

Εισήγηση Δημήτρη Ρέππα, Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, στο Εθνικό Συμβούλιο Διοικητικής Μεταρρύθμισης.

Σας καλωσορίζουμε στη συνεδρίαση του Εθνικού Συμβουλίου. Έχει άτυπο χαρακτήρα, αφού προβλέπεται η μεσολάβηση εικοσαήμερου από την πρόσκληση μέχρι τη σύγκληση του Εθνικού Συμβουλίου. Κρίνουμε σκόπιμο να συγκαλέσουμε τώρα το Εθνικό Συμβούλιο αφού είναι σε εξέλιξη η πρωτοβουλία μας για σειρά αλλαγών στο κράτος. Είναι χρήσιμο να διαμορφώσουμε μια ατζέντα με κοινό τόπο αφού κοινό τόπο αποτελεί άλλωστε και το συμπέρασμα όλων μας για την ανάγκη μιας ριζοσπαστικής μεταρρύθμισης στη δημόσια διοίκηση της χώρας. Με πρωτοβουλίες της Κυβέρνησης, αλλά και στο πλαίσιο του Μνημονίου, έχουν λάβει χώρα δράσεις που συγκλίνουν στο κεντρικό στόχο για την διοικητική μεταρρύθμιση. Κάνω ιδιαίτερη αναφορά στη συνεργασία μας με την TASK FORCE, με υπεύθυνο τομέα τη Γαλλία για τα θέματα διοικητικής μεταρρύθμισης. Ενημερώσαμε προσφάτως τη διαρκή κοινοβουλευτική επιτροπή για το σύνολο της πολιτικής μας και σήμερα στο Εθνικό Συμβούλιο θα έχουμε τη δυνατότητα να συζητήσουμε τις πρωτοβουλίες μας για τη διοικητική μεταρρύθμιση ενόψει των αποφάσεων στο Υπουργικό Συμβούλιο.

ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

α) Στρατηγικός σχεδιασμός.

Αναμφίβολα έχουν γίνει αλλαγές, σημαντικές αλλαγές, αλλά το ελληνικό κράτος απέχει πολύ από το να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις του προς το πολίτη και να αποτελεί μοχλό ανάπτυξης της οικονομίας και προόδου της χώρας. Απαιτείται μια μεταρρυθμιστική έκρηξη. Αλλαγές θετικές όπως π.χ. μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στην αυτοδιοίκηση, ώστε τα Υπουργεία να επικεντρώνονται στα στρατηγικά τους καθήκοντα, είναι θετικές, δεν έχουν όμως διασφαλίσει μια ισχυρή και συνεκτική στρατηγική για μια αποτελεσματική δημόσια διακυβέρνηση. Θα έλεγε κανείς πως απαιτείται περισσότερο από ποτέ, ένα σαφές και ολοκληρωμένο στρατηγικό όραμα για το κράτος. Με μια ισχυρή κεντρική διοίκηση, που είναι προϋπόθεση για την επιτυχία όλων των μεταρρυθμίσεων δημόσιας πολιτικής στην Ελλάδα. Σήμερα η κεντρική διοίκηση δε διαθέτει τα πρακτικά εργαλεία, τη κουλτούρα και την ικανότητα να δώσει το έναυσμα αλλά και να παρακολουθήσει και να εφαρμόσει και να αξιολογήσει συνεκτικές πολιτικές.

