

**ΟΜΙΛΙΑ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΜΗΤΣΟΤΑΚΗ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΤΟ
ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ
(25/6/2014)**

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΜΗΤΣΟΤΑΚΗΣ (Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης): Κύριε Πρόεδρε, νομίζω ότι είναι ώρα να κάνω την τοποθέτησή μου και βέβαια στα πλαίσια αυτών που θα πω, θα δώσω και κάποιες απαντήσεις σε σχόλια, τα οποία έγιναν από συναδέλφους Βουλευτές.

Ξέρετε, ίσως και επηρεασμένος από τη νίκη της Εθνικής Ομάδας και το γενικότερο συναινετικό πνεύμα, το οποίο επικράτησε τις τελευταίες ώρες στη χώρα, προσήλθα στην Επιτροπή με όλη την καλή διάθεση να ακούσω με προσοχή τις παρατηρήσεις των συναδέλφων των άλλων κομμάτων, έτσι ώστε να διαπιστώσω αν υπάρχει δυνατότητα να διαμορφωθεί υπό προϋποθέσεις ένα ευρύτερο πλαίσιο συνεννόησης και συναίνεσης για ένα ζήτημα, το οποίο πραγματικά όλοι θα αναγνωρίσουμε ότι είναι εξαιρετικά σημαντικό, ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να επιλέγουμε τους προϊσταμένους που θα ηγηθούν της μεταρρύθμισης για τη δημόσια διοίκηση.

Πρέπει να πω ότι από ορισμένες τοποθετήσεις απογοητεύτηκα. Ναι, απογοητεύτηκα από την τοποθέτηση της συναδέλφου του ΣΥΡΙΖΑ, η οποία αναπαρήγαγε μια γνωστή στείρα, ξύλινη κριτική, χωρίς να αντιπαραβάλει όμως καμία ουσιαστική εναλλακτική πρόταση για το πώς θα φανταζόταν το κόμμα της -το δικό σας κόμμα- τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων στην δημόσια διοίκηση. Διότι, ξέρετε, αν θέλετε να διεκδικείτε με τόσο μεγάλη ένταση και πάθος την εξουσία, θα πρέπει να αντιληφθείτε ότι η εξουσία συνεπάγεται και δεσμεύσεις και υποχρεώσεις και αφού έχετε προεξοφλήσει και κατά τέτοιο τρόπο έντονο, την κατάρρευσή της Κυβέρνησης, θα περίμενα να ακούσω τουλάχιστον μία κουβέντα από την τοποθέτησή σας για το πώς εσείς φαντάζεστε, πώς θα επιλέγατε εσείς τους προϊσταμένους στο δημόσιο. Ίσως με τη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργάνων; Ίσως με λαϊκές συνελεύσεις; Ίσως με κάποιο άλλο εργαλείο, το οποίο δεν γνωρίζουμε; Κάτι θα περίμενα, πάντως, να ακούσω ως εναλλακτική πρόταση. Δεν άκουσα τίποτα. Βέβαια, επιφυλάσσομαι, θα τοποθετηθούν και άλλοι συνάδελφοί από το ΣΥΡΙΖΑ, ίσως καταφέρω να ακούσω κάτι για το πώς εσείς αντιλαμβάνεστε τον καλύτερο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο δημόσιο, το πολύ μεγαλύτερο δημόσιο που εσείς φαντάζεστε, το οποίο θα επαναπροσλάβει όλους τους απολυμένους, θα αποκαταστήσει τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων και όλα τα υπόλοιπα ωραία τα οποία λέτε.

Να κάνω και μία μνεία, δεν μπορώ να μην την κάνω, διότι άκουσα και κάποιες προσωπικές αιχμές από την κυρία Τζάκρη. Πράγματι, δυσκολεύομαι να καταλάβω αυτού του είδους τις οβιδιακές μεταμορφώσεις. Ίσως και αυτό το σκεπτικό να είναι στο μυαλό κάποιων συναδέλφων, οι οποίοι τοποθετούνται με τέτοιο τρόπο πολύ αιχμηρό αλλά, έχω μια απορία κυρία συνάδελφε. Το νόμο 3839 τον ψηφίσατε έτσι δεν

