



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Αθήνα, 3 Δεκεμβρίου 2012

ΟΜΙΛΙΑ Α. ΜΑΝΙΤΑΚΗ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΟ-ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ

«Η κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, βασικός άξονας μιας ορθολογικά οργανωμένης και αποδοτικής δημόσιας διοίκησης»

Η σημερινή εκδήλωση θέτει με επίκαιρο τρόπο ένα καυτό και δυσεπίλυτο πρόβλημα: πώς μπορούμε, εν καιρώ βαθιάς κρίσης, με ανύπαρκτους πόρους, με περιορισμένες δυνατότητες προσλήψεων και στελέχωσης, με εξαιρετικά χαμηλό ηθικό των δημοσίων υπαλλήλων και μισθούς ισχνούς, να προωθήσουμε αναγκαίες μεταρρυθμίσεις στο κράτος, που θα αποδειχθούν αποδοτικές και για την κοινωνία και για την οικονομία.

Το αίτημα για μεταρρυθμίσεις είναι ώριμο και τίθεται πειστικά. Από την κοινωνία, για λόγους δικαιοσύνης και ανταποδοτικότητας. Από τον επιχειρηματικό κόσμο, για λόγους οικονομικής ανάπτυξης. Από την κυβέρνηση, για λόγους πολιτικής συνέπειας και ευθύνης. Από την ίδια τη Διοίκηση, για λόγους αποκατάστασης του κύρους και της αξιοπιστίας της. Το πολιτικό και κοινωνικό κλίμα όμως και οι συνθήκες δεν τις ευνοούν. Εγχείρημα δύσκολο έως ακατόρθωτο, απαραίτητο όμως και υπαρκτικής σημασίας για τη χώρα. Για να επιχειρηθεί με ελπίδες επιτυχίας η Μεταρρύθμιση, απαιτείται καλή προετοιμασία, σύστημα, συνέπεια στην εφαρμογή, ιεραρχημένες προτεραιότητες, κυρίως εμμονή στον στρατηγικό στόχο. Και βέβαια, η μεγαλύτερη δυνατή συναίνεση.

Αξιοποιούμε για αυτό το σκοπό όλες τις διαθέσιμες δυνάμεις. Αξιοποιούμε την εμπειρία, την τεχνογνωσία, την αλληλεγγύη των ευρωπαίων εταίρων μας που μας συνδράμουν σε αυτό το δύσκολο έργο. Βεβαίως, αυτή τη διεθνή συνδρομή φροντίζουμε να την οικειοποιούμαστε, να την προσαρμόζουμε στις δικές μας ιδιαίτερες συνθήκες. Και στο σημείο αυτό είναι

καθοριστικός ο ρόλος και η συμβολή όλων των αξιόλογων και ικανών δυνάμεων που διαθέτει η δική μας δημόσια διοίκηση. Είναι απαραίτητη η συμβολή του πλούσιου στελεχιακού δυναμικού της χώρας μας, με πλήρη συναίσθηση ευθύνης για τον εθνικό στόχο που δεν είναι άλλος από τη δημιουργία μιας δημόσιας διοίκησης υψηλού επιπέδου και ευρωπαϊκών προδιαγραφών, φτιαγμένης όμως με τις δικές μας δυνάμεις, με τη σφραγίδα της ελληνικής διοίκησης και των ανθρώπων της.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο στρατηγικός στόχος που έχουμε εξαρχής θέσει για την πολιτική του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης είναι η ριζική αναδιάρθρωση των δημοσίων υπηρεσιών. Αναδιάρθρωση που περνά μέσα από την αναμόρφωση των διοικητικών μονάδων ή δομών, την αξιολόγηση του προσωπικού, την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας, την ενίσχυση της πειθαρχικής ευθύνης και τελικά την αποκατάσταση του δημοσιοϋπαλληλικού λειτουργήματος. Σε κεντρική θέση μέσα σε αυτό το πλέγμα πολιτικής έχουμε, πριν λίγες μόνο μέρες, αναγάγει την Κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων, στην οποία θα μου επιτρέψετε, λόγω του επίκαιρου χαρακτήρα της, να επικεντρωθώ και να αναδείξω τη σημασία της.

