

**ΟΜΙΛΙΑ ΥΦΠΟΥΡΓΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &  
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΕΥΗΣ ΧΡΙΣΤΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ ΣΤΗΝ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ  
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΤΟ  
ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ  
(27/06/2014)**

ΕΥΗ ΧΡΙΣΤΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ (Υφυπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης): Ήμουν παρούσα σε αυτήν τη διαδικασία και καθώς ολοκληρώνεται η συζήτηση επί των άρθρων, ενόψει της β' ανάγνωσης, επιτρέψτε μου κι εμένα με τη σειρά μου να ευχαριστήσω τις συναδέλφισες και τους συναδέλφους που είχαν τη θέληση να διατυπώσουν ουσιαστική κριτική, προτάσεις και βελτιώσεις. Βεβαίως, είναι πάντα ευπρόσδεκτες οι γενικότερες κριτικές και οι αναλύσεις σε μια δημοκρατική διαδικασία, όπως η διαδικασία αυτής της επιτροπής.

Θα ήθελα να κάνω κάποιες αρχικές επισημάνσεις, διότι ακούστηκαν και πράγματα που έχουν να κάνουν με την φιλοσοφία του νομοθετήματος. Μόλις πριν άκουσα από την κυρία Τζάκρη ότι η έμφαση στην εμπειρία και στην αρχαιότητα έρχεται σε ευθεία αντίφαση με τη δυνατότητα κάποιου να είναι άξιος! Προφανώς και δεν ισχύει! Μπορεί κάποιος να είναι έμπειρος και άξιος, μπορεί κάποιος να είναι νέος με δημιουργικότητα και άξιος. Η αξιοκρατία και τα προσόντα έχουν να κάνουν και με την εμπειρία, αλλά δεν υπάρχει ευθεία αντίφαση αυτών.

Δεύτερη «φιλοσοφική» παρατήρηση. Η μοριοδότηση, στην οποία πολλοί από τους συναδέλφους έδωσαν έμφαση. Η μοριοδότηση ως σύστημα εγκαθιστούσε πράγματι μέσα στη δημόσια διοίκηση μια κατάσταση, όπου όλοι αναζητούσαν αυτά τα μόρια και είναι πολύ φυσιολογικό. Όμως, αναζητώντας αυτά τα μόρια, φτιάξαμε ιεραρχίες, οι οποίες είχαν να κάνουν καθαρά με το γνωσιακό κομμάτι της δημόσιας διοίκησης, ενώ όλοι γνωρίζουμε ότι στη σύγχρονη εποχή, αλλά όχι μόνο, από τότε που υπάρχουν συγκροτημένες διοικητικές ιεραρχίες, ένας διοικητικός προϊστάμενος, ένας μάνατζερ του δημόσιου (η λέξη μάνατζερ παραπέμπει στο αγγλικό διαχειρίζομαι) έχει να διαχειριστεί και να διοικήσει πολύπλοκες καταστάσεις, να εμπνεύσει την ομάδα, να επιλύσει συγκρούσεις μέσα στην ομάδα, να επιλύσει σύνθετα θέματα πολιτικής που ενέχουν ιδιαιτερότητες όχι μόνο τεχνοκρατικής φύσης, αλλά και σημαντικά πολιτικά δεδομένα, έτσι ώστε να μπορέσει να συνεχίσει μια συγκροτημένη διαμόρφωση δημόσιας πολιτικής μέσα σε ένα κράτος που έχει συνέχεια. Αν θέλουμε να οικοδομήσουμε ένα τέτοιο σύστημα, ένα σύστημα όχι μόνο αυτών που έχουν γνώσεις και μόρια, αλλά ένα σύστημα των πραγματικά άξιων και ικανών, θα πρέπει να δούμε ποια είναι η καλύτερη μέθοδος και τα εργαλεία, και αυτό ακριβώς κάνει αυτός ο νόμος, που μας επιτρέπουν να χτίσουμε ένα τέτοιο σύστημα.