είναι; Ήσασταν και υφυπουργός αν θυμάμαι καλά εκείνη την εποχή. Αυτός ο νόμος, προέβλεπε και εξετάσεις και συνέντευξη. Τέτοιες ουσιαστικές ενστάσεις, θα περίμενα με κάποιο τρόπο να τις είχατε διατυπώσει όταν στηρίζατε τα μνημόνια, τα οποία σήμερα, με τόσο μεγάλη ευκολία τα καταγγέλλετε. Επειδή όλοι σε αυτή τη ζωή, έχουμε και βιογραφικό και πολιτική διαδρομή υπενθυμίζω απλά, ότι ψηφίσατε τα μνημόνια. Δεν είναι κακό, να υπενθυμίζουμε ότι ήσασταν υφυπουργός σε μια κυβέρνηση, στην οποία σπεύσατε να εγκαταλείψετε και να αναζητήσετε άλλη πολιτική στέγη. Δεν είναι κακό να το λέτε αυτό.

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΡΗΓΑΣ: Για τις 15.000 απολύσεις, είχαν ψηφίσει κάποιοι, μην τα ξεχνάμε.

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΜΗΤΣΟΤΑΚΗΣ (Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης): Να πω και μία φράση, μιας και το ανέφερε ο κ. Ρήγας, ότι η πρώτη μνεία για τις 15.000 απολύσεις, έγινε στο δεύτερο μνημόνιο κυρία Τζάκρη. Δεν σας άκουσα τότε να σηκώνεστε και να το καταψηφίζετε και να λέτε, ότι είναι ντροπή και αίσχος αυτά τα πράγματα. Οι νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις, οι οποίες έρχονται και ισοπεδώνουν το δημόσιο, το αίσχος δεν το είδαμε τότε, το είπαμε. Είναι εποχή μεταγραφών. Δεν ξέρω όμως, εάν οι υπηρεσίες οι οποίες προσφέρετε, είναι τόσο περιζήτητες στους πολιτικούς χώρους στους οποίους φιλοδοξείτε ενδεχομένως, να φιλοξενηθείτε. Τα λέω αυτά μόνο κυρία Τζάκρη, επειδή κάνατε προσωπικές αναφορές σε εμένα και στο βιογραφικό μου. Είναι στη διάθεση του οποιουδήποτε. Με μεγάλη χαρά να συγκρίνουμε τα βιογραφικά μας και να δούμε τι έχουμε κάνει και στην πολιτική μας διαδρομή και πριν, από την πολιτική μας διαδρομή.

Έρχομαι τώρα, στην ουσία του νομοσχεδίου. Με αφορμή ένα σχόλιο που έκανε ο κ. Πανούσης, σχετικά με την αποσπασματικότητα του νομοθετήματος. Διαφωνώ μαζί σας κύριε συνάδελφε. Διαφωνώ διότι νομίζω έχω παρουσιάσει μία συνεκτική και πιστεύω, μια συγκροτημένη στρατηγική για τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης, με τη οποία μπορεί να συμφωνεί ή να διαφωνεί κανείς επί της ουσίας, αλλά δεν μπορεί να αμφισβητήσει κανείς, ότι έχει αρχή, μέση και τέλος. Ότι έχει βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Εξαρχής και από την προηγούμενη συζήτηση σε αυτή την επιτροπή, είχα δεσμευτεί ότι το επόμενο νομοθέτημα, το οποίο θα φέρναμε στη Βουλή εγώ και η Υφυπουργός, αφορούσε στον καινούργιο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο δημόσιο και ότι ακριβώς, αυτή η παρέμβαση, θα συνδεόταν με μια άλλη ουσιαστικότερη και κομβικής σημασίας παρέμβαση, που έχει να κάνει με το σχεδιασμό και την αναδιοργάνωση του πυρήνα της δημόσιας διοίκησης. Αποτέλεσμα μιας παρατεταμένης διαδικασίας αξιολόγησης, των δομών της διοίκησης. Βρίσκονται αυτή τη στιγμή στο Συμβούλιο της Επικρατείας, 14 προεδρικά διατάγματα που αφορούν στους νέους οργανισμούς των υπουργείων και ευελπιστώ, ότι τα οργανογράμματα αυτά, τα οποία όπως σας είπα, προέκυψαν μετά από μία πολύ συστηματική δουλειά αξιολόγησης των δομών, θα φύγουν από το ΣΤΕ εντός των επόμενων εβδομάδων. Από τη στιγμή που θα υπογραφούν, θα μπορούν να εφαρμοστούν εντός ενός διαστήματος, που θα κυμαίνεται μεταξύ δύο και τεσσάρων μηνών από την υπογραφή τους. Τα οργανογράμματα αυτά αποτελούν μία τομή για τη δημόσια διοίκηση, όχι

