύμα κινητικότητας, αφ' ενός τόσο πιο γρήγορα θα καλυφθούν επείγουσες υπηρεσιακές ανάγκες και αφ' ετέρου οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι θα απεγκλωβιστούν από το καθεστώς της διαθεσιμότητας και θα αποκατασταθεί η πρόσκαιρη μισθολογική τους υποβάθμιση.

Β) Αυτή η παρέμβαση αποτελεί ένα προοίμιο του συνολικότερου σχεδιασμού μας. Από το 2013, η κινητικότητα του προσωπικού θα αποτελεί μια παγιωμένη και πλήρως λειτουργική διοικητική πρακτική.

Η διαπίστωση των ελλειμμάτων στα οποία αναφέρθηκα νωρίτερα, πιστοποιεί με τρόπο κατηγορηματικό την ανάγκη και την ωρίμανση των συνθηκών για την πορεία της Δημόσιας Διοίκησης προς την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης, με όρους επιστήμης και διοίκησης, προσέγγισης στη διαχείριση των ανθρώπων της.

Και επιλέγω στοχευμένα τον όρο «ανάπτυξη» γιατί είμαι απολύτως πεπεισμένος ότι η ίδια η Διοίκηση, θα πρέπει να αναλάβει συνειδητά και συντεταγμένα την ευθύνη και την κυριότητα αυτής της διαδικασίας. Να διαμορφώσει ένα πλαίσιο που θα στηρίζεται στη συνέργεια του συνόλου των διοικητικών της κλιμακίων και των εργαζομένων της. Οποιαδήποτε προσέγγιση που κινείται σε λογικές άτσαλης και άκριτης εφαρμογής πρακτικών από άλλα πλαίσια, χωρίς προηγούμενη εσωτερική ζύμωση και προπαρασκευή είναι απλώς καταδικασμένη σε αποτυχία.

Γ) Η τρίτη παρέμβασή μας αφορά στη διεύρυνση της πειθαρχικής ευθύνης των δημοσίων υπαλλήλων και στον εξορθολογισμό και την αποτελεσματικότητα της πειθαρχικής διαδικασίας, προκειμένου να αποκαταστήσουμε και να διαφυλάξουμε το γόητρο της δημόσιας διοίκησης, αλλά και να προστατέψουμε τη συντριπτική πλειοψηφία των δημοσίων λειτουργών από τη φθορά μιας γενικευμένης απαξίωσης, που συμπυκνώνεται στο γνωστό αφορισμό «κανείς δεν λογοδοτεί και δεν τιμωρείται». Η σκανδαλώδης ατιμωρησία δεν μπορεί πλέον να γίνει ανεκτή.

Με τις ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 ενισχύονται υπάρχοντες θεσμοί, και ολοκληρώνεται η προσπάθεια εκσυγχρονισμού του πειθαρχικού δικαίου. Επεκτείνεται η εφαρμογή των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα για την αυτοδίκαιη και τη δυνητική αργία σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα.

Με την αργία επιτυγχάνεται η άμεση, προσωρινή απομάκρυνση των υπαλλήλων από την υπηρεσία, μέχρι να κριθούν οριστικά από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα ή δικαστήρια οι πράξεις που τους αποδίδονται. Η αργία δεν αποτελεί προκαταβολή ποινής, ούτε προοικονομεί την εξέλιξη της πειθαρχικής διαδικασίας. Αποτελεί διοικητικό μέτρο που αποβλέπει στην προστασία του θεσμικού κύρους της υπηρεσίας και του δημοσιοϋπαλληλικού λειτουργήματος και στην ανάκτηση της χαμένης εμπιστοσύνης των πολιτών προς τη δημόσια διοίκηση.

Η πειθαρχική διαδικασία - που χωρεί ανεξάρτητα και αυτοτελώς από την ποινική διαδικασία - κινείται άμεσα, ώστε και η εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας να αποκαθίσταται και να διασφαλίζεται το δικαίωμα του πειθαρχικώς διωκομένου υπαλλήλου για ταχεία και δίκαιη πειθαρχική κρίση.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η πρόταξη του συμφέροντος της υπηρεσίας δεν σημαίνει ότι δεν ελήφθη ισόρροπη μέριμνα για την προστασία του υπαλλήλου που διώκεται πειθαρχικά. Η προστασία την οποία προέβλεπαν οι προηγούμενες ρυθμίσεις διευρύνεται με τη θεσμοθέτηση διοικητικής διαδικασίας, παράλληλα με τη δικαστική.

Προϋποθέσεις επιτυχίας του εγχειρήματος

Ας συμφωνήσουμε όλοι σε μερικές βασικές διαπιστώσεις.

Ότι, καταρχήν, δεν είναι δυνατόν οι πολίτες της χώρας να δοκιμάζονται σήμερα σκληρά από την κρίση και τις πολιτικές λιτότητας, να βαρύνονται με επαχθείς φόρους, και να βλέπουν τους δημόσιους πόρους να κατασπαταλώνονται σε υπηρεσίες και δομές ανορθολογικές, δυσκίνητες και τελικά μη αποδοτικές για το κοινωνικό σύνολο.

Δεν είναι δυνατό να διαπιστώνουμε όλοι την ανορθολογική κατανομή του προσωπικού σε όλο το φάσμα του δημοσίου τομέα αλλά να μην κάνουμε αποφασιστικά βήματα για την αντιμετώπισή της.