Δέχομαι την κριτική και τις επισημάνσεις, ότι οι δύο προηγούμενοι νόμοι που καθιέρωναν αντικειμενικά συστήματα, δεν εφαρμόστηκαν και είχαμε κατ' ανάθεση άσκηση καθηκόντων γενικών διευθυντών, διευθυντών και προϊσταμένων στο δημόσιο. Γι' αυτό τον λόγο, ξεκινώντας τις παρατηρήσεις μου σε όσα ελέγχθηκαν και σήμερα, λέω για άλλη μια φορά- ακούσατε και τον υπουργό να το λέει στην επί της αρχής συζήτηση- ότι

είναι αποδεκτές από μας οι βελτιώσεις για τη ρύθμιση της μεταβατικής περιόδου και όχι μόνο διότι αυτή η μεταβατική περίοδος θα είναι εξ ανάγκης μικρή και θα εξηγήσω γιατί, αλλά διότι έχει πολύ μεγάλη σημασία στην κρισιμότητα της φάσης που βρίσκεται το όλο εγχείρημα των διαρθρωτικών αλλαγών στο δημόσιο, να έχουμε αναθέσεις καθηκόντων των υπουργών, οι οποίες θα οριοθετούνται από συγκεκριμένα κριτήρια. Δηλαδή, οι προτάσεις που ακούστηκαν και χθες από τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, από τον κ. Ρήγα, σήμερα από τον κ. Κουτσούκο, από άλλους συναδέλφους και από μας, θα είναι αντικείμενο επεξεργασίας καθ' οδόν προς στην β' ανάγνωση. Θέλω να πω, είναι απολύτως σαφές, διότι είναι πρόθεσή μας η όσο το δυνατόν μικρή μεταβατική περίοδος αυτήν την φορά να οριοθετήσει μια διαδικασία, όπου οι υπουργοί θα επιλέγουν πράγματι μεταβατικά τους πλέον κατάλληλους γι' αυτό.

Λέω μεταβατικά και έρχομαι στο μεγάλο ζητούμενο που το συζητήσαμε κι εδώ. Ελέγχθησαν πολλά περί περιγραμμάτων θέσεων και ορθώς, αλλά και επί συστημάτων που βασίζονται είτε στην καριέρα, άρα αφού μοριοδοτούμαι, μαζεύω μόρια, μαζεύω εμπειρία, προσόντα, προσπαθώ να κάνω την καριέρα μου ή συστήματα που βασίζονται στις ανάγκες των θέσεων, άρα και στα περιγράμματα θέσεων. Η πλειονότητα, όπως ακούσατε κύριοι συνάδελφοι, των προεδρικών διαταγμάτων των νέων οργανισμών είναι έτοιμη και είναι ήδη στην τελική φάση επεξεργασίας από το ΣτΕ. Παρακαλώ θερμά να μπείτε στην ιστοσελίδα και να δείτε αυτήν την στιγμή τα οργανογράμματα που είναι ως σχέδια προεδρικών διαταγμάτων και θα οδεύσουν σύντομα προς υπογραφή.

Με μία νέα δυνατότητα που δίνουμε στο πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ2, όλοι οι πολίτες που το επιθυμούν, θα μπορούν, μόλις εγκριθούν τα προεδρικά διατάγματα, να τα αναζητούν μέσω του ΔΙΑΥΓΕΙΑ2 και έτσι να τα συνδέουν με άλλες πληροφορίες που παίρνουν από την ΔΙΑΥΓΕΙΑ και τους είναι χρήσιμες. Το πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ2 ήδη τρέχει, έχει ξεπεράσει τις πρώτες τεχνικές δυσκολίες, είναι στον αέρα, παρέχει προσβασιμότητα και σε άτομα με αναπηρίες για πρώτη φορά από τότε που θεσπίστηκε και μετρά ήδη 11 εκατ. αποφάσεις στο διαδίκτυο. Η ικανοποίηση που υπάρχει για την προβολή αυτού του προγράμματος ως καλής πρακτικής σε διεθνή φόρα, όπως το open government partnership, είναι ένα δεδομένο για την χώρα και δεν πρέπει να το απεμπολήσουμε. Εκεί όπου η χώρα μπορεί να δώσει καλές πρακτικές, όπως το ΔΙΑΥΓΕΙΑ, είναι καλό να τις κρατάμε και να τις ενδυναμώνουμε. Η δυνατότητα του πολίτη που μπαίνει στο ΔΙΑΥΓΕΙΑ με την έγκριση των προεδρικών διαταγμάτων, να μπορεί να δει το οργανόγραμμα του κάθε υπουργείου και του κάθε φορέα συνάδει και με την δυνατότητα του να το κρίνει ή να αναζητήσει την χρήσιμη υπηρεσία σε αυτόν ή σε αυτήν για την δουλειά που έχει να κάνει.