μόνο γιατί προέκυψαν μέσα από μία διαδικασία αξιολόγησης, αλλά διότι προχωράνε σε μία ουσιαστική αναδιοργάνωση των δομών με λιγότερες πιο λιτές δομές, με περιγράμματα θέσεων και με ξεκάθαρους στόχους, όχι απλά ανά υπουργείο, αλλά οργανική μονάδα. Είναι πολύ σημαντικό ότι για πρώτη φορά θα έχουμε σε ένα κοινό χρονικό σημείο μία οριζόντια παρέμβαση η οποία θα μαζεύει δομές της διοίκησης οι οποίες τις τελευταίες δεκαετίες είχαν απλωθεί για πολλούς και διαφόρους λόγους τους οποίους δεν χρειάζεται να εξηγήσω τώρα.

Γνωρίζετε πολύ καλά την πραγματικότητα της διοίκησης, η οποία σήμερα έχει ως αποτέλεσμα να έχουμε υπερβολικά πολλές δομές χωρίς αρμοδιότητες, τμηματάρχες χωρίς εργαζομένους, διευθύνσεις χωρίς πραγματικό οργανικό αντικείμενο. Πιστεύω ότι σε μεγάλο βαθμό αυτές οι στρεβλώσεις διορθώνονται.

Το νομοσχέδιο αυτό, λοιπόν, κύριοι συνάδελφοι, έρχεται και κουμπώνει με αυτή την πρωτοβουλία. Αφού, λοιπόν, θα έχουμε νέους οργανισμούς κατά την άποψη του Υπουργείου χρειαζόμαστε και ένα νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων το οποίο θα έρθει να στελεχωσει τις νέες δομές, τις πιο λιτές δομές, αλλά ταυτόχρονα και με μεγαλύτερο εύρος αρμοδιοτήτων σε σχέση με το παρελθόν.

Κατά συνέπεια, δεν αποτελεί το παρόν νομοσχέδιο ένα αποσπασματικό νομοθέτημα το οποίο δεν εντάσσεται σε μία συνολική αλληλουχία δράσεων, αλλά αποτελεί τη φυσική συνέχεια μιας πολύ συστηματικής προσπάθειας, η οποία ξεκίνησε και από τον προκάτοχό μου από τον κ. Μανιτάκη, αξιολόγησης και αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης με πολύ μεγάλη έμφαση στον πυρήνα της δημόσιας διοίκησης, στα υπουργεία τα οποία αποτελούν και τον επιτελικό κορμό συνολικά της δημόσιας διοίκησης.

Έκανε αναφορά ο Εισηγητής της Νέας Δημοκρατίας σχετικά με το ιστορικό των νόμων που διέπουν την επιλογή των προϊσταμένων. Πράγματι, οι δύο τελευταίοι νόμοι 3528/2007 και ο 3839, είναι σημαντικές τομές σε σχέση με το παρελθόν. Ο ν. 3528/2007 διότι ναι εκείνη την εποχή θεσμοθετήθηκε ένα αντικειμενικό σύστημα καταγραφής των προσόντων, το οποίο σε εκείνη τη χρονική συγκυρία ήταν απαραίτητο για να ξεφύγουμε από πελατειακές πρακτικές, οι οποίες ταλάνισαν τη δημόσια διοίκηση σε πολύ μεγάλο βαθμό. Ο ν. 3839 πήγε ένα βήμα παραπέρα και συμπλήρωσε την παραδοσιακή μοριοδότηση με άλλα εργαλεία, όπως οι γραπτές εξετάσεις, η συνέντευξη, εργαλεία τα οποία εμείς τα διατηρούμε και τα ενισχύουμε.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, αλλάζουμε το ν. 3839, γιατί γνωρίζετε καλά ότι δεν εφαρμόστηκε ουσιαστικά στην πράξη με αποτέλεσμα όντως σήμερα οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων να είναι είτε επιλεγμένοι με τις μεταβατικές διατάξεις του ν. 3839 είτε να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους με ανάθεση. Πραγματικά, δυσκολεύομαι να καταλάβω την επιχειρηματολογία η οποία ακούστηκε ότι δήθεν ο σκοπός του Υπουργείου είναι να διαιωνίσει το σύστημα των αναθέσεων. Εάν ο σκοπός ήταν αυτός δεν έχουμε κανένα λόγο να φέρουμε κανένα καινούργιο νομοθέτημα. Θα διατηρούσαμε το υφιστάμενο σύστημα ως έχει