Το Πρόγραμμα της Κινητικότητας

Η κινητικότητα έρχεται να αντιμετωπίσει τους ακόλουθους ανασταλτικούς παράγοντες όσον αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Πρώτον, ποτέ δεν έγινε ένας ορθολογικός σχεδιασμός των υπηρεσιών και των δομών της διοίκησης και μια ορθολογική κατανομή του προσωπικού. Οι υπάλληλοι τοποθετούνταν στις υπηρεσίες και κατανέμονταν με τυπικά ή ρουσφετολογικά κριτήρια, με βάση συχνά το «μέσον» ή τις πιέσεις του κομματικού κράτους για τακτοποίηση ημετέρων, και όχι τις πραγματικές και λειτουργικές ανάγκες των υπηρεσιών μετά από αξιολόγηση. Έτσι οικοδομήθηκε μέσα στα χρόνια η σημερινή ανορθολογική δομή της διοίκησης: αλλού υπηρεσίες υπερστελεχωμένες και αλλού υπηρεσίες με σοβαρές ελλείψεις σε στελεχιακό δυναμικό. Και σχεδόν παντού, δημόσιοι υπάλληλοι που λιμνάζουν ουσιαστικά αναξιοποίητοι, χωρίς να μπορούν να μετακινηθούν είτε για να καλύψουν τις ανάγκες της διοίκησης είτε για να προσφέρουν ανάλογα με τα προσόντα και τις δυνατότητές τους.

Δεύτερον, είχε ριζώσει βαθιά η στρεβλή πεποίθηση ότι ο δημόσιος υπάλληλος παραμένει αμετακίνητος στη θέση όπου διορίστηκε, άσχετα με τις ανάγκες που προκύπτουν για τη

διοίκηση, με τις δυνατότητές του ή με τους κανόνες μιας συνετής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Το νομοθετικό μας πλαίσιο προέβλεπε και προηγουμένως δυνατότητες μετακίνησης υπαλλήλων (αποσπάσεις, μετατάξεις κλπ), που όμως ποτέ δεν λειτούργησαν ουσιαστικά.

Και, τρίτον, δεν λειτούργησαν για έναν ακόμη λόγο. Διότι οι στοιχειώδεις κανόνες του Κράτους Δικαίου καταστρατηγήθηκαν από τους άτυπους «κανόνες» του Πελατειακού Κράτους. Προσλήψεις χωρίς προγραμματισμό, υπηρεσιακές μετακινήσεις χωρίς στοιχειώδεις διαδικασίες αξιολόγησης: αυτά ήταν τα επίχειρα του πελατειακού συστήματος στη χώρα μας.

Για όλους αυτούς τους λόγους, σήμερα καμία μεταρρύθμιση της διοίκησης δεν μπορεί να γίνει χωρίς ένα ευέλικτο, ορθολογικό και αξιοκρατικό πλαίσιο κινητικότητας του ανθρώπινου δυναμικού. Στη βάση της αντίληψης ότι ο υπάλληλος του δημοσίου είναι υπάλληλος του κράτους και υπηρετεί το συμφέρον της υπηρεσίας όπου αυτή τον έχει ανάγκη και ο ίδιος μπορεί να προσφέρει.

Σε αυτούς τους λόγους όμως, προστίθεται σήμερα και ένας ακόμη, όχι διαχρονικός αλλά συνδεδεμένος με τη συγκυρία της κρίσης. Με βάση τις διεθνείς μας δεσμεύσεις και τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας, ο δημόσιος τομέας υφίσταται μία μεγάλη μείωση του προσωπικού του. Εξέλιξη που συνεπάγεται έναν δραστικό περιορισμό των δυνατοτήτων μας για νέες προσλήψεις το 2013 ή και πλήρη αναστολή προσλήψεων σε μια σειρά υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, μόνο για το 2012 οι φυσιολογικές αποχωρήσεις (συνταξιοδοτήσεις) από το δημόσιο θα είναι μαζικές, θα ξεπεράσουν κατά πολύ τις 30.000. Το τακτικό και έκτακτο προσωπικό του Δημοσίου, μαζί με τις ΔΕΚΟ, ήταν σχεδόν 975.000 το 2009 και εκτιμάται ότι το 2015 θα ανέρχεται σε 695.000. Η υποχρέωση μείωσης του προσωπικού μέχρι τότε, κατά 150.000 χιλιάδες, είναι βέβαιο ότι θα ξεπεραστεί και τα κενά που θα προκύψουν το 2013 θα δημιουργήσουν εκρηκτικά προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία πολλών δημοσίων υπηρεσιών. Πρέπει να τα αντιμετωπίσουμε άμεσα. Οφείλουμε λοιπόν να επιστρατεύσουμε όλη μας την επινοητικότητα για να ανταποκριθούμε σε αυτές τις ανάγκες. Αυτό επιχειρούμε με τη νομοθετική και θεσμική μας παρέμβαση, όπως εκφράστηκε στον πρόσφατο νόμο που εγκρίθηκε από το ελληνικό κοινοβούλιο. Ενεργοποιήσαμε με ταχύτατες διαδικασίες αυτό που ονομάζουμε Πρόγραμμα Κινητικότητας. Θέσαμε σε εφαρμογή, άμεσα, έναν άξονα της πολιτικής μας, την Κινητικότητα, προκειμένου να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις μιας προαπαιτούμενης ενέργειας. Δώσαμε ένα δείγμα της αποφασιστικότητάς μας αλλά και της

