



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



***Διακυβέρνηση, Δημόσιος Τομέας και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ:
Αντιλήψεις, Πεποιθήσεις και Προσεγγίσεις στην Ελλάδα.***

Αντώνιος Αλ. Μαγουλάς

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη
Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



***ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ,
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΝΕΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ:
ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.***

Αντωνίου Α. Μαγουλά Α.Μ.: 05618

Επιβλέπων: Θ. Παπαηλίας, Ομότιμος Καθηγητής
*Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής*

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη
Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2022



University of West Attica
School of Administration, Economic, and Social Sciences
Department of Accounting & Finance
M.Sc. in Public Economics and Policy



**GOVERNANCE,
PUBLIC SECTOR AND NEW PUBLIC MANAGEMENT:
PERCEPTIONS, MINDSETS AND ADAPTATIONS IN GREECE.**

Antonios A. Magoulás, R.N.: 05618

Supervisor: T. Papailias, Professor Emeritus
*Dept. of Accounting & Finance
University of West Attica*

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2022



**ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ,
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΝΕΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ:
ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 12^η Μαΐου 2022

| Α/α | ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ | ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ | ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ |
|-----|------------------------|---|------------------|
| 1 | Θεόδωρος Παπαηλίας | Ομότιμος Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | |
| 2 | Αλίνα Χυζ | Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | |
| 3 | Δημήτριος Σταυρουλάκης | Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | |

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η *Μαγουλάς Αντώνιος* του *Αλεξίου*, με αριθμό μητρώου *05618* φοιτητής/τρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών *Δημόσια Οικονομική & Πολιτική* του Τμήματος *Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής* της Σχολής *Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών* του Πανεπιστημίου *Δυτικής Αττικής*, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο Δηλών

Αντώνιος Α. Μαγουλάς

*** Όνομα Επώνυμο/Ιδιοτητα**

Ψηφιακή Υπογραφή

*** Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.**

Στους γονείς μου
και την οικογένειά μου

*«Σε κάθε μεγάλη μοναρχία της Ευρώπης,
η πώληση κτημάτων του Στέμματος θα απέδιδε
πολύ μεγαλύτερα έσοδα από οποιαδήποτε έσοδα
έδωσαν ποτέ τα κτήματα αυτά στο Στέμμα ...
Όταν τα κτήματα του Στέμματος έγιναν ιδιωτικές ιδιοκτησίες
μετά την πάροδο λίγων χρόνων
βελτιώθηκαν και καλλιεργήθηκαν καταλλήλως.»*
ANTAM ΣΜΙΘ, Ο ΠΛΟΥΤΟΣ ΤΩΝ ΕΘΝΩΝ (1776)

Η υλοποίηση της διπλωματικής μου εργασίας άνευ της υποστήριξης, της ενθάρρυνσης, της ανοχής και της ανεκτικότητας ορισμένων ανθρώπων δεν ήταν εφικτή και πραγματοποιήσιμη. Ως ένδειξη ευγνωμοσύνης τους ευχαριστώ δημοσίως σεβόμενος όμως την επιθυμία τους για την ανωνυμία.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντές μου στο ΜΠΣ για την συμβολή τους ανεξαιρέτως κατά την φοίτηση μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες εκφράζω στον επιβλέποντα κ. Θεόδωρο Παπαηλία,
Καθηγητή
του

Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής
του

Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής
για την πολύτιμη βοήθειά του στην εκπόνηση της εν λόγω εργασίας
αλλά πάνω από όλα κυρίως για την ηθική του υποστήριξη.

Διακυβέρνηση, Δημόσιος τομέας και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ: Αντιλήψεις, Πεποιθήσεις και Προσεγγίσεις στην Ελλάδα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Την τελευταία τεσσαρακονταετία στην Ελλάδα, ο Δημόσιος Τομέας αποτελεί ένα συνεχές πεδίο συνεχούς κριτικής αναφορικά με την αποτελεσματικότητά του, την αποδοτικότητα του, προβληματικό, δυσκίνητο και ανεπαρκές να αντιμετωπίσει την γενικότερη επικρατούσα κοινωνική και οικονομική συνθήκη των αλλαγών που επικρατούν παράλληλα.

Πέραν όμως αυτής της κριτικής, ο Ελληνικός Δημόσιος Τομέας, υποκείμενος σε συνεχείς μεταβολές, υπό την χρήση διαφόρων εννοιών “δημόσιας αλλαγής”, “εκσυγχρονισμός”, “μεταρρυθμίσεις”, καθίσταται μονίμως σε οικονομικές εκθέσεις και μελέτες, ακαδημαϊκές έρευνες και αναλύσεις, ακόμα και σε πολιτικές αντιπαραθέσεις μεταξύ των δρώντων πολιτικών σχηματισμών (πολιτικά κόμματα), ως ο μόνιμος υπαίτιος, αστοχιών, αποτυχιών σχεδόν για το σύνολο δραστηριότητας της χώρας.

Βεβαίως, η συνεχής μεταρρυθμιστική τάση, δεν είναι αναπόφευκτη, καθόσον ο Δημόσιος Τομέας εν γένει, είναι ταυτόσημος με την κοινωνικο-οικονομική εξέλιξη της κοινωνίας μίας χώρας και της εθνικής οικονομίας της.

Ήτοι, η όποια δράση ή επιδίωξη μεταρρύθμισης ή αλλαγής του Δημοσίου Τομέα, έγκειται στο πλαίσιο των φορέων άσκησης πολιτικής εξουσίας και της απρόσκοπτης προσήλωσής του στην επιδίωξη και ολοκλήρωση αυτής.

Στον Ελληνικό χώρο, κατά πόσο αυτό απαντάται ή όχι είναι λίγο πολύ συγγνωστό. Η ευθύνη του πολιτικού συστήματος για την αδυναμία προώθησης των οιονδήποτε μεταρρυθμίσεων, είναι καθοριστική. Ωστόσο, όπως θα αναλυθεί περαιτέρω, εκλείπει η ουσιαστική και εκτενή διερεύνηση του μεγέθους ευθύνης του πολιτικού συστήματος, από τις όποιες αναλύσεις και εκθέσεις αξιολόγησης με ενίοτε μία λιτή ενδεχομένως περιληπτική αναφορά.

Λέξεις Κλειδιά: Δημόσια Διακυβέρνηση, Δημόσιος Τομέας, Δημόσια Διοίκηση, Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, Οικονομική Ανάπτυξη, Μετα-Διακυβέρνηση.

GOVERNANCE, PUBLIC SECTOR AND NEW PUBLIC MANAGEMENT: PERCEPTIONS, MINDSETS AND ADAPTATIONS IN GREECE

ABSTRACT

For the past four decades, the Public Service or Civil Service has been on the focus of reforms. Within this broad spectrum the Hellenic Public Service faces the critique and the blame for all misconceptions, delays misconstructions occurred , despite the efforts that have been made. On the same path rests the entire Public Sector, with a minimal reference, if any, analyzing in full the crucial factor upon the Public Policy makers, namely the Political Parties. This study will try to provide a comparative analysis on the elements that lies within the framework of the bodies exercising political power and its unhindered commitment to pursuing and completing it.

Keywords: Public Governance, Public Sector, Public Administration, New Public Management, Economic Development, New Public Governance

Περιεχόμενα

| | |
|--|-------------|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | xv |
| ABSTRACT | xvii |
| Ευρετήριο Γραφημάτων | xxi |
| Ευρετήριο Πινάκων | xxii |
| Ευρετήριο Συντομογραφιών | xxiii |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 1 |
| 1. <i>Ερευνητικός Στόχος και Υποθέσεις</i> | 2 |
| 2. <i>Δομή</i> | 3 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο | |
| ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ , ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ και ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ | 5 |
| 1.1. <i>Δημόσιος Τομέας</i> | 5 |
| 1.2. <i>Δημόσια Διοίκηση</i> | 5 |
| 1.3. <i>Δημόσια Διαχείριση</i> | 7 |
| 1.4. <i>Δημόσια Διοίκηση κατά Δημόσιας Διαχείρισης: Ομοιότητες και Διαφορές.</i> | 8 |
| 1.5. <i>Διακυβέρνηση</i> | 8 |
| 1.6. <i>Διαφθορά</i> | 10 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο | |
| Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ | 11 |
| 2.1. <i>Ιστορική Αναδρομή</i> | 11 |
| 2.2. <i>Στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης</i> | 14 |
| 2.3. <i>Διάθρωση και Διάκριση Στελεχιακού Δυναμικού Δημόσιου Τομέα</i> | 16 |
| 2.4. <i>Ο Μύθος της Διχοτόμησης Δημόσιας Διοίκησης και Πολιτικής Εξουσίας</i> | 18 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο | |
| ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ‘ΔΙΟΙΚΕΙΝ’ | 21 |
| 3.1. <i>Εισαγωγικά</i> | 21 |
| 3.2. <i>Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ</i> | 22 |
| 3.3. <i>Απαρχές του Νέου Δημόσιου ‘Διοικείν’ και Οικονομική Ανάπτυξη</i> | 23 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο | |
| ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 33 |
| 4.1. <i>Αντιλήψεις</i> | 33 |
| 4.2. <i>Πεποιθήσεις</i> | 34 |
| 4.3. <i>Προσεγγίσεις</i> | 38 |

| | |
|---|------------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο | |
| ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ | 43 |
| <i>5.1. Μικτή Μεθοδολογική Προσέγγιση</i> | 43 |
| <i>5.2. Ερευνητικοί Περιορισμοί</i> | 44 |
| <i>5.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων</i> | 45 |
| <i>5.4. Διαμόρφωση, Δομή και Χρήση Ερωτηματολογίων.</i> | 45 |
| <i>5.4.1. Ερωτηματολόγιο GEN-01.</i> | 46 |
| <i>5.4.2. Ερωτηματολόγιο DD-01.</i> | 47 |
| <i>5.5. Συνεντεύξεις</i> | 48 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο | |
| ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ | 49 |
| <i>6.1. Μελέτη Περίπτωσης : ΕΝΦΙΑΝΤ - ΝΕΩΡΙΟΝ Ε.Π.Ε. ΣΥΡΟΥ .</i> | 49 |
| <i>6.2. Μελέτη Περίπτωσης : Πρόγραμμα ΞΕΝΙΑ</i> | 53 |
| <i>6.3. Μελέτη Περίπτωσης : Πρώην Ι.Γ.Μ.Ε.</i> | 55 |
| <i>6.4. Μελέτη Περίπτωσης : Ταλαιπωρία Πολιτών από Δημόσιες Υπηρεσίες.</i> | 59 |
| <i>6.5. Μελέτη Περίπτωσης : Απόσπαση Υπαλλήλου ΟΤΑ Α' σε Υπουργείο</i> | 61 |
| <i>6.6. Μελέτη Περίπτωσης : Μετατάξεις Υπαλλήλων διαφορετικής Ειδικότητας</i> | 64 |
| <i>6.7. Μελέτη Περίπτωσης : Μετάταξη βάσει Κινητικότητας Υπαλλήλων Δ.Δ.</i> | 66 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο | |
| ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ | 69 |
| <i>7.1. Αποτελέσματα Ανάλυσης έρευνας GEN-01</i> | 69 |
| <i>7.2. Αποτελέσματα Ανάλυσης έρευνας DD-01</i> | 74 |
| <i>7.3. Αποτελέσματα Συνεντεύξεων</i> | 81 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο | |
| ΕΠΙΛΟΓΙΣΜΟΙ | 89 |
| <i>8.1. Σύνοψη Συμπερασμάτων</i> | 89 |
| <i>8.2. Προτάσεις</i> | 91 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 93 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι (Ερωτηματολόγιο GEN01) | 99 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ (Ερωτηματολόγιο DD01) | 103 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ (Ερωτήσεις Συνεντεύξεων) | 107 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV (Enfield 8000 and Enfield 8000 Bicini) | 109 |

Ευρετήριο Γραφημάτων

| | |
|---|----|
| 1. 1 ΧΑΡΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ | 7 |
| 1. 2 ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ | 9 |
| 2. 1. ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ | 18 |
| 3. 1. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ | 29 |
| 3. 2. ΤΥΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ | 30 |
| 3. 3. ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ | 32 |
| 4. 1. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ | 35 |
| 4. 2. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε. | 39 |
| 5.1. 1 ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΡΙΓΩΝΟΠΟΙΗΣΗΣ | 44 |
| 7.1. 1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 69 |
| 7.1. 2 ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ | 70 |
| 7.2. 1: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 75 |
| 7.2. 2. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 76 |
| 7.2. 3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 77 |
| 7.2. 4. ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΕΣΔΔΑ ΣΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ DD-01 | 80 |

Ευρετήριο Πινάκων

| | |
|--|----|
| 2. 1. ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΑΦΟΡΟΥΣΕΣ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ | 13 |
| 3. 1. ΟΡΑΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ | 22 |
| 4. 1. ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΙΣ 1974-2019. | 40 |
| 5.4. 1. ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ GEN-01 | 46 |
| 5.4. 2. ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ DD-01 | 47 |
| 7.1. 1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 71 |
| 7.1. 2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 71 |
| 7.1. 3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 72 |
| 7.1. 4. ΑΠΟΨΗ ΚΟΙΝΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ Α.Δ.Α. ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 72 |
| 7.1. 5. ΛΗΨΗ ΕΠΙΡΡΩΝ ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ GEN-01 | 73 |
| 7.2. 1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ Δ.Δ. ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 78 |
| 7.2. 2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 78 |
| 7.2. 3. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 79 |
| 7.2. 4. ΕΝΔΟΓΕΝΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ DD-01 | 79 |
| 7.2. 5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ DD-01 | 81 |

Ευρετήριο Συντομογραφιών

| | |
|------------------|--|
| ΑΔΑ | Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές |
| ΑΕΙ | Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα |
| Α. Ν ή ΑΝ | Αναγκαστικός Νόμος |
| ΑΣΔΥ | Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών |
| ΑΔΙΣΠΟ | Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου |
| ΒΔ | Βασιλικό Διάταγμα |
| ΑΣΕΠ | Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού |
| ΓΛΚ | Γενικό Λογιστήριο του Κράτους |
| ΔΕ | Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης |
| ΕΕ | Ευρωπαϊκή Ένωση |
| ΕΟΚ | Ευρωπαϊκές Οικονομικές Κοινότητες |
| ΕΚΔΔΑ | Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης |
| ΕΛ.ΣΤΑΤ. | Ελληνική Στατιστική Αρχή |
| ΕΣΔΔΑ | Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης |
| ΕΣΤΑ | Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης |
| ΙΔΑΧ | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου |
| ΙΔΟΧ | Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου |
| ΙΝ.ΕΠ. | Ινστιτούτο Επιμόρφωσης |
| Ν. ή ν. | Νόμος |
| ΝΠΔΔ | Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου |
| ΝΠΙΔ | Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου |
| Π.Δ. | Προεδρικό Διάταγμα |
| ΠΕ | Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης |
| ΠΟΛ | Πολυγραφημένη Υπουργική Εγκύκλιος |
| ΣΕΕΔΔ | Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης |
| Σ.ΕΘ.Α | Σχολή Εθνικής Αμύνης |
| ΤΕ | Τεχνολογικής Εκπαίδευσης |
| ΤΕΙ | Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα |
| ΤτΕ | Τράπεζα της Ελλάδας |
| ΥΕ | Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης |

| | |
|------------|---------------------------------|
| ΥΚ | Υπαλληλικός Κώδικας |
| ΥΣ | Υπηρεσιακό Συμβούλιο |
| ΦΕΚ | Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Επί σειρά μελετών, πάγιος κύριος οικονομικός παράγοντας αναδεικνύεται ο δημόσιος τομέας και οι αυξητικές του διαρθρώσεις επί οικονομικών κρατικών μεγεθών, ήτοι δημοσιονομικών και οικονομικών μεγεθών, τα οποία αποτελούν κρίσιμα συστατικά του πυρήνα της οικονομικής ανάπτυξης μια χώρας.

Η παρούσα μελέτη, επιδιώκει να εστιάσει μία προσέγγιση σε ανάλυση των αντιλήψεων και προσεγγίσεων του Δημόσιου Τομέα ως οικονομικού και επιχειρηματικού παράγοντα, και των δυνατοτήτων του επί της οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα και της συμβολής του στο ΑΕΠ υπό την συγκριτική ανάλυση και την εξέταση της εκάστοτε πολιτικής εξουσίας ως κυβερνητικού δρώντα επί της Δημόσιας Πολιτικής που ασκήθηκε.

Κατά την διάρκεια προγενεστέρων ετών, και δὴ μεταπολεμικῶς, ἡ Ελλάδα, διέθετε μια ποικιλόμορφη και ικανή εθνική στρατηγική αξιοποίησης και οικονομικής ανάπτυξης τομέων παραγωγής. Με την έλευση των τελευταίων δεκαετιών παρά την τεχνολογική πρόοδο, την ανάπτυξη γνώσης, και της ανάδειξης σε ισχυρό παράγοντα του ανθρωπίνου κεφαλαίου (Solow,1994), αυτή η εθνική στρατηγική αξιοποίησης και οικονομικής ανάπτυξης, απωλέσθη. Ταυτόχρονα, η παράλληλη προοδευτική ανέλιξη της επονωμαζόμενης ‘Ρεηγκανικής και Θατσερικής’ οικονομικής θεώρησης και της εν γένει νεοφιλελεύθερης οικονομικής θεωρίας που επικράτησε, παγκοσμίως, και του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (Pollitt 1990, Hood 1991, Osborne-Gaebler 1992), στην Ελλάδα ημιεφαρμόσθηκε, και συχνάκις ουδέποτε υιοθετήθηκε, ως εσφαλμένα υποστηρίζεται.

Βάσει των προαναφερθέντων, πολλά ερωτήματα εγείρονται που σαφώς ανάγονται στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, των επιλογών και μεθόδων λήψης αποφάσεων επί της βάσης των οικονομικών μεγεθών και της ευρωστίας οικονομικών παραγόντων προς βελτίωση συνθηκών και όρων επί ΑΕΠ, και της συστηματικής κατάπτωσης fait accompli του δημοσίου τομέα, ως παράγοντα οικονομικής ανάπτυξης, επικερδή, και ουχί ως απλού συντελεστή διεύρυνσης ελλειμματικού χαρακτήρα, με κύριο πρόσημο την “αντιπαραγωγικότητα” του εν Ελλάδι, όταν κάτι αντίστοιχο δεν σημειώνεται σε άλλες χώρες όπως η Αυστραλία και η Νέα Ζηλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, στις χώρες της Σκανδιναβικές χώρες, σε χώρες της Βορείου Αμερικής ακόμα και της Λατινικής Αμερικής.

Ανακύπτουν ερωτήματα και προβληματισμοί, πώς στρατηγικές πολιτικές και τακτικές που υιοθετήθηκαν και εφαρμόσθηκαν από τον δημόσιο τομέα επί παραγωγικής,

διαφόρων τομεακών διαρθρώσεων, ισχυρής οικονομικής ανάπτυξης , μετά συμβολής επί του ΑΕΠ, αναδεικνύοντας την χώρα σε ‘Τίγρη της Ευρώπης’ στις μεταπολεμικές δεκαετίες, αυτές κατέστησαν αργότερα, αδύναμες και αντιπαραγωγικές (OECD 2011).

Ήτοι φθίνουσας αποδοτικότητας, και τελικώς μηδενικής ή αρνητικής αποδοτικότητας, ενώ κατά την ίδια χρονική περίοδο (timeline) στον ίδιο χρόνο, υφίσταται η ανέλιξη προόδου του τεχνολογικού χάσματος και μείωσης αυτού (Abramowitz 1986, Dowrick, 1992), της ισχυροποίησης του ανθρωπίνου κεφαλαίου (Solow,1994), της διεύρυνσης και ραγδαίας ενσωμάτωσης της E&A, όπου, αντί να θέσουν επικουρική εξασφάλιση στην διατήρηση, διεύρυνση και διασφάλιση ζωοφόρου οικονομικής ανάπτυξης των στρατηγικών αυτών του δημοσίου τομέα, εκμηδένισαν ή και τον αποδυνάμωσαν ως πυλώνα οικονομικής ανάπτυξης και μεγέθυνσης, υπό το πρίσμα πολιτικών καθαρών επιλογών και πολιτικής σκοπιμότητας.

1. Ερευνητικός Στόχος και Υποθέσεις

Ως αναφέρθηκε ανωτέρω, υπό το πρίσμα της λειτουργίας της υπόθεσης *catching up* , *forging ahead*, *falling behind* του Abramowitz (1986), ο ‘ακόλουθος’ και το ‘χάσμα που καλύπτει’, έχει ραγδαίες αυξητικές ροπές παραγωγικότητας, και σε συνδυασμό με την κάλυψη και του τεχνολογικού χάσματος, οι ρυθμοί παραγωγής αυξάνονται περαιτέρω (Dowrick, 1992).

Παράλληλα, το αξίωμα ότι ο Δημόσιος Τομέας είναι μια “ζωντανή” λειτουργία υποκείμενη σε συνεχή εγρήγορση μεταλλαγών -εφόσον διαθέτει παγιωμένες δομικές βάσεις- και αναπροσανατολισμών, ευπροσάρμοστη στην συνεχή μεταβολή της κοινωνίας στην οποία εδρεύει και υπηρετεί.

Συνεπώς, εκ των ανωτέρω, ανακύπτει το ερώτημα, αφού απαντάται (α) υψηλό μορφωτικό υπόβαθρο, (β) συστηματική ραγδαία υιοθέτηση τεχνολογίας, και (γ) ταχείες κοινωνικές αλλαγές πώς προκύπτει να υφίσταται καταγεγραμμένη αναποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα στο Δημόσιο Τομέα ; Πόσο συμβάλλει στα προαναφερθέντα η εν γένει κοινωνική αντίληψη, κοινωνική κουλτούρα ως σημαντικά χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας αντικατοπτρίζεται στην Δημόσια Διοίκηση με την αμφίδρομη σχέση που τις διέπουν; Αλλά και της αμφίδρομης σχέσης μεταξύ κοινωνίας πολιτών και πολιτικού προσωπικού (πολιτικούς σχηματισμούς, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται περί κυβερνητών ή/και αντιπολιτευομένων).

Υπό το πρίσμα ισχύος των ανωτέρω, ως φυσικό επακόλουθο, το ερώτημα διευρύνεται, αναγόμενο στις πολιτικές δυνάμεις. Ήτοι, δεδομένων των προαναφερομένων υποθέσεων, γιατί οι πολιτικές δυνάμεις της χώρας, δεν θέτουν μία επιχειρησιακή δράση πρωτοβουλιών στην βελτίωση των διαδικασιών αλλά επιλέγουν να ακολουθούν, είτε την μερική υλοποίηση, είτε την χαλαρή υλοποίηση, είτε την επιφανειακή υλοποίηση προς αυτή την κατεύθυνση, ακόμα και στις μνημονιακές περιόδους και παρά τις μνημονιακές δεσμεύσεις και υποχρεώσεις; Απωλέθοντας και στερώντας πολύτιμο χρόνο αναδιάρθρωσης και βελτίωσης των Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα, ζημιώνοντας όμως την εν γένει συνολική οικονομική εθνική βελτίωση και επιφέροντας σημαντικές δυστοκίες στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, μη δρώντας σε επίμαχες χρονικές περιόδους (timeline), κρίσιμο παράγοντα στην λήψη αποφάσεων και δὴ ἐπὶ οικονομικῶν συνθηκῶν.

2. Δομή

Στις επόμενες ενότητες της παρούσας εργασίας το πρώτο κεφάλαιο ακολουθεί εντός της βιβλιογραφικής επισκόπησης, μία εννοιολογική προσέγγιση των ορισμών της Δημόσιας Πολιτικής, της Δημόσιας Διοίκησης και της Δημόσιας Διαχείρισης, οι ομοιότητες και διαφορές τους, καθώς και τον καίριο κρίσιμο όρο της διαφθοράς. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται μία επισκόπηση της συγκρότησης, της στελέχωσης και διάρθρωσης της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και του μύθου του διαχωρισμού της Δημόσιας Διοίκησης και της Πολιτικής Εξουσίας, του επιλεγόμενου ‘πολιτικού προσωπικού’. Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζεται η ανάδυση και η δυναμική εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στο διεθνές σκηνικό επί οικονομικής ανάπτυξης και των γενικών βασικών αρχών του αλλά και την ανάλυση των τύπων του και της ‘υβριδικής’ μετάπλάσής του σε Δημόσια Διακυβέρνηση ή μετά-Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζονται οι ημεδαπείς αντιλήψεις, πεποιθήσεις και προσεγγίσεις. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε και χρησιμοποιήθηκε. Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται μελέτες περιπτώσεων σχετικά με την Δημόσια Διοίκηση, την οικονομική ανάπτυξη και το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ. Στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και η αποτύπωσή τους. Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο που ακολουθεί, εμπεριέχονται οι επιλογισμοί με συνεπαγόμενες προτάσεις του ερευνητή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ , ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ και ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

1.1. Δημόσιος Τομέας

Η εννοιολογική απόδοση ορισμού του Δημοσίου Τομέα δεν είναι εύκολη, και η βιβλιογραφία γενικά αντιμετωπίζει με δυσκολία τον προκαθορισμό του. Οι συνεχείς μεταλλαγές που πλέον σημειώνονται, όπως η εξωτερική ανάθεση δημόσιας εξουσίας υπό εποπτεία σε ιδιώτες (όπως π.χ. τα σωφρονιστικά ιδρύματα, ή οι μεταναστευτικές δομές σε ΗΠΑ και Αυστραλία), η χρονική (συνήθως μακροχρόνια) μίσθωση παροχής δημόσιων υπηρεσιών (οδοποιία), η ιδιωτικοποίηση, οι συμμετοχικές (κοινής) παρεχόμενες υπηρεσίες δημοσίου-ιδιωτικού τομέα κ.ά. που θεωρούνται ‘δημόσιες’, καθιστούν δυσχερή μία ενιαία ταύτιση εννοιολογικού περιεχομένου, αναλόγως της χώρας αναφοράς.

Στην ελληνική πραγματικότητα, μία σειρά νομοθετημάτων οριοθετούν τα πεδία εύρους του¹, αλλά και το ίδιο Σύνταγμα. Βάσει του Ν.4270/2014 στο άρθρο 14, ως Δημόσιος Τομέας νοείται η Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2,3 και 6 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α΄314).

Επομένως, ως Δημόσιο Τομέα (Δ.Τ.) σε γενική εννοιολογική προσέγγιση, εκλαμβάνουμε την σύνθεση του συνόλου των υπηρεσιών και επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στο Μητρώο Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης (Δημόσιοι Φορείς ~ Δ.Φ.).

1.2. Δημόσια Διοίκηση

Ως Δημόσια Διοίκηση (Public Administration ~ PA) χαρακτηρίζουμε γενικά το σύνολο των νόμιμων μέσων και ενεργειών που αποσκοπούν στην επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος για την ικανοποίηση του γενικού συμφέροντος των πολιτών ενός κράτους. Η δημόσια διοίκηση είναι η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής.

Κατά τον Τάχο (1975), ο όρος ‘Διοίκηση’ σημαίνει : *«διεύθυνσις, διαχείρισις, επιμέλεια προσώπων και υποθέσεων (επί των ακόλουθόντων βλ. και Ν. Ξανθούλη, Διοικήσις, 1963, Γ. Αλεξανδρή, Δημοσία Διοικήσις, 1968). Η διεύθυνσις αύτη άλλοτε μέν*

¹ Βλ. ν. Ν.4352/1964, ν. 1256/1982, 1892/1990, 1943/1991, 2190/1994, ν. 3229/2004, ν. 3812/2009 και αποφάσεων του ΣτΕ.

ένεργεῖται υπό καί διά λογαριασμόν ατόμων κεχωρισμένως ή καθ' ομάδας:; ότε γίνεται λόγος περί διοικήσεως Ιδίων ύποθέσεων (βλ. καί ΑΚ 92, 739 καί 740), άλλοτε δέ ένεργεῖται διά λογαριασμόν τρίτων, ότε γίνεται λόγος περί διοικήσεως άλλοτρίων ύποθέσεων (βλ. καί ΑΚ 730 έπ.). Έάν όμως τό διοικητικόν τούτο φαινόμενον απαντάται είς τό πλαίσιον τής οικονομικής καί κοινωνικής συμβιώσεως των ανθρώπων, κατά μείζονα λόγον απαντάται είς τό πλαίσιον τής ώργανωμένης υπό Εξουσίαν συμβιώσεως τούτων, δηλαδή είς τό Κράτος. Ούτω, γίνεται λόγος περί διευθύνσεως τών κοινών, ήτοι περί δημοσίας διοικήσεως (βλ. Άριστοτέλους, Πολιτικά, 1286β: «πώς ένδέχεται τήν αρχήν διοικεῖν»),» ενώ εξηγώντας περαιτέρω την έννοια της Δημόσιας Διοίκησης, αυτή διακρίνεται ως « α) Σημαίνει τον τρόπον διακυβερνήσεως, γενικώτερον, είς ώρισμένον κράτος (π.χ. αγαθή ή κακή «διοίξεις» τού ήγεμόνος ή τής κυβερνήσεως ως κρατικού όργάνου). β) Σημαίνει τήν λειτουργίαν εκείνην τής Εξουσίας τού Κράτους, ή οποία έχει ως αποστολήν τήν διεύθυνσιν τών ύποθέσεων τού συνόλου, εφαρμόζουσα τάς έπιταγάς τού Νομοθέτου ή τής Δικαιοσύνης. Υπό άλλην διατύπωσιν ή δημοσία διοίξεις αποτελεί τήν τρίτην τών λειτουργιών (αί ετεραι δύο είναι ή Νομοθετική καί ή Δικαστική) τής ένιαίας Κρατικής Εξουσίας, υπό καθεστώς πολιτειακής συγκροτήσεως δεχομένης τήν αρχήν τής διακρίσεως τών λειτουργιών. Τό έργον τής Διοικητικής Λειτουργίας είναι δυνατόν νά διακριθί είς «κυβερνητικόν» καί «έκτελεστικόν»-«διοικητικόν». Χαρακτηριστικόν τού πρώτου είναι ή πρωτοβουλία τού αποφασίζειν, ενώ τού δευτέρου είναι ή δέσμευσις τού εκτελείν τάς ληφθείσας ήδη αποφάσεις».

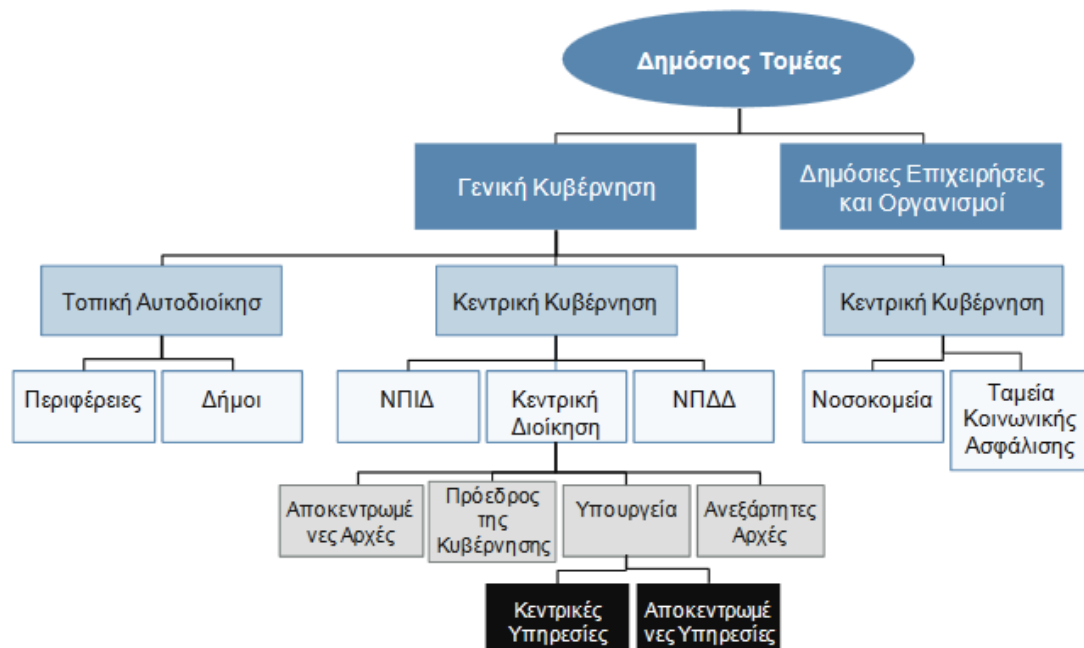
Ως εκ τούτου, η Δημόσια Διοίκηση μιας χώρας αποτελεί μέρος του κρατικού μηχανισμού της και ειδικότερα της εκτελεστικής εξουσίας. Υπό την ευρεία έννοια, η Δημόσια Διοίκηση περιλαμβάνει δύο επιμέρους έννοιες: αυτή της εκάστοτε Κυβέρνησης και υπό στενή έννοια, εκείνη της Διοίκησης. Έτσι, η Δημόσια Διοίκηση σημαίνει η άσκηση Εξουσίας του Κράτους και την προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος.

Επισημαίνεται, ότι, η Κυβέρνηση διαφέρει της Διοίκησης, καθόσον η πρώτη κινείται με απόλυτη (νόμιμη) πρωτοβουλία και χαράσσει τις κατευθυντήριες γραμμές, ενώ η δεύτερη περιορίζεται στην εφαρμογή, εποπτεία και παρακολούθηση της κυβερνητικής θέλησης και της νομοθετικής της εξουσίας.

Συνεπώς, με τον όρο Δημόσια Πολιτική (ΔΠ-Public Policy ~PP) νοείται η διαδικασία με την οποία, οι κυβερνήσεις μεταφράζουν το πολιτικό τους όραμα σε προγράμματα και δράσεις για την επίτευξη αποτελεσμάτων ή επιθυμητών αλλαγών στην επικράτεια δράσης τους.

Οι κανόνες της Δημόσιας Διοίκησης (Δ.Δ.) είναι καθοριστικοί στη διαδικασία χάραξης πολιτικής, παρέχοντας ένα μέτρο καθοδήγησης για το πώς αυτές οι πολιτικές πρέπει να εισαχθούν στις κοινωνίες και υπαγορεύουν πώς οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να εφαρμόζουν αυτές τις πολιτικές.

Γράφημα 1. 1 Χάρτης Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης



Πηγή : OECD 2011 - Greece: Review of the Central Administration

1.3. Δημόσια Διαχείριση

Η Δημόσια Διαχείριση (Public Management ~ PM), είναι η πρακτική προσέγγιση, εστιαζόμενη στις καθημερινές εργασίες που σχετίζονται με την εφαρμογή πολιτικών. Η Δημόσια Διοίκηση δίνει προτεραιότητα στον έλεγχο των ιεραρχιών, των κανόνων και των κανονισμών που συμβάλλουν στη θέσπιση της Δημόσιας Πολιτικής.

Αμφότερες οι δύο έννοιες εμφανίζονται σχεδόν ταυτόσημες αλλά δεν θα πρέπει να συγχέονται, παρά την ενδεχόμενη επικάλυψή τους (κυρίως στην ελληνική μετάφρασή τους) μολονότι και οι δύο ασχολούνται με την Δημόσια Πολιτική.

Ωστόσο, μεταξύ των δύο παρατηρούνται ομοιότητες και διαφορές, όπως επιδιώκουμε να σημειώσουμε ακολούθως:

1.4 .Δημόσια Διοίκηση κατά Δημόσιας Διαχείρισης: Ομοιότητες και Διαφορές.

Ως ομοιότητες, οι δύο τομείς υποστηρίζουν την υιοθέτηση και εφαρμογή της δημόσιας πολιτικής. Χρησιμοποιούν επίσης σε μεγάλο βαθμό τις ίδιες βασικές επαγγελματικές δεξιότητες, όπως γνώσεις δημόσιων οικονομικών, ηγετικές ικανότητες, διαπροσωπικές δεξιότητες επικοινωνίας και στρατηγική σκέψη.

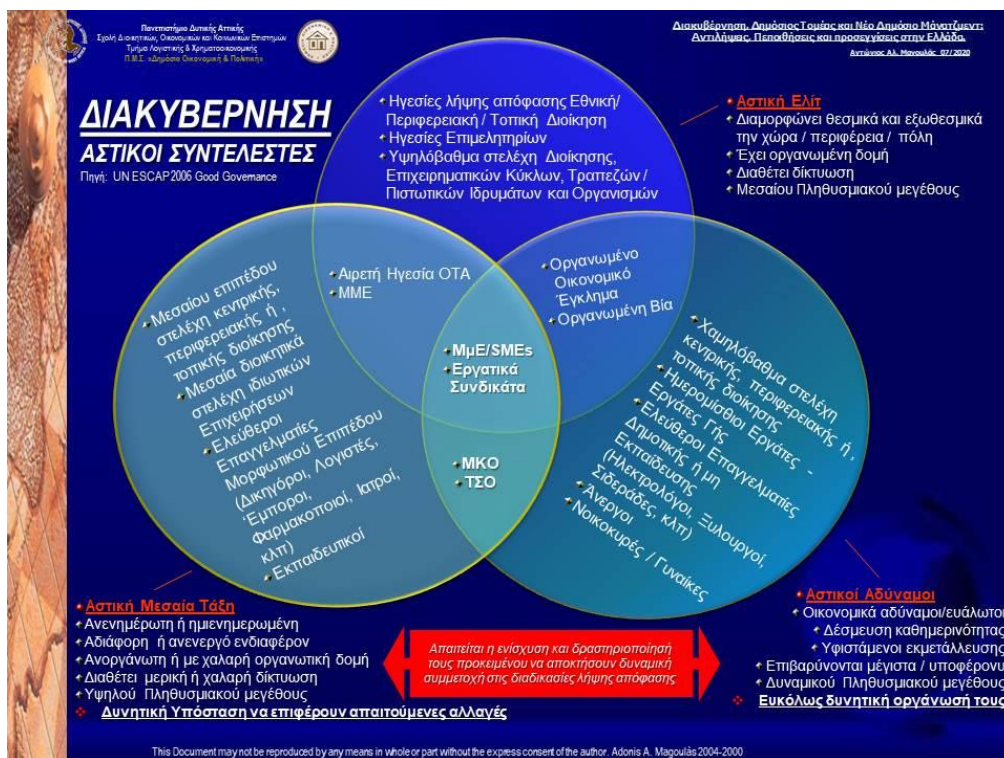
Η βασική διαφορά τους έγκειται στους βασικούς ορισμούς της διοίκησης και της διαχείρισης. Η μεν ΡΑ ασχολείται με το σχεδιασμό και τη λήψη μέτρων, ενώ το ΡΜ σχετίζεται με την εφαρμογή των πολιτικών που υπαγορεύουν τον τρόπο δράσης του διοικητικού προσωπικού.

Εντός των ανωτέρω πλαισίων, οι δημόσιοι διαχειριστές (υπάλληλοι ή managers) μπορούν να λειτουργούν σε δύο διαφορετικούς τομείς: την εσωτερική και εξωτερική διαχείριση των δημόσιων φορέων ή δημοσίων οργανισμών. Οι δημόσιοι διευθυντές πραγματοποιούν τις διαχειριστικές λειτουργίες των δημόσιων οργανισμών. Στην πράξη, η Δημόσια Διαχείριση αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχονται από δημόσιους οργανισμούς. Οι διαχειριστές ερμηνεύουν τη δημόσια πολιτική για την εφαρμογή δημόσιων υπηρεσιών με τρόπους που αναμένεται να επιτύχουν τα πιο επιθυμητά αποτελέσματα για τα συμφέροντα που εξυπηρετούν.

1.5 . Διακυβέρνηση

Κατά μία πρώτη προσέγγιση, η διακυβέρνηση (Governance), αναφέρεται σε όλες τις διαδικασίες διακυβέρνησης, είτε αυτές αναλαμβάνονται από μία κυβέρνηση, είτε από τις αγορές, είτε από δίκτυα, είτε σε οικογένεια, φυλή, επίσημο ή άτυπο οργανισμό ή έδαφος, μέσω κανόνων ή νόμων εξουσίας ή γλώσσας. Η διακυβέρνηση διαφέρει από την κυβέρνηση στο ότι εστιάζει λιγότερο σε κράτος και τους θεσμικούς του κανόνες και περισσότερο σε κοινωνικές πρακτικές και δραστηριότητες (Bevir 2012). Σύμφωνα με την προσέγγιση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής Ασίας και Ειρηνικού των Ηνωμένων Εθνών (UNESCAP), ως διακυβέρνηση εκλαμβάνονται γενικά όλες οι διαδικασίες και τα συστήματα λήψης αποφάσεων και των εφαρμογών τους που διέπουν την λειτουργία μίας κοινωνίας ή ενός οργανισμού διακρινόμενη είτε ως διεθνής, είτε ως εθνική είτε ως τοπική είτε ως εταιρική.

Γράφημα 1.2 Σχηματική Απεικόνιση της Διακυβέρνησης



Πηγή: Βασισμένο σε UNESCAP, 2006 – Ιδία Επεξεργασία

Η Κυβέρνηση, η εκτελεστική εξουσία, είναι ένας εκ των δρώντων της διακυβέρνησης, ενώ και άλλοι δρώντες συμμετέχουν, αναλόγως των δεδομένων του υπό παρατήρηση γεωγραφικού χώρου. (UNESCAP, 2006).

Σύμφωνα με την αντίληψη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διακυβέρνηση αφορά την ικανότητα ενός κράτος στην εξυπηρέτηση των πολιτών του και τους κανόνες, τις διαδικασίες και την συμπεριφορά με την οποία εκφράζονται τα όποια συμφέροντα, διαχειρίζονται οι πόροι και ασκείται η εξουσία.

Σε κάθε περίπτωση, η διακυβέρνηση συνδέεται πρώτα με τη δημιουργία σχέσεων μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών απόδοσης της ανάπτυξης της χώρας, όπως είναι η ασφάλεια των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας, η απόδοση των γραφειοκρατικών διαδικασιών ή συστημάτων και την προβλεπτικότητα και την αξιοπιστία της λήψης κυβερνητικών αποφάσεων. Επιπρόσθετα, συνδέεται, με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο των κυβερνήσεων, όπως οι δημοκρατικές αρχές, η λογοδοσία και την απόδοση των κυβερνήσεων, εντός του οποίου αυτές αποδίδουν σχετικά με την οικονομική ανάπτυξη (Keefner, 2004). Συνεπώς, η δημόσια διακυβέρνηση σε εθνικό

επίπεδο κράτους, ταξινομείται σε τρεις διαστάσεις: την θεσμική, την πολιτική και την οικονομική.

Ο όρος της Χρηστής Διακυβέρνησης (Good Governance), αναφέρεται στην επιμέρους εξέταση των ανωτέρω χαρακτηριστικών ιδίως επί των μεγεθών της διαφθοράς, της αδιάφθορης δικαστικής εξουσίας και των λοιπών αιτιών ανάσχεσης της οικονομικής ανάπτυξης της χώρας.

1.6 . Διαφθορά

Εννοιολογικά, ως διαφθορά ορίζεται “η φθορά των ηθών, η εξαχρείωση, η ανηθικότητα, η κατάσταση στην οποία χρησιμοποιούνται αθέμιτα μέσα, για να παραβιάζονται οι νόμοι (με δωροδοκίες, εξυπηρετήσεις, προσφορές κ.λπ.)”, της οποίας η ύπαρξη και παρουσία της αποτελεί ως φαινόμενο σύνθετης μορφής απαντάται καθολικώς, πλανητικώς σε όλες τις χώρες του κόσμου, αδιακρίτως βαθμίδος η επιπέδου, εάν πρόκειται για αναπτυγμένες ή αναπτυσόμενες οικονομίες, για ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, για δημόσιους οργανισμούς, επιχειρήσεις, φιλανθρωπικές οργανώσεις και σωματεία ή και των μη κερδοσκοπικών οργανισμών.

Η σημασία της διαφθοράς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα εξέτασης, ανάλυσης, προβληματικής, εποπτείας και ελέγχου, καθόσον θεωρείται συστατικό καταστρατήγησης ορθής συναλλακτικής πρακτικής, ορθής επιχειρηματικής πρακτικής, άνομης πρακτικής και εξευτελισμού κοινωνικής και ηθικής τάξης, ήτοι υποβάθμισης θεσμών, αρχών και αξιών της όποιας κοινωνίας στην οποία εφαρμόζεται.

Η διαφθορά όπου δή και εάν αναφέρεται, σε γενικό πλαίσιο, δημιουργεί ποικίλλες αντιδράσεις στην κοινωνική συνείδηση, αφού πρωτίστως διαταράσσει το αίσθημα της εμπιστοσύνης των ατόμων μίας κοινωνίας καθότι παραβιάζεται το αίσθημα δικαίου και ηθικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

2.1. Ιστορική Αναδρομή

Η ελληνική Δημόσια Διοίκηση, από την σύσταση του ελληνικού κράτους στα 1830 αποτελεί πεδίο ανταγωνισμού και έριδας των διάσπαρτων ομάδων άσκησης εξουσίας. Η ανεξαρτησία ενός κράτους όμως, παρά την προοδευτική συνταγματική του θεμελίωση και ιδίως στα πρώτα βήματα του, απαιτεί μία δυναμική, ικανή και ισχυρή εκτελεστική εξουσία αφενός, και εξίσου ισάξια νομοθετική και δικαστική εξουσία αφετέρου. Όλες οι ανωτέρω μορφές διαχωριστές εξουσίες, έχουν ανάγκη μία αξιόπιστη, έντιμη, αδιάφθορη, αποτελεσματική και δραστήρια δημόσια διοίκηση που θα θέσει τον κρατικό μηχανισμό εν κινήσει για το μέγιστο και βέλτιστο όφελος του δημοσίου συμφέροντος, και θα επικουρεί τις ανωτέρω εξουσίες στην επίτευξη των πολιτικών που χαράσσονται, με νομιμότητα και αμεροληψία.

Οι προσπάθειες οργάνωσης του κράτους πολλές, οι έριδες περισσότερες και ο ανταγωνισμός για την άσκηση εξουσίας οδηγούσε συχνότατα σε μετωπικές συγκρούσεις, παρόλο που σκοπός των όποιων αναληφθεισών ενεργειών ήταν η στήριξη της λειτουργίας της Πολιτείας *«με σωστούς νόμους και να στηρίζονται σε θεσμούς όχι μόνο σύμφωνους προς τις ανάγκες του λαού, αλλά ν' απορρέουν συγχρόνως από τις τελειότερες αρχές της εποχής»* (Παπαρηγόπουλος, 1930).

Συγγνωστές οι επιδιώξεις για την δημιουργία δημόσιας διοίκησης του Καποδίστρια και οι προσπάθειες των ετών της διακυβέρνησης του Όθωνα, είτε υπό την περίοδο της Αντιβασιλείας, είτε της άμεσης διακυβέρνησής του με την σύσταση ενός διοικητικού συστήματος Ναπολεόντειας δομής, το οποίο ωστόσο, παρά τις αντιδράσεις και ραθυμίες, επέφερε τις πρώτες αλλαγές με την θέσπιση του, αρχικά στην ακέραια μορφή του, σε ένα πληθυσμό που, έχοντας εθιστεί σε διαφορετικούς πρακτικούς τύπους θεσμών, δεν ταυτιζόταν με αυτόν (Δρίτσα, 1979:405- 412).

Συνεπώς, η πρόσμιξη των διαφορετικών αυτών θεσμικών τάσεων ήταν αναπόφευκτη ανάγκη να συμβεί, επαγόμενη ως φυσικό επακόλουθο σε ένα μη ακριβές αντίγραφο του αρχικού προτύπου. Στην διαβίωση αυτή, το 'σύγχρονο' έναντι του 'παραδοσιακού' το προβάδισμα είχαν οι ισχύουσες άτυπες παλαιές πρακτικές έναντι των τυπικών θεσμών του πρωτοτύπου, με τις εκάστοτε πολιτικές ομάδες να αποτελούν συνδυαστικό κρίκο, ως

διαμεσολαβητών, μεταξύ των κέντρων χάραξης πολιτικής (Διοίκησης) και των διοικουμένων πολιτών, καθιστώντας έτσι εαυτούς ‘προνομιούχους’ στους μέν και ‘προστάτες’ στους δε. Συν τω χρόνο, οι ‘προνομιακές’ αυτές ομάδες αυτές σχηματοποιούνται σε πολιτικά κόμματα καλλιεργώντας την πελατειακή σχέση, κοινώς πατρωνία, και έκτοτε θα διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο αναφορικά με την διάπλαση της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.

Μίας κλινικά παθογόνου Δημόσιας Διοίκησης, η οποία, από την δεκαετία του 1840 με την διαμάχη ‘αυχθόνων-ετεροχθόνων’, των ‘Κλαυθμώνων Πausανίων και Θεσιθίων’ μέχρι τις μεταλλαγές του 1911, παρά τις προκληθείσες αρρυθμίες εξαιτίας της πολιτικής αντιμαχόμενης εξουσίας και της συνεπαγόμενης ‘πατρωνείας’ τους, αντιμετώπισε διαχρονικά, εντός των επιτρεπομένων πλαισίων που της δίνονταν, και τις όποιες αλλοδαπές επιρροές, πλείστες ενδογενείς κρίσεις, προσαρτήσεις νέων εδαφών και ενσωμάτωσης πληθυσμού με νέες θεσμικές και παραδοσιακές αξίες (Ιόνια Νησιά 1863, Θεσσαλία 1877, Κρήτη-Ήπειρο Μακεδονία και νήσοι Βορείου Αιγαίου 1913 και 1914), υποστηρίζοντας, πολεμικές συρράξεις και συγκρούσεις (1897, 1912-1914, 1914-1916, 1916-1921), συμπεριλαμβανομένου του Μεγάλου Πολέμου (Α’ΠΠ) και της υποδοχής ενός μεγάλου πληθυσμού με την καταστροφή του 1922, και εν συνεχεία τις κρίσεις των δεκαετιών του μεσοπολέμου, του Β’ Παγκοσμίου Πολέμου, και της εμφύλιας διαμάχης, και την εθνική μεταπολεμική ανασυγκρότηση στην δεκαετία του 1950.

Σημειώνεται, ότι καθόλη την διάρκεια των ανωτέρω ετών, κρίσεων και συρράξεων η Δημόσια Διοίκηση υπέστη απώλειες και εκκαθαρίσεις του στελεχιακού δυναμικού της.

Με την θέσπιση του Υπαλληλικού Κώδικα του 1951 και της ίδρυσης του ΑΣΔΥ, με τον ν.1811/1951, συνέπεια της μελέτης Μαραγκόπουλου (1950), του διαπρεπούς δικαστικού του ΣτΕ, περί μεθόδων επιλογής και εκπαίδευσης του προσωπικού της διοικήσεως και της Έκθεσης Βαρβαρέσσου (1952), την περίφημη ‘Έκθεση επί του Οικονομικού Προβλήματος της Ελλάδας’, όπου ο Διοικητής της ΤτΕ, επισημαίνει την επιτακτική ανάγκη αναδιάρθρωσης της, ως κομβικό κρίσιμο σκέλος για την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

Επισημαίνεται ότι ο διαπρεπής οικονομολόγος και καθηγητής στην έκθεσή του κάνει λόγο για αναδιοργάνωση της ΔΔ, όταν ο ίδιος και στελέχη της ΤτΕ, σχεδίασαν, οργάνωσαν και εκτέλεσαν την μεταφορά του χρυσού της χώρας εκτός συνόρων, περισώζοντάς τον από την σύληση και αρπαγή του από τις κατοχικές δυνάμεις.

Παρόλο που οι εν λόγω Εκθέσεις αναφορικά με τις εισηγήσεις για την ΔΔ, δεν ακολουθήθηκαν από την τότε πολιτική δρούσα εκτελεστική (Κυβέρνηση Πλαστήρα) και νομοθετική εξουσία, η θεσμοθέτηση του ΑΣΔΥ και ο ΥΚ του 1951, αποτέλεσαν ένα σημαντικό ορόσημο στην εξέλιξη της ΔΔ, με την επισήμανση του Βαρβαρέσσου για αναγκαία συναινετική αποδοχή συνολικώς της πολιτικής εξουσίας επί του ουσιώδους ευκταίου της Διοικητικής αναδιοργάνωσης, να συμπληρώνει εμφατικά την μελέτη Μαραγκόπουλου, και που με την έλευση ετών θα συμπληρώνονται από άλλες όπως απεικονίζουμε στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 2. 1. Εκθέσεις αφορούσες την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

| Συνταχθείσες Εκθέσεις Εμπειρογνομώνων για την Δημόσια Διοίκηση 1950 - 2011 | |
|---|---|
| Έτος | Εκθέσεις |
| 1950 | Μαραγκόπουλος |
| 1952 | Βαρβαρέσος |
| 1964 | Langrod (ΟΟΣΑ) |
| 1966 | Wilson |
| 1970 | Αργυριάδη |
| 1971 | Σταυριανόπουλου |
| 1988 | ΚΕΠΕ περί Διοίκησης |
| 1990 | Έκθεση των 100 ή αλλιώς ως Κανελλόπουλου |
| 1991 | Ζολώτα |
| 1992 | Δέκλερη για την Δημόσια Διοίκηση του 2000 |
| 1998 | Έκθεση ΣΠΡΑΟΥ |
| 2011 | Έκθεση ΟΟΣΑ |

Πηγή : Ιδία Επεξεργασία

Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημανθεί ότι, εξ αρχής συστάσεως του νεοελληνικού κράτους, πέραν των λοιπών παραγόντων, που συνθέτουν τον πυρήνα του προβλήματος, συμπεριλαμβάνονται οι παράμετροι που αφορούν το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των Ελλήνων, που συνεπαγόταν την απουσία προσόντων, γνώσεων, ειδίκευσης, και επομένως της σύνθεσης κριτηρίων αξιολόγησης αυτών και συνεπώς την πλήρωση θέσεων από εκπαιδευμένο προσωπικό. Η ημεδαπή πληθυσμιακή πλειοψηφία στα 1830 ήταν αγράμματη και ο αναλφαβητισμός μέσω του προφορικού λόγου κυριαρχούσε, οπότε η υπερίσχυση των ετεροχθόνων του εξωτερικού ή και των αλλοδαπών με το υψηλό μορφωτικό επίπεδο,

αποξένωνε παντελώς τους αυτόχθονες εν γένει. Παράλληλα, η ανάγκη του πληθυσμού προσανατολιζόταν στην υφιστάμενη εμπειρική γνώση επί συγκεκριμένων οικονομικών και βιοτικών δραστηριοτήτων, και η επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην Δημόσια Διοίκηση ήταν από μηδενική έως ελάχιστη στο πλείστον του πληθυσμού.

Η ανάγκη όμως για υψηλό μορφωτικό επίπεδο και η εκπαίδευση στην στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης πάντοτε αποτελούσε και αποτελεί καίριο παράγοντα. Η ίδρυση της Ελευθέρας Σχολής Πολιτικών Οικονομικών Επιστημών το 1930, από φιλεκπαιδευτική εταιρεία, υπό γαλλικές καταβολές των ηγετικών της εταίρων, προωθούσε την εκπαίδευση στις πολιτικές και οικονομικές επιστήμες και σύντομα η παρουσία της αποτέλεσε παράγοντα εισροής στελεχών στη Δημόσια Διοίκηση με τις παροτρύνσεις της τότε εκτελεστικής εξουσίας, αποτελώντας αξιόπαινο ορόσημο στην δυναμική συγκρότηση της Δημόσιας Διοίκησης. Επονομαζόμενη ως Πάντειος Σχολή Πολιτικών Επιστημών, λόγω του ευεργέτη της, οι απόφοιτοί της αναδείχθηκαν σε καίριες και ηγετικές θέσεις της Δημόσιας Διοίκησης αλλά και της εν γένει δημόσιας πολιτικής ζωής της χώρας. Η φοίτηση στην εν λόγω Σχολή για μακρό διάστημα αποτέλεσε (και αποτελεί) πηγή στελέχωσης δυναμικού στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

2.2. Στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης

Με την έναρξη ισχύος του ν.1811/1951, την ίδρυση του Ανωτάτου Συμβουλίου Δημοσίων Υπαλλήλων και την ύπαρξη Υπαλληλικού Κώδικα του 1951, καθιερώνεται ένα πλαίσιο καθορισμού διαδικασιών επιλογής στελεχών με γραπτούς διαγωνισμούς, την κατηγοριοποίηση των στελεχών σε τρεις κατηγορίες αναλόγως του μορφωτικού τους επιπέδου : στελεχών Ανωτάτων Ιδρυμάτων (Α'), στελεχών Γυμνασίου (8ταξίου~ σημερινό Λύκειο, Β') και στελεχών άνευ λοιπών τυπικών προσόντων (Γ'). Οι γραπτοί διαγωνισμοί περιλάμβαναν όλες τις ανωτέρω βαθμίδες, με την νομοθετική πρόβλεψη δυνητικής εξαίρεσης όμως σε ορισμένες περιπτώσεις που αφορούσαν εξειδικευμένη επιστημονική μόρφωση αναλόγως του υπό πλήρωση γνωστικού πεδίου. Αν και οι γραπτοί διαγωνισμοί αποτελούσαν γενική προϋπόθεση, οι εξαιρέσεις αποτέλεσαν πεδίο και αντικείμενο πατρωνείας, ενώ η αναθεωρητική έκδοση του Συντάγματος του 1952, συμπλήρωνε το θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης, έστω τύποις, αναφορικά με την αμεροληψία της, της ευρύθμου και απροσκόπτου λειτουργίας της έναντι του δημοσίου συμφέροντος,

ανεξαρτήτως οιασδήποτε προκύπτουσας μεταβολής των πολιτικών δρώντων στην εκτελεστική και νομοθετική εξουσία, το οποίο φυσικά ουδέποτε ίσχυσε πρακτικά.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης διέπετε από το ανωτέρω νομοθετικό πλαίσιο, παρά τις συνεχιζόμενες αδυναμίες της όπως επισημαίνει και η έκθεση του ΟΟΣΑ, γνωστότερη ως Langrod, τον γάλλο συντάκτη της, του 1964 η οποία πραγματοποιήθηκε εντός των πλαισίων της αίτησης υποψηφιότητας της χώρας στις ΕΟΚ το 1961, και στην οποία γίνεται καταγραφή των δυστοκιών, όπως η πολυκλαδικότητα και η αυξανόμενη τάση αυτής, οι ανισότητες επί μισθολογικών θεμάτων, της σταδιοδρομίας του ανθρωπίνου δυναμικού, όπως εξέλιξη και προαγωγή των στελεχών κ.ο.κ.

Με την επιστροφή του δημοκρατικού πολιτεύματος, μετά την περίοδο της δικτατορίας, η ψήφιση του Συντάγματος του 1975, εκ νέου θέτει την ανεξάρτητη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και 'της πολιτικής της απεξάρτησης', επιστρέφοντας ουσιαστικά στη προ δικτατορίας κατάσταση χωρίς όμως να εκλείπουν αναστατώσεις, με την απομάκρυνση στελεχών της επί δικτατορίας αλλά και της απομάκρυνσης άλλων επί επανόδου δημοκρατίας.

Με την θέσπιση του ν.1320/1983(ΦΕΚ 6/Α/11-1/1983) «περί προσλήψεων στον Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις», καταργείται ο γραπτός διαγωνισμός για την πλειοψηφία των προσλήψεων στο Δημόσιο, με την επιλογή να βασίζεται στην αρχή της μοριοδότησης βάσει κοινωνικών κριτηρίων, όπως η εντοπιότητα, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, και επικουρικός ο χρόνος κτήσεως τίτλου σπουδών, πτυχιακού, μεταπτυχιακού ή διδακτορικού επιπέδου κ.ο.κ., εξαιρουμένων κάποιων κατηγοριών, όπως οι δικαστικοί, οι στρατιωτικοί, το νοσηλευτικό προσωπικό, το προσωπικό της Βουλής. Ο γραπτός διαγωνισμός διατηρείται μόνο για ειδικές περιπτώσεις κατηγοριών στελέχωσης Δημοσίων Υπηρεσιών και Φορέων και των οποίων, οι απαιτούμενες προϋποθέσεις στελέχωσης περιλάμβαναν ειδική τεχνογνωσία, γνώση ξένων γλωσσών και εμπειρία.

Ωστόσο, η ακολουθούμενη αυτή μέθοδος επιλογής στη Δημόσια Διοίκηση δεν ήταν εποικοδομητική. Δεν απέφερε ικανοποιητικά αποτελέσματα, ως προς το αξιοκρατικό ζητούμενο παρά την αριθμητική στελέχωση, πέραν ίσως της εκπόρθησης της ήδη υφιστάμενης στελέχωσης της Δημόσιας Διοίκησης και της αλλοίωσής της, στερώντας της αποκτηθείσα τεχνογνωσία, επιφέροντας παράλληλα και την χαλάρωση ή έκλειψη και ευτελισμό πρακτικών τακτικών και αξιών όπως της λογοδοσίας, η εθιμοτυπία, τα εγχειρίδια οργάνωσης και λειτουργίας, κανονισμών και οργανογραμμάτων και ιδιαίτερα

της υπηρεσιακής μνήμης υπό την μορφή συστηματικής αρχειοθέτησης και αρχείου, που τέθηκαν απλώς σε αχρησία.

Επιδιώκοντας διορθωτική παρέμβαση, ακολουθεί ο ν.1388/1983 «Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης», που αφορά την σύσταση παραγωγικής σχολής στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, στα πρότυπα της Γαλλικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (ENA~*École Nationale d'Administration*), για την *«αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία της και την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στους πολίτες. Η λειτουργία της ΕΣΔΔ ως ανώτερης επαγγελματικής σχολής θα συνέβαλλε στην βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των δημοσίων υπαλλήλων και στον περιορισμό του πελατειακού φαινομένου στο κρατικό μηχανισμό»* (Παπούλιας *et al.*, 2005: 87-108). Και με την ισχύ του ν. 1737/1987, μεταβάλλεται η πρότερη μοριοδότηση του ν.1320/1983, όπου έναντι των ‘κοινωνικών κριτηρίων’, προτάσσονται τα ‘τυπικά προσόντα’.

Αμφότερες οι δύο ανωτέρω ενέργειες υπαγορεύθηκαν κυρίως από την ανάγκη και διαπίστωση της δρούσας εκτελεστικής και νομοθετικής εξουσίας της έλλειψης εμπειρίας και τεχνογνωσίας του στελεχιακού δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης έναντι των αναληφθεισών δεσμεύσεων και υποχρεώσεων και συμμετοχών της χώρας στην ΕΟΚ επί εντάξεώς της σε αυτήν το 1981.

Με την εναλλαγή των πολιτικών δρώντων στην εκτελεστική και νομοθετική εξουσία, ακολουθεί ο ν. 1943/1991, στοχεύοντας σε ενιαία μέθοδο επιλογής προσλήψεων σε όλο το Δημόσιο Τομέα, συνδέοντας την στελέχωση συνθετικά, με την επαναφορά του γραπτού διαγωνισμού ως πρωτεύον στοιχείο και την ταυτόχρονη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων των υποψηφίων.

Για να ακολουθήσει τελικώς η επικρατούσα σημερινή διάσταση, με την έναρξη ισχύος του ν. 2190/1994 με την θέσπιση του ΑΣΕΠ, διαδόχου της ΑΣΔΥ, καθιερώνοντας την μεθοδολογία στελέχωσης του Δημόσιου Τομέα, και θέτοντάς το εν λόγω θεσμό ως Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001.

2.3. Διάθρωση και Διάκριση Στελεχιακού Δυναμικού Δημόσιου Τομέα

Η πολυμορφία των συνταγματικών και νομικών κειμένων που επικρατούν στην ελληνική έννομη τάξη, η τμηματική αναπτυξιακή δόμησή της και τα παράγωγα της πελατειακής πατρωνείας, έχουν στερήσει στην Δημόσια Διοίκηση την δημιουργία και

ύπαρξη ενός *esprit de Corps*, αφενός, και έχουν απαξιώσει και φθίνει την πρότερη καταξιωμένη κοινωνική θέση του Δημοσίου Υπαλλήλου αφετέρου. Συνεπεία αυτών, κυριαρχεί η εργασιακή απασχόληση και σε μικρότερο βαθμό ο χαρακτήρας της κοινωνικής αποστολής, που ενίοτε αναβιώνει αναλόγως των εκάστοτε ανακυπτουσών συνθηκών στο προσκήνιο.

Σε αυτό συμβάλλει και η απαξίωση της πολιτικής και οι μεταβολές που σημειώνονται στο χαρακτήρα των πολιτικών δρώντων εντός των κοινωνικών υποβάθρων που διαμορφώνονται και αντανακλούνται (Κυπριανός, 2011:209-227).

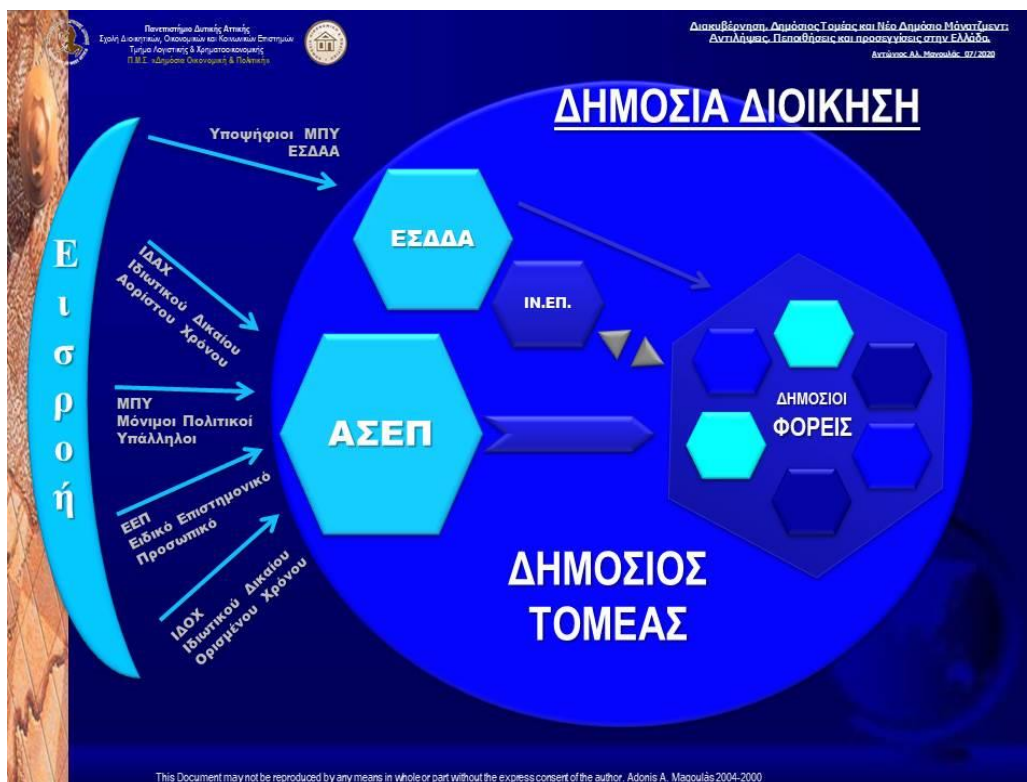
Με αυτό το συνθετικό περιεχόμενο, δεν είναι παράδοξο να παρατηρείται η πολλαπλή σύνθεση στελέχωσης του Δημόσιου Τομέα και των κατηγοριών που επικρατούν, αναλόγως της οντότητας που φέρει ο Φορέας τον οποίο στελεχώνουν αλλά και της εργασιακής νομικής σχέσης με την οποία υπηρετούν σε αυτόν, διαχωρίζοντας τους Δημόσιους Υπαλλήλους σε πέντε κατηγορίες. : (α) τακτικούς ή μονίμους, (β) Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ), (γ) Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ~επιστημονικό, τεχνικό, και λοιπό βοηθητικό προσωπικό), (δ) Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ), και (ε) τους μετακλητούς υπαλλήλους.

Με τις μεταβολές που ίσχυσαν, οι πρώτες δύο κατηγορίες (α) και (β) δεν διαφέρουν πλέον στις επιμέρους ταξινομήσεις και η μόνη διαφορά αποτελεί το χαρακτηριστικό της εργασιακής σύμβασης με την οποία διέπονται, που και αυτή έχει πλέον εξομαλυνθεί (ΑΔΕΔΥ 2016), ενώ η (γ) επίσης διαφέρει μόνο ως προς την ειδίκευση των συγκεκριμένων υπό πλήρωση θέσεων διαχωριζόμενο σε ΙΔΑΧ ή ΙΔΟΧ αναλόγως της προς πλήρωση θέσης προϋποθέσεων.

Οι κατηγορίες (δ) και (ε), αφορούν επίσης συγκεκριμένες θέσεις που όμως έχουν προκαθορισμένη διάρκεια. Στην μεν (δ) το προσωπικό καλύπτει παροδικές ή απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες με χρονικά όρια, ενώ στην (ε), αφορά σε στελεχιακό δυναμικό ειδικών καθηκόντων με παύση του άνευ αιτιολογίας και περιλαμβάνει το σύνολο των πολιτικών συμβούλων, συνεργατών και ειδικών συμβούλων της εκτελεστικής εξουσίας.

Αναμφισβήτητα, η ανωτέρω σύνθεση επηρεάζει σημαντικά την συνολική δράση της Δημόσιας Διοίκησης, επιφέροντας ενδεχομένως ενδογενείς έριδες, αντιπαλότητες και συγκρούσεις, που δυσχεραίνουν την λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης αλλά και συνδράμουν στην διαιώνιση της πολιτικής πατρωνείας και της δικτύωσης επιμέρους σχεσιακών δράσεων στην εν γένει οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

Γράφημα 2. 1. Απεικόνιση Στελέγωσης Δημόσιας Διοίκησης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία - 2019

2.4. Ο Μύθος της Διχοτόμησης Δημόσιας Διοίκησης και Πολιτικής Εξουσίας

Το ζήτημα του διαχωρισμού, κοινώς 'διχοτόμησης', της Δημόσιας Διοίκησης από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία της εκτελεστικής εξουσίας δεν είναι ημεδαπός μόνο προβληματισμός, αλλά διεθνούς εμβέλειας και *de facto* διαχρονικός. Τόσο κατά το παρελθόν, όσο και παροντικά, όσο αναγκαίος και αν καθίσταται ο διαχωρισμός και η μόνωση της Δημόσιας Διοίκησης από οιαδήποτε μορφή επιρροής της από την οιασδήποτε μορφής πολιτική εξουσία, εκτελεστικής ή και νομοθετικής, τοπικής ή και περιφερειακής, άλλο τόσο αναγκαία καθίσταται η συμμετοχή και η συνεργία αμοφτέρων μερών στην χάραξη της δημόσιας πολιτικής. Η διάδραση και η αλληλεξάρτηση μεταξύ τους είναι άρρηκτα συνδεδεμένη σε ένα διαρκές *modus operandi* δύο εταίρων (Svara 2001:176-183)

Πρωτίστως, η Δημόσια Διοίκηση είναι ο συνδετικός κόμβος στον σχεδιασμό, στον συντονισμό και στην υλοποίηση της χάραξης δημόσιας πολιτικής, είτε αυτή αποτελεί προϊόν της εκτελεστικής εξουσίας είτε της νομοθετικής. Η Δημόσια Διοίκηση επί το πλείστον, αυτοσεβόμενη του κύρους του έργου που επιτελεί με υπευθυνότητα και αξιοπιστία, διεξάγει τις εργασίες της, συμφώνως των εκάστοτε νομικών ορίων που ισχύουν

και την διέπουν, υποκείμενη δε στον έλεγχο των ελεγκτικών και εποπτικών μηχανισμών (λογοδοσία).

Δεύτερον, και κύριον, η Δημόσια Διοίκηση προσφέρει άλλοθι στην πολιτική εξουσία, ώστε η δεύτερη να αποποιηθεί των όποιων ευθυνών της επί αντιδημοφιλών δράσεων, μεταβιβάζοντάς τες και επιρρίπτοντάς τες στην πρώτη (Peters 1995:177-178).

Τρίτον, μία επιδίωξη διαχωρισμού, όπου η πολιτική εξουσία ενδυναμώνεται, έναντι μίας αποδυναμωμένης και υποτελούς Δημόσιας Διοίκησης, αυξάνει την ισχύ των πολιτικά διοριζόμενων συμβούλων και δυνητικά εγκυμονεί περαιτέρω απειλές και κινδύνους (Moe, 1994), όπως θα αναλύσουμε και παρακάτω, ιδίως με τις πολύπλοκες δικτυώσεις και σχέσεις που επικρατούν στην σύγχρονη κοινωνία.

Συνεπώς, σημειώνεται ότι το αξίωμα της συμπληρωματικότητας μεταξύ τους είναι εμφανές μέσα στα πλαίσια μίας αμοιβαίας συναίνεσης, συνεννόησης και συνοδοιπορίας, αναγκαίας και επωφελούς αμφιδρόμης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ‘ΔΙΟΙΚΕΙΝ’

3.1. Εισαγωγικά

Η τέχνη του ‘Διοικείν’ (ACM~Administer, Command and Manage) δεν είναι κάτι νέο. Τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, παρά την τεράστια έμφαση που έχει δοθεί την τελευταία σχεδόν πενήνταετία σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Από μία οπτική, η δημόσια χρήση του Διοικείν, υιοθετήθηκε από τον ιδιωτικό τομέα, προκειμένου να υπάρξει μία κοινή συνιστώσα, εξαιτίας της εξουσιαστικής δράσης του πρώτου επί του δεύτερου και της αλληλοεξαρτώμενης σχέσης των δύο.

Εάν παρατηρήσουμε ενδελεχώς τις όποιες περιόδους επιλέξουμε, θα διαπιστώσουμε ότι οι ενασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα, ασχέτως χώρας υπό εξέταση, βρίσκουν προσφορότερες εργασιακές απασχολήσεις στον ιδιωτικό, ανεξάρτητα από το εάν είναι ενεργεία υπηρετούντες στο Δημόσιο ή έχουν ολοκληρώσει την σταδιοδρομία τους, και εφόσον βεβαίως επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στον ιδιωτικό. *«Υπό το πρότυπο της Βρετανικής δημόσιας διοίκησης, [...], ευελπιστούσε ότι η ανοικτή, ανταγωνιστική είσοδος υποψηφίων, θα συνεπαγόταν την αντικατάσταση – εξολόθρευση– των αδηφάγων, υποτακτικών και ανίκανων υπαλλήλων, από άτομα αξιοπρεπή, μορφωμένα και ηθικά. Σε αντίθεση δηλαδή με την Βρετανία, όπου ουσιαστικά η μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης, λειτουργούσε ως αντίποδας της αριστοκρατικής κυριαρχίας, στις ΗΠΑ, η μεταρρύθμιση σκόπευε στην δημιουργία ενός αριστοκρατικού πλέγματος προς εξυπηρέτηση και όφελος της Δημοκρατίας.»* (Μαγουλάς, 1998:440-442).

Με το τέλος του Β’ Παγκοσμίου Πολέμου, η σωρεία των βετεράνων κατά την επιστροφή τους, επέστρεφε στην προπολεμική βιοτική συνθήκη τους, είτε στον ίδιο εργασιακό τομέα, είτε σε διαφορετικό, ιδίως στον ιδιωτικού τομέα με τις αποκτηθείσες στρατιωτικές εμπειρίες τους επί οργάνωσης και διοίκησης., αλλά και των ικανοτήτων τους να διαχειρίζονται και να διοικούν.(Halberstamm1972, Hewes 1975). Στις ΗΠΑ, αυτό το διαθέσιμο στελεχιακό δυναμικό των αποστράτων (Solow 1994), με τις κρατικές ενισχύσεις, οι οποίες δόθηκαν αφιδώς στα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα για τους ‘Βετεράνους’, δίνοντας νέες ωθήσεις στο επιχειρησιακό Διοικείν (Murphy 2020: 1-15) στις μετέπειτα δεκαετίες, χωρίς αυτό να μειώνει την συμβολή προηγούμενων δεκαετιών. Παρόμοιες δράσεις παρατηρούνται και σε άλλες χώρες, όπως σε Βρετανία, σε Αυστραλία και Καναδά.

Εντός αυτού του πλαισίου, η Ελλάδα δεν αποτελεί εξαίρεση, καθώς οι απόστρατοι στρατιωτικοί καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις στην Δημόσια Διοίκηση, αναλαμβάνοντας την διοίκηση Οργανισμών, Ασφαλιστικών Ταμείων (ΝΑΤ- Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) κ.ο.κ., καθώς οι μεταπολεμικές συνθήκες διεθνώς, δημιουργούν πολιτικο-στρατιωτικές σχέσεις, ενώ και σήμερα, οι απόστρατοι δύνανται να εργασθούν ως υψηλόβαθμα στελέχη ιδιωτικών επιχειρήσεων εάν το επιλέξουν είτε στην ημεδαπή είτε στην αλλοδαπή.

3.2. Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Η εννοιολογική απόδοση ορισμού για το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (NPM~NDM), δύναται να συνοψισθεί ως ένα σύνολο που εμπεριέχει συνδυασμό των διαδικασιών και των δομών που εφαρμόζονται από τη διοίκηση στο πλαίσιο της διαμόρφωσης, της καθοδήγησης, της διαχείρισης και της παρακολούθησης των δραστηριοτήτων που αναπτύσσει ένας οργανισμός για να επιτύχει τους στόχους του.

Πίνακας 3. 1. Οραματικές Αξίες του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα

| Αξιακά Στοιχεία ανά ιεράρχηση κατανομής κατά Τομέα | | | |
|--|--------------------|--------------------|----------|
| Κατάταξη | Δημόσιος Τομέας | Ιδιωτικός Τομέας | Κατάταξη |
| 1 | Ευθύνη | Κερδοφορία | 1 |
| 2 | Αποτελεσματικότητα | Ευθύνη | 2 |
| 3 | Αδιαφθορία | Εξειδίκευση | 3 |
| 4 | Αξιοπιστία | Αξιοπιστία | 4 |
| 5 | Νομιμότητα | Αποτελεσματικότητα | 5 |
| 6 | Εξειδίκευση | Εντιμότητα | 6 |
| 7 | Αποδοτικότητα | Αμεροληψία | 7 |
| 8 | Διαφάνεια | Αποδοτικότητα | 8 |
| 9 | Αμεροληψία | Καινοτομία | 9 |
| 10 | Εξυπηρέτηση | Αδιαφθορία | 10 |

Πηγή: Βασισμένο σε Hood, Rhodes ,Van de WALLE – Ιδία Επεξεργασία

Περιλαμβάνει το σύνολο των πολιτικών, των διαδικασιών, των καθηκόντων και των συμπεριφορών, που εφαρμόζονται από τη διοίκηση και το υπόλοιπο στελεχιακό ανθρώπινο δυναμικό που την πλαισιώνει, με στόχο την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία του οργανισμού, του φορέα ή της εταιρίας, ώστε να ανταποκρίνεται κατάλληλα

στους κινδύνους που σχετίζονται με την επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων, περιλαμβάνοντας επίσης την περιφρούρηση των περιουσιακών της στοιχείων, τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της παρεχόμενης χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και πολιτικών.

3.3. Απαρχές του Νέου Δημόσιου 'Διοικείν' και Οικονομική Ανάπτυξη

Ο Δημόσιος Τομέας διεθνώς, εδώ και μία τεσσαρακονταετή περίοδο έρχεται αντιμέτωπος με μία αέναη τάση μεταρρυθμιστικής δράσης, διασυνοριακώς και διαπολιτισμικώς. Από μεταρρύθμιση σε μεταρρύθμιση, χωρίς ωστόσο να υπάρχει μία περίοδος επισκόπησης για αναθεώρηση σημείων, ή αξιολόγηση κρίσιμων σημείων. Αυτή η εκτενής υιοθέτηση πρακτικών και μεθόδων του Ιδιωτικού Τομέα έχει ξεκινήσει σε κάθε χώρα από διαφορετικές αφετηριακές βάσεις.

Σε μία γενικότερη επισκόπηση, μία συσσωρευμένη επίδραση νοοτροπιών κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών παραγόντων που συντελέστηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και τις αρχές της δεκαετίας του 1970 συνθέτουν το αφετηριακό έναυσμα.

Στο Αγγλο-Σαξωνικό δόγμα, με εφαλτήριο τις Η.Π.Α. ξεκίνησε από την κοινωνική κατάπτωση και τις οικονομικές συνιστώσες του Πολέμου του Βιετνάμ, με την έκρηξη της Πετρελαϊκής Κρίσης και των περαιτέρω επιπλοκών που συνολικώς αυτές επέφεραν υπό των κοινωνικών οξύνσεων. Στο ευρωπαϊκό σκηνικό, επιπρόσθετα συντελούνται πολιτικές μεταλλαγές ωθούμενες από κοινωνικές πιέσεις.

Στην Βρετανία, η ολοκλήρωση των ταραχodών μεταπολεμικών ετών της αποικιοκρατικής της ηγεμονίας και της μετάβασής της σε κοινοπολιτειακή σύσταση, είχε ως φυσιολογικό επακόλουθο την αναγκαιότητα της συρρίκνωσης και αναδιάταξης ενός εκτενούς φάσματος δημόσιας διοίκησης, στην νέα διαμορφούμενη κατάσταση με τις επικρατούσες και υφιστάμενες αλλαγές του οικονομικού παγκόσμιου σκηνικού που επικρατούσαν.

Στις δύο αυτές προαναφερόμενες χώρες, η επικρατούσα ιδεολογική κυβερνητικά ασκούσα πολιτική εξουσία (Κυβέρνηση και Κυβερνητική Πλειοψηφία) που ασκείτο, ανήκει στην συντηρητική πολιτική ιδεολογικά άποψη, με νεοφιλελεύθερες οικονομικές οπτικές Κεϋνσιανής σχολής.

Στις λοιπές χώρες του Αγγλο-Σαξωνικού δόγματος, – το δόγμα πλαίσιου του Westminster ή του Washminster – η αφετηριακή βάση τέθηκε σε άλλο επίπεδο. Στην Ωκεανία, η υιοθέτηση, η εφαρμογή, η υλοποίηση και η επιβολή της μεταρρυθμιστικής αλλαγής δεν τέθηκε από μία νεοφιλελεύθερη πολιτική ιδεολογική κυβέρνηση, αλλά από την αντιπροσωπευτική εκπροσώπηση σοσιαλιστικής ιδεολογίας, η οποία παραδόξως, κατόρθωσε όχι απλώς να ολοκληρώσει σειρά επιτυχημένων δράσεων μεταλλαγής του Δημόσιου Τομέα, αλλά και να διατηρήσει αυτές στο διηνεγές, περνώντας από φάση σε φάση μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων, τα οποία αποτελούσαν υποκατηγορίες ενός καθολικά επεξεργάσιμου σχεδίου οικονομικής πολιτικής.

Συνήθως διαπιστώνεται ότι οι συντηρητικές κυβερνήσεις είναι εκείνες που επιχειρούν να διαχειριστούν αυστηρά τα δημοσιονομικά μεγέθη, επιδιώκοντας την χαμηλή φορολογία φυσικών και νομικών προσώπων, την περιστολή των δημοσίων δαπανών, ιδίως σε περιόδους ύφεσης, και εν γένει στην άσκηση πολιτικής περιστολών, σε αντίθεση, με τα αριστερές ιδεολογίας κυβερνητικά σχήματα, που αντιμετωπίζουν την ανωτέρω συνθήκη με αύξηση δημοσίων δαπανών, προκειμένου να ενισχυθούν τα κατώτερα οικονομικά-κοινωνικά στρώματα και ενίοτε με επεκτατική δημοσιονομική πολιτική (Παπαηλιάς, 2018:202)

Σε αντίθεση με τις νομισματικές και δημοσιονομικές αλλά και τις ιδεολογικές αυτοδεσμεύσεις της Κυβέρνησής του, του κόμματός του και των ιδίων του των αρχών, ο Αυστραλός Πρωθυπουργός του Εργατικού Κόμματος Hawke –ως πρώην συνδικαλιστής ηγέτης– έφερε εργατικά σωματεία και συνδικάτα σε συνεργία με την επιχειρηματική κοινότητα υπό την κυβερνητική αιγίδα και εποπτεία, μέσω της περίφημης Συμφωνίας (Accord) που επιτεύχθηκε, προσπαθώντας να αντιμετωπίσει και να επιλύσει τα συνεχιζόμενα προβλήματα της ανεργίας, διασφαλίζοντας “εργασιακή ειρήνη” και “συναίνεση” (ή συμβιβασμό), αμφοτέρων πλευρών προς όφελος του εθνικού οικονομικού (δημοσίου) συμφέροντος (Johnston 2000: 347), προκειμένου να διασφαλιστούν οι συνθήκες εκείνες για την άσκηση οικονομικών πολιτικών που θα επιφέρουν αμφοτέρων των πλευρών (εργατικών συνδικάτων – επιχειρηματικής κοινότητας) πλεονεκτήματα που θα προήρχετο από τις εξαγγελίες της νέο-κλασσικής οικονομικής θεωρίας της οικονομικής ανάπτυξης.

Στον αντίποδα του ίδιου δόγματος, τόσο η Βρετανία όσο και οι ΗΠΑ, αντιμετώπισαν άκρως ανάστροφες καταστάσεις στην επιδίωξη υλοποίησης των ιδίων εν γένει αρχών. Η μεν Βρετανή πρωθυπουργός Thatcher αντιμετώπισε τις όργιες αντιδράσεις σωματείων

και συνδικάτων, προεξάρχοντας της απεργίας της Εθνικής Ένωσης Ανθρακωρύχων του 1984-1985 με χιλιάδες συλλήψεις και αστυνομικές επιχειρήσεις.

Στις δε ΗΠΑ, ο Αμερικανός Πρόεδρος Ronald Reagan το 1981, ήρθε αντιμέτωπος με την πανεθνική απεργία των ομοσπονδιακών ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας, όπου δεν δίστασε να απολύσει την πλειοψηφία των εργαζομένων του κλάδου (Μαγουλάς, 1997: 843).

Στα όρια του 'παράδοξου', ενδοκυβερνητικώς, η κυβέρνηση των Αυστραλών Εργατικών του Hawke, χαρακτηρίζεται από μία ισχυρή προσήλωση στις αρχές του αποκαλούμενου ΝΔΜ με αυστηρή και πειθαρχημένη τήρησή τους, και δή επί των μακροοικονομικών πολιτικών που εφήρμοξε ο Υπουργός Οικονομικών Keating. Παράδοξο πολιτικο-οικονομικώς, εάν αναλογιστεί κανείς ότι το Αυστραλιανό Εργατικό Κόμμα, κατ' ουσίαν είναι βαθύτατα ιδεολογικά συλλογικό, σωματειακό και συντεχνιακό, υποστηριζόμενο από την εργατική κοινωνική διαστρωμάτωση και τα χαμηλά εισοδήματα (Johnston 2000: 347-348) και ο Hawke να αποτελεί έναν εκ των κορυφαίων συνδικαλιστών της εποχής.

Υπό αυτό το πρίσμα, ο Keating έθεσε σε ευρεία χρήση τα συντηρητικά στελέχη της Αυστραλιανής Δημόσιας Διοίκησης (APS) που τελούσαν θιασώτες των νέο-κλασσικών οικονομικών επικρατουσών θεωριών του von Hayek της Αυστριακής Σχολής και του Friedman της σχολής του Σικάγου, για να διαμορφώσουν το πρόγραμμα μεταρρύθμισης, σε μία εποχή, όπου οι πρώτες αχτίδες της επερχόμενης ανάδυσης της παγκοσμιοποίησης του εμπορίου εμφανίζονταν.

Παράλληλη σχεδόν κατάσταση παρατηρείται, με κάποιες διαφοροποιήσεις οπτικής και θεωρητικής ανάπτυξης και στην γειτνιάζουσα Νέα Ζηλανδία, όπου παρόμοια εργατική κυβέρνηση έχει εκλεγεί. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η υιοθέτηση των μεταρρυθμίσεων στην Ωκεανία, υπήρξαν ραγδαίες, καθόσον ήταν αποδεκτές καθολικά και δή από τα κατώτερα οικονομικά στρώματα και την εργατική τάξη.

Βέβαια, δεν παραμελείται το γεγονός ότι και στην Ωκεανία όπως και στις λοιπές χώρες, αντιμετώπισθηκαν τεράστιες προκλήσεις, σε μία περίοδο οικονομικών περιορισμών, με την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης εν εξελίξει και με υστέρηση και καθυστέρηση προσμέτρησης των αποτελεσμάτων αυτής αναφορικά με την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα τους.

Εκείνο που επισημαίνεται, εκ των ανωτέρω, ως σημαίνων, είναι η πολιτική βούληση και προσήλωση που επιδεικνύει συνολικά το πολιτικό σύστημα στην Ωκεανία, και δή στην Αυστραλία. Ως δεικνύει και η ονομασία του, το Εργατικό Κόμμα, αντιπροσωπεύει την εργατική τάξη. Εντούτοις, το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (ΝΔΜ), ως ένα λειτουργικό σύστημα και μοντέλο στρατηγικής πολιτικής διακυβέρνησης, με κύριο άξονα την αποτελεσματικότητα, αναβλύζει από τις θεωρήσεις συντηρητικής, ‘νέο-δεξιάς’ ιδεολογικής προσέγγισης, που αντιμάχεται την λογική της επιρροής των εργατικών συνδικάτων στην λήψη απόφασης σημαντικής πολιτικής στρατηγικής.

Στο πρίσμα της οικονομικής πολιτικής, και εν γένει επί του μοντέλου στρατηγικής πολιτικής διακυβέρνησης που αποκαλείται Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (ΝΔΜ), το οποίο έκτοτε υιοθετήθηκε και εξαπλώθηκε σχεδόν πανητικά, ακολουθήθηκε μία καθολική οικονομική εκδοχή που συνοψίζεται σε αυστηρά πειθαρχημένα πλαίσια, όπως η απελευθέρωση των αγορών, δίνοντας χώρο κινήσεων στον Ιδιωτικό Τομέα, με ταυτόχρονη μείωση φόρων, χαλάρωση φορολογικών κλιμάκων και συντελεστών, απορρύθμιση της αγοράς και περιστολή κρατικού παρεμβατισμού.

Στον Δημόσιο Τομέα επικρατεί η περιστολή των δημοσίων δαπανών με περικοπές προϋπολογισμών και προγραμματισμό δαπανών, η δομική αναδιοργάνωση των λειτουργιών της Δημόσιας Διοίκησης εστιάζοντας στην ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών προς το πολίτη, ως ορίζει η μεθοδολογία των αρχών της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (TQM), με αναγωγή του πολίτη-δημότη σε ‘πελάτη’ και της αξιολόγησης των Δημοσίων Υπηρεσιών υπό το τετράπτυχο αποδοτικότητα-αποτελεσματικότητα-παραγωγικότητα-ποιότητα υπηρεσιών. Σε αυτό το μετρήσιμο τετράγωνο κόστους-οφέλους, και με χρονοδιάγραμμα, συντελείται και η λήψη αποφάσεων καθώς επιτυγχάνεται και ο καλύτερος τρόπος σχεδιασμού και προγραμματισμού αυτής.

Σε συνδυασμό και συνέπεια των ανωτέρω, η υιοθέτηση της ιδιωτικοποίησης των δημόσιων περιουσιακών στοιχείων με την πώληση ή/και την εκχώρηση κρατικοποιημένων επιχειρήσεων, Δημόσιων Επιχειρήσεων Κοινής Οφέλειας, επιδιώκοντας την ανάδυση του ανταγωνισμού που θα προκύψει από τον ιδιωτικό τομέα και της αυτονόητης μείωσης φορολογικών βαρών που θα επέλθει από την εισροή του ιδιωτικού τομέα προς κάλυψη του κενού από το Δημόσιο επ’ ωφελεία του εθνικού οικονομικού συμφέροντος. Πολιτική που ακολουθείται επί της ουσίας καθ’ ολοκληρίαν, με αρκετές προσομοιάζουσες εκδοχές ή παραλλαγές.

Επιπλέον, υιοθετείται ευρέως η επισύναψη συμβολαίων και εξωτερικών αναθέσεων (contracting out και outsourcing), της προσήλωσης σε δόμηση ημι-αγορών (quasi-markets) και του διαχωρισμού φορέων σε προμηθευτή και σε εκείνη του παρόχου. Η πρακτική αυτή αποτελεί επίσης σημαντικό μέτρο οικονομικής δράσης, και συναπαντάται και με το μέτρο της ιδιωτικοποίησης σε αρκετούς τομείς αποκλειστικότητας πρώην δημόσιας δραστηριότητας.

Ως συνάγεται εκ των ανωτέρω, η διάνοιξη νέων θέσεων εργασίας, όπου απορροφάται ένα υψηλό ποσοστό πρώην ανέργων, επέρχεται μία αυξητική επενδυτική δράση σε νέους τομείς, με την παραγωγή να αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ανάγκη ζήτησης σε διάφορα πεδία της αγοράς και νέες αγορές ή νησίδες αγορών αναδύονται. Η διάνοιξη θέσεων εργασίας, επαυξάνει το εισόδημα και τις ανάγκες. Επαυξάνει και την ανάγκη βελτίωσης παροχών, με την τεχνολογία, να αποτελεί την αιχμή του δόρατος, διεισδύοντας σε πάσης φύσεως επαγγελματικό χώρο ή τομέα πέραν της βιομηχανικής της ήδη χρήσης.

Επομένως αυτή η διεύρυνση οικονομικής ανάπτυξης λειτουργεί ως ατμομηχανή της οικονομίας καθώς στα υφιστάμενα γρανάζια της υπάρχουσας δομής της, προστίθονται γηγενώς και νέα. Καθίσταται δε πάγια πολιτική τακτική όλων των κυβερνήσεων, ασχέτως πολιτικής ιδεολογίας τους, στο πλείστον των οικονομικά ανεπτυγμένων χωρών.

Στις ΗΠΑ, βεβαίως λιγότερο σε σχέση με άλλες χώρες λόγω της εκτενούς ιδιωτικής επιχειρηματικής δράσης που – ούτως ή άλλως – αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα της οικονομίας της, μετά από δωδεκαετή, η Δημοκρατική κυβέρνηση Clinton ξεπέρασε κατά πολύ την προηγούμενη δωδεκαετή Ρεπουμπλικανική κυβέρνηση, σε μία άνευ προηγουμένου εξοικονόμησης δημοσίων δαπανών, υπό το πρόσχημα της εκ νέου ‘επανίδρυσης’ με την Έκθεση Gore το 1995.

Από μία οπτική, η Έκθεση Gore αναφορικά με την επανίδρυση ή την επανεπινοήση της κυβέρνησης, εστιάζει σε εσφαλμένα ζητήματα οδηγούμενη εν τω συνόλω, σε λάθος εκτιμήσεις και συμπεράσματα, καθώς το προσωπικό του Αμερικανού Αντιπροέδρου στην Εθνική Εποπτική Επιθεώρηση, προσανατολισμένο πλήρως στην “επιχειρηματική κυβέρνηση”, επιδιώκει να αντιμετωπίσει με επιχειρηματικές λύσεις όλα τα κυβερνητικά ανακύπτοντα προβλήματα, αγνοώντας ωστόσο τα θεσμικά και νομικά προβλήματα που αναπόφευκτα θα εμφανιστούν (Moe 1994:111-122). Υπό αυτή την οπτική, έστω υιοθετούμενη, με το σωφρονιστικό σύστημα να υπόκειται σε διαχειριστική λειτουργία από

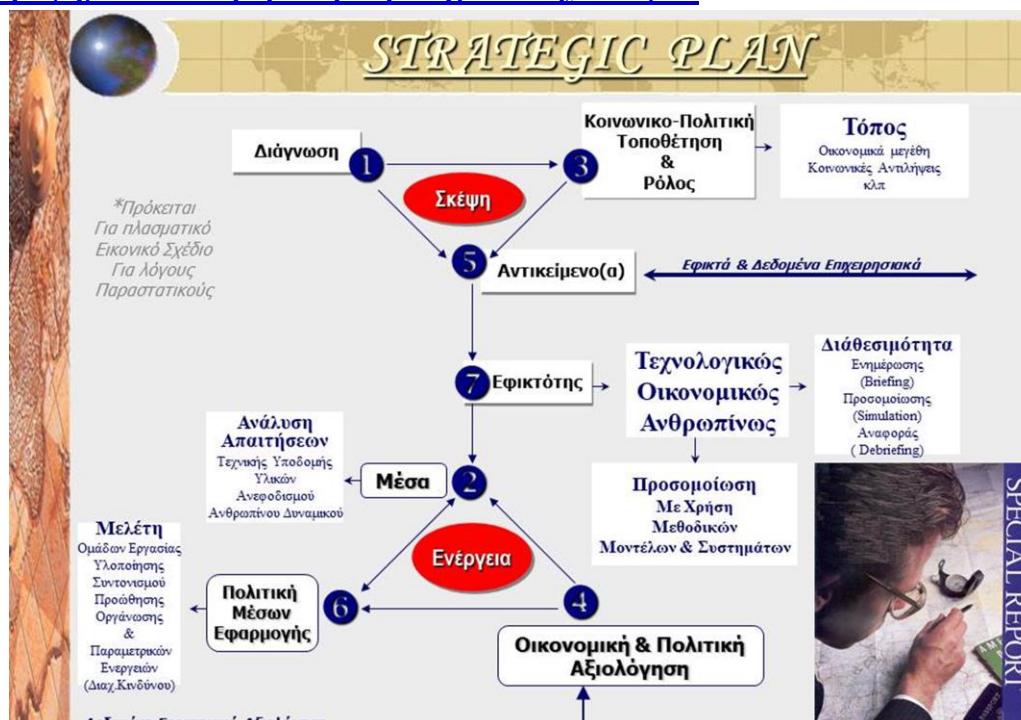
ιδιώτη και με υψηλή εποπτεία και έλεγχο από την δημόσια Διοίκηση, όπως λόγου χάριν στην Αυστραλία, τότε είναι αντιληπτή η άποψη του Moe.

Στην Βρετανία, οι κυβερνήσεις των Εργατικών – και δή των ‘Νέων Εργατικών’ του Tony Blair – δεν διατήρησαν απλώς την ήδη υπάρχουσα δόμηση των προκατόχων τους Συντηρητικών, αλλά διεύρυναν περαιτέρω την ιδιωτικοποίηση, την απορύθμιση των αγορών, την διατήρηση μίας ευέλικτης εργασιακής αγοράς, περιθωριοποιώντας ακόμα περισσότερο τα ήδη αποδυναμωμένα εργατικά σωματεία και συνδικάτα.

Ανάλογες κινήσεις, με κυκλικά οικονομικά προγράμματα, ακολουθούνται ήδη στις χώρες της Ωκεανίας.. Στην πολυετή διαμονή τους στα κυβερνητικά έδρανα, το Αυστραλιανό Κόμμα των Εργατικών, απελευθερώνουν όλες τις Δημόσιες Επιχειρήσεις, όπως και στην Βρετανία των Συντηρητικών, διανοίγοντας ουσιαστικά στους διαδόχους τους, την συντηρητικό - νεοφιλελεύθερη παράταξη της Συμμαχίας, κι παραδίδοντας ένα ελεύθερο πεδίο για περαιτέρω εφαρμογή μεταρρυθμίσεων και οικονομικών πολιτικών, άνευ αντιδράσεων. Οι όποιες αντιδράσεις ανέκυψαν, προϋπήρχαν, ούτως ή άλλως επί Εργατικών και δεν προήλθαν επί βάσης ιδεολογικής αντιπαράθεσης, ούτε αντιπολιτευτικής ρητορικής, ούτε και από αντιπαράθεση επενδυτών-επιχειρηματικών κύκλων και εργατικών σωματείων ή συνδικάτων. Προήλθαν από τριβές εντός του ομοσπονδιακού πολιτικού συστήματος της χώρας, μεταξύ Κεντρικής Κυβέρνησης, Πολιτειακής Κυβέρνησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης με αφορμή τις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Δημοσίων Οργανισμών, (των αντίστοιχων ΔΕΚΟ και κρατικοποιημένων Επιχειρήσεων), οι οποίες επί το πλείστον τους, λειτουργούν και εδρεύουν στις Αυστραλιανές Πολιτείες.

Το διαπιστωθέν εκ νέου παράδοξο, είναι ότι οι συντηρητικοτραφείς διάδοχοι των Εργατικών, στο πλείστον, κλήθηκαν να εφαρμόσουν και να συνεχίσουν τα προγράμματα των προκατόχων τους, που θεωρητικώς εμπεριείχαν τις δικές τους αξιακές πάγια ιδεολογικές θέσεις.

Γράφημα 3. 1. Διάρθρωση Στρατηγικού Σχεδιασμού



Πηγή: Α. Αλ. Μαγουλάς, ΖΩΝΗ ΓΕΩΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ : ΒΑΛΚΑΝΙΑ ΚΑΥΚΑΣΟΣ ΚΥΠΡΟΣ, Σημειώσεις, Α.ΔΙ.Σ.Π.Ο., 2000-2006

Με αυτές τις οικονομικές, μεταβαλλόμενες συγκυρίες και την παράλληλη κοινωνική βιοτική άνοδο, δημιουργείται εμφατικώς η ανάγκη “αυξανόμενης πράξης με ελάχιστο κόστος” (Doing More with Less) από πλευράς της Πολιτικής Ηγεσίας, (κυβέρνηση, περιφέρεια, δήμος), συνέπεια της αυξανόμενης κοινωνικής απαίτησης των πολιτών της για αυξανόμενη ποιοτικώς Δημόσια Υπηρεσία με ταυτόχρονη πτωτική είσπραξη εσόδων της. Προς αντιμετώπιση αυτού του ‘διλήματος’, η εκάστοτε Κυβέρνηση -ανεξαρτήτως ιδεολογικής βάσης και προσανατολισμού- καταφεύγει σε μεθόδους περί αποτελεσματικότητας κόστους και αποδοτικότητας (O’Donnell *et al.*, 1999:4), στοιχεία δηλαδή μετρήσιμα και εργαλεία διαχείρισης οικονομικών αποτελεσμάτων του ΝΔΜ.

Διερευνώντας την ανωτέρω διαπίστωση, ορισμένες μελέτες (Ferlie *et al.*, 1996) εστιάζουν σε περαιτέρω διεξοδική ανάλυση των υιοθετούμενων αυτών μεταρρυθμιστικών εργαλείων του ΝΔΜ, δίνοντας μία ταξινόμηση τακτικών διαχωρίζοντάς την σε :

(α). ‘Κίνηση Απόδοσης’ (The Efficiency Drive)

Στην τακτική αυτή εντάσσεται πλήρως η επιλογή της εισαγωγής και υιοθέτησης διαχείρισης Ιδιωτικού Τομέα, στην οποία περιλαμβάνεται ο αυστηρός οικονομικός έλεγχος με ιχνηλάτηση της απόδοσης, την εφαρμογή απaráκλητα της συγκριτικής

αξιολόγησης (bench-marking) και της εστίασης στην αυξανόμενη ικανοποίηση πελάτη, την μετάβαση εξουσίας σε Managers και την περιθωριοποίηση και αποδυνάμωση των εργατικών σωματείων και συνδικάτων.

(β). ‘Συρρίκνωση και Αποκέντρωση (Downsize and Decentralization)

Στην κατηγορία αυτή διακρίνονται εμφανώς οι τάσεις της συρρίκνωσης αριθμητικώς της εργατικής δύναμης, της αποκεντρωτικής τακτικής των οικονομικών προϋπολογισμών και της επισύναψης συμβολαίων και εξωτερικών αναθέσεων (contracting out ή outsourcing), της προσήλωσης σε δόμηση ημι-αγορών (quasi-markets) και, του διαχωρισμού φορέων σε προμηθευτή και σε εκείνη του παρόχου, και καθιέρωσης της διαχώρισης αυτής.

(γ). ‘Αναζήτηση Αριστείας’ (Search of Excellence)

Σε αυτή την υποκατηγορία, διακρίνουμε την τάση αλλαγής της οργανωσιακής νοοτροπίας ή κουλτούρας εντός του Δημοσίου Τομέα, σε δύο μορφές τόσο για την αξιολόγηση ροής πληροφοριών όσο και της διευθέτησης ζητημάτων τομεακώς και διαζωνικώς, όπως σκιαγραφείται ακολούθως στο Γράφημα 2.2.

Γράφημα 3. 2. Τύποι Οργανωσιακής Κουλτούρας



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

(δ). ‘Προσανατολισμός Δημόσιας Υπηρεσίας’ (Public Service Orientation)

Σε αυτή την κατηγορία διακρίνεται η μεθοδολογία της ‘επανεφεύρεσης του Δημοσίου Τομέα των Osborne Gaebler (1992), με την προώθηση των διευθυντικών

στελεχών να στραφούν σε επιχειρηματικό προσανατολισμό μέσω αποτελεσμάτων με διατήρηση των αρχών αποστολής του φορέα (mission driven) τους. Όλα τα ανωτέρω στοιχεία εστιάζουν στην αρχή της βελτίωσης ποιοτικών υπηρεσιών δημοσίου τομέα, υπό την προσλαμβάνουσα του εκδοχή εξυπηρέτησης του ‘πολίτη’ - ‘πελάτη’.

Πάνω σε αυτό τον προσανατολισμό, σημειώνεται σειρά ιδιωτικοποιήσεων. Στην Βρετανία, μέσω του Χρηματιστηρίου, με ανοικτή πρόσκληση κοινού, ιδιωτικοποιείται η British Airways (BA), για να ακολουθήσουν μετέπειτα οι British Gaz, British Telecom (BT), British Petroleum (BP), δημιουργώντας πλειάδα μικρομετόχων, μίας ευρείας μεσαίας τάξης μετόχων και μεγαλομετόχων. Στην Γαλλία, ακολουθήθηκε παρόμοια τακτική, από διαφορετική αφετηρία. Εστιάζοντας κυρίως στην πρόληψη και, προκειμένου να προλάβει την απελευθέρωση της ενδοΕυρωπαϊκής απελευθέρωσης των αερομεταφορών, η Air France, μετά από μία τετραετή αναδιάρθρωση, ιδιωτικοποιείται το 1994. Στην Αυστραλία, εντέχνως, ο εθνικός αερομεταφορέας Qantas από το 1993 έως το 1997, ιδιωτικοποιείται βαθμιδών, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξει αλλαγή στην εθνικότητα της ιδιοκτησίας του. Η Κυβέρνηση των Εργατικών, θεσπίζει με νομική ρήτρα για την ιδιωτικοποίηση, ότι ‘κατ’ ελάχιστον το 51% των μετόχων της εταιρείας, θα πρέπει να είναι Αυστραλιανής εθνικότητας’, επιδιώκοντας να διατηρήσει την εθνική ταυτότητα του αερομεταφορέα αναλλοίωτη.

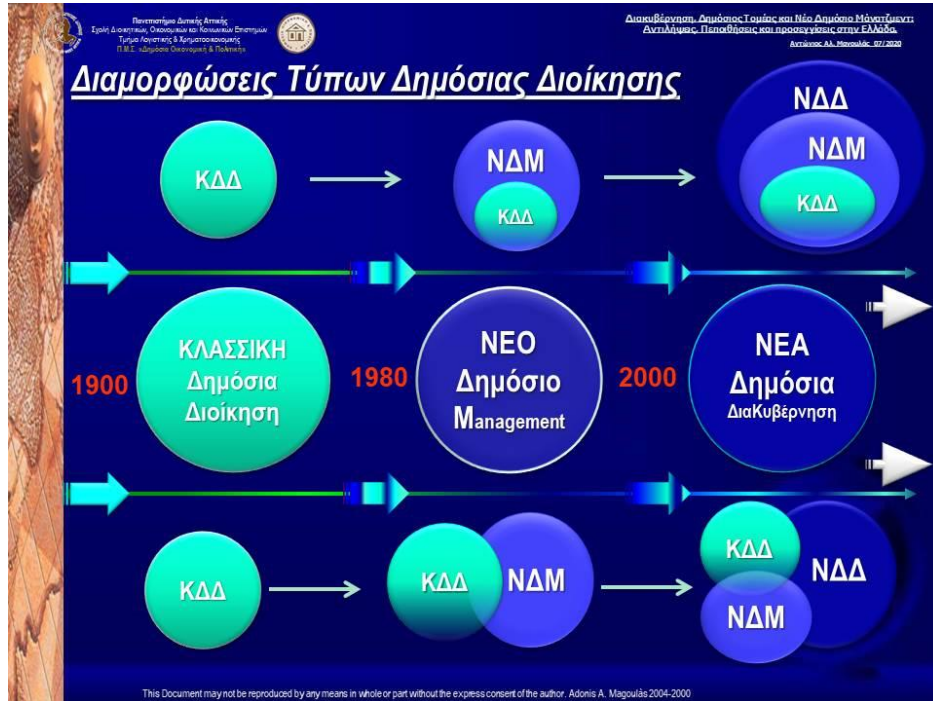
Επισημαίνεται, ότι σε όλα τα ανωτέρω, εκείνο που διακρίνεται, είναι ο βαθμός προσήλωσης των πολιτικών ηγεσιών στην εφαρμογή και υλοποίηση των μεταρρυθμιστικών αλλαγών, άνευ προσχώματος, ασχέτως ιδεολογικής βάσης, και της ενεργητικής καταλυτικής δράσης τους άνευ χρονοτριβών.

3.4. Ανάδυση της Νέας Δημόσιας Διακυβέρνησης στην Οικονομική Ανάπτυξη

Με την πάροδο των ετών και την υιοθέτηση των αρχών του ΝΔΜ από ένα μεγάλο εύρος χωρών, στην δεκαετία του 2010 παρατηρείται μία εκ νέου μεταβολή στην ήδη υφιστάμενη διαμόρφωση του ΝΔΜ, με την νέα ρητορική (Osborne 2006, Massey & Johnston 2015, Savi & Randaman-Livn 2016), να αναπτύσσεται βάσει των τεχνικών που ακολουθούνται είτε βασιζόμενες εντός υπάρχοντων συστημάτων, είτε με την υιοθέτηση νέων είτε με την πρόσμιξη αμοιτέρων δημιουργώντας ένα ‘υβριδισμό’, μετασχηματίζοντας σε παγκόσμια

κλίμακα, την Νέα Δημόσια Διοίκηση από την χρήση του ΝΔΜ στην μετά-ΝΔΜ εποχή, ή άλλως επιλεγόμενη Νέα Δημόσια Διακυβέρνηση (ΝΔΔ-New Public Governance~NPG) (Goldfinch & Yamamoto, 2018).

Γράφημα 3. 3. Σχηματική Απεικόνιση Τυπολογίας της Δημόσιας Διοίκησης



Πηγή: Ίδια επεξεργασία βασισμένο σε Goldfinch και Yamamoto 2018, Vigneri 2019

Κατά την θεώρηση μερικών μελετητών (Osborne, 2006 και 2010), η έμφαση σε ιεραρχία, διοίκηση, έλεγχο, και διαχείριση εκ των άνω προς τα κάτω, αντικαθίσταται από την δικτύωση και την συνεργασία. Το μονοδιάστατο κέντρο πολιτικής της Βεμπεριανής αντίληψης αντικαθίσταται από ηγεσία, δίκτυα και ικανότητα διακυβέρνησης, που με την σειρά τους επαγωγικά επιτρέπουν την ανάπτυξη ‘καθεστώτων δημόσιας πολιτικής και εφαρμογής τους’ (Emerson & Nabachi, 2015).

Συνεπώς, δημιουργείται ένα συνθετικό κράμα προσέγγισης, δυσδιάκριτο παρά τις ελάχιστες διαφοροποιήσεις (Goldfinch & Yamamoto 2018), διαδραματίζοντας ωστόσο σημαντικές επιρροές στην οικονομική ανάπτυξη, ως επιχειρείται να αποτυπωθεί στο Γράφημα 3.3.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1. Αντιλήψεις

Στο ελληνικό σκηνικό, οι μεταβολές που ακολούθησαν στην άμεση πενταετή μεταπολιτευτική περίοδο με την καθιέρωση του πολιτειακού συστήματος, παρουσίασαν επί σκηνης την δυναμική παρουσία κοινωνικών δυνάμεων, οι οποίες μέχρι τότε λόγω των συνθηκών, ως εκτοπισμένες, διαβιούσαν και συνυπήρχαν με τις λοιπές εντός του κοινωνικού συνόλου. Με αυτές τις ανακατατάξεις, η ελληνική κοινωνία βρέθηκε αντιμέτωπη με μία κρίσιμη συνιστώσα, με τις εξωτερικές μεταβολές και επιρροές αλλά και τις ενδογενείς ήδη υφιστάμενες εκφάνσεις αλλά και τις αναδυόμενες δυναμικές, απελευθερωμένες πλέον από αίσθηση διαχωρισμού ή διακρίσεως αντιλήψεις, να την προσαρμόζουν σε καινούργια κοινωνικά δεδομένα και οικονομικές αλλαγές, με την διεύρυνση των κοινωνικών παροχών μέσω του φαινομένου του εκδημοκρατισμού και των συνεπαγόμενων παραγώγων του διαμορφωθέντος πολιτικού περιβάλλοντός που αναδύοταν (Πολίτης-IOBE 2011, Κουτσούκης-Σκλιάς 2005, Mouzelis 1986).

Με τις υπάρχουσες καταβολές και τις επίκτητες προσλαμβάνουσες να εντείνονται, σε συνάρτηση με τις οικονομικές εξελίξεις και την πολιτική πατρωνεία υπαρκτή, να εδραιώνεται ως άτυπος θεσμός, δημιουργείται προοδευτικά η αύξουσα τάση για βελτίωση, κοινωνικά, των οικονομικών συνθηκών, βασιζόμενη σε πολιτικές συμμετοχικής εισοδηματικής κρατικής αναδιανομής παροχών, έναντι μίας φθίνουσας επιδίωξης κατανομής κερδών βασιζόμενη σε εργασία και παραγωγή.

Παράλληλα, στην διάρκεια της αυτής πενταετίας, η στρατηγική χάραξης οικονομικής πολιτικής, και η οποία ακολουθείται υπό το πρίσμα συντηρητικής ιδεολογίας και αρχών, στοχεύει κυρίως στην τήρηση των απαιτούμενων για την πλήρη ένταξη της χώρας στην ολιγομελή λέσχη των ΕΟΚ, πορεία που είχε παγώσει λόγω της δικτατορίας, και ευοδώθηκε με την υπογραφή συμφωνίας προσχώρησης το Μάιο του 1979 με πλήρη ένταξη από 1-1-1981, δεσμευμένη στην προσήλωτη ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας (Μαγουλάς, 1995).

Συνεπώς, βάσει των ανωτέρω, συνεχίζεται το θεώρημα της οικονομικής ανάπτυξης του *catching up*, όπου ο 'ακόλουθος' διαθέτει το πλεονέκτημα της δυναμικής υπόστασης για

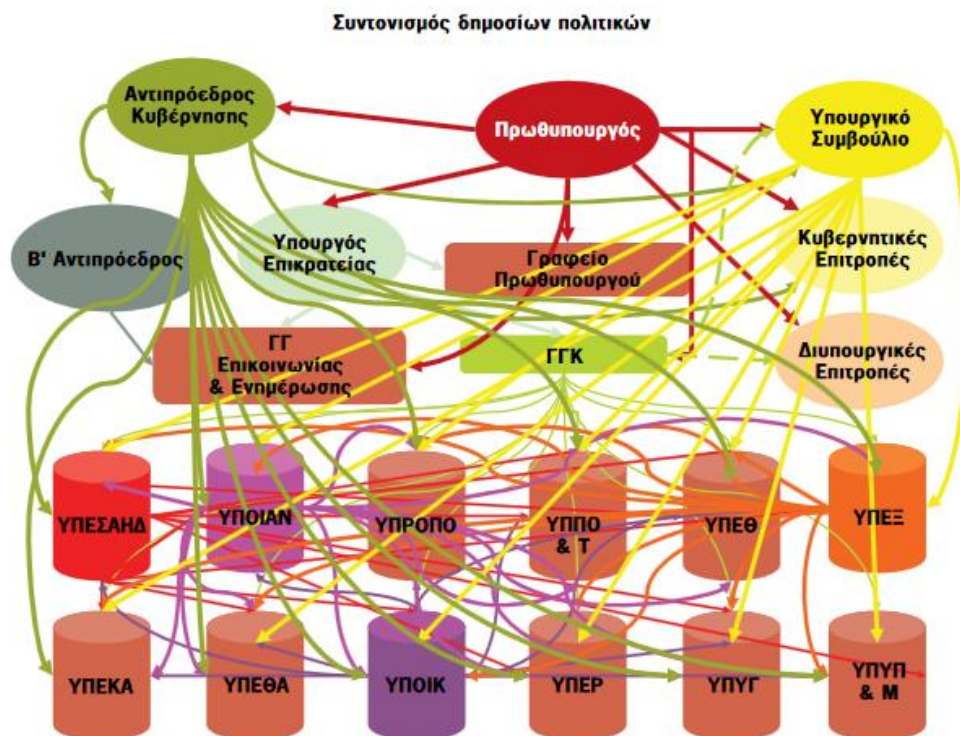
ταχεία πρόοδο και ανάπτυξη, αναφορικά με την παραγωγή. Η οποία, συνοδευόμενη μάλιστα με την τεχνολογική ανάπτυξη που υιοθετεί, το 'χάσμα' με τους 'πρωταθλητές' ή 'ηγεμόνες', πολύ σύντομα εκλείπει, αναδεικνύοντας τον 'ακόλουθο' σε 'διεκδικητή' και 'ισότιμο εταίρο' ή και 'ηγεμόνα' και την αυξητική μεταβολή εισοδήματος (Abramowitz, 1986: 582-603, Dowrick, 1992: 604-615).

Αντιθέτως, οι καθυστερημένες υποδομές, τα χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, λόγω της φθίνουσας κλίμακας των παραγωγικών δυνατοτήτων που επάγονται, μειώνουν σημαντικά τα ποσοστά απόδοσης των υλικών επενδύσεων,. Σε αυτήν την περίπτωση, η χάραξη πολιτικής εστιάζεται στην αναζήτηση και εξεύρεση νέων πηγών πόρων και την διαχείριση διοχέτευσης αυτών στην ανάπτυξη υποδομών, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όσο σημειώνεται καθυστέρηση ή δυστοκία εφαρμογής, τόσο περισσότερο αυξάνουν τα μεγέθη κόστους ενώ φθίνουν οι δυνατότητες προσέλκυσης των νέων πηγών πόρων, ήτοι αναγκαίων κεφαλαίων επένδυσης.

4.2. Πεποιθήσεις

Εν αντιθέσει με τις εξελίξεις που συντελούνται στο διεθνή χώρο και ειδικότερα εντός του ευρωπαϊκού με τον οποία η χώρα συνδέεται ολοένα περισσότερο, η εκλογική αναμέτρηση του 1981, συναρτήσει και των διαμορφωθείσών οικονομικών συνθηκών εξωγενώς και ενδογενώς, αναστρέφει το πρότυπο ανάπτυξης, με εμφανείς, την απουσία χάραξης πολιτικών και συγκροτημένου πλαισίου πολιτικών στόχων της πολιτικής εξουσίας, τις εκτενείς χρήσεις *ad hoc* αποσπασματικών πολιτικών θνησιγενών και περιορισμένου εύρους, την ασυνέχεια αυτών ακόμα και επί ίδιας πολιτικής ηγεσίας και την συγκεντρωτική και περίπλοκη λειτουργία της εκτελεστικο-νομοθετικής εξουσίας με έντονη και διάχυτα έκδηλη την παρουσία και επιρροή του, πέραν της Δημόσιας Διοίκησης, σε όλο το φάσμα του Δημοσίου Τομέα. Ο οποίος πλέον διογκώνεται ολοένα, μεταλλασσόμενος σε κρατικό άρμα υπό το καθεστώς λειτουργίας σχέσεων πατρωνείας, οι οποίες αναδύθηκαν και εδραιώθηκαν εξ ενός κράματος σύζευξης κρατικού κοινοβουλευτισμού και κομματικής υπεροχής (Παπούλιας, 2007, Mouzelis 1986, Κοντογιώργης, 2005:130-145, Μουζέλης-Παγουλάτος 2003:5-29, Κυπριανός, 2011: 220-227), οδηγώντας σε αγκυλώσεις και ανισορροπίες.

Γράφημα 4. 1.Επικοινωνία Κεντρικής Κυβέρνησης κατά τον ν.1558/1986



Πηγή : Καρκατσούλης Π, (2014: 597), Διοικητική Παθολογία και Διοικητική Μεταρρύθμιση

Ειδικότερα, αναφερόμενοι στην ελληνική οικονομία, ως σημαντικότερους παράγοντες επιρροής της αύξησης μεγθών δημοσίων ελλειμμάτων διακρίνονται: (α) ο γραφειοκρατικός τρόπος παραγωγής του Δημοσίου Τομέα, (β) η συνεχής αυξητική ενδυνάμωση του αναδιανεμητικού ρόλου του κράτους από την περίοδο της μεταπολίτευσης και εντεύθεν, και, (γ) η συνεχής παρουσία της “εκτεταμένης παραοικονομίας”. (Βαβούρας και Βαβούρα, 2019 : 779-783, Βαβούρας Μανωλάς, 2004:65-70).

Συγκεκριμμένα, ενώ το διεθνές οικονομικό εξωτερικό περιβάλλον, έπλεε σε ύδατα αυτονομησης και απελευθέρωσης οντοτήτων του Δημόσιου Τομέα, επιδιώκοντας την περιστολή του, η ελληνική οικονομική πολιτική εναγκαλιζόταν την διόγκωσή του, ως μέτρο οικονομικής πολιτικής, και στην επιδίωξη αυτή, αποστερούσε υψηλό τμήμα διαθέσιμων πόρων του συνόλου των εθνικών αποταμιεύσεων, από αποδοτικότερες επενδυτικές χρήσεις, δημιουργώντας *a priori* ένα ιογενές περιβάλλον στρεβλώσεων και ανισορροπιών, το οποίο έπληττε συνολικά το ενδογενές ευπαθές οικονομικό σύστημα με χρόνιες αναιμίες και με αναλογική συνέπεια τις συνεχείς εκτροπές της απαιτούμενης δημοσιονομικής πειθαρχίας.

Κοινότυπα, με την επιβαλλόμενη οικονομική πολιτική της αναδιανομής εισοδήματος, στοχευόμενη σε επιλεγμένες κοινωνικο-οικονομικές κατηγορίες, των αποκαλούμενων ‘μη-προνομιούχων’, αρχικώς με την υπέρμετρη αύξηση μισθών ισοπέδωσε τις κλίμακες εργασιακής αμοιβής, εξαλείφοντας έτσι τις εργασιακές απολαβές υψηλόβαθμων-χαμηλόβαθμων, των αποδοτικών και των λιγότερο αποδοτικών, και αυτή η εξομοίωση ως φυσικό επακόλουθο συνεπαγόταν την απαξίωση της εργασιακής παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας. Στα πεδία της Δημόσιας Διοίκησης, επιπλέον, προστίθεται η φθίνουσα πορεία του αξιακού πλαισίου περί συμπεριφοράς, νομιμότητας, ελέγχου, εποπτείας, η απομάκρυνση καταξιωμένων και έμπειρων στελεχών, αλλά κυρίως της απαξίωσης κύρους του ρόλου που εκλαμβάνει η έννοια του Δημοσίου Υπαλλήλου, αλλά και της επιβάρυνσης της απορύθμισης στην ήδη παθολογία της.

Επιπροσθέτως, με την Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ), ήτοι την αυτόματη προσαρμογή μισθών λόγω αύξησης των τιμών, οξύνθηκε η φθίνουσα πτώση της υποβάθμισης της ιδιωτικής επιχειρηματικότητας, η οποία, αφ’ ενός βαλλόταν πανταχόθεν από τις δυνάμεις της αγοράς, αφ’ ετέρου επιβαρυνόταν και με ένα ογκώδη φόρτο φορολογίας εισοδήματος, ή εφαρμογή Φ.Π.Α, λόγω της ακολουθούμενης οικονομικής πολιτικής, και συν τοις άλλοις αποκλείοταν από πηγές προσόδων, απαιτητές για την ενδυνάμωσή της. Πόρων που εισέρεαν μεν για την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας από την ΕΟΚ, αλλά με επιλεκτική εκροή στην απόδοσή τους δε.

Περαιτέρω, δεδομένου ότι, η συντριπτική πλειοψηφία αυτής της ιδιωτικής πρωτοβουλίας αποτελείται από Μικρο-Μεσαίες Επιχειρήσεις, ευλόγως κατανοούνται οι αιτίες των πτωτικών οικονομικών μεγεθών της περιόδου. Η αύξηση του εισοδήματος σε μαζική καθετοποίηση ωστόσο, δεν απέφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα των εμπνευστών της, και την τόνωση των διαφόρων τομέων της οικονομίας, μέσω κατανάλωσης, ωθώντας την εγχώρια παραγωγή, αλλά πρόσφερε την οικονομική ευκαιρία της υπέρβασης με την κατανάλωση να προάγει την εξωγενή αγορά.

Συνεπώς, η ιδιωτική επιχειρηματικότητα υπό αυτό το πρίσμα οικονομικής ιδεολογικής αντίληψης, επιφυλασσόταν επί παντός επενδυτικού σκοπού, με κάποιες εξαιρέσεις, και το πλείστον εξ αυτής, εξαναγκαζόμενη ενίοτε, αποσυρόταν, πολλές φορές υπό το τέλμα του ζυγού της υπερχρέωσης και των απαιτήσεων πληρωμής οφειλών, εγκαταλείποντας υποδομές και ανθρώπινο δυναμικό, με τις μαζικές χρεοκοπίες στο βιομηχανικό και εμπορικό κλάδο να τελούνται και πολλές εξ’ αυτών να περνούν στον Οργανισμό Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (ΟΑΕ) με στόχο την οικονομική τους ανασυγκρότηση.

Υπό αυτές τις συνθήκες και το ιδεολογικό πρόσημο της κοινωνικής ευαισθησίας, η ακολουθούμενη οικονομική πολιτική διόγκωνε το Δημόσιο χρέος με δυσοίωνες προβλέψεις, υιοθετούνται μεν τριετή και πενταετή προγράμματα με πρόθεση υλοποίησης αλλά υλοποιήθηκαν τμηματικά ή ελλιπώς κυρίως ‘εξαιτίας της έλλειψης έμπειρου, ικανού και εξοικειωμένου στελεχιακού δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης’.

Οι επιδιώξεις διορθωτικών τακτικών στοχευόμενων δράσεων όμως, επέτειναν τα μεγέθη προκαλώντας περαιτέρω ζημιογόνα αποτελέσματα καθώς με την “ακολουθούμενη πολιτική συμπεριφορά” επί των εκλογικών-δημοσιονομικών κύκλων (ή πολιτικούς-δημοσιονομικούς κύκλους), “τα δημόσια ελλείμματα αυξάνονται προ των βουλευτικών εκλογών”, ενώ μετά το πέρας και την τέλεσή τους, “καταβάλλονται προσπάθειες περιορισμού τους” (Βαβούρας και Βαβούρα, 2019:781). Αντικατοπτρίζοντας τα ανωτέρω, η ανανέωση θητείας της εκλογικής αναμέτρησης του 1985, συνεπαγόταν την άσκηση δυναμικής περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής, με υποτίμηση και διολίσθηση του εθνικού νομίσματος προς αποσυμπίεση, εξομάλυνση και τόνωση των δυνάμεων της αγοράς, την αύξηση βάρους των φορολογικών υποζυγίων, σημειώνοντας τροχοδρόμηση μεν των ρυθμών διόγκωσης, η οποία όμως ανεστάλη στα τέλη της τετραετίας με στόχο την εκλογική αναμέτρηση του 1989.

Η προκήρυξη βουλευτικών εκλογών αποτελεί επιλογή του κυβερνώντος κόμματος. Η βουλευτική περίοδος σύμφωνα με το άρθρο 53 του Συντάγματος, περί θητείας βουλευτών, διαρκεί τέσσερα (4) έτη. Τοιουτοτρόπως, συνάγεται το εύλογο συμπέρασμα ότι η κυβερνητική θητεία θα αποτελεί σταθερή –εκτός αναγκαίων εξαιρέσεων ή κατεπειγουσών κρισίμων καταστάσεων– συνιστώσα τετραετούς προσανατολισμού, στοχοθεσίας, προγραμματισμού και εύρυθμης λειτουργίας, όπου οι όποιες επιλογές, αποφάσεις, σχεδιασμοί θα έχουν λάβει υπόσταση υλοποίησης και χρηστικότητας.

Ωστόσο, κάτι αντίστοιχο δεν διαφαίνεται να ισχύει στην Ελληνική Επικράτεια, από την περίοδο της μεταπολίτευσης και έντευθεν, δεδομένου ότι πρό της ολοκλήρωσης του χρονικού ορίου της τετραετίας, και εφόσον δεν έχει απολεσθεί η ‘αρχή της δεδηλωμένης’ της βουλευτικής κυβερνητικής πλειοψηφίας, η χώρα οδηγείται σε εκλογικές περιόδους, επιφέροντας έτσι στάση ή και παύση, και πολλάκις και ακυρότητα, είτε επενδυτικών ενεργειών, είτε εφαρμογής πολιτικών, είτε καθυστέρησης υλοποίησης των όποιων ειλημμένων σχεδίων με πολλαπλούς αποδέκτες, όχι μόνο από πλευράς Δημοσίου Τομέα αλλά και από πλευράς Ιδιωτικού (Πολίτης-IOBE, 2011).

Αυτό βεβαίως στις δεκαετίες του 1990-2010, ήταν απαιτητό, δεδομένων των επιβαλλόμενων αναθεωρητικών Συνταγματικών μεταβολών που υπαγόρευε η ανάγκη προσάρτησης της χώρας στην ΕΕ και επομένως η συμπερίληψη ενωσιακής νομοθεσίας στο εθνικό δίκαιο.

4.3. Προσεγγίσεις

Μολονότι σημειώθηκαν κατά καιρούς κάποιες προσπάθειες για δημοσιονομική προσαρμογή, τιθάσευση των δημοσίων δαπανών και βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων επιχειρήσεων, μεταρρυθμίσεις στην Δημόσια Διοίκησης, υιοθέτηση ΤΠΕ, ο γενικός απολογισμός του μεταρρυθμιστικού εγχειρήματος υπήρξε ελλειμματικός (Μακρυδήτρης κ.ά.2013).

Ήταν σαφές ότι η δημοσιονομική εξυγίανση δεν αποτελούσε άμεση ανάγκη για την αναστροφή πορείας και η εκάστοτε πολιτική εξουσία κοινοβουλευτικής ισχύος δρούσα ως εκτελεστική και νομοθετική, όφειλε να προβεί σε άμεσες ενέργειες, αντιπαρερχόμενη οιασδήποτε αντιφωνίας εκ των ενόντων και την καταβολή υψηλού πολιτικού κόστους παρά τις μαινόμενες αντιδράσεις των συνδικαλιστικών φορέων, οι οποίοι στον Δημόσιο Τομέα, μέσω των αντιπροσώπων τους, είχαν συμμετοχή στις Διοικήσεις του και επομένως και συμμετοχή στην χάραξη της πολιτικής και λήψη απόφασης τους.

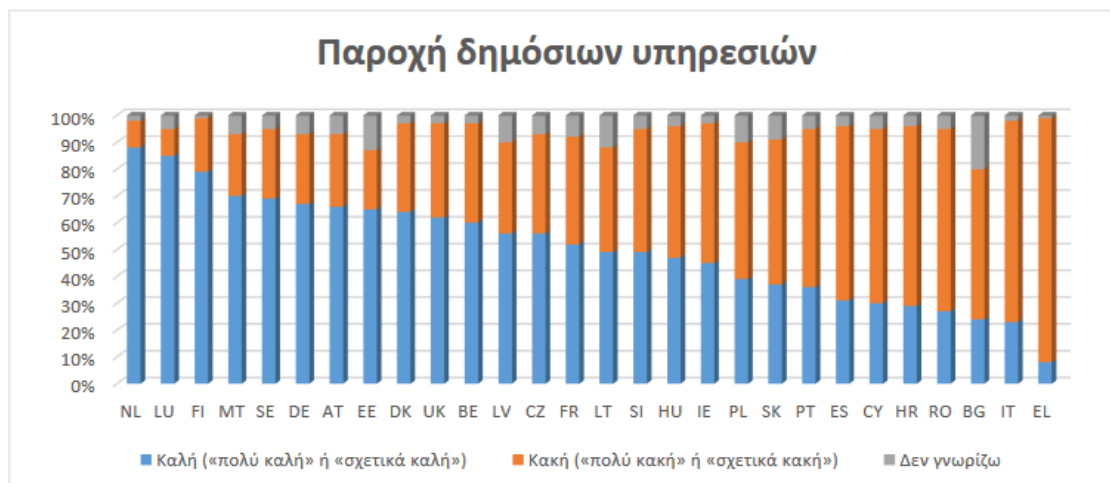
Το όλο εγχείρημα, υπήρξε, αφ' ετέρου, υπαγορεύσιμο, προς τις κυρίαρχες κατευθύνσεις που πήγαζαν από την ανάληψη υποχρεώσεων και προϋποθέσεων από την ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ, μετέπειτα ΕΕ και από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, επιτακτικό προς τον καθολικό προσανατολισμό της ΟΝΕ.

Τα πρώτα αποτελέσματα, άργησαν να φανούν και η εκλογική αναμέτρηση του 1990 πρό της λήξης της συνταγματικής θητείας της, έδωσε την σκυτάλη σε άλλη το 1993, με την εναλλαγή στην κοινοβουλευτική πλειοψηφία των προκατόχων, οι οποίοι επανερχόμενοι στην εξουσία, αναγνωρίζοντας τις δυσχέρειες και τα αίτια, συνέχισαν αποφασιστικά την πολιτική δημοσιονομικής περιστολής της απελθούσας συντηρητικής κυβέρνησης, η οποία επέστρεψε στην κυβερνητική εξουσία έπειτα από μία δεκαετία.

Συνολικά, οι όποιες μεταρρυθμίσεις ήταν άκρως αποσπασματικές, προκειμένου να εξασφαλισθούν οι ελάχιστες προδιαγραφές για την επίτευξη των άνωθι αναφερομένων

στόχων. Κάποιες εκ των μεταρρυθμίσεων συνάντησαν δύσκαμπτη πορεία για την υλοποίησή τους, άλλες εγκαταλείφθηκαν λόγω χαλαρότητας των κυβερνητικών δρώντων ή λόγω εργατικών σωματειακών αντιστάσεων (Σωτηρόπουλος, 1993 : 96-98).

Γράφημα 4. 2. Αντίληψη Ποιότητας Παροχής Δημοσίων Υπηρεσιών στην Ε.Ε.



Πηγή : European Commission : European Semester: Thematic factsheet – Quality of public administration (2017) 16/11/2016

Σε κάθε περίπτωση, οι πολιτικοί σχηματισμοί δεν επέδειξαν την απαιτούμενη ισχυρή προσήλωση και βούληση των αλλοεθνών ομολόγων τους, είτε ως Κυβερνώντες είτε ως Αντιπολίτευση. Η κοινή συναίνεση που ενδεχομένως να σημειούται, υπαγορεύεται εξ ανάγκης λόγω της προσήλωσης σε συγκεκριμένες δράσεις όπως π.χ. στο Ευρωπαϊκό όραμα της ONE, Ευρωπαϊκά Αναπτυξιακά Προγράμματα, Ολυμπιακοί Αγώνες 2004 κλπ.

Ωστόσο, στην δεκαετία του 1990, στο οικονομικό πεδίο, τα πρώτα σημάδια του ΝΔΜ είχαν κάνει την εμφάνισή τους. Οι ανωτέρω δράσεις επέφεραν την συνθετική εμπλοκή εξωγενών νοοτροπιών στην καθημερινότητα, με την πρόσμιξη γηγενών στοιχείων και υιοθετήθηκαν νέες οπτικές και αντιλήψεις με τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες να ανοίγουν ορίζοντες και τις χρηματιστηριακές αγορές να συνεισφέρουν στην ‘εκσυγχρονιστική’ τάση και την ιδιωτική επιχειρηματικότητα να διευρύνει τις εργασίες της. Η αξιοποίηση της τεχνογνωσίας με την χρηματιστηριακή ένταξη του ΟΤΕ και της επιτρεπτής κοινής συμμετοχής πολιτών σε Δημόσιο Φορέα, δεν πρόβαλλε αρνητικά, αφού πλέον διασαφηνιζόταν η διαφορά μεταξύ Δημοσίου και Κρατικού, προσφέροντας τον μανδύα της διαφάνειας των διαδικασιών. Αλλά η πρακτική αυτή ευρύτερα, δεν ακολουθήθηκε επαρκώς και για άλλες επιχειρήσεις ελληνικών ΔΕΚΟ, μερικώς εφαρμοζόμενο αναφορικά με το Αγγλο-Σαξωνικό υπόδειγμα.

Πίνακας 4. 1. Ελληνικές Κυβερνήσεις 1974-2019.

| Διάρθρωση και Μεγέθη Κυβερνήσεων 1974 - 2019 | | | | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|
| | <i>Διατελέσαντες Πρωθυπουργοί</i> | <i>Υπουργοί</i> | <i>Αναπληρωτές Υπουργοί</i> | <i>Υφυπουργοί</i> | <i>Μέλη Κυβέρνησης</i> | ΕΤΟΣ Ανάληψης |
| 1 | Καραμανλής Γ. Κων/νος ¹ | 10 | - | 15 | 25 | 1974 ¹ |
| 2 | Καραμανλής Γ. Κων/νος | 19 | - | 16 | 35 | 1974 * |
| 3 | Καραμανλής Γ. Κων/νος | 21 | - | 21 | 42 | 1977 ** |
| 4 | Παπανδρέου Ανδρέας | 21 | - | 20 | 41 | 1981 |
| 5 | Παπανδρέου Ανδρέας | 19 | 5 | 16 | 40 | 1985 |
| 6 | Μητσοτάκης Κων/νος | 21 | 7 | 11 | 39 | 1990 |
| 7 | Παπανδρέου Ανδρέας | 19 | 4 | 23 | 46 | 1993 ** |
| 8 | Σημίτης Κων/νος | 19 | 1 | 22 | 42 | 1996 |
| 9 | Σημίτης Κων/νος | 19 | 1 | 22 | 42 | 2000 |
| 10 | Καραμανλής Κώστας | 19 | 1 | 27 | 47 | 2004 |
| 11 | Καραμανλής Κώστας | 17 | - | 23 | 40 | 2007 |
| 12 | Παπανδρέου Α. Γεώργιος | 15 | 2 | 19 | 36 | 2009 |
| 13 | Σαμαράς Αντώνιος | 17 | 7 | 14 | 38 | 2012 |
| 14 | Τσίπρας Αλέξιος | 13 | 20 | 6 | 39 | 2015 * |
| 15 | Μητσοτάκης Κυριάκος | 20 | 5 | 28 | 51 | 2019 |

* Διττές εκλογές στο ίδιο έτος ** Πρόωρες Εκλογές ¹ Κοβέρνηση Εθνικής Ενότητας

Πηγή : Ίδια Επεξεργασία.

Προφανώς, είτε οι εξωτερικοί οικονομικοί σύμβουλοι δεν είχαν τις απαιτούμενες διασφαλίσεις από τις οικονομικές απεικονίσεις των εταιρικών καταστάσεων για την εφαρμογή του υποδείγματος, είτε οι περιστάσεις ήταν τέτοιες, που η όποια χρονική αναβολή, εξυπηρετούσε την ‘εταιρική ρευστοποίηση’ τμηματικώς ή συνολικώς.

Εντούτοις, η συνεχής σκεπτική της αναβολής ενεργειών για το μέλλον, αποδείχτηκε καταστρεπτική, με κύριο γνώρισμα την χαλαρότητα των θεσμών. Η ιδιωτικοποίηση του Δημόσιου Τομέα, στις επιχειρήσεις που ιδιωτικοποιήθηκαν, δεν επετεύχθη σε εύλογα χρονικά πλαίσια, ούτε με προσήλωση, σχεδιασμό και προγραμματισμό, αλλά υποχρεωτικώς, με αποτέλεσμα να προξενούν καχυποψία. Παρόμοια αντιμετώπιση σε άλλες μεταρρυθμίσεις διαπιστώνεται, όπως η περαιτέρω μείωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (η μείωση των Δήμων), η αναδιάρθρωση της Δημόσιας Διοίκησης, κ.ο.κ. (Μέργος-Μακροδημήτρης, 2013).

Η ήδη υφιστάμενη εμπειρία και τεχνογνωσία, αλλά και η πρόσφατη, δεν αξιοποιήθηκε κατάλληλα και καίρια, από την πολιτική ηγεσία αναφορικά με την χρονική τους υλοποίηση (Παπούλιας, 1991: 32-129). Κυρίως, « η στενή αλληλεξάρτηση ΔΕΚΟ και πολιτικού συστήματος, τα εξαγγελόμενα ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια λειτουργίας των οργανισμών αυτών και η κρατική επίβλεψη, συχνά εκφυλίζονται σε ωμό κρατικό παρεμβατισμό, ο οποίος, συνεπικουρούμενος και από τον εκφυλισμό του συνδικαλιστικού κινήματος, μετατρέπει τον δημόσιο τομέα σε μηχανισμό εδραίωσης της κυριαρχίας του εκάστοτε κυβερνώντος κόμματος επί των πολιτικών του αντιπάλων» (Παπούλιας, 2007). Η όποια επιδίωξη άσκησης πρακτικών ΝΔΜ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, προσέκρουε σε πεπερασμένες νοοτροπίες, κλαδικές συντεχνιακές σκοπιμότητες και στην πατρoneία πολιτικών, η δε προμήθεια, χρήση και ενσωμάτωση Ολοκληρωμένων Πληροφοριακών Συστημάτων (ΟΠΣ), ελλείπει κεντρικού συντονισμού και κοινής κατεύθυνσης, αποτελούσε μόνιμη τροφή αντίπαλων πολιτικών σχηματισμών σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο, εμφάνιζε ατέλειες ακόμα και σε ενδοϋπηρεσιακή διατμηματική λειτουργία και συχνάκις διαπιστώνεται η εκμετάλλευση του Δημοσίου από τον Ιδιωτικό τομέα.

Η αδυναμία συγκρότησης συνεπών μακροπρόθεσμων πολιτικών με σύνηθες την *ex post facto* αντιμετώπιση και επίλυση πολύπλοκων επιχειρησιακών ζητημάτων, ανεξαρτήτως επιπέδου, και άνευ συνοχής, μεταξύ επιτελικού, επιχειρησιακού και εποπτικού ρόλου και συντονισμού τους, τις σθεναρές αντιστάσεις προσηλωμένων δογματικά συνδικαλιστικών συντεχνιών, την πολυνομία να επικρατεί και να θέτει φραγμούς και κανόνες, προβάλλουν ως ισχυρά εμπόδια σε κάθε επιδίωξη σταθερότητας, αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας.

Με αυτές τις προσεγγίσεις, αντιθέσεις και μεθοδεύσεις, οι πολιτικοί δρώντες της τελευταίας τριακονταετίας, εξαναγκάστηκαν να διαχειριστούν τις εξελίξεις προς την Μνημονιακή Περίοδο και τις μνημονιακές υποχρεώσεις και υπό τις αναγκαστικές επιβολές των όποιων δεσμεύσεων, στην υλοποίηση καίριων μεταρρυθμίσεων, χρήση ροών-εκροών και την επιστροφή στο προσκήνιο των στοιχειωδών αξιακών συμπεριφορικών πλαισίων και την υποχρεωτική μέτρηση αποτελέσματος.

Εντούτοις, εξακολουθούν ωστόσο, πέραν των εξαναγκαστικών μεταβολών που επήλθαν, να μην επιδεικνύουν την στοιχειώδη Κοινή Λογική προσήλωσης κοινής

συναίνεσης που υπαγορεύεται από την κοινωνική ευημερία και οικονομική ανάπτυξη, επιρρίπτοντες εσαεί το ανάθεμα στην Δημόσια Διοίκηση και τον Δημόσιο Τομέα.

Κατά τον Rhodes (2015)², « Οι κριτικοί που κατηγορούν την Δημόσια Διοίκηση για την οιαδήποτε καθυστέρηση, δυστοκία, ταλαιπωρία, ή κακή ποιότητα, θα πρέπει να απευθύνονται στους Υπουργούς και εν γένει Πολιτικούς, (Βουλευτές, Κυβερνήτες, Δημάρχους)... Αυτοί δεν μεταρρυθμίζονται από το ΝΔΜ ή από την Νέα Διακυβέρνηση, ή όποια άλλη μεθοδολογία. Ζούν και ενεργούν σε μία θολή λογοδοσία. Και αυτή η αμφισβήτηση υπονομεύει την όποια μεταρρύθμιση.». Ήτοι, η πρώτη μεταρρύθμιση που επιβάλλεται είναι η αλλαγή της κουλτούρας που επικρατεί (McCubbins, Noll, Weingast 1987: 243-277), αρχής γενομένης εξ ιδίων και οικείων.

Αν και το σύγχρονο κίνημα περί διακυβέρνησης, χαρακτηρίζεται ως μια καινοτόμος και ευρύτερη προοπτική για την πολιτική και τη διοίκηση, η διακυβέρνηση είναι στην πραγματικότητα μια επιστροφή στις παραδόσεις της δημόσιας διοίκησης και της πολιτικής επιστήμης πριν από την συμπεριφορική επανάσταση (Gulick, 1937).

² Σε ομιλία του στο 'Public Policy and Administration Group Panel 1: Dilemmas, Capacity and Identity in Contemporary Bureaucracies', Political Studies Association 65th Annual International Conference, 30th March - 1st April 2015, Sheffield City Hall and Town Hall.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

5.1. Μικτή Μεθοδολογική Προσέγγιση

Εντός των πλαισίων εξέτασης της παρούσας μελέτης, και κυρίως λόγω της σύνθεσης των παραγόντων που εξετάζονται, επιλέχθηκε η χρήση μικτής προσέγγισης, η οποία, πέραν της χρήσης των ήδη, βάσει βιβλιογραφικής αναφοράς, δεδομένων και των δευτερογενών μελετών, θα υποβοηθήσει συνδυαστικά σε καλύτερη εξαγωγή συμπερασμάτων αλλά και ολιστική κατανόηση, συνδυάζοντας το ποσοτικό με το ποιοτικό και με την περιπτωσιολογική μελέτη (Barbie 2018:383-427, Fusch P. *et al.* 2018:19-32, Gibson 2017: 193-223, Campbell *et al.* 2020: 125-144).

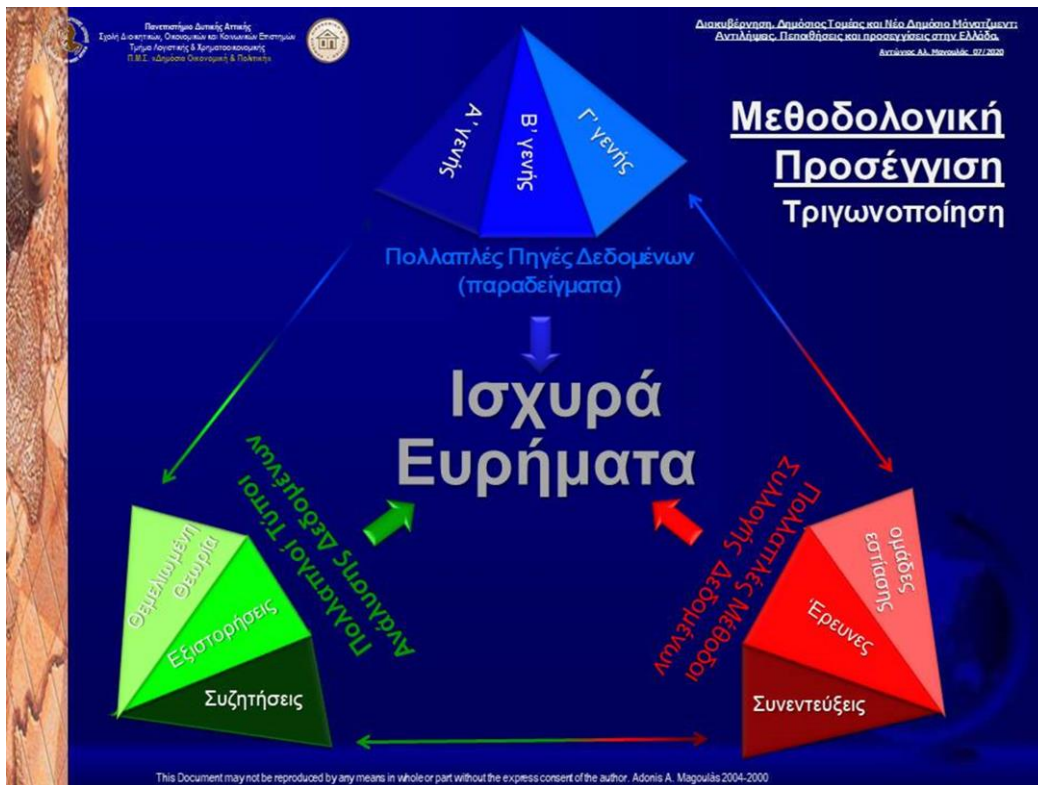
Συνεπώς, ακολουθώντας την τριγωνοποίηση της πολυμεθοδικής προσέγγισης συλλογής δεδομένων και επεξεργασίας αυτής εντός του αυτού πεδίου μελέτης ταυτόχρονα, ενισχύεται η εγκυρότητα των ερευνητικών δεδομένων.

Υπό αυτό το οπτικό πεδίο, δίνεται στον ερευνητή η δυνατότητα της τρισδιάστατης μελέτης της απεικόνισης των δεδομένων του υπό εξέταση πεδίου με πληρέστερη κατανόηση, με ταυτόχρονη αποφυγή παρερμηνείας του δείγματος ή των δειγμάτων του, αλλά και της υπέρβασης των όποιων περιορισμών που ενδεχομένως να υποστεί η έρευνα λόγω επιλογής μεθοδολογικής μονοδιάστατης προσέγγισης.

Αξιοποιούνται επί το βέλτιστο τα προσφερόμενα πλεονεκτήματα όλων των μεθοδολογικών προσεγγίσεων, μειώνοντας τα ενδεχόμενα αδύναμα σημεία που κάθε επιμέρους προσέγγιση δύναται να επιφέρει, αλλά διασφαλίζεται στο μέγιστο δυνατόν η εγκυρότητα και η αξιοπιστία τους (Fusch P. *et al.*, 2018:20-22).

Η εν λόγω μικτή μεθοδολογική προσέγγιση, όπως αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα, επιπρόσθετα προσφέρει στον ερευνητή την δυναμική της ορθότερης εγκυρότητας των παρατηρήσεών του και της ακρίβειας αυτών και της ορθής αποτύπωσης της πραγματικότητας που εξετάζει.

Γράφημα 5.1.1 Σχηματική Απεικόνιση Τριγωνοποίησης



Πηγή : Ίδια επεξεργασία (AAM-2020).

5.2. Ερευνητικοί Περιορισμοί

Μολονότι, η ακολουθούμενη μεθοδολογική προσέγγιση επιδιώκει την αποφυγή ή ελαχιστοποίηση παραγόντων που τυχόν πλήττουν την αξιοπιστία και εγκυρότητα των ευρημάτων της, η απόλυτη εξασφάλιση αυτών δεν αποτελεί αξίωμα.

Δεδομένου ότι κατά την περίοδο υλοποίησης της παρούσας μελέτης και έρευνας ταυτόχρονα λάμβανε χώρα η συγκυριακή εξελικτική εξάπλωση και συνέπειες της πανδημίας του ιού SARS-CoV-2 (Covid-19), που επέφερε δυσκολίες στην συγκέντρωση των έντυπων ερωτηματολογίων αλλά και της πραγματοποίησης προσωπικών συνεντεύξεων με αποτέλεσμα σημαντικές χρονικές καθυστερήσεις και συχνές αναβολές και επαναπροσδιορισμού συνάντησης. Εντούτοις, καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια να ολοκληρωθεί η έρευνα πεδίου του έντυπου ερωτηματολογίου καθώς και η διεξαγωγή των συνεντεύξεων δια ζώσης, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις η χρήση διαδικτύου ήταν αδύνατη λόγω πολλών χρονικών συγκυριών και δεσμεύσεων των συνεντευξιαζόμενων αλλά και του ερευνητή.

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά την διάρκεια της έρευνας, με το πέρας της, καταστράφηκαν για την διασφάλιση της πλήρους ανωνυμίας, ενώ ομοίως, οι συνεντευξιζόμενοι δεν παρουσιάζονται επωνύμως διατηρώντας την ανωνυμία τους, για την διασφάλιση του απορρήτου αλλά και για την απρόσκοπτη και ελεύθερη συμμετοχή τους κατά την συζήτηση.

5.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Όπως προαναφέρθηκε, η διαδικασία συλλογής δεδομένων μέσω της προσέγγισης της τριγωνοποίησης, εμπεριέχει την πολλαπλότητα χρήσης πηγών εισροών, συνδυάζοντας έτσι το αξιόπιστο των δεδομένων μεταξύ των πηγών και φυσικά της ανάλυσης των όποιων αποτελεσμάτων.

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων έγινε μέσω διανομής έντυπου ερωτηματολογίου, όπως αναλύεται διεξοδικώς στις επόμενες ενότητες. Η επιλογή αυτή προτιμήθηκε έναντι της χρήσης ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου μέσω ηλεκτρονικών πλατφορμών ή ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, προκειμένου να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό μέγεθος δείγματος, λόγω επιφυλάξεων του ερευνητή, σχετικά με την συγκέντρωση ικανοποιητικού μεγέθους δείγματος για την διασφάλιση εξαγωγής συμπερασμάτων.

Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία, των δεδομένων, πραγματοποιήθηκε με την χρήση του στατιστικού λογισμικού προγράμματος SPSS v.20 της IBM χωρίς να αλλοιώνονται, να παραποιούνται ή να επηρεάζονται καθ' οιονδήποτε τρόπο οι όποιες δοθείσες απαντήσεις.

5.4. Διαμόρφωση, Δομή και Χρήση Ερωτηματολογίων.

Στην έρευνα δημιουργήθηκαν δύο ερωτηματολόγια, που στηρίχθηκαν σε σχετική βιβλιογραφία, σε αρθρογραφία επί εμπειρικών αναλύσεων, σε μελέτες ερευνών και δημοσκοπήσεις που έχουν παραχθεί κατά καιρούς για την παροχή δημοσίων υπηρεσιών σε πολίτες, σε διάφορους τομείς συναλλαγής τους με αυτές.

Στην κατάρτιση σύνθεσης και δομής τους, δόθηκε ιδιαίτερη προσήλωση και έμφαση προκειμένου οι ερωτήσεις να είναι διανεμημένες σε άξονες όμοιας βαρύτητας και ομαδοποίησης και η διατύπωση να είναι κατανοητή και με σαφήνεια ώστε να μην προκαλούνται αοριστίες, προβληματισμοί ή και αμηχανία στους συμμετέχοντες, με

ερμητική ακολουθία στις ερωτήσεις ‘κλειστού τύπου’ προκειμένου να προσφέρουν καλύτερη ομοιογένεια και ευκολότερη επεξεργασία στον ερευνητή, αλλά κυρίως στην ευκολία των ερωτώμενων.

Αμφότερα τα ερωτηματολόγια φέρουν μία λιτή εισαγωγή, επεξηγώντας τον λόγο, και τον σκοπό για διεξαγωγής τους καθώς και οδηγίες συμπλήρωσης και της ρήτηρας εχεμύθειας και απορρήτου, με ευχαριστίες για την συμπλήρωσή τους, ενώ χαρακτηρίζονται από την εκτενή χρήση της κλίμακας Lickert και στο τέλος εκάστου ερωτηματολογίου εκφράζονται εκ νέου ευχαριστίες προς τους συμμετέχοντες για τον χρόνο που διέθεσαν.

5.4.1. Ερωτηματολόγιο GEN-01.

Το πρώτο ερωτηματολόγιο, με κωδικό GEN-01 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1), περιλαμβάνει 20 ερωτήσεις συνολικά, με άξονα την εν γένει εκλαμβανόμενη απεικόνιση των πολιτών από την συνολική άποψή τους συνολικά του Δημοσίου (Δημόσια Διοίκηση + Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα), με τις συντελεσθείσες μεταρρυθμίσεις καθώς και λοιπών γενικών αντιλήψεων, εστίασε σε δείγμα γενικού πληθυσμού πολιτών διεξήχθη σε άτομα άνω των 18 ετών με προσέγγιση τυχαίας δειγματοληψίας 1:10, ήτοι 1 ανά 10 άτομα, και σε διάφορους χρόνους διεξαγωγής (survey sorties) λόγω των επικρατούσων δεσμευτικών συνθηκών της πανδημίας.

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και απαντήθηκε εθελοντικά χωρίς σημειωθείσες δυσκολίες και –παρά τις επικρατούσες δυσμενείς συνθήκες– οι συμμετέχοντες επέδειξαν προθυμία συμμετοχής.

Το μέγεθος του δείγματος GEN-01 ανήλθε στα 300 άτομα, αριθμός ικανοποιητικός για εξαγωγή συμπερασμάτων.

Διαγραμματικά το GEN-01 δομείται ομαδοποιημένα στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 5.4. 1. Σχηματική Απεικόνιση ερωτηματολογίου GEN-01

| GEN-01 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ | ΜΕΡΗ | ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ |
|-----------------------------|---|--|
| 01-04 | Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Πληθυσμιακού Δείγματος | Φύλο, Επαγγελματική Κατάσταση, Ηλικία, Μορφωτικό Επίπεδο και Μετεκπαίδευση |
| 05-08 | Ποιοτική Αξιολόγηση Δημοσίων Υπηρεσιών | Γενική Απεικόνιση Ποιότητας Παρεχόμενων Υπηρεσιών |
| 09-10 | Αξιολόγηση Βελτίωσης ΔΔ | Ποιότητα Στελεχών Δ.Δ. |

| | | |
|-------|--|---|
| 11-13 | Αξιολόγηση Βελτίωσης Μεταρρυθμίσεων ΔΔ | Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, Θεσμοί |
| 14-15 | Εκτίμηση Διακυβέρνησης | Διαφθορά , Διαφάνεια , Επιρροές |
| 16-19 | Συμμετοχική Διοίκηση | Συμμετοχή Πολιτών στις διαβουλεύσεις σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο στην ΔΔ |
| 20 | Αποτίμηση Κοινού για outsourcing | Άποψη Κοινού για τις εξωτερικές αναθέσεις |

5.4.2. Ερωτηματολόγιο DD-01.

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο με κωδικό DD-01 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2), περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις, εστίασε αμιγώς σε στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και του Δημοσίου Τομέα εν γένει, διανεμημένο σε διάφορους Φορείς Δημοσίου, ΟΤΑ Α' και Β' και λοιπούς φορείς Δημοσίου Τομέα, με προσέγγιση τυχαίας δειγματοληψίας σε αναλογία 1: 10, και η συμμετοχή ανήλθε συνολικά στα 100 άτομα, αριθμός επαρκής μεν, αλλά κρινόμενος όχι τόσο ικανοποιητικός από πλευράς ερευνητή, για την σαφή εξαγωγή συμπερασμάτων σε ένα ευρύ φάσμα ερωτώμενων. Εντούτοις, κρίνεται αξιοποιήσιμο μέρος παρά τον ποσοτικό περιορισμό του εύρους του δείγματος.

Η σκοπιμότητά του αφορούσε την εκ των έσω οπτική της Δημόσιας Διοίκησης, και πώς αυτή αποτυπώνεται σε συνάρτηση με τα συμπεράσματα του γενικού πληθυσμού που εκφράζονται στο GEN-01.

Διαγραμματικά το DD-01 δομείται ομαδοποιημένα ως στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 5.4. 2. Σχηματική Απεικόνιση ερωτηματολογίου DD-01

| DD-01 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ | ΜΕΡΗ | ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ |
|----------------------------|---|---|
| D01-D07 | Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Πληθυσμιακού Δείγματος | Φύλο, Επαγγελματική Κατάσταση, Ηλικία, Μορφωτικό Επίπεδο και Μετεκπαίδευση, Έτη Υπηρεσίας, Στελεχιακή Κατηγορία |
| D08-D11 | Δείκτης Επιμόρφωσης | Επιμορφωτική Κατάρτιση |
| D09- D15 | Εργασιακό Περιβάλλον | Ενδογενείς Εργασιακές Σχέσεις και |
| D16- D18 | Αξιολόγηση Βελτίωσης ΔΔ Μεταρρυθμίσεων | Ενδογενής Εκτίμηση Βελτίωσης Δ.Δ. |

5.5. Συνεντεύξεις

Εντός των πλαισίων της ακολουθούμενης μεθοδολογικής προσέγγισης στην παρούσα εργασία, επιλέχθηκε και η χρήση του εργαλείου της συνέντευξης, ως επιπρόσθετο εργαλείο αξιοποίησης στην ευρύτερη προσέγγιση των ερευνητικών ερωτημάτων που εξετάζονται, κυρίως με έμφαση στο εμπειρικό πεδίο, αλλά ταυτόχρονα και στην διασφάλιση διασταύρωσης ή αντιλογισμών.

Ως ποιοτικό εργαλείο προσέγγισης, η συνέντευξη, δυνητικά επιτρέπει στον ερευνητή την περαιτέρω διεύρυνση και πληροφόρηση του σε διαστάσεις, πτυχές ή οπτικές προσλαμβάνουσες ευρύτερα, με την διατύπωση απόψεων, εμπειριών και ερμηνειών σε θεματικά πεδία του ερευνητικού του αντικειμένου που μελετά.

Τοιοτρόπως, μέσω καθορισμού και καταμερισμού των θεματικών ενοτήτων, σε μικτή διάρθρωση ημι-δομημένης και μη-δομημένης μορφής, η διεξαγωγή συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε σε δέκα (10) συμμετέχοντες (ή καλούμενοι και ως υποκείμενο πληροφορητή [ΥΠ]), με την επιδιωκόμενη επί το πλείστον ευρύτερη κατανομή για την πληρέστερη δειγματοληψία, όσο και εάν εμφανίζεται ετερογενής, και με γνώμονα την αποφυγή της καχυποψίας και της επιφυλακτικότητας από πλευράς των ερωτώμενων, όπου μέσω της διάδρασης, αμφότερα μέρη (συνεντεύκτης- συνεντευζιάζόμενος) εμπλέκονται σε μία αναλυτική και διανοητική λειτουργία στην οποία συνθέτουν ερμηνευτικές επαγωγές.

Το μικτό μοτίβο, προσδίδει ευελιξία στην καλύτερη εμβάθυνση του θεματικού περιεχομένου και την προσθαφαίρεση κάποιων άλλων, δεδομένης της διαλογικής συζήτησης από πλευράς των συμμετεχόντων.

Στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ περιλαμβάνεται η λίστα των ερωτημάτων επί της βάσης που διεξήχθη η συνέντευξη, η οποία δεν αποτελεί απαραίτητα περιορισμό της συζήτησης ή των ερωτήσεων που τέθηκαν στα πλαίσια διεξαγωγής της. αλλά μία αποσπάσματα επιλεκτικών μερών ορισμένων εκ των συνεντεύξεων, λόγω της έκτασης μεγέθους της κάθε συνέντευξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται ορισμένες περιπτώσεις που ενδεικτικά παρατίθενται και ερευνώνται βάσει των προαναφερομένων διατυπώσεων στο τρίπτυχο της Διακυβέρνησης, του Δημοσίου Τομέα και του Νέου Δημόσιου Μάντζμεντ, καθώς και της σχέσης αμφιθυμίας και απροθυμίας του πολιτικού προσωπικού, ήτοι της πολιτικής βούλησης, και των αντιφάσεων (πολιτικο-ιδεολογικών σκοπιμοτήτων, συντεχνιακών επιθυμιών αλλά και άκρως πελατειακών αιτιών) που, διαμέσω της νομοθετικής εξουσίας, αναλόγως των εκάστοτε κυρίαρχων εκτελεστικών δρώντων, οι “παθογένειες” της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης αντιμετωπίζονται, αλλά και κατά πόσο διαιωνίζονται ενδεχομένως σε μία περιοδική τάση ‘ανακύκλωσης’, ανεξαρτήτως της όποιας οικονομικής κρίσης, των όποιων οικονομικών δεδομένων της μετα-μνημονιακής περιόδου και των όποιων “μεταρρυθμίσεων”, “εκσυγχρονισμού” ή “βελτιώσεων” της Δημόσιας Διοίκησης ή των όποιων τελούμενων εξαγγελιών περί αυτών επιδιώκονται.

6.1. Μελέτη Περίπτωσης : ΕΝΦΙΑΝΤ - ΝΕΩΡΙΟΝ Ε.Π.Ε. ΣΥΡΟΥ.

6.1.1. Επισκόπηση

Αποτελώντας ένα από τα παλαιότερα, με ιστορικής σημασίας ισχυρά ορόσημα της ελληνικής βαριάς βιομηχανίας, το Ναυπηγείο με έδρα την Ερμούπολη της Σύρου, από την εποχή της ελληνικής επανάστασης του 1821, είναι συγγνωστό στον ναυπηγικό τομέα κατασκευών, επισκευών και αναβαθμίσεων πλοίων. Πέραν ότι είναι ίσως ένα εκ των παλαιότερων πλήρως λειτουργούντων μηχανουργείων της χώρας, χαρακτηρίζεται στον κλάδο της ναυτιλίας ως η μεγαλύτερη ελληνική ναυπηγική μονάδα σε πλήρη λειτουργία.

Καθ’ όλη την μακροετή επιχειρησιακή δράση του, από ναυπήγηση, επισκευή και αναβάθμιση πλοίων αλλά και κατασκευή και παραγωγή εξαρτημάτων κινητήρων κυρίως παραγγελιών εξαγωγής και ειδικευμένων μεταλλικών κατασκευών για διάφορους κλάδους της ημεδαπής βιομηχανίας και τις σημειωθείσες υφιστάμενες εναλλαγές του ιδιοκτησιακού του καθεστώτος, το Ναυπηγείο στα τέλη της δεκαετίας του 1960, υπό την νέα ιδιοκτησία της εφοπλιστικής οικογένειας Γουλανδρή, αφενός αναβαθμίζεται περαιτέρω δομικά και τεχνολογικά, και πέραν της αδιάλειπτης ναυπηγικής του δραστηριότητας, αφετέρου, στρέφεται και στο τομέα της κατασκευής οχημάτων, δεδομένου ότι η ιδιοκτησία του Ναυπηγείου, δημιούργησε ένα νέο Όμιλο με την εξαγορά της νεοσύστατης Βρετανικής

εταιρείας, Enfield Automotive, με έδρα την νήσο White, υπό τον διακριτικό τίτλο Enfield-Neorion E.Π.Ε. Αρχικώς, η βρετανική αποκτηθείσα εταιρεία, ιδρυθείσα στις αρχές της δεκαετίας του 1960, δραστηριοποιείτο στην κατασκευή όπλων και στη παραγωγή μερικών ταχύπλοων σκαφών, για να μεταστραφεί όμως προς τα τέλη της δεκαετίας στην παραγωγή κατασκευής ηλεκτρικών αυτοκινήτων.

Με την εξαγορά και την ενσωμάτωση των δύο αυτών επιχειρησιακών μονάδων, και δεδομένων της αυξανόμενης δυναμικής απεργιακών κινητοποιήσεων στην Βρετανία, η ιδιοκτησία του Ομίλου, αποφάσισε την μεταφορά γραμμής παραγωγής εξ' ολοκλήρου στην Σύρο, διατηρώντας το Βρετανικό Τομέα της ως επιχειρησιακό πολυμορφικό βραχίονα : τόσο ως μονάδα συναρμολόγησης-τοποθέτησης, ως μονάδα σχεδιασμού και καινοτομίας, όπου εργάζονταν Βρετανοί και Έλληνες σχεδιαστές αλλά και ως Κέντρο-Δίκτυο Πωλήσεων, κατασκευάζοντας πάνω από 120 οχήματα μεταξύ 1972-1976.

Επισημαίνεται, ότι κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο, η διεθνής οικονομία πλήττεται από την πετρελαϊκή κρίση που έχει ξεσπάσει και η αναζήτηση επιλογών, μεταξύ αυτών και της ηλεκτροκίνησης συγκέντρωνε τεράστιο ενδιαφέρον, σε συνδυασμό με την επικρατούσα ανοδική τάση 'φουτουριστικής' αντίληψης της εποχής. Υπό αυτών των συνθηκών, στα τέλη της δεκαετίας του 1960, το Enfield 465 ήδη συγκεντρώνει τα βλέμματα ενδιαφέροντος, ως πρωτότυπο ηλεκτρικό όχημα, αναδείχθηκε σε διαγωνισμό που είχε προκηρύξει το Βρετανικό Electricity Council ³, για την πρόθεσή του να προβεί σε εξοπλισμό οχημάτων του Οργανισμού εξοβελίζοντας μάλιστα την Ford. Έως και το 1975, περί των 60-65 οχημάτων Enfield 8000 (γνωστότερο ως E8000 ECC ή 'Electric City Car' και 'Sugarlump') παραδόθηκαν στο Electricity Council, που τα διαμοίρασε στις διάφορες δημόσιες ηλεκτρικές εταιρίες της Νότιας Αγγλίας και της Ουαλίας, για τους επιθεωρητές καταμέτρησης ηλεκτρικού ρεύματος.

Ακολούθως, στο Φοίνιξ της Αριζόνα, στις Η.Π.Α., τον Νοέμβριο του 1969, εντός των πλαισίων του 1^{ου} Διεθνούς Συμποσίου Ηλεκτρικών Οχημάτων, απέσπασε την προσοχή του τότε νεοεκλεγέντος Κυβερνήτη της Καλιφόρνια, Ronald Reagan, ο οποίος ενθουσιωδώς και προκειμένου να δώσει έμφαση στο γενικότερο πλαίσιο των ακολουθούμενων Πολιτειακών πολιτικών του, τόσο στο πεδίο της οικονομικής ανάπτυξης της Πολιτείας αλλά και της περιβαλλοντικής της στόχευσης, πίεσε την Βρετανική αντιπροσωπεία για την σύσταση γραμμής παραγωγής στην Καλιφόρνια, προσφέροντας μάλιστα σχετικές

³ Η παλιά Αρχή Ρύθμισης Ηλεκτρικής Ενέργειας της Βρετανίας (1958-1991), που με την ισχύ της Electricity Act 1989 έπαυσε μετά την ιδιωτικοποίηση της ηλεκτρικής ενέργειας στην Βρετανία 1989-1990.

εγκαταστάσεις για πλήρη παραγωγή του οχήματος, αλλά η επιλογή της Σύρου ήταν ακλόνητη από τους ιδιοκτήτες.

Πέραν όμως του Enfield 8000, δημιουργία του μηχανικού Κωνσταντίνου Αδραχτά (Προέδρου και Τεχνικού Διευθυντή της Enfield), λανσαρίστηκε και μία ακόμα εκδοχή, το Enfield E8.000 Bikini, δημιουργίας των Κωνσταντίνου Αδραχτά και του Γεωργίου Μιχαήλ· μία επιμήκυνση του Enfield 8000 που ήταν ένα ηλεκτρικό ‘jeep’, τύπου buggie.

Παράλληλα, σοβούσης της πετρελαϊκής κρίσης, η εταιρεία παρουσίασε επίσης, ένα νέο μοντέλο οχήματος, διατηρώντας και το ενδιαφέρον της στην συμβατική αυτοκίνηση, το Neorion Chicago: ένα όχημα πολυτελείας με τετράτροχη κίνηση (4x4), δημιουργία του Γεωργίου Μιχαήλ.

Η πολυπαραγοντική περίοδος όμως δεν ήταν ευοίωνη για την επιχείρηση. Οι πωλήσεις για την ελληνική εσωτερική αγορά, παρά το μεγάλο ενδιαφέρον, το πρωτοποριακό καινοτομείν και την οικονομική άνοδο δεν προχωρούσαν.

Τα οχήματα στην Ελλάδα, βάσει του νομοθετικού πλαισίου του κώδικα φορολογίας, ταξινομούνται συμφώνως του μηχανισμού εσωτερικής καύσης (ΜΕΚ) που διαθέτουν. Ήτοι, της ιπποδύναμης του μηχανικού κινητήρα που διέθεταν και των διαστάσεων (κυβισμού) του. Συνεπώς, οι αρμόδιες Υπηρεσίες (νομαρχία, Υπουργείο Μεταφορών, Υπουργείο Εμπορίου και Υπουργείο Οικονομικών) αδυνατούσαν να εκδώσουν τις σχετικές άδειες, αφού δεν υπήρχε νόμος για την κατάταξη του τύπου οχήματος λόγω της ηλεκτροκίνησης.

Με την έλλειψη υφιστάμενων προδιαγραφών, θεσμοθετημένου πλαισίου, οι σχετικές άδειες και πιστοποιήσεις από τα αρμόδια και συναρμόδια Υπουργεία δεν ήταν εύκολο να εγκριθούν με τις πολιτικές εξελίξεις και την αστάθεια που σημειώνονταν στο πολιτικό πεδίο την εποχή της Μεταπολίτευσης, και η όποια επιδίωξη ή και επίσπευση προς θεσμοθέτηση πλαισίου ήταν αδύναμη.

Ο Βρετανικός άξονας του Ομίλου, ήταν ούτως ή άλλως η ‘θύρα πώλησης’. Τα οχήματα κατασκευάζονταν στο Νεώριο μεν, αλλά μεταφέρονταν στην Βρετανία στην νήσο White, όπου εκεί τοποθετούνταν οι συσσωρευτές τους (μπαταρίες) και εν συνεχεία πωλούντο στην τιμή των £2,600-£2,800. Έτσι, οι πωλήσεις ακάθεκτα συνέχισαν, παρά την υψηλή τιμή, με την εμμονή της ιδιοκτησίας για την Ελληνική αγορά να παραμένει ζοφερή και προσηλωμένη, σύμφωνα και με το διαφημιστικό φυλλάδιο του οχήματος, που έκανε λόγο για *«ειδικόν αυτοκίνητον δια τας πλάζ, περιπάτους και δια τας εγκαταστάσεις υψηλού τουρισμού, στα νησιά και γενικώς ο ιδανικώτερος τύπος αυτοκινήτου δια τας πλάζ»*,

θεωρώντας ότι σύντομα η ελληνική Πολιτεία θα χορηγούσε πλέον το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο όμως δεν πραγματοποιήθηκε ποτέ.

Τελικά το 1976, η ιδιοκτησία Γουλανδρή τερμάτισε τις δραστηριότητες της γραμμής παραγωγής οχημάτων. Τα οχήματα μέσω του ‘βρετανικού βραχίονα’, εξήχθησαν στο εξωτερικό με πολλά εκ των Bikini να αποτελούν τα πρώτα οχήματα σε πλάζ του εξωτερικού, σε ξενοδοχειακά θέρετρα και γήπεδα γκόλφ. Ενώ από το Neorion Chicago κατά την περίοδο αυτή, μόνο 2 οχήματα, που είχαν ολοκληρωθεί, πωλήθηκαν τελικά, καθώς και στην συμβατική αυτοκίνηση οι νέες φορολογικές διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας που τέθηκαν εν ισχύ, έκαναν την προοπτική αγοράς του συγκεκριμένου οχήματος απαγορευτική.

Σύντομα, και οι όποιες φιλόδοξες επιδιώξεις για δυναμική ελληνική αυτοκινητοβιομηχανία θα ακολουθήσουν την αυτή πορεία στην επόμενη δεκαετία, παρά τις πρόσκαιρες περιόδους παραγωγής.

6.1.2. Συμπεράσματα

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αδυναμίας της Δημόσιας Διοίκησης να ανταπεξέλθει στην οικονομική ανάπτυξη, ουδόλως υποκείμενη σε εξ ιδίους ανικανότητας, αλλά στην έλλειψη πολιτικής βούλησης και στοχοθεσίας, και η απουσία νομοθετικής θεσμικής πλαισίωσης λόγων οικονομικής σκοπιμότητας, όπου η αναγκαιότητα της ήταν απαιτητή για την εν γένει μακροοικονομική πολιτική που θα υλοποιείτο με αυτήν και όχι μόνο στους λόγους που την καταστύσαν ίσως επείγουσα ή αναγκαία.

Πέραν της απώλειας οικονομικής ανάπτυξης, της βιομηχανικής ανάπτυξης επιχειρηματικής μονάδας, της επιπρόσθετης ανόδου τοπικού οικονομικού περιβάλλοντος και του τεχνολογικού προβαδίσματος, μολονότι πρώϊμης ‘καινοτομίας’, αποτελεί ίσως ειρωνεία η επισήμανση της διαφορετικής προσέγγισης της πολιτικής στο δίπτυχο Βρετανίας-ΗΠΑ έναντι της ελληνικής αποτίμησης και των καλύτερων δυνατοτήτων αυτές προσέφεραν στο εν λόγω εγχείρημα.

Ιδίως στον τεχνολογικό τομέα, απωλέθεται εντελώς το πλεονέκτημα του ‘ακολουθού’ (Abramowitz, 1986) και της ‘κάλυψης του χάσματος’ (Dowrick, 1992) μεταβαλλόμενου σε ‘πρωταθλητή’.

Ειδικότερα δε, εάν αναλογιστεί κανείς ότι με την πάροδο των ετών, η αυξητική τάση εξεύρεσης Εναλλακτικών Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας –που έκτοτε θεμελιώθηκε και επεκτάθηκε δυναμικά στα ακόλουθα έτη – και της επακόλουθου αντίστοιχης

πραγματοποιηθείσας τεχνολογικής προόδου, που οικειοθελώς παραχωρήθηκαν τόσο ως καινοτομική σκέψη, όσο και η όποια συντελεσθείσα καινοτομική πρόοδος και κατ' επέκταση και τα όποια ανακλύπτοντα οικονομικά μεγέθη.

6.2. Μελέτη Περίπτωσης : Πρόγραμμα ΞΕΝΙΑ

6.2.1. Επισκόπηση

Ενταγμένο εντός πλαισίου του ευρύτερου προγράμματος αποκατάστασης των εθνικών ευρωπαϊκών οικονομιών, που έμεινε γνωστό ως Σχέδιο Μάρσαλ, το εν λόγω πρόγραμμα αποτέλεσε έναν εκ των πυλώνων οικονομικής ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας,, πέραν των υπολοίπων, εκείνου του τουρισμού. Στόχος του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν η ανάδειξη και οικονομική ανάπτυξη του τουριστικού κλάδου υπό την εποπτεία του ΕΟΤ, καθότι από τις σχετικές μελέτες του Σχεδίου Μάρσαλ, ο τουρισμός στην Ελλάδα προβλεπόταν σε μεσο-μακροπρόθεσμη οπτική ένας ισχυρός οικονομικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας, παράλληλα με την ενίσχυση των λοιπών κλάδων όπως της βιομηχανίας, της γεωργίας (και κτηνοτροφίας), της ναυπηγικής κ.λ.π.

Με την ανασύσταση του ΕΟΤ μετά το πέρας του πολέμου και της πρώιμης περιόδου αποκατάστασης της άμεσης μεταπολεμικής περιόδου, στις αρχές της δεκαετίας του 1950, ξεκινά το φιλόδοξο αυτό σχέδιο που αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα προγράμματα έργων υποδομής που πραγματοποιήθηκαν στην πρόσφατη οικονομική ιστορία της χώρας, προωθώντας έναν οικονομικό τομέα που μέχρι τότε ήταν σποραδικής μορφής και ελάχιστα αξιοποιήσιμος στην Ελλάδα, μολονότι η χώρα από τον 18^ο αιώνα αποτελούσε σημαντικό τόπο επισκέψεων και διαμονής πολλών αλλοδαπών περιηγητών, φυσιολατρών και διαφόρων ειδικοτήτων επιστημόνων, αλλά και την ευρέως διαδεδομένης τακτικής της κρουαζιέρας που μέχρι και την δεκαετία του 1940 μεσουρανούσε, με ελάχιστα ξενοδοχεία και κάποια σποραδικά πανδοχεία, των οποίων, η ιδιοκτησία ήταν αλλοδαπή επί το πλείστον και η γενικότερη ανάγκη αναδύθηκε λόγω των απαιτήσεων που δημιουργήθηκαν με την ανάληψη των Πρώτων Ολυμπιακών Αγώνων του 1896 και της μετέπειτα εμφανιζόμενης περιηγητικής και παραθεριστικής εξερεύνησης και μέσα από την εκ ιδρύσεώς του δράσης του ΕΟΤ στα 1929.

Με το σχετικό πρόγραμμα να εκκινείται στις αρχές της δεκαετίας του 1951, υπό την αιγίδα, την εποπτεία και την στοχοθεσία του ΕΟΤ, ξεκίνησε μία διττή αποστολή που στόχο είχε την οικονομική εμπέδωση του τουριστικού κλάδου αλλά μέσα από αυτήν και

την ανάπτυξη των λοιπών περιφερειών της ελληνικής επικράτειας, κατασκευάζοντας σειρά ξενώνων, ξενοδοχείων (hotels) διαφόρων μεγεθών, πανδοχείων (motels), πανσιόν, τουριστικά περίπτερα, ακόμα και οργανωμένες ακτές (plage) και κατασκηνωτικούς χώρους (camping) σε διάφορα σημεία της χώρας, κυρίως ιδιαίτερου φυσικού και πολιτιστικού κάλους, επιδιώκοντας ταυτόχρονα και την οικονομική ανάπτυξη αλλά και τον σεβασμό προς το περιβαλλοντικό των περιοχών εκείνων.

Πολλά εκ των ανωτέρω κατασκευάστηκαν με πόρους από το Σχέδιο Μάρσαλ και αρκετά ακόμα από ιδίους πόρους του ΕΟΤ, με προσήλωση στον αρχικό στόχο και σκοποθεσία, με το όνομα ΞΕΝΙΑ να κυριαρχεί πλέον σε κάθε κατασκευή, προστιθέμενο στο αντίστοιχο όνομα της, και με τις εγκαταστάσεις να ξεπηδούν στα μέσα της δεκαετίας του 1950 εστιαζόμενα σε επισκέπτες κάποιας οικονομικής επιφάνειας, και στην δεκαετία του 1960 να είναι προσιτά και σε λιγότερης οικονομικής ευχέρειας κοινό.

Παράλληλα, η κατασκευή των ΞΕΝΙΑ, προσέδιδε ανάπτυξη και σε επιμέρους κλάδους της κατασκευαστικής βιομηχανίας παρόλο με τους εκάστοτε αρχιτέκτονες των έργων, προσηλωμένους στην χρήση υλικών δόμησης, αναλόγως του περιβάλλοντος που έκαστο ανεγείρετο και εντός του οποίου θα λειτουργούσε, δημιουργώντας μία τάση Αρχιτεκτονικής, συγγνωστή στην διεθνή βιβλιογραφία. Πολλά από τα μετέπειτα ανεγερθέντα ξενοδοχειακά καταλύματα ιδιωτικής πρωτοβουλίας ακολούθησαν, αποτύπωσαν και υιοθέτησαν τον σχεδιασμό των ΞΕΝΙΑ στις διάφορες περιοχές όπου λειτουργούν.

Το πρόγραμμα ΞΕΝΙΑ ολοκληρώθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1970, έχοντας τελεσθεί σε δύο φάσεις, με την πρώτη από το 1950-1958 υπό τον Κωνσταντίνο Σφαέλλο ως Προϊσταμένου της Τεχνικής Υπηρεσίας του ΕΟΤ και η δεύτερη από το 1959-1973 υπό τον Άρη Κωνσταντινίδη ως διάδοχο και αποτελεί σημαντικό δείγμα αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης και της προσήλωσης της σε σχεδιασμό, στοχοθεσία και της επίτευξης τους βασισμένο σε όραμα, παρά τις όποιες δυστοκίες, δυσκολίες και πίεση. Κυρίως όμως, προσέδωσε στη χώρα έναν ακόμα πυλώνα οικονομικής ανάπτυξης, προσελκύοντας την ιδιωτική επενδυτική δραστηριότητα που μέχρι τότε δεν τολμούσε να επενδύσει λόγω της μακρόπνοης απόσβεσης επένδυσης και που σήμερα, αποτελεί ένα κρίσιμο οικονομικό παράγοντα του ελληνικού ΑΕΠ.

Παρά την βαριά 'προϊκα' των ΞΕΝΙΑ, της σημασίας, του κύρους και της πορείας τους, με την ολοκλήρωση και του τελευταίου ΞΕΝΙΑ το 1974 ξεκίνησε η πτώση του εγχειρήματός στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Οι μεταλλαγές στην τουριστική

βιομηχανία που σημειώθηκαν με την άνοδο του μαζικού τουρισμού, και της επακόλουθης αλλαγής στις απαιτήσεις της τουριστικής αγοράς, της εισόδου ιδιωτικής πρωτοβουλίας στο χώρο, αλλά κυρίως της πολιτικής βούλησης που αδυνατούσε λόγω πολυμορφικών εξ ιδίους δεσμεύσεων να προβεί σε χάραξη πολιτικών όπως στο παρελθόν, τα ξενοδοχεία αφέθηκαν σε μία τακτική στασιμότητα με ελλειπή ή κακή διαχείριση, άνευ νέας ακολουθούμενης στοχοθεσίας και σταδιακής τους εγκατάλειψης με αποτέλεσμα πλείστων εξ αυτών να οδηγηθούν σε παρακμή, αδιαφορία, βανδαλισμό και της φθοράς των ετών.

Κάποια εξ αυτών, περίπου 28, μισθώθηκαν κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990, κάποια κατεδαφίστηκαν, κάποια τέθηκαν υπό την ιδιοκτησία των Δήμων στους οποίους χωροταξικά ανήκουν και άλλαξαν χρήση και αρκετά αναμένουν να τεθούν σε διάφορους διαγωνισμούς μεσοετούς (20-25 ετών) ή μακροετούς μίσθωσης (των 99 ετών), είτε ακόμα και μέσω αξιοποίησης ΣΔΙΤ, αναλόγως των έργων επισκευής ή ανακατασκευής που τα κτίρια λόγω βανδαλισμού ή φθοράς απαιτούν.

6.2.2. Συμπεράσματα

Πέραν του παράγοντα του μαζικού τουρισμού και της ιδιωτικής επιχειρηματικής παρουσίας στο χώρο, είναι εμφανής η αδυναμία της πολιτικής βούλησης των Κυβερνητικών δρώντων να προβούν σε χάραξη και διαμόρφωση μίας στρατηγικής πολιτικής, είτε λόγω ιδεολογικών δεσμεύσεων και λοιπών σκοπιμοτήτων, είτε λόγω αντιλήψεων, τοπικών μικροπολιτικών και συμφερόντων, αναβάλλοντας επ' αόριστον την ανάληψη πολιτικής πρωτοβουλίας αξιοποίησης, επαφιόμενοι στο μέλλον, με αποτέλεσμα την απώλεια υψηλής απόδοσης επένδυσης, λόγω αυτής της καθυστέρησης, προσδίδοντας έτσι εκ νέου, την απόδοση ευθυνών σε υφιστάμενο επίπεδο, εκείνο της δημόσιας διοίκησης και την περαιτέρω υποβάθμιση των επιτελικών και λοιπών λειτουργιών της.

6.3. Μελέτη Περίπτωσης : Πρώην Ι.Γ.Μ.Ε.

(Ινστιτούτου Γεωλογικών Μελετών και Ερευνών)

6.3.1. Επισκόπηση

Βάση των 'μνημονιακών πιέσεων' που η χώρα έχει δεχθεί, με το ν. 4002/2011 (ΦΕΚ Α/180/22-08-2011)περί “*Τροποποίησης της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του Δημοσίου Ρυθμίσεις για την ανάπτυξη και τη δημοσιονομική εξυγίανση Θέματα αρμοδιότητας Υπουργείων Οικονομικών, Πολιτισμού και Τουρισμού και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*”, η τότε δρούσα Κυβέρνηση ‘εξαναγκάζεται’ σε κατάργηση ή και συγχώνευση

Φορέων του Δημόσιου Τομέα, σε μία επιδίωξη συμμόρφωσης προς τις μνημονιακές δεσμεύσεις της χώρας για την τιθάσευση των δημοσίων δαπανών.

Στο κεφάλαιο Θ', από το άρθρο 56 έως και 66, καταργούνται ή και συγχωνεύονται ή και λύνονται οριστικά Υπηρεσίες και Νομικά Πρόσωπα του Δημοσίου Τομέα και με την αναφορά ότι «..το μόνιμο και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό του καταργούμενου Ν.Π.Δ.Δ., μετατάσσεται ή μεταφέρεται με κοινή απόφαση των [αρμόδιων εποπτών] Υπουργών[...]με την ίδια σχέση εργασίας σε κενές οργανικές θέσεις αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου, βαθμού και ειδικότητας για τις οποίες κατέχει τα τυπικά προσόντα προσωπικού [...] Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, η μετάταξη ή μεταφορά γίνεται σε προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης ή μεταφοράς.» καιθώς και ότι «Το μεταφερόμενο ή μετατασσόμενο σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου προσωπικό εξακολουθεί να υπάγεται ως προς την κύρια και επικουρική ασφάλιση στους φορείς που υπάγονταν πριν τη μεταφορά ή τη μετάταξή του».

Στο 'επώνυμο' άρθρο 66 του ανωτέρω νόμου ⁴, ο συγκεκριμένος οργανισμός των πεντακοσίων (500) και πλέον υπαλλήλων που τον στελεχώνουν πανελλαδικά, αρχικώς καταργείται, για να συγχωνεύεται μετέπειτα, λόγω σφοδρών αντιδράσεων (απεργίες, καταλήψεις, κλπ) των υπηρετούντων, και κατ' ουσία να 'απορροφάται' από έναν άλλο υγιή Φορέα, μόλις οκτώ (8) υπαλλήλων και δέ αποσπασμένων, δημιουργώντας έναν νέο ενιαίο Φορέα, με την πλήρη μεταφορά του προσωπικού με την ΚΥΑ 25200/2011 (ΦΕΚ Β /2612/08-11-2011).

Με την έκδοση της ανωτέρω ΚΥΑ, οι αποσπώμενοι υπάλληλοι του υγιούς Φορέα, 'εκκενώνουν' τον Φορέα απόσπασής τους, επιστρέφοντας στον Φορέα τους, εμφανώς εξαιτίας της ηλεκτρισμένης ατμόσφαιρας και του μάλλον εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος που αναπτύσσεται με τους 'καταργηθέντες', αφήνοντας ουσιαστικά το νεοσυσταθέν Φορέα στις ελεγκτικές διαθέσεις 'των κατηρημένων'. Ο διάδοχος Φορέας ένα μικρό διάστημα, λόγω της διττής εκλογικής αναμέτρησης του 2012, θα τελεί υπό την Διοίκηση του Δ.Σ. του 'κατηρημένου' οργανισμού έως της ανάληψης νέων μελών.

Με την ολοκλήρωση των εκλογών του 2012, ο Φορέας αποκτά ένα νέο Δ.Σ., το οποίο, ως διάδοχο πλέον σχήμα Διοίκησης του Φορέα, προβαίνει σε σειρά από εκπόνηση ελέγχων

⁴ Το επίμαχο άρθρο περιλαμβάνει μεταξύ πολλών άλλων ΝΠΔ, και τις ανώνυμες εταιρείες α) οι ανώνυμες εταιρείες με την επωνυμία «Κτηματική Εταιρεία του Δημοσίου Α.Ε. (Κ.Ε.Δ. Α.Ε.)», «Οργανισμός Διαχείρισης Δημοσίου Υλικού Α.Ε. (Ο.Δ.Δ.Υ. Α.Ε.)», «Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση Α.Ε. (Ε.Ρ.Τ. Α.Ε.)», «Εταιρεία Τουριστικής Ανάπτυξης Α.Ε.», «Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων Α.Ε. (Ο.Σ.Κ. Α.Ε.)», «Δημόσια Επιχείρηση Ανέγερσης Νοσηλευτικών Μονάδων Α.Ε. (Δ.ΕΠ.Α.ΝΟ.Μ. Α.Ε.)», «ΘΕΜΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.», «Ελληνικός Οργανισμός Μικρών Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Α.Ε. (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. Α.Ε.)»,

για την εκκαθάριση, την απογραφή περιουσιακών στοιχείων, οικονομικών αποτελεσμάτων κ.ο.κ, προκαλώντας έτι περαιτέρω την εχθρική αντιμετώπιση των εργαζομένων και υπό την καθοδήγηση του συντεχνιακού πλέγματος του σωματίου τους.

Σημειώνεται ότι μία (1) θέση εκ των μελών του Δ.Σ. καταλαμβάνεται από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και αυτός είθισται να είναι ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Συλλόγου των εργαζομένων.

Εντός του 2013, το ΓΛΚ πραγματοποιεί ελέγχους επί του Φορέα, και στην Έκθεση Παρατήρησης του, αφ'ενός παρατηρεί μακροσκελή σειρά ελλείψεων, κυρίων και δευτερευόντων σημείων, και αφ'ετέρου ενημερώνεται επ' αυτών και το Ελεγκτικό Συνέδριο, ενώ παράλληλα, υποβάλλει και Έκθεση Συμμόρφωσης, όπου σε περίπτωση μη τήρησης της, η όποια κρατική επιχορήγηση θα τελεί άμεσα σε διακοπή ή αναστολή.

Επίσης αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ σε όλο το Δημόσιο, έχουν ήδη επιβληθεί μέτρα περικοπών μισθολογίου, βάσει του ν.4024/2011 στο αμιγώς Δημόσιο αρχικά και με την ψήφιση του ν. 4093/2012 στο ευρύτερο φάσμα του Δημοσίου Τομέα, στα πλαίσια του ευρύτερου προγράμματος αντιμετώπισης της σοβούσας δημοσιονομικής κρίσεως, οι υπάλληλοι του Φορέα λάμβαναν πλήρως τις αποδοχές τους, άνευ ισχύος των ανωτέρω διατάξεων. Γεγονός που μόλις κατέστη εις γνώση της νέας Διοίκησης, τέθηκε σε εφαρμογή, δυναμιτίζοντας περαιτέρω την ήδη υφιστάμενη δυσφορία του στελεχιακού δυναμικού του Φορέα, ιδιαίτερα των χαμηλότερων βαθμίδων του.

Ταυτόχρονα, έχει κληθεί από το Δ.Σ. του Φορέα και το ΣΕΕΔΔ για να προβεί σε επιθεώρηση ελέγχου, με συνέπεια να οξύνεται ακόμα περισσότερο η εσωτερική διάσταση μεταξύ Διοίκησης και εργαζομένων, με συχνές στάσεις εργασίας, καταλήψεις, απεργιακές διαμαρτυρίες αλλά και εξώδικα εργαζομένων προς την Διοίκηση, η οποία τύγχανε υποστήριξης από το στελεχιακό δυναμικό του αρμοδίου εποπτεύοντος Υπουργείου.

Με την Διοίκηση του Φορέα σε πλήρη προσήλωση των Εκθέσεων του ΓΛΚ, προς το τέλος του 2013, και την στελέχωση της ηγεσίας των Διοικητικο-Οικονομικών Υπηρεσιών με έξωθεν πλήρωσή της, όχι από τον ιδιωτικό τομέα αλλά από τον δημόσιο τομέα μέσω προκήρυξης, επιδιώκεται το 2014 η εύρυθμη επιχειρησιακή δράση του Φορέα, παρά τις υφιστάμενες δυστοκίες ένθεν και μη, αλλά η εκ νέου εκλογική περίοδος που αναδύει μετά τις Ευροεκλογές του 2014 οδηγεί και πάλι σε μία ακόμα περίοδο αστάθειας, καθότι παραιτείται το Δ.Σ. τέλη Νοεμβρίου 2014 αφού η θητεία του λήγει στις αρχές Δεκεμβρίου 2014 και δεν εμφανίζεται πρόθεση ανανέωση θητείας του και ο Φορέας για ένα διάστημα οκτώ (8) μηνών παραμένει άνευ ηγεσίας, όπου παρά την ολοκλήρωση της εκλογικής

διαδικασίας του 2015, και την ανάδειξη νέας κυβέρνησης, προκύπτει η ΚΥΑ 12935/2015 (ΦΕΚ Β'/1247/24-6-2015), με την οποία όπως χαρακτηριστικά τονίζεται, «ανατρέπεται η ΚΥΑ 25200/2011» και ο εν λόγω Φορέας «επανασυστάται» και καθίσταται ανεξάρτητος, απεμπολώντας κάθε σχέση με τον πρώην συγγωνευθέντα φορέα.

Αξιοσημείωτο δε, ότι στην εν λόγω ΚΥΑ γίνεται 'φωτογραφικώς' η απεμπόλιση της ηγεσίας των Διοικητικο-Οικονομικών Υπηρεσιών ως χαρακτηριστικά αναφέρεται στο άρθρο 2 « β) Το προσωπικό το υπηρετούν με απόσπαση στο [...] συνεχίζει να υπηρετεί στο [...], με την ίδια σχέση εργασίας, εξαιρουμένου του αποσπασμένου και υπηρετούντος στη Διεύθυνση Υποστήριξης και Ανάπτυξης του [...], η οποία με το παρόν καταργείται και το οποίο αυτοδικαίως επιστρέφει στην οργανική θέση της Υπηρεσίας από την οποία απεσπάσθη. Μισθωτοί, οι οποίοι υπηρετούν με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου στη [...] του [...] συνεχίζουν να παρέχουν την εργασία τους στο [...] με τους όρους της σύμβασής τους.»

Με τον ν. 4602/2019 (ΦΕΚ Α'/45/09-03-2019), ο εν λόγω επανασυσταθείς Φορέας καταργείται και τίθεται σε λύση και εκκαθάριση σύμφωνα με το άρθρο 51, και συστήνεται η Εθνική Αρχή Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών (ΝΠΔΔ) σύμφωνα με το άρθρο 25, υπαγόμενο και πάλι στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας.

6.3.2. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά σημειώνονται ότι μέσα σε λιγότερο από τέσσερα (4) έτη, ο συγκεκριμένος Φορέας έχει συσταθεί και καταργηθεί ισότιμες φορές, προτού καν υπάρξουν σαφείς αποχρώσεις ή ενδείξεις αποτελεσμάτων ως απόρροια της δράσης ή δράσεων που επέβαλαν τις ανωτέρω αλλαγές. Δεύτερον, είναι εμφανής η πελατειακή πατρωνία, ανεξαιρέτως των πολιτικών δρώντων που βρίσκονται σε Κυβερνητική υπόσταση, ενώ η όποια δαπάνη για όλη αυτή την διαδικασία και τις επανασυστάσεις δεν έχει υπολογισθεί. Ο πολίτης δεν έχει καν γνώση για την δαπάνη ή τις δαπάνες που έχουν τελεσθεί.

Η όποια γραφειοκρατική δυστοκία της Δημόσιας Διοίκησης έχει εξαλειφθεί, προκειμένου να εξευμενιστούν οι όποιοι ευνοούμενοι και φυσικά με το σχετικό 'αντάλλαγμα', έστω και πρόσκαιρα, με πρόχειρες εισηγήσεις χωρίς μακροοπτική, πιστοποιείται για μία ακόμα φορά, ότι δια της διόδου της νομοθετικής εξουσίας, η πολιτική βούληση και πολιτική σκοπιμότητα της εκτελεστικής εξουσίας διασφαλίζεται θεσμικά.

6.4. Μελέτη Περίπτωσης : Ταλαιπωρία Πολιτών από Δημόσιες Υπηρεσίες.

6.4.1. Επισκόπηση

Ελληνική Ιδιωτική Επιχείρηση έχοντας ιδρυθεί αρχικώς ως Ο.Ε. με καταστατικό εν έτει 1977 με, διαθέτοντας πέραν των ακινήτων της και ένα στόλο δεκατεσσάρων (14) επιβατηγών οχημάτων τύπου mini-van Δ.Χ. καθώς και ενός (1) συμβατικού επιβατηγού οχήματος Ε.Ι.Χ.

Η εταιρεία με την περάτωση της διάρκειας του 30ετούς καταστατικού της, έπαυσε την λειτουργία της, έχοντας εκποιήσει νομίμως όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά της στοιχεία, με εξαίρεση το ΕΙΧ συμβατικό όχημα, πληρώνοντας στο έπακρο τις χρηστές αρχές επί φορολογικών, ασφαλιστικών και λοιπών υποχρεώσεών της και κατ'επέκταση σταμάτησε και ολοκληρώθηκε σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις η επιχειρηματική δράση της και συνεπώς και η διαγραφή της φορολογική της δραστηριότητας.

Η φορολογική διοίκηση, ωστόσο μετέφερε αυθαίρετα, τα οικονομικά βάρη του απομείναντος ΕΙΧ οχήματος περιουσιακού στοιχείου της εταιρείας, άλλου ΑΦΜ, στο ΑΦΜ ενός εκ των εταίρων της εταιρείας, ο οποίος δεν ήταν κάτοχος Ι.Χ, ενώ οι λοιποί εταίροι διέθεταν Ι.Χ.

Η άδεια κυκλοφορίας του εν λόγω Ε.Ι.Χ. παρέμενε στην Εταιρεία με το ΑΦΜ της. Με την ισχύ των τελών κυκλοφορίας οχημάτων, τα τέλη κυκλοφορίας επιβάρυναν τον εν λόγω εταίρο, μαζί με τα λοιπά κριτήρια περί Φορολογίας Εισοδήματος, ενώ η ασφάλιση του εν λόγω οχήματος δεν ήταν δυνατή εξαιτίας του καταργούμενου ΑΦΜ, δηλαδή της ιδιοκτήτριας εν λύση εταιρείας.

Ο εν λόγω εταίρος, επιδιώκοντας να βρεί λύση επί του θέματος, αρχικά μέσω της οικείας ΔΟΥ, που τον παρέπεμπε στο Υπουργείο Μεταφορών, οι οποίοι τον παρέπεμπαν με την σειρά τους στην Περιφέρεια, που τον παρέπεμπε στο Υπουργείο Εμπορίου (και μετέπειτα Ανάπτυξης), που με την σειρά τους, παρέπεμπαν στο Υπουργείο Παιδείας, που τον παρέπεμπαν και πάλι στο Υπουργείο Μεταφορών, που τον παρέπεμπαν και πάλι στην οικεία ΔΟΥ, δημιουργώντας ένα λαβύρινθο για τον πολίτη, που επιζητούσε να βρεί λύση στο πρόβλημά του.

Συνέπεια αυτού του φαύλου κύκλου, ο πολίτης εξηναγκάσθηκε να προβεί σε νομικό και φοροτεχνικό σύμβουλο, προκειμένου να επιλυθεί θέμα, εμπλεκόμενος για αρκετά έτη σε ανταλλαγή αναφορών, εισηγήσεων, επιστολών, αιτημάτων κ.ο.κ., για βρεί λύση, με τις

απαντήσεις των εκάστοτε παραληπτών στα αιτήματά του να είναι σποραδικές χρονικά και με ασυνέχεια.

Επισημαίνεται, ότι στο μεταξύ χρονικό διάστημα όλων αυτών των ενεργειών του ενδιαφερομένου και των τεχνικών συμπαραστατών του, σημειώνονται παράλληλες εξελίξεις που επιφέρουν επιπρόσθετες εμπλοκές στην υπόθεση διεκπεραίωσης, όπως οι εσωτερικές αλλαγές δομών στην Δημόσια Διοίκηση, η μεταφορά αρμοδιοτήτων τμημάτων, η κατάργηση και συγχώνευση τμημάτων και μεταφορά αρμοδιοτήτων εκ νέου, του ανακαθορισμού οργανικών μονάδων Υπηρεσιών καθώς και η σύσταση άλλων Υπηρεσιών αλλά και Υπουργείων, ‘εκσυγχρονισμού’ διατάξεων και νομοθεσίας, αλληπάλληλες τροποποιήσεις του Κώδικα Φορολογικής Διαδικασίας, του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος κ.ο.κ.

Μετά από πολυετή αγώνα, πλέον της δεκαπενταετίας, ενεργειών, δαπανών και παραστάσεων στις διάφορες Υπηρεσίες, των αναρίθμητων αλλαγών και τελικώς, υπό το πρίσμα «.. [του πλήθους] των αιτημάτων των φορολογουμένων, που δεν διαθέτουν αποθέματα, πάγια ή εμπορεύσιμα, και δεν εκκρεμούν χρηματικές τους απαιτήσεις ή υποχρεώσεις, για υποβολή δήλωσης διακοπής εργασιών βάσει του πραγματικού χρόνου παύσης εργασιών τους», με την έκδοση της υπ’ αριθμ. ΠΟΛ1163/15-11-2016, (ΦΕΚ 3779/Β/23-11-2016)⁵, “περί διακοπής εργασιών φορολογουμένων (φυσικών, νομικών προσώπων και νομικών οντοτήτων) βάσει πραγματικού χρόνου παύσης εργασιών τους”, ο εν λόγω πολίτης, (μαζί με άλλους όπως διαφαίνεται από την εν λόγω ΠΟΛ), εδέησε να προβεί στην περάτωση της υπόθεσής του, αφού πρώτα όμως σύμφωνα με την ΠΟΛ, εγγραφόταν στο Γ.Ε.Μ.Η. του Ε.Β.Ε.Α., καταβάλλοντας βεβαίως τα αντίστοιχα ποσά εγγραφής και συμμετοχής για τα έτη της εταιρείας (πρό ΓΕΜΗ)⁶, προσκομίζοντας τα απαραίτητα έγγραφα (καταστατικό εταιρείας, φορολογική διακοπή επιχειρηματικής δραστηριότητας, τις πιστοποιήσεις φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας και τακτοποίησης, για την λήψη του πιστοποιητικού διαγραφής της εταιρείας από το Γ.Ε.Μ.Η., προκειμένου να προβεί στην αλλαγή ιδιοκτησίας της άδειας κυκλοφορίας του εν

⁵ Πολυγραφημένη Υπουργική Εγκύκλιος

⁶ Με το ν. 3419/2005 (ΦΕΚ Α 297/06-12-2005) «περί Γενικού Εμπορικού Μητρώου (Γ.Ε.ΜΗ.) και εκσυγχρονισμού της Επιμελητηριακής Νομοθεσίας» σε εναρμόνιση εφαρμογής κοινοτικών οδηγιών, το Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) τέθηκε σε λειτουργία τον Απρίλιο του 2011, αντικαθιστώντας το Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών (Μ.Α.Ε.) που τηρούσαν οι Νομαρχίες της χώρας και τα Βιβλία Εταιρειών (ΕΠΕ, ΟΕ, ΕΕ, Αστικών Συνεταιρισμών και προσωπικών) που τηρούσαν τα Πρωτοδικεία της χώρας. Αποτελεί το μητρώο εμπορικής δημοσιότητας το οποίο απαιτείται να τηρούν όλα τα Κράτη-Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης βάσει των σχετικών οδηγιών εταιρικού δικαίου και ιδίως κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας 2009/101/ΕΚ και συνδέεται με τα μητρώα των λοιπών Κρατών-Μελών μέσω μιας ευρωπαϊκής κεντρικής πλατφόρμας, στο πλαίσιο του συστήματος διασύνδεσης Μητρώων της Οδηγίας 2012/17/ΕΕ

λόγω οχήματος στο Υπουργείο Μεταφορών και της σχετικής επίσης προσκόμισης αυτής στο αρμόδιο τμήμα της ΔΟΥ.

6.4.2. Συμπεράσματα

Εκ των προαναφερθέντων, σημειώνουμε την ετεροχρονισμένη πολιτική βούληση και σκοπιμότητα στην κάλυψη του κενού που περιπτωσιολογικά σημειώθηκε σε πλείστες περιπτώσεις συμφώνως της εν λόγω ΠΟΛ.

Επιπλέον, η παράλληλη διενέργεια αναδιάρθρωσης Φορέων και Υπηρεσιών και την διασπορά αρμοδιοτήτων, τις μεταλλαγές και την μετάβαση των Υπηρεσιών σε ηλεκτρονικές αναδιαμορφώσεις, με τις όποιες μεταβολές επήλθαν, δημιουργούν περαιτέρω στρεβλώσεις στον πολίτη και την επιβάρυνσή του, πέραν του οικονομικού βάρους και κόστους, ηθικά και ψυχολογικά.

Εύλογο και το ερώτημα πώς δημιουργήθηκε και αυτή η παρασπονδία, της μεταφοράς ιδιοκτησίας ενός ΑΦΜ σε άλλο, άνευ πρότερης ενημέρωσης των εταίρων ως ενδιαφερομένων μερών επί της παύσης φορολογικής δραστηριότητας της Ο.Ε.

6.5. Μελέτη Περίπτωσης : Απόσπαση Υπαλλήλου ΟΤΑ Α' σε Υπουργείο

6.5.1. Επισκόπηση

Με βάση το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α'/101/31-7-90) για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις, μία νέα θεσμοθετημένη Υπηρεσία προκειμένου να στελεχωθεί, ανακοινώνει με δημόσια πρόσκληση της, την πρόθεσή της να προβεί σε απόσπαση μονίμων υπαλλήλων (ΜΠΥ) ή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ), κατά παρέκκλιση κείμενων διατάξεων, καθότι το νομοθετικό της πλαίσιο την εξαιρεί από τις λοιπές σχετικές διατάξεις περί κινητικότητας στο Δημόσιο, διαφόρων θέσεων ΕΕΠ, ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ, όπου δεν απαιτείται απόφαση ή σύμφωνη γνώμη των αρμόδιων Υπηρεσιακών Συμβουλίων.

Δικαίωμα συμμετοχής έχουν άπαντες οι ανωτέρω υπάλληλοι του Δημοσίου, των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, αλλά οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει διετή τουλάχιστον υπηρεσία, να μην έχουν οποιοδήποτε κώλυμα απόσπασης από γενική ή ειδική διάταξη (π.χ. υποχρέωση παραμονής στην υπηρεσία για ορισμένο χρόνο, λόγω παραμεθορίου ή άλλους συναφείς / ειδικούς λόγους, αδυναμία του φορέα προέλευσης στην εξακολούθηση καταβολής της μισθοδοσίας τους, αφού σύμφωνα με τις διατάξεις της

παρ. 3 του άρθρου 90 του Ν.4389/2016: «Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας στην οργανική τους θέση και οι αποδοχές τους βαρύνουν τις υπηρεσίες από τις οποίες αποσπώνται.», κ.τ.λ

Στην εν λόγω προκήρυξη, πολλοί συμμετέχοντες προέρχονται από ΟΤΑ Α' βαθμού και από λοιπούς φορείς εντός και εκτός της Γενικής Διοίκησης.

Από συγκεκριμένο Δήμο του Νοτίου Τομέα Αττικής, και ενώ ο αποσπασμένος υπάλληλος εξ αυτού του Δήμου, έχει αναλάβει καθήκοντα από τον Φεβρουάριο του 2020 στην νέα Υπηρεσία, στις 17/06/2021 αναρτάται στην Διαύγεια, η απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την οποία, σε τακτική του συνεδρίαση, «[απεφασίσθηκε] να δοθεί εντολή στην Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου, στον εκκαθαριστή μισθοδοσίας του Δήμου, και σε κάθε αρμόδιο προς τούτο υπάλληλο και μάλιστα για λόγους επείγοντες και εξαιρετικούς προάσπισης του δημοσίου συμφέροντος, όπως προβούν σε διακοπή κάθε μισθολογικής δαπάνης από 1^{ης} Ιουλίου 2021» συνολικά τεσσάρων (4) υπαλλήλων αποσπασμένων, μεταξύ αυτών και του υπηρετούντος στον εν λόγω νέο Φορέα.

Οι υπάλληλοι προσέφυγαν ως όφειλαν βάση του ΥΚ και των συναφών νομικών πλαισίων με αιτήσεις θεραπείας, αιτούμενοι την ανάκληση και τροποποίηση της εν λόγω απόφασης, με την οποία παρανόμως διεκόπη η μισθοδοσία τους και παράλληλα προσέφυγαν και στο ιεραρχικώς ανώτερο αρμόδιο κλιμάκιο του ΟΤΑ, στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση, η οποία απαντώντας στο αίτημά τους στις 21/07/2021, ακυρώνει την εν λόγω απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου, δεδομένου ότι η εν λόγω απόφαση διακοπής μισθοδοσίας, αφ'ενός δεν εντάσσεται στις αρμοδιότητες του Δημοτικού Συμβουλίου βάσει άρθρου 65 του ν.3852/2010, και αφ'ετέρου ότι ακόμα και εάν εντασσόταν, παραβιάζονται υπερκείμενη νομοθεσία και διατάξεις που αφορούν την μισθοδοσία υπαλλήλων και ως ειδικότερες υπερισχύουν των επικαλουμένων.

Παρά την ανωτέρω απόφαση του Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, στις 09/08/2021, ο εν λόγω Δήμος εκ νέου στην Διαύγεια αναρτά νέα απόφαση, σύμφωνα με την οποία, ανακαλεί μεν την από 17/06/2021 απόφασή του, και «[απεφασίσθηκε] να δοθεί εκ νέου εντολή στην Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου, στον εκκαθαριστή μισθοδοσίας του Δήμου, και σε κάθε αρμόδιο προς τούτο υπάλληλο και μάλιστα για λόγους επείγοντες και εξαιρετικούς προάσπισης του δημοσίου συμφέροντος, όπως προβούν σε διακοπή κάθε μισθολογικής δαπάνης από 1^{ης} Ιουλίου 2021 και εντεύθεν» καθώς και την ενημέρωση από πλευράς Δήμου, εγγράφως, προς τις Διοικητικές Αρχές που εξέδωσαν τις αποφάσεις αποσπάσεων των αναφερόμενων υπαλλήλων του Δήμου, ότι οι εν λόγω

αποφάσεις δεν θα εκτελούνται ως προς το σκέλος της δαπάνης, καθόσον αναρμοδίως τα όργανα της Κεντρικής Διοίκησης έλαβαν απόφαση για δαπάνη του εν λόγω Δήμου, καθώς και την ρητή επιφύλαξη του Δήμου περί αξίωσης επιστροφής του συνόλου των καταβληθέντων ποσών δαπάνης μισθοδοσίας και την αξίωση του Δήμου να αναλάβουν οι Φορείς Υποδοχής όπου έχουν αποσπασθεί οι αναφερόμενοι υπάλληλοι το κόστος μισθοδοσίας τους.

Οι εν λόγω αναφερόμενοι υπάλληλοι, προσφεύγουν και δικαστικά για την άρνηση καταβολής μισθοδοσίας του Φορέα τους, ενώ ταυτόχρονα εμπλέκονται και οι επιμέρους Υπηρεσίες Υποδοχής των αποσπασμένων κατά των ενεργειών του Δήμου.

Στο εν τω μεταξύ μεσολαβηθέν διάστημα, με την έναρξη του κύκλου κινητικότητας του 2021, άπαντες οι αναφερόμενοι αποσπασθέντες υπάλληλοι, αιτούνται την μετάταξή τους στους Φορείς που ήδη ως αποσπασμένοι υπηρετούσαν όλο το διάστημα, παρά την μη καταβολή μισθοδοσίας τους από τον Φορέα Προέλευσης τους, ο οποίος ηρνεύεται πεισματικά να συμμορφωθεί ακόμα και στις δικαστικές αποφάσεις που ήταν εις βάρος του.

Εν τέλει, ο εν λόγω Δήμος όχι μόνο εξαναγκάστηκε να καταβάλλει την μισθοδοσία αλλά μετά περισσής μάλιστα δαπάνης λόγω των δικαστικών αποφάσεων εις βάρος του και των νομικών παραστάσεων και των διοικητικών διεργασιών που απαιτήθηκαν, και οι οποίες αποφάσεις τον έθεταν υπαίτιο παραβάσεων και διατασσόμενο να προβεί στα εντελλόμενα.

6.5.2. Συμπεράσματα

Στην προκειμένη περίπτωση, παρατηρείται ένα είδος της ενδογενούς παθογένεια της Διοίκησης, εν προκειμένω της Τοπικής, όπου η ιεραρχική θεσμική δομή δεν ακολουθείται δεόντως και προσηκόντως. Διαφαίνεται η ελλειπής γνώσης περί Διοίκησης ιδίως των τοπικών αιρετών και πώς αυτοί εκλαμβάνουν την έννοια της Διοίκησης Δημόσιου Φορέα τοπικής εμβέλειας ή μη, με συνέπεια επιπροσθέτως την ενδυνάμωση της διστακτικότητας και καχυποψίας της Κεντρικής Διοίκησης αναφορικά με την περαιτέρω αυτοτέλεια των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού.

Περαιτέρω, διακρίνεται και η στάση του στελεχιακού δυναμικού του εν λόγω Δήμου, όπου αντανakλάται μετά επιβεβαίωσης η αδυναμία στελεχών Δημόσιας Διοίκησης να θέσει 'δάκτυλον επί τον τύπον των ήλων' στην αιρετή ηγεσία του προκειμένου να είναι αρεστό στους αιρετούς ισταμένους του, υποκρύπτοντας επίσης ενδεχομένως και ουσιαστική άγνοια επί των αρμοδιοτήτων του.

Επίσης, προκύπτει από την διαχειριστική ικανότητα επί οικονομικού πεδίου της Δημόσιας Διοίκησης, καθότι θα πρέπει να υπολογίζεται η συνολική δαπάνη που βαρύνει τον πολίτη και το αποτέλεσμα (κέρδος) για τον πολίτη σε αυτήν την άσκοπη ‘διαμάχη’, ήτοι τα συνολικά κόστη πέραν των ποσών καταβαλλομένων μετά υπερημεριών κλπ, όπως κόστη σε ταχυδρομικά τέλη, κόστη συνεδρίασης συμβουλίων, κόστη δικηγόρων, κόστη εργατοωρών κ.ο.κ., δηλαδή την συνολική αποτίμηση της ενέργειας αυτής αναφορικά με τα κόστη-κέρδη.

Ενώ τέλος, θα πρέπει να αναφερθούμε και στις εν γένει επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό, που αν και απόλυτα δικαιωμένο από τον θεσμό της Δικαιοσύνης, δεν παύει να έχει διέλθει από μία ψυχοφθόρα διαδικασία άνευ λόγου και αιτίας, εξαιτίας της ανεπάρκειας και αναποτελεσματικότητας μίας Δημόσιας Διοίκησης, υπό την μορφή της Τοπικής Διοίκησης, που και οι ίδιοι καλούνται να υπηρετούν. Με τι άραγε όραμα, αίσθημα και διάθεση τα στελέχη αυτά θα συνεχίσουν να συμβάλλουν και να λειτουργούν σε ένα τέτοιο περιβάλλον και σε τι βαθμό;

6.6. Μελέτη Περίπτωσης : Μετατάξεις Υπαλλήλων διαφορετικής Ειδικότητας

6.6.1. Επισκόπηση

Συχνάκις λόγω των αναδιαρθρώσεων, της κατάργησης ή και συγχώνευσης και των εναλλαγών των Φορέων, αναλόγως των κυβερνητικών δρώντων, προκύπτουν νομοθετικές ρυθμίσεις που επιτρέπουν και καθορίζουν την μεταφορά προσωπικού σε αλλά και όλων των νομοθετικών ρυθμίσεων που επιτρέπουν ή και επιβάλλουν την μεταφορά προσωπικού στην νέα σύνθεση, προκειμένου να αξιοποιηθεί το ανθρώπινο δυναμικό των υπό αναδιάρθρωση, κατάργηση ή συγχώνευση Φορέων.

Συνήθως υπό την γενική νομική αποτύπωση που απαντάται στα πολυάριθμα νομικά κείμενα, των νόμων ή των Π.Δ., όπου, «..το μόνιμο και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό του καταργούμενου Ν.Π.Δ.Δ., μετατάσσεται ή μεταφέρεται με κοινή απόφαση των [αρμόδιων εποπτών] Υπουργών[...]με την ίδια σχέση εργασίας σε κενές οργανικές θέσεις αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου, βαθμού και ειδικότητας για τις οποίες κατέχει τα τυπικά προσόντα προσωπικού. ... Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, η μετάταξη ή μεταφορά γίνεται σε προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης ή μεταφοράς.» καθώς και ότι «το μεταφερόμενο ή μετατασσόμενο σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου προσωπικό εξακολουθεί να υπάγεται ως προς την κύρια και

επικουρική ασφάλιση στους φορείς που υπάγονταν πριν τη μεταφορά ή τη μετάταξή του», πραγματοποιείται η μεταφορά προσωπικού από τον ένα Φορέα σε άλλο.

Επιπρόσθετα, με την ίδια σκεπτική και βεβαίως με σκοπό και την ενδυνάμωση Φορέων που υστερούν σε στελέχωση ανθρωπίνου δυναμικού, εντός των πλαισίων της κινητικότητας, όπως αυτή θεσπίστηκε με τον ν. 4440/2016 και του ν.4873/2021 «περί Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας» και με τις όποιες τροποποιήσεις του, οι υπάλληλοι του Δημοσίου, με εξαίρεση κάποιων περιορισμών ειδικής φύσεως, δια της διαδικασίας υποβολής αιτήσεως ενδιαφέροντος, δύνανται να συμμετάσχουν είτε για μετάταξη είτε για απόσπασή τους στις κενές οργανικές θέσεις διαφόρων Φορέων τις οποίες οι Φορείς, ήδη έχουν κοινοποιήσει στην Γενική Γραμματεία Ανθρωπίνου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών.

Τοιουτοτρόπως, πραγματοποιείται η στοχευμένη εναλλαγή μεταφοράς ανθρώπινου δυναμικού, με την ίδια εργασιακή σχέση, στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα αλλά όχι και ειδικότητας απαραίτητως. Συγκεκριμένα, το ΠΕ / ΤΕ ή ΔΕ προσωπικό της Ψ ειδικότητας λόγω των νομικών κειμένων, και των υπηρεσιακών αναγκών ενδεχομένως να – και επί το πλείστον αυτό συμβαίνει– καταλαμβάνει την Χ ειδικότητα στην νέα δομή. Έτσι ενώ έχει εισαχθεί στην Δημόσια Διοίκηση και υπηρετεί σε αυτήν, λόγου χάριν, ως ΠΕ Μηχανικών μεταβάλλεται σε ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, ή από ΠΕ Χημικών Μηχανικών σε ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, ή από ΠΕ Γεωπόνων σε ΠΕ Διοικητικού, υπό το συγκυριακό (πρόχειρο) σκεπτικό ότι η έννοια του Διοικητικού, δύναται να καλυφθεί εντός ενός ευρύτερου πεδίου ανθρωπίνου δυναμικού και σε υπαρκτής συνάφειας με το Οικονομικό. Αντιθέτως όμως, η ακολουθία αναστροφής της εν λόγω πρακτικής δεν είναι εφικτή: Ένα στέλεχος ΠΕ Διοικητικού ή Διοικητικού-Οικονομικού δεν δύναται να καταλάβει θέση ΠΕ Χημικού-Μηχανικού, Μηχανικών ή Γεωπόνων κ.ο.κ.

6.6.2. Συμπεράσματα

Αυτή όμως η τακτική δύναται να θεωρηθεί πηγή αιτίας για σοβαρές ελλείψεις, παραλείψεις και ασυνέχειες σε πολλές περιπτώσεις, δημιουργώντας κατά συνέπεια πολυπαραγοντικούς κινδύνους κυρίως ποιοτικού πεδίου, όπως της κακοδιαχείρισης, της ασυνέχειας ή και της προβληματικής οργάνωσης ενός Φορέα ή Υπηρεσίας. Αφενός υπονομεύει κάθε αξιοπιστία εκ των ένδον της δομής της Δημόσιας Διοίκησης, απογοητεύοντας αξιόλογο ανθρωπινό δυναμικό που είναι ειδικευμένο, καταδικάζοντάς το σε αδιαφορία ή και απαξίωση, δημιουργώντας αναπόφευκτα έριδες και αντιπαλότητες, οι

οποίες συμβάλλουν ενδεχομένως σε ενδοεργασιακές αντιπαραθέσεις και αφετέρου, υποδαυλίζει ολοένα την ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης, με αποτέλεσμα την χαμηλή ποιότητα της, καθόσον λειτουργεί και ως αντικίνητρο για τα στελέχη που διαθέτουν την εξειδίκευση. Ειδικότερα, όταν το σκεπτικό της εν λόγω πρακτικής είναι η κάλυψη στελέχωσης από υπαλλήλους του αυτού κλάδου με βάση τα προσόντα, τις γνώσεις και τις δεξιότητες, όπως σκιαγραφούνται στο σύνολο των παρατηρήσεων του ΟΟΣΑ (2011), αλλά και της Έκθεσης του ΚΕΠΕ (1988), συνδέοντας αποτελεσματικά τις θέσεις με τα ουσιαστικά προσόντα.

Παράλληλα, συμβάλλει στην μεταφορά των όποιων παθογενών στοιχείων της πρότερης υπηρεσιακής εργασιακής αντίληψης στην όποια επιδίωξη της νέας δομής, κλονίζοντας τον όποιο επιδιωκόμενο αναδιαρθρωτικό στόχο της, αναπαράγοντας αυτήν την παθογένεια διαχρονικά.

6.7. Μελέτη Περίπτωσης : Μετάταξη βάσει Κινητικότητας Υπαλλήλων Δ.Δ.

6.7.1. Επισκόπηση

Σε συνάρτηση με την ανωτέρω περίπτωση 6, και όπως δη προαναφέρθηκε, μέσα στα πλαίσια της κινητικότητας του «Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας» και με τις όποιες τροποποιήσεις του, οι υπάλληλοι του Δημοσίου, με εξαίρεση κάποιων περιορισμών ειδικής φύσεως, δια της διαδικασίας υποβολής αιτήσεως ενδιαφέροντος, δύνανται να συμμετάσχουν είτε για μετάταξη είτε για απόσπασή τους στις κενές οργανικές θέσεις διαφόρων Φορέων τις οποίες οι Φορείς, ήδη έχουν κοινοποιήσει στην Γενική Γραμματεία Ανθρωπίνου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών.

Ο εκάστοτε ενδιαφερόμενος δια της ηλεκτρονικής πλατφόρμας, αφού δηλώσει το ενδιαφέρον του, και καταστεί εν τέλει αποδεκτός από τον Φορέα Υποδοχής, αναμένει την έκδοση ΦΕΚ μετακίνησής του ή απόσπασής του στον επιλεγμένο Φορέα, και την διαδικασία περί ανάληψης υπηρεσίας στην νέα του τοποθέτηση.

Ωστόσο, στην πράξη, σημειώνονται δυστοκίες και παράδοξα στην εν λόγω διαδικασία. Πολλές Υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης επιδιώκοντας να μετριάσουν την όποια απώλεια στελεχιακού δυναμικού τους και ει δυνατόν να αποφύγουν το βέλτιστο της αποδυνάμωσής ανθρωπίνου δυναμικού τους, καταφεύγουν μέσω ήδη ισχυουσών νομικών διατάξεων σε αντίμετρα.

Από την μία επιδιώκουν την ενδυνάμωση της στελεχιακής δυναμικής τους, συμμετέχοντας στο πλαίσιο της κινητικότητας των υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης, όπως αυτή θεσπίζεται με τον ν. 4440/2016, και τον πρόσφατο ν.4873/2021, αλλά έχουν εκδώσει με προηγούμενο νόμο ή π.δ. και θέτουν εμπόδια στην μετακίνηση των υπαλλήλων τους, ορθώνοντας φραγμούς και δημιουργώντας ένα νομοθετικό λαβύρινθο με τις παρεκκλίσεις που αναδύονται, επιφέρουν, ως αποτέλεσμα, επιπρόσθετο βάρος διοικητικών μηχανισμών, κυρίως την επαύξηση γραφειοκρατικών διαδικασιών και νομικό φορμαλισμό.

6.7.2. Συμπεράσματα

Διαπιστώνεται, όπως και στο προηγούμενο εδάφιο, για μία ακόμα φορά η συνεχιζόμενη διαιώνιση των ‘παθογενειών’ της Δημόσιας Διοίκησης και κυρίως πώς εκλαμβάνει η όποια πολιτική ηγεσία τα πεδία και τους χώρους ‘ηγεμονίας’ της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

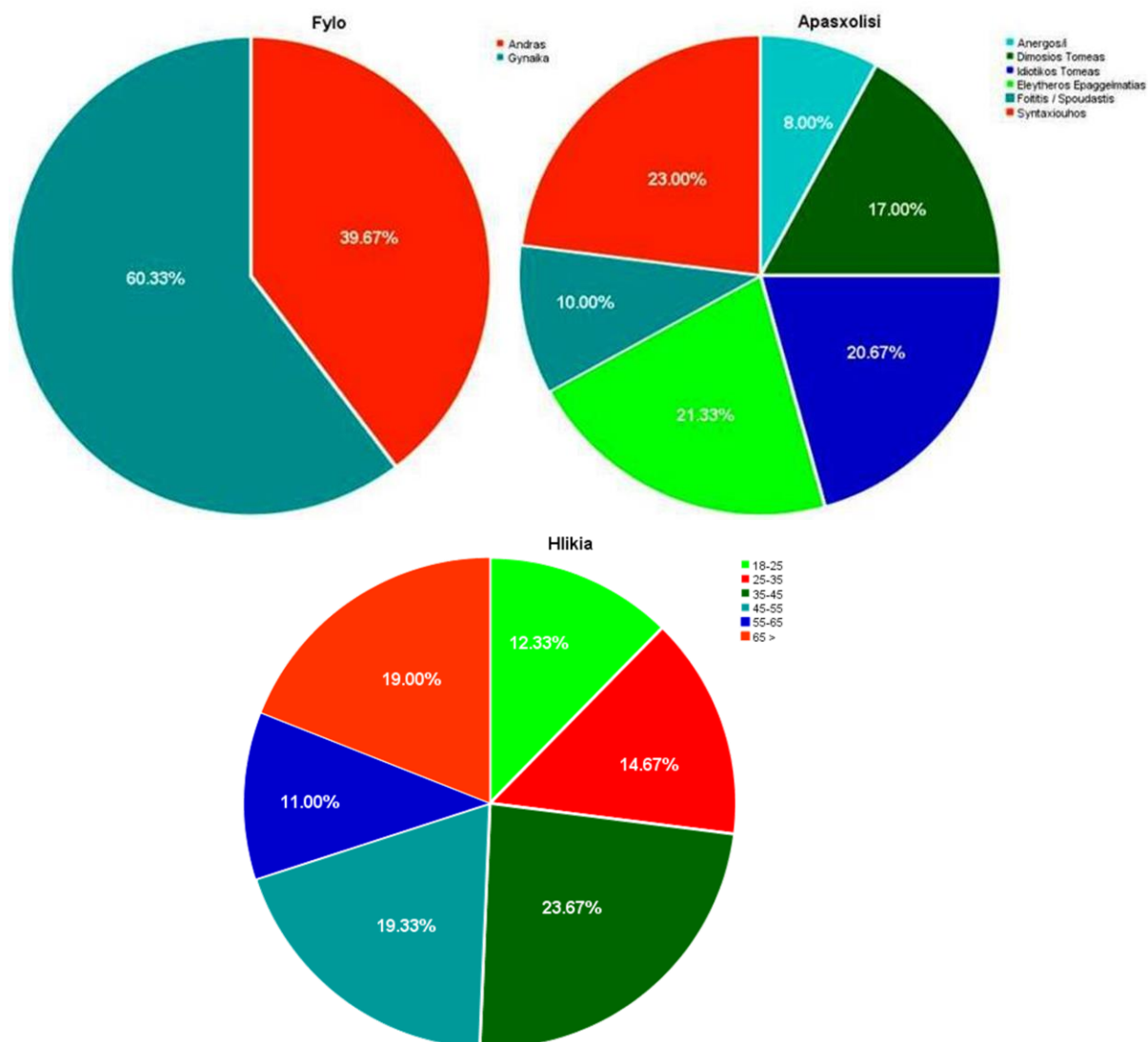
ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

7.1. Αποτελέσματα Ανάλυσης έρευνας GEN-01

Το εν λόγω δείγμα αποτελείται από συνολικά 300 συμμετέχοντες (N=300), διεξαγόμενο σε δείγμα γενικού πληθυσμού σε αναλογία 1:10.

Στο δημογραφικό μέρος, το 60,33% (N= 181) αποτελείται από γυναίκες και το 39,67% (N= 119) από άνδρες εκ των οποίων ηλικιακά, το 12,33% ανήκει στην ομάδα 18-25, το 14,7% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-35, το 23,7% στην ομάδα 35-45, το 19,3% στην ομάδα 45-55 ετών, το 11% στην ομάδα 55-65 ετών και το 19% στην ομάδα 65 ετών και άνω.

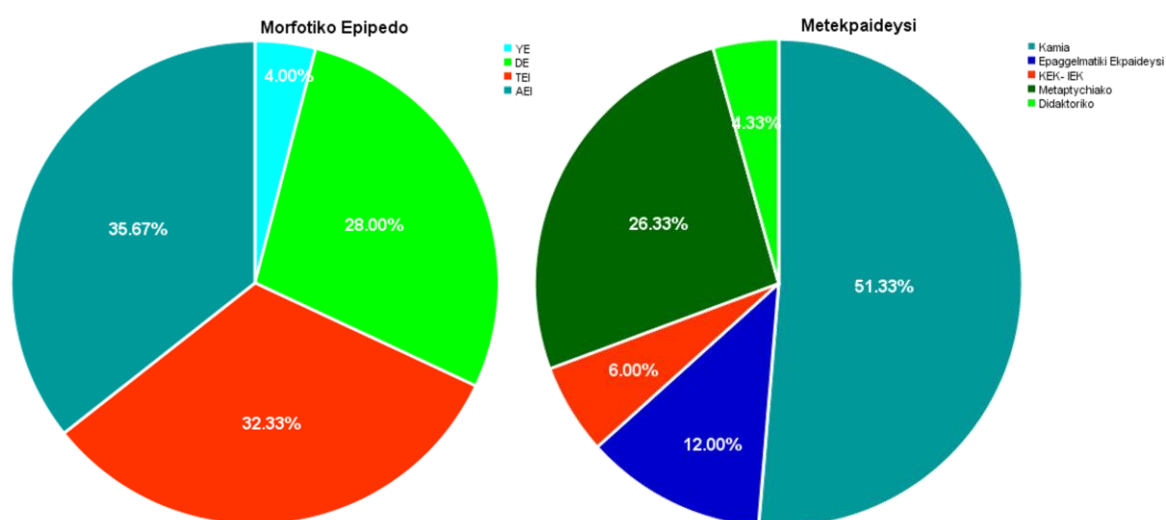
Γράφημα 7.1. 1 Δημογραφικά Στοιχεία Δείγματος GEN-01



Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος, το 35,7% δήλωσε Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, το 32,3% είναι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, το 28% Δευτεροβάθμιας και το 4% Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, στην σχετική υποενότητα, το 4,3% δήλωσε κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος, το 26,3% απάντησαν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών, το 6% δήλωσαν απόφοιτοι ΚΕΚ-ΙΕΚ, το 12% έχει επαγγελματική εκπαίδευση, ενώ τέλος το 51,3% δεν έχει καμία απολύτως περαιτέρω μετεκπαίδευση.

Γράφημα 7.1. 2 Μορφωτικό Υπόβαθρο



Αναφορικά με την ικανοποίηση εξυπηρέτησης από τις Δημόσιες Υπηρεσίες, στο 5^ο ερώτημα, το 46% δήλωσε ουδέτερο, με την ένδειξη ‘ΟΥΤΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟ-ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟ’, το 37,7% ΑΡΚΕΤΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟ, το 12,7% ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟ, ενώ το 2,3% δήλωσε ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟ και μόλις το 1,3% ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟ.

Στην 6^η ερώτηση περί συχνότητας επισκεψιμότητας σε Δημόσια Υπηρεσία, το 42,7% δήλωσε ΑΡΚΕΤΑ, το 32% ΜΕΤΡΙΑ, το 16,7% ΣΥΧΝΑ, ενώ το 6,7% ΣΠΑΝΙΑ και το 2% ΠΟΤΕ.

Στην αξιολόγηση εξυπηρέτησης από διάφορες υπηρεσίες, στην σύνθεση του 7^{ου} ερωτήματος, τα αποτελέσματα των απαντήσεων που καταγράφηκαν, παρουσιάζονται συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα ως εξής:

Πίνακας 7.1. 1. Ανάλυση Αξιολόγησης Υπηρεσιών του Δείγματος GEN-01

| Οι αναφερόμενες τιμές σε % | Πολύ Κακή | Κακή | Μέτρια | Καλή | Πολύ Καλή |
|--|-----------|------|--------|------|-----------|
| ΔΗΜΟΙ- Δημοτικές Υπηρεσίες (Δημαρχείο / λοιπές Δημοτικές Υπηρεσίες) | 14,3 | 16,7 | 47,7 | 19,0 | 2,3 |
| Υπηρεσίες Κοινωνικής Ασφάλισης -ΕΦΚΑ (ΙΚΑ / ΤΕΒΕ/ Ασφαλιστικοί Φορείς) | 27,7 | 20,3 | 42,0 | 7,7 | 2,3 |
| Περιφέρεια - (Περιφερειακές Υπηρεσίες) | 10,7 | 30,7 | 39,3 | 16,3 | 3,0 |
| Υπηρεσίες Υπουργείων | 10,7 | 45,7 | 33,0 | 7,7 | 3,0 |
| Δημόσιες Συγκοινωνίες (ΜΕΤΡΟ-ΟΑΣΑ-ΣΤΑΣΥ) | 11,0 | 11,7 | 46,0 | 31,3 | - |
| Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) | 5,3 | 5,0 | 24,0 | 53,7 | 11,3 |
| ΟΑΕΔ | 19,7 | 17,7 | 36,7 | 20,0 | 6,0 |
| ΕΛΤΑ | 10,3 | 4,3 | 27,3 | 52,3 | 5,7 |
| ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ | 61,0 | 21,7 | 12,0 | 3,3 | 2,0 |
| Νοσοκομεία | 23,3 | 13,0 | 42,0 | 20,7 | 1,0 |
| Πολεοδομίες | 46,0 | 27,0 | 21,3 | 5,7 | - |
| Δικαστήρια | 50,0 | 27,0 | 21,0 | 2,0 | - |
| Κτηματολόγιο | 50,3 | 23,7 | 19,7 | 6,3 | - |
| ΑΑΔΕ (Εφορίες) | 12,7 | 6,7 | 33,7 | 39,7 | 7,3 |

Ομοίως και για την σύνθεση του 8^{ου} ερωτήματος, συνοψίζονται οι καταγραφείσες απόψεις των ερωτηθέντων βάσει του ερωτηματολογίου ως κάτωθι:

Πίνακας 7.1. 2. Ανάλυση Αξιολόγησης Εξυπηρέτησης του Δείγματος GEN-01

| Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος | Πολύ Κακή % - N | Κακή % - N | Μέτρια % - N | Καλή % - N | Πολύ Καλή % - N |
|---|--------------------|---------------|-----------------|---------------|--------------------|
| Συμπεριφορά Προσωπικού | 3,3 10 | 15,3 46 | 58,7 176 | 19,7 59 | 3,0 9 |
| Κατάρτιση και Εμπειρία Υπαλλήλων | 8,0 24 | 26,3 79 | 53,0 159 | 10,0 30 | 2,7 8 |
| Ταχύτητα Εξυπηρέτησης – Διεκπεραίωσης Υποθέσεων | 22,3 67 | 31,7 95 | 29,3 88 | 16,3 49 | 0,3 1 |
| Χρονοβόρες Γραφειοκρατικές Διαδικασίες | 35,7 107 | 47,7 143 | 13,3 40 | 3,0 9 | 0,3 1 |
| Τρόπος Οργάνωσης και Λειτουργίας | 29,3 88 | 48,7 146 | 18,7 56 | 3,3 10 | - - |
| Ελλειμματική / Πλημμελής Αντιμετώπιση / Αδιαφορία | 10,3 31 | 53,0 159 | 33,7 101 | 3,0 9 | - - |

Στο 9^ο ερώτημα, σχετικά με την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων κατά την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους, το 85,3% (N=256) δήλωσε καταφατικά επιλέγοντας ΝΑΙ, το 6,7% (N=20) ήταν αρνητικό με την ένδειξη ΟΧΙ ενώ το 8% (N=24) δεν εξέφερε άποψη απαντώντας ΔΕΝ ΞΕΡΩ/ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ.

Στον ακόλουθο πίνακα, παρουσιάζονται συνοπτικά οι απαντήσεις των ερωτώμενων στην σύνθεση του 10^{ου} ερωτήματος σε ποσοστιαία αναλογία.

Πίνακας 7.1. 3. Ανάλυση Αξιολόγησης Εξυπηρέτησης του Δείγματος GEN-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος</i> | <i>Κατά την Εισαγωγή τους % - N</i> | | <i>Ανά 6μηνο % - N</i> | | <i>Ανά Έτος % - N</i> | | <i>Ανά 2ετία % - N</i> | | <i>Ανά 5ετία % - N</i> | |
|---|---|----|--------------------------------|----|-------------------------------|-----|--------------------------------|-----|--------------------------------|----|
| Τρόπους Συμπεριφοράς στην Επαφή με το Κοινό | 24,0 | 72 | 10,7 | 32 | 49,0 | 147 | 16,3 | 49 | - | - |
| Στην Ποιότητα Παροχής Υψηλού Επιπέδου Υπηρεσιών | 7,0 | 21 | 11,7 | 35 | 54,7 | 164 | 26,7 | 80 | - | - |
| Στο Αντικείμενό των Εργασιών τους | 0,3 | 1 | 7,7 | 23 | 61,3 | 184 | 30,3 | 91 | 0,3 | 1 |
| Σε Γενικές Δεξιότητες και Γνώσεις | 14,3 | 43 | 11,0 | 33 | 21,7 | 65 | 33,3 | 100 | 19,7 | 59 |
| Σε Νέες τεχνολογίες - Καινοτομία | 6,0 | 18 | 23,0 | 69 | 61,0 | 183 | 9,3 | 28 | 0,7 | 2 |

Σχετικά με την 11^η ερώτηση για την ψηφιακή διακυβέρνηση και πόσο αυτή έχει μεταβάλλει την συναλλαγή των πολιτών με το Δημόσιο, το 8,3% (N=25) απάντησε αρνητικά με την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ, το 27,3% (N=82) δήλωσε ΛΙΓΟ, το 37,3% (N=112) απάντησε ΑΡΚΕΤΑ, ενώ το 11,7% (N=35) και το 15,3% (N=46) δήλωσε ΠΟΛΥ και ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ αντιστοίχως. Στην συνολική σύνθεση του δείγματος πάντως, παρατηρείται μία ικανοποιητική τάση προς την τάση της ψηφιακής διακυβέρνησης, που προκύπτει από την επαγωγή της σύνθεσης του πληθυσμιακού δείγματος και τηρούμενου του αξιώματος της συνήθους επιφυλακτικότητας των ερωτώμενων.

Στην επόμενη συνθετική ενότητα της 12^{ης} ερώτησης, που αναφέρεται στις Ανεξάρτητες Αρχές, παρατηρείται μία υψηλή τάση δυσπιστίας, αλλά και σύγχυση του κοινού, όπως αυτή απεικονίζεται βάσει του ερωτηματολογίου και συνοπτικά αναλύεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 7.1. 4. Άποψη Κοινού για τις Α.Δ.Α. Δείγματος GEN-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε %</i> | <i>Καθόλου</i> | <i>Λίγο</i> | <i>Αρκετά</i> | <i>Πολύ</i> | <i>Πάρα Πολύ</i> |
|---|----------------|-------------|---------------|-------------|------------------|
| Συμβάλλει στην ενίσχυση του Κράτους Δίκαιου στο Δημόσιο Τομέα | 41,7 | 26,0 | 17,3 | 11,0 | 4,0 |
| Διασφαλίζει την διαφάνεια και αξιοκρατία στο Δημόσιο | 52,0 | 21,3 | 14,0 | 9,3 | 3,3 |
| Αντιμετωπίζει την γραφειοκρατία και την κακοδιοίκηση | 59,7 | 16,0 | 18,7 | 0,3 | 5,3 |
| Προσφέρει περαιτέρω σύγχυση και κάλυψη για τον Δημόσιο Τομέα | 14,0 | 5,3 | 7,0 | 52,7 | 21,0 |
| Αποτελεί μάλλον εναλλακτική οδό διόγκωσης του Δημόσιου Τομέα | 5,0 | 10,7 | 12,0 | 23,0 | 49,3 |

Αναφορικά με το επόμενο ερώτημα, το 13^ο το οποίο αφορά την αξιολόγηση των τελεσθέντων μεταρρυθμίσεων που έχουν τελεστεί στην Δημόσια Διοίκηση, παρατηρείται υψηλή τιμή αρνητικών απόψεων των ερωτηθέντων, καθώς το 36,7% (N=110) επέλεξε την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ στην έκφραση άποψης όπως και το 43,3% (N=130) που δήλωσε ΕΛΑΧΙΣΤΑ, με το 13,7% (N=41) να απαντά ΑΡΚΕΤΑ, το 5,7% (N=17) να επιλέγει την ένδειξη ΠΟΛΥ και το 0,7% (N=2) να απαντά ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Ακολουθώς, στο ερώτημα για την ύπαρξη της διαφθοράς στην Δημόσια Διοίκηση, εκ του συνόλου του δείγματος (N=300), το 6,3% (N=19) θεωρεί ότι δεν υπάρχει (ΚΑΘΟΛΟΥ), το 3,0 απαντά ΛΙΓΟ, ενώ παρουσιάζεται ισομέρεια με 34,3% (N=103) στην έκαστη ένδειξη ΑΡΚΕΤΑ και ΠΟΛΥ αντιστοίχως και 22% (N=22) των ερωτηθέντων απαντά ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Στον ακόλουθο πίνακα 7.1.5 συνοψίζονται οι απαντήσεις που δόθηκαν εκφραζόμενες σε ποσοστά στην ερώτηση 15. Παρατηρείται μία υψηλή τιμή σε κάθε απάντηση που έδωσαν οι ερωτώμενοι στις δοθείσες κατηγορίες της ερώτησης, η οποία μεταφράζεται στην επιρροή που ασκείται στην δημόσια διοίκηση εν τω συνόλω από την πολιτική ηγεσία, ανεξαρτήτως του όποιου ρόλου αυτή δύναται να καταλαμβάνει, αναλόγως των εκλογικών αποτελεσμάτων, εκείνου του κυβερνητικού ή του αντιπολιτευτικού δρώντος.

Πίνακας 7.1. 5. Λήψη Επιρροών από Δημόσια Διοίκηση του Δείγματος GEN-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε %</i> | <i>Καθόλου</i> | <i>Λίγο</i> | <i>Αρκετά</i> | <i>Πολύ</i> | <i>Πάρα Πολύ</i> |
|--|----------------|-------------|---------------|-------------|------------------|
| Βουλή – Πολιτικά Κόμματα | - | 4,0 | 23,7 | 40,7 | 31,7 |
| Κυβέρνηση | - | 3,3 | 22,0 | 38,3 | 36 |
| Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης | 1,7 | 0,3 | 27,3 | 44,3 | 26,3 |
| Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση | - | 5,0 | 27,3 | 46,0 | 21,7 |
| Δημοτική Αυτοδιοίκηση | - | 5,7 | 25,0 | 36,7 | 32,7 |
| Συνδικάτα | - | 5,0 | 40,3 | 40,3 | 40,3 |
| Επιχειρήσεις | 17,7 | 16,3 | 27,3 | 27,7 | 11,0 |
| Σωματεία και Σύλλογοι Εργαζομένων | 1,3 | 46,3 | 25,0 | 20,7 | 6,7 |
| Επαγγελματικά και Τεχνικά Επιμελητήρια | 15,3 | 51,0 | 18,7 | 10,3 | 4,7 |

Συνεπώς βάσει των προαναφερομένων, δεν ξενίζει η απουσία υψηλών θετικών τιμών ως προς θετικότερο συνολικά του βαθμό συμμετοχής ή μη των πολιτών από την θεώρηση των ερωτώμενων του δείγματος, στην επόμενη κατηγορία εστίασης του ερωτηματολογίου, που επιδιώκει να προσμετρήσει σε μία γενική ιχνηλασία την συμμετοχική διάθεση των

πολιτών στην δημόσια διοίκηση και συνεπώς στο θεωρητικό σκέλος λειτουργίας της διακυβέρνησης.

Στο ερώτημα 16, αναφορικά με το βαθμό συμμετοχής σε διαδικασίες δημόσιας διαβούλευσης, το 61% (N=183) απάντησε αρνητικά, επιλέγοντας την ένδειξη ΠΟΤΕ, το 16% (N=48) επέλεξε ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΦΟΡΕΣ, το 13,3% (N=40) απάντησε ΣΠΑΝΙΑ, το 5% (N=5) δήλωσε συμμετοχή ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ, ενώ μόλις το εναπομείναν 8% (N=24) επέλεξε να απαντήσει ΣΥΧΝΑ.

Παρόμοια σχεδόν αποτύπωση εμφανίζεται και στο ερώτημα 17, περί συμμετοχής πολιτών σε Δημοτικά Συμβούλια, όπου το 67% (N=201) δηλώνει ότι ουδέποτε έχει συμμετάσχει, επιλέγοντας την ένδειξη ΠΟΤΕ, το 18,3% (N=55), δηλώνει ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΦΟΡΕΣ, το 7,3% (N=22) απάντησε ΣΠΑΝΙΑ, το 2% (N=6) δήλωσε συμμετοχή του ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ και το 5,3% (N=16) απάντησε ΣΥΧΝΑ. Στο ακόλουθο ερώτημα για τους τοπικούς αιρετούς εκπροσώπους και την επάρκεια γνώσεων του αντικειμένου που εκτελούν, το 56% (N=168) δηλώνει ΕΛΑΧΙΣΤΑ, ακολουθούμενο από το 34,7% (N=104) απαντώντας ΛΙΓΟ, το 4,7% (N=14) επιλέγει την ένδειξη ΑΡΚΕΤΑ, 1% εκφράζει ΠΟΛΥ και το 3,7% επιλέγει την ένδειξη ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Στο ερώτημα 19, περί ικανοποίησης από τις δημοτικές υπηρεσίες, το 50,3% (N=151) επιλέγουν την ένδειξη ΕΛΑΧΙΣΤΑ και το 35% (N=105) απαντά ΛΙΓΟ, το 7,7% (N=23) επιλέγει την ένδειξη ΑΡΚΕΤΑ, ενώ το 3,7% (N=11) και το 3,3% (N=10) απάντησε ΠΟΛΥ και ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ αντίστοιχα.

Στο 20^ο ερώτημα, για την επιδίωξη βελτίωσης του Δημόσιου Τομέα μέσω ανάθεσης έργων και θέσεων ευθύνης σε εξωτερικούς συνεργάτες, το 51% (N=153) απαντά ΕΛΑΧΙΣΤΑ, και ΛΙΓΟ το 26% (N=78), το 10,7% (N=32) επιλέγει ΑΡΚΕΤΑ, ενώ το 6,3% (N=19) και το 6% (N=18) απαντούν ΠΟΛΥ και ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ αντίστοιχως.

7.2. Αποτελέσματα Ανάλυσης έρευνας DD-01

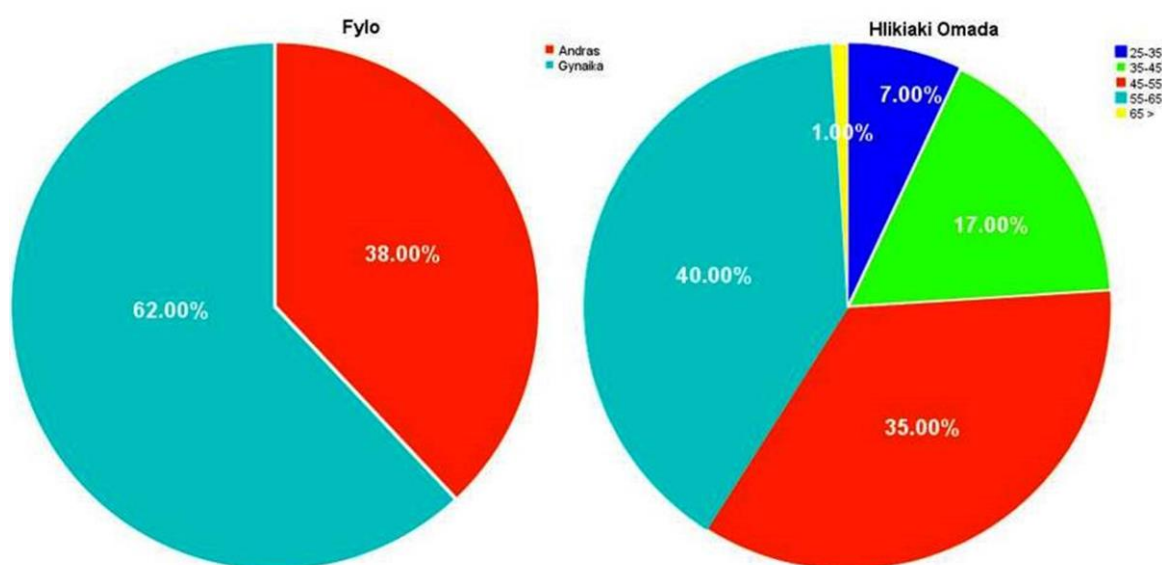
Το εν λόγω δείγμα αποτελείται από συνολικά 100 (N=100) ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν από τους συμμετέχοντες (N=100) που είχαν την ευγενή καλοσύνη να τα επιστρέψουν συμπληρωμένα σε αναλογία 1:10, παρόλο που επιδιώχθηκε μεγαλύτερος βαθμός συμμετοχής με στόχο ελάχιστο 150 και μέγιστο 200 για πληρέστερο εύρος του Εστιάζει στην γενικότερη αποτύπωση απόψεων των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης

και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, εκ των έσω, με την διατύπωση των ερωτήσεων κατά τρόπο που να προσδίδει γενική εικόνα αξιολόγησης και έκφρασης απόψεων.

Όπως ήδη προαναφέρθη, το εν εξέταση δείγμα είναι ευάλωτο σε αποτίμηση, καθότι βρίσκεται ακριβώς στα όρια για ικανοποιητικό βαθμό σαφούς εξαγωγής συμπερασμάτων, ωστόσο είναι επαρκές για μία έστω αποτίμηση αποτελεσμάτων.

Στο δημογραφικό μέρος, το 62% (N=62) αποτελείται από γυναίκες και το 38% (N=38) από άνδρες εκ των οποίων ηλικιακά, το 7%(N=7) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-35, το 17% (N=17) στην ομάδα 35-45, το 35% (N=35) στην ομάδα 45-55 ετών, το 40% (N=40) στην ομάδα 55-65 ετών και το 1% (N=1) στην ομάδα 65 ετών και άνω, όπως αυτά αποτυπώνονται στο ακόλουθο Γράφημα 7.2.1.

Γράφημα 7.2. 1: Φύλο και Ηλικιακή Κατανομή Δείγματος DD-01



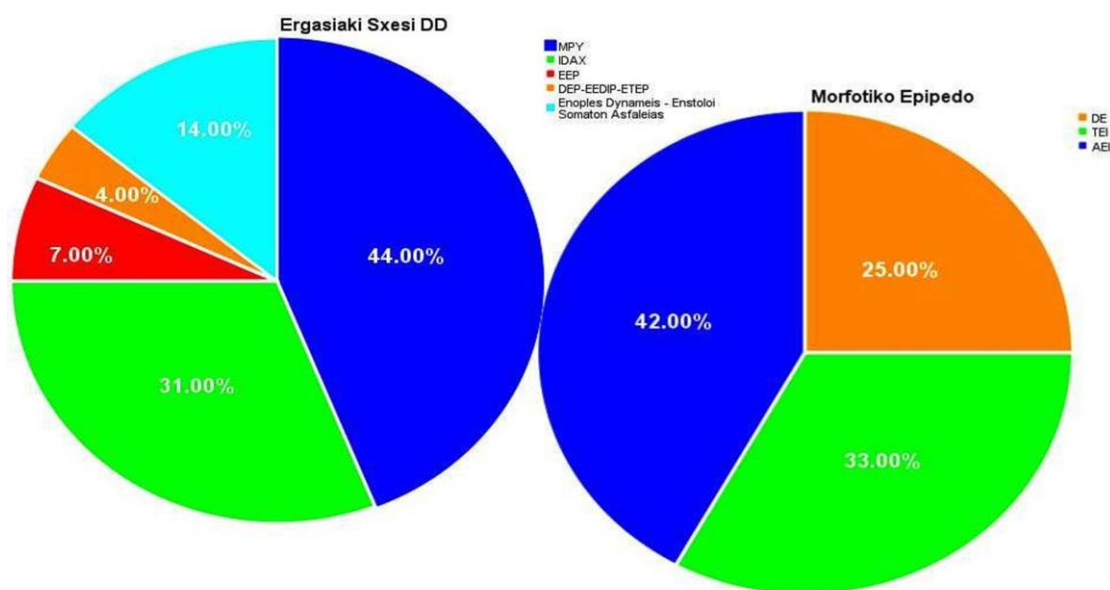
Αναφορικά με το μορφωτικό υπόβαθρο, το 42% των ερωτηθέντων (N=42) είναι κατηγορίας ΠΕ, το 32% (N=32)κατηγορίας ΤΕ και το 25% (N=25)δήλωσε κατηγορίας ΔΕ, όπως συνοπτικά παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.2.2. κάτωθι, ενώ στο σύνολο του δείγματος (N=100), το 5% (N=5) είναι κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου, το 49% (N=49) κατέχει Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών, το 9% (N=9) είναι απόφοιτοι ΚΕΚ-ΙΕΚ, το 6% (N=6) έχει Επαγγελματική Ειδίκευση και το 31% (N=31) δεν έχει καμία απολύτως.

Παράλληλα, το 7% (N=7) των ερωτώμενων δηλώνει απόφοιτος της ΕΣΔΔΑ, το 5% (N=5) είναι απόφοιτοι της Ανωτάτης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου (ΑΔΙΣΠΟ), το 6% (N=6) είναι απόφοιτοι της Σχολής Εθνικής Άμυνας (Σ.ΕΘ.Α.) και ένας (1%) απόφοιτος

και της ΑΔΙΣΠΟ και της ΣΕΘΑ, ενώ το 81% (N=81) δεν είναι απόφοιτοι καμίας εκ των ανωτέρω Σχολών.

Αναφορικά με τα έτη Υπηρεσίας στο Δημόσιο, το 35% (N=35) ανήκει στην κατηγορία των 20 και άνω ετών προϋπηρεσίας, το 34% (N=34) στην κατηγορία 15-20 ετών, το 21% (N=21) εμπίπτει στην κατηγορία των 10-15 ετών και το 10% (N=10) στην τάξη των 5-10 ετών, όπως συνοπτικά παρουσιάζονται στο Γράφημα 7.2.3.

Γράφημα 7.2. 2. Μορφωτικό και Εργασιακό Επίπεδο δείγματος DD-01



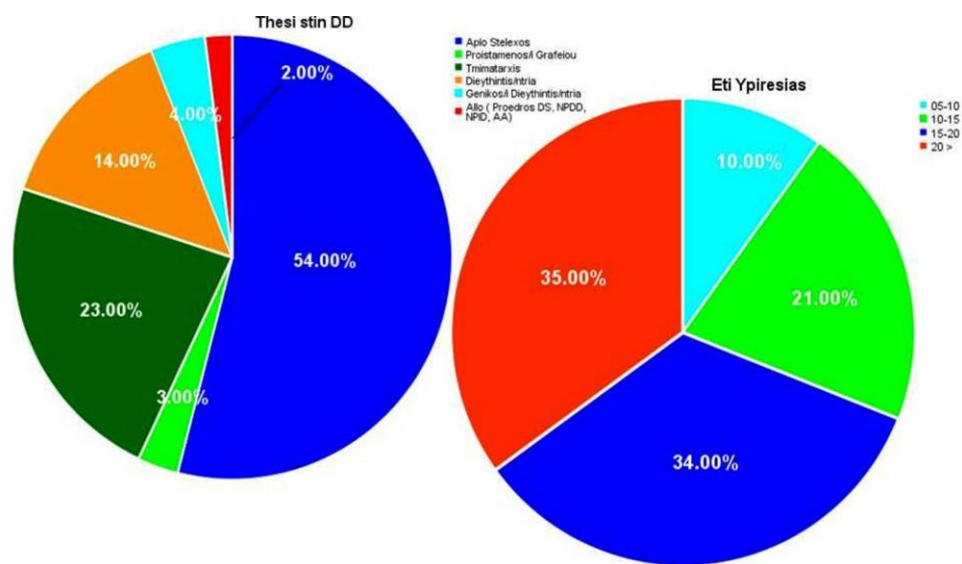
Στο ερώτημα (D-08), το 73% (N=73) των ερωτώμενων έχει συμμετάσχει σε επιμορφωτικά εκπαιδευτικά σεμινάρια του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του ΕΚΔΔΑ, ενώ το 27% (N=27) δήλωσε αρνητικά.

Στο ερώτημα (D-09), περί συμμετοχής σε σεμινάρια του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (IN.ΕΠ.) του ΕΚΔΔΑ την τελευταία 3ετία, το 38% (N=38) του δείγματος δήλωσε αρνητικά με την ένδειξη ΚΑΝΕΝΑ, το 32% (N=32) δήλωσε 1-2, το 29% (N=29) απάντησε 3-5 και μόλις το 1% (N=1) σε 10 και άνω.

Στην σύνθεση του ερωτήματος D-10, σχετικά με την ενημέρωση στελεχών για την εν γένει υπηρεσιακή επιμόρφωσή τους, οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι το 43% δεν ενημερώθηκε ΚΑΘΟΛΟΥ, το 38% δήλωσε ΛΙΓΟ, μόλις το 8% δήλωσε ΑΡΚΕΤΑ, ενώ 11% δεν απάντησε.

Στην υποενότητα του ίδιου ερωτήματος, (D-10ii) για την προτροπή των Φορέων τους για την υπηρεσιακή τους επιμόρφωση, με την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ απάντησε αρνητικά το 47% (N=47), η ένδειξη ΛΙΓΟ (Ελάχιστα) να ανέρχεται στο 36% (N=36), και μόλις το 6% (N=6) να δηλώνει υπηρεσιακή προτροπή για την επιμόρφωσή του, ενώ το 11% (N=11) δεν απάντησε καθόλου.

Γράφημα 7.2. 3.Εργασιακό Υπόβαθρο Δείγματος DD-01



Σχεδόν παρόμοια εικόνα αποτυπώνεται και στα επόμενα ερωτήματα της ίδιας υποενότητας (D-10iii και D-10iv) με την συγκέντρωση υψηλών τιμών σε μάλλον αποθαρρυντικά επίπεδα.

Στο ερώτημα D-10iii, αναφορικά με την παροχή διευκολύνσεων στην επιμόρφωση, δηλαδή την σχετική χορήγηση αδειών και τον δείκτη αυτής, την παροχή εκπαιδευτικής άδειας κ.ο.κ., όπου αρνητικά απάντησε το 39% (N=39) των συμμετεχόντων με την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ, το 33% (N=33) εξ αυτών δήλωσε ΛΙΓΟ (Ελάχιστα), το 16% (N=16) δήλωσε ΑΡΚΕΤΑ και μόλις το 2% (N=2) δήλωσε ΠΟΛΥ, ενώ το 10% (N=10) δεν απάντησε καθόλου.

Στο ακόλουθο ερώτημα D-10iv, περί της αξιοποίησης της επιμόρφωσης που έλαβαν, επί τη επιστροφή τους στον Φορέα στελέχωσής τους, το 11% (N=11) δεν απάντησε, ενώ το 48% (N=48) απάντησε αρνητικά με την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ, το 27% (N=27) δήλωσε ΛΙΓΟ, το 13% (N=13) επέλεξε την ένδειξη ΑΡΚΕΤΑ και μόλις το 1% (N=1) δήλωσε την αξιοποίηση της όποιας αποκτηθείσας επιμόρφωσης του.

Στην σύνθεση του ερωτήματος D-11, όπου οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να εκφέρουν άποψη σχετικά με την ενδεχόμενη υποχρεωτικής βάσης επαγγελματική επιμόρφωσης των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, όπου παρατηρούνται αρκετά υψηλές τιμές στα υποερωτήματα της ενότητας, όπως αυτά αναλύονται στον ακόλουθο πίνακα :

Πίνακας 7.2. 1. Εκπαίδευσης Στελεχών Δ.Δ. Δείγματος DD-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος</i> | <i>Καθόλου % - N</i> | | <i>Λίγο % - N</i> | | <i>Αρκετά % - N</i> | | <i>Πολύ % - N</i> | | <i>Απαραίτητα % - N</i> | |
|---|--------------------------|---|-----------------------|---|-------------------------|----|-----------------------|----|-----------------------------|----|
| Εισαγωγική Εκπαίδευση | 1,0 | 1 | 2,0 | 2 | 6,0 | 6 | 17,0 | 17 | 74,0 | 74 |
| Επιμόρφωση Γενικής Διοίκησης | 1,0 | 1 | - | - | 14,0 | 14 | 67,0 | 67 | 18,0 | 18 |
| Επιμόρφωση ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας τους | 1,0 | 1 | - | - | 6,0 | 6 | 49,0 | 49 | 44,0 | 44 |
| Επιμόρφωση για την κατάληψη θέσης ευθύνης | 7,0 | 7 | 1,0 | 1 | 11,0 | 11 | 20,0 | 20 | 61,0 | 61 |

Στην σύνθεση του ερωτήματος D-12, όπου εξετάζονται μία λίστα από διάφορες εστίες συνθηκών που ενδεχομένως να προκαλούν δυστοκία ή δυσκολία στην ομαλή διεξαγωγή του έργου τους και αντικειμένου εργασίας τους, επίσης διαπιστώνεται συγκέντρωση υψηλών τιμών, όπως αυτές απεικονίζονται σε ποσοστά αλλά και σε συχνότητα (N) στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 7.2. 2. Εργασιακό Περιβάλλον Δείγματος DD-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος</i> | <i>Πολύ Λίγο % - N</i> | | <i>Λίγο % - N</i> | | <i>Αρκετά % - N</i> | | <i>Πολύ % - N</i> | | <i>Πάρα Πολύ % - N</i> | |
|---|--------------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------------|----|
| Περιβάλλον εργασίας – Σχέσεις με συνάδελφους | 21,0 | 21 | 16,0 | 16 | 35,0 | 35 | 21,0 | 21 | 7,0 | 7 |
| Πολυπλοκότητα Νομοθεσίας | - | - | 24,0 | 24 | 24,0 | 24 | 34,0 | 34 | 18,0 | 18 |
| Έλλειψη Συντονισμού Υπηρεσιών | 8,0 | 8 | 13,0 | 13 | 13,0 | 13 | 57,0 | 57 | 9,0 | 9 |
| Επιδράσεις από Αλληλοκάλυψη Αρμοδιοτήτων | 11,0 | 11 | 12,0 | 12 | 38,0 | 38 | 16,0 | 16 | 23,0 | 23 |
| Παρεμβολή Ανώτερου Επιπέδου | 1,0 | 1 | 17,0 | 17 | 56,0 | 56 | 20,0 | 20 | 6,0 | 6 |

Στην σύνθεση του ερωτήματος D-13, επιχειρείται μία επισκόπηση αξιολόγησης προϊσταμένων των ερωτηθέντων, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος που δρουν, και οι απαντήσεις των οποίων απεικονίζονται στον ακόλουθο πίνακα σε ποσοστά αλλά και σε συχνότητα (N).

Πίνακας 7.2. 3. Αξιολόγηση Προϊστάμενων Δείγματος DD-01

| Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος | Καθόλου % - N | | Λίγο % - N | | Αρκετά % - N | | Πολύ % - N | | Πάρα Πολύ % - N | |
|---|------------------|----|---------------|----|-----------------|----|---------------|----|--------------------|----|
| Είναι εύκολα προσβάσιμος και αντικειμενικός | 17,0 | 17 | 6,0 | 6 | 33,0 | 33 | 20,0 | 20 | 24,0 | 24 |
| Διαθέτει γνώσεις των αντικειμένων του Τμήματος/ Διεύθυνσης* | 15,0 | 15 | 35,0 | 35 | 16,0 | 16 | 18,0 | 18 | 15,0 | 15 |
| Ενισχύει την ανάληψη πρωτοβουλιών των υφισταμένων του* | 21,0 | 21 | 38,0 | 38 | 18,0 | 18 | 10,0 | 10 | 12,0 | 12 |
| Συντονίζει και προλαμβάνει καταστάσεις | 21,0 | 21 | 37,0 | 37 | 14,0 | 14 | 9,0 | 9 | 19,0 | 19 |
| Αντιδρά σε ενδεχόμενες έξωθεν/ άνωθεν παρεμβάσεις | 6,0 | 6 | 39,0 | 39 | 29,0 | 29 | 13,0 | 13 | 13,0 | 13 |
| Επηρεάζεται από επιθυμίες της πολιτικής ηγεσίας * | 24,0 | 24 | 15,0 | 15 | 17,0 | 17 | 20,0 | 20 | 23,0 | 23 |

*Η ερώτηση δεν απαντήθηκε 1% (N=1)

Στην συνθετική ενότητα της ερώτησης D-14, επιδιώκεται μία μικτή απεικόνιση γενικών ενδογενών διαδραστικών παραγόντων και ο βαθμός της ικανοποίησης των ερωτώμενων, που συνολικά επηρεάζουν την εν γένει στάση, απόδοση και αποτελεσματικότητα του στελεχιακού δυναμικού, την συλλογική συνοχή αλλά και τις ενδεχόμενες προσδοκίες του, σε συνάρτηση πάντα συνολικά με τα λοιπά ερωτήματα που περιλαμβάνει το σχετικό ερωτηματολόγιο του δείγματος, και που αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα ως εξής :

Πίνακας 7.2. 4. Ενδογενείς Εργασιακοί Παράγοντες Δείγματος DD-01

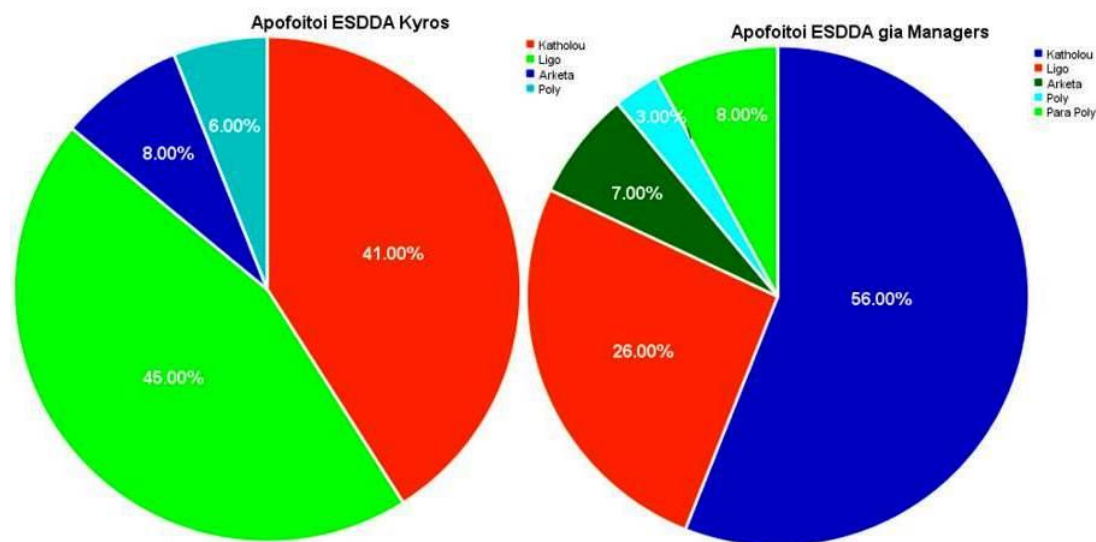
| Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος | Καθόλου % - N | | Λίγο % - N | | Αρκετά % - N | | Πολύ % - N | | Πάρα Πολύ % - N | |
|--|------------------|----|---------------|----|-----------------|----|---------------|----|--------------------|----|
| Ο φόρτος εργασίας σας είναι ισόποσος με των συναδέλφων σας | 2,0 | 2 | 5,0 | 5 | 62,0 | 62 | 29,0 | 29 | 2,0 | 2 |
| Υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης σας στην Υπηρεσία σας | 26,0 | 26 | 47,0 | 47 | 27,0 | 27 | - | - | - | - |
| Σας ικανοποιεί ο τρόπος λήψης αποφάσεων από την ηγεσία σας | 42,0 | 42 | 42,0 | 42 | 14,0 | 14 | 2,0 | 2 | - | - |
| Ικανοποιούνται οι προτάσεις σας από την ηγεσία σας | 29,0 | 29 | 44,0 | 44 | 26,0 | 26 | 1,0 | 1 | - | - |
| Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων από την ηγεσία σας | 74,0 | 74 | 14,0 | 14 | 7,0 | 7 | 5,0 | 5 | - | - |
| Είναι εύκολη η απόσπαση ή μετάταξή σας σε άλλη Υπηρεσία | 51,0 | 51 | 39,0 | 39 | 7,0 | 7 | 3,0 | 3 | - | - |
| Ασκείται πολιτική επιρροή στην διαχείριση προσωπικού στην Δ.Δ. | 14,0 | 14 | 15,0 | 15 | 26,0 | 26 | 29,0 | 29 | 16,0 | 16 |

Στην ερώτηση D-15, επιδιώκεται η αποτύπωση του βαθμού συμμετοχής των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και της συνολικής συμβολής τους στην διαμόρφωση της Δημόσιας Διοίκησης ως προστιθέμενη αξία, η αντίληψη των υπηρετούντων ερωτηθέντων διαμορφώνεται ως αρνητική ή μάλλον αρνητική στην πλειοψηφία τους, ανάλογα με τις διάφορες προσλαμβάνουσες που έκαστος εκ των συμμετεχόντων διαθέτει, και αυτές απεικονίζονται στο γράφημα X.2.4.

Ειδικότερα, στο υποερώτημα D-15i, για το εάν η στελεχιακή συμβολή των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ ενδυναμώνει και βελτιώνει το κύρος της Δημόσιας Διοίκησης, το 41% (N=41) απαντά ΚΑΘΟΛΟΥ ενώ το 45% (N=45) επιλέγει ΛΙΓΟ, το 8% (N=8) δηλώνει ΑΡΚΕΤΑ και μόλις το 6% (N=6) ΠΟΛΥ.

Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και στο υποερώτημα D-15ii, σχετικά με την αξιολόγηση πρόκρισης των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ ως υψηλόβαθμων στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης έναντι του λοιπού στελεχιακού δυναμικού της, όπου το 56% (N=56) επιλέγει την ένδειξη ΚΑΘΟΛΟΥ, το 26% (N=26) απαντά ΛΙΓΟ, σε αντίθεση με 7% (N=7) που δηλώνει ΠΟΛΥ, το 3% (N=3) επέλεξε την ένδειξη ΠΟΛΥ και το 8% (N=8) απαντά ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Γράφημα 7.2. 4. Απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ στην Δημόσια Διοίκηση DD-01



Στο ερώτημα D-16 αναφορικά με την εναλλαγή των στελεχών σε αντικείμενα εργασίας (rolling), η πλειοψηφία των ερωτώμενων σε ποσοστό 70% (N=70) τάσσεται υπέρ αυτής της δράσης, επιλέγοντας ΝΑΙ, εν αντιθέσει με το υπόλοιπο 30% (N=30) να απαντά αρνητικά.

Στο ερώτημα D-17, εξετάζεται η εκτίμηση των συμμετεχόντων για τον θεσμό της εντοπιότητας, όπου στο υποερώτημα της θετικής επίδρασης της στην λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, το 43% (N=43) απαντά ΚΑΘΟΛΟΥ, το 32% (N=32) επιλέγει ως απάντηση ΛΙΓΟ, το 21% (N=21) ΑΡΚΕΤΑ και το 4% (N=4) επιλέγει την ένδειξη ΠΟΛΥ.

Ενώ στο δεύτερο υποερώτημα της ερώτησης, περί ενδεχόμενου κινδύνου διαφθοράς και κακοδιαχείρισης της εντοπιότητας, το 18% (N=18) απαντά ΚΑΘΟΛΟΥ, το 13% (N=13) ΛΙΓΟ, το 21% (N=21) επιλέγει τις ενδείξεις ΑΡΚΕΤΑ και ένα ακόμα 215 (v=21) ΠΟΛΥ, ενώ τέλος το 27% (N=27) απαντά ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Στην σύνθεση της ερώτησης D-18, όπου επιδιώκεται μία συνολική καταγραφή της βελτίωσης των μεταρρυθμίσεων που έχουν λάβει χώρα τα τελευταία έτη στο πεδίο της Δημόσιας Διοίκησης, παρατηρείται αρνητική τάση των συμμετεχόντων, η οποία εκδηλώνεται με υψηλές τιμές στις δοθείσες ενότητες του ερωτηματολογίου, όπως διαπιστώνεται από τον κάτωθι πίνακα.

Πίνακας 7.2. 5. Αξιολόγηση Μεταρρυθμίσεων Δημόσιας Διοίκησης DD-01

| <i>Οι αναφερόμενες τιμές σε % N = Συχνότητα Δείγματος</i> | <i>Καθόλου % - N</i> | <i>Λίγο % - N</i> | <i>Αρκετά % - N</i> | <i>Πολύ % - N</i> | <i>Πάρα Πολύ % - N</i> |
|---|--------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Έχει εξαλειφθεί η ευνοιοκρατία και η διαφθορά | 42,0 42 | 44,0 44 | 13,0 13 | 1,0 1 | - - |
| Έχει εξισορροπηθεί η αξιοποίηση ανθρωπίνου δυναμικού | 32,0 32 | 51,0 51 | 16,0 16 | 1,0 1 | - - |
| Έχει μειωθεί η πολιτική επιρροή | 49,0 49 | 27,0 27 | 24,0 24 | - - | - - |
| Έχει βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της | 35,0 35 | 46,0 46 | 15,0 15 | - - | 4,0 4 |
| Έχει αναβαθμιστεί η Δημόσια Διοίκηση εν γένει | 56,0 56 | 23,0 23 | 19,0 19 | 2,0 2 | - - |

7.3. Αποτελέσματα Συνεντεύξεων

Καίτοι, το δείγμα αποτελείται από 10 (N=10) ερωτώμενους, και οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν ξεχωριστά με τον κάθε συμμετέχοντα (ή καλούμενο και ως υποκείμενο πληροφορητή [ΥΠ]), δια ζώσης και διεξήχθησαν παρά το δύστοκο της πανδημίας του ιού SARS-CoV-2 (Covid-19), με παράγωγα, την χρονική καθυστέρηση λόγω αναβολών, λόγω απαγορεύσεων κυκλοφορίας, αδυναμίας μετακίνησης κλπ., και των συχνών επαναπροσδιορισμών των συναντήσεων λόγω κωλυμάτων.

Κατά τις συναντήσεις, η συζήτηση διεξήχθη μέσα σε φιλικό κλίμα νηνεμίας, άνεσης και με ελεύθερη έκφραση απόψεων, διαπιστώσεων και οπτικών, εντός του πλαισίου της έρευνας και των ενοτήτων και υποενοτήτων που εμπεριέχει το αντικείμενο και η ύπαρξη μαγνητοφώνου δεν ξένιζε τους συμμετέχοντες πληροφορητές. Σκοπός άλλωστε ήταν να εκμαιευτεί το πλείστον πληροφορήσης και της αποτύπωσης απόψεων διαφορετικών οπτικών.

Στο δημογραφικό μέρος, η υποκείμενη ομάδα είναι απαρτίζεται από 7 γυναίκες και 3 άνδρες, και η ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων κυμαίνεται από 40-65 και άνω ενώ η σύνθεσή της προέρχεται και από τον Δημόσιο και από τον Ιδιωτικό Τομέα.

Στο μορφωτικό υπόβαθρο, οι 6 συμμετέχοντες ανήκουν στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, εκ των οποίων οι 3 κατέχουν Διδακτορικό Τίτλο, [ΥΠ1Α, ΥΠ2Γ και ΥΠ7Γ], οι λοιποί 3 κατέχουν από έναν και πλέον Μεταπτυχιακούς Τίτλους [ΥΠ3Α, ΥΠ4Γ, ΥΠ5Γ], εκ των οποίων οι δύο (2) είναι και απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Οι λοιποί 2 ανήκουν στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου και ειδικών επαγγελματικών πιστοποιήσεων [ΥΠ8Α και ΥΠ9Γ], ενώ οι εναπομείναντες 2 συμμετέχοντες [ΥΠ6Γ και ΥΠ10Γ] είναι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, με μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και ο ένας [ΥΠ6Γ] διαθέτει ειδική επιμορφωτική πιστοποίηση από το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Στο επαγγελματικό μέρος, στο σύνολο των συμμετεχόντων, οι 3, [ΥΠ3Α, ΥΠ5Γ και ΥΠ9Γ] κατέχουν υψηλές θέσεις ευθύνης (διευθυντικού επιπέδου), οι 2 [ΥΠ4Γ και ΥΠ6Γ] μέσης βαθμίδος θέσης ευθύνης (τμηματάρχης και υπεύθυνος προμηθειών αντίστοιχα) στο Δημόσιο Τομέα, ενώ οι 2 [ΥΠ7Γ και ΥΠ8Α] κατέχουν υψηλές θέσεις ευθύνης, (γενικής διεύθυνσης) και ο [ΥΠ10Γ] μεσαίας βαθμίδας στον Ιδιωτικό Τομέα. Τέλος, οι [ΥΠ1Α] και [ΥΠ2Γ] πέραν των υψηλόβαθμών θέσεων της γενικής διεύθυνσης, έχουν κατά καιρούς υπηρετήσει σε Ειδικές Θέσεις ως επικεφαλείς Φορέων και Υπηρεσιών.

Σε πρώτη συμπερασματική διαπίστωση, όλοι, λόγω των συνθηκών, επισήμαναν την υψηλή σημασία της ηλεκτρονικής (ψηφιακής) διακυβέρνησης και των ευκολιών που αυτή τελικά δνητικά προσφέρει, ενώ υπογράμμισαν ότι ο ψηφιακός αναλφαβητισμός στις μεγάλες ηλικίες είναι δεδομένος, αλλά επίσης τόνισαν ότι πάντοτε είναι υπαρκτή η δυνατότητα εξεύρεσης λύσης

Επίσης όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι έχουν τελεσθεί βελτιώσεις, έστω και υπό τον εξαναγκασμό των Μνημονιακών Δεσμεύσεων. Ιδίως στον τομέα του εξορθολογισμού των Υπηρεσιών του Δημοσίου, με την κατάργηση των δομών που έχουν συναφείς ή αλληλεπικαλυπτόμενες αρμοδιότητες και λειτουργίες.

Επιπλέον κοινή διαπίστωση είναι ότι απαιτούνται βελτιώσεις συνεχείς ως προς το ευρύτερο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης, ενώ επίσης θεωρούν ότι η 'υπερφόρτωση' της

Δημόσιας Διοίκησης έγκειται πέραν και πάνω από όλα στις ικανότητες του κάθε στελέχους της από το πιο χαμηλό στο πιο υψηλό.

Όλοι διερωτούνται ρητορικά γιατί έπρεπε να καταλήξουμε σε οικονομική κατάρρευση και την μνημονιακή δέσμευση προκειμένου να αποδεχτούμε να εφαρμόσουμε αυτά που ούτως ή άλλως εφαρμόζονταν έστω και στο ελάχιστο κατά το παρελθόν.

Εμφατικά μάλιστα, τονίστηκε, η σημασία επί της λογοδοσίας και της έννοιας της οικονομικής ελεγκτικής επιθεώρησης και δή σε Φορείς του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και των ΟΤΑ και της υποχρεωτικής δέσμευσης επί αυτού του θέματος. Κατά τους συμμετέχοντες [ΥΠ5Γ] και [ΥΠ8Α] οι συχνές οικονομικές ελεγκτικές επιθεωρήσεις ενδυναμώνουν το αίσθημα της διαφάνειας και ελαχιστοποιούν τις όποιες επιδιώξεις λογιστικών ή οικονομικών τεχνασμάτων. Όπως πνευματωδώς σχολίασε ο [ΥΠ5Γ] « [...] και δεν υπονοώ, αν και εκ φύσεως καλοπροαίρετα καχύποπτη, ότι αυτά γίνονται εκ προθέσεως με την έννοια της κακοπιστίας. Αντιθέτως μηδαμινό ποσοστό στις συνήθειες συνθήκες γίνεται κακοπροαίρετα, περισσότερο από άγνοια, αδιαφορία, προχειρότητα ή πίεση υπό του πνεύματος βιασύνης, και η όποια επιδίωξη κάλυψης ή συγκάλυψης γίνεται ως προς το επιδιορθωτικό γίνεται η όποια παράβαση ή τεχνασματάκι. Και φυσικά, όταν με απλή ματιά το βλέπουμε μας πιάνουν τα γέλια, ωστόσο η 'παρατηρησούλα' μπαίνει στις Εκθέσεις μας. Εννοείται ότι δεν μιλάω για τις υψηλού επιπέδου ή βεληνεκούς καταστάσεις καθότι εκεί έχουμε άλλες καταστάσεις». Ενώ ο [ΥΠ8Α] παρατηρεί «Πολλές φορές μας πιάνουν τα γέλια με τα διάφορα λογιστικά τεχνάσματα, ιδίως με μία λογιστική αρχή, εκείνη της αρχής της συντηρητικότητας, την οποία χρησιμοποιούν πολύ γιατί θεωρούν ότι τα συμφέροντα της επιχείρησης εξυπηρετούνται καλύτερα όταν απ' όλες τις εναλλακτικές προσεγγίσεις ενός λογιστικού γεγονότος επιλέγεται εκείνη με τη μικρότερη ευνοϊκή επίδραση στα συμφέροντα των ιδιοκτητών της. Τις καλύτερες προθέσεις, να έχει ο λογιστής ή ο οικονομικός πάντα μπορεί να υποκοστολογήσει κάποιο πάγιο περιουσιακό στοιχείο της επιχείρησης, πιστεύοντας ότι έτσι αποτυπώνει στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις με αξία πιο κοντινή στην πραγματική του τιμή. Όμως, αυτό όχι μόνο δεν αυξάνει την αξιοπιστία των καταστάσεων, αλλά οδηγεί στην εξαγωγή εσφαλμένων συμπερασμάτων σχετικά με τον πλούτο και την συνολική αξιακή αποτίμηση της επιχείρησης ή του Φορέα».

Σύγκλιση επίσης υπήρξε και στο πεδίο των παθογενειών που επικρατούν και οι οποίες από το πλείστον των συμμετεχόντων, συνοψίζονται στο νομοθετικό πεδίο με εξάρχοντες

την εκτελεστική και νομοθετική εξουσία, αναγνωρίζοντας πληθώρα αιτιών και λόγων που προκαλούνται στην Δημόσια Διοίκηση καθώς και το μέγιστο του συντονισμού σε συνάρτηση βέβαια με την επικρατούσα κοινωνική νοοτροπία (κουλτούρα), που φυσικά αντικατοπτρίζεται και στο κοινοβουλευτικό αντιπροσωπευτικό χώρο, με την συμβολή και των 'μετακλητών' πολιτικών συμβούλων που τριγωνίζουν το δίπολο.

Στο σχετικό θεματικό πεδίο για την πλήρωση θέσεων ευθύνης Δημοσίου Τομέα από εξωτερική ανάθεση, ή περί προσέλκυσης ιδιωτών και δὴ της καταπολέμησης της φυγῆς ικανότατου δυναμικού στο εξωτερικό (brain drain), παρά το διαφορετικό ὕφος των απαντήσεων, ὅλοι οι συμμετέχοντες ἦταν εὐγλωττοι ὡς προς τα ερωτήματα.

Αναφορικά με το δυναμικό του brain drain, η γενική διαπίστωση των συμμετεχόντων ἦταν ὅτι ἐκείνοι που ἔχουν φύγει ἢ στοχεύουν σε ἔξοδο στο εξωτερικό για σταδιοδρομία δεν τρέφουν ενδιαφέρον για συμμετοχή τους στο Δημόσιο Τομέα. Ἀκόμα και οι εξειδικευμένες ειδικότητες, ὅπως ἀνέφεραν ιατρικῶν γνωστικῶν αντικειμένων δύσκολα θα ἐπέστρεφαν για στελέχωση του Δημοσίου.

Οι προερχόμενοι εκ του Ιδιωτικού Τομέα, αναγνωρίζουν ὅτι το Δημόσιο ἔχει πολλά ικανά στελέχη που δικαίως μπορούν να καλύψουν τις ὅποιες θέσεις και ὅτι προκαλεί δυνητικά κόστος εἰάν τα στελέχη αυτά, ἀποκλειόμενα ἀπὸ την κατάληψη της θέσης ὡς ἐπιβράβευσης των ικανοτήτων τους, εἴτε χαλαρώσουν την ἀποδοτικότητά τους, εἴτε ἀναζητήσουν δίοδο ἀξιοποίησης στον Ιδιωτικό Τομέα. *«Και εμεῖς τι θα ἀπογίνωμεν; Επαίτες;;; Εἶναι σοβαρό θέμα. Τότε στο Δημόσιο θα ἔχουμε μόνο ἐκείνους που ἀναμένουν να βγούν σε σύνταξη ἢ ἀναποτελεσματικούς. Ὅχι ὅτι τώρα εἶναι καλά τα πράγματα ἀλλὰ πάντα σε μία υπηρεσία ὑπάρχει κάποιος και πολλές φορές δεν ἔχει ἰθύνουσα θέση, που εἶναι γνώστης και ἐξυπηρετεῖ ἢ καθοδηγεῖ σωστά χωρίς να σε υποβάλλει σε μαρτύριο.. Σκέψου να χάσεις ἔστω και αυτό»* δήλωσε ἓνας συμμετέχων. Σε κοινή διαπίστωση ὡστόσο, οι συμμετέχοντες παρατηροῦν ὅτι ἀναφορικά με την εξωτερική ἀνάθεση (outsourcing) αὐτή θα πρέπει να εἶναι ὑπὸ προϋποθέσεις αυστηρές και για συγκεκριμένα γνωστικά ἀντικείμενα με εἰδικό περιεχόμενο και την ἀποφυγή της ἐπαναληπτικότητας.

Εἰδικότερα, για την κατάληψη θέσης ἀπὸ managers, και την εἰσαγωγή του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ, το σύνολο των συμμετεχόντων του δημοσίου τομέα εἶναι ἀρνητικό. Στο σύνολό τους, ὅλοι ἐκφέρουν την ἀποψη ὅτι, ἀφού οι εκ των ἔσω υπηρετούντες, δεν θεωροῦνται ικανοὶ και κατάλληλοι για την κατάληψη της θέσης, τότε πῶς θα εἶναι ικανοὶ και κατάλληλοι προς εργασία και ἀποτελεσματικότητα, ἐνῶ οι

αρμοδιότητες δεν συμπίπτουν με τις αντίστοιχες του Ιδιωτικού Τομέα και οι δυνατότητες θα είναι περιορισμένες, εντός της Δημόσιας Διοίκησης, ενώ στο ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, η εφαρμογή αυτή, μπορεί μεν να συμβάλλει δυναμικά στην δράση του Φορέα και την κερδοφορία του, αλλά ο επικεφαλής του μονίμως θα βρίσκεται στο πυρήνα κριτικής.

Σχετικά με την κατάληψη θέσεων ευθύνης από αποφοίτους της ΕΣΣΔΑ, η πλειοψηφία και πάλι των συμμετεχόντων του Δημοσίου δεν συμφωνεί, ιδίως με αφετηρία το μοριοδοτικό, το οποίο δημιουργεί την αντιπαλότητα. Κατά ένα συμμετέχοντα «[...] Αυτό είναι που κάνει τους περισσότερους έξω φρενών. Αυτή δεν λέγεται μοριοδότηση.. Είναι κατάφορη πριμοδότηση... Δεν αποτελεί μόνο προσόν το τυπικό, που σήμερα το έχουν σχεδόν όλοι, αλλά και λοιπές συνθήκες που θα έπρεπε να συμβάλουν στην διαμόρφωση περαιτέρω συνολικής αξιολόγησης για την υποψηφιότητα της θέσης», ενώ σύμφωνα με άλλο συμμετέχοντα «Η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα του Δημοσίου, δεν εξαρτάται μόνο από τις σπουδές αυτών που καταλαμβάνουν τις θέσεις ευθύνης, αλλά από την ικανότητά τους να ηγηθούν της ομάδας και να αντιμετωπίζουν τις επιζήμιες παρεμβάσεις της αιρετής ηγεσίας», ενώ πιο αναλυτικά ο συμμετέχοντας [ΥΠ1Α] αναφέρει ότι « Υπό το πρίσμα της ανοιχτής διακυβέρνησης είναι αμφισβητήσιμο. Ήδη στη Γαλλία, η Προεδρεία Macron, και ο ίδιος απόφοιτος της École Nationale d'Administration, της γνωστής ENA, όπως και ο προκάτοχός του Πρόεδρος Hollande, δήλωσε ότι θα την αντικαταστήσει με ένα άλλο παρεμφερές σχέδιο και ήδη το πράττει , καθότι έχει δημιουργηθεί ένα esprit de corps επί ετών, το οποίο, ως υποστηρίζεται και από τον επίσης απόφοιτο της ENA , Francois Bayrou, δρά λόγω της θεώρησης της Σχολής σε μία δομημένη, πάγια προσανατολισμένη κατεύθυνση που χαρακτηρίζεται από συμβατική προσήλωση σε απολύτως περιορισμένη δράση ενός πολύ υψηλά μορφωτικού και ικανού ελιτίστικου δυναμικού, που απολείπεται ή και στερείται όμως της εφευρετικότητας, της δυναμικής και της μακροχρόνιας ενόρασης και άσκησης πολιτικής. Ακόμα και σε διαμαρτυρίες των gilets jaunes, των γνωστών Κίτρινων Γιλέκων έχει επανειλημμένως στοχοποιηθεί η ENA, καθόσον, οι υψηλές επιτελικές θέσεις όχι μόνο του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα, καταλαμβάνονται από αποφοίτους της ENA, έναντι άλλων υποψηφιοτήτων.

Οπότε, στην ερώτησή σας, απαντώ μάλλον αρνητικά. Και για να σας προλάβω σε πιθανή ερώτησή σας, θα έλεγα ότι και η υψηλή μοριοδότηση των αποφοίτων της ΕΣΣΔΑ δεν θα έπρεπε να υφίσταται στο μέγεθος και τον βαθμό που υφίσταται αυτή την στιγμή. Η Σχολή όπως και όλες οι σχολές είναι μία παραγωγική Σχολή. Σαφώς και θα πρέπει να υπάρχει ένας διαχωρισμός εντός των υπηρετούντων στο Δημόσιο σε σχέση με τους λοιπούς εξ ΑΣΕΠ

αναφορικά με εκείνους που θέλουν να σταδιοδρομήσουν στο Δημόσιο και σε εκείνους που απλώς εργάζονται στο Δημόσιο.[...] Άλλωστε, όσο ανεβαίνουμε επίπεδα εργασιακής εξέλιξης, οι θέσεις ευθύνης μειώνονται και οι υποψήφιοι αυξάνονται. Και σήμερα, οι υποψήφιοι έχουν ένα πολύ υψηλό υπόβαθρο αναφορικά με τα τυπικά προσόντα. Το ζήτημα είναι κατά πόσον το Τυπικόν, καλύπτει το Επιχειρησιακόν σε ζητήματα οργάνωσης, συντονισμού, διαχείρισης κρίσεως, κ.ο.κ. Δεν είναι μόνο το μορφωτικό, αλλά και το επιχειρησιακό και το εμπειρικό. Το συνολικό αποτύπωμα του επαγγελματικού τους βίου έως και την ημέρα υποψηφιότητάς τους.

Δείτε τις Ένοπλες Δυνάμεις φερειπείν. Μετά την αποφοίτησή τους από την όποια παραγωγική Σχολή τους, δεν λαμβάνουν ‘οφίκια’ μετά πριμοδότησης. Αντιθέτως, αναλόγως βαθμού και ετών υπηρεσίας καλούνται να ενταχθούν σε περαιτέρω Σχολές εξειδίκευσης τους αναλόγως βαθμού και εξελίσσονται. Δεν λαμβάνουν επ ουδενί όμως τέτοια μοριοδότηση λόγω μίας και μόνο Σχολής, αλλά συνολικώς επί του επαγγελματικού τους βίου. Αντίστοιχα και στην Ευρωπαϊκή Δημόσια Διοίκηση, συνυπολογίζονται άπαντα τα ανωτέρω για την όποια εξέλιξη σταδιοδρομίας στελεχών της.».

Και προς αυτό το σκέλος συμφωνούν και οι δύο συμμετέχοντες, απόφοιτοι της ΕΣΔΔ, θεωρώντας την φοίτηση στην εν λόγω σχολή παραγωγική και για τον δικό τους χώρο εξειδίκευσης του γνωστικού τους αντικειμένου, και στο Φορέα τους είναι υποχρεωτικό κομμάτι της σταδιοδρομίας τους, αλλά θεωρούν ότι υφίσταται διάκριση, αναγνωρίζοντας την ύπαρξη ‘ικανοτάτων στελεχών’ που πληρούν τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, όπως της εμπειρίας, της διαχείρισης κρίσεων, της ενσυναίσθησης, τεχνογνωσίας, κλπ, τα οποία δεν θα πρέπει να παραγκωνίζονται από την διαδικασία. «Ας μην ξεχνάμε, ότι τέτοια στελέχη, ιδίως τα προερχόμενα μέσω ΑΣΕΠ, έχουν πολλές ικανότητες. Μάλιστα σε προσωπικό επίπεδο γνωρίζω αρκετούς που κάλλιστα θα αποτελούσαν και σήμερα μέλη του *brain drain* όπως ήταν και τότε και το έγκλημά τους ήταν ότι επέστρεψαν για συναισθηματικούς και μόνο λόγους στην χώρα, αδιαφορώντας για τις όποιες απολαβές και βιοτικό επίπεδο είχαν εκεί.».

Αναφορικά με την ενότητα της συμμετοχικής διοίκησης και της διαβούλευσης, ως προς την Χρηστή Διακυβέρνηση, οι συμμετέχοντες δεικνύουν σύμφωνη ομοιογένεια στις τοποθετήσεις τους, θεωρώντας ότι η συμμετοχική διάθεση των πολιτών στα κοινά δεν έχει αναπτυχθεί. Οι όποιες εκφάνσεις ή εκδηλώσεις είναι αποσπασματικές και άκρως θεματικές, κάνοντας λόγο εκ νέου για την ευρύτερη κραταιά νοοτροπία της ελληνικής

κοινωνίας με αναφορά λόγω των συνθηκών στα εκδηλωθέντα ‘κορωνοπάρτυ’, και στις ψυχαγωγικές κυρίως κοινωνικές εκδηλώσεις. Αρκετοί ερωτώμενοι, έχοντας την εμπειρία της αλλοδαπής, έκαναν εκτεταμένη συσχέτιση με την γενική καταναλωτική συνείδηση που είναι ανεπτυγμένη εκεί σε σχέση με την ημεδαπή, όπου οι αντιδράσεις αναφορικά με την άνοδο των τιμών *«περιορίζονται σε απλές ‘φευγαλέες’ και αποσπασματικές, για να ξεχαστούν την αμέσως επόμενη στιγμή»*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΕΠΙΛΟΓΙΣΜΟΙ

8.1. Σύνοψη Συμπερασμάτων

Αφορμή για την εκπόνηση της εργασίας υπήρξε η ολική παρατήρηση του ρόλου της παραγωγικότητας του Δημοσίου τομέα και της Δημόσιας Διοίκησης, τόσο ως παράγοντας επηρεασμού και μεταβολισμού στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, καθόσον αυτός προβάλλεται οιονεί επί των δημοσιονομικών διαρθρώσεων, ιδίως επί τη εμφανίσει της οικονομικής κρίσης που διέπει την χώρας μας και όχι μόνο κατά την τελευταία δεκαετία και πλέον.

Η επιδίωξη ήταν η εστίαση επί προσέγγισης των αντιλήψεων, των πεποιθήσεων και των προσεγγίσεων του Δημοσίου Τομέα ως οικονομικού επιχειρηματικού παράγοντα και των δυνατοτήτων του επί της οικονομικής ανάπτυξης στην χώρα και της συμβολής στο εθνικό ΑΕΠ αλλά και στην ανάδειξη πτυχών που είτε δεν έχουν εντοπισθεί είτε έχουν αποσιωπηθεί εσκεμμένως και τεχνιέντως.

Αναμφισβήτητα, ως οντότητα το σύνολο του Δημοσίου τομέα φέρει οικονομικό βάρος στο ΑΕΠ, αποτελώντας για πολιτικούς και πολίτες πάντοτε τον στόχο επίρριψης ευθυνών των μεν και του αναθέματος των δε. Ουδείς εκ των δύο όμως ποτέ αναλογίστηκε το ‘αόρατο’ έργο που έχει παραχθεί από αυτόν. Πολλοί εξ αμφοτέρων μερών και να μην έχουν κάν την απαιτούμενη πληροφόρηση πόσω δε μάλλον γνώση επί αυτού, αλλά και το έργο που έχει προσφέρει υπό τις εκάστοτε δρούσες πολιτικές εξουσίες, οι οποίες όμως τον μέμφονται ως αντιπαραγωγικό και αναποτελεσματικό. Σαφώς αυτό το γεγονός δεν απεμπολεί το μερίδιο ευθύνης του Δημοσίου Τομέα.

Δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί η παρατήρηση ότι και τα στελέχη του, διατηρούν την ιδιότητα του πολίτη αυτής της κοινωνίας και επικράτειας και συνεπώς υπό το ΝΔΜ και αυτά με την σειρά τους είναι ‘πελάτες’ και χρήστες κάποιας άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή φορέα και έρχονται πολλάκις αντιμέτωποι ως τέτοιοι με την παθογένεια ή τις παθογενείς φάσεις σε προσωπικο-ιδιωτικό επίπεδο, ερχόμενοι σε δίλλημα συχνότατα μεταξύ της δημόσιας ιδιότητάς τους και της ιδιωτικής. Πολυάριθμα τα περιστατικά και τα αφηγήματα. Ωστόσο, απτότητα τα στελέχη του Δημοσίου Τομέα, τουλάχιστον στην συντριπτική τους πλειοψηφία, επιδιώκουν αμερόληπτα και στο ακέραιο να ανταπεξέλθουν στο έργο που

επιτελούν με τις όποιες πολυπλοκότητες δημιουργεί η πολυνομία και η κακονομία, για την οποία όμως δεν νομοθετεί ο Δημόσιος Τομέας ούτε και η Δημόσια Διοίκηση, που εισηγούνται μεν αλλά δεν είναι δεδομένη η αυτούσια εισήγηση τους, υποκείμενη σε τροπολογίες ή και μεταλλαγές.

Οι πολυάριθμες δυστοκίες από την έκθεση Μαραγκόπουλου του 1950 έως και την Έκθεση ΟΟΣΑ το 2011, οι αναφορές σε Δημόσιο Τομέα και την Δημόσια Διοίκηση, είτε ως γενικές, είτε ως ειδικές, είτε ως εξειδικευμένες, συνεχώς υπογραμμίζουν την ‘αναδιοργάνωση’, τον ‘εκσυγχρονισμό’ και την ‘μεταρρύθμιση’.

Όπως και εάν ονομασθεί, ο λήπτης και αποδέκτης είναι ο Δημόσιος Τομέας, ως ‘μέγας ασθενής’ και ο διατάκτης, η εκάστοτε πολιτική ηγεσία, της οποίας η εμπλοκή δημιουργεί δυστοκίες, αγκυλώσεις και στρεβλώσεις, ενίοτε και δυσκινησία στο εύρυθμο του συνόλου του Δημοσίου Τομέα και οι ‘μεταρρυθμιστικές’ περίοδοι μένουν ανολοκλήρωτες. Ακόμα και σήμερα, πολλές μνημονιακές δεσμεύσεις εφαρμόζονται με καθυστέρηση, άλλες μερικώς και αρκετές ή έχουν παγώσει ή δεν έχουν καν εκκινηθεί.

Και είναι αυτή η εμπλοκή που λειτουργεί διττά, δια της πολιτικής εξουσίας *per se*, και της πολιτικής εξουσίας ως ‘κομματοκρατίας’. Μολονότι, η διχοτόμηση, όπως επίσης διαπιστώσαμε, μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και Δημοσίου Τομέα δεν είναι εφικτή και οι δύο είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Παρομοίως ισχύει ένα *ménage à trois* και στο τριγωνικό πλαίσιο, πολιτικής ηγεσίας-πολιτικών συμβούλων-δημοσίων υπαλλήλων και της αντιπαλότητας επί των δημοσίων πολιτικών, (Shaw-Eichbaum, 2020).

Αυτή η πολιτική σκοπιμότητα συμφερόντων, η απουσία σθεναρούς πολιτικής βούλησης σε κοινή αποδοχή και συναίνεση άνευ παραχωρήσεων, παράγουν τις παθογένειες της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης που την ταλαιπωρούν, την δυσφημούν (εντός και εκτός επικράτειας), υπονομεύοντας και δυσχεραίνοντας το έργο της, αμφισβητώντας και την αποδοτικότητά της και την αποτελεσματικότητά της, δεν οφείλεται στην αντίθεση επί αποτελεσματικότητας, αλλά σε μία σειρά σωρευτικών, ευρέως φάσματος, συνιστώσες ακολουθία που καταλήγουν στην εκάστοτε Πολιτική ηγεσία και κυρίως στις προθέσεις της, τόσο ως Κυβερνούσα συνιστώσα όσο και ως Αντιπολιτεύουσα..

Επιπρόσθετα, η εν γένει κοινωνική αντίληψη, κοινωνική κουλτούρα ως σημαντικά χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας, αντικατοπτρίζεται στην Δημόσια Διοίκηση με την αμφίδρομη σχέση που τις διέπουν, αλλά και της αμφίδρομης σχέσης μεταξύ κοινωνίας πολιτών και πολιτικού προσωπικού (πολιτικούς σχηματισμούς, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται

περί κυβερνητών ή/και αντιπολιτευομένων), που ως τελικό αποδέκτη έχει την ποιότητα της δημοκρατίας, αν όχι την ίδια την δημοκρατία.

8.2. Προτάσεις

Ως προαναφέραμε, η αναμφισβήτητη παρουσία σθεναρούς πολιτικής βούλησης, κοινής αποδοχής χωρίς υπαναχωρήσεις και παλινδρομήσεις, αποτελεί το καίριο συστατικό ίασης. Η αυστηρή τήρηση της αυτής στάσης από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία ως Διοικούντες (από πάνω προς τα κάτω) επιφέρει την άμεση επίδραση οριζοντίως και καθέτως σε όλες τις διαστάσεις της κοινωνίας, επαναφέροντας την συμμόρφωση συνολικά.

Η ενίσχυση των θεσμών αποτελεί την δυναμική της ανάπτυξης. Επομένως η επανάκαμψη των αξιακών συστημάτων, της εφαρμογής και τήρησης των νόμων, επιφέρουν ευστάθεια. Αυτό δεν είναι ακατόρθωτο. Προαπαιτεί ισχυρή πολιτική βούληση, καλό συντονισμό και προσήλωση σε χρονοδιαγράμματα.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2010, η διαδικασία απογραφής του στελεχιακού δυναμικού του δημοσίου τομέα, που πραγματοποιήθηκε, εξαιτίας της επιβολής του πρώτου μέρους των Μνημονιακών Δεσμεύσεων, το σύνολο των Υπηρεσιών και Φορέων βρέθηκαν απροετοίμαστοι καθώς δεν διέθεταν ακριβή στοιχεία υπηρετούντος στελεχιακού δυναμικού τους, με την εξαίρεση ορισμένων Φορέων, όπως του Υπουργείου Εξωτερικών, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και του Υπουργείου Υγείας, που έχοντας, προ δεκαετιών, αναπτύξει την μηχανογραφική υποστήριξη και των λοιπών διοικητικών δομών των Ολοκληρωμένων Πληροφοριακών Συστημάτων τους, διέθεταν γνώση του μεγέθους τους, διατηρούν τις παραδοσιακές του θεμελιώδης αρχές, σε συνάφεια με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Άλλωστε, στο θεώρημα της Διακυβέρνησης, αυτό επιτάσσεται από τις βιβλιογραφικές της αναφορές. Ήτοι την επανάκαμψη των αξιακών συστημάτων της παραδοσιακής αντίληψης. Εξάλλου, οι Osborne και Gaebler στις αρχές του 1990 αυτό ακριβώς επαναπροσδιόριζαν, την ‘επανεφεύρεση της κυβέρνησης’, εν μέρει επαναανακαλύπτοντας την αντίληψη της Προοδευτικής Κίνησης του Wilson, αναμειγμένη με τις οικονομικές αντιλήψεις του von Hayek και του Friedman και τις τεχνολογικές εξελίξεις, με την πολιτική ηγεσία της χώρας να δίνει νέα ώθηση στην ήδη ακολουθούμενη

Ρεπουμπλικανική πορεία του Ρεηγκανισμού, και το «[...] πλείστον των Θεωρητικών Προελεύσεων και Επιρροών στο ΝΔΜ δεν είναι νέες. Έχουν βάση στο παρελθόν. Το μείγμα των μεταρρυθμίσεων που αποτελείται το ΝΔΜ είναι εκείνο που το κάνει νέο». (Gruening , 2001)

Καθίσταται συνεπώς προφανές ότι η πολιτική εξουσία είναι εκείνη που δίδει το έναυσμα, κατέχει τα πρωτεία, χαράσσει την πολιτική και πρέπει να δίνει το παράδειγμα. Υπό το τρέχον μεταλλασσόμενο περιβάλλον της Δημόσιας Διακυβέρνησης και την νέα διαμορφούμενη μέχρι τούδε υβριδική κατάσταση, η ανάγκη γίνεται ολοένα απαιτητικότερη. Οι εξελίξεις είναι ταχείες και δεν επιδέχονται περαιτέρω καθυστερήσεις , ούτε και αποσπασματικές, τμηματικές ή μεμονωμένες και σίγουρα αποτυχημένες δράσεις του παρελθόντος, και δή εντός ενός περιβάλλοντος, που αναπτύσσεται με την δικτύωση και την συνεργασία, προάγοντας την συλλογικότητα όπου το ομαδικό πνεύμα κυριαρχεί, και η ατομικότητα φθίνει στην εξαφάνιση, διαμορφώνοντας νέα πεδία στην εξέλιξη των θεσμών και την επαγόμενη δημιουργία διαδικασίας μεταβολών της έκφρασης και ανάδυσης των σύγχρονων πολιτικών (Παπαηλίας, 2021), με πολλαπλές διαφορετικές εκφάνσεις, αναλόγως του γεωγραφικού χώρου που εκδηλώνονται και των ισχυρών ή μη καταβολών που διέπουν τους οικείους θεσμούς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αθανασόπουλος, Δ.Σ., (1983), *Η Ελληνική Διοίκηση: Ανεπίκαιρες Σκέψεις για μια Διοικητική Μεταρρύθμιση*, Παπαζήση.
- Βαβούρας Ι.Σ., Βαβούρα Χ., (2019), *Οικονομική Πολιτική*, Παπαζήση.
- Βαβούρας Ι.Σ., (2016), *Πολιτική Οικονομικής Ανάπτυξης: Οικονομική και Θεσμική Προσέγγιση*, Παπαζήση
- Βαβούρας Ι.Σ., Καραβίτης Ν.Η., Τσούχλου Α.Κ., (1990), *Η παραγωγική διαδικασία στο Δημόσιο Τομέα και η Αύξηση των Δαπανών : Η Περίπτωση της Ελλάδας*, ΚΡΙΤΙΚΗ..
- Βαβούρας, Ι.Σ., Μανωλάς, Γ.Α., (2004), *Η Παραοικονομία στην Ελλάδα και τον κόσμο – προσέγγιση των βασικών πτυχών του προβλήματος*, Παπαζήση, Αθήνα, σ.σ. 65 –70.
- Babbie E., (2018) (μετφρ.), *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*, εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ,
- Bowles S., Edwards R, (1995), *Κατανοώντας τον Καπιταλισμό: Ανταγωνισμός, Εντολή & Μεταβολή στην Οικονομία των Η.Π.Α.* [μετφρ.,Ν. Σταματάκη], Gutenberg.
- Chandler J.A.(eds.), (2000), *Δημόσια Διοίκηση : Συγκριτική Ανάλυση*, [μετφρ., Β.Λύρα-Α.Μερκούρη], 2003, Παπαζήση.
- Δρίτσα, Μ. (1979). Πολιτική Πελατεία: Γενική ανασκόπηση και εναλλακτικά στοιχεία. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 36(36-37), 402-426.
- ΕΜΠΙ-ΣΑΜ συλλογικό (2012), *ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΟΣ ΜΟΝΤΕΡΝΙΣΜΟΣ : Αρχιτεκτονική, Πολιτική και Τουρισμός στην Ελλάδα, 1950-1965*, Αθήνα 2012
- Ίσαρη Φ & Πουρκός Μ., (2015), *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*, 91-111, Σ.Ε.Α.Β.
- Μαγουλάς Α.Α., (1995), *Άμυνα Ευρωπαϊκών Προδιαγραφών.*, Ακίδα.
- Μαγουλάς Α.Α., (1997), *Η Ιστορία των Η.Π.Α. : Οι Ρίζες του Αμερικανικού Ονείρου 1600-1990*, Ακίδα. (Β' Έκδοση 1998).
- Μακρυδημήτρης Α., (2006), *Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μακρυδημήτρης Α., Πρεβεδούρου Ε., Χρήστος Δετσαρίδης Χ., Πραβίτα Μ., (Επιστημονική Επιμέλεια) (2013), *5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων : ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ*, Εθνικό Τυπογραφείο

- Μέργος Γ. , Μακρυδημήτρης, Α., (2013), *Η Προώθηση των Μεταρρυθμίσεων στην Ελληνική Οικονομία*, Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτη 12, Ακαδημία Αθηνών
- Mankiw, N.G (1997), *Μακροοικονομική Θεωρία*, [μτφρ.,Ν. Σταματάκη], δίτομος, Gutenberg
- Μουζέλης Ν., & Παγουλάτος Γ. (2003). Κοινωνία Πολιτών και ιδιότητα του πολίτη στη μεταπολεμική Ελλάδα', *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 22(1), 5–29, Δεκέμβριος 2003
- Παπούλιας Δ. Β., (1991) *Ο Δημόσιος Τομέας σε Κρίση : Μία άποψη από τέσσερα σημεία*, Γνώση.
- Παπούλιας Δ. Β., (2007) *Χρυσάφι είναι το δημόσιο : Ρητορεία και πραγματικότητα των μεταρρυθμίσεων*, Εστία.
- Παπαηλίας Θ., (2018), *Παραδόσεις Πολιτικής Οικονομίας : Μακροοικονομική*, τ.Α', ΚΡΙΤΙΚΗ.
- Παπαηλίας Θ., (2021), *Εισηγήσεις στη Δημόσια Διακυβέρνηση*, UNIBOOKS.
- Πολίτης Τ. (2011)., *ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ 1974-2010: 35 χρόνια συμπόρευσης*, IOBE
- Παπούλιας Δ, Σωτηρόπουλος Λ., Οικονόμου Χ.Ι., (2005), Διοικητική Κουλτούρα, Μεταρρύθμιση και Πολιτική : Η Περίπτωση της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 26, 87-108.
- Σωτηρόπουλος Δ., (1993), Κρατική Γραφειοκρατία και Πολιτικά Κόμματα στη Μεταπολεμική Ελλάδα: Μια σχέση ανισορροπίας, *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 2, 83-100
- Τάχος, Α. (1975). Το διοικητικόν φαινόμενον. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 23(23), 69-84
- Todaro M.P., (1994), *Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου*, [μτφρ.,Ν. Σταματάκη], Δ' τόμος, Gutenberg

Ξενογλώσση

- Abramowitz M., (1986), 'Catching Up, Forging Ahead and Falling Behind'', *Journal of Economic History*, 46(2), 385-406.
- Armstrong, A. (1998) 'A Comparative Analysis: New Public Management - The Way Ahead?', *Australian Journal of Public Administration*. 57 (2): 12-24.

- Bevir, Mark (2012). *Governance: A very short introduction*, Oxford University Press.
- Campbell R., Goodman R.W., Feeney H., & Fehler-Cabral H., 'Assessing triangulation across methodologies, methods, and stakeholder groups: The joys, woes, and politics of interpreting convergent and divergent data', *American Journal of Evaluation*, 2020, 41(1), 125-144.
- Cole R. Public (2020), 'Service bargains and non-Partisan Ministerial Advisors: Servants of two masters', *International Review of Administrative Sciences*, September 2020
- Cooper Drury A., Kriekhaus J., and Lusztig M., (2006), Corruption, Democracy, and Economic Growth, *International Political Science Review*, 27(2), 121-136. June 2006
- Dowrick S., (1992), Technological Catch Up & Diverging Incomes, *Economic Journal*, 102, May 600-610.
- European Commission, (2017), *European Semester: Thematic factsheet – Quality of Public Administration*.
- Ferlie, E., Ashburner, L., Fitzgerald, L., and Pettigrew, A. (1996), *The New Public Management in Action*, Oxford. OUP,
- Fusch P., Fusch G, & Ness L, (2018), 'Denzin's Paradigm Shift: Revisiting Triangulation in Qualitative Research', *Journal of Social Change*, 10(1), 19-32, Minneapolis,
- Gibson C.B. (2017), 'Elaboration, generalization, triangulation, and interpretation: On enhancing the value of mixed method research", *Organizational Research Methods*, 2017, 20(2), 193-223
- Godbee, B. (2012), "Toward Explaining the Transformative Power of Talk About, Around, and for Writing." *Research in the Teaching of English*, 47(2), 2012, 171-197.
- Gore Al, (1995), *National Performance Review: The Vision Takes Hold*, Government Publications Department.
- Gulick, L, and Lyndall Urwick L., eds. (1937), *Papers on the Science of Administration*. New York, Institute of Public Administration, διαθέσιμο στον ακόλουθο ιστότοπο : <https://archive.org/stream/paperscience00guli#page/n5/mode/2up>
- Gruening G., (2001), Origins and Theoretical Basis of New Public Management, *International Public Management Journal*, 4, 1-25.
- Grutsch McKinney J., (2016) . *Strategies for Writing Center Research*. Parlor Press, 2016.
- Hammond T.H. (1990), In defence of Luther Gulick's notes on the Theory of Organization, *Public Administration*, 68(2), 143-173.

- Hood C (2002), ‘Control, bargains, and cheating: The politics of public-service reform’, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(3): 309–332, July 2002,
- Johnston J., (2000), The New Public Management in Australia, *Administrative Theory and Praxis*, 22(2), 345-368.
- Kuotsai Tom Liou (2001) Governance and Economic Development: CHANGES AND CHALLENGES, *International Journal of Public Administration*, 24:10, 1005-1022,
- Mathers N., Using Interviews in a Research Project (2000), 113:134 στο Mathers N., Fox N.J., Hunn A (2000), *Research in Primary Care*, Radcliffe Medical Press/Trent Focus
- McCubbins M.D., Noll R.G., Weingast B.R (1987), Administrative Procedures As Instruments of Political Control, *Journal of Law, Economics & Organization*, 3(2), 243-277.
- Miles M, Huberman A. (1994) *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Moe, R., & Gilmour, R. (1995). Rediscovering principles of public administration: the neglected foundation of public law, *Public Administration Review*, 55(2), 135–146.
- Moe, R. (1994). The “Reinventing government” exercise: misinterpreting the problem, misjudging the consequences, *Public Administration Review*, 54(2), 111–122.
- Murphy A. J. (2020), Making managers in the U.S. military: the case of the Army Management School, 1945-1970, *Management & Organizational History* 15(2), 1-15
- Nathan, R. (1995), Reinventing government : What does it mean? , *Public Administration Review*, 55(2) 213-215
- OECD (2012), *Public Governance Reviews: GREECE 2011*.
- Osborne, S. 2006. The new public governance? *Public Management Review*, 8(3): 377–387.
- Osborne, S. 2010. The new public governance? Emerging perspectives on the theory and practice of public governance. London: Routledge.
- Peters, B. G. (1995), . *The Politics of Bureaucracy*. White Plains, NY: Longman Publishers.
- Peters, B. G. (1999),. *Institutional Theory in Political Science: The "New Institutionalism"* New York: Pinter.
- Rhodes, R. A. W. 1996. The New Governance: Governing without Government. *Political Studies*, 44(4), 652–667

- Saxena N.C. (2011)., *Virtuous Cycles - The Singapore Public Service and National Development* , Ministry of Foreign Affairs, United Nations Development Programme(UNDP), Singapore, διαθέσιμο στον ιστότοπο :
https://issuu.com/undppublicserv/docs/virtuouscycles_singapore_undp-2011/190
- Shaw G.K., (1992), Policy Implications of Endogenous growth Theory, *Economic Journal*, 102, 611-621.
- Shaw, R., & Eichbaum, C. (2016), Politicians, political advisers and the vocabulary of public service bargains: Speaking in tongues? *Public Administration*, 95(2), 312–326, June 2017.
- Shaw, R., & Eichbaum, C. (2020), ‘From ménage à trois back to pas de deux? Ministerial advisers, civil servants and the contest of policy ideas’, *International Review of Public Policy* 2:3, 264-280, December 2020,
- Sinclair, A. (1989) 'Public Sector Culture: Managerialism or Multiculturalism', *Australian Journal of Public Administration*, 48 (4): 382-397. December 1989.
- Svara J.H.(2001), The Myth of the Dichotomy: Complementarity of Politics and Administration in the Past and Future of Public Administration, *Public Administration Review*, 61(2) 176-183
- Torfing, J., & Triantafyllou, P. (2013), ‘What’s in a Name? Grasping New Public Governance as a Political-Administrative System’. *International Review of Public Administration*, 18(2), 9–25.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι (Ερωτηματολόγιο GEN01)



Το εν λόγω ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της μαθησιακής έρευνας "Γνωσθέντες, Δράσεις τούτες και Νέο Δράσεις Μένοντας: Αειθέλιες, Παροχές και Προσλήψεις στην Ελλάδα" που εκπονείται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Διεύθυνση Οικονομική & Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Αθηνών.
 Η εν λόγω έρευνα είναι απόρρητη και θα αποστέλλει στοιχεία για την βελτιστοποίηση των εργασιών.
 Οι απαντήσεις σας είναι απόρρητες και δίδονται από την τήρηση της αρχής της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας.
 Γιας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας, την συνεργασία και την ανταπόκρισή σας.
 Αγάθος Αλ. Μαγουλάς

Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή

(01). Φύλο :
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | |
|----------------|-----------------------|
| ΑΡΡΕΝ (ΑΝΔΡΑΣ) | <input type="radio"/> |
| ΘΗΛΥ (ΓΥΝΑΙΚΑ) | <input type="radio"/> |

(02). Επαγγελματική Κατάσταση:
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | | | |
|--------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Άνεργος | <input type="radio"/> | Ελεύθερος Επαγγελματίας | <input type="radio"/> |
| Μισθωτός Δημοσίου Τομέα | <input type="radio"/> | Φοιτητής / Σπουδαστής | <input type="radio"/> |
| Μισθωτός Ιδιωτικού Τομέα | <input type="radio"/> | Συνταξιούχος | <input type="radio"/> |

(03). Ηλικιακή ομάδα:
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | | | |
|-------|-----------------------|-------|-----------------------|
| 18-25 | <input type="radio"/> | 45-55 | <input type="radio"/> |
| 25-35 | <input type="radio"/> | 55-65 | <input type="radio"/> |
| 35-45 | <input type="radio"/> | 65 > | <input type="radio"/> |

(04). Μορφωτικό Επίπεδο:
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | | | |
|---------------------------------|-----------------------|---|-----------------------|
| Υποχρεωτική Εκπαίδευση (Υ.Ε) | <input type="radio"/> | Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε.Ι. – Α.Σ.Τ.Ε.Ι.) | <input type="radio"/> |
| Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δ.Ε.) | <input type="radio"/> | Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (Α.Ε.Ι. – Α.Τ.Α.Ε.Ι.) | <input type="radio"/> |

(04-2).

| | | | |
|--|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| Επαγγελματική Εκπαίδευση | <input type="radio"/> | Μεταπτυχιακός Τίτλος | <input type="radio"/> |
| Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΚΕΚ/ΚΕΚ) | <input type="radio"/> | Διδακτορικός Τίτλος | <input type="radio"/> |

(05). Πώς θα βαθμολογούσατε τον τρόπο εξυπηρέτησής σας την Δημόσια Υπηρεσία που επισκεφτήκατε πρόσφατα;
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | | | | |
|-----------------------|-------------------------|---|-------------------------|-----------------------|
| Πολύ δυσαρεστημένος/η | Αρκετά δυσαρεστημένος/η | Ούτε ευχαριστημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η | Αρκετά ευχαριστημένος/η | Πολύ ευχαριστημένος/η |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

(06). Επισκέπτεστε τακτικά κάποια Δημόσια Υπηρεσία;
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | | | | | | | | | |
|------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|-------|-----------------------|
| Ποτέ | <input type="radio"/> | Σπάνια | <input type="radio"/> | Μέτρια | <input type="radio"/> | Αρκετά | <input type="radio"/> | Συχνά | <input type="radio"/> |
|------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|-------|-----------------------|

(07). Πώς θα αξιολογούσατε την μέχρι τώρα εξυπηρέτησή σας από την κάτωθι λίστα Υπηρεσιών;
(Επιλέξτε τις απαντήσεις που σας κερράζουν με ή)

| | Πολύ Καλή | Καλή | Μέτρια | Κακή | Πολύ Κακή |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| i ΔΗΜΟΙ- Δημοτικές Υπηρεσίες (Δημαρχείο / λοιπές Δημοτικές Υπηρεσίες) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Υπηρεσίες Κοινωνικής Ασφάλισης -ΕΦΚΑ (ΙΚΑ / ΤΕΒΕ/ Ασφαλιστικοί Φορείς) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Περιφέρειες - (Περιφερειακές Υπηρεσίες) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Υπηρεσίες Υπουργείων | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Δημόσιες Συγκοινωνίες (ΜΕΤΡΟ-ΟΑΣΙΣ-ΣΤΑΣΥ) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vi Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vii ΟΑΕΔ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| viii ΕΛΤΑ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ix ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| x Νοσοκομεία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| xi Πολεοδομίες | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| xii Δικαστήρια | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| xiii Κτηματολόγιο | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| xiv ΑΑΔΕ (Εφορίες) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Συνεχίστε στην επόμενη σελίδα



| (108). Πώς θα αξιολογούσατε την μέχρι τώρα εξυπηρέτησή σας από την Δημόσια Διοίκηση συνολικά, αναφορικά με : <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Πολύ Κακή | Κακή | Μέτρια | Καλή | Πολύ Καλή |
| i Συμπεριφορά Προσωπικού | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Κατάρτιση και Εμπειρία Υπαλλήλων | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Ταχύτητα Εξυπηρέτησης – Διεκπεραίωσης Υποθέσεων | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Χρονοβόρες Γραφειοκρατικές διαδικασίες | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Τρόπος Οργάνωσης και Λειτουργίας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vi Έλλειμματική / Πλημμελής Αντιμετώπιση / Αδιαφορία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (109). Πιστεύετε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να λαμβάνουν επιμόρφωση στην διάρκεια της σταδιοδρομίας τους; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | |
|--|-----------------------|---------------------------|--|
| ΝΑΙ | <input type="radio"/> | ΟΧΙ <input type="radio"/> | Δεν ξέρω / Δεν έχω άποψη <input type="radio"/> |

| (110). Σε ποιους από τους παρακάτω τομείς πιστεύετε ότι πρέπει να αφορά η επιμόρφωση αυτή και πόσο συχνά; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Κατά την Εισαγωγή τους | Ανά 6μηνο | Ανά Έτος | Ανά 2ετία | Ανά 5ετία |
| i Τρόπους Συμπεριφοράς στην Επαφή με το Κοινό | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Στην Ποιότητα Παροχής Υψηλού Επιπέδου Υπηρεσιών | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Στο Αντικείμενο των Εργασιών τους | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Σε Γενικές Δεξιότητες και Γνώσεις | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Σε Νέες τεχνολογίες - Καινοτομία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (111). Πόσο έχει μεταβάλλει η χρήση των ψηφιακών Υπηρεσιών (e-government) την συναλλαγή σας με το Δημόσιο; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Καθόλου | <input type="radio"/> | Λίγο <input type="radio"/> | Αρκετά <input type="radio"/> | Πολύ <input type="radio"/> | Πάρα πολύ <input type="radio"/> |

| (112). Κατά την εκτίμησή σας, η σύσταση και λειτουργία των Ανεξάρτητων Αρχών (π.χ. ΑΙΣΠ, Συνήγορος του Πολίτη κλπ): <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Συμβάλλει στην ενίσχυση του Κράτους Δίκιου στο Δημόσιο Τομέα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Διασφαλίζει την διαφάνεια και αξιοκρατία στο Δημόσιο | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Αντιμετωπίζει την γραφειοκρατία και την κακοδιοίκηση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Προσφέρει περαιτέρω σύγχυση και κάλυψη για τον Δημόσιο Τομέα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Αποτελεί μάλλον εναλλακτική οδό διόγκωσης του δημόσιου Τομέα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (113). Θεωρείτε ότι οι μεταρρυθμίσεις που έχουν γίνει μέχρι σήμερα έχουν βελτιώσει την Δημόσια Διοίκηση; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|---|-----------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Καθόλου | <input type="radio"/> | Λίγο <input type="radio"/> | Αρκετά <input type="radio"/> | Πολύ <input type="radio"/> | Πάρα Πολύ <input type="radio"/> |

| (114). Θεωρείτε ότι υπάρχει διαφθορά στην Δημόσια Διοίκηση; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Καθόλου | <input type="radio"/> | Λίγο <input type="radio"/> | Αρκετά <input type="radio"/> | Πολύ <input type="radio"/> | Πάρα Πολύ <input type="radio"/> |

| (115). Θεωρείτε ότι οι κάτωθι φορείς διαδραματίζουν ρόλο επιρροής στην εν γένει λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης; <small>(σημώστε το απαιτούμενο που σας αφορά/όχι μ. 1 ή 2)</small> | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Βουλή – Πολιτικά Κόμματα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Κυβέρνηση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Δημοτική Αυτοδιοίκηση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vi Συνδικάτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vii Επιχειρήσεις | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| viii Σωματεία και Σύλλογοι Εργαζομένων | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ix Επαγγελματικά και Τεχνικά Επιμελητήρια | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Συνεχίστε στην επόμενη σελίδα



| | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------|-----------------------|--------|-----------------------|---------------|-----------------------|-----------|-----------------------|
| (16). Πόσες φορές έχετε συμμετάσχει σε διαδικασίες Δημοτικής Διαβούλευσης; <small>(ανάλογα με τις απαντήσεις που σας παρασώθηκαν, μ. 4 ή 5)</small> | | | | | | | | | |
| Ποτέ | <input type="radio"/> | Ελάχιστες Φορές | <input type="radio"/> | Σπάνια | <input type="radio"/> | Αρκετές Φορές | <input type="radio"/> | Συχνά | <input type="radio"/> |
| (17). Πόσες φορές έχετε συμμετάσχει σε συνελεύσεις του τοπικού σας Δημοτικού Συμβουλίου; <small>(ανάλογα με τις απαντήσεις που σας παρασώθηκαν, μ. 4 ή 5)</small> | | | | | | | | | |
| Ποτέ | <input type="radio"/> | Ελάχιστες Φορές | <input type="radio"/> | Σπάνια | <input type="radio"/> | Αρκετές Φορές | <input type="radio"/> | Συχνά | <input type="radio"/> |
| (18). Πιστεύετε ότι οι μιστοί εκπρόσωποι (Δήμαρχος, Δημοτικοί Σύμβουλοι) του Δήμου σας έχουν επαρκή γνώσεων του αντικείμενου που καταλύει; <small>(ανάλογα με τις απαντήσεις που σας παρασώθηκαν, μ. 4 ή 5)</small> | | | | | | | | | |
| Ελάχιστα | <input type="radio"/> | Λίγο | <input type="radio"/> | Αρκετά | <input type="radio"/> | Πολύ | <input type="radio"/> | Πάρα Πολύ | <input type="radio"/> |
| (19). Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις υπηρεσίες που προσφέρονται από το Δήμο σας; <small>(ανάλογα με τις απαντήσεις που σας παρασώθηκαν, μ. 4 ή 5)</small> | | | | | | | | | |
| Ελάχιστα | <input type="radio"/> | Λίγο | <input type="radio"/> | Αρκετά | <input type="radio"/> | Πολύ | <input type="radio"/> | Πάρα Πολύ | <input type="radio"/> |
| (20). Θεωρείτε ότι συμβάλλει αποτελεσματικά στην βελτίωση του Δημοτικού Τομέα η ανάθεση θέσεων καθήνης σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing); <small>(ανάλογα με τις απαντήσεις που σας παρασώθηκαν, μ. 4 ή 5)</small> | | | | | | | | | |
| Ελάχιστα | <input type="radio"/> | Λίγο | <input type="radio"/> | Αρκετά | <input type="radio"/> | Πολύ | <input type="radio"/> | Πάρα Πολύ | <input type="radio"/> |

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ για τον Χρόνο που διαθέσατε
Η Βοήθειά σας είναι Πολύτιμη.

| (D10). Σχετικά με την συμμετοχή σας σε επιμορφωτική εκπαίδευση / σεμινάρια, ο Φορέας σας : <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Σας παρέχει εκτενή ενημέρωση για αυτά; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Προέτρεψε την συμμετοχή σας σε αυτά; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Προέβη στην διευκόλυνση συμμετοχής σας σε αυτά; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Αξιοποίησε την εμπειρία της συμμετοχής σας σε αυτά; | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (D11). Κατά την άποψή σας, θεωρείτε ότι τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, πρέπει να λαμβάνουν υποχρεωτικός : <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5)</small> | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Απαραίτητα |
| i Εισαγωγική Εκπαίδευση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Επιμόρφωση Γενικής Διοίκησης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Επιμόρφωση ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας τους | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Επιμόρφωση για την κατάληψη θέσης ευθύνης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (D12). Ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι γενικά δημιουργούν δυσκολία στην ομαλή διεξαγωγή του αντικειμένου εργασίας σας; <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Πολύ Λίγο | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Περιβάλλον εργασίας – Σχέσεις με συναδέλφους | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Πολυπλοκότητα Νομοθεσίας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Έλλειψη Συντονισμού Υπηρεσιών | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Επιδράσεις από Αλληλοκάλυψη Αρμοδιοτήτων | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Παρεμβολή Ανώτερου Επιπέδου | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (D13). Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι ο προϊστάμενός σας ή ο ιεραρχικά ιστάμενός σας: <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5) *** Σε περίπτωση που είναι προϊστάμενος "Ανταρτομάχου/α"</small> | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Είναι εύκολα προσβάσιμος και αντικειμενικός | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Διαθέτει γνώσεις των αντικειμένων του Τμήματος/ Διεύθυνσης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Ενισχύει την ανάληψη πρωτοβουλιών των υφισταμένων του | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Συντονίζει και προλαμβάνει καταστάσεις | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Αντιδρά σε ενδεχόμενες έξωθεν/ άνωθεν παρεμβάσεις | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vi Επηρεάζεται από επιθυμίες της πολιτικής ηγεσίας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (D14). Θεωρείτε ότι : <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5)</small> | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Ο φόρτος εργασίας σας είναι ισοποσος με των συναδέλφων σας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξής σας στην Υπηρεσία σας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Σας ικανοποιεί ο τρόπος λήψης αποφάσεων από την ηγεσία σας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Ικανοποιούνται οι προτάσεις σας από την ηγεσία σας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων από την ηγεσία σας | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vi Είναι εύκολη η απόσπαση ή μετάταξη σας σε άλλη Υπηρεσία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vii Λοκείται πολιτική επιρροή στην διαχείριση προσωπικού στην Δ.Δ. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| (D15). Κατά την άποψή σας, οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης έχουν συμβάλει στην βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης; <small>(σημείωση: οι απαντήσεις που σας παραδίδονται είναι 5)</small> | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
| i Έχουν ενδυναμώσει το κύρος της | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Διαθέτουν επάρκεια ικανοτήτων για πλήρωση θέσεων ευθύνης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Διενεργήστε στην Επόμενη Σελίδα



(D16). Κατά την άποψή σας, τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης θα πρέπει να αναλλάσσονται (rotating) σε αντικείμενα εργασίας στην Δημόσια Διοίκηση;
(σημειώστε τη απάντησή σας και απαντήστε με ή)

ΝΑΙ ΟΧΙ

(D17). Πόσο εκτιμάτε ότι ο θεσμός της αποστολής...;
(σημειώστε τη απάντησή σας και απαντήστε με ή)

| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| i Συμβάλλει θετικά στην λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Επιδρά στην μείωση της κακοδιοίκησης και διαφθοράς | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

(D18). Κατά την εκτίμησή σας, με τις εν γένει μεταρρυθμίσεις που έχουν τελεστεί, θεωρείτε ότι στην Δημόσια Διοίκηση...;
(σημειώστε τη απάντησή σας και απαντήστε με ή)

| | Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα Πολύ |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| i Έχει εξαλειφθεί η κυνιοκρατία και η διαφθορά | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ii Έχει εξισορροπηθεί η αξιοποίηση ανθρωπίνου δυναμικού | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iii Έχει μειωθεί η πολιτική επιρροή | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iv Έχει βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| v Έχει αναβαθμιστεί η Δημόσια Διοίκηση εν γένει | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ για τον Χρόνο που διαθέσατε
Η Βοήθειά σας είναι Πολύτιμη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ (Ερωτήσεις Συνεντεύξεων)

PADA/TLX/INT/SYN/Q AAM/2020-21

Συνέντευξη
Ενότητες-Ερωτήσεις Συνέντευξης

- ☞ Θεωρείτε ότι οι μεταρρυθμίσεις που έχουν τελεστεί στη Δημόσια Διοίκηση την τελευταία 40ετία έχουν επιφέρει αποτέλεσμα στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας;
- ☞ Πώς κρίνετε την ύπαρξη πολλών και διαφορετικών κατηγοριών απασχολούμενων στο Δημόσιο Τομέα
- ☞ Πώς κρίνετε το θεσμικό διαδικαστικό πλαίσιο της στελέγωσης της Δημόσιας Διοίκησης;
- ☞ Η πρόθεση καταβολής αμοιβής (bonus) βάσει αποδοτικότητας στην Δημόσια Διοίκηση αποτελεί σημαντικό κίνητρο για τα στελέχη της;
- ☞ Ποιοι παράγοντες καθορίζουν περισσότερο τις διαφορές στη θεσμική ικανότητα και την απόδοση των Δημοσίων Υπηρεσιών;
- ☞ Θεωρείτε ότι οι αρχές του Νέου Δημόσιου Management υιοθετούνται στο θεσμικό διαδικαστικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης συνολικά;
- ☞ Η άποψη ότι η κάλυψη Θέσεων Ευθύνης θα πρέπει να γίνεται από αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, ιδίως σε Επιτελικές Θέσεις, όπως πρεσβεύουν πολλοί μελετητές και ακαδημαϊκοί, συμβάλλει στην αναπώρωση και αποδοτικότητα της Δημόσιας Διοίκησης και του Δημοσίου Τομέα συνολικά;
- ☞ Η απόδοση τομέων της Δημόσιας Διοίκησης υπό την μορφή εξωτερικών αναθέσεων (outsourcing) όπως πολλοί μελετητές και ακαδημαϊκοί υποστηρίζουν, θα επιφέρει αποτελέσματα;
- ☞ Η συμμετοχή managers από τον ιδιωτικό τομέα στην στελέγωση της Δημόσιας Διοίκησης, όπως πολλοί μελετητές, ακαδημαϊκοί αλλά και πολιτικοί υποστηρίζουν, θα επιφέρει βελτίωση της;
- ☞ Θεωρείτε ότι η Κεντρική Διοίκηση πρέπει να προσδώσει περαιτέρω αυτοτέλεια στους ΟΤΑ συνολικά;
- ☞ Η επιδίωξη της ενθάρρυνσης συμμετοχής μέσω πρόσθετων κινήτρων στην Δημόσια Διοίκηση για την αποφυγή περαιτέρω φυγής εξειδικευμένου προσωπικού ή της επιστροφής, του λεγόμενου brain drain που έχει συχνά υποστηριχθεί από τις πολιτικές ηγεσίες θα επιφέρει αποτελέσματα;
- ☞ Επηρεάζει η επιλεγόμενη 'Κοινωνία των Πολιτών' (οι ΜΚΟ ή οι ΣΤΟ (Συλλογικές Τοπικές Οντότητες), τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εμπλέκονται πολιτικά αλλά και τη φύση και την ποιότητα του πολιτικού διαλόγου;
- ☞ Επηρεάζουν και πόσο τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι πλατφόρμες ψηφιακών επικοινωνιών τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εμπλέκονται πολιτικά και τη φύση και την ποιότητα του πολιτικού διαλόγου;
- ☞ Ποια είναι η σχέση μεταξύ της διαφάνειας των επιδόσεων της κυβέρνησης και της εμπιστοσύνης του κοινού στους κρατικούς θεσμούς;
- ☞ Τελικά λειτουργεί η συμμετοχή Πολιτών στα κοινά κατά την γνώμη σας ;
- ☞ Ποιοι παράγοντες έχουν τον πιο σημαντικό αντίκτυπο στην αύξηση της εμπιστοσύνης του κοινού στην Κυβέρνηση ή στους ΟΤΑ;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV (Enfield 8000 and Enfield 8000 Bicini)



ENFIELD E 8.000 BICINI

Νέος τύπος ηλεκτροαυτοκινήτου διά ασωρευτών.
 Έμβελεια 120-140 χιλιόμετρα.
 Φόρτις μπαταριών μέσω ανωρθωτού εύρισκομένου εντός του αυτοκινήτου.
 Έπανοφόρτωση εντός ώρου.
 Ειδικόν αυτοκίνητον διά τας πλάζ, περιπάτους και διά τας εγκαταστάσεις ύψηλου τουρισμού, στά νησιά και γενικώς ό ιδανικώτερος τύπος αυτοκινήτου διά τας πλάζ.
 Ένα μεγάλο όπoκτημα τής αυτοκίνητο-βιομηχανίας ΕΝΦΙΑΝΤ-ΝΕΩΡΙΟΝ Ε.Π.Ε.



ΕΝΦΙΑΝΤ-ΝΕΩΡΙΟΝ Ε.Π.Ε.
 Πειραιεύς 'Ακτή Μισούλη 65 Τηλέφ. 452.0778



1970s vs. 2020s



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
 Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
 Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
 Π. Β. Σ. κωδικός 04/0000000 & 04/0000000



Διακρίβερνση, Δημόσιος Τομέας και Νέα Δημόσια Μονάγματα
 Αντιλήψεις, Πελαθθισις και προαγωγισις στην Ελλάδα.
 Αντώνιος Α. Μαγουλάς 07/2020

Sugar lamp
 Πηγή: Κωνσταντίνος Αδρακτάς † London, Electricity Council 1968.
 Electricity Council, Enfield Automotive and Constantine Adraktas archives.



Ο πρωτοβιογράφος στην Τεχνόπολη, δίπλα στο ιστορικό Enfield 8000
 Ιούνιος 2020. Πηγή φωτογραφίας: Eurokinissi



Enfield 465

This Document may not be reproduced by any means in whole or part without the express consent of the author. Adonis A. Magoulas 2004-2000