και θα αξιοποιούσαμε το θεσμό της αναπλήρωσης για να καλύπτουμε τις όποιες ανάγκες προκύπτουν με αυτό τον τρόπο επιλέγοντας αυτούς που κατά την κρίση σας είναι της δικής μας αρεσκείας.

Ο λόγος που αλλάζουμε το σύστημα είναι ακριβώς γιατί κρίνουμε ότι δεν είναι δυνατόν μονίμως η δημόσια διοίκηση να κινείται με ένα σύστημα το οποίο θα πατάει μόνιμα πάνω σε μεταβατικές διατάξεις και όχι πάνω σε ένα σταθερό σύστημα το οποίο θα εφαρμοστεί σε βάθος χρόνου. Η βασική τομή του συστήματος σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα του ν. 3839 είναι ότι καταργεί τη μοριοδότηση όχι ως προς τη συμμετοχή των τυπικών προσόντων στο πρώτο στάδιο της αξιολόγησης, αλλά ως προς την βαθμολόγησή τους.

Και ο λόγος που το κάνει αυτό κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, είναι διότι το Υπουργείο κρίνει ότι μια σειρά από προσόντα οποία έτυχαν αντικείμενο παραδοσιακής μοριοδότησης. Δεν είναι κατ' ανάγκην εκείνα τα προσόντα τα οποία είναι απαραίτητα να αξιολογηθούν σε μια εποχή όπου θέλουμε να ταιριάξουμε τις προδιαγραφές της συγκεκριμένης θέσης, όπως αυτές απορρέουν και από τα περιγράμματα θέσεων αλλά και από τις συγκεκριμένες προκηρύξεις με τα προσόντα των υπαλλήλων, οι οποίοι θα διεκδικήσουν αυτές τις θέσεις.

Προφανώς και τα τυπικά προσόντα είναι απαραίτητα για να μπορέσει κάποιος να περάσει στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας. Και προφανώς, εάν κάποιος έχει ένα μεταπτυχιακό τίτλο, ένα διδακτορικό τίτλο, ο μεταπτυχιακός αυτός τίτλος ή ο διδακτορικός θα εξεταστεί στα πλαίσια της συνέντευξης εάν όμως είναι χρήσιμος πραγματικά για τη συγκεκριμένη θέση.

Το γεγονός ότι μπορεί πριν από κάποια χρόνια ένα μεταπτυχιακό να κρίθηκε συναφές, η συγκριτική Θεολογία αναφέρω ένα παράδειγμα εάν κρίθηκε συναφές και να μοριοδοτείται, δεν σημαίνει ότι το μεταπτυχιακό αυτό ή το διδακτορικό είναι χρήσιμο, πρόσθετο κριτήριο για την αξιολόγηση του συγκεκριμένου προσώπου για την συγκεκριμένη θέση.

Και επίσης και κάτι ακόμα και το γνωρίζετε πολύ καλά, ότι ο τρόπος με τον οποίον μοριοδοτούνται σήμερα μια σειρά από στοιχεία του βιογραφικού του υπαλλήλου, δεν συνάδει κατ' ανάγκην με την επιλογή των καλύτερων υπαλλήλων. Αναφέρομαι ενδεικτικά στα σεμινάρια επιμόρφωσης, τα οποία μοριοδοτούνται σήμερα.

