

## **ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΤΕΕ.**

### **Απόψεις του ΤΕΕ σχετικά με το Ε.Π “Βελτίωση Διοικητικής Ικανότητας Δημόσιας Διοίκησης”**

Κώστας Καρατσώλης.

Επιστημονική Επιτροπή Συνεδρίου.

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

Μεταπολεμικά φάνηκαν τα καίρια προβλήματα δυσλειτουργίας της ελληνικής κρατικής μηχανής:

Οι ανάγκες της Ελληνικής Κοινωνίας για βασικές υποδομές και έλεγχο δημιούργησαν ένα δημόσιο τομέα που πήρε πάνω του το βάρος της εξέλιξης ενός κράτους .

Η έντονη παρουσία της πολιτικής ηγεσίας και το μεγάλο βάρος του πολιτικού συστήματος είχαν σαν αποτέλεσμα την δυσλειτουργία και την καχεξία του δημόσιου τομέα .

Βασικά χαρακτηριστικά : Η αναξιοκρατία στη πρόσληψη και την σταδιοδρομία.

Η γραφειοκρατία. Η πολυνομία, η σύγχυση αρμοδιοτήτων.

Οι ίδιες επισημάνσεις παρουσιάστηκαν όλα τα τελευταία χρόνια και μαζί με τα αγκάθια και τα άσχημα κληροδοτήματα του παρελθόντος προστέθηκε ο έντονος κομματισμός και η παντελής έλλειψη κουλτούρας εξυπηρέτησης του πολίτη, κάτι που ο σημερινός Έλληνας αντιλαμβάνεται σε μέγιστο βαθμό.

Μέσα από τα Κοινοτικά πλαίσια στήριξης έγιναν πολλές προσπάθειες μεταρρυθμίσεων , φαίνεται όμως τελικά πως η γραφειοκρατία και η διαφθορά νίκησαν.

- **Διαφθορά**

*Αναφέρεται στο Ε.Π ‘Η χαμηλή θέση της χώρας, σε ότι αφορά την διαφθορά, επιβεβαιώνεται και από τα συγκριτικά στοιχεία της Διεθνούς Διαφάνειας<sup>1</sup>. Τα στοιχεία αυτά κατατάσσουν για το 2005 την Ελλάδα διεθνώς στην 47η θέση, ενώ μεταξύ των 28 χωρών (μελών και υποψηφίων μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης), την κατατάσσουν στην 22η θέση. Παράλληλα, τεκμηριώνουν και τον ενδημικό χαρακτήρα της διαφθοράς, η οποία χαρακτηρίζει ένα μεγάλο εύρος τομέων δημόσιας δράσης όπως είναι οι τομείς της αδειοδότησης, της εκπαίδευσης, της δημόσιας τάξης, των τελωνείων, των υπηρεσιών υγείας, της δικαιοσύνης, και της φορολογίας. Η θέση αυτή της χώρας, επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία αδημοσίευτης έρευνας του Ελληνικού Γραφείου τής Διεθνούς*

---

1 Transparency International, 2005, Transparency International Global Corruption Barometer

*Διαφάνειας στην Ελλάδα*<sup>2</sup>, και συμφωνεί με ευρήματα της "Έρευνας σχετικά με τη λειτουργία του θεσμού του Συνηγόρου του Πολίτη"<sup>3</sup>, που καταγράφουν τις απόψεις και την εμπειρία των πολιτών από τις δημόσιες υπηρεσίες. "

- **Γραφειοκρατία**

Σε πρόσφατες έρευνες της Ε.Ε σχετικά με τη γραφειοκρατία με άριστα το 10 η χώρα μας βαθμολογήθηκε με ...3 και βρίσκεται πάνω μόνο από την Σλοβενία και τη Σλοβακία.

## **2. Βασικά σημεία του Ε.Π**

**A.** Με το παρόν Επιχειρησιακό πρόγραμμα είναι ορατό ότι έγινε προσπάθεια να καταγραφούν τα δαιδαλώδη προβλήματα της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.

