



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ**

Αθήνα, 02 Απριλίου 2013
ΕΜΠΑΡΓΚΟ ΕΩΣ ΤΙΣ 20:00

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης **Αντώνης Μανιτάκης** συμμετείχε ως ομιλητής στη δημόσια συζήτηση με θέμα: «Πέρα από το μικρό ή το μεγάλο κράτος: μεταρρυθμίσεις για μια αδέσμευτη και κοινωνικά αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση» που διοργανώθηκε από το Κέντρο Πολιτικού Προβληματισμού «Μιχάλης Παπαγιαννάκης».

Ακολουθεί το πλήρες κείμενο της ομιλίας:

«Αφού ευχαριστήσω το Κέντρο Πολιτικού Προβληματισμού «Μιχάλης Παπαγιαννάκης» για την ιδιαίτερη τιμή που μου έκανε να με προσκαλέσει στη σημερινή συζήτηση, επιτρέψτε μου να ξεκινήσω με κάποιες σκέψεις σχετικά με τον γενικό τίτλο της συζήτησης: **«Πέρα από το μικρό ή μεγάλο κράτος»**. Πολύ σωστά. Αλλά, **«μικρό ή μεγάλο» κράτος σε σχέση με τι και ως προς τι;** Ως προς τις δομές του, τον όγκο του, ή ως προς τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων; Και ακόμη, μικρό ή μεγάλο κράτος σε σχέση με τα άλλα κράτη; Η αριθμητική ή ποσοτική διάσταση του προβλήματος, όσο και αν αποτελεί αναγκαία και χρήσιμη βάση και καλή αφετηρία για συζήτηση, δεν είναι ικανή από μόνη της να μας διαφωτίσει και να μας οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα. Συχνά παραπλανά, ενίοτε συγκαλύπτει και άλλοτε παραμορφώνει.

Ας πάρουμε το παράδειγμα του **κράτους μας και της διοίκησής του**. Είναι αλήθεια ότι ο δημόσιος τομέας κατάντησε, στα χρόνια της μεταπολίτευσης, να είναι **υπερδιογκωμένος**,

υπερτροφικός, ανορθολογικά οργανωμένος. Τόσο σε σχέση με τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας, όσο και σε σχέση με τις δυνατότητες συντήρησής του. Αλλά κυρίως σε σχέση με τη χαμηλή ποιότητα και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχει στους πολίτες. Σε αυτό δεν νομίζω πως διαφωνεί κανείς. Ούτε πιστεύω ότι θα διαφωνήσουμε στους λόγους της ανορθολογικής και υπερτροφικής διόγκωσής του. Θα αναφέρω, για να μην υπάρχει αμφιβολία για τι εννοώ, τον πιο κραυγαλέο και προφανή, τον χιλιοειπωμένο λόγο: **το πελατειακό κράτος**, κατά πρώτο και κύριο λόγο, αλλά και μια αντίληψη που επικράτησε **θεοποίησης και φετιχοποίησης του κράτους.**

Αν αρκεστούμε στην ποσοτική ή αριθμητική μόνο προσέγγιση, όπως γίνεται σήμερα για λόγους δημοσιογραφικής και τηλεοπτικής ευκολίας, πολιτικής αντιδικίας και καφενειακής συζήτησης, τότε όχι μόνο χάνουμε την ουσία του προβλήματος αλλά κυρίως αδυνατούμε να το αντιμετωπίσουμε. Το καταγγέλλουμε, αλλά η συζήτηση μένει εκεί, στις θλιβερές διαπιστώσεις. Δεν παράγει ούτε υπονοεί καμία λύση, μένει στείρα και άγονη. Θα προσπαθήσω να φωτίσω αυτό που ισχυρίζομαι με δύο μεγάλα παραδείγματα βγαλμένα από την πορεία της διοικητικής μεταρρύθμισης: το ένα παρμένο από τις δομές του κράτους και το άλλο από το προσωπικό τους.

Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

1. Οι εύκολες συνταγές οριζόντιων περικοπών ακυρώνουν κάθε ποιοτικό στόχο

Ας ξεκινήσουμε από τον όγκο, **από τις υπερδιογκωμένες δομές του δημοσίου.** Από τις πρώτες μέρες της δημοσιονομικής μας επιτροπείας, η «συνταγή» της Τρόικας αποτυπώθηκε αριθμητικά, ποσοτικά. Η οδηγία ήταν: μειώστε δραστικά τις δομές, καταργήστε οργανισμούς, κάντε συγχωνεύσεις. Εύκολη και εύπεπτη συνταγή, επειδή διατύπωνε το προφανές. Σχηματική, όμως, απλοϊκή και όχι απλή, στην ουσία της, αποδείχθηκε τελικά ανεδαφική στην άμεση εφαρμογή της.

Γιατί στην πράξη, η προσπάθεια της τότε κυβέρνησης να συμμορφωθεί στην **απαίτηση για μείωση των δομών των δημόσιων υπηρεσιών κατά 30%** μεταφράστηκε σε νόμο 1200 σελίδων, όπου απλώς αποτυπώθηκαν οι οργανισμοί των Υπουργείων κατακρεουργημένοι κατά το ποσοστό που είχε ζητηθεί. Επιχείρησαν δηλαδή να καταργήσουν οριζόντια, στα

χαρτιά, χωρίς προηγούμενη μελέτη αξιολόγησης την αναγκαιότητα ή χρησιμότητα των διευθύνσεων που καταργούνται ή συγχωνεύονται, χωρίς πρόταση ορθολογικής αναδιάρθρωσης ή αναδιάταξης, χωρίς περιγραφή των νέων θέσεων, χωρίς διαδικασία εμπέδωσης και υλοποίησης από τις ίδιες τις υπηρεσίες του εγχειρήματος. Διά της νομοθετικής κοπτοραπτικής μεθόδου. Με αποτέλεσμα να μην γίνει τίποτε, αφού η αποκλειστικά ποσοτική συνταγή και εκτέλεσή της οδηγούσε σε μια Διοίκηση μειωμένη μεν σε μέγεθος αλλά χωρίς καμία ποιοτική αναβάθμιση, χωρίς αύξηση της απόδοσης. Η απουσία ποιοτικών κριτηρίων απλώς ακύρωσε τη μεταρρύθμιση.

Την άγονη αυτή μέθοδο εργασίας πρέπει ως Πολιτεία να αποκηρύξουμε. Χάρis στην τεχνική βοήθεια της Task Force και στην τεχνογνωσία των Γάλλων εταίρων μας, προσπαθούμε σήμερα να πραγματώσουμε τον στρατηγικό και ζωτικό στόχο της ριζικής αναδιάρθρωσης των δημοσίων υπηρεσιών μας με εντελώς διαφορετική μέθοδο. **Ξεκινάμε από τη διοικητική πρακτική**, δοκιμάζουμε τις μεταρρυθμιστικές προτάσεις στην πράξη, με τη συνδρομή της ίδιας της διοίκησης. Ολοκληρώσαμε ήδη **με οδικό χάρτη και σύστημα την εκπόνηση μελετών αξιολόγησης δομών** ανά υπουργείο. Μελέτες οικονόμο-τεχνικές, που ξεπερνούν καθεμιά τις 100 ή 200 σελίδες και περιγράφουν, εξηγούν και τεκμηριώνουν: πώς ήταν οι υπηρεσίες μέχρι τώρα, πώς πρέπει να οργανωθούν και να λειτουργούν με βάση κριτήρια ορθολογικότητας, απόδοσης και αποτελεσματικότητας, πόσο προσωπικό χρειάζονται και με ποιο δημοσιονομικό όφελος.

Η πρώτη ποσοτική αποτίμηση των εκθέσεων αξιολόγησης -που έχουν εκπονηθεί από δημοσίους υπαλλήλους και όχι από εταιρίες μελετών, χωρίς να κοστίσουν ούτε ένα ευρώ στο ελληνικό δημόσιο- δείχνει ότι η μείωση των δομών σε όλα τα Υπουργεία **ξεπερνά παντού τα 30% και φτάνει ενίοτε και το 50%**, δηλαδή ξεπερνά τους ποσοτικούς στόχους της Τρόικας χωρίς όμως να θυσιάζει **τον στόχο της ποιοτικής αναβάθμισης και της ριζικής αναδιάρθρωσης**.

