

**ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
Τ.Θ.30 390-ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ 60
Τ.Κ. 100 33- ΑΘΗΝΑ
Internet:www.ena.es.ekdd.gr**



**ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1995**

«ΡΗΞΙΚΕΛΕΥΘΟΝ»

**ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΕΝΤΥΠΟ
ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ**

ΤΕΥΧΟΣ 4

ΙΟΥΛΙΟΣ-ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ-ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1998

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΕΝΤΥΠΟ
ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ
ΤΑΧ. ΘΥΡΙΔΑ: 30390 - ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ 60
Τ.Κ. 10033 - ΑΘΗΝΑ-Internet:www.ena.es.ekdd.gr

ΕΤΟΣ 1^ο - ΤΕΥΧΟΣ 4
ΙΟΥΛΙΟΣ-ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ-ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1998
ΤΙΜΗ ΤΕΥΧΟΥΣ: 200 ΔΡΧ.

ΙΔΙΟΚΤΗΤΗΣ: ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΕΚΛΟΤΗΣ (ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΝΟΜΟ):

ΚΩΣΤΑΣ ΠΑΠΑΛΗΜΗΤΡΙΟΥ

(τηλ. : 3234127 - fax :3237784)

ΤΑΧ. ΘΥΡΙΔΑ : 30390

ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ 60

Τ.Κ. 10033 - ΑΘΗΝΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΛΟΣΗΣ-ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΝΤΥΠΟΥ:

ΝΙΚΟΣ ΛΕΝΟΣ

(τηλ.:2928042-8201788)

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ:

ΣΤΡΑΤΗΣ ΧΑΤΖΗΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ

(τηλ.:5235441)

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:

Φιλίτσα Αθανασιάδου (τηλ.:3249084)

Θανάσης Γιαννόπουλος(τηλ.:6911122, e-mail: t g i a n @ g s r t .gr)

Μάριος Κωστάκης (τηλ.:8201786)

Νίκος Λένος (τηλ.:2928042-8201788)

Μαρία Μωυσίδου (τηλ.:3234127)

Στέλλα Νικολάου (τηλ.:7789345)

Μαρία Νίκου (τηλ.:3312470)

Φωτούλα Ντινάκη (τηλ.:7795757)

Ειρήνη Τσιρογιάννη (τηλ.:3496326-7015959)

Βασιλης Τσιτσιόλης (τηλ.:3223064, e-mail: k a g i a s @ e e x i .gr)

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΔΗΣ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΝΤΥΠΟΥ:

Θανάσης Γιαννόπουλος

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟΥ:

ΛΕΥΤΕΡΗΣ ΣΤΡΙΛΙΓΚΑΣ

ΑΡΙΣΤΕΙΔΟΥ 9 - ΑΘΗΝΑ(τηλ.: 3212623 - 3213452)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

σελίδα

Σημείωμα του εκδότη 4

Νέα του τριμήνου 7

«Επισημάνσεις-Πληροφορίες-Σχόλια» των Ν.Λένον, Ε.Κατσαρού- 9
Λιώση, υπευθύνων της Ομάδας Διαρκούς Επιμόρφωσης των
Αποφοίτων της ΕΣΔΔ

«Σύγχρονες ιστορίες ελληνικής (πολιτικο)διοικητικής 11
κακοδαιμονίας» του Κώστα Παπαδημητρίου

«Ο θεσμός των Γενικών Διευθυντών» των Αριστείδη-Δημήτριου 14
Αλεξιάδη και Βασίλη Περιστέρα

«Προοπτικές εφαρμογής των αρχών του ιδιωτικού management 23
στον δημόσιο τομέα - η ελληνική περίπτωση» του Θανάση
Γιαννόπουλου

Απόψεις: «Η αφύπνιση ενός κοινωνικού θεσμού» του Μάριου 27
Κωστάκη

Η στήλη των σπουδαστών της Ε.Σ.Δ.Δ.: «ΠΟΛΕΜΩΝ- 30
Συντονισμένες Υπηρεσίες Πληροφορικής για την Τεκμηρίωση,
Διαχείρηση και Ανάδειξη της Πολιτιστικής Κληρονομιάς» της
Βασιλικής Θ.Κοσιαβέλου

Οδηγίες σχετικά με την δημοσίευση κειμένων στο περιοδικό, του 33
Θ. Γιαννόπουλου

Παράρτημα 1: Ερώτηση του βουλευτή κ.Φ.Κουβέλη

Παράρτημα 2: Απάντηση του ΥΠΕΣΔΔΑ στο ερώτημα του
βουλευτή κ.Φ.Κουβέλη

Αίτηση εγγραφής-Απογραφικό Δελτίο Αποφοίτων ΕΣΔΔ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΚΔΟΤΗ

Αγαπητοί φίλοι

1. Στις 12 Μαΐου 1998, ο βουλευτής του Συνασπισμού κ. Φώτης Κουβέλης κατέθεσε στη Βουλή, μία ερώτηση απευθυνόμενη στον Υπουργό ΕΣΔΔΑ, σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των αποφοίτων της ΕΣΔΔ και της γενικότερης πορείας του, συμπληρώνοντος πλέον 13 χρόνια, θεσμού. Το κείμενο της ερώτησης με τα υποερωτήματά του (προκειμένου να αποφευχθεί η εύκολη απάντησή της με τις συνήθεις αοριστολογίες) είχε συνταχθεί από εμάς και είχε συμφωνηθεί, με τους υπεύθυνους γι' αυτά τα θέματα, εκπροσώπους του κόμματος αυτού.

Η απάντηση του Υπουργείου δόθηκε αρχές Ιουνίου αλλά μας γνωστοποιήθηκε λίγο αργότερα. Διαβάζοντας τη, διαπιστώνει κανείς πολύ εύκολα τα εξής:

A. To Υπουργείο, που είναι υπεύθυνο για την προώθηση των διοικητικών μεταρρυθμίσεων δεν γνωρίζει (γιατί βέβαια δεν θεώρησε ποτέ απαραίτητο να το κάνει) ποιά είναι η φυσική πορεία του θεσμού, που το ίδιο πριν 13 χρόνια δημιούργησε! Αυτό αποτελεί βέβαια μια λαμπρή απόδειξη της πλήρους εφαρμογής από το Υπουργείο, των αρχών της Διοικητικής επιστήμης (*monitoring, διόρθωση* μέσω της ανάδρασης κ.λπ.) τις οποίες διδάσκουν στην Εθνική Σχολή τα στελέχη του!

B. To Υπουργείο που είναι υπεύθυνο για την προώθηση και στήριξη (έναντι των άλλων φορέων της κρατικής διοίκησης) του θεσμού, που το ίδιο δημιούργησε εποπτεύει και συντηρεί, δεν εξέδωσε επί 10ετία(!) καμία εγκύλιο, που να διευκρινίζει στους επιφυλακτικούς και απορούντες «παραδοσιακούς» συναδέλφους, τι είναι ο νέος θεσμός, ποιοί είναι οι απόφοιτοι, τι πρόκειται να κάνουν. Ούτε βέβαια διευκρινίστηκε ποτέ τι σημαίνει τοποθέτηση «παρά διευθυντή», προσυπογραφή όλων των κανονιστικών πρόξεων, «αυτοτελής» κρίση κ.λπ. Σαν να επρόκειτο οι απόφοιτοι, να ενταχθούν σε μια Διοίκηση με ορθολογική οργάνωση, άψογη τήρηση των επιστημονικών αρχών και μεθόδων, αναπτυγμένη διοικητική κουλτούρα και παράδοση δεκτικότητας σε εκσυγχρονιστικές μεταβολές. Κατά ειρωνεία (όχι της τόχης), η μόνη εγκύκλιος που εξέδωσε το Υπουργείο, για να καθοδηγήσει τις υπηρεσίες στην ορθή εφαρμογή του ειδικού

καθεστώτος των αποφοίτων (v. 1810/88 αρ. 16), ήταν εκείνη που ανακοινώνει, την υποτιθέμενη, (και προσδοκόμενη για πολλούς, αλλά πάντως σίγουρα παράνομη) κατάργηση του! Αυτό δεν παρουσιάζεται στην απάντηση του Υπουργείου αλλά αντιθέτως, εντέχνως διατυπωμένα, παρουσιάζεται να συμβαίνει το αντίθετο. Δηλαδή, ότι το Υπουργείο έδωσε οδηγίες για την εφαρμογή του v. 1810/88!!! Με την αναφορά παρακάτω του v. 2527/97 (νέου καθεστώτος), ο οποίος δεν έχει ακόμα πεδίο εφαρμογής (αφορά τους σήμερα εκπαιδευόμενους στην Εθνική Σχολή και όχι τους προηγούμενους) και της εγκυκλίου που εκδόθηκε (!) για την ενημέρωση των υπηρεσιών (όπου διευκρινίζεται ότι η ποσόστωση κατά την επιλογή προϊσταμένων θα ισχύσει από σήμερα, συμπεριλαμβάνοντας έτσι και τους υπηρετούντες) παρουσιάζεται μια περίπου ειδυλλιακή εικόνα για την κατάσταση των υπηρετούντων αποφοίτων!

Γ. Για πρώτη φορά Υπουργός (και αυτό είναι βέβαια προς τιμήν του σημερινού Υφυπουργού κ. Στ. Μπένου) διατάζει τη διεξαγωγή έρευνας, προκειμένου να καταγραφούν τα απαραίτητα στοιχεία για τους αποφοίτους (πόσοι είναι οι υπηρετούντες, πόσοι είχαν δικαίωμα κρίσης, πόσοι επιλέγησαν για προϊστάμενοι). Η έρευνα αυτή όμως, έτσι όπως δρομολογήθηκε, έχει βασικά προβλήματα και δεν θα οδηγήσει στα σωστά αποτελέσματα. Επιφυλασσόμαστε να ανακοινώσουμε περισσότερα επ' αυτού σύντομα, μόλις ολοκληρώσουμε τη δική μας έρευνα.

2. Με την ευκαιρία της ανασύνθεσης του Διοικητικού μας Συμβουλίου (αποχώρησε ο Αντώνης Θεοδώρου και ανέλαβε ο Στρατής Χατζηχαραλάμπους, ο οποίος και τον διαδέχτηκε στη θέση του ταμία) και της σχετικής παράδοσης-παραλαβής του ταμείου, διαπιστώσαμε το πολύ λυπηρό φαινόμενο της αδιαφορίας πολλών μελών για την έγκαιρη καταβολή της συνδρομής τους. Χαρακτηριστικό της κατάστασης αυτής είναι το ότι μόνο 20 μέλη (το Δ.Σ. και μερικοί άλλοι υπηρετούντες αποκλειστικά στο ΥΠΕΣΔΔΑ) έχουν καταβάλει τη συνδρομή όλου του 1998 (6.000 δρχ. συνολικά), ενώ άλλα 30 μέλη έχουν καταβάλει το πρώτο εξάμηνο. Το χειρότερο όλων όμως, είναι το απαράδεκτο φαινόμενο, ιδρυτικά μέλη(!) να χρωστούν σχεδόν το σύνολο της συνδρομής τους!!

Είναι πασιφανές, ότι η έγκαιρη καταβολή της συνδρομής δημιουργεί τους

απαραίτητους πόρους, που χρειάζεται να έχει το Δ.Σ., προκειμένου να υλοποιεί τις αποφάσεις και τα σχέδιά του. Επιπλέον, η ανευθυνότητα και η αδιαφορία συμμετοχής, έστω και με τον ελάχιστο τρόπο που είναι η καταβολή της οικονομικής εισφοράς, θεωρούμε πως είναι αρνητικά χαρακτηριστικά που δεν αρμόζουν σε έναν επιστημονικό σύλλογο. Γι' αυτό παρακαλούμε όλους τους συναδέλφους, να επιδείξουν τη δέουσα προσοχή και την ανάλογη συνέπεια, ώστε να μην αναγκαζόμαστε κάθε τόσο να υπενθυμίζουμε τα αυτονόητα. Η ανακοίνωση των ονομάτων και των οφειλομένων ποσών, που θα κάνουμε στο επόμενο τεύχος (ζεκινώντας από τα ιδρυτικά μέλη) πιστεύουμε πως θα βοηθήσει προς αυτήν την κατεύθυνση.

O ΕΚΛΟΤΗΣ

ΝΕΑ ΤΡΙΜΗΝΟΥ

Πραγματοποιήθηκαν

- Συνάντηση Δ.Σ. με Υφυπουργό ΕΣΔΔΑ κ. Σταύρο Μπένο. Anαγνώριση εκ μέρους του, του καθοριστικού ρόλου των αποφοίτων στην επίπονη διαδικασία του διοικητικού εκσυγχρονισμού. Συμφωνία μας για τακτικές συναντήσεις, τόσο με τον ίδιο τον Υφυπουργό όσο και με τους στενούς συνεργάτες του.
- Κατάθεση από τον βουλευτή του Συνασπισμού κ. Φώτη Κουβέλη ερωτήσεως (όπως είχαμε συμφωνήσει στη συνάντησή μας με τον πρόεδρο του Συνασπισμού κ. Νίκο Κωνσταντόπουλο), απευθυνόμενης προς τον Υπουργό ΕΣΔΔΑ. Τόσο το κείμενο της ερώτησης όσο και η απάντηση που δόθηκε παρατίθενται στη συνέχεια.
- Κρίσεις στο τέως Υπουργείο Εσωτερικών. Επιλέγησαν 11 διενθυντές (κανείς απόφοιτος!) και 30 τμηματάρχες (5 απόφοιτοι Β' και Γ' σειράς). Οπωσδήποτε, δεν εφαρμόστηκε ούτε ο νόμος 1810/88 (αυτοτελής κρίση) ούτε ο νέος νόμος 2527/97 (ποσοστώσεις). Η Διοίκηση έστειλε σαφές μήνυμα προς κάθε κατεύθυνση: τις εγκυκλίους που μας συμφέρουν τις εφαρμόζουμε, τις επικαλούμαστε ακόμη και αν αντιστρατεύονται το νόμο, ενώ όσες δεν μας συμφέρουν τις θεωρούμε απλές οδηγίες και δεν τις εφαρμόζουμε! Κατά το «Γιάννης κερνάει Γιάννης πίνει».
- Συνάντηση τριών μελών του Δ.Σ. (Κ. Παπαδημητρίου, Φ. Ντινάκη, Ν. Λένος) με τον υπεύθυνο για την αξιολόγηση της πορείας του προγράμματος «Κλεισθένης» κ. I. Βούλγαρη (στέλεχος της εταιρίας που κάνει την αξιολόγηση). Εκτενής και διεξοδική συζήτηση για τις μη υλοποιημένες υποχρεώσεις του Ελληνικού Κράτους, για την ελάχιστη προώθηση και αξιοποίηση των αποφοίτων και γενικότερα για τις δυνατότητες και προοπτικές του θεσμού.
- Anασύνθεση Δ.Σ. Ύστερα από την παραίτηση του Αντώνη Θεοδώρου, τόσο από τη θέση του ταμία που κατείχε όσο και από μέλος του Δ.Σ., κλήθηκε και εντάχθηκε σ' αυτό ο πρώτος αναπληρωματικός Στρατής Χατζηχαραλάμπους (Ζ' Σειράς, κοινωνικής διοίκησης, υπηρετών στο Υπουργείο Υγείας τηλ. 5235441), ο οποίος και ανέλαβε πλέον τα καθήκοντα του ταμία.

Είναι προγραμματισμένα

Στο πλαίσιο των ενεργειών του προγράμματος «Οδυσσέας Ανδρούτσος» επιδιώκουμε και περιμένουμε θετική απάντηση για να συναντηθούμε με τον Υπουργό ΕΣΔΔΑ κ. Αλ. Παπαδόπουλο, τον Υπουργό Πολιτισμού κ. Εν. Βενιζέλο, την Υπουργό Ανάπτυξης κ^α Βάσω Παπανδρέου και τον Γ. Γραμματέα Ενημέρωσης κ. I. Νικολάου.

Επιπλέον, να συναντηθούμε με τους εκπροσώπους της ΑΔΕΔΥ και άλλων συλλογικών φορέων.

Σε συνεργασία με το Σύλλογο των Σπουδαστών και το ΕΚΔΔ να δρομολογήσουμε τη διοργάνωση διημερίδας για τα θέματα μας (μέσα Δεκεμβρίου).

Η ΟΜΑΔΑ ΤΥΠΟΥ

Η ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΗΣ Ε.Σ.Δ.Δ.

Επισημάνσεις—Πληροφορίες---Σχόλια

Πιστεύοντας, ότι οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ. δεν καλούνται να διαδραματίσουν πρωτεύοντα ρόλο στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση μόνο λόγω της φοίτησής τους στη Σχολή αλλά και λόγω της επιστημονικής δραστηριότητας και των ικανοτήτων που επέδειξαν πριν από την εισαγωγή τους σ' αυτή, θεωρώντας επίσης δεδομένη τη θέλησή τους να διευρύνουν συνεχώς τις γνώσεις τους και το επιστημονικό τους πεδίο προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος αλλά και της επαγγελματικής- επιστημονικής σταδιοδρομίας τους, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε-σε αρκετούς απλώς να υπομνήσουμε-τις σημαντικότερες, κατά τη γνώμη μας, υπάρχουσες δυνατότητες διεύρυνσης του γνωστικού τους πεδίου και βελτίωσης των θεωρητικών και τεχνικών δεξιοτήτων τους:

Κύκλοι επιμορφωτικών σεμιναρίων του E.I.P.A.(European Institut of Public Administration—Maastricht Ολλανδίας).

Μέσω επιστολής είναι δυνατόν να ζητηθεί το ετήσιο ενημερωτικό έντυπο του Ινστιτούτου.

(E.I.P.A.-P.O. Box 1229,
6201 BE Maastricht

The Netherlands
τηλ. 0031-43-3296222
fax: 0031-43-3296296

Website: <http://www.eipa.nl>

Πληροφορίες σχετικά με:

-δραστηριότητες: κα W.Veenman
-δημοσιεύσεις-έντυπα: κα V. Deckmyn).

Υποτροφίες Επιστημονικού Προγράμματος Ν.Α.Τ.Ο., οι οποίες προκηρύσσονται περί τον Ιανουάριο κάθε έτους και αφορούν σε μεταπτυχιακές σπουδές και έρευνα θεωρητικών και θετικών επιστημών.

Πληροφορίες-Έντυπα:

Διεύθυνση Διεθνών Οικονομικών Οργανισμών του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας—Κορνάρου 1 και Ερμού—Τ.Κ. 10563—Γραφείο 512 —ώρες: 11:30-14:00—τηλ. 3286312-5.

Μεταπτυχιακά προγράμματα υποτροφιών του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών(I.K.Y.)

Η προκήρυξη διενεργείται περί τον Ιανουάριο κάθε έτους.

Οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να απενθύνθούν απενθείας στο I.K.Y.(Ανσικράτονς 14-10558-Αθήνα-τηλ.3254385-9-fax:3221863) για κάθε πληροφορία και παραλαβή ή αποστολή του σχετικού εντύπου-ώρες: 12:00-14:00).

Επιμορφωτικά σεμινάρια Πληροφορικής του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης(Ι.Ν.Ε.Π.)του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Πραγματοποιούνται ανά τρίμηνο κάθε έτος.

Πληροφορίες-πρόγραμμα-έντυπα:

ΙΝ.ΕΠ.-Γραμματεία Τμήματος Πληροφορικής-Πειραιώς 211&Θράκης 2, 17778, Ταύρος—
τηλ. 3496277, 3496305, 3496306-fax: 3428049.

Φοίτηση στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας για την απόκτηση πτυχίου Υγεινολόγου ή Διοικητικού Διευθυντή Νοσοκομείου.

Η προκήρυξη των θέσεων διενεργείται περί τον Ιούνιο κάθε έτους.

Πληροφορίες-έντυπα:

Γραμματεία της Σχολής-Λεωφ. Αλεξάνδρας 196-11521-Αθήνα-
τηλ. 6460658, 6452169, 6425910-ώρες: 09:00-14:00.

Χορήγηση υποτροφιών της Βρεττανικής Σχολής Αθηνών που θα καλύπτουν τα έξοδα(τουλάχιστον 500 p./μήνα) σύντομων επισκέψεων(έως 3 μηνών) στην Μεγάλη Βρετανία για ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα μελέτης ή έρευνας σε τομείς δραστηριότητας της Σχολής.

Οι υποτροφίες θα χορηγηθούν για το Ακαδημαϊκό Έτος Οκτωβρίου 1999-Σεπτεμβρίου 2000.

Οι σχετικές αιτήσεις θα πρέπει να υποβληθούν μέχρι την 27^η Νοεμβρίου 1998 στη Βρετανική Σχολή Αθηνών.

Οι ενδιαφερόμενοι για περισσότερες πληροφορίες θα πρέπει να επικοινωνούν με την Γραμματέα της Σχολής στο τηλέφωνο 7292146 ή 7210974(Δευτέρα-Παρασκευή, 9π.μ.-1μ.μ.)

Η Ομάδα Διαρκούς Επιμόρφωσης μέσω και του Δ.Σ. της Ένωσης Αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ., και κατόπιν σχετικών προτάσεων που υπάρχουν και θα υπάρξουν, ευχόμαστε, και στο μέλλον, από απόφοιτους της Ε.Σ.Δ.Δ., θα παρουσιάσει και θα προτείνει συγκεκριμένο σχέδιο δράσης για την οργάνωση και λειτουργία επιμορφωτικών σεμιναρίων για τους αποφοίτους της Σχολής, με βάση πάντα τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες του Κράτους και κυρίως της κοινωνίας για την ορθολογική, σύγχρονη και αποδοτική άσκηση του διοικητικού έργου και την υιοθέτηση ενός νέου "ύφους" στη χάραξη Δημόσιας Πολιτικής.

Οι υπεύθυνοι της Ομάδας για την Διαρκή Επιμόρφωση των Αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ.

N. Λένος

Ιστορικός-Αρχαιολόγος

Διοικητ.υπάλληλος του ΥΠ.ΠΟ.

Απόφοιτος Ε.Σ.Δ.Δ.

E. Κατσαρός-Λιώσης

Ιστορικός-Αρχαιολόγος

Διοικητ.υπάλληλος του ΥΠ.ΠΟ.

Απόφ.Ε.Σ.Δ.Δ.-Μορφωτικός Ακόλουθος

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΙΣΤΟΡΙΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ (ΠΟΛΙΤΙΚΟ) ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΚΑΚΟΔΑΙΜΟΝΙΑΣ¹

Του Κ. Παπαδημητρίου

Με αφορμή τη διεξαγωγή του 12ου εισαγωγικού διαγωνισμού της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, στον οποίο έλαβαν μέρος 1,200 περίπου υποψήφιοι, διεκδικώντας τις 180 θέσεις που οδηγούν στη δεύτερη φάση που διεξάγεται τώρα, μπορεί να κάνει κανείς έναν απολογισμό της 13άρχοντς, πλέον, λειτουργίας του θεσμού και να εξαγάγει ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα για την Ελληνική πολιτικοικητική «κακοδαιμονία».

Από τη δεκαετία του 1950 (Έκθεση Βαβαρέσσου) αλλά προπαντός από την δεκαετία του 1960 (Έκθεση Langrod, εμπειρογνώμονα του ΟΟΣΑ, σταλμένου τότε στην αναπτυσσόμενη Ελλάδα) είχαν επισημανθεί τα καίρια προβλήματα δυσλειτουργίας της κρατικής μηχανής: α) η αναζιοκρατία, τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά την σταδιοδρομία (εξέλιξη στην ιεραρχική κλίμακα) των δημοσίων υπαλλήλων και β) η έλλειψη ειδικευμένων στελεχών σε θέματα διοίκησης.

Εκτοτε, οι ίδιες επισημάνσεις επαναλήφθηκαν από πολλούς άλλους και έγιναν προσπάθειες αντιμετώπισης αυτής της προβληματικής κατάστασης, χωρίς όμως επιτυχία. Η πιο φιλόδοξη, μακρόπονη και συστηματική προσπάθεια ξεκίνησε από την Κυβέρνηση της «αλλαγής», με το ν. 1388/83.

Με το νόμο αυτόν, που σημειωτέον ψηφίστηκε ομόφωνα(!) (από το ΠΑΣΟΚ, τη Νέα Δημοκρατία και ΚΚΕ), ιδρύθηκε το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, με υπηρεσιακές μονάδες του την Εθνική Σχολή Δημ. Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (ΙΔΕ) και σκοπό την «....δημιουργία στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, κεντρικής και αποκεντρωμένης, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των ΝΠΔΔ, που να διαθέτουν ειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και νέο πνεύμα προσέγγισης των προβλημάτων, ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στον εκδημοκρατισμό και τον εκσυγχρονισμό των μέσων και μεθόδων διοίκησης».

Η Εθνική Σχολή Δημ. Διοίκησης συνεπώς, κατά το πρότυπο της περίφημης Γαλλικής ENA, ανέλαβε να βρει (προκηρύσσοντας και διενεργώντας το σχετικό διαγωνισμό), τους νέους εκείνους επιστήμονες, οι οποίοι με την κατάλληλη, εξειδικευμένη διοικητική εκπαίδευση, θα ενταχθούν στο δημοσιοϋπαλληλικό σώμα, θα αναδειχθούν σύντομα σε στελέχη (προϊστάμενοι τμημάτων, διευθύνσεων και γενικοί διευθυντές), και θα πάρουν στα χέρια τους τις δρομολογηθείσες, εκσυγχρονιστικές μεταρρυθμίσεις. Για να επιτευχθούν όλα αυτά, εκδόθηκε και ο νόμος 1810/88, που προέβλεψε ιδιαίτερο καθεστώς και ταχεία εξέλιξη για τους αποφοίτους της Σχολής.

Πράγματι, η Σχολή άρχισε να λειτουργεί το 1985 και μέχρι σήμερα διενήργησε 11 εισαγωγικούς διαγωνισμούς (ο φετινός είναι ο 12ος -ο αδιάβλητος και αμερόληπτος χαρακτήρας των οποίων αναγνωρίζεται απ' όλους! Σήμερα έχουν πλέον αποφοιτήσει 470 περίπου άτομα, ύστερα από μια επίπονη 27μηνη εκπαίδευτική διαδικασία τόσο θεωρητική (σε θέματα διοικητικής επιστήμης, δημοσίου δικαίου, διοίκησης προσωπικού, ανάλυσης δημόσιας πολιτικής, προγραμματισμού, δημοσιονομικών, περιφερειακής ανάπτυξης, πληροφορικής, Διεθνών και Ευρωπαϊκών οργανισμών, στατιστικής, πολιτιστικής πολιτικής κλπ.) όσο και πρακτική (στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης), η οποία ολοκληρώνεται με την εκπόνηση και την επιτυχή υποστήριξη

¹ Το συγκεκριμένο άρθρο πρόκειται να αναδημοσιευθεί στο προσεχές τέυχος του περιοδικού «ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ»

διπλωματικής εργασίας. Το οικονομικό κόστος όλης αυτής της προσπάθειας, είναι βέβαια αρκετά σημαντικό (11.500.000 δραχμές για κάθε έναν απόφοιτο, ανακοινώθηκε σε δημερίδα όπου γιορτάστηκαν τα 10 χρόνια του θεσμού) και καλύπτεται από εθνικούς (κατά 20-25%) όσο και από κοινοτικούς πόρους (κατά 75-80%).

Σήμερα λοιπόν, στην συνεχιζόμενη προσπάθεια εκσυγχρονισμού του, το Ελληνικό κράτος διαθέτει για πρώτη φορά (!) ένα σοβαρό στελεγιακό δυναμικό (470 περίπου απόφοιτοι), ειδικευμένο επαρκώς (249 γενικής διοίκησης, 54 τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής ανάπτυξης, 40 κοινωνικής διοίκησης, 14 μορφωτικούς ακολούθους, 63 εμπορικούς ακολούθους, 31 ακολούθους τύπου κλπ.), εκπαιδευμένο κατάλληλα στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης, που προσδοκά να συμβάλλει αποφασιστικά και αποτελεσματικά στη νέα, φιλόδοξη μεταρρυθμιστική προσπάθεια, ενόψει μάλιστα της ένταξής μας στην ONE και ενός, διαρκώς μεταβαλλόμενου και ανταγωνιστικού, διεθνούς περιβάλλοντος.

Με αυτά τα δεδομένα, οποιοσδήποτε καλόπιστος πολίτης αυτής της χώρας, περιμένει οι συνεχώς εξαγγελλόμενες και πομπωδώς προβαλλόμενες «τομές» και «μεταρρυθμίσεις» στην κρατική μηχανή να στηριχθούν, να υλοποιηθούν και να προωθηθούν από τα νέα αυτά στελέχη που προορίζονται και εκπαιδεύονται ακριβώς γι' αυτό το ρόλο.

Ατυχώς όμως(!) στη χώρα μας πρέπει να δίνουμε μάχη και για το AYTONOHTO!!! Όχι μόνο δεν αξιοποιούνται οι απόφοιτοι αλλά αντίθετα, είναι και παραμένουν παραγκωνισμένοι, αναζητώντας μέσα από άκαρπες διαπραγματεύσεις και ατέλειωτες δικαστικές διαδικασίες να κάνουν την εργασία εκείνη, για την οποία η ίδια η πολιτεία τους εκπαίδευσε!

Πιο συγκεκριμένα, σήμερα, μόνο 30 απόφοιτοι κατέχουν θέσεις προϊσταμένων τμημάτων ή διευθύνσεων, αντί των 300 περίπου που μια φυσιολογική (και νόμιμη) εξέλιξη των πραγμάτων θα δημιουργούσε.

Ενας στους τέσσερις του τμήματος τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής ανάπτυξης, που διορίζονται στο Υπουργείο Εσωτερικών τοποθετείται σε διεύθυνση άσχετη με την ειδική εκπαίδευσή του. Από τους υπόλοιπους, η πλειονότης χρησιμοποιείται σε καθήκοντα ρουτίνας και όχι επιτελικά. Το ίδιο γίνεται και με την πλειοψηφία των αποφοίτων του τμήματος γενικής διοίκησης. Οι μορφωτικοί ακόλουθοι άλλοι στο Υπουργείο Πολιτισμού άλλοι στο Υπουργείο Εξωτερικών, κανένας όμως σε Πρεσβεία μας στο εξωτερικό, χρησιμοποιούνται σε καθήκοντα απλού διοικητικού υπαλλήλου, χωρίς ειδίκευση. Οι απόφοιτοι κοινοτικής κατεύθυνσης δεν χρησιμοποιούνται σε θέματα σχετικά με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ενώ οι απόφοιτοι της κοινωνικής διοίκησης που διορίστηκαν σε ασφαλιστικά ταμεία και οργανισμούς αντιμετώπισαν ανοιχτά εχθρική συμπεριφορά. Μόνο οι εμπορικοί ακόλουθοι έχουν μια ομαλή εξέλιξη και αξιοποίηση, χάρις όμως στις σχετικές πιέσεις του αρμόδιου Επιτρόπου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Γενικότερα, οι απόφοιτοι προσέκρουσαν στη συντεχνιακή και ισοπεδωτική νοοτροπία των άλλων υπαλλήλων, οι οποίοι ποτέ δεν βλέπουν με καλή διάθεση, κάποιον που ζεχωρίζει με τις γνώσεις, την ικανότητά του στην αποτελεσματική διεκπεραίωση των εργασιών και γενικά την αξία του. Οι πολιτικοί, παρότι κόπτονται (και εξακολουθούν ακόμη και σήμερα να το κάνουν) για την τεράστια σημασία του θεσμού, ποτέ δεν θέλησαν να τον υπερασπιστούν και να τον προωθήσουν αποφασιστικά, αναλαμβάνοντας το σχετικό κόστος που τους δημιουργεί η διαφορά ψήφων (από τη μια μεριά οι κομματικά ελεγχόμενοι και συντεχνιακά κινούμενοι σύλλογοι των χιλιάδων υπαλλήλων παραδοσιακού τύπου, από την άλλη οι 470, σήμερα, απόφοιτοι). Η κοινωνία των πολιτών

είναι ακόμα πολύ αδύναμη, ώστε να μπορέσει να επιβάλλει τις αξίες εκείνες, σύμφωνα με τις οποίες αναδείχθηκαν και τις οποίες εκφράζουν οι απόφοιτοι (υπεύθυνη και αποδοτική εργασία, ειδικευμένη και σύγχρονη γνώση, συνεχής εγρήγορση και προσαρμογή στα νέα δεδομένα του διεθνούς περιβάλλοντος).

Εποι, ο νόμος που προσδιόριζε το ειδικό καθεστώς ταχείας εξέλιξης των αποφοίτων, ανάλογα με τις διαθέσεις της κάθε υπηρεσίας, είτε εφαρμόστηκε πλημμελώς (π.χ. Υπουργείο Πολιτισμού) είτε για λίγο διάστημα (π.χ. Υπ. Εσωτερικών) είτε ως προς ορισμένες διατάξεις του (π.χ. Υπουργείο Οικονομικών), γενικά όμως καταστρατηγήθηκε, οδηγώντας πλήθος αποφοίτων στην αναζήτηση δικαστικής προστασίας. Χαρακτηριστικό της έντασης της διαμάχης, είναι ότι αυτή τη στιγμή βρίσκονται σε εξέλιξη ανακρίσεις, σε βάρος ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών ορισμένων υπηρεσιών για παράβαση καθήκοντος, ενώ αναμένεται η εκδίκαση σε β' βαθμό, στο Συμβούλιο της Επικρατείας, πολλών υποθέσεων στις οποίες οι απόφοιτοι δικαιώθηκαν στον α' βαθμό. Και μπορεί να φανταστεί εύκολα κανείς, πόσο δυσάρεστα νοιώθει οποιοσδήποτε απόφοιτος αναγκάζεται εκ των πραγμάτων, να μηνύσει συνάδελφό του (το χειρότερο) ή να προσφέρει στα Διοικ. Δικαστήρια στρεφόμενος κατά της υπηρεσίας του.

Επιστέγασμα της υποκριτικής αυτής τακτικής, των εκπροσώπων του Ελληνικού κράτους, είναι η ψήφιση, πέρυσι, του ν. 2527/97, με τον οποίο, φαινομενικά επιτυγχάνεται η προώθηση των αποφοίτων, στην πραγματικότητα όμως και ύστερα από μια πιο προσεκτική ανάγνωση, σε συνάρτηση και με τα προβλεπόμενα στον υπό ψήφιση νέο Δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, (παγιοποίηση της ιεραρχίας με προνομιακή κατάταξη των σήμερα υπηρετούντων προϊσταμένων), υποβαθμίζονται οι απόφοιτοι στη θέση του απλού, διοικητικού υπαλλήλου, που κάλλιστα μπορεί να μείνει έτσι σε όλη του τη «σταδιοδρομία»!!! Η διατυπωνισθείσα εξάλλου ποσόστωση (10% των θέσεων διευθυντών και 20% των τμηματαρχών) υπέρ των αποφοίτων, που κατά την εγκύλιο διαταγή του Υπουργού ΕΣΔΔΑ θα εφαρμοζόταν και για τους υπηρετούντες, καταρρίφθηκε εντός δριών, αφού στις διεξαχθείσες κρίσεις του τέως Υπουργείου Εσωτερικών, κανείς απόφοιτος δεν επιλέχθηκε για διευθυντής (επί 11 επιλεγέντων) και μόνο 5 για τμηματάρχες (επί 30 επιλεγέντων), αναδεικνύοντας έτσι άλλη μια φορά το μέγεθος της πολιτικοδιοικητικής μας υποκρισίας (ο Υπουργός ΕΣΔΔΑ, που εξέδωσε τη σχετική εγκύλιο για την εφαρμογή των ποσοστώσεων, προϊσταται του Υπουργείου που δεν τις εφήρμισε!!!).

Παρ' όλα αυτά το Κράτος μας, που θέλει να είναι σοβαρό, διεξάγει αυτές τις μέρες τον 12ο εισαγωγικό διαγωνισμό, υποσχόμενο σε μερικές εκατοντάδες νέους επιστήμονες (μεταξύ των οποίων 1 στους 4 με μεταπτυχιακό δίπλωμα) μια λαμπρή σταδιοδρομία στη Δημόσια Διοίκηση, την ίδια ώρα που χωρίς να αξιοποιεί αυτούς που έχει, σπεύδει να αναζητήσει managers από τον ιδιωτικό τομέα (έκθεση Σπράου και δηλώσεις Κυβερνητικών στελεχών). Είπατε τίποτα!!!

Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

*Των: Αλεξιάδη Αριστείδη-Δημήτριου
Διδάκτορα Νομικού Τμήματος Α.Π.Θ.
Διοικητικού Δ/ντη Α' Γενικού Νοσοκομείου
Θεσ/νικης
“Άγιος Παύλος”*

*Περιστέρα Βασίλη
Απόφοιτου Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης
Προϊστάμενο Διοικητικής Στήριξης στο
Περιφερειακό Ινστιτούτο Εισαγωγικής Διοικητικής
Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης*

Eισαγωγή

Στο παρόν άρθρο γίνεται προσπάθεια προσέγγισης των θεσμού των Γενικών Διευθυντών και των σημαντικού ρόλου που αυτός καλείται να επιτελέσει μέσα στο διοικητικό σύστημα. Πιό συγκεκριμένα αφού γίνει (A) μια σύντομη ιστορική αναδρομή από την εποχή της πρώτης εφαρμογής του θεσμού (1930) μέχρι σήμερα, (B) θα εξετάσουμε την επίπτωση του θεσμού στην αποτελεσματικότερη άσκηση του management στη δημόσια διοίκηση, (C) την ιδιαίτερα σημαντική θέση των Γενικών Διευθύνσεων στον επικοινωνιακό χάρτη της διοίκησης και (D) την συνεισφορά του θεσμού στην ενίσχυση του διοικητικού συστήματος.

A. Ιστορική εξέλιξη του θεσμού - Νομοθετικό πλαίσιο

Ο θεσμός των Γενικού Διευθυντή εφαρμόστηκε αρχικά επί κυβερνήσεως Ελ. Βενιζέλου το έτος 1930. Στη συνέχεια ο θεσμός νιοθετήθηκε και από τα μεταγενέστερα Συντάγματα, ενώ το Σύνταγμα του 1952 στο άρθρο 101 παρ. 4 δεν εξαιρούσε της μονιμότητας τους Γεν. Διευθυντές των Υπουργείων. Όμως με την διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 21 του ΝΔ 3768/1957 οι θέσεις αυτές άλλαξαν νομικό καθεστώς. Συνεπώς κάθε θέση Γεν. Διευθυντή που εκκενούτο λόγω αποχώρησης από συμπλήρωση 35ετίας μετατρέπονταν αυτοδικαίως σε θέση με θητεία.¹

Λίγο αργότερα το έτος 1964 με το ΝΔ 4352/1964 οι θέσεις των Γεν. Διευθυντών και των αναπληρωματικών Γενικών Διευθυντών μετετράπησαν από μόνιμες σε θέσεις επί θητεία, ενώ στη συνέχεια με την διάταξη του άρθρου 4 του Ν.4555/1966 όλοι οι υπηρετούντες με θητεία Γενικοί Διευθυντές, κατέστησαν και πάλι μόνιμοι υπάλληλοι στις θέσεις αυτές, ενώ μειώθηκε ο χρόνος προαγωγής τους από τέσσερα σε δύο χρόνια.²

¹ - Α. Τάχου. Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο σελ. 172 & επ.
- Α. Τάχου. Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο. 1996 σελ. 599 & επ.
- ΣτΕ 2325/1966
- Ε. Σπηλιωτόπουλου. Βασικοί θεσμοί του Δημοσιούπαλληλικού Δικαίου, 1984 σελ. 26 & επ.
- Α-Δ. Αλεξιάδη. Το πρόβλημα της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, Διδακτορική Διατριβή, 1994, σελ. 102 & επ.
- Γ. Παπαχατζή Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου, 1983, σελ. 388 & επ.
² - Δ. Αθανασοπούλου. Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα, σελ. 163 & 275

Ακολούθως η δικτατορία προχώρησε στην άρση της μονιμότητας του θεσμού του Γενικού Διευθυντή και με την ΚΒ' /1967 Συντακτική Πράξη όρισε μετακλητούς Γενικούς Διευθυντές. Μετά την μεταπολίτευση έγινε μια προσπάθεια από την τότε Κυβέρνηση να λειτουργήσει ο θεσμός αυτός με μετακλητούς υπαλλήλους, για λόγους ευνόητους, πλην όμως το πολιτικό πείραμα απέτυχε.

Στη συνέχεια με το Ν. 51/1975 θεσπίσθηκε η θέση του αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή η οποία παρενεβλήθει μεταξύ της θέσης του Γενικού Διευθυντή ή ου βαθμού και του 2ου βαθμού της δωδεκάβαθμου κλίμακας του Ν.1811/1951 και είχαν ως έργο τους, αφ' ενός μεν να βοηθούν τους Γενικούς Διευθυντές και αφ' ετέρου να προϊστανται υπηρεσιών αποτελουμένων από υπηρεσιακές μονάδες επιπέδου διευθύνσεως και ανεξαρτήτων τμημάτων ή γραφείων.

Το έτος 1982 η τότε Κυβέρνηση υπέβαλε στην Βουλή προς συζήτηση και στην συνέχεια ψήφισε το Ν. 1232/1982 με το οποίο κατήργησε το θεσμό των Γεν. Διευθυντών και των αναπληρωτών Γεν. Διευθυντών. Τόση ήταν η πολιτική αντιπάθεια κατά του θεσμού αυτού εκ μέρους των τότε κυβερνώντων που ο κυβερνητικός εκπρόσωπος μιλώντας τότε στην Βουλή υποστήριξε ότι: "...με την κατάργηση των περιττών βαθμίδων της Γενικής Διεύθυνσης και των Αναπληρωτών, όπως ζέρετε τις περισσότερες φορές, κύριοι συνάδελφοι, η σύσταση αυτών των βαθμίδων έγινε για λόγους άσχετους με τις αρμοδιότητές τους και το υπηρεσιακό συμφέρον. Εμείς πιστεύουμε, ότι απλουστεύεται η διοικητική πυραμίδα και υλοποιείται η κάθετη αποκέντρωση που δεν κατόρθωσε δυστυχώς να γίνει αντιληπτή από την παράταξή σας και έτσι αξιοποιούνται οι λοιποί υπάλληλοι και ιδιαίτερα οι διευθυντές και οι τμηματάρχες που μέχρι σήμερα όπως ζέρετε τους θεωρούσαν νεροκουβαλητές, γιατί οι μεν πρώτοι, οι διευθυντές, υπέγραφαν έγγραφα δευτερεύοντας σημασίας - και έχω σωρεία από τέτοια έγγραφα - οι δε τμηματάρχες υπέγραφαν έγγραφα για το αρχείο.

Κύριοι συνάδελφοι, το νομοσχέδιο, όπως σας είπα, αποτελεί το πρώτο βήμα για την κατάργηση της γραφειοκρατίας και η πιο πάνω ρύθμιση που γίνεται, αποτελεί την απαρχή του πλέγματος των αντιγραφειοκρατικών μέτρων που περιλαμβάνονται ειδικότερα στην εισηγητική έκθεση..."

"...Αλλά όμως για να αυξήσουν την γραφειοκρατία, για να ελέγξουν την κρατική μηχανή δυστυχώς, κύριοι συνάδελφοι, και αυτή την παρανομία έκαναν με αυτούς τους αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές ώστε με την παρεμβολή τους αυτή αποκλείστηκε η κρίση τόσων άξιων Διευθυντών που υπήρχαν για να πάρουν το βαθμό του Γενικού Διευθυντή. Είναι ο γνωστός Νόμος 51/1975 ..." ³ (Αγ. Κοντσόγιωργας Υπ. Προεδρίας).

Ετσι, το λάθος της καταργήσεως του θεσμού αυτού ήρθε ο Ν. 1558/1985 και με μεταμέλεια για το λάθος του Ν.1232/1982 προσπάθησε να το διορθώσει με την πραγματοποίηση όμως δύο νέων λαθών. Ο εν λόγω Νόμος αποτελεί μια σειρά μετανοιών και ομολογιών.

Με το Νόμο του 1985 επαναβίωσε και πάλι ο τόσο κατηγορηθείς θεσμός του Γενικού Διευθυντή αλλά την φορά αυτή με νέο πρόσωπο ή καλύτερα όπως θα λέγαμε με δύο νέα πρόσωπα. Κατ' αρχήν με τον Νόμο αυτόν καθιερώθηκε η θέση του Ειδικού Γραμματέα του Υπουργείου μια θέση εκτός, φυσικά, της υπαλληλικής iεραρχίας η οποία καταλαμβάνεται, από εξωσυνηρεσιακό πολιτικό πρόσωπο, έμπιστο της, εκάστοτε, Κυβέρνησης. Στην πραγματικότητα υποκαθιστά τον καταργηθέντα Γενικό Διευθυντή. Με τον τρόπο αυτόν αυξήθηκαν τα πολιτικά πρόσωπα στην ηγεσία του Υπουργείου από δύο που ήταν σε τρία, δηλαδή Υπουργός, Γενικός Γραμματέας και Ειδικός Γραμματέας.

³ Πρακτικά Βουλής. Συνεδρίαση 24/2/1986 σελ. 4402 & επ..

Στην συνέχεια με τον Ν. 1586/1986 για το βαθμολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων καθιερώθηκε και η θέση του Συντονιστή Διοίκησης με έργο του τον σχεδιασμό και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων για την εφαρμογή της Κυβερνητικής πολιτικής.

Τόσο ο θεσμός του Ειδικού Γραμματέα όσο και ο θεσμός του Συντονισμού Διοίκησης επικρίθηκαν έντονα διότι στην ουσία υποκαθιστούν τον καταργηθέντα θεσμό του Γενικού και Αναπληρωτού Γενικού Διευθυντή με άλλη επωνυμία και με τον τρόπο αυτό ελέγχεται κομματικά καλύτερα η δημόσια διοίκηση με τα πρόσωπα αυτά, αφού αυτά επιλέγονται από την Κυβέρνηση και είναι οι έμπιστοι άνθρωποι της μέσα στην κρατική μηχανή.⁴

Οκτώ χρόνια μετά την κατάργηση του θεσμού του Γενικού Διευθυντή ήταν αρκετά για να αποδείξουν την χρησιμότητα αλλά και την αναγκαιότητα του θεσμού αυτού για την συνεχώς ολισθαίνουσα τα τελευταία χρόνια δημόσια διοίκηση. Φάνηκε δηλαδή αυτό που πολλοί υποστήριζαν ότι δεν είναι δυνατόν να λειτουργήσει ένα ολόκληρο σώμα χωρίς τους φυσικούς του ηγήτορες. Αποκαλύφθηκε επίσης πόσο απέτυχε η προσπάθεια της εκάστοτε πολιτικής εξουσίας να τοποθετήσει στην ηγεσία της δημόσιας διοίκησης πρόσωπα ξένα προς αυτήν. Έτσι λοιπόν άρχισαν να ακούγονται τον τελευταίο καιρό τόσο από διάφορους φορείς όσο και από την ίδια την “δημοσιοϋπαλληλική τάξη”, απόψεις για επαναφορά του θεσμού του Γενικού Διευθυντή. Μάλιστα και η συσταθείσα από την οικουμενική κυβέρνηση του Ξ. Ζολώτα Επιτροπή των Οικονομιών, στην υποβληθείσα έκθεσή της, μεταξύ των προτάσεων της για την ανόρθωση της Ελληνικής οικονομίας και για την βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης ζήτησε την επαναφορά του θεσμού του Γενικού Διευθυντή.

Κατόπιν αυτού και μετά την πολιτική αλλαγή στην χώρα μας τον Απρίλιο του 1990, η τότε κυβέρνηση έφερε ενώπιον της Βουλής προς συζήτηση και ψήφιση σχεδίο Νόμου για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη. Έτσι ο νέος Ν. 1892/1990 με το άρθρο 78 αυτού επανέφερε σε ισχύ το θεσμό μόνο του Γενικού Διευθυντή όχι όμως και του Αναπληρωτή. Η κατάληψη των θέσεων αυτών γίνεται από μόνιμους υπαλλήλους της ΠΕ κατηγορίας μετά από κρίση και πρόταση ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου, ειδικά συσταθέντος προς αυτό το σκοπό. Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση του οικείου Υπουργού και για θητεία τριών ετών, η οποία μπορεί να ανανεωθεί το πολύ άλλες δύο φορές με απόφαση του ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου.⁵

Η διάταξη αυτή στη συνέχεια παρέμενε σε ισχύ και με τη διάταξη του άρθρου 36 του Ν. 2190/1994.

B. Αποτελεσματικότερη άσκηση του management σ' όλα τα επίπεδα (προγραμματισμός, οργάνωση, διεύθυνση, έλεγχος)

Τα θετικά αποτελέσματα τα οποία επέφερε μέχρι σήμερα η εφαρμογή του management στον ιδιωτικό τομέα, οδήγησαν πολλούς στην άποψη ότι μια προσεκτική εφαρμογή του στο δημόσιο τομέα θα ήταν δυνατόν να ανατρέψει το αρνητικό κλίμα το οποίο επικρατεί σήμερα στη δημόσια διοίκηση.

⁴ Δ. Αθανασόπουλου (2) σελ. 276 & επ.

⁵ Α-Δ. Αλεξιάδη (1) σελ. 110 & επ.

Tí eίναι όμως το management περί του οποίου ομιλούμε; Πρόκειται για μια δραστηριότητα με την οποία ολοκληρώνεται ένα συγκεκριμένο έργο μέσω άλλων ανθρώπων⁶. Πέντε είναι οι βασικές λειτουργίες αυτού:

a. Ο προγραμματισμός ο οποίος αναφέρεται στην ικανότητα του μάνατζερ να κάνει προβλέψεις για το μέλλον και να τακτοποιεί το πρόγραμμα λειτουργίας. Ο προγραμματισμός περιλαμβάνει τέσσερεις φάσεις:

1η φάση : την στοχοθεσία κατά την οποία τα διοικητικά στελέχη, με την καθοδήγηση του Γενικού Διευθυντή, θέτουν τους στόχους για το επόμενο χρονικό διάστημα.

2η φάση : υποβάλλονται από τα στελέχη της υπηρεσίας οι προτάσεις που αναφέρονται στο περιβάλλον μέσα στο οποίο θα αναπτυχθούν οι στόχοι δηλ. γεγονότα ή ενέργειες που είναι δυνατόν να επηρέασουν την επίτευξη των στόχου.

3η φάση : γίνεται η επιλογή της καλύτερης δυνατής λύσης η οποία θα συμβάλλει στην υλοποίηση των στόχων.

4η φάση : πραγματοποιείται η εφαρμογή του προγράμματος και η αξιολόγηση αυτού.

B. Η οργάνωση η οποία αναφέρεται στο έργο του μάνατζερ να κάνει προβλέψεις για το μέλλον και να τακτοποιεί το πρόγραμμα λειτουργίας με την εφαρμογή ενός πλήρους οργανογράμματος της υπηρεσίας στο οποίο εμφανίζεται η τυπική οργάνωση αυτής όχι όμως και η άτυπη οργάνωση. Εξάλλου η οργάνωση προϋποθέτει :

a. Τον καθορισμό των λειτουργιών της υπηρεσίας.

β. Τον προσδιορισμό της ειδικότητας των στελεχών στα οποία θα ανατεθούν οι κατά κλάδους και κατηγορίες ειδικότητες.

γ. Την πρόβλεψη εκχώρησης στα στελέχη αυτά εξουσίας και καταλογισμού ευθύνης και

δ. Τον καθορισμό σχέσεων που πρέπει να υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων λειτουργιών και προσώπων.

G. Η διεύθυνση η οποία αναφέρεται στο έργο του μάνατζερ να προτρέπει και να καθοδηγεί το προσωπικό της υπηρεσίας στην άσκηση των καθηκόντων του. Παράλληλα η λειτουργία της διεύθυνσης δίνει την δυνατότητα στο ηγετικό στέλεχος της υπηρεσίας δηλ. στον Γενικό Διευθυντή να αναπτύξει την προσωπικότητά του αλλά και τις ικανότητες του επ' αφελεία της υπηρεσίας και των στελεχών αυτής, αφού ο Γενικός Διευθυντής έχει στην διάθεσή του από τον κανονισμό της υπηρεσίας ένα σύνολο αποφασιστικών αρμοδιοτήτων ικανών να τον καταστήσουν αξιόλογο παράγοντα της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας.

D. Ο συντονισμός ο οποίος αναφέρεται στην ικανότητα του μάνατζερ να σχεδιάζει και να συσχετίζει όλες τις δραστηριότητες στην υπηρεσία με απώτερο σκοπό την ορθολογική λειτουργία αυτής, αλλά και παράλληλα, διαμέσου του συντονισμού των λειτουργιών, να επιλύει τα εκάστοτε αναφυόμενα προβλήματα τόσο μεταξύ των διοικητικών στελεχών όσο και μεταξύ των διαφόρων λειτουργιών.

E. Ο έλεγχος ο οποίος αποβλέπει στην εξέταση όλων των δεδομένων για να διαπιστωθεί εαν όλα γίνονται σύμφωνα με τις οδηγίες και τον κανονισμό της υπηρεσίας.

⁶ - K. Τζωρτζάκη - Αλ. Τζωρτζάκη. Οργάνωση κ διοίκηση- Μάνατζμεντ. Σελ. 35&επ.

- Σ. Καραγιάννη. Οργάνωση κ διοίκηση σελ. 47 & επ.

- Allen L.A. Management and organization. McGraw - Hill Book Company New York 1988 σελ. 18.

- Brech EFL - Management its nature and significance London 1987 σελ. 15

- Blanchard K. and S. Johnson : Tha one minute manager . Morrow 1987 σελ. 18

- X. Κανελλόπουλου-Ε. Κατσιούλα. Μάνατζμεντ-Αποτελεσματική Διοίκηση.1980.Σελ.25&επ.

Επίσης ο έλεγχος είναι αναγκαίος α) για να προλάβει προβλήματα, β) για να αναπροσαρμόσει προγράμματα και γ) για να πάρει διορθωτικά μέτρα εκεί όπου χρειάζεται. Εξ' άλλου ο έλεγχος για να είναι αποτελεσματικός θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη τον το κόστος, να είναι αποδεκτός από εκείνους στους οποίους απενθύνεται και τέλος να είναι κατάλληλος.

Ο έλεγχος είναι μια συνεχόμενη διαδικασία και περιλαμβάνει τρία στάδια: α) τον καθορισμό των προτύπων, β) την σύγκριση αυτών που πραγματοποίησαμε με αυτά που αναμέναμε και γ) την ενίσχυση των επιτυχιών και την διόρθωση των μειονεκτημάτων.

Εξ' όσων αναλύθηκαν ανωτέρω καθίσταται φανερό ότι η αποτελεσματική λειτουργία του management μέσω ικανών στελεχών στο δημόσιο τομέα τα τελευταία χρόνια έχει επιφέρει σημαντικά θα λέγαμε αποτελέσματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα :

1. Εισήγαγε μια νέα νοοτροπία στη λειτουργία των διοικητικών στελεχών με την καθιέρωση νέων αξιών γύρω από την ποιοτική αναβάθμιση του έργου αυτών, όπως με την ανάπτυξη πρωτοβουλιών, καινοτομιών και με την προτροπή για την εφαρμογή νέων και σύγχρονων τεχνολογικών μεθόδων λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, ενώ παράλληλα υποβάθμισε κάθε τι που ανήκει στο αναχρονιστικό παρελθόν όπως υποταγή, υπακοή κλπ με αποτέλεσμα την παροχή αναβαθμισμένων ποιοτικά και ποσοτικά υπηρεσιών προς τον πολίτη και την απονομή σ' αυτόν τον ανάλογου σεβασμού από το Κράτος διαμέσου των οργάνων του.
2. Η βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης. Αυτό έχει επιτευχθεί ως ένα σημαντικό βαθμό σήμερα, μέσα από ορισμένες διαδικασίες εφαρμογής σύγχρονων συστημάτων λειτουργίας του όλου πλέγματος της διοίκησης με την μείωση του κόστους και την ανύψωση της απόδοσης των στελεχών. Αποτέλεσμα των δύο αυτών είναι η αύξηση της παραγωγικότητας της διοίκησης και φυσικά της αποτελεσματικότητας αυτής, ενώ ο συνδυασμός αυτών των δύο παραγόντων επιτρέπει την δημιουργία βελτιωμένης εικόνας για τον χώρο της δημόσιας διοίκησης.
3. Όμως η αποτελεσματική λειτουργία του management οφείλεται και σε άλλους λόγους. Με την εφαρμογή νέων σύγχρονων τεχνολογικών μεθόδων λειτουργίας, με την εισαγωγή επίσης καινοτομιών στην πολύπλοκη και δαιδαλώδη λειτουργία της διοίκησης, την ανάπτυξη πνεύματος πρωτοβουλιών εκ μέρους των διοικητικών στελεχών και με την εγκατάλειψη παλαιών γραφειοκρατικών, αναχρονιστικών αντιλήψεων γύρω από την τυπολατρική, νομικιστική διαδικασία της εφαρμογής του Νόμου οδηγηθήκαμε στη δημιουργία μιας νέας κατάστασης στο χώρο της διοίκησης του Κράτους καιρία αποτελεσματικής, τόσο για τον πολίτη όσο και για το ίδιο το Κράτος.⁷

⁷ Β. Περιστέρα . Από το γραφειοκρατικό πρότυπο στο Δημόσιο Management. Εισήγηση στο Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης 1996 σελ. 15 & επ.

Γ. Η σημασία των Γενικών Διευθύνσεων στην επικοινωνιακή ικανότητα του διοικητικού συστήματος

Η θέση των Γεν. Διευθύνσεων στον επικοινωνιακό χάρτη της διοίκησης έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που την καθιστούν ιδιαίτερα σημαντική :

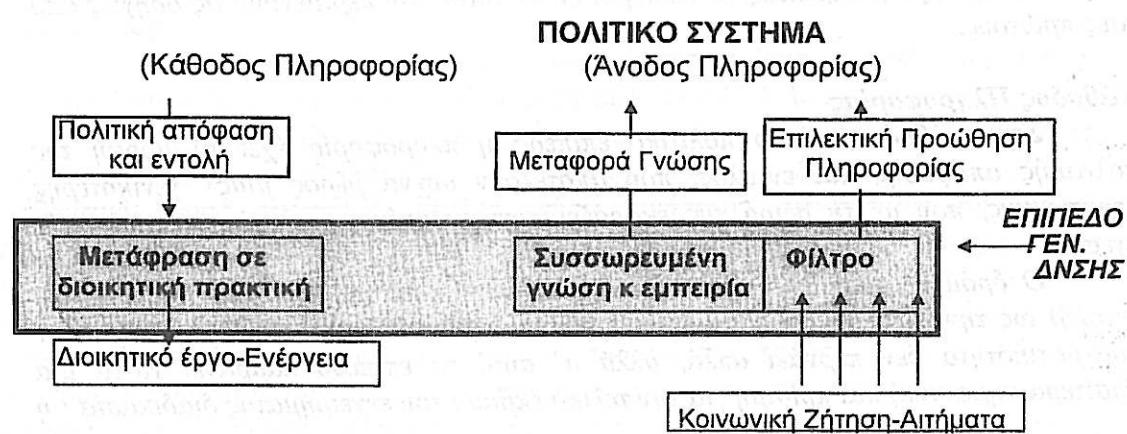
- Σε επίπεδο δομής, πρόκειται για το σημείο επαφής του πολιτικού συστήματος με τον διοικητικό μηχανισμό.
- Σε επίπεδο λειτουργίας, πρόκειται για το σημείο συνάντησης της εκλεγμένης από τον λαό εκτελεστικής εξουσίας με την διοικητική γραφειοκρατία.
- Σε επίπεδο προσωπικού, τέλος, πραγματοποιείται η συνάντηση των επαγγελματιών της πολιτικής με τους επαγγελματίες της διοίκησης.

Οι Γ.Δ/ντες ανήκουν στην πλευρά της διοικητικής γραφειοκρατίας και βρίσκονται στο σημείο που, στις σύγχρονες δημοκρατίες, παύει η αρμοδιότητα της γραφειοκρατίας και ξεκινάει η ευθύνη και ο χώρος της πολιτικής εξουσίας. Η θέση αυτή στη δομή του κυβερνητικού συστήματος⁸ τους καθιστά υπεύθυνους για την επικοινωνία των δύο υποσυστημάτων σ'ένα ρόλο "συνδέσμου" ή "μεταφραστή".

Για να επιτελεσθεί με επιτυχία αυτή η λειτουργία απαιτείται από πλευράς του "συνδέσμου" όχι μόνο άριστη γνώση του "κώδικα" που κάθε πλευρά χρησιμοποιεί αλλά και ικανότητα "μετάφρασης" τέτοια, που να εξασφαλίζεται η επιτυχημένη επικοινωνία. Στην περίπτωση που εξετάζουμε, οι "κώδικες" ή οι "γλώσσες" που χρησιμοποιούνται από τις δύο πλευρές είναι ο πολιτικός λόγος και εντολή από τη μία και η διοικητική πρακτική και εφαρμογή από την άλλη. Συνακόλουθα, η διαδικασία "μετάφρασης" αποσκοπεί στην αποκωδικοποίηση της κάθε μιάς σε όρους κατανοητούς και αποδεκτούς από την άλλη.

Μια πιθανή επικοινωνιακή ασυνέχεια και δυσλειτουργία σ' αυτό το επίπεδο θα μπορούσε να επιφέρει σοβαρά προβλήματα στην κίνηση της πληροφορίας, τόσο στην ανοδική όσο και στην καθοδική της μορφή

Στο σχήμα που ακολουθεί επιχειρείται μια απεικόνιση της λειτουργίας των Γ.Δ/νσεων στην άνοδο και στην κάθοδο της πληροφορίας, από και προς το πολιτικό σύστημα :



(Σχήμα 1)

⁸ Σαν κυβερνητικό εδώ νοείται το σύστημα που προκύπτει από το άθροισμα δύο υπο-συστημάτων : του πολιτικού και του διοικητικού

Άνοδος Πληροφορίας

α) **Φιλτράρισμα κοινωνικής ζήτησης - αιτημάτων.** Ο πολιτικός είναι ο τελικός αποδέκτης των κοινωνικών αιτημάτων που η διοίκηση μέσω των μηχανισμών της εντοπίζει, συλλέγει, αξιολογεί και προωθεί για επίλυση. Οι Γ.Δ/ντες ως το τελευταίο σκαλοπάτι της διοικητικής ιεραρχίας κάνουν τις τελικές επιλογές και λειτουργούν σαν φίλτρο στη διαδικασία πληροφόρησης της πολιτικής ηγεσίας κάθε διοικητικής δομής (Σχ. 1). Αυτοί τελικά αποφασίζουν τί και πότε πρέπει να μάθουν οι πολιτικά προϊστάμενοι. Πρόκειται για μια εξουσία που ανήκει σε όποιον⁹ έχει τη δυνατότητα να λειτουργεί σαν φίλτρο πληροφορίας παρακρατώντας τμήμα της¹⁰. Εξουσία που εδώ γίνεται ιδιαίτερα σημαντική καθώς έχουμε ένα φίλτρο που η μια του πλευρά εφάπτεται του διοικητικού και η άλλη του πολιτικού συστήματος, αποτελώντας έτσι τον εγκυρότερο και συχνότερο επικοινωνιακό δίαυλο μεταξύ των δύο συστημάτων.

β) **Μεταφορά γνώσης - εμπειρίας.** Οι επαγγελματίες πολιτικοί είναι τις περισσότερες φορές ερασιτέχνες της διοίκησης¹¹. Στα δημοκρατικά πολιτεύματα, της δημόσιας διοίκησης, δεν προϊστανται ειδικοί επαγγελματίες με τις κατάλληλες γνώσεις, τις σχετικές εμπειρίες και την αντίστοιχη εκπαίδευση, αλλά πολιτικοί που κατά περίπτωση μπορεί να είναι, από λίγο έως εντελώς, ξένοι με το χώρο, τις διαδικασίες και την λειτουργία της διοίκησης.

Μέχρι πρόσφατα, σε διοικητικά σύστημα με χαμηλό επίπεδο διαφοροποίησης, οι απαιτήσεις για εξειδικευμένη γνώση ήταν περιορισμένες και μπορούσαν σχετικά εύκολα και χωρίς μεγάλο κόστος να αντικατασταθούν από την πρακτική εμπειρία. Σήμερα όμως σε καταστάσεις ολοένα και πιο σύνθετες, πολύπλοκες και απαιτητικές η εξειδικευμένη γνώση είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την προσαρμογή, λειτουργία και ανάπτυξη του διοικητικού συστήματος.

Οι Γ. Δ/ντες λόγω εκπαίδευσης, εμπειρίας, επαγγελματικής πορείας και θέσης, αποτελούν την σηματικότερη και εγκυρότερη δεξαμενή γνώσης και μνήμης του συστήματος. Οι Γ. Δ/ντες λοιπόν, καθώς είναι οι κατ' εξοχήν επαγγελματίες της διοίκησης, βρίσκονται σε κάθε περίπτωση σε οικείο γι' αυτούς χώρο “εντός έδρας”, σε αντίθεση με τους πολιτικούς που μειονεκτούν καθώς νιώθουν τη διοίκηση σαν “ξένο γήπεδο”. Σαν αποτέλεσμα, δεν είναι λίγες οι φορές που, αντιστρέφοντας τους όρους και τους κανόνες της δημοκρατίας, οι δεύτεροι είναι αυτοί που περιμένουν τις οδηγίες από τους πρώτους.

Κάθοδος Πληροφορίας

Στην κάθοδο από το πολιτικό επίπεδο η πληροφορία έχει τη μορφή της πολιτικής απόφασης και εντολής, που αποτελούν συχνά μέρος μιας γενικότερης στρατηγικής, που με τη σειρά της εκφράζει συγκεκριμένες επιλογές της πολιτικής ηγεσίας.

Ο δρόμος όμως από την πολιτική βούληση (ή ακόμη και από την πολιτική εντολή) ως την επιτυχημένη εφαρμογή περνάει αναγκαστικά από τις Γ. Δ/ντες. Στην πραγματικότητα δεν περνάει απλά, αλλά σ' αυτό το επίπεδο λαμβάνει χώρα μια ιδιαίτερα σημαντική και κρίσιμη για την τελική έκβαση του εγχειρήματος διαδικασία : η

⁹ Εξουσία που μπορούμε να την εντοπίσουμε και στα κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα

¹⁰ Η παρακράτηση πληροφορίας από κάθε ιεραρχικό επίπεδο που περνάει δεν είναι μόνο αναπόφευκτη αλλά και απαραίτητη για να αποφύγει το σύστημα την πληροφοριακή υπερφόρτωση. Το ερώτημα είναι αν σ' αυτήν την αξιολόγηση χρησιμοποιούνται πάντα διοικητικά και ορθολογικά κριτήρια.

¹¹ Αντ. Μακρυδημήτρης, Δημ. Τομέας τ.53 “Χαρακτηριστικά της ελληνικής διοικητικής κρίσης”.

“μετάφραση” του πολιτικού λόγου σε διοικητική πρακτική (Σχ. 1). Η επιτυχημένη αποκωδικοποίηση της πολιτικής βούλησης κι εντολής σε διοικητικούς όρους και εφαρμόσιμες πολιτικές είναι κατ’ εξοχήν έργο των Γ. Δ/νσεων. Μόνο όταν η “μετάφραση” αυτή έχει ολοκληρωθεί μπορεί να ζεκινήσει η διαδικασία εφαρμογής.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι λοιπόν ο ρόλος του “μεταφραστή” που οι Γ. Δ/ντες καλούνται να επιτελέσουν. Ένας ρόλος ιδιαίτερα απαιτητικός καθώς προϋποθέτει άριστη γνώση της δομής της οποίας προϊσταται ώστε να είναι σε θέση να “μεταφράζουν” με επιτυχία τον πολιτικό λόγο και βούληση σε εφαρμόσιμα και αποτελεσματικά διοικητικά μέτρα.

E. Ενίσχυση του διοικητικού υποσυστήματος

Η ύπαρξη της θέσης των Γ.Δ/ντων συνεισφέρει με δύο κυρίως τρόπους στην ενίσχυση του διοικητικού υποσυστήματος :

α) Ενισχύεται το διοικητικό επίπεδο σε σχέση με το πολιτικό. Πιο συγκεκριμένα :

• Ενισχύεται η συμμετοχή της διοίκησης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων που στο ανώτερό της επίπεδο λαμβάνει χώρα στο επίπεδο της πολιτικής ηγεσίας. Οι απόψεις των Γ. Δ/ντων τις περισσότερες φορές επηρεάζουν τους πολιτικούς στις τελικές τους αποφάσεις και στις μεθόδους και τρόπους που θα υιοθετήσουν για να επιτύχουν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

• Μεταφέρεται καλύτερα η γνώμη της διοίκησης για τις υπό εφαρμογή πολιτικές. Οι απόψεις και οι θέσεις της διοίκησης μπορούν καλύτερα, πιο ολοκληρωμένα και εγκυρότερα να μεταφερθούν στην πολιτική ηγεσία από το επίπεδο των Γ. Δ/νσεων από ότι διαμέσου του επιπέδου των Δ/νσεων.

• Η άποψη των Γ. Δ/ντων, σαν άποψη του διοικητικού μηχανισμού του οποίου προϊστανται, έχει ιδιαίτερη σημασία και αξία καθώς η κρατική γραφειοκρατία φαίνεται να είναι λιγότερα ευάλωτη σε έξαθεν πιέσεις και παρεμβάσεις και δρα με αποκλειστικό γνώμονα το κοινό όφελος και συμφέρον. Αντίθετα η πολιτική εξουσία, όμηρος του πολιτικού κόστους, κινδυνεύει ανά πάσα στιγμή να πέσει στην παγίδα ικανοποίησης σημαντικών εκλογικά ομάδων (πολυάριθμων ή “ισχυρών”) σε βάρος όμως του κοινού συμφέροντος.

β) Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της διοίκησης. Εδώ μπορούμε να παρατηρήσουμε τα παρακάτω σχετικά με το επίπεδο των Γ. Δ/νσεων :

• Δίνεται η δυνατότητα δημιουργίας μιας διοικητικής ελίτ στο εσωτερικό της διοίκησης με σημαντικά οφέλη για το διοικητικό σύστημα. Οι Γ. Δ/νσεις παρέχουν σημαντικό εύρος εποπτείας, μεγάλο χώρο κινήσεων, δυνατότητες σημαντικών πρωτοβουλιών δημιουργώντας έτσι μια ευρύτητα αντίληψης και μια έγκυρη γνώμη στους κατέχοντες την θέση. Δημιουργείται έτσι ένα είδος διοικητικής ελίτ, μια ομάδα τεχνοκρατών στο εσωτερικό του διοικητικού συστήματος που μπορεί καλύτερα από οποιονδήποτε άλλο να εξασφαλίσει και να προάγει από τα έσω (κι όχι έξαθεν με αμφιβόλου ποιότητας κίνητρα και σκοπούς) μια σειρά από σημαντικές για το σύστημα έννοιες (όπως μνήμη, συνέχεια, ισορροπία, αλλά και προσαρμογή, αλλαγή, μεταρρύθμιση) και αξίες (όπως ουδετερότητα, ίση μεταχείριση, νομιμότητα, αξιοκρατία, διάφανεια, αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα, παραγωγικότητα κα). Βελτιώνεται μ’ αυτόν τον τρόπο η ικανότητα αντορρύθμισης του διοικητικού συστήματος, γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό για την περαιτέρω ανάπτυξή του.

• Περιορισμός του ρόλου των εξωτερικών συμβούλων με αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού. Η ύπαρξη Γ. Δ/νσεων περιορίζει το έργο και τον ρόλο που οι εξωτερικοί σύμβουλοι των πολιτικά προϊσταμένων καλούνται να έχουν. Ενώ η κίνηση (που συνεχώς κερδίζει έδαφος και υποστηριχτές) για την θεσμοθέτηση μόνιμου Υφυπουργού έρχεται να δώσει μια λύση στο διαπιστωμένο πρόβλημα ασυνέχειας που παρατηρείται σε μια σειρά από σημαντικές για το Κράτος πολιτικές, η κατάργηση των Γ. Δ/νσεων και η ανάθεση τμήματος έστω των αρμοδιοτήτων τους σε εξωτερικούς συμβούλους επιδεινώνει το πρόβλημα της ασυνέχειας και επιτείνει την, ήδη παρούσα, έντονη πολιτικοποίηση του διοικητικού συστήματος.

• Θέση που αποτελεί σημαντικό κίνητρο για το προσωπικό. Η εξάντληση της ιεραρχίας στη θέση του Δ/ντη σημαίνει ότι τμήμα του ανώτερου προσωπικού της διοίκησης μπορεί να υπηρετεί ακόμη και μια εικοσαετία κατέχοντας την καταληκτική για την ιεραρχία θέση και κατά συνέπεια χωρίς άλλο βαθμολογικό ή μισθολογικό κίνητρο και ενδιαφέρον. Δημιουργούνται έτσι προβλήματα σχετικά με την υποκίνηση αυτού του προσωπικού που λόγω θέσης αποτελεί την κορυφή της δημοσιοϋπαλληλίας και τη φυσική της ηγεσία. Η θέση του Γ. Δ/ντη αποτελεί με το ισχύον μισθολογικό καθεστώς ένα ισχυρό δέλεαρ για τους Δ/ντες καθώς, πέρα από το υψηλό γόντρο που προσφέρει, με την κατάληψή της αυξάνονται σημαντικά και οι αποδοχές τους. Λειτουργεί επίσης σαν κίνητρο και για το νεότερο και με υψηλά προσόντα και φιλοδοξίες εξειδικευμένο προσωπικό της διοίκησης που σε διαφορετική περίπτωση θα αναγκαζόταν να περιόρισει τις φιλοδοξίες του σε θέσεις μεσαίου κύρους και ιδιαιτέρως χαμηλών (με το ισχύον μισθολόγιο τουλάχιστον) απολαβών.

Z. Επίλογος

Συμπερασματικά θα καταλήγαμε στη διαπίστωση του ιδιαίτερα σημαντικού και αναντικατάστου ρόλου που οι Γενικοί Διευθυντές καλούνται να επιτελέσουν στο διοικητικό μας σύστημα. Στην πραγματικότητα ο Γεν. Διευθυντής είναι σ φισικός ηγέτης του γραφειοκρατικού μηχανισμού, της κρατικής γραφειοκρατίας και ο σύνδεσμος του πολιτικού με το διοικητικό σύστημα.

Κατάργηση της θέσης θα είχε ως αποτέλεσμα σοβαρή ανακολουθία και σπάσιμο στην επικοινωνία στο εσωτερικό του συστήματος, καθώς ο αριθμός των Διευθυντών που θα ερχόταν σε άμεση επαφή με την πολιτική ηγεσία του κάθε Υπουργείου θα ήταν απαγορευτικός για την εξασφάλιση της απρόσκοπτης ροής της πληροφορίας. Από την άλλη πλευρά, αντικατάσταση των Γενικών Διευθυντών με πολιτικό προσωπικό θα είχε ως συνέπεια την περαιτέρω υποταγή και ομηρία του διοικητικού συστήματος στο πολιτικό σε μια χώρα μάλιστα με ήδη έντονα πολιτικοποιημένη και κομματικοποιημένη δημόσια διοίκηση. Τέλος απαραίτητη κρίνεται η ύπαρξη της βαθμίδας των Γενικών Διευθυντών για την ορθότερη εφαρμογή του Δημοσίου management αλλά και την ευκολότερη εισαγωγή καινοτομιών και νέου πνεύματος στη Δημόσια Διοίκηση.

**ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΙΑΙΩΤΙΚΟΥ
MANAGEMENT ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ – Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ**

Του Θ. Γιαννόπουλου

Ο επιστημονικός κλάδος της Διαχείρησης του Ανθρώπινου Δυναμικού (*management*) υπήρξε καθοριστικός, την τελευταία 20ετία, στο επίπεδο της λήψης διοικητικών αποφάσεων, της αντιμετώπισης εργασιακών κρίσεων αλλά και της στατικής-δυναμικής οργάνωσης, σε όλα τα επίπεδα του ιδιωτικού τομέα. Συνδυάζοντας την κοινωνική ψυχολογία, την κυβερνητική, την στατιστική ανάλυση της εργασιακής συμπεριφοράς και τα οικονομικά, η «νέα» επιστήμη παρουσίασε ένα θεωρητικό πλαίσιο το οποίο κωδικοποίησε τις λειτουργίες των ιδιωτικών επιχειρήσεων, καθόρισε τους προς επίτευξη στόχους, διαμόρφωσε τα πρότυπα της εργασιακής συμπεριφοράς και, τελικά, εφαρμόστηκε, σε σημαντικό βαθμό, στην πλειονότητα των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

A. Οι γενικές αρχές του *management*

Σύμφωνα με τον G.T.Allison(1) το συγκεκριμένο θεωρητικό πλαίσιο μπορεί να αναλυθεί ως εξής:

Στρατηγική

Εσωτερικές διεργασίες

Εξωτερικές λειτουργίες

1. Μορφοποίηση σκοπών & προτεραιοτήτων
2. Δημιουργία επιχειρισιακών σχεδίων
3. Οργάνωση προσωπικού
4. Διοίκηση προσωπικού
5. Ελεγχος απόδοσης
6. Διαπραγματεύσεις με εξω-επιχειρισιακές παραγωγικές μονάδες
7. Διαπραγματεύσεις με άλλους οργανισμούς
8. Διαπραγματεύσεις με τα Μ.Μ.Ε. και το κοινό

Η καθολική σχεδόν καθιέρωση των αρχών του *management* στον ιδιωτικό τομέα ήταν φυσικό να οδηγήσει στην εξέταση των δυνατοτήτων εφαρμογής του συγκεκριμένου πλαισίου στον δημόσιο τομέα. Η επιστημονική έρευνα λοιπόν προσανατολίστηκε στον εντοπισμό των ομοιοτήτων-διαφοροποιήσεων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, με συνέπεια την διαπίστωση πως: «το κοινό στοιχείο ανάμεσα στο δημόσιο και το ιδιωτικό *management* είναι η ανάγκη επίτευξης σκοπών με τρόπο αποτελεσματικό και οικονομικά συμφέροντα, μέσω διακριτών στρατηγικών μεθόδων, καλοσχεδιασμένων τακτικών, διαμέσου των κατάλληλων δομών, χρησιμοποιώντας προσωπικό το οποίο έχει κίνητρα και τεχνικές οι οποίες θα επιτρέπουν τον οργανωτικό έλεγχο επί των οικονομικών μέσων, του ανθρώπινου δυναμικού, των υλικών και της ασκούμενης επιρροής».(2)

B. Οι διαφορές δημόσιου και ιδιωτικού *management*

Και ενώ η θεμελιώδης αρχή λειτουργίας του *management* είναι κοινή για τους δύο χώρους, οι διαφοροποιήσεις οι οποίες εντοπίζονται στον δημόσιο τομέα ώθησαν σε συμπεράσματα όπως: «το δημόσιο και το ιδιωτικό *management* παρουσίαζουν τον ίδιο, τουλάχιστον, αριθμό ομοιοτήτων και διαφορών, αλλά οι διαφορές τους είναι σημαντικότερες από τις ομοιότητές τους»(3).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Rainey, Backoff & Levine(4), οι ιδιαιτερότητες του δημόσιου τομέα, οι οποίες καθιστούν αποτρεπτική την αυτούσια μεταφορά των κανόνων του ιδιωτικού management εντοπίζονται στα εξής σημεία:

1. Τα πεδία αρμοδιοτήτων των Δημόσιων Υπηρεσιών είναι συνήθως συγκεχυμένα και αλληλο-επικαλυπτόμενα. Η οριοθεσία τους πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό μέλημα.
2. Η Δημόσια Διοίκηση (μέσω της κυβέρνησης) έχει το μονοπώλιο σε τομείς όπως η φορολογία, ο εγκλεισμός παραβατών κ.λπ., αν και στην πράξη η μονοπωλιακή αυτή ισχύς ασκείται συναντετικά (εκλογική πελατεία, ομάδες πίεσης κ.λπ.).
3. Οι συστατικές δομές του δημόσιου τομέα είναι περισσότερο πολύπλοκες από τις αντίστοιχες δομές, ακόμα και των γιγαντιαίων ιδιωτικών επιχειρήσεων και οι δημόσιοι λειτουργοί έχουν μεγάλες δυνατότητες ευελιξίας εντός αυτών των δομών.
4. Η πολιτική ηγεσία της Δημόσιας Διοίκησης δέχεται σημαντικές πολιτικές πίεσεις, οι οποίες αναφέρονται σε συγκεκριμένα (και συνήθως προσωποποιημένα) θέματα άσκησης πολιτικής, είναι αποτελέσματα της διάχυσης της εξουσίας και δυσκολεύοντας την εφαρμογή της λεγόμενης «επιχειρηματικής πρακτικής».
5. Ο μακροπρόθεσμος σχεδιασμός είναι δύσκολος για την κυβερνητική ηγεσία λόγω των εκλογικών μεταβολών.
6. Το αξιακό πλέγμα του δημόσιου τομέα, είναι συγκεχυμένο και σημαντικά ανόμοιο σε σχέση με το αντίστοιχο του ιδιωτικού τομέα.
7. Οι προς επίτευξη στόχοι των δημόσιων οργανισμών είναι σύνθετοι, συχνά αλληλοσυγκρουόμενοι και πολλές φορές απαιτείται η διενέργεια εξω-θεσμικών συνδιαλλαγών.
8. Η ασκούμενη πίεση προς τους δημόσιους υπαλλήλους σε θέματα σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους είναι πολύ μικρή. Η πίεση η οποία ασκείται σε θέματα αποτελεσματικότητας παρουσιάζει μεγάλη διασπορά και εξαντλείται σε περιπτωσιολογικές αναφορές.
9. Η μέτρηση της αποδοτικότητας των Δημόσιων Υπηρεσιών είναι προβληματική, λόγω της έλλειψης κριτηρίων ειδικότερα στην οριακή αξιολόγηση κέρδους-ζημίας. Είναι πολύ δύσκολο να απαντηθούν ερωτήματα του τύπου «τι προσπαθούμε να κάνουμε;» και «πως ξέρουμε οτι έχουμε επιτύχει στην προσπάθειά μας;».
10. Αυτού του είδους τα προβλήματα περιορίζουν τις προοπτικές χωροταξικής αποκέντρωσης και δυσχεραίνουν τις προσπάθειες αποκέντρωσης των αποφασιστικών αρμοδιοτήτων αφού τέτοιους είδους ενέργειες κρίνονται κυρίως από την αύξηση της αποδοτικότητας-αποτελεσματικότητας.
11. Τα «κοινά δημόσια αγαθά» (όπως π.χ. το καθαρό περιβάλλον) αποκλείουν την χρησιμοποίηση πολλών μηχανισμών της αγοράς.
12. Ο δημόσιος τομέας δείχνει συνήθως μειωμένη ευαισθησία στις προτιμήσεις των καταναλωτών των υπηρεσιών του, στον βαθμό ικανοποίησης των πελατών του κ.λπ., λόγω της μονοπωλιακής του φύσης.
13. Η διαφάνεια των κυβερνητικών-διοικητικών ενεργειών είναι διαρκές προ-απαιτούμενο μέσω της πίεσης των M.M.E.
14. Στην Δημόσια Διοίκηση, αντίθετα από τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει η αναγκαιότητα επίδειξης όμοιων χειρισμών σε όμοιες υποθέσεις, μαζί με την απαίτηση εφαρμογής των αρχών της ισονομίας, της ισοπολιτείας και της δίκαιας αντιμετώπισης των πολιτών.
15. Η ανάγκη άσκησης ελέγχου από την κυβέρνηση οδηγεί στην προώθηση του συγκεντρωτισμού των Δημόσιων Υπηρεσιών και στην δημιουργία ανελαστικών γραφειοκρατικών δομών.

16. Υπάρχουν σημαντικοί περιορισμοί αναφορικά με το προσωπικό των Δημόσιων Υπηρεσιών σε θέματα προσλήψεων, απολύσεων και μετακινήσεων υπαλλήλων.
17. Υπάρχουν μεγάλες δυσκολίες στην εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης και προώθησης δημοσίων υπαλλήλων στην iεραρχική κλίμακα.
18. Υπάρχει πολύ μικρό περιθώριο επιβράβευσης της αποδοτικότητας των υπαλλήλων αλλά και σημαντικά μειωμένη δυνατότητα αντιμετώπισης του φαινομένου της αντι-παραγωγικότητας.
19. Εφόσον οι μισθοί και οι προαγωγές κινούνται μέσα σε προκαθορισμένα όρια, δεν υπάρχει η δυνατότητα παροχής κινήτρων με την χρησιμοποίησή τους.
20. Η πολυπλοκότητα του εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος ενός δημοσίου οργανισμού απαιτεί ειδικά εκπαιδευμένους managers, οι οποίοι θα είναι σε θέση να αναπτύξουν ικανότητες ανάλυσης και χειρισμού πολύπλοκων συστημάτων.

Εύκολα μπορεί κανείς να συμπεράνει, από τα παραπάνω, πως η απενθείας μεταφορά των αρχών και των πρακτικών του ιδιωτικού management στόν δημόσιο τομέα δεν συγκεντρώνει σημαντικές πιθανότητες βελτίωσης των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών. Η εξέλιξη του ειδικότερου κλάδου του δημόσιου management προβάλλει λοιπόν σαν αναγκαίότητα, για την εφαρμογή βελτιωτικών πρακτικών στον δημόσιο τομέα.. Σύμφωνα με τον Gunn(5) «θα πρέπει το δημόσιο management να εκμεταλλευτεί τα συμπεράσματα του κλάδου της δημόσιας πολιτικής στους τομείς της διδασκαλίας και της έρευνας, όπως επίσης και τα επιτεύγματα του ιδιωτικού και επιχειρησιακού management. Άλλα, τελικά, δεν πρέπει να ξεχνάμε τις παραδοσιακές έννοιες της Δημόσιας Διοίκησης οι οποίες ουσιαστικά οριοθετούν την διαφοροποίηση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού management».

Γ. Η ελληνική περίπτωση

Αν θελήσει κανείς να επικεντρώσει το ενδιαφέρον του στην ελληνική περίπτωση θα διαπιστώσει πως η εκπαίδευση των στελεχών του δημόσιου τομέα σε θέματα διοίκησης αποτέλεσε την κυρίαρχη κατεύθυνση των επιλογών πολλών κυβερνήσεων, στην προσπάθειά τους για αναβάθμιση των δημόσιων υπηρεσιών. Η δημιουργία του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης στην Πάντειο (στην μεταπολεμική περίοδο) η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (και του Ινστιτούτου Διαρκούς Επιμόρφωσης) αλλά και η εμφάνιση κλαδικών σχολών (Δικαστών, υπαλλήλων Υπουργείου Οικονομικών, Υγειονομική Σχολή) θα πρέπει να χαρακτηριστούν σαν αντικρούνδμενες μεν, αλλά προσανατολισμένες προς κατεύθυνση της ποιοτικής βελτίωσης του δημόσιου τομέα, ενέργειες. Βέβαια, δεν μπορεί κανείς να μην επισημάνει την διαπίστωση των Perry & Kreamer, σχετικά με τις εκπαιδευτικές κατευθύνσεις των σχολών αυτών στην Ελλάδα αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο: «αντίθετα με τις Η.Π.Α. οι ευρωπαίοι καθηγητές Δημόσιας Διοίκησης είναι συνήθως, περισσότερο πολιτικοί επιστήμονες και/ή ειδικευμένοι στο Δημόσιο Δίκαιο παρά ειδικευμένοι στο management»(6).

Η νομοθετική στήριξη, τουλάχιστον των αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ., είναι βέβαια ελλειπής, αόριστη και αποσπασματική αλλά υποδηλώνει το σχετικό ενδιαφέρον των εκάστοτε κυβερνήσεων να αξιοποιήσουν το στελεχιακό δυναμικό, του οποίου η εκπαίδευση, αν μη τι άλλο, επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.

Ομως, μέσα σε αυτά τα πλαίσια, η πρόσφατα παρατηρούμενη κυβερνητική τάση ως προς την πρόσληψη managers του ιδιωτικού τομέα για την στελέχωση διευθυντικών θέσεων του δημόσιου τομέα είναι εμφανώς άστοχη ενέργεια. Οι συνέπειες μιας τέτοιας ενέργειας αντιστρατεύονται τις αρχές του ίδιου του δημόσιου, αλλά και του ιδιωτικού management. Συγκεκριμένα:

- Μειώνεται, σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό, η δυνατότητα χρησιμοποίησης της ιεραρχικής-μισθολογικής εξέλιξης σαν κίνητρο αύξησης της αποδοτικότητας των υπαλλήλων.
- Είναι εμφανής η προοπτική δημιουργίας αντιπαλοτήτων μεταξύ των υπαλλήλων και των «ξενόφερτων» και «εκτός μισθολογικής κλίμακας» αμοιβώμενων managers.
- Η επιτυχία ενός στελέχους στον ιδιωτικό τομέα δεν εγγυάται την αποτελεσματικότητά του στον δημόσιο τομέα.
- Ακόμα και στην υποθετική περίπτωση της εμφάνισης ενός «χαρισματικού ηγέτη», για την κατάληψη της διευθυντικής θέσης, τα όρια ενεργειών του θα είναι σημαντικά περιορισμένα, αφού χρειάζεται να υπάρξουν θεσμικές αλλαγές για την εφαρμογή τακτικών βελτίωσης των δημόσιων υπηρεσιών.
- Ο, τυχόν, αποκλεισμός των υπηρεσιακών στελεχών από τις ανώτερες θέσεις της ιεραρχικής πυραμίδας θα ακυρώσει στην πράξη το παραγωγικό έργο των Σχολών επιμόρφωσης δημόσιων υπαλλήλων και θα αφαιρέσει τον βασικό λόγο ύπαρξης των παραπάνω Σχολών.

Είναι, πιστεύω, εμφανής από τα παραπάνω η αναγκαιότητα θεσμικών αλλαγών στον ελληνικό δημόσιο τομέα, η παροχή κινήτρων επιμόρφωσης στους δημοσίους υπαλλήλους αλλά και η διερεύνηση-παροχή κινήτρων με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και τελικά την ποιοτική αναβάθμιση των παρεχομένων δημόσιων υπηρεσιών.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

1. G.T. Allison "Public and Private Management: Are They Fundamentally Alike in All Unimportant Respects?", Paper to Public Management Research Conference, Brookings Institution, Washington D.C. (1979)
2. Lewis Gunn "Perspectives on Public Management" (1986)
3. G.T. Allison, όπως παραπάνω
4. Rainey, Backoff & Levine "Comparing Public and Private Organizations" (1976)
5. Lewis Gunn, όπως παραπάνω
6. J.L. Perry & K.L. Kremer "Public Management: Public and Private Perspectives", Mayfield Publishing Co. (1983)

ΑΠΟΦΕΙΣ

Η ΑΦΥΠΝΙΣΗ ΕΝΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΘΕΣΜΟΥ

Του Μάριου Κωστάκη

Στο μικρό διάστημα που έχει παρέλθει από την αλλαγή της ηγεσίας στην Ορθόδοξη Εκκλησία της Ελλάδας έχουμε ήδη ένα περιεκτικό δείγμα γραφής της πολιτείας του νέου αρχιεπισκόπου.

Ας προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τα κύρια σημεία του λόγου του ο οποίος, είναι αλήθεια ότι εκπέμπεται κατά τρόπον ώστε σαφώς να αποτελεί, ποσοτικά και ποιοτικά, μία εντονότατη κοινωνική παρέμβαση. Οι αμφιβολίες για αυτό παίνουν όταν προσέξουμε τις μονδιασμένες και αμήχανες αντιδράσεις της άλλης πλευράς (δεν εννοούμε εδώ βέβαια, τον γραφικό αντίλογο του αστέρα των ΜΜΕ υπουργού που κηρύττει ιερούς πολέμους, συνήθως περί όνου σκιάς).

Τα κύρια μηνύματα του αρχιεπισκοπικού λόγου είναι:

-Ανάδειξη της ανάγκης για πατριωτική εγρήγορση. Υποστήριξη των στοιχείων της ελληνικής παράδοσης και ταυτότητας ώστε να επιβιώσουν στην κοινωνία της παγκοσμιοποίησης και των ραγδαίων τεχνολογικών ανατροπών.

-Προβολή του αιτήματος για κοινωνική αλληλεγγύη. Άρνηση της περιθωριοποίησης τημάτων του ελληνικού πληθυσμού καθώς και του ολοκληρωτικού αποκλεισμού τους από την πληθώρα των αγαθών της σύγχρονης κοινωνίας.

-Απόρριψη της προϊούσας διάλυσης του κοινωνικού ιστού εξ αιτίας φαινομένων όπως η χρήση ναρκωτικών, η υπαρξιακή αλλοτρίωση, η μηδενιστική αντιμετώπιση της ζωής, η αύξουσα εγκληματικότητα, η απουσία αξιών – ηθικών στηριγμάτων.

-Επισήμανση της αναγκαιότητας για δραστική παρέμβαση της οικογένειας και της εκκλησίας, σύμφωνη με τα παραπάνω αιτήματα.

Τα μηνύματα αυτά έτυχαν μεγάλης προβολής από τα ΜΜΕ και αντιμετωπίστηκαν ως πρωτοφανή, παράδοξα ή ακόμη και ακραία, σε μία στάση που ποικίλει από την θετική (ή συνήθως) αρνητική έκπληξη ως την προσεκτική και επιτηδευμένη κατάκριση.

Η διαπίστωση αυτή δεν μας διαφωτίζει καθόλου το περιεχόμενο του αρχιεπισκοπικού λόγου, αντίθετα είναι ενδεικτική της μονόπλευρης ιδεολογικής μας συγκρότησης. Μας φαίνεται ανοίκειος και αλλότριος ο κριτικός και παρεμβατικός κοινωνικός λόγος προερχόμενος από ανθρώπους που κατέχουν παραδοσιακά θεσμοθετημένες θέσεις.

Μπορεί να άκούγεται σαν κακόγουστο αστείο αλλά στην Ελλάδα ρουτίνα είναι η ανατρεπτική ρητορεία και όχι η εποικοδομητική. Είναι τόσο δύσκολο να γίνει κατανοητό ότι για να μπορέσει κανείς να κρίνει και να θέλει να αλλάξει ένα μόρφωμα, είτε αυτό λέγεται κοινωνία, είτε κράτος, θα πρέπει πρώτα από όλα αυτό να μπορεί να αυτοσυντηρείται στοιχειωδώς;

Αυτόν τον σκοπό πρέπει κατ' ανάγκη να υπηρετούν οι δυνάμεις της παράδοσης: είναι πολύ ταιριαστός ο ρόλος αυτός για την εκκλησία και τον αρχιεπίσκοπο, η άμυνα δηλαδή, απέναντι στα αρνητικά στοιχεία του καινούριου. Η ίδια η φύση υπαγορεύει τέτοιες συμπεριφορές: η υγιής αντίδραση κάθε βιολογικού οργανισμού απέναντι σε εκφυλιστικά φαινόμενα είναι η διαρκής και σταθερή προσπάθεια διατήρησης της αρχικής του μορφής.

Η δραστηριότητα του νέου αρχιεπισκόπου είναι πολύ σημαντική γιατί θέτει το θεσμό που υπηρετεί στην υπηρεσία της κοινωνικής ευρυθμίας αναλαμβάνοντας ένα δύσκολο εξισορροπητικό ρόλο στα πλαίσια ενός αρνητικά διακείμενον *status quo*.

Γίνεται ακόμα σημαντικότερη αν αναλογιστούμε τι έχει στα χέρια του. Από την άποψη της κοινωνικής δράσης η ελλαδική εκκλησία, υπό το πρόσχημα της αποφυγής της εκκοσμίκευσης, παρέμεινε για πολλά χρόνια παθητική, αδρανής, με πλαδαρές

αντιδράσεις σε κάθε κοινωνικό ερέθισμα. Τίποτα περισσότερο από ένα κρατικοδίαιτο οργανισμό με προβληματική, ηθικά, στελέχωση που έρεπε σε μεγάλο βαθμό στην εμπλοκή σε οικονομικά σκάνδαλα γύρω από την τραγικά κακοδιαχειριζόμενη εκκλησιαστική περιουσία.

Αντίθετα, σήμερα, η βούληση της νέας ηγεσίας της εκκλησίας φαίνεται αρκετά ισχυρή όχι μόνο να θεραπεύσει τα κακώς κείμενα αλλά και να δώσει ζωντάνια, να φέρει το θεσμό αυτό κοντά στην καθημερινότητα, στους νέους και στην πραγματικότητα.

Η βούληση αυτή εκφράζεται με λόγο, έργα και ακάματη κινητικότητα εκ μέρους του αρχιεπισκόπου. Το ερώτημα είναι αν θα μπορέσει να τον ακολουθήσει με ανάλογους ρυθμούς ο υπόλοιπος κλήρος.

Ο λόγος και η δράση του Χριστοδούλου ακολουθούν, όπως είδαμε αναλυτικότερα πριν, δύο κατευθύνσεις: του πατριωτισμού και του ανθρωπισμού (κοινωνικής αλληλεγγύης). Ως προς την πρώτη, αν αληθεύουν όσα είπαμε για θεμελιακή ανάγκη μιας κοινωνίας για στοιχειώδη αυτοσυντήρηση και επιβίωση, είναι αυτονόητη η αξία της. Πόσο μάλλον στην περίπτωση της Ελλάδας, της μόνης χώρας της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αντιμετωπίζει σοβαρή απειλή πολέμου και εδαφικών διεκδικήσεων.

Ως προς τη δεύτερη, πέραν της προφανούς κοινωνικής αναγκαιότητας που υπηρετεί, είναι και η βασικότερη «καταστατική» αρχή του χριστιανισμού.

Ωστόσο, όπως φαίνεται, τόσο η αφύπνιση της εκκλησίας όσο και η προβολή του πατριωτισμού και του ανθρωπισμού ενόχλησαν. Παρακάτω θα προσπαθήσουμε να δούμε νηφάλια τα αιτήματα που θέτει η υφέρπουσα, «υπόγεια» κριτική που αναπτύσσεται σε μία απόπειρα έμμεσης προσβολής και πλαγιοκόπησης του αρχιεπισκοπικού λόγου.

Οι κατηγορίες συνίστανται στο ότι τέτοιες παρεμβάσεις είναι «πολιτικές», ότι αντίκεινται στην αρχή της διάκρισης των εξουσιών, άρα ο αρχιεπίσκοπος είναι αναρμόδιος για ανάμιξη σε ζητήματα πέραν των καθαρά θρησκευτικών και «υπερβαίνει τα εσκαμμένα».

Με μια πρώτη ματιά όλα αυτά φαίνονται να έχουν μια βάση. Μπορεί κάποιος καλοπροαιρετα να πει «τι δουλειά έχει ο αρχιεπίσκοπος σε θέματα νομοθεσίας ή διακυβέρνησης». Ένα τέτοιο ερώτημα είναι επιπλαία διατυπωμένο. Ασφαλώς δεν μπορεί οποιοσδήποτε να υποκαταστήσει τον βουλευτή ή τον υπουργό στην άμεση άσκηση της αρμοδιότητας και της εξουσίας του. Καθένας όμως, έχει δικαίωμα να ασκήσει κριτική στην εξουσία, να της προτείνει κάτι, ακόμη και να την κινεί με κάθε νόμιμο μέσο.

Οι ενστάσεις για αναρμοδιότητα μπλέκουν ηθελημένα το θεσμικό με το εξωθεσμικό επεκτείνοντας το πρώτο κατά το δοκούν. Οι πολιτικοί θεσμοί, στις δημοκρατίες, είναι αναγκασμένοι να συμβιώσουν με την κριτική και τις αντιδράσεις της κοινωνίας των πολιτών. Είναι αξιοπρόσεκτη η επίδειξη υποκριτικής συμπεριφοράς από όσους, κατά τ' άλλα διαπρύσιους κήρυκες των δικαιωμάτων και των ελευθεριών, αρνούνται στην περίπτωση του αρχιεπισκόπου την ελεύθερη διατύπωση ιδεών.

Οι κατηγορίες περί πολιτικής υφής των αρχιεπισκοπικών παρεμβάσεων είναι σοβαρότερες. Πραγματικά όταν κάποιος διαλέγεται με την εξουσία, όταν απενθύνεται στην κοινωνία μέσα από μαζικούς διαύλους επικοινωνίας, τότε ο ρόλος του γίνεται και πολιτικός (εννοείται ότι δίνουμε έναν ευρύ ορισμό της πολιτικής ως ενεργού συμμετοχής στα κοινά).

Η εκκλησία είναι κοινωνικός και όχι πολιτικός θεσμός. Άλλα από τη στιγμή που αντιλαμβάνεται το ρόλο της ενεργητικά, στα πλαίσια της καθημερινής πραγματικότητας αποκτά de facto την πολιτική της πλευρά. Δυστυχώς ή εντυχώς δεν γίνεται διαφορετικά για οτιδήποτε συλλογικό και πραγματικό.

Η άλλη επιλογή του αρχιεπισκόπου θα ήταν η «νίψις των χειρών» απέναντι στην κοινωνία, η αδιάφορη, παθητική ενδοστρέφεια και ομφαλοσκόπηση, η ανοχή των κακώς κειμένων. Η ακόμα χειρότερα η συμμετοχή σε συζητήσεις για το πόσες μέρες πρέπει να νηστεύουν οι πιστοί, για το αν επιτρέπεται να καπνίζουν οι ιερείς ή για το ποιο είναι το φύλλο των αγγέλων...

Η οιωνεί πολιτική δράση μη πολιτικών φορέων είναι ένας κοινός τόπος στην κοινωνία μας. Αν κάτι τέτοιο μας φαίνεται λίγο ανοίκειο για την εκκλησία, οφείλεται στο πρόσφατο παρελθόν της.

Η πραγματική πρόκληση για τον αρχιεπίσκοπο δεν είναι το να αποφύγει την αναπόφευκτη πολιτική πλευρά της παρέμβασης του αλλά να κρατήσει ψηλά το επίπεδο της και να μην ξεπέσει σε πολιτικάντικες πρακτικές στις οποίες μπορεί να εξωθηθεί. Κατά τ' άλλα «τα Καίσαρος Καίσαρι και τα του θεού τω θεώ» ήταν και είναι ένα ανοικτό ζήτημα. Εξαρτάται από τον τόπο, το χρόνο και τους ανθρώπους η διευθέτηση μεταξύ τους.

Κακώς της τέσσερας αποφάσεων της Κυριαρχίας για τη διεύθυνση της δημόσιας υγείας, η οποία διατάχει ότι τα σπίτια των πολιτών πρέπει να έχουν καρκινογόνα υγρά από την ίδια προέλευση στοιχεία που οι πολιτικές πραγματικότητες δεν μπορούν να μετατρέψουν. Πράγμα που οι πολιτικές πραγματικότητες μετατρέψουν σε μη ασφαλή τοπίο. Το οποίο θα θεωρήθει σα αποτέλεσμα της διεύθυνσης για τη δημόσια υγεία της πόλης θα προκαλέσει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα. Το οποίο θα προκαλέσει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για να μη παραχθεί στην πόλη μια απορρέεια που πρέπει να προστατεύεται την πόλη από τη δημόσια υγεία.

Από μέρος της Κυριαρχίας διεύθυνσης δημόσιας υγείας, η οποία διατάχει ότι τα σπίτια των πολιτών πρέπει να έχουν υγρά από την ίδια προέλευση στοιχεία που οι πολιτικές πραγματικότητες δεν μπορούν να μετατρέψουν σε μη ασφαλή τοπίο. Το οποίο θα θεωρήθει σα αποτέλεσμα της διεύθυνσης για τη δημόσια υγεία της πόλης θα προκαλέσει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα. Το οποίο θα προκαλέσει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για να μη παραχθεί στην πόλη μια απορρέεια που πρέπει να προστατεύεται την πόλη από τη δημόσια υγεία.

Ο πρώτος πόλης που παρακαλεί την Κυριαρχία διεύθυνσης δημόσιας υγείας να μην θέτει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για τη δημόσια υγεία της πόλης

Ο πρώτος πόλης που παρακαλεί την Κυριαρχία διεύθυνσης δημόσιας υγείας να μην θέτει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για τη δημόσια υγεία της πόλης

Ο πρώτος πόλης που παρακαλεί την Κυριαρχία διεύθυνσης δημόσιας υγείας να μην θέτει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για τη δημόσια υγεία της πόλης

Ο πρώτος πόλης που παρακαλεί την Κυριαρχία διεύθυνσης δημόσιας υγείας να μην θέτει πρόστιμο στην πολιτική πραγματικότητα για τη δημόσια υγεία της πόλης

Η ΣΤΗΛΗ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΗΣ Ε.Σ.Δ.Δ.

**ΠΟΛΕΜΩΝ: ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ, ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ**

Της Βασιλικής Θ.Κοσιαβέλου
Σπουδάστριας της ΕΣΔΔ-Τμήμα Ακολούθων Τύπου

Τις συντονισμένες υπηρεσίες της έρχεται να προσφέρει η πληροφορική, στην Τεκμηρίωση, Διαχείριση και Ανάδειξη της Πολιτιστικής μας κληρονομιάς, μέσω του ερευνητικού Προγράμματος «ΠΟΛΕΜΩΝ» (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ερευνας & Τεχνολογίας II, Αρ. 669).

Στην εύλογη ερώτηση που ίσως αναδύεται για την σύνδεση της πολιτιστικής μας κληρονομιάς με την πληροφορική, η απάντηση προκύπτει αβίαστα από την ανάγκη διάσωσης, προστασίας και αξιοποίησης, μέσω της καταγραφής και μελέτης του συσσωρευμένου υλικού στα μουσεία και τους αρχαιολογικούς χώρους της Ελλάδος. Στην, επιτακτικότερη σήμερα παρά ποτέ, αυτή ανάγκη μπορούν να ανταποκριθούν μόνο εξειδικευμένα συστήματα πληροφορικής που επιτρέπουν, πέραν της καταγραφής και διαχείρισης, την συνέχεια και πληρότητα των υπηρεσιών που τα αφορούν αλλά και νέες προσεγγίσεις στην έρευνα των πολιτιστικών αγαθών, καθώς και στην ευρεία διάχυση των πολιτισμικών πληροφοριών.

Η δημιουργία ενός πληροφοριακού συστήματος Εθνικού Αρχείου Μνημείων, κινητών και ακινήτων, με χαρτογραφική υποστήριξη και ικανού να εξυπηρετήσει τη διαφάνεια διαφόρων διοικητικών λειτουργιών όπως απαλλοτριώσεις, κηρύξεις ή αποχαρακτηρισμούς, τον ορισμό ζωνών προστασίας, θέματα αρχαιοκαπηλείας, τον προγραμματισμό και παρακολούθηση ιστορικού επεμβάσεων σε μνημεία κ.ά, είναι η πρώτη ανάγκη που έρχεται να καλύψει το ένα από τα δύο συστήματα του ΠΟΛΕΜΩΝ.

Εξάλλου, τα Μουσεία φέροντας το κύριο βάρος της ευθύνης προς το κοινωνικό σύνολο για την ανάδειξη του πολιτισμικού υλικού τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο (και προς εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού) προβάλλουν την ανάγκη ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου πολιτισμικού πληροφοριακού συστήματος που να υποστηρίζει την συστηματοποίηση των μουσειολογικών δεδομένων, τον παιδευτικό τους ρόλο για τον σύγχρονο άνθρωπο, συνεισφέροντας, παράλληλα, στις εκθεσιακές δραστηριότητες τους με πρωτοποριακές υπηρεσίες πληροφόρησης. Αυτός και είναι ο στόχος του δεύτερου συστήματος του έργου.

Και τα δύο συστήματα είναι εύλογο να συνδέονται τόσο με εθνικά και διεθνή δίκτυα πολιτισμικών πληροφοριών όσο και μεταξύ τους με εξασφαλισμένη την συμβατότητα των δομών και των διαδικασιών.

Το έργο, που φέρει το όνομα του Πολέμωνος του Ιλιέως τον «Περιηγητού» (210-170 π.Χ), του πρώτου συστηματικότερου μελετητή της αρχαιότητας¹, εκτελείται από το 1994, στα πλαίσια του ΕΠΕΤ II της Γενικής Γραμματείας Ερευνας & Τεχνολογίας και αποσκοπεί στην δημιουργία: α) ενός ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος Εθνικού Αρχείου Μνημείων και β) ενός ολοκληρωμένου πληροφοριακού

¹ Ο Πολέμων περιηγήθηκε τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, την Μικρά Ασία, και την Αίγυπτο, όπου επισκεπτόταν τα αρχαία μνημεία, συγκεντρώνοντας πολλές χρήσιμες πληροφορίες και επίσης αντέγραψε επιγράμματα και αναθηματικές επιγραφές. Τα συγγράμματά του αποτέλεσαν πηγή για τους Στράβωνα, Πλούταρχο και ιδιαίτερα για τον Παυσανία.

συστήματος Μουσείου, με τα παραπάνω χαρακτηριστικά και εφαρμογή σε εθνική κλίμακα. Η κοινοπραξία που εκτελεί τον «Πολέμωνα» αποτελείται από το ITE, από το ΑΠΘ - τμήμα Τοπογράφων Μηχανικών, την E Software, την ΙΣΕΥ, την Intrasoft, το Μουσείο Μπενάκη και την ΔΑΜΔ/ΥΠΠΟ. Την αφετηρία τον έργον απετέλεσαν μικρότερης εμβέλειας συστήματα δηλ. τα συστήματα ΔΕΛΤΟΣ (ITE, ΚΓ' Εφορία Κλασσικών και Προϊστορικών Αρχαιοτήτων-Ηράκλειο), Αρχείο Μνημείων Κεντρικής Μακεδονίας (ΑΠΘ), ΦΕΙΔΙΑΣ (ΙΣΕΥ, Α' ΕΠΚΑ, Ακρόπολη) και ΜΙΤΟΣ του Μουσείου Μπενάκη (ITE, Μουσείο Μπενάκη, E Software).

Η παρουσίαση του ΠΟΛΕΜΩΝ σε διεθνή συνέδρια με θέμα την μουσειολογική τεκμηρίωση και την εφαρμογή της πληροφορικής στην αρχαιολογία, κατέδειξε το πρωτοποριακό στοιχείο του έργου καθώς και ότι μπορεί να καλύπτει διεθνώς εμφανιζόμενες ανάγκες, οι οποίες δεν έχουν καλυφθεί σε έκταση και βάθος από άλλα συστήματα.

Τα δύο συστήματα του ΠΟΛΕΜΩΝ έχουν τα εξής κοινά :

- α) Κάνουν «διαχειριστική τεκμηρίωση»².
- β) Προσφέρουν «πολιτισμική τεκμηρίωση».
- γ) Χειρίζονται επεροειδές υλικό (φωτογραφίες, χάρτες, έγγραφα, σχέδια, κ.ά.)
- δ) Υποστηρίζουν θησαυρούς όρων (δομημένα λεξιλόγια) για αξιόπιστη ανάκτηση πληροφορίας και συνεπή εισαγωγή της.
- ε) Προσφέρουν υλικό για «εξωτερικές εφαρμογές» (έκδοση καταλόγων, interactive multimedia, Εθνικό Κτηματολόγιο, συντήρηση μνημείων, κ.ά.).
- στ) Έχουν δυνατότητα σύνδεσης με άλλα εθνικά και διεθνή δίκτυα πολιτισμικών πληροφοριών.

Το μεθοδολογικό πλαίσιο του ΠΟΛΕΜΩΝ νιοθετεί έναν επαναληπτικό σπειροειδή κύκλο ανάπτυξης συστημάτων, με έντονη συμμετοχή των πολιτιστικών φορέων σε όλες τις φάσεις της ανάπτυξης, από την ανάλυση των απαιτήσεων ως την επικύρωση των σχεδίων, την αξιολόγηση των ενδεικτικών συστημάτων και την τροφοδότηση με ενδεικτικό πληροφοριακό υλικό για την εκπαίδευση των χρηστών, όπως ανακοίνωσε τον Ιούλιο του 1997 το ITE.

Επιχειρώντας μία ενδεικτική αναφορά στα δομικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά του Εθνικού Αρχείου Μνημείων, θα πρέπει να αναφερθεί επιπροσθέτως:

- α) η συσχετισμένη και διαχρονική αναφορά κινητών και ακινήτων μνημείων,
- β) το γεωγραφικώς κατανεμημένο, σύμφωνα με την επίσημη διοικητική διαίρεση και την κατανομή των μονάδων του ΥΠ.ΠΟ³ (ενώ υπάρχει η δυνατότητα προσαρμογής σε οργανωτική αναδιάρθρωση του ΥΠ.ΠΟ),
- γ) η δυνατότητα προσάρτησης θεματικών Βάσεων Δεδομένων συμβατών με τις αντίστοιχες του πληροφοριακού συστήματος Μουσείου,
- δ) η υποδομή για την εκπόνηση Εθνικού Χάρτη Μνημείων σε σύστημα γεωγραφικών πληροφοριών (GIS) και η κτηματολογική τεκμηρίωση της ευρύτερης περιοχής του μνημείου στο πλαίσιο του γεωδαιτικού και διοικητικού συστήματος του Εθνικού Κτηματολογίου,
- ε) η ενσωμάτωση προδιαγραφών τοπογραφικής αποτύπωσης μνημείων.

² Η συστηματοποίηση των δεδομένων διενεργήθηκε λαμβάνοντας υπόψη τα ανάλογα διεθνή