ικανότητάς μας να αντιμετωπίσουμε με ταχύτητα εξαιρετικές καταστάσεις, ένα δείγμα όπως ήταν η διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης.

Θέσαμε σε άμεση εφαρμογή ένα σχέδιο αναγκαστικής Κινητικότητας για έναν ορισμένο και αντικειμενικά περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων, συγκεκριμένων ειδικοτήτων και κατηγοριών. Με κριτήριο ότι πρόκειται για υπαλλήλους που αρχικώς τοποθετήθηκαν στις θέσεις τους χωρίς να έχουν αξιολογηθεί προηγουμένως συστηματικά ούτε οι ανάγκες των υπηρεσιών που τους δέχονταν ούτε τα δικά τους προσόντα. Αυτούς τους υπαλλήλους μετακινούμε, με διαδικασίες διαφανείς, από υπηρεσίες υπερστελεχωμένες προς υπηρεσίες που αντιμετωπίζουν επιτακτικές, λειτουργικές ανάγκες σε προσωπικό. Οι υπάλληλοι αυτοί καλούνται να προσφέρουν σε θέσεις όπου υπάρχουν επείγουσες ανάγκες για την άμεση εξυπηρέτηση του πολίτη και την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών.

Ποιες είναι αυτές οι θέσεις; Θα σας δώσω μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα:

Σε υπηρεσίες του τομέα της υγείας, όπως ο ΕΟΠΥΥ, όπου εντοπίζονται δραματικά κενά: κάθε διοικητικός υπάλληλος καλείται να εξυπηρετήσει 9.000 ασφαλισμένους. Ή στις διοικητικές υπηρεσίες του ΕΚΑΒ, όπου πληρώματα ασθενοφόρων σήμερα δεσμεύονται σε διοικητικές θέσεις.

Στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, όπου είμαστε αντιμέτωποι με πάγωμα προσλήψεων και με υποστελεχωμένες υπηρεσίες ορισμένων δήμων, των ΚΕΠ, ή υπηρεσίες κοινωνικές που πάσχουν από διοικητικό προσωπικό.

Ακόμη, οι υπάλληλοι αυτοί θα μετακινηθούν στην προστασία του πολίτη, απελευθερώνοντας ένστολους που σήμερα ασχολούνται με διοικητικά και όχι αστυνομικά καθήκοντα.

Θα μετακινηθούν στην παιδεία, έτσι ώστε οι εκπαιδευτικοί που καλύπτουν διοικητικές θέσεις να γυρίσουν στα σχολεία.

Τα παραδείγματα είναι πολλά. Αυτές είναι οι προτεραιότητές μας. Κάνουμε επιτέλους αυτό που θα έπρεπε να είναι προφανές και αυτονόητο. Ενισχύουμε κρίσιμους τομείς με το απαραίτητο προσωπικό, αντλώντας ανθρώπινους πόρους από υπηρεσίες με λιγότερες ανάγκες. Από το 2013, η κινητικότητα του προσωπικού θα αποτελεί μια παγιωμένη και πλήρως λειτουργική διοικητική πρακτική. Είναι πλέον ώριμες οι συνθήκες για την ανάπτυξη

μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης στη διαχείριση του έμψυχου υλικού της διοίκησης. Και εδώ η έννοια της Κινητικότητας είναι το κλειδί.