Επισημαίνεται ότι υπό τον όρο Δημόσιο εντάσσονται :

- Δημόσιες υπηρεσίες της κεντρικής κυβέρνησης (υπουργεία και γενικές γραμματείες υπουργείων, γενικές γραμματείες περιφερειών) και ανεξάρτητες αρχές.
- Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ).
- Οργανισμοί της αυτοδιοίκησης (νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις και οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης).

Είναι θετικό κατ' αρχάς ότι στην κατάρτιση του Ε.Π έχουν συμπεριληφθεί και αποτελούν ερμηνευτικό φάρο

- Οι αναθεωρημένοι στόχοι της Λισσαβόνας
- Η ανάγκη βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου.
- Οι Στρατηγικές Κατευθυντήριες Οδηγίες της Πολιτικής της Συνοχής για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση

**B.** Κατά δεύτερον τα κύρια σημεία επέμβασης έχουν στοχοποιηθεί σωστά και οι δράσεις ανάγονται :

- Στην Συμμετοχή (Participation)
- Στην Εφαρμογή του Νόμου (Following the rule of law)
- Στην Διαφάνεια (Transparency)
- Στην Συναίνεση (Consensus orientation)
- Στην Ανταπόκριση (Responsiveness)
- Στην Ισονομία και ενσωμάτωση (Equitability and inclusiveness)
- Στην Αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα (Effectiveness and efficiency)
- Στην Λογοδοσία (Accountability)

---

<sup>2</sup> Ελληνικό Γραφείο της Διεθνούς Διαφάνειας, 2004, Αδημοσίευτη έρευνα για την έκταση της διαφθοράς στην Ελλάδα

<sup>3</sup> PRISMA, 2002, Αδημοσίευτη έρευνα σχετικά με την λειτουργία του θεσμού του Συνηγόρου του Πολίτη

Οι δυσλειτουργίες της Ελληνικής Διοίκησης έχουν αποκρυπτογραφηθεί και καταγραφεί.

- Η μειωμένη υποκίνηση.
- Η μειωμένη κινητικότητα.
- Η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες θέσεις της ιεραρχίας (προϊστάμενοι γενικών διευθύνσεων και διευθύνσεων).
- Η ελλιπής αξιοποίηση του προσωπικού με βάση τα προσόντα.
- Η έλλειψη προσωπικού εξειδικευμένων προσόντων σε κρίσιμους τομείς δημόσιας δράσης (π.χ. στον τομέα των ΤΠΕ ή στην λειτουργία του επιτελικού σχεδιασμού και της επεξεργασίας προγραμμάτων και πολιτικών).
- Η απουσία άσκησης σύγχρονου management, και εκπαίδευσης για την άσκησή του από τα στελέχη που κατέχουν θέσεις ευθύνης (Γενικοί Διευθυντές, προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Τμημάτων).
- Η προσήλωση στην τυπολατρική εφαρμογή του εκάστοτε ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, σε βάρος του περιεχομένου και της ποιότητας των παραγόμενων υπηρεσιών.
- Η προσήλωση στις ιεραρχικές σχέσεις, η περιχαράκωση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων και η δυσχέρεια ομαδικής εργασίας ή οριζόντιας συνεργασίας, ενδο-υπηρεσιακής ή δι-υπηρεσιακής.
- Η δυσκολία αποτελεσματικής και δημιουργικής συνεργασίας με τον ιδιωτικό τομέα με βάση το πρότυπο της εταιρικής σχέσης και επιχειρησιακής συνεργασίας σε αντιδιαστολή με το πρότυπο της συμβατικής σχέσης εργοδότη-προμηθευτή.
- Η αναντιστοιχία μεταξύ της στελέχωσης των υπηρεσιών και των πραγματικών αναγκών τους, ιδιαίτερα σε ότι αφορά προσωπικό διοικητικών καθηκόντων και προσωπικό καθηκόντων παροχής υπηρεσιών, σε ενδο-υπηρεσιακό και σε δι-υπηρεσιακό επίπεδο, ως προς τα αριθμητικά μεγέθη, τα ουσιαστικά προσόντα, και τον χρονισμό των προσλήψεων.
- Οι περιορισμένες δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης.
- Η επιβάρυνση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης.
- Η μειωμένη ικανότητα των δημοσίων υπηρεσιών για την επεξεργασία δημόσιων πολιτικών και προγραμμάτων.
- Η μειωμένη αποτελεσματικότητα στην παραγωγή υπηρεσιών και έργου.
- Η δημιουργία πρόσφορου εδάφους που καθιστά δύσκολη την διασφάλιση της διαφάνειας στις πράξεις της Δημόσιας Διοίκησης και την αντιμετώπιση της διαφθοράς.

Οι δυσλειτουργίες αυτές συναρτώνται με, και προέρχονται σε μεγάλο βαθμό από, δομικές και θεσμικές δυσκαμψίες της Δημόσιας Διοίκησης όπως ιδίως:

- Το γραφειοκρατικό, συχνά περίπλοκο και αναποτελεσματικό, θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει συνολικά την λειτουργία της δημόσιας δράσης και τις

σχέσεις των δημόσιων υπηρεσιών με το περιβάλλον και υποθάλλπει την τυπολατρία.

- Οι αποσπασματικές αλλαγές των ρυθμίσεων του θεσμικού πλαισίου που διέπει τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού.
- Η περιορισμένη ανεξαρτησία και αντίστοιχη υπευθυνότητα της υπηρεσιακής ιεραρχίας έναντι της πολιτικής ηγεσίας, σε συνδυασμό με το περιορισμένο εύρος δικαιοδοσιών των ανώτερων κλιμακίων της υπαλληλικής ιεραρχίας για τη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση οικονομικών πόρων και τη διοίκηση προσωπικού.
- Η απουσία περιγραφών θέσεων εργασίας και καθηκόντων.
- Η απουσία στοχοθεσίας, μέτρησης αποτελεσμάτων και αξιολόγησης της οικονομικότητας και της ποιότητας των παραγόμενων υπηρεσιών,
- Η απουσία ουσιαστικής ατομικής αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων με βάση το παραγόμενο έργο.
- Η έλλειψη κινήτρων και μηχανισμών υποκίνησης.
- Η συντήρηση απαρχαιωμένων δομών και πρακτικών λειτουργίας που χαρακτηρίζονται από την πολυδιάσπαση αρμοδιοτήτων, τον κατακερματισμό της δικαιοδοσίας και της ευθύνης για το παραγόμενο έργο, την αδυναμία προσαρμογής προς μεταβαλλόμενες ανάγκες και προτεραιότητες και την απουσία σχημάτων ομαδικής εργασίας.
- Οι ανεπάρκειες των διαδικασιών προγραμματισμού και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

### **Γ. Το Ανθρώπινο Δυναμικό στο Ε.Π.**

Στατιστικά στοιχεία για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στις υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης δεν τηρούνται συνολικά. Τα διαθέσιμα στοιχεία προέρχονται από τις ετήσιες απογραφές δημοσίων υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και δεν καλύπτουν τους απασχολούμενους με συμβάσεις έργου και σημαντικές κατηγορίες μόνιμου προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης (εκπαιδευτικοί, προσωπικό σωμάτων ασφαλείας, κλπ.). Τα στοιχεία αυτά προσδιορίζουν τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων στους 291.100 για το 2004 (Κεντρική κυβέρνηση 31%, ΝΠΔΔ 40%, Αυτοδιοίκηση 28%), και περιορίζονται στην ετήσια απογραφή του αριθμού του απασχολούμενου προσωπικού κατά κατηγορία υπηρεσιών (υπηρεσίες της κεντρικής κυβέρνησης, ΝΠΔΔ, οργανισμοί της αυτοδιοίκησης) και σε βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία), κατηγορίες κλάδων με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης (πανεπιστημιακής, τεχνολογικής, δευτεροβάθμιας, υποχρεωτικής εκπαίδευσης), και χρόνο υπηρεσίας.

Τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν το έτος 2004 (βλέπε Παράρτημα 2.5) και συνοψίζονται ως εξής:

- Τάση αύξησης προσωπικού, κατά 5% μεταξύ 2000 και 2004 (Κεντρική κυβέρνηση 12%, ΝΠΔΔ +3%, Αυτοδιοίκηση +35%).

- Τάση αύξησης του ποσοστού πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ και ΤΕΙ), από 31% το 2000 σε 34% το 2004 (Κεντρική κυβέρνηση από 39% σε 39%, ΝΠΔΔ από 31% σε 35%, Αυτοδιοίκηση από 17% σε 26%)
- Τάση γήρανσης του προσωπικού, 64% άνω των 44 ετών το 2004 έναντι 56% το 2000.
- Υστέρηση, παρά την αυξητική τάση, της συμμετοχής των γυναικών σε ανώτερες θέσεις διοίκησης (θέσεις προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων και διευθύνσεων), συμμετοχή 34% σε θέσεις Γενικού Διευθυντή και 41% σε θέσεις διευθυντή έναντι συμμετοχής 51% στο σύνολο του προσωπικού ΠΕ και ΤΕ από το οποίο στελεχώνονται οι θέσεις προϊσταμένων.

#### *Ποιοτικά στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό*

Ορισμένα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης είναι διαθέσιμα από έρευνα πεδίου που διεξήχθη από το Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης το 1996 η οποία κατέγραψε τις αντιλήψεις δημοσίων υπαλλήλων για τον ρόλο τους και την εμπειρία τους από το περιβάλλον της Δημόσιας Διοίκησης<sup>5</sup>. Χαρακτηριστικά ευρήματα της έρευνας, ως προς τα οποία εκτιμάται ότι η κατάσταση δεν έχει μεταβληθεί σημαντικά από τον χρόνο διεξαγωγής της έρευνας, τα οποία αναδεικνύουν ορισμένες από τις δυσλειτουργίες της Δημόσιας διοίκησης, αποτελούν:

- Το ποσοστό των υπαλλήλων με θεωρητικές σπουδές: 52%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που θεωρεί ότι η επιπρόσθετη επιμόρφωση δεν εκτιμάται: 53%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που δεν έχει αλλάξει αντικείμενο τα τελευταία 5 χρόνια: 42%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που πιστεύει ότι ο υπάλληλος δεν πρέπει στη διάρκεια της θητείας του να αλλάζει αντικείμενο γιατί δεν θα μπορέσει αν εξειδικευθεί καλά σε κάτι: 20%, ή, γιατί οι μετακινήσεις χρησιμεύουν για πολιτικούς διωγμούς: 10%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που πιστεύει ότι η πλειονότητα των συναδέλφων τους επέλεξαν τη δημοσιονομική γιατί ήθελαν μια δουλειά με σίγουρο μισθό: 88%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που πιστεύει ότι οι συνάδελφοί τους δεν έχουν τοποθετηθεί στις θέσεις τους ανάλογα με τα προσόντα και τις ικανότητές τους: 88%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που δεν πιστεύει ότι το ισχύον σύστημα κρίσεων και προαγωγών εξασφαλίζει αντικειμενικότητα στις κρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων: 8%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που πιστεύει ότι η πολιτική παρέμβαση δεν είναι καθόλου καθοριστική στις κρίσεις των προϊσταμένων: 8%.
- Το ποσοστό των υπαλλήλων που πιστεύει ότι προϊστάμενος πρέπει να γίνεται όποιος αποδεικνύει ότι είναι καλύτερος στη δουλειά: 77%.

Σχετικά ικανοποιητική ανάλυση υπάρχει στο Ε.Π για την εκπαίδευση και την επιμόρφωση, την λήψη θεσμικών μέτρων σχετικά με το υπηρεσιακό καθεστώς του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης

Αναφέρεται επίσης ότι υπάρχει δυσλειτουργία στο σύστημα προαγωγών με εφαρμογή αντικειμενικών και μετρήσιμων κριτηρίων, μέρος των οποίων συνδέεται με την εκπαίδευση, στην επιτάχυνση της εξέλιξης υπαλλήλων με διδακτορικούς και μεταπτυχιακούς τίτλους και στην ενίσχυση της κινητικότητας του προσωπικού. Καθιερώνει επίσης τριετή θητεία για τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων καθώς και ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων με τη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργάνων.

Όμως τα μέτρα αυτά δεν αρκούν για να ανατρέψουν εγγενείς παγιωμένες δυσλειτουργίες του τομέα του ανθρώπινου δυναμικού.

**Βασικό πρόβλημα και στον τομέα αυτό αποτελεί το γεγονός ότι τα θεσμικά μέτρα δεν εντάσσονται σε μια ολοκληρωμένη πολιτική ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και δεν συνοδεύονται από αλλαγές στις πρακτικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στο επίπεδο των υπηρεσιών.**

Οι προσπάθειες απλούστευσης των διοικητικών διαδικασιών χρονολογούνται από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 στο πλαίσιο της γενικότερης πολιτικής βελτίωσης των σχέσεων κράτους-πολίτη. Με πρόσφατες ρυθμίσεις (Ν. 3242/2004, Ν. 3345/2005, Ν. 3448/2006):

Διαδικασίες αξιολόγησης των νομοθετικών ρυθμίσεων έχουν εισαχθεί πρόσφατα, αλλά για να αποδώσουν απαιτούν αποτελεσματικούς μηχανισμούς εφαρμογής και την κωδικοποίηση των ισχυουσών ρυθμίσεων.

### **3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΟ Ε.Π**

Το αναπτυξιακό όραμα του επιχειρησιακού προγράμματος συνοψίζεται στην "δημιουργία μιας πολιτο-κεντρικής, αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης διακυβέρνησης", με στόχο την μετάβαση "από την διαχείριση αρμοδιοτήτων και διαδικασιών στην διοίκηση πολιτικών, αποτελεσμάτων και υπηρεσιών".

. Αποτελεσματική και αποδοτική δημόσια διοίκηση,

. Ανοιχτή, δίκαιη και συμμετοχική δημόσια διοίκηση

#### 4. ΣΧΟΛΙΑ του ΤΕΕ

*Το ΤΕΕ θεωρεί ότι πλέον πρέπει να δημιουργηθεί μια Διοίκηση των Αποτελεσμάτων.*

Η πολιτική θα πρέπει να είναι συνολική και σε βάθος.

Παρ' όλο που τα προβλήματα καταγράφονται με σαφήνεια και μεθοδικότητα σε επίπεδο δράσεων η συνολική εικόνα του Ε.Π. παρουσιάζει στοιχεία συγκεντρωτισμού .

Το ίδιο συμβαίνει με την γενικότερη πολιτική αλλαγών και μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης.

Σοβαρό παράδειγμα συγκεντρωτισμού και λανθασμένων ενδεικτικών λύσεων του προβλήματος παρουσιάστηκε στο προσχέδιο νόμου για το πλαίσιο διαχείρισης και ελέγχου που τέθηκε σε διαβούλευση το τελευταίο διάστημα.

Στην διάρκεια της διαβούλευσης για την προετοιμασία του ΕΣΠΑ 2007-2013, ομόφωνο ήταν το αίτημα των κοινωνικών εταίρων, όπως επίσης και των φορέων του δημόσιου τομέα, για την ανάγκη **απλούστευσης των διαδικασιών** στην διαχείριση των Ε.Π. 2007-2013.

Το πιο σημαντικό στοιχείο όλων των μεταρρυθμίσεων των προηγούμενων χρόνων αλλά και σύμφωνα με τις παρούσες αλλαγές είναι το εξής:

Αναρωτιόμαστε αλήθεια αν όλες οι Α.Ε ,οι ενδιάμεσοι φορείς ,οι μηχανισμοί ελέγχου και υλοποίησης που δημιουργήθηκαν και θα δημιουργηθούν θα τερματίσουν το έργο τους με το πέρας των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων.

Αναρωτιόμαστε αν δημιουργείται μια δημόσια διοίκηση με ημερομηνία λήξης, χωρίς ορίζοντα, με μόνο στόχο την παροδική λύση κάποιων προβλημάτων.

Η Δημόσια Διοίκηση με σεβασμό απέναντι στον πολίτη πρέπει να λειτουργήσει μέσα σ ένα σύγχρονο συνολικό μοντέλο ανάπτυξης πέρα από χρονικά όρια προγραμματισμού με μόνο στόχο την εξυπηρέτηση του πολίτη και την εύρυθμη λειτουργία του κράτους.

Αναγνωρίζουμε σαφώς ότι

προσπάθειες έγιναν και άλλαξαν δεδομένα και αντιλήψεις έστω και καθυστερημένα και με τα

όποια αρνητικά αποτελέσματα :

Εθνικό Κτηματολόγιο,  
Taxisnet,  
Πρόγραμμα Σύζευξης,

Πρόγραμμα Πολιτεία  
Πρόγραμμα Κλεισθένης  
Πρόγραμμα Inspire,

- Το 1997 είχαμε μια σημαντική αλλαγή στη διοικητική δομή της Ελλάδας, με την υλοποίηση του Προγράμματος Καποδίστριας. Η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών των τοπικών διοικητικών αρχών και η εισαγωγή νέων υπηρεσιών προς τους πολίτες σε τοπικό επίπεδο έγινε με αργά βήματα και παρουσιάζει ακόμη και σήμερα πολλά προβλήματα. Είναι αναγκαία η μεθοδολογική παρακολούθηση, ο έλεγχος και η παρέμβαση του κράτους. Ένας έλεγχος ουσιαστικός που στόχο θα έχει την βελτίωση της ικανότητας της τοπικής αυτοδιοίκησης, την ενίσχυσή και την ενδυνάμωσή της.

## 5. Συγκεκριμένες προτάσεις για την Δημόσια Διοίκηση.

1. Πρέπει να αντιληφθούμε ότι οι σημαντικοί δείκτες είναι οι δείκτες αποτελεσματικότητας, ποιότητας και παραγωγικότητας.
2. Επίσης πρέπει να καλλιεργηθούν στη Δημόσια Διοίκηση όχι μόνο νέες Αρχές Διαχείρισης, Ελέγχου κτλ. Πρέπει να καλλιεργηθεί ηθικό βάθος και υπηρεσιακή συνείδηση των στελεχών του κράτους, γιατί μόνο έτσι θα υπηρετηθεί καλύτερα η κοινωνία και το δημόσιο συμφέρον.
3. Η πραγματική μεταβολή και μεταρρύθμιση θα επέλθει όταν η ανάδειξη της φυσικής ηγεσίας του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος δεν θα εξαρτάται από τις εκάστοτε πολιτικές ή κομματικές ηγεσίες και προτιμήσεις.
4. *Νέοι άνθρωποι. Από τα στοιχεία που αναλύθηκαν στο ίδιο το Ε.Π προκύπτει ότι η αναδιάρθρωση της Δημόσιας Διοίκησης προϋποθέτει την στελέχωση υπηρεσιών με νέους ανθρώπους οι οποίοι πλέον πραγματικά "κουβαλούν" μαζί τους τις νέες τεχνολογίες και ευχόμαστε όλοι και μια νέα κουλτούρα σχετικά με την εξυπηρέτηση του πολίτη και την παροχή διοικητικών υπηρεσιών.*
5. Κάθε θέση δημόσιου λειτουργού θα πρέπει να περιγράφεται σύμφωνα με τις σύγχρονες απαιτήσεις και όχι σύμφωνα με τις δυνατότητες του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού. Κάτι τέτοιο θα υποχρεώσει τους δημόσιους λειτουργούς να ενημερώνονται και να γίνονται πιο αποτελεσματικοί στις υπηρεσίες τους προς τον πολίτη. Ακόμη, οι

κατάλληλοι επιστήμονες θα ασχολούνται με το σωστό αντικείμενο και δεν θα υπάρχει η σπατάλη γνώσης και εμπειρίας

6. Οι ρόλοι των Υπουργείων και των μηχανισμών πρέπει να είναι ξεκάθαροι. Στη παρούσα φάση υπάρχει μια σύγχυση.

Π.Χ ο έλεγχος στη διαδικασία των δημοσίων έργων υπάρχει είναι νομοθετημένος και λειτουργεί . Όταν μια διαχειριστική αρχή επεμβαίνει ελεγκτικά και συγκεντρωτικά σε ένα ευρύτερο πλαίσιο , σε μια δομημένη διαδικασία δημιουργεί επιπλέον γραφειοκρατία, πολυνομία, σύγχυση και τελικά σύγκρουση με αποτέλεσμα ο τελικός συναλλασσόμενος να βολοδέρνει ανάμεσα σε αντιφάσεις της μιας ή της άλλης αρχής.

## **6. Αναβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης και μηχανικοί**

Κατ' αρχάς οι Μηχανικοί επιδιώκουν και απαιτούν την άμεση αναδιάρθρωση των τεχνικών υπηρεσιών, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν την βάση αλλαγής του νέου μοντέλου δημόσιας διοίκησης. Είναι ένας έμμεσος τρόπος να επισπεύσουν τις διαδικασίες αναμόρφωσης του δημόσιου τομέα κάτι που θα έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία και που θα ενισχύσει και την εικόνα των μηχανικών.

Οι Μηχανικοί επιδιώκουν **Την ανασυγκρότηση , τον ανασχεδιασμό των Τεχνικών Υπηρεσιών του Δημοσίου** και τη διασφάλιση ποιότητας για την πιστοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών τους, έτσι ώστε κατάλληλα στελεχωμένες και αναβαθμισμένες οι Δημόσιες Τεχνικές Υπηρεσίες να καταστούν ικανές να αναλάβουν και να ασκήσουν όλες τις αρμοδιότητες που σήμερα ασκούν ιδιωτικοποιημένες μορφές του (Ανώνυμες Εταιρίες , Εταιρίες Συμβούλων κλπ).

**Οι μηχανικοί επιδιώκουν Την υποχρεωτική συνεχιζόμενη Επιμόρφωση** των Διπλωματούχων Μηχανικών Δημοσίων Υπαλλήλων σύμφωνα με τις προτάσεις του ΤΕΕ και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας των Μηχανικών του Δημοσίου.

Η πρώτη προϋπόθεση για να υπάρξουν τέτοιες πολιτικές είναι να μην κλείνουμε τα μάτια στο πρόβλημα, αλλά να παραδεχτούμε ότι είναι πραγματικό και ότι πρέπει να το αντιμετωπίσουμε. Θα πρέπει και οι μηχανικοί συνεπώς να μιλήσουν αυτοκριτικά για τους «ρόλους» που αναλαμβάνουν αλλά και τις «θέσεις» που κατέχουν στην λειτουργία του δημόσιου τομέα.

Θα αναφέρω για μια ακόμη φορά ότι

*Περιμένουμε όλοι μια Διοίκηση των Αποτελεσμάτων.*

*Οι σαφείς δείκτες και τα κριτήρια αποτελεσματικότητας, είναι αυτά της ποιότητας και παραγωγικότητας*

*Ηθική ικανότητα είναι στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη σε κάθε αξιολόγηση και κάθε κομμάτι του μηχανισμού του δημοσίου.*

## **7 ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Η εφαρμογή του ΕΣΠΑ 2007-2013 πρέπει να συμβαδίζει με ένα νέο μοντέλο οργάνωσης και αποκεντρωμένης διοίκησης, ενίσχυση του ρυθμιστικού ρόλου του Κράτους και ένα ευρύ πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων για την βελτίωση της αποτελεσματικότητας του.

Παράλληλα, οι μηχανισμοί σχεδιασμού και εφαρμογής του ΕΣΠΑ πρέπει να ανταποκρίνονται στις ακόλουθες απαιτήσεις:

- Μείωση της γραφειοκρατίας και απλοποίηση των διαδικασιών εφαρμογής των προγραμμάτων μέχρι του βαθμού που επιτρέπουν οι Κοινοτικοί Κανονισμοί με αξιοποίηση της υποδομής και της τεχνογνωσίας που αποκτήθηκε σε όλα τα επίπεδα.
- Ανοικτές, διαφανείς και αποκεντρωμένες διαδικασίες επιλογής έργων και δράσεων αλλά με αυστηρά κριτήρια, μακριά από συντεχνιακές ή τοπικιστικές αντιλήψεις.
  - Συνεχής βελτίωση του συστήματος προκήρυξης – αξιολόγησης – ανάθεσης -υλοποίησης – ολοκλήρωσης των έργων με γνώμονες τη διαφάνεια, την ποιότητα την επίσπευση και την οικονομικότητα.
- Ανάδειξη του επιτελικού και εποπτικού ρόλου της κεντρικής δημόσιας διοίκησης και των υπουργείων . Αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων.
- Εθνικός προγραμματισμός με ουσιαστική αποκέντρωση, ενεργοποίηση μηχανισμών δημοκρατικής διαβούλευσης και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και της κοινωνίας των πολιτών.