Επιτρέψτε μου να μοιραστώ μαζί σας την δική μου περιορισμένη εμπειρία ως Υπουργός. Σας διαβεβαιώνω ότι οι υπάλληλοι εκείνοι και δεν το λρω αυτό για να αποτιμήσω τον θεσμό της επιμόρφωσης, αλλά διαπιστώνω μια πραγματικότητα και η πραγματικότητα έχει να κάνει με το γεγονός ότι πάρα πολλοί άξιοι υπάλληλοι που βγάζουν ένα μεγάλο κομμάτι της δουλειάς είναι αυτοί οι οποίοι τελικά ποτέ δεν πηγαίνουν στα σεμινάρια κύριε συνάδελφε. Δεν προφταίνουν να πάνε, ούτε καν φαντάζονται ότι έχουν τον χρόνο να πάνε στα σεμινάρια.

Και η αλήθεια είναι ότι υπάρχουν υπάλληλοι, οι οποίοι έκαναν τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια επιμόρφωσης, πάγια πρακτική, όχι γιατί τους

ενδιέφερε το αντικείμενο της επιμόρφωσης, αλλά με αυτό τον τρόπο μάζευαν μόρια. Να είμαστε ειλικρινείς τουλάχιστον στη διάγνωση του προβλήματος, έτσι ώστε να μπορούμε να αντιμετωπίσουμε την ουσία του προβλήματος, έστω και αν τα βλέπουμε τα πράγματα μέσα από μια διαφορετική οπτική γωνία.

Εμείς λοιπόν ερχόμαστε και λέμε ναι στα τυπικά προσόντα, on-off κριτήρια για να μπορεί κάποιος να συμμετάσχει στη διαδικασία και από κει και πέρα δυο στάδια, το στάδιο της γραπτής εξέτασης, της οποίας φαντάζομαι ότι η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια δεν αμφισβητείται και ναι συμπληρωματικό εργαλείο καθοριστικής σημασίας ή μεγαλύτερης σημασίας για τη θέση του γενικού διευθυντή η δομημένη συνέντευξη.

Τώρα το βγάλαμε από το μυαλό μας αυτό; Άκουσα πολλά σχόλια ειρωνικά ότι δήθεν εισάγουμε πρακτικές από το εξωτερικό και ότι δεν μελετήσαμε ακριβώς τι συμβαίνει στο εξωτερικό για την επιλογή προϊσταμένων. Και σας ρωτώ πραγματικά, να καταθέσετε στην Επιτροπή, εάν το γνωρίζετε, εγώ το έψαξα και δεν το βρήκα, μια περίπτωση μιας διοίκησης, δεν αναφέρομαι σε συστήματα διαχείρισης στον ιδιωτικό τομέα, αλλά μιας διοίκησης η οποία να επιλέγει προϊσταμένους χωρίς το εργαλείο της συνέντευξης. Μην κοροϊδευόμαστε εδώ πέρα ή να μην ερχόμαστε να λέμε ότι επειδή ενδεχομένως η συνέντευξή δεν δούλεψε στο παρελθόν όπως θα έπρεπε, ότι πρέπει επί της αρχής να την απορρίψουμε.

Ας συμφωνήσουμε τουλάχιστον επιτέλους στα αυτονόητα κυρίες και κύριοι συνάδελφοι ότι ναι για να μπορέσουμε να ξεχωρίσουμε δυναμικά χαρακτηριστικά, όπως επικοινωνιακές δεξιότητες, δεξιότητες διαχείρισης αλλαγής, προσαρμοστικότητα, κίνητρο, προκειμένου να μπορέσουμε να κάνουμε μια πραγματική σύνδεση του βιογραφικού του υποψηφίου με τις ανάγκες της θέσης, χρειαζόμαστε το εργαλείο της συνέντευξης.

Δεν υπάρχει κανένα άλλο εργαλείο το οποίο μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε. Αλλά ποιας συνέντευξης; Της δομημένης συνέντευξης. Της συνέντευξης στην οποία θα υπάρχει ένας ξεκάθαρος οδικός χάρτης για το πώς θα διεξάγεται, μια συνέντευξη η οποία θα διεξάγεται μόνο από μέλη επιτροπών συνεντεύξεων τα οποία θα είναι πιστοποιημένα.