2. Οι ποσοτικοί στόχοι συνδυάζονται με κριτήρια ποιότητας και αξιολόγησης

Τώρα, μετά τις εκθέσεις αξιολόγησης, **αρχίζει η εξαιρετικά σημαντική και κρίσιμη φάση της υλοποίησής τους, με την περιγραφή θέσεων και διαδικασιών**, φάση που θα καθορίσει τα καθήκοντα του δημοσίου υπαλλήλου και την οργάνωση και απόδοση της δημόσιας

υπηρεσίας. Η περιγραφή θέσεων έπεται της έκθεσης αξιολόγησης, την συμπληρώνει, εκπονείται βάσει αυτής και συνδυάζεται ή βασίζεται σε ένα σχέδιο στελέχωσης των νέων δομών με προσωπικό. Με τον τρόπο αυτό, θα γνωρίζουμε, προκαταβολικά και τεκμηριωμένα, τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων που χρειαζόμαστε σε κάθε υπηρεσία. **Και ο αριθμός αυτός δεν μπορεί να μεταβάλλεται πλέον ανάλογα με τις αποφάσεις της πολιτικής εξουσίας και τις πελατειακές πιέσεις.**

Με τη μεθοδολογία που ακολουθούμε, επιτυγχάνεται τόσο η ορθολογική και ριζική αναδιάρθρωση των δομών της διοίκησης όσο και η δραστική μείωση του όγκου των διοικητικών μονάδων. Τα δύο μαζί συντελούν έμμεσα στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Αλλά επιτυγχάνουμε και έναν εξίσου σημαντικό ποιοτικό στόχο: **η πολιτική εξουσία δεν θα μπορεί πλέον να δημιουργεί, απρογραμματίιστα και αλόγιστα, νέες υπηρεσίες και νέες οργανικές θέσεις για να καλύψει πελατειακές ανάγκες και να κάνει σωρηδόν διορισμούς.** Οι πελατειακές σχέσεις χάνουν ένα σημαντικό έρεισμα και η πολιτική εξουσία, οι υπουργοί, δεν θα μπορούν να διογκώνουν το κράτος ή να μεταβάλλουν τη δομή του χωρίς προηγουμένως να τεκμηριώνουν την όποια παρέμβαση με εκθέσεις αξιολόγησης και σχέδια στελέχωσης.

Ας κρατήσουμε λοιπόν ένα πρώτο συμπέρασμα: **Η ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών του δημοσίου και η ριζική αναδιάρθρωσή τους προϋποθέτει αξιολόγησή των δομών του.** Αυτή είναι η πρώτη έμπρακτη, θεσμική καινοτομία που καθιερώσαμε, αντιμετωπίζοντας παγιωμένες παθογένειες του πολιτικού συστήματος και στείρους νομικισμούς και νομολαγνίες.

ΠΕΡΝΩΝΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ

3. Η ποιοτική αναβάθμιση του κράτους περνάει μέσα από την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού

Ας έρθουμε τώρα σε ένα δεύτερο παράδειγμα, για να δείξουμε τα αδιέξοδα της αποκλειστικά ποσοτικής προσέγγισης. Ας αφήσουμε τις δομές και ας πάμε στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Εκεί τα αδιέξοδα είναι πιο κραυγαλέα και οι λύσεις ακόμη πολύ πιο δύσκολες και

πολύπλοκες. Γιατί εκεί δεν έχεις να κάνεις με δομές ή αντικείμενα, αλλά με ανθρώπους, με πρόσωπα, ικανότητες και προσόντα.

Ένας σημαντικός, και τελικά καθοριστικός στόχος που τέθηκε στο πρώτο μνημόνιο, και κατέληξε να είναι καταναγκαστικός δείκτης για την αναδιάρθρωση των δημόσιων υπηρεσιών, ήταν η απαίτηση για **μείωση πάση θυσία του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων** μέχρι το 2015 κατά 150.000. Μείωση που είχε ως στόχο και αιτιολογία, θεμιτή και δικαιολογημένη, την πάγια εξοικονόμηση μισθολογικών δαπανών. Η απαίτηση αυτή, συνδυασμένη και με τον περιοριστικό κανόνα του 1 προς 5, ανταποκρινόταν στη λογική της δημοσιονομικής εξυγίανσης της χώρας. Κοιτάξτε όμως πώς αυτός ο θεμιτός, καθαρά δημοσιονομικός και ποσοτικός, στόχος, έγινε στη συνέχεια αποκλειστικό εργαλείο άσκησης πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και σήμερα λειτουργεί ως εμπόδιο στην ανανέωση και ποιοτική αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης.