Δεν είναι δυνατό να διαπιστώνονται επείγουσες ανάγκες στελέχωσης, σε κοινωνικά ευαίσθητες και κρίσιμες υπηρεσίες, και να μην καλύπτονται άμεσα με προσωπικό από εκεί όπου πλεονάζει.

Δεν είναι δυνατό να αρνούμαστε να εφαρμόσουμε αποτελεσματικά νόμους που ήδη υπάρχουν ώστε να απομακρυνθούν από το σώμα της διοίκησης κάποιοι διαπιστωμένα ανεπαρκείς υπάλληλοι ή να απομονωθούν άλλοι που βαρύνονται με σοβαρότατα αδικήματα, συνεχίζοντας να δυσφημούν τη συντριπτική πλειονότητα των δημόσιων λειτουργών.

Κατά συνέπεια, η ευθύνη για την επιτυχία του μεγάλου εγχειρήματος της μεταρρύθμισης της ελληνικής δημόσιας διοίκησης βαραίνει όλους: τους δημοσίους υπαλλήλους, τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους, τους πολίτες, αλλά κυρίως το πολιτικό σύστημα στο σύνολό του.

Όπως όλοι -λιγότερο ή περισσότερο- έχουμε ευθύνες για τις παθογένειες και τις ανορθολογικές καταστάσεις που εκτράφηκαν στο ελληνικό δημόσιο όλα αυτά τα χρόνια, αντίστοιχα έχουμε σήμερα αυξημένη ευθύνη, και πριν από όλους το ίδιο το πολιτικό σύστημα, κυβέρνηση και αντιπολίτευση, να αντιμετωπίζουμε θαρραλέα αυτές τις χρόνιες στρεβλώσεις.

Το ίδιο το σώμα της Διοίκησης θα πρέπει να ενστερνιστεί την αναγκαιότητα της κινητικότητας και να συμβάλλει συνειδητά στη λειτουργικότητα και την αποδοτικότητα των μονάδων υποδοχής, την ομαλή ένταξη των μετακινούμενων υπαλλήλων στο νέο εργασιακό τους περιβάλλον, ώστε να καταστούν άμεσα λειτουργικοί κυρίως για τον τελικό αποδέκτη των παρεχόμενων υπηρεσιών, δηλαδή τους συναλλασσόμενους έλληνες πολίτες.

Δε θα πρέπει να παραληφθεί και μια αναφορά στο γεγονός ότι σε αυτή μας την προσπάθεια φροντίζουμε να αξιοποιούμε την τεχνογνωσία και την εμπειρία που μας προσφέρουν ως έμπρακτη στήριξη οι ευρωπαίοι εταίροι μας και η Task Force – προερχόμενες ιδίως από χώρες που πρωτοπορούν στον τομέα της διοικητικής οργάνωσης όπως η Γαλλία. Ωστόσο την πολύτιμη αυτή πείρα την προσαρμόζουμε στον δικό μας σχεδιασμό, με γνώμονα τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και το πλέγμα των περιορισμών που επιβάλλει η συγκεκριμένη συγκυρία.

Μπορούμε με τις δικές μας δυνάμεις να κάνουμε αποφασιστικά βήματα για τη διαμόρφωση μιας δημόσιας διοίκησης ευρωπαϊκού επιπέδου, που θα αποτελέσει μοχλό ανασυγκρότησης της χώρας και αποκατάστασης της ισότιμης θέσης της ανάμεσα στους ευρωπαίους εταίρους

της. Τη δική τους έμπρακτη αλληλεγγύη την ζητάμε και τη χρειαζόμαστε εξίσου. Είναι αναγκαίο να αξιοποιούμε όλες τις δυνάμεις που θέλουν και μπορούν να μας συνδράμουν στην Ευρώπη. Και είναι εξίσου αναγκαίο να καλλιεργούμε την πολιτική ενότητα και συναίνεση στο εσωτερικό της χώρας για τις απαραίτητες αλλαγές και μεταρρυθμίσεις που ζητά η κοινωνία.

Αποδεχόμενος λοιπόν, την εύλογη κριτική στάση που μπορείτε και οφείλετε να τηρείτε απέναντι στην πολιτική που εφαρμόζεται, σας καλώ να συμβάλλετε ουσιαστικά, με προτάσεις και σε κλίμα νηφαλιότητας και συναίνεσης, ώστε να αλλάξουμε παγιωμένες νοοτροπίες χρόνων. Να εκριζώσουμε φαινόμενα πελατειακής συνδιαλλαγής, κομματοκρατίας, αλλά και ανορθολογισμού και προχειρότητας, που υπονομεύουν και δυσφημούν τη δημόσια διοίκηση και τους ανθρώπους της. Να συμβάλλετε ώστε μαζί να μετασχηματίσουμε το διοικητικό μηχανισμό. Να αξιοποιήσουμε με τον καλύτερο τρόπο το έμπυχο δυναμικό του και να αναδείξουμε τις δυνατότητές του. Να αναβαθμίσουμε τις παρεχόμενες υπηρεσίες του. Και κυρίως να αποδείξουμε στους πολίτες, που δοκιμάζονται σκληρά από την κρίση και τη λιτότητα, ότι οι οικονομικοί πόροι που συνεισφέρουν δεν πάνε χαμένοι, αλλά αξιοποιούνται με τον καλύτερο τρόπο για το καλό του συνόλου και για τον κάθε έναν ξεχωριστά.