Θα σας ζητήσω να ακούσετε με προσοχή, φαντάζομαι θα το βρείτε ενδιαφέρον, όπως και εγώ, το πώς το ΕΚΔΔΑ αύριο θα παρουσιάσει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται να πιστοποιηθούν αυτοί, οι οποίοι θα διεξάγουν την συνέντευξη με απόλυτη διαφάνεια και φυσικά πάντα υπό την εποπτεία και υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Δεν καταλαβαίνω και να μου εξηγήσετε το πώς μπορώ εγώ ή η Υφυπουργός ή εσείς αύριο αν είστε Υπουργός και κληρονομήσετε αυτό το σύστημα, θα μπορέσετε ακριβώς με τις ασφαλιστικές δικλίδες του νόμου να επιλέξετε εσείς αυτόν που θέλετε. Πως θα το κάνετε αυτό; Αν το υπονοείτε είναι σαν να υπονομεύετε τον ΑΣΕΠ. Σωστά είπαν οι συνάδελφοι ότι κέρδισε το ΑΣΕΠ την αξιοπιστία του μετά από πολύ προσπάθεια και αυτή δεν αμφισβητείται. Ανεξάρτητη Αρχή είναι κυρία συνάδελφε το ΑΣΕΠ, δεν επιλέγεται από την Κυβέρνηση, ο Πρόεδρος και τα μέλη του ΑΣΕΠ επιλέγονται με τα 4/5 της Συνδιάσκεψης των Προέδρων της Βουλής, ακριβώς για να υπάρχουν τα εχέγγυα της διακομματικής συναίνεσης στον τρόπο λειτουργίας του ΑΣΕΠ. Πως ακριβώς

λοιπόν εσείς φαντάζεστε ότι με το συγκεκριμένο νόμο που εμείς προτείνουμε, θα μπορέσουμε να χειραγωγήσουμε την δημόσια διοίκηση επιλέγοντας τους εκλεκτούς μας. Εδώ υπάρχει μία προφανής αντίθεση. Από την μία μας λέτε ότι θα επιλέξουμε τους εκλεκτούς μας με αυτή την διαδικασία και από την άλλη μας λέτε «όχι δεν θέλουμε αυτή την διαδικασία, τις μεταβατικές διατάξεις θέλουμε» επί της ουσίας γιατί ο σκοπός μας είναι ακριβώς να διασφαλίσουμε την διαιώνιση του υφιστάμενου συστήματος, αλλά φυσικά αυτό αντιβαίνει στο προφανές, στο ότι αν θέλουμε να κάνουμε αυτό, δεν θα φέρναμε ένα καινούργιο νόμο. Το λέω μόνο και μόνο για να τονίσω τις λογικές ασυνέχειες, τις οποίες άκουσα στην επιχειρηματολογία σας.

Κάποια σχόλια ακόμα κύριε Πρόεδρε, δεν θα μακρηγορήσω, γιατί θέλω να ακούσω τους συνάδελφους Βουλευτές και μάλλον θα χρειαστεί να απαντήσω. Δύο ακόμα συμπληρωματικά σχόλια. Συμμετοχή ιδιωτών. Ναι θέλουμε να μπολιάσουμε την διαδικασία αυτή με τεχνογνωσία από τον ιδιωτικό τομέα. Ναι ο ιδιωτικός τομέας έχει προχωρήσει παρασάγγας σε σχέση με το δημόσιο και την δημόσια διοίκηση σε συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία μπορούν πραγματικά να αξιολογούν ποιοτικά χαρακτηριστικά. Αυτή είναι η αλήθεια, εκτός αν πιστεύετε το αντίθετο, αλλά αυτή είναι η αλήθεια. Η διοικητική επιστήμη που επικαλεστήκατε, ακριβώς αυτό θα σας πει. Αυτό λοιπόν θέλουμε να εισάγουμε σε αυτή την διαδικασία. Ούτως ή άλλως αυτοί οι οποίοι συμμετέχουν και στα συμβούλια και στις επιτροπές συνέντευξης είναι ένας, κατά συνέπεια δεν μπορούν να διαμορφώσουν το αποτέλεσμα, είναι πιστοποιημένοι από το ΑΣΕΠ και οι οποίοι θα δώσουν εθελοντικά τον χρόνο τους για να βοηθήσουν σε αυτήν την διαδικασία. Δεν είναι κακό αυτό να μπορούμε να φέρνουμε αυτή την τεχνογνωσία από τον ιδιωτικό τομέα. Θα εκπαιδεύουν και αυτοί όπως όλοι οι υπόλοιποι. Δεν μπορώ να καταλάβω τι ατζέντα μπορούν να έχουν, γιατί πίσω από κάθε καχυποψία πρέπει να κρύβεται και ένα κίνητρο. Εγώ δεν μπορώ να δω ποιο είναι αυτό το κίνητρο.