Όταν διαπιστώθηκε ότι ο στόχος της μείωσης των δημοσίων υπαλλήλων κατά 150.000 δεν ήταν ανέφικτος και θα επιτυγχανόταν με συνταξιοδοτικές αποχωρήσεις, στο δεύτερο μνημόνιο προστέθηκε ένας ακόμη ποσοτικός στόχος: των αναγκαστικών αποχωρήσεων (15.000). Και αυτό στόχευε σε καθαρά δημοσιονομικό όφελος, μάλιστα είχε προϋπολογιστεί η ακριβής εξοικονόμηση της σχετικής μισθολογικής δαπάνης.

4. Η ιδεολογικά φορτισμένη και θεσμικά στείρα συζήτηση για τις απολύσεις

Το αίτημα των 15.000 αναγκαστικών αποχωρήσεων, το γνωρίζετε, έγινε στη συνέχεια μείζον, το κυρίαρχο θα έλεγα, εργαλείο πολιτικής και ιδεολογικής αντιδικίας. **Το πολιτικό σύστημα και η κοινή γνώμη χωρίστηκε στα δύο: σε φανατικούς οπαδούς των αθρόων και οριζόντιων απολύσεων και σε φανατικούς υποστηρικτές των μη απολύσεων.** Το αποτέλεσμα είναι ότι σε αυτό το ιδεολογικό και στείρο, θεσμικά, δίλημμα συνθλίβεται κάθε συζήτηση για την ουσία και την πορεία της μεταρρύθμισης. Στο βωμό ενός ιδεολογήματος θυσιάζεται η προσπάθεια ποιοτικής αναβάθμισης της διοίκησης και υπονομεύεται το κλίμα της συναίνεσης που είναι αναγκαίο για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως για την αύξηση της αποδοτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και την πάταξη της γραφειοκρατίας και της διοικητικής διαφθοράς. Και αυτό για τον εξής λόγο: **κάθε συζήτηση για απολύσεις δημιουργεί άλογο φόβο σε όλους, ακόμη και στους άξιους υπαλλήλους.** Παραλύει και υπονομεύει κάθε εξαγγελία για μεταρρύθμιση.

Ακυρώνει τις διαδικασίες για αξιολόγηση. Λειτουργεί δηλαδή ως άλλοθι για να μην γίνει τίποτε, να μην αλλάξει τίποτε, να μείνουν τα πάντα ως έχουν, και ωθεί τη διοίκηση στην παράλυση και τους δημοσίους υπαλλήλους στην αδιαφορία και δυστυχώς και στην λευκή απεργία.

Το ίδιο στείρα είναι και η κατηγορηματική άρνηση γενικά των απολύσεων. Για τον απλούστατο λόγο ότι με τη στάση αυτή ουσιαστικά καλύπτονται εκείνοι οι ελάχιστοι δημόσιοι υπάλληλοι που παραβιάζουν ή αγνοούν το νόμο και τα δημοσιοϋπαλληλικά καθήκοντα, αδιαφορούν για το καθήκον τους, συχνά ελέω της κομματικής ή κομματικοποιημένης συνδικαλιστικής προστασίας. Η στάση αυτή νομιμοποιεί μια κατάσταση που ευνοεί τη μη εφαρμογή του κώδικα των δημοσίων υπαλλήλων ως προς τις απολύσεις. Καλύπτει τους πειθαρχικά υπόλογους, τους ακατάλληλους ή ανίκανους, αυτούς που απουσιάζουν αδικαιολόγητα, αυτούς που δεν τιμούν την ιδιότητα του δημόσιου λειτουργού.

5. Η δραματική μείωση του αριθμού των Δ.Υ.

Η συζήτηση για τις απολύσεις συγκαλύπτει και ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης: την δραματική και ανεξέλεγκτη μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων. Το δημοσιονομικό αίτημα της δραστηκής μείωσης των δημοσίων υπαλλήλων, από αίτημα εξυγιαντικό, κινδυνεύει σύντομα να γίνει, με τις αθρόες και μαζικές συνταξιοδοτήσεις, ο **εφιάλης της δημόσιας διοίκησης** και των ταμείων συνταξιοδότησης.