β) Έλλειμμα συντονισμού

Είναι φανερό ότι η κεντρική διοίκηση δεν διαθέτει τις δομές διαχείρισης εποπτείας και συντονισμού για να υποστηρίξει την αποτελεσματική εφαρμογή και μακροπρόθεσμη διαχείριση των πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που αποσκοπούν στη τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης. Αυτό αποτελεί ένα θεμελιώδες εμπόδιο, το οποίο υπονομεύει πολλές μεταρρυθμιστικές προσπάθειες. Η κουλτούρα και οι διαδικασίες στην κεντρική διοίκηση ενθαρρύνουν μια αποκομμένη αντίληψη για τη διακυβέρνηση στα Υπουργεία που δεν ευνοεί τη συνεργασία μεταξύ των Υπουργείων αλλά και εντός των Υπουργείων μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιών. Η διοικητική πρακτική επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό στην εκπλήρωση των τυπικών αρμοδιοτήτων όπως ορίζονται στο Νόμο. Ο συντονισμός μεταξύ των Υπουργείων είναι πολύ μικρός. Τα Υπουργεία πλήττονται από οργανωτική εξάπλωση. Κάθε ένα από αυτά διαθέτει κατά μέσο όρο 430 εσωτερικές δομές. Π.χ. το μεγαλύτερο μέρος των υφιστάμενων τμημάτων δεν διαθέτει το κρίσιμο μέγεθος για να είναι αποδοτικό. Ο αριθμός των υπαλλήλων σε διευθυντικές θέσεις είναι τόσο μεγάλος που δεν είναι επίσης αποδοτική η λειτουργία τους, σε σύγκριση με τον αριθμό των υπαλλήλων που εποπτεύουν. Σε γενικές γραμμές θα έλεγα, είναι χαρακτηριστικό ότι το 1/5 των τμημάτων δεν έχουν ούτε ένα υπάλληλο πέρα από τον προϊστάμενο του τμήματος, ενώ πάνω από 20 υπαλλήλους έχουν λιγότερο από 10 στα 100 τμήματα. Είναι χαρακτηριστικό να πει κανείς ότι τα μεγαλύτερα επιτεύγματα της δημόσιας διοίκησης τα τελευταία χρόνια είναι έργα που ξέφυγαν ουσιαστικά από τις υφιστάμενες δομές και τη τακτική λειτουργία στη δημόσια διοίκηση, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα την οργάνωση των Ολυμπιακών αγώνων του 2004.

γ) Νομική τυπολατρία

Παρατηρείται μια υπερβολική νομική τυπολατρία, που οδηγεί σε μη αποδοτική διακυβέρνηση και υπονομεύει τις μεταρρυθμίσεις. Υπονομεύει τη παραγωγικότητα, αυξάνει το κόστος και υποσκάπτει την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών της κεντρικής Κυβέρνησης απέναντι στις επιχειρήσεις και τους πολίτες. Αυτή η νομική τυπολατρία έχει δημιουργήσει μια κουλτούρα και ένα νομικό πλαίσιο, που δεν παρέχει κανένα κίνητρο για ανάληψη πρωτοβουλιών από τους δημόσιους υπαλλήλους. Αποθαρρύνει όλες τις ενέργειες πολιτικής που δεν συνοδεύονται από κάποιο νομικό κείμενο, ευνοεί τη τήρηση, καλλιέργεια και ανάπτυξη διοικητικών διαδικασιών, αντί να επικεντρώνεται στην ουσία του έργου για το Δημόσιο και έτσι επιβραδύνει το έργο της διοίκησης και το αποπροσανατολίζει. Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι η υλοποίηση, αξιολόγηση και ο συντονισμός των πολιτικών αντιπροσωπεύει ένα εκπληκτικά μικρό μερίδιο του έργου των Υπουργείων στην Ελλάδα το οποίο ουσιαστικά συνίσταται ή περιορίζεται στη προετοιμασία μέσω μελετών και κάθε

μορφής εγγράφων και στη παραγωγή κανονιστικών πράξεων. Η νομική τυπολατρία αντανakλά επίσης την εκτεταμένη χρήση εσωτερικών διοικητικών διαδικασιών, που πλαισιώνουν το έργο της διοίκησης και έχει σαν αποτέλεσμα να δίνεται μεγαλύτερη σημασία σε αυτές τις διαδικασίες απ'ότι στην ίδια τη πολιτική που εξυπηρετούν. Ένα άλλο παράδειγμα αφορά τις αρμοδιότητες του κράτους. Αυτές ορίζονται με πολύ λεπτομερή τρόπο συνήθως από κάθε νόμο. Είναι σχεδόν αδύνατον να ληφθεί οποιαδήποτε σημαντική πολιτική ή διοικητική απόφαση σε οποιοδήποτε επίπεδο αν δεν εμπίπτει στο πεδίο κάποιας αρμοδιότητας που προβλέπεται δια νόμου. Ακόμη, για παράδειγμα, και αν ένας Υπουργός καλείται να προβεί σε εξορθολογισμό και προσαρμογή της δομής στο Υπουργείο που προϊστάται δεν μπορεί να το κάνει, με έναν τρόπο απλό και αποτελεσματικό. Ορισμένες από αυτές τις νομικές και διοικητικές προβλέψεις, θεσπίστηκαν αρχικώς για να προστατέψουν τη διοίκηση απέναντι σε κομματικές παρεμβάσεις και να διασφαλίσουν την ακεραιότητά της και το αμερόληπτο της λειτουργίας της. Ωστόσο οδηγηθήκαμε σε ευρεία έλλειψη αποδοτικότητας, σε έλλειψη συνεργασίας εντός κεντρικής διοίκησης και στη καλύτερη περίπτωση είχαμε ανάμεικτα για να μην πω μόνο αρνητικά αποτελέσματα όσον αφορά την ακεραιότητα του δημόσιου τομέα.