Εμείς ξέρετε επειδή πιστεύουμε στο Υπουργείο αυτό σε αυτές τις διαδικασίες, θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι για δύο θέσεις, οι οποίες εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου, τη θέση του προέδρου του ΕΚΔΔΑ και τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου της Κοινωνίας Πληροφορίας, όπου και οι δύο είναι αρμοδιότητες που έχω εκχωρήσει στην Υφυπουργό, αλλά οι αποφάσεις αυτές πάρθηκαν συλλογικά, θα μπορούσαμε με μία Υπουργική Απόφαση να μπορούσαμε να διορίσουμε αυτόν που θέλουμε. Αυτό λέει ο νόμος, όμως δεν το κάναμε. Βάλαμε μία διαδικασία ανοιχτή, ζητήσαμε βιογραφικά και βάλαμε ανεξάρτητες επιτροπές αξιολόγησης, οι οποίες θα αξιολογήσουν αυτά τα βιογραφικά και θα προτείνουν στην πολιτική ηγεσία τους τρεις καλύτερους υποψηφίους και θα διαλέξουμε τον ένα. Αυτό δεν είναι πρόοδος, σε σχέση με αυτό που συνέβαινε; Δεν είναι καλύτερο αυτό που εισάγουμε σε σχέση με την δυνατότητα του Υπουργού ή της Υφυπουργού να επιλέξει όποιον θέλει; Άρα γιατί έρχεστε και αμφισβητείται τις προθέσεις του Υπουργείου στα ζητήματα αξιοκρατίας; Δεν έχετε το δικαίωμα να το κάνετε, διότι πολύ φοβάμαι ότι τα έργα και οι πράξεις έρχονται σε πλήρη αντίθεση με αυτό που ισχυρίζεστε.

Τελευταία παρατήρηση κύριε Πρόεδρε, διότι έχω ήδη ξεπεράσει κατά πολύ το χρόνο τον οποίο είχατε την καλοσύνη να μου δώσετε και θα επανέλθω και στην κατ' άρθρον συζήτηση σε επιμέρους παρατηρήσεις, είναι το ζήτημα των μεταβατικών διατάξεων. Πράγματι είναι ένα ζήτημα οι μεταβατικές διατάξεις, διότι κάθε φορά καταλήγουμε να εφαρμόζουμε τις μεταβατικές διατάξεις. Εγώ είμαι ανοιχτός σε εναλλακτικές προτάσεις, άκουσα κάποιες ενδιαφέρουσες προτάσεις από το ΠΑΣΟΚ όπως και από άλλων συναδέλφων για το ζήτημα αυτό.

Είναι μια αντικειμενική πραγματικότητα τη στιγμή που θα εφαρμοστούν οι νέοι Οργανισμοί, αυτοί πρέπει να είναι στελεχωμένοι, δεν μπορεί να περιέλθει η Διοίκηση σε καθεστώς ακινησίας. Εκ των πραγμάτων λοιπόν δεν μπορούμε να έχουμε ένα μεταβατικό σύστημα βαρύ, το οποίο θα παίρνει χρόνο για να έχουμε άλλο ένα σύστημα διάρκειας αξιολόγησης. Γιατί το σύστημα αυτό είναι βαρύ και δύσκολο για να επιλέξουμε τους Διευθυντές. Εμείς ερχόμαστε και λέμε ότι ναι, θα επιλέξει ο υπουργός αλλά από πού; Θα επιλέξει από αυτούς οι οποίοι ασκούσαν τα καθήκοντα αυτά είτε ήταν μεταβατικές διατάξεις κατά προτεραιότητα είτε ήταν μόνον συγκεκριμένη τεκμηρίωση είτε ήταν να αναθέσει.