Με βάση τους πιο πρόσφατους υπολογισμούς, ο αριθμός των συνταξιοδοτήσεων το 2012 έφθασε τις 32.000 και η μείωση του συνολικού αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων μέχρι το 2015 θα προσεγγίσει τις 180.000 χιλιάδες. Άρα το 2015 ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων θα είναι αρκετά κάτω από τις 600.000. **Μείωση που ξεπερνά το 25% σε πέντε χρόνια και είναι τρομακτική, διότι δημιουργεί κενά τα οποία δεν μπορεί να καλυφθούν ούτε με αθρόες προσλήψεις ούτε με ανορθολογικές και μαζικές μετακινήσεις.** Μείωση τρομακτική για τις δραματικές ελλείψεις, την παράλυση που μπορεί να προκαλέσει στις δημόσιες υπηρεσίες και στον κρατικό μηχανισμό, κυρίως νοσοκομεία και υπηρεσίες κοινωνικές.

6. Είναι απαραίτητη η κινητικότητα των υπαλλήλων, ως κίνητρο και όχι ως τιμωρία

Να γιατί το επίκεντρο της συζήτησης για το δημόσιο πρέπει να είναι σήμερα η ορθολογική και συνετή, με τα πενιχρά μέσα που διαθέτουμε, αντιμετώπιση της δραστηκής μείωσης του ανθρώπινου δυναμικού. **Και αυτό είναι ένα πρόβλημα κατεξοχήν ποιοτικό και όχι ποσοτικό.** Διότι θα πρέπει με μειωμένο αλλά κατάλληλο και εξειδικευμένο προσωπικό να καλύψουμε κενά και ανάγκες ποιοτικά αξιολογημένες.

Ο στόχος αυτός είναι άμεσης προτεραιότητας και αντιμετωπίζεται μέσω της πολιτικής και του μηχανισμού της κινητικότητας που έχουμε σχετικά έγκαιρα εγκαθιδρύσει, μετακινώντας ως προκαταβολική ενέργεια 2000 υπαλλήλους. Ο προγραμματισμός των 25.000 μετακινήσεων προχωρά. Για να αντιμετωπίσει όμως τις εξειδικευμένες ανάγκες και να αξιοποιηθεί κατάλληλα το εργασιακό προφίλ του κάθε υπαλλήλου, **χρειάζεται καλή προετοιμασία ώστε να γίνει μηχανισμός καλύτερης αξιοποίησης του μετακινούμενου υπάλληλου και όχι μέσο τιμωρίας του.** Η μετακίνηση θα πρέπει να γίνεται τόσο για το καλό της υπηρεσίας όσο και για την αξιοποίηση του υπαλλήλου. Τότε μόνο μπορεί να προχωρήσει και να λύσει ποιοτικά προβλήματα της δημόσιας διοίκησης: όταν παρακινεί τους υπαλλήλους να δουλεύουν αποδοτικότερα και τους εξασφαλίζει καλύτερη ανταμοιβή. **Αν η μετακίνηση θεωρηθεί τιμωρία και συνδεθεί με στιγματισμό του υπαλλήλου, η κινητικότητα θα αποτύχει μακροπρόθεσμα και τελικά θα το πληρώσει ο Έλληνας φορολογούμενος και η ελληνική διοίκηση.**

Θεωρώ την κινητικότητα ως ένα από τα κλειδιά της μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης. Διότι δεν λύνει απλώς ένα πρόβλημα ορθολογικής ανακατανομής του προσωπικού αλλά και αποτελεί μέσο αποδοτικότερης λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης συνολικά. Η αγχωτική και τρομοκρατική επιδίωξη πάση θυσία και άνευ ετέρου στόχων ποσοτικών, υπονομεύει και ακυρώνει τελικά τους ποιοτικούς στόχους της κινητικότητας. **Καλλίτερα να κατηγορηθούμε για καθυστέρηση παρά για αποτυχία ή αδιαφορία.**

7. Η ποιότητα μπορεί να διασφαλιστεί μόνο μέσα από την αξιολόγηση της απόδοσης

Έρχομαι τώρα σε ένα τελευταίο σημείο του επιχειρήματός μου ότι η αναστήλωση της δημόσιας διοίκησης σήμερα στην Ελλάδα βρίσκεται πέρα από το ερώτημα μικρό ή μεγάλο κράτος και τελικά εντοπίζεται στη μετατόπιση του άξονα από τους ποσοτικούς στόχους στους

ποιοτικούς. Από τη μείωση του προσωπικού στην ποιοτική αναβάθμιση και στην καλύτερη αξιοποίησή του και τελικά στην άμεση ανανέωσή του.