δ) Έλλειμμα στοιχείων

Μια κρίσιμη αδυναμία της δημόσιας διακυβέρνησης στην Ελλάδα είναι η έλλειψη πραγματικών στοιχείων και δεδομένων σαν βάση για τις πολιτικές αποφάσεις, συμπεριλαμβανομένης της καθημερινής διοικητικής διαχείρισης. Οι διαδικασίες συλλογής, ταξινόμησης και ανάλυσης στοιχείων είναι ανεπαρκής. Η διοίκηση δεν έχει την κουλτούρα να τηρεί αρχεία ή την δυνατότητα να εξάγει πληροφορίες από τα δεδομένα όπου είναι διαθέσιμα και να διαχειρίζεται την οργανωτική γνώση που έχει στη διάθεσή της. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτή η ίδια η διαδικασία καταγραφής των στοιχείων για να υποστηριχθεί το εγχείρημα της μεταρρύθμισης στη κεντρική διοίκηση. Προέκυψε ότι οι Διευθυντές δυσκολεύονται να παράγουν δεδομένα και συχνά στηρίζονται σε κατά περίπτωση – ad hoc μεθόδους και πόρους. Οι ίδιες οι ομάδες καταγραφής, όπως αυτές που στάλθηκαν για την έκθεση του ΟΟΣΑ, είχαν σημαντικές δυσκολίες στη συλλογή πληροφοριών. Η διαχείριση δεδομένων δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα ad hoc έργο και δεν πρέπει να περιορίζεται σε οικονομικά στοιχεία. Οφείλει να τεθεί σε μια βιώσιμη και μακροπρόθεσμη βάση με κατάλληλους θεσμούς, χρηματοδότηση και εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης. Λόγω της απουσίας δεδομένων οι μεταρρυθμιστικές στρατηγικές δεν διαθέτουν μια ισχυρή βάση η οποία θα αιτιολογούσε, θα στήριζε και θα ποσοτικοποιούσε αποτελεσματικές και αποδοτικές πολιτικές αποφάσεις. Οι σημαντικές μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται για την αντιστροφή του οικονομικού κλίματος και την ενίσχυση της οικονομίας πρέπει να εδράζονται σε στοιχεία, ιδιαιτέρως σήμερα. Η ανάπτυξη των νόμων βασίζεται σε

μια συζήτηση εντός της Κυβέρνησης η οποία συχνά αποσυνδέει όμως τη δημόσια διοίκηση από την οικονομία και την κοινωνία. Μια συζήτηση που διεξάγεται χωρίς ουσιαστικό αντίκρισμα στον πραγματικό κόσμο ή ακόμη σημαντικότερο στο τρόπο με τον οποίο θα υλοποιηθούν πρακτικά οι αποφάσεις. Έτσι λοιπόν οι αξιολογήσεις των επιπτώσεων εκ των προτέρων αν και είναι υποχρεωτικές, ή δεν γίνονται ή δεν είναι οι πρέπουσες, ενώ οι εκ των υστέρων αξιολογήσεις, που θα είχαν θεμελιώδη ρόλο στη παρακολούθηση και αξιολόγηση των νομικών πρωτοβουλιών, είναι σχεδόν ανύπαρκτες.

