



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ

Αθήνα, 30 Ιουνίου 2014

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Κυριάκος Μητσοτάκης, παραχώρησε σήμερα Δευτέρα, 30 Ιουνίου, συνέντευξη στο ραδιοφωνικό σταθμό «REAL FM», στο δημοσιογράφο Νίκο Χατζηνικολάου.

Ακολουθούν τα βασικά σημεία της τοποθέτησης του κ. Μητσοτάκη:

- Δεν κατασκευάστηκε κανείς επίορκος. Για πρώτη φορά υπήρξε μια ουσιαστική επιτάχυνση στην απονομή της πειθαρχικής δικαιοσύνης, κάτι που αναγνωρίζει και η ΑΔΕΔΥ.
- Για πρώτη φορά ελέγχτηκαν πλαστότητες τίτλων, για πρώτη φορά ελέγχονται μετατροπές συμβάσεων και για πρώτη φορά στην ιστορία της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης απομακρύνονται άνθρωποι όταν διαπιστώνεται μέσα από αυτή τη διαδικασία, είτε ότι έχουν υποπέσει σε πολύ βαριά πειθαρχικά παραπτώματα, είτε ότι δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις διορισμού τους.
- Θεσμοθετήσαμε τη συγκριτική αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων ανά κλίμακα βαθμολογίας. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να αποδοθεί η βαρύνουσα σημασία που θα πρέπει να έχει κάθε σύστημα αξιολόγησης και να αρθούν οι στρεβλώσεις και η απαξίωση του παρόντος συστήματος αξιολόγησης.
- Τι συνέβαινε μέχρι σήμερα; Η συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων βαθμολογείτο με 9 και 10. Αυτό αναιρούσε τη σημασία και τη λογική της αξιολόγησης και την καθιστούσε ανούσια. Η αξιολόγηση θα έπρεπε να αποτελεί εργαλείο παρακίνησης για τον αξιολογούμενο και μεγιστοποίησης της απόδοσής του.
- Η αξιολόγηση είναι απολύτως αποσυνδεδεμένη από το πρόγραμμα της κινητικότητας – διαθεσιμότητας, τις απολύσεις και φυσικά τη μείωση μισθού. Όσοι έρχονται και λένε ότι ψάχνουμε για περαιτέρω «δεξαμενές» για απολύσεις και διαθεσιμότητες, λένε ψέματα.

- Δεν υπάρχουν άλλοι ποσοτικοί στόχοι από το 2015 και μετά. Στη διαπραγμάτευση που είχαμε με την τρόικα καταφέραμε να μην υπάρχουν άλλοι ποσοτικοί στόχοι για διαθεσιμότητες και απολύσεις τα επόμενα χρόνια.
- Στρέφουμε την προσοχή μας σε μια σειρά από ποιοτικές μεταρρυθμίσεις. Η αξιολόγηση στο Δημόσιο είναι ποιοτική μεταρρύθμιση. Ακούω όλους να μιλάνε για αξιοκρατία. Ποιος, όμως, έχει προσπαθήσει να την εφαρμόσει στην πράξη;
- Για να υπάρχει αξιοκρατία πρέπει να ξεχωρίσουν οι καλοί από τους λιγότερους καλούς. Αλλιώς δεν υπάρχει καμία έννοια αξιοκρατίας. Και αυτό μας φέρνει στο νέο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο.
- Στο νέο τρόπο επιλογή προϊσταμένων στο Δημόσιο όλα θα γίνονται υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ.
- Για πρώτη φορά γίνεται «πάντρεμα» προσόντων με τη θέση και όχι τυπική διαδικασία μοριοδότησης, που δεν εξασφαλίζει ότι ο υποψήφιος που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια είναι ο πιο κατάλληλος να καταλάβει συγκεκριμένη θέση ευθύνης με συγκεκριμένες απαιτήσεις.
- Δίνουμε περισσότερες ευκαιρίες σε νεότερους δημοσίους υπαλλήλους, που μπορούν να διεκδικήσουν θέση ευθύνης.
- Άλλο η αξιολόγηση του προσωπικού και άλλο η αξιολόγηση μιας οργανικής ομάδας. Επί ημερών μου έκλεισαν φορείς που δεν προσέφεραν, σεβόμενοι τα χρήματα του φορολογούμενου πολίτη.
- Το ΑΣΕΠ είναι μια ανεξάρτητη αρχή επιλογής προσωπικού. Μην συγχέουμε το ρόλο του ΑΣΕΠ με την αξιολόγηση. Ο ρόλος του ΑΣΕΠ ενισχύεται και στο νέο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο, ενώ είναι και ο θεματοφύλακας του προγράμματος κινητικότητας.
- Έχουμε κάνει σημαντικά βήματα στο ΥΔΜΗΔ για την απλοποίηση των διαδικασιών και τη μείωση της γραφειοκρατίας. Σε αυτόν τον αγώνα ο πολίτης είναι σύμμαχός μας.
- Και το γνωρίζει αυτό. Γιατί όταν συνδέθηκαν τα ΚΕΠ online με φορείς τους Δημοσίου διευκολύναμε πολίτες και επιχειρήσεις. Γιατί όταν καταργήσαμε τις επικυρώσεις των αντιγράφων απαλλάξαμε τους πολίτες από ένα δυσβάστακτο διοικητικό βάρος.
- Γιατί όταν απλοποιήσαμε τις διαδικασίες για την έναρξη δραστηριότητας επιχειρήσεων (παντοπωλεία, καταστήματα ξηρών καρπών, κουρεία κ.λπ.) χαμηλής όχλησης συμβάλλαμε – στο μέτρο που μας αναλογεί – και δώσαμε ώθηση στην επαγγελματική δραστηριότητα, στην ανάπτυξη και προπαντός στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.