Η Κινητικότητα, όπως την έχουμε σχεδιάσει, αποβλέπει στη δημιουργία και λειτουργία ενός υποδείγματος ορθολογικού, αξιοκρατικού, ολοκληρωμένου, που θα εστιάζει στα προσόντα, τις δεξιότητες και τις δυνατότητες κάθε εργαζόμενου και φυσικά στο συμφέρον της υπηρεσίας.

Ένα υπόδειγμα

Ορθολογικό: Διότι η Κινητικότητα συναρτάται, προϋποθέτει και συνεπάγεται την αξιολόγηση των δομών της διοίκησης, αφού αποβλέπει και αυτή στην ορθολογική κατανομή και στη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Με την αξιολόγηση των δομών του δημοσίου, που βρίσκεται σε στάδιο ολοκλήρωσης, θα έχουμε σχετικά σύντομα στα χέρια μας νέα, συνεκτικά οργανογράμματα των υπηρεσιών της κεντρικής διοίκησης, με βάση συγκεκριμένη στοχοθεσία, σαφή και προσδιορισμένη περιγραφή θέσεων, σχέδια ορθολογικής στελέχωσης (staffing plans) και καθηκοντολόγιο. Θα γνωρίζουμε δηλαδή με ακρίβεια τις ανάγκες κάθε υπηρεσίας σε προσωπικό, για ποιους λόγους, με ποιους στόχους κ.ο.κ. Έτσι αποκτά το πλήρες νόημά της η δυνατότητα μετακίνησης του προσωπικού: ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού μέσα σε ορθολογικά σχεδιασμένες διοικητικές δομές.

Αξιοκρατικό: Η διαδικασία της Κινητικότητας, στην πρώτη και άμεση εφαρμογή της αυτές τις μέρες αλλά και ως πάγιο σύστημα μετακινήσεων, περιβάλλεται με όλα τα εχέγγυα αντικειμενικότητας, μακριά από κάθε ρουσφετολογική πρακτική του παρελθόντος.

Ήδη δίνουμε ένα σαφές στίγμα. Στην παρούσα φάση, προτεραιότητά μας είναι η καλύτερη δυνατή αποτύπωση και αποτίμηση των τυπικών προσόντων των συγκεκριμένων υπαλλήλων που μετακινούνται. Εστιάζουμε στα αντικειμενικώς μετρήσιμα και άμεσα διαπιστώσιμα προσόντα τους, συνυπολογίζοντας βέβαια και κοινωνικά και βιοτικά κριτήρια. 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 ενεργοποιείται για πρώτη φορά και αποτελείται από εκπροσώπους του ΑΣΕΠ, του ΥΔΜΗΔ και του Υπουργείου Οικονομικών.

Το ΑΣΕΠ εγγυάται και τη διαφάνεια στην καταγραφή των αναγκών που έχουν οι υπηρεσίες σε προσωπικό. Σε συνεργασία με το ΑΣΕΠ, έχουμε ήδη ετοιμάσει και αποστείλαμε σήμερα στις υπηρεσίες ένα έντυπο, σε ηλεκτρονική μορφή, ώστε κατά προτεραιότητα να καταγραφούν οι ανάγκες με τρόπο συστηματικό. Να γίνει δηλαδή όχι απλώς μια καταγραφή των αναγκών αλλά

μια αιτιολογημένη καταγραφή. Με κριτήρια αντικειμενικά και αξιολογικά, όπως ποιες ανάγκες εξυπηρετεί η υπηρεσία, πόσους χρήστες εξυπηρετεί, πόσο επιτακτικές είναι οι ανάγκες της σε προσωπικό κλπ. Οι καταγεγραμμένες και διαπιστωμένες ανάγκες των υπηρεσιών θα προωθηθούν κατόπιν στο Τριμελές Συμβούλιο, το οποίο θα τις συστηματοποιήσει, θα τις αξιολογήσει, και θα μοριοδοτήσει τις ανάγκες που πρέπει να καλυφθούν πρώτες. Και βέβαια, το εργαλείο της Κινητικότητας, στην πάγια και διαρθρωτική του μορφή, διασυνδέεται καθοριστικά με την αξιολόγηση του προσωπικού σε όλο το εύρος του δημοσίου. Ο νέος προσανατολισμός στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού οφείλει να συνδεθεί οργανικά με σταθερές διαδικασίες αξιολόγησης, με στόχο την αποτίμηση της απόδοσης των στελεχών, την ορθολογική κατανομή τους και τελικά την ανάδειξη και ανταμοιβή των ικανών, δημιουργικών υπαλλήλων.