ε) Ανθρώπινο δυναμικό

Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της κεντρικής διοίκησης χαρακτηρίζεται παραδοσιακά από την έλλειψη στρατηγικού οράματος και από την σχεδόν πλήρη έλλειψη προγραμματισμού για το ανθρώπινο δυναμικό, απ'τη βραχυπρόθεσμη στόχευση σε μεμονωμένες μεταρρυθμίσεις και την απουσία διασύνδεσης με άλλους τομείς της δημόσιας διοίκησης. Η μεταρρυθμιστική προσπάθεια στο τομέα των ανθρώπινων πόρων, ακόμη και όταν υπάρχει, δεν έχει συνέχεια.

Όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό, ακολουθείται μία πολιτική μείωσης των προσλήψεων με στόχο να μειωθεί ο αριθμός των συνολικώς απασχολούμενων στο Δημόσιο κατά 150.000 έως το τέλος του 2015. Παράλληλα, αναλαμβάνονται δράσεις, όπως στον νόμο 4024, για την άρση των εμποδίων στην κινητικότητα των υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα, καθώς επίσης και για τη δημιουργία μηχανισμών αξιολόγησης της ατομικής απόδοσης αλλά και της απόδοσης σε επίπεδο δομών. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να συνδέεται ουσιαστικά με τη διαχείριση του Προϋπολογισμού στη βάση συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να οδηγεί σε μια ισχυρή και ανεξάρτητη ανώτερη υπαλληλική ιεραρχία η οποία διασφαλίζει τη διοικητική συνέχεια και αποτελεσματικότητα πολύ περισσότερο εν όψει του υψηλού ρυθμού αλλαγής των ηγεσιών στα διάφορα υπουργεία.

Εν κατακλείδι, ο συνδυασμός αυτών των παραγόντων, δηλαδή, αδύναμη κεντρική Κυβέρνηση, νομική τυπολατρία, απουσία βασικών δεδομένων, έλλειψη διαδικασίας χάραξης πολιτικής με βάση τα στοιχεία και μια αδύναμη στρατηγική για τους ανθρώπινους πόρους, δημιουργεί ένα αρνητικό περιβάλλον που επιτρέπει προσωπικές εύνοιες και παράκαμψη των κανόνων λειτουργίας ενός σύγχρονου κράτους για την εξυπηρέτηση του πολίτη.

Η μεταρρύθμιση στη Δημόσια Διοίκηση πρέπει να σχεδιαστεί και να εφαρμοστεί με

ολοκληρωμένο τρόπο. Μέτρα που περιορίζονται σε έναν τομέα ή που προσεγγίζουν το πρόβλημα χωρίς ένα σαφή οδικό συνεκτικό χάρτη που περιέχει το σύνολο της μεταρρύθμισης είναι απίθανο να έχει αποτέλεσμα. Παραδειγματος χάρη, πως μπορεί να πετύχει μια μεταρρύθμιση στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων χωρίς τη στήριξη συντονισμένων μεταρρυθμίσεων στη συνολική διάρθρωση της Κυβέρνησης και των διαδικασιών κατάρτισης του Προϋπολογισμού; Αυτή η αλληλεξάρτηση οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους. Ο πρώτος είναι ότι οι δυσλειτουργίες της ελληνικής κεντρικής διοίκησης έχουν συσσωρευτεί επί δεκαετίες και τα προβλήματα στον ένα τομέα έχουν διαχυθεί και επηρεάζουν και τους άλλους τομείς. Ο δεύτερος λόγος είναι τα στενά περιθώρια ελιγμών που έχει η Κυβέρνηση στη δεδομένη οικονομική συγκυρία. Γι αυτό ακριβώς απαιτείται μια προσέγγιση που παραστατικά θα τη λέγαμε «Μεγάλη Έκρηξη». «Μια μεταρρυθμιστική έκρηξη» είναι η μόνη επιλογή. Μόνο μέσα από μια γενική αναδιάρθρωση της διοίκησης μπορεί μια Κυβέρνηση να υλοποιήσει μια μεταρρυθμιστική ατζέντα. Αυτό σημαίνει ισχυρή βούληση και δέσμευση στο ανώτατο πολιτικό επίπεδο και σημαντική ενίσχυση της κεντρικής Κυβέρνησης αλλά και την συμμετοχή και υποστήριξη όλων των ενδιαφερόμενων μερών τόσο εντός όσο και εκτός Κυβέρνησης. Τοπική αυτοδιοίκηση, Επιμελητήρια, Συνδικάτα, Ευρωπαίοι Εταίροι κλπ. Απαιτείται, λοιπόν, η κατάρτιση ενός επιχειρησιακού σχεδίου και ενός οδικού χάρτη για την υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων με σαφείς δράσεις για την επίτευξη των αντίστοιχων στόχων και με σαφή χρονοδιαγράμματα εντός των οποίων θα ολοκληρώνεται κάθε δράση.

ΔΥΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

Πέραν της εμπειρίας που έχουν οι πολίτες, αξίζει να αναφέρω ιδιαιτέρως δύο περιπτώσεις αξιολόγησης της Δημόσιας Διοίκησης και ειδικότερα της λεγόμενης καλής διακυβέρνησης βάσει συγκεκριμένων δεικτών. Η πρώτη περίπτωση αφορά την Παγκόσμια Τράπεζα η οποία χρησιμοποιεί για την αξιολόγηση της διακυβέρνησης τα ακόλουθα πέντε κριτήρια: α. συμμετοχή και λογοδοσία, β. αποτελεσματικότητα διακυβέρνησης, γ. ποιότητα ρυθμίσεων, δ. εφαρμογή της νομιμότητας, ε. έλεγχος της διαφθοράς. Σύμφωνα με τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία, που είναι του 2009, η χώρα κατατάσσεται στις δυσμενέστερες θέσεις ενώ τα τελευταία χρόνια, προς το 2009, η επίδοσή της αντί να βελτιώνεται, επιδεινώνεται.

Η άλλη περίπτωση αφορά τα διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία για το μέγεθος της διοικητικής επιβάρυνσης όσον αφορά την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Η επίδοση της Ελλάδας βρίσκεται συνολικώς κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η επίδοση της

χώρας μας υπερβαίνει τον μέσο όρο στον τομέα της νομοθετικής πράξης για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στη λεγόμενη δεύτερη ευκαιρία, ενώ σε άλλους δύο τομείς, επιχειρηματικότητα και δεξιότητες και καινοτομία, είναι ανάλογη με τον μέσο όρο των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όμως, οι υπόλοιπες έξι αρχές για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τους μέσους όρους, η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά. Οι δέκα αυτοί τομείς είναι:

1. Επιχειρηματικότητα
2. Η δεύτερη ευκαιρία
3. Προτεραιότητα στις μικρές επιχειρήσεις
4. Ανταπόκριση της Δημόσιας Διοίκησης
5. Κρατικές ενισχύσεις και δημόσιες συμβάσεις
6. Χρηματοδότηση
7. Ενιαία αγορά
8. Δεξιότητες και καινοτομία
9. Περιβάλλον
10. Διεθνοποίηση

ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Όπως προανέφερα, συνεργαζόμαστε με την Task Force για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης με υπεύθυνο τομέα τη Γαλλία. Έχουμε υπογράψει στο τέλος του 2011 σχετικό μνημόνιο συνεργασίας και έχουμε εκπονήσει οδικό χάρτη για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση που έχει δοθεί στη δημοσιότητα και υποστηρίζει τις αλλαγές που κρίνονται επιβεβλημένες στη Δημόσια Διοίκηση. Αυτή η πρωτοβουλία αναπτύσσεται σε επτά πυλώνες:

- 1) δομή και τα όργανα του Κράτους
- 2) διαχείριση του Προϋπολογισμού
- 3) διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
- 4) Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση
- 5) Καλή Νομοθέτηση
- 6) αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας.
- 7) αντιμετώπιση της διαφθοράς.