Το ίδιο πράγμα συμβαίνει και τώρα, δεν συμβαίνει κάτι διαφορετικό, δεν μπορώ να επιλέξω εσάς και να σας κάνω Γενικό Διευθυντή, πρέπει να ασκεί καθήκοντα Γενικού Διευθυντή για να μπορώ να επιλέξω. Άρα, δεν επιλέγω όποιον θέλω. Επιλέγω από αυτούς οι οποίοι σήμερα ασκούν τα καθήκοντά. Εάν έχετε κάποιο καλύτερο σύστημα να μου προτείνετε είμαι πολύ ανοιχτός να το ακούσω, αλλά αυτό το οποίο δεν δέχομαι είναι την αμφισβήτηση των προθέσεων του υπουργείου σχετικά με την εφαρμογή ενός συστήματος το οποίο πραγματικά πιστεύω ότι θα επιφέρει μια τομή και θα μας δώσει τη δυνατότητα να επιλέξουμε νεότερους υπαλλήλους.

Νομίζω ότι αυτό είναι κάτι το οποίο είναι καλό για τη διοίκηση, όχι τόσο συνδεδεμένους με την παραδοσιακή ιεραρχία. Ενδεικτικά αναφέρω και νομίζω ότι έχει μια αξία, ότι ένας υπάλληλος ο οποίος διορίστηκε μεταξύ 26 και 30 ετών, θα μπορεί να διεκδικήσει θέση Γενικού Διευθυντή μεταξύ 40 και 45, να γίνει Διευθυντής κάποια στιγμή μεταξύ 35 και 40 και να γίνει Τμηματάρχης ενδεχομένως και τριάντα ετών. Είναι καλό αυτό για τη Δημόσια Διοίκηση, δίνουμε περισσότερες ευκαιρίες σε νέους υπαλλήλους. Αν είχαμε παραδοσιακή μοριοδότηση, εκ των πραγμάτων θα καταλήγαμε να μοριοδοτούμε την προϋπηρεσία, θα πηγαίναμε πάλι στους μεγάλους.

Δεν το θέλουμε αυτό και είναι ένα σύστημα το οποίο είναι ανοιχτό, δεν κλείνει τις υποψηφιότητες στο Υπουργείο, δίνει τη δυνατότητα να υπάρχει μια διυπουργική κινητικότητα και να κάνουν αίτηση όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις και από άλλα Υπουργεία και από άλλους Φορείς και από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και από Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, γιατί πραγματικά ψάχνουμε τους καλύτερους, διότι δεν πρόκειται να προχωρήσει και κλείνω με αυτή τη φράση κύριε Πρόεδρε, καμία μεταρρύθμιση στη Δημόσια Διοίκηση, εάν δεν υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι έχουν επιλεγεί με πραγματικά αξιοκρατικά κριτήρια, κανένα σύστημα δεν είναι τέλει, αλλά αυτό το σύστημα ενσωματώνει πραγματικά τις

βέλτιστες πρακτικές από την επιστήμη της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Καμία άλλη μεταρρύθμιση δεν πρόκειται να προχωρήσει εάν δεν επιλέξουμε τους καλύτερους, διότι αυτά τα οποία πρέπει να γίνουν στη Δημόσια Διοίκηση και αναφέρθηκε και σ' αυτό η κυρία Χρυσοβελώνη και προσυπογράφω αυτό το οποίο είπε, ότι ναι σήμερα πολλές φορές το πρόβλημα της Διοίκησης είναι ότι είναι εξαιρετικά φορμαλιστική και πολλές φορές οι ίδιοι οι υπάλληλοι είναι δέσμιοι σκληρών διαδικασιών, τις οποίες πρέπει να υπακούουν, γι' αυτό και έχουμε προσπαθήσει τα Προεδρικά Διατάγματα να μην μπαίνουν σε πάρα πολύ εξονυχιστική λεπτομέρεια στον προσδιορισμό της κάθε διαδικασίας, ακριβώς για να δώσουμε μεγαλύτερη ευελιξία σε νέους Γενικούς Διευθυντές, Διευθυντές και Τμηματάρχες να μπορούν με ευελιξία να αναπροσαρμόσουν και το εύρος της δουλειάς τους και γι' αυτό είναι σημαντικό αυτοί οι υπάλληλοι να επιλέγουν με το καλύτερο δυνατό τρόπο και πιστεύω ότι αυτό θα προσπαθήσουμε να κάνουμε και με την εφαρμογή του νομοσχεδίου, το οποίο εισάγουμε προς ψήφιση στη Βουλή.

Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε και πάλι για την χρονική ανοχή.