Διότι είναι αλήθεια, και το ξέρουμε όλοι, ότι ο μέσος δημόσιος υπάλληλος σήμερα δεν αποδίδει αυτά που οφείλει και αυτά που μπορεί. Δεν εργάζονται όλοι όπως πρέπει ούτε ενδιαφέρονται όσο πρέπει, και δεν επιτελούν με την ευθύνη που απαιτείται το δημοσιοϋπαλληλικό τους καθήκον. Δεν έχουν συνειδητοποιήσει όλοι την ευθύνη που έχουν απέναντι στην Πολιτεία, στον λαό και στον έλληνα φορολογούμενο. Δεν έχουν καταλάβει ότι η μονιμότητα δεν είναι προνόμιο, ούτε δικαίωμα, αλλά εγγύηση για την ασφαλή και ανεπηρέαστη από πολιτικές παρεμβάσεις επιτέλεση των καθηκόντων τους.

Γι' αυτό ο υπάλληλος οφείλει να αξιολογείται για την εργασία του και την απόδοσή του, κάθε μέρα, όλες τις μέρες. Στο τρίμηνο και στο τέλος της χρονιάς. Η επίδοσή του θα αξιολογείται διαρκώς βάσει στοχοθεσίας, η οποία καθιερώνεται στο σύνολο του Δημοσίου. Η αξιολόγηση του υπαλλήλου βάσει της επίδοσής του πρέπει να γίνει το εργαλείο αξιολόγησης σε διαρκή βάση των ικανοτήτων αλλά και της απόδοσης. Με τον τρόπο αυτό, θα αξιοποιούνται και θα ανταμείβονται οι πλέον άξιοι, και θα απομονώνονται οι ανάξιοι.

Θα γίνει ό,τι είναι δυνατό ώστε η αξιολόγηση των υπαλλήλων να ενσωματωθεί στη δημοσιοϋπαλληλική κουλτούρα. Γνωρίζουμε τις δυσκολίες και τα εμπόδια, καθώς και τις αποτυχημένες απόπειρες του παρελθόντος. Είμαστε αποφασισμένοι όμως να προχωρήσουμε και να επιμείνουμε, γιατί θεωρούμε την αξιολόγηση επίδοσης τη μόνη αντικειμενική, τη μόνη αξιοκρατική αποτίμηση των ικανοτήτων ενός υπαλλήλου. Και εν πάση περιπτώσει, την πλέον αποφασιστική και καθοριστική διοικητική διαδικασία για την ποιοτική αναβάθμιση των δημοσίων υπαλλήλων και γενικότερα της δημόσιας διοίκησης. Σε αυτήν στρέφουμε την προσοχή μας και από αυτήν προσδοκούμε πολλά.

Επιτρέψτε μου, συνοψίζοντας, να πω μόνο το εξής. Η συγκυρία είναι κρίσιμη και μοναδική. Το ίδιο και για τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και για το μέλλον της χώρας. Σε ό,τι αφορά το κράτος και τη διοίκηση, η μετάβαση από τους ποσοτικούς στόχους στην αναζήτηση της ποιοτικής αναδιάρθρωσης, δομών και ανθρώπινου δυναμικού, πρέπει να γίνει η πρώτη προτεραιότητα όλων μας. Να γίνει το θεμέλιο για μια εθνική, αυτόνομη στρατηγική εξόδου από την κρίση, χωρίς δημοσιονομική κηδεμονία και διεθνείς επιτηρήσεις. Για να χαράζουμε ως Πολιτεία μόνοι τον δρόμο των διαρθρωτικών αλλαγών στο κράτος και στο διοίκησή του».