Όσον αφορά τον πρώτον πυλώνα, το Κράτος και τα όργανά του, είχαμε υποχρέωση να προχωρήσουμε στην εκπόνηση νομοσχεδίου για το Επιτελικό Κράτος, πράγμα για το οποίο θα μιλήσω αμέσως μετά. Όσον αφορά τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: κεντρικό άξονα αυτής της πολιτικής αποτελεί η μέθοδος της αξιολόγησης με τρόπο ουσιαστικό τόσο για τις δομές όσο και για τους υπαλλήλους που τη στελεχώνουν. Όσον αφορά την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, έχει υπογραφεί μνημόνιο συνεργασίας με την Εσθονία για θέματα πολιτικής Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης από τον περασμένο Σεπτέμβριο. Ήδη σε κάθε Υπουργείο συγκροτήθηκε και λειτουργεί Ομάδα Διοίκησης Σχεδιασμού και Επίβλεψης Έργων (ΟΔΙΣΕΕ) για τα αντίστοιχα προγράμματα Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Όσον αφορά την Καλή Νομοθέτηση έχει κατατεθεί και είναι προς συζήτηση στη Βουλή το αντίστοιχο νομοσχέδιο. Ενώ σειρά δράσεων που περιλαμβάνονται στο οδικό χάρτη αφορούν τόσο την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας όσο και την αντιμετώπιση της διαφθοράς. Για δε τον Προϋπολογισμό, παραμένουμε με βάση την εμπειρία των τριετών Προϋπολογισμών που θεσπίσαμε το 2010 στην κατεύθυνση της σύνδεσης των οικονομικών στόχων με τις δράσεις και τα χρονοδιαγράμματα.

ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ

Στη βάση του μνημονίου συνεργασίας έχουμε εκπονήσει οδικό χάρτη για τη διοικητική μεταρρύθμιση, όπως προείπα, με στόχους, απαιτούμενες ενέργειες και αντίστοιχο χρονοδιάγραμμα. Το εγχείρημα της διοικητικής μεταρρύθμισης θα το καθοδηγήσει μία ομάδα υψηλού επιπέδου υπό τον Πρωθυπουργό ενώ το όλο έργο θα υποστηρίξει και θα συντονίσει μία ομάδα που θα αναφέρεται στο Υπουργείο μας αλλά θα στελεχώνεται από μέλη και εκτός Υπουργείου, ενώ αντίστοιχες μονάδες αναδιάρθρωσης θα λειτουργήσουν σε κάθε Υπουργείο κατ' αναλογία της δομής των Επιτροπών αναδιοργάνωσης που δημιουργήσαμε με το άρθρο 35.

α) Όσον αφορά επί μέρους πυλώνες: για τη δομή ενός διυπουργικού συντονισμού προβλέπεται σειρά δράσεων για την επίτευξη αντίστοιχων στόχων που αναμένεται να ολοκληρωθούν από την ώρα που εκκινήσει αυτή η διαδικασία, άλλες σε διάστημα ενός ή δύο, οι περισσότερες σε διάστημα τεσσάρων, και κάποιες σε διάστημα έξι μηνών.

β) Όσον αφορά τη δημιουργία νέων οργανογραμμάτων με αποσαφήνιση υποστηρικτικών και επιτελικών λειτουργιών σε σχέση με τις εκτελεστικές λειτουργίες, τίθενται σαφείς στόχοι και ενέργειες με χρονοδιάγραμμα που απαιτεί για την ολοκλήρωσή τους από ένα μήνα ή δύο μήνες οι περισσότερες δράσεις ή και το τέλος του 2012 ειδικώς όσον αφορά τη λειτουργική αξιολόγηση για τη διοικητική μεταρρύθμιση. Περιλαμβάνονται επίσης μεσοπρόθεσμες δράσεις και μακροπρόθεσμες δράσεις που ξεκινούν μέσα στο 2012 και τελειώνουν μέχρι τα

μέσα του 2013.

γ) Όσον αφορά τη βελτίωση της διαχείρισης των δημόσιων οικονομικών οι στόχοι και οι δράσεις συζητούνται με το Υπουργείο Οικονομικών.

δ) Όσον αφορά τη διαχείριση και παρακολούθηση των ανθρώπινων πόρων οι βραχυπρόθεσμες δράσεις ολοκληρώνονται από δύο έως εννέα μήνες. Οι τελευταίες αυτές δράσεις αφορούν την πολιτική γενικής αξιολόγησης προσωπικού σε όλα τα υπουργεία. Οι μεσοπρόθεσμες δράσεις ολοκληρώνονται το πρώτο εξάμηνο του 2012 ενώ στο τέλος του 2012 πρέπει να έχουμε δημιουργήσει ένα αποτελεσματικό σύστημα δεδομένων για τους εργαζόμενους στο δημόσιο. Οι μακροπρόθεσμες δράσεις ολοκληρώνονται το 2012 με ένα συλλογικό σύστημα αξιολόγησης ανά υπουργείο ή διεύθυνση για τους δημόσιους υπαλλήλους ώστε να ολοκληρώσουμε αυτό που ήδη έχουμε ψηφίσει στο βαθμολόγιο-μισθολόγιο, τη σύνδεση της απόδοσης με τις αμοιβές.