Πρέπει ακόμη να τονιστεί ότι, πέραν της Κινητικότητας, υπάρχουν στην ελληνική δημόσια διοίκηση και στο δίκαιό μας διαδικασίες για την απομάκρυνση των διαπιστωμένα ανεπαρκών και ακατάλληλων υπαλλήλων. Αυτές θα εφαρμοστούν με αποφασιστικότητα. Με τήρηση της νομιμότητας. Με αποφασιστικότητα θα εφαρμοστεί και το πειθαρχικό δίκαιο, που έχει πλέον αυστηροποιηθεί, ώστε να απομακρυνθούν από τις υπηρεσίες όσοι αποδεδειγμένα βαρύνονται με σοβαρά παραπτώματα και αδικήματα, για τα οποία έχουν παραπεμφθεί να κριθούν. Η αποκατάσταση της πειθαρχικής ευθύνης όλων των υπαλλήλων και η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας από τις προϊστάμενες αρχές είναι θεμελιώδες καθήκον. Αυτός είναι ο δρόμος ώστε να αποκατασταθεί το κύρος των δημόσιων υπηρεσιών και των λειτουργών τους. Δεν μπορούμε πλέον να επιτρέπουμε οι ελάχιστοι υπάλληλοι που δεν είναι άξιοι και ικανοί να δυσφημούν τη συντριπτική πλειονότητα αυτών που κάνουν τη δουλειά τους με ευσυνειδησία και συνέπεια και σέβονται τις δημοσιοϋπαλληλικές τους υποχρεώσεις. Και παράλληλα, μέσω της αξιολόγησης, μπορούμε να αποκτήσουμε εποπτεία των προσόντων και των ικανοτήτων του συνόλου των εργαζομένων, ώστε και να το ανακατανείμουμε ορθολογικά αλλά και σταδιακά να καλλιεργήσουμε ένα κλίμα αξιοκρατίας. Να δώσουμε επιτέλους κίνητρα, να επιβραβεύσουμε τους πλέον ικανούς, αποδοτικούς και δημιουργικούς εργαζόμενους.

Ολοκληρωμένο: Η Κινητικότητα υπακούει στους κανόνες μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. Τι σημαίνει αυτό:

(α) Διατρέχει το σύνολο της καριέρας του κρατικού υπαλλήλου από την είσοδό του έως και τη λήξη της εργασιακής του σχέσης με τον δημόσιο τομέα. Επεκτείνει δηλαδή και στους δημοσίου υπαλλήλους τη δια βίου μάθηση.

(β) Στηρίζεται σε μια συνεκτική πολιτική κινήτρων, όχι μόνο με τη μορφή αμοιβών. Ιδανικά, με την παροχή της δυνατότητας στον κάθε εργαζόμενο να συνδέσει την εκπλήρωση των επαγγελματικών του στόχων με αυτούς της υπηρεσίας του.

Ας σταθούμε λίγο στα τελευταία στοιχεία. Στόχος μας είναι να κατοχυρωθεί η Κινητικότητα ως μια πάγια και διαρκής διαδικασία ανακατανομής του προσωπικού ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες της διοίκησης. Ως μια διαδικασία που μπορεί να υλοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου του υπαλλήλου. Αν έχει αυτόν το χαρακτήρα, τότε η Κινητικότητα είναι ανάγκη να συνδεθεί με δυνατότητες διαρκούς επανακατάρτισης και επανεκπαίδευσης του εργαζόμενου. Η Κινητικότητα δεν θα επιτύχει εάν απλώς μετακινούμε τον υπάλληλο από μια θέση σε μια άλλη. Κάθε θέση, κάθε υπηρεσία, έχει άλλες ανάγκες, άλλες απαιτήσεις σε δεξιότητες, γνώσεις, ικανότητες.

Προς αυτή την κατεύθυνση κινητοποιούμε όλες τις διαθέσιμες δυνατότητες.

Αφενός, τις θεσμικές δυνατότητες: τη συνεργασία με το ΕΚΔΑΑ, που ως εθνικός φορέας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης μπορεί να οργανώνει ολοκληρωμένα προγράμματα επανεκπαίδευσης και κατάρτισης. Αφετέρου τις υλικές δυνατότητες: τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των διαθέσιμων χρηματικών πόρων που απαιτούνται για την υποστήριξη εκπαιδευτικών δράσεων. Διαθέσιμοι πόροι, όπως οι πόροι του ΕΣΠΑ, που μέχρι πρότινος παρέμεναν αδιάθετοι, είναι ανάγκη να τεθούν άμεσα στην υπηρεσία αυτού του στόχου. Έτσι, και θα απορροφηθούν αλλά και θα επιστρέψουν στην ελληνική κοινωνία και τους πολίτες από την οδό της αναβάθμισης της Διοίκησης, των υπηρεσιών και των λειτουργιών της. Αξιολόγηση δομών, αξιολόγηση προσωπικού, κινητικότητα, άρση διοικητικών βαρών και απλούστευση διοικητικών διαδικασιών: αυτοί είναι οι τέσσερεις τομείς στους οποίους επικεντρώνουμε τη μεταρρυθμιστική μας προσπάθεια, ώστε να επιτύχουμε τον στρατηγικό μας στόχο. Μια Διοίκηση πολιτικά ουδέτερη, ακομμάτιστη, ίση απέναντι σε όλους τους πολίτες και ανεπηρέαστη από τις ρουσφετολογικές και αδιαφανείς «πελατειακές» πιέσεις. Και όλα αυτά τα επιχειρούμε σε ένα περιβάλλον εξαιρετικά δυσμενές που σας ανέφερα στην εισαγωγική παράγραφο της σημερινής μου ομιλίας. Η επιτυχία του εγχειρήματος εξαρτάται όμως πριν από όλα από την ανύψωση του ηθικού των δημοσίων υπαλλήλων, από την απαλλαγή τους από το άγχος της επαγγελματικής αβεβαιότητας, από την ανάκτηση του κύρους του δημοσιοϋπαλληλικού λειτουργήματος και από μια στοιχειώδη, έστω, αποκατάσταση της δραστηκής μισθολογικής τους υποβάθμισης. Μια πολιτική κινήτρων, βαθμολογικής εξέλιξης και ανταμοιβής όσων αποδίδουν και

επιτυγχάνουν τους στόχους είναι απαραίτητο να προγραμματιστεί από τώρα ώστε να αρχίσει να εφαρμόζεται του χρόνου.

Καλούμαστε να επινοήσουμε και να σχεδιάσουμε τρόπους, μέσα και διαδικασίες, ώστε να αξιοποιήσουμε με τον καλύτερο τρόπο το πλούσιο ανθρώπινο δυναμικό της διοίκησης, να αναδείξουμε τις δυνατότητες και τη δημιουργικότητά του. Να επιτύχουμε τις βέλτιστες δυνατές υπηρεσίες προς τον πολίτη με το μικρότερο δυνατό κόστος. Και να δείξουμε ότι οι πολύτιμοι πλέον οικονομικοί πόροι των πολιτών και των επιχειρήσεων αυτής της χώρας, αλλά και όσων ξένων φίλων και εταίρων επιθυμούν να επενδύσουν και να δημιουργήσουν στην Ελλάδα, μπορούν να αξιοποιούνται με λογική και αποδοτικότητα.

Καλούμαστε ακόμη να αποτινάξουμε από πάνω μας ό,τι ξεπερασμένο, παρακμιακό, σάπιο και πεπαλαιωμένο μας κρατούσε αδρανείς και παράλυτους, ομήρους μιας ακινησίας που μας οδηγούσε στην καταστροφή. Καλούμαστε, τέλος, ως πολιτική ενότητα, να ανοικοδομήσουμε, με ρήξεις μέσα στη συνέχεια του κράτους και της λαμπρής παράδοσής μας, μια ριζικά νέα Διοίκηση αντάξια της μακραίωνης ιστορίας μας και της ευρωπαϊκής πολιτικής και πολιτιστικής μας μοίρας.