Επομένως, με την ετοιμότητα των προεδρικών διαταγμάτων, στα οποία περιγράφονται οι θέσεις ευθύνης, πολύ σύντομα θα έχουμε τη δυνατότητα να «παντρέψουμε» τα δυο, δηλαδή τις ανάγκες των θέσεων με την επιλογή των καλύτερων. Πώς θα το κάνουμε αυτό; Λυπάμαι που έφυγε η κυρία Τζάκρη, η οποία τουλάχιστον πέντε φορές μας είπε, με πολύ στόμφο πράγματι, ότι δεν πρόκειται να εφαρμοστεί. Θέλω να σας ενημερώσω όλους ότι όσον αφορά την δυνατότητα αναπορόφητων πόρων

του προγράμματος Διοικητικής Μεταρρύθμισης του Υπουργείου μας έχει ήδη διοχετευθεί στην υποστήριξη όχι μόνο στο ΑΣΕΠ, αλλά και στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, του οποίου τους εκπροσώπους ακούσατε χθες στη διαδικασία ακρόασης των φορέων και οι οποίοι μίλησαν για την ετοιμότητα τόσο για τα προγράμματα προετοιμασίας των συνεντεύξεων όσο και για τα επιμορφωτικά που θα ακολουθήσουν.

Επομένως αυτό είναι ένα πράγματι σύνθετο έργο, δηλαδή το έργο της εφαρμογής, πάει μέσα από την υποστήριξη αυτού καθ' εαυτού του ΑΣΕΠ, το οποίο πάλι με τον ίδιο τρόπο και με αξιοποίηση ευρωπαϊκών κονδυλίων υποστηρίζουμε. Λυπάμαι που δεν είναι εδώ η κυρία Τζάκρη, η οποία έχει θητεύσει στο υπουργείο μας. Ήθελα να της πω ότι τα όσα δεν αξιοποιήθηκαν τότε ως πόροι, για να εφαρμοσθεί το καθ' όλα αξιόλογο σύστημα του κ. Ραγκούση, ο νόμος του 2010, σήμερα εμείς το αξιοποιούμε και ήδη έχουμε προετοιμάσει την εφαρμογή αυτού του νέου συστήματος. Στόχος μας είναι μέχρι το τέλος του έτους να έχουμε ολοκληρώσει την διαδικασία όλων των γενικών διευθυντών. Είμαι σε θέση να σας πληροφορήσω ότι στα περιγράμματα θέσης ευθύνης ως περιγραφή καθηκόντων, τα οποία εμπεριέχονται στα προεδρικά διατάγματα, είναι δυνατόν να υπάρχει εξειδίκευση που γίνεται με κοινή υπουργική απόφαση του οικείου υπουργού και του υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης. Άρα, υπάρχει και η ευέλικτη διαδικασία των κοινών υπουργικών αποφάσεων, έτσι ώστε να υπάρξει εξειδίκευση στα περιγράμματα σε σχέση με πρόσθετα προσόντα θέσεων που απαιτούνται.

Θα ήθελα να αναφερθώ, επίσης, στο εάν επιδιώκουμε στελέχη με γνώσεις ή αν θέλουμε ικανότητες. Θέλουμε και τα δύο. Αυτό το νομοσχέδιο τι λέει; Λέει ότι οι γνώσεις, η εμπειρία, η αρχαιότητα, η εμπειρία από θέσεις ευθύνης είναι προαπαιτούμενα. Το εάν έχεις μια ευρύτερη αντίληψη, το εάν έχεις συνθετική ικανότητα, το να έχεις ικανότητα να επιλύεις συγκρούσεις, προβλήματα, να διοικείς είναι κάτι το οποίο θα το διαπιστώσουμε με τις ειδικού τύπου γραπτές εξετάσεις και με τη δομημένη συνέντευξη.

Όσον αφορά στα προαπαιτούμενα, η πρόταση του κ. Αυγενάκη για τη διόρθωση των προαπαιτούμενων σε ό,τι αφορά την συμπερίληψη υπαλλήλων Τ.Ε. για τη θέση γενικών διευθυντών θεωρούμε ότι είναι, καταρχήν, προς τη θετική κατεύθυνση και μπορούμε να την εξετάσουμε καθοδόν προς την β' ανάγνωση.

Η πρόταση των κυρίων Ρήγα και Κουτσούκου, με την οποία συμφώνησε και ο Εισηγητής της Ν.Δ., για την αξιοποίηση των στελεχών που είναι δύο χρόνια πριν τη σύνταξη είναι εύλογη και θα την εξετάσουμε θετικά μέχρι την επόμενη συνεδρίαση.

Επίσης, από τις σημερινές επισημάνσεις θέλω να σταθώ στο ζήτημα της τράπεζας θεμάτων. Τόσο η κυρία Σταμπουλή από πλευράς του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. όσο και ο Εισηγητής της Ν.Δ., κ. Αυγενάκης, έθεσαν αυτό το θέμα. Η δομημένη συνέντευξη έχει την έννοια ότι το πλαίσιο είναι γνωστό, οι ερωτήσεις, όμως, μπορούν να διαφέρουν ανάλογα με το βιογραφικό. Το συνδένω με αυτό που ελέγχθη στην επί της αρχής συζήτηση από τον Υπουργό πως είναι αξιοποιήσιμο ότι - πέρα από τα προαπαιτούμενα, που είναι on-off, είναι ή όχι κάποιος επιλέξιμος για να μπορεί να είναι διευθυντής - το βιογραφικό του υπάρχει.

Αυτό το βιογραφικό είναι και μια από τις βάσεις της δομημένης συνέντευξης, το περίγραμμα ευθύνη της θέσης είναι η άλλη. Άρα, το πώς δομείς τις ερωτήσεις εκείνη τη στιγμή έχει να κάνει με το προφίλ του κάθε υποψηφίου, μέσα στο ίδιο πλαίσιο, όμως, με τα ίδια κριτήρια, με την ίδια μέθοδο. Μην πάμε να κάνουμε γενικού τύπου ερωτήσεις ανάλογα με τον υποψήφιο που έχουμε μπροστά μας. Το εχέγγυο της δομημένης συνέντευξης είναι η ίδια η δομή της και βεβαίως και τα όργανα, τα οποία περιγράφονται και που ήδη αναλύσαμε σε όλες τις συνεδριάσεις. Λέω, λοιπόν, καταρχήν, και δεν προδιαγράφω ότι δεν θα το ξαναδούμε, πως η τράπεζα θεμάτων φοβούμαι ότι θα ενείχε και τον κίνδυνο ένας συνεντευξιαζόμενος που του έτυχε ένα θέμα να το ανακυκλώσει. Τελικά, εάν οι θεματικές είναι οι ίδιες και οι ίδιες γίνεται και αυτό μια γνωσιακή κατεύθυνση, η οποία θα μπορούσε να γίνει βάση για την ύπαρξη φροντιστηρίων. Θα υπάρχει, δηλαδή, έπειτα και προετοιμασία και δεν θέλουμε να θεσμοθετήσουμε πανελλαδικές.

Θα αναφέρω ένα παράδειγμα από την εμπειρία του Υπουργείου Παιδείας. Είχαμε θεσπίσει το case study στις συνεντεύξεις των διευθυντών εκπαίδευσης. Υπήρχαν διάφορα case studies, ο κάθε διευθυντής έπαιρνε ένα μία ώρα πριν μπει και ήταν μόνος ή μόνη σε ένα δωμάτιο και το επεξεργαζόταν. Στη δομημένη συνέντευξη δεν υπάρχει το μεγάλο case

study όπως υπάρχει στην έννοια της εκπαίδευσης. Θα μπορούσαν μικρά cases να έχουν περιπτώσεις προβλημάτων που τίθενται στον αξιολογούμενο συνεντευξιαζόμενο και μπορεί κανείς να λύσει. Εργαλεία υπάρχουν. Νομίζω ότι αυτό που μπορούσα να πω, εάν συμφωνεί και ο Υπουργός, είναι ότι μέχρι τη συζήτηση στην Ολομέλεια μπορούμε να έχουμε και κάποιες ειδικότερες παρουσιάσεις μεθοδολογίας, γιατί η τεχνική διάσταση είναι πράγματι αρκετά σημαντική.

Θα αναφερθώ στο θέμα που έθεσε ο κ. Κουτσούκος για τη στάθμιση βαθμολογιών, δηλαδή, για το εάν μπορεί κάποιος να πάει εξαιρετικά καλά στη γραπτή εξέταση και εντελώς χάλια στη συνέντευξη. Δεν είμαι βεβαία ότι στην περίπτωση της δομημένης συνέντευξης και ενός τέτοιου τεστ που δεν έχει να κάνει μόνο με γνώσεις ή κυρίως με γνώσεις μπορεί αυτό να υπάρξει. Ωστόσο, ίσως ως εκπαιδευτικός και ακαδημαϊκός η ίδια, νομίζω ότι δεν είναι λάθος η προσέγγιση να μην έχουμε μεγάλη ανισορροπία μεταξύ γραπτής εξέτασης και συνέντευξης. Θα ήθελα να το εξετάσω, χωρίς να είμαι απόλυτα βέβαιη αυτή τη στιγμή αν μπορούμε να το δεχτούμε ή όχι.

Τέλος, έθεσε η κυρία Σταμπουλή ένα θέμα σχετικό με το Πρόγραμμα Σύζευξης. Αυτό το θέμα είχαμε την προηγούμενη εβδομάδα στην Διακομματική, όχι για το Σύζευξης I αλλά για Συζεύξης II, και αναπτύξαμε μια πολύ ουσιαστική κουβέντα με όλους τους εκπροσώπους των Κομμάτων - και χαίρομαι που ο ΣΥΡΙΖΑ στέλνει εκπρόσωπο στη Διακομματική, γιατί άλλα Κόμματα δεν στέλνουν και αυτό για εμάς είναι πηγή δυσκολιών. Θέλω να πω ότι το πρόγραμμα Συζεύξης I, που αφορά 4500 κτήρια εντός του ελληνικού δημοσίου και το οποίο υλοποιείται από το 2008, έπρεπε να συμβασιοποιηθεί και αυτό έγινε. Θα καταθέσω στα πρακτικά το σχετικό δελτίο τύπου και, αν χρειάζεστε, μέσω κοινοβουλευτικού ελέγχου, και άλλες λεπτομέρειες, είμαστε στην διάθεσή σας να τις παράσχουμε. Ενσωματώνεται έκπτωση 25% στις τιμές του 2009 και με την υπογραφή αυτών των συμβάσεων τερματίζεται μια μεγάλη περίοδος όπου, επειδή δεν είχε συμβάσεις το δίκτυο, οι πληρωμές γίνονταν μέσω του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και καταλαβαίνετε ότι αυτή ήταν μια ιδιαίτερα σύνθετη και χρονοβόρα διαδικασία για τη διοίκηση.

Θέλω, επίσης, να σας πω ότι οι μεμονωμένες υπηρεσίες που θα παρέχονταν στους φορείς από το Σύζευξης θα στοίχιζαν, τουλάχιστον κατ' εκτίμηση των στελεχών του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης, σε συνεργασία με τα στοιχεία που δίνει το Υπουργείο Οικονομικών και ο Ο.Τ.Ε., 40% ακριβότερα. Αυτά τα στοιχεία που σας δίνω για το Συζεύξης I δείχνουν ότι παρά τις δυσκολίες αυτή τη στιγμή με τη συμβασιοποίηση είμαστε σε θέση να ξεκαθαρίσουμε πια τελειωτικά εκείνες τις υπηρεσίες και θέλουμε βεβαίως και τη συνδρομή όλων των Κομμάτων της Βουλής για περιπτώσεις που διαπιστώνετε ότι σε κάποιες από τις περιοχές σας λειτουργούν και οι δύο γραμμές. Έχουμε πολλές υπηρεσίες που, ενώ έχουν τη διασύνδεση του Συζεύξης I, για δική τους ευκολία, θέλουν να χρησιμοποιήσουν και την παλαιά, καθιερωμένη παραδοσιακή γραμμή.

Τέλος, όσον αφορά στην επισήμανση της κυρίας Χρυσοβελώνη - η οποία δυστυχώς δεν είναι παρούσα - περί εκπαιδευτικών αδειών, για να αποκτήσουν οι υπάλληλοι προσόντα - και πέρα από το σχόλιο μου για τη μοριοδότηση - ήταν πολλά τα παραδείγματα - και θα προσπαθήσω μέχρι τη συζήτηση στην Ολομέλεια να συγκεντρώσω μερικά από αυτά και να τα

καταθέσω - μεταπτυχιακών ή ακόμα και διδακτορικών που δεν είχαν ουδεμία σχέση με το αντικείμενο με το οποίο είχαν ασχοληθεί ή ασχολήθηκαν στο μέλλον. Άρα, δεν υπήρχε μέχρι τώρα μια πολιτική στο δημόσιο που να επενδύει πραγματικά στις ανάγκες της Διοίκησης. Λειτουργούσε, αν θέλετε, ως ένα μπόνους για τους εργαζόμενους, μια δυνατότητα για τους ίδιους ως άτομα - και κανείς δεν λέει ότι δεν υπάρχει η αυταξία της εκπαίδευσης - αλλά, σε αυτές τις εποχές που ζούμε και όχι μόνο, το δημόσιο οφείλει να επενδύει στις γνώσεις και τις ικανότητες των δικών του στελεχών για τις ανάγκες που έχει το ίδιο το δημόσιο προς την εξυπηρέτηση των πολιτών και όχι για τις οποιεσδήποτε θεμιτές ανάγκες της καριέρας οποιουδήποτε στελέχους του δημοσίου. Επίσης, το γεγονός ότι, όπως είπε και η ίδια η κυρία Χρυσοβελώνη, έχουμε πια ήδη δρομολογήσει και θεσμοθετήσει με αυτό το νομοθέτημα την αναγκαιότητα ειδικής εκπαίδευσης των στελεχών που τελικά επιλέγονται στις διευθυντικές θέσεις δείχνει το πόσο δίνουμε σημασία - και αυτό νομίζω ότι πρέπει να μας ενώνει περισσότερο, γιατί δεν έχει να κάνει με κόμματα και ιδεολογίες - στο ότι το δημόσιο πρέπει να επενδύει την αύξηση των δυνατοτήτων και γι' αυτό μόλις ο προϊστάμενος, ο διευθυντής, γενικός διευθυντής πάει να αναλάβει τη θέση έχει σημασία να περάσει το σεμινάριο, να έχει τις πρώτες γνώσεις, να έχει την πρώτη ενδυνάμωση για το ρόλο του και βεβαίως αυτό να συνεχίζεται.