ε) Όσον αφορά τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών οι δράσεις αναμένεται να ολοκληρωθούν σε έξι μήνες από την έναρξη της μεταρρύθμισης και, τέλος, όσον αφορά τις διάφορες πρωτοβουλίες για τη σωστή διακυβέρνηση και την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας και της διαφθοράς, οι δράσεις αυτές ξεκινούν με το νομοσχέδιο για την καλή νομοθέτηση που ήδη έχει κατατεθεί στη Βουλή και εξειδικεύονται σαν συνέπεια και σε απόλυτη αρμονία με τις δράσεις στις οποίες αναφέρθηκα και προηγούνται.

Αφού διευκρινίσω ότι ο οδικός αυτός χάρτης και η μεταρρύθμιση αφορά την κεντρική δημόσια διοίκηση, δηλαδή τα υπουργεία, μπορεί αυτός ο οδικός χάρτης να τροποποιείται αναλόγως των προβλημάτων που προκύπτουν. Σε συνέχεια αυτής της πολιτικής που αποτελεί το γενικό πλαίσιο, έχουμε προχωρήσει και ολοκληρώνουμε την επεξεργασία μας για το νομοσχέδιο που αφορά την οργάνωση και δομή των υπουργείων για ένα επιτελικό κράτος.

ΕΠΙΤΕΛΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ

α) Ο κεντρικός στόχος της αναμόρφωσης του διοικητικού συστήματος έγκειται στη δημιουργία ενός «επιτελικού» κράτους, που θα μπορεί να προσδιορίζει και να υλοποιεί στρατηγικούς στόχους πολιτικής, με έμφαση στην προώθηση των διαρθρωτικών

μεταρρυθμίσεων που έχει ανάγκη η χώρα μας.

Η επίτευξη του στόχου αυτού συναρτάται ευθέως με τις προωθούμενες δομικές μεταρρυθμίσεις των αποκρατικοποιήσεων, της δημοσιονομικής εξυγίανσης, της αντιμετώπισης της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής, της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και της βιώσιμης ανάπτυξης.

Με το σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση του ελληνικού διοικητικού συστήματος» προωθείται η νέα μεγάλη μεταρρύθμιση/τομή στη δημόσια διοίκηση που αποτελεί συνέχεια των μεταρρυθμίσεων του «Καλλικράτη» και των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων για το μισθολόγιο-βαθμολόγιο, την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και των πρωτοβουλιών για την «Ανοιχτή Διακυβέρνηση» και τη «Διαύγεια».

Η μεταρρυθμιστική αυτή πρωτοβουλία εδράζεται στην αξιολόγηση και τις διαπιστώσεις σχετικά με τη σημερινή κατάσταση της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα, όπως περιγράφονται με σαφήνεια στην Έκθεση του ΟΟΣΑ «Λειτουργική αξιολόγηση της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα».

β) Ειδικότερα, το σχέδιο νόμου περιλαμβάνει τους παρακάτω άξονες:

- Σύσταση Συντονιστικού Κέντρου Διακυβέρνησης (ΣΚΔ) για τον αποτελεσματικότερο συντονισμό του κυβερνητικού έργου και της δημόσιας διοίκησης με επικεφαλής τον Πρωθυπουργό, επικουρούμενο από τον Υπουργό Επικρατείας.
- Σύσταση διυπουργικών οργάνων σε επίπεδο Υπουργών, Γενικών Γραμματέων και Γενικών Διευθυντών.
- Εξειδίκευση των δημοσίων πολιτικών των υπουργείων σε τετραετή προγράμματα δράσης

με αντίστοιχες ετήσιες απολογιστικές εκθέσεις που θα υποβάλλονται στο κοινοβούλιο για την πρόοδο εφαρμογής των δημοσίων πολιτικών σε όλους τους κυβερνητικούς τομείς.

- Αναμόρφωση των κεντρικών υπηρεσιών των υπουργείων, με αναδιάρθρωση των οργανωσιακών τους δομών, διάκριση των λειτουργιών τους σε επιτελικές, υποστηρικτικές και εκτελεστικές, προκειμένου οι τελευταίες να μεταφερθούν σε άλλο επίπεδο διοίκησης, καθώς και αξιολόγηση του προσωπικού τους.
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης με εισαγωγή διυπουργικών κλάδων και του θεσμού του περιγράμματος θέσης, με επιλογή υπαλλήλων αυξημένων ουσιαστικών και τυπικών προσόντων για τη στελέχωση των θέσεων των Γενικών Διευθύνσεων Επιτελικών Λειτουργιών, καθώς και με την εισαγωγή ευέλικτων συστημάτων ανακατανομής προσωπικού (κινητικότητα).
- Βελτίωση της καθημερινότητας των πολιτών και αποκατάσταση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και διοικουμένων με θέσπιση: α) της κατάργησης της υποχρέωσης επικυρώσεων διοικητικών εγγράφων ή ακριβών αντιγράφων των πρωτοτύπων που εκδόθηκαν από διοικητικές αρχές β) της δραστηκής μείωσης του χρόνου απάντησης στα αιτήματα των πολιτών γ) της κατάργησης των προληπτικών ελέγχων της διοίκησης για όλες τις περιπτώσεις έκδοσης διοικητικών αδειών που αφορούν σε φυσικά πρόσωπα και ατομικές επιχειρήσεις και δ) της διεύρυνσης της δυνατότητας απλούστευσης διαδικασιών εξυπηρέτησης του πολίτη μέσω ΚΕΠ και μετά από πρωτοβουλία των συλλογικών οργάνων εκπροσώπησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού.

Η σημερινή συνεδρίασή μας είναι και μία εισαγωγή στην επόμενη και επίσημη συνεδρίαση του Εθνικού Συμβουλίου. Πιστεύω πως θα έχουμε ολοκληρώσει την πρότασή μας για το νομοσχέδιο σχετικά με το Επιτελικό Κράτος που μπορεί να αποτελέσει το αντικείμενο της σχετικής συζήτησης σε αυτό το Εθνικό Συμβούλιο. Εντωμεταξύ, σύμφωνα με τον προγραμματισμό μας θα έχει γίνει έναρξη της διαδικασίας για τη διοικητική μεταρρύθμιση με αναφορά-ανακοίνωση από τον ίδιο τον Πρωθυπουργό σε συνεδρίαση του υπουργικού συμβουλίου. Έχει σημασία τόσο κατά τη συζήτηση εδώ, όσο και κατά τη συζήτηση του σχετικού νομοσχεδίου ή άλλων πρωτοβουλιών στην αρμόδια Επιτροπή της ΒΟΥΛΗΣ, να οικοδομούμε σταδιακά με συγκλίσεις ένα κείμενο συμφωνίας για τις προτεραιότητες, τις ενέργειες και τους χρόνους που αφορούν την διοικητική μεταρρύθμιση. Αυτή η πρωτοβουλία δεν πρέπει να έχει μόνον χαρακτήρα τελετουργικό και εθιμοτυπικό. Οφείλουμε να την καταστήσουμε μία διαδικασία ουσιαστική, παραγωγική. Άλλωστε είναι κοινή διαπίστωση η ανάγκη για μια ριζοσπαστική αλλαγή στη δημόσια διοίκηση της χώρας και γι αυτό ακριβώς έχουμε την πρώτη προϋπόθεση ώστε αυτή την κοινή πεποίθηση και διαπίστωση να την

καταστήσουμε και κοινή πολιτική προσέγγιση για τα θέματα της διοικητικής μεταρρύθμισης. Η διοικητική μεταρρύθμιση είναι μια διαρκής προσπάθεια. Δεν πρέπει να οριοθετηθεί στους πολιτικούς χρόνους της συγκυρίας και πολύ περισσότερο δεν πρέπει να ναρκοθετηθεί από σκοπιμότητες μιας προεκλογικής περιόδου. Αντιθέτως, μπορούμε να δημιουργήσουμε μαζί ένα μεταρρυθμιστικό κεκτημένο το οποίο είναι προς όφελος όλων μας και βεβαίως της χώρας. Στο χέρι μας είναι να προχωρήσουμε με επιτυχία.

Σας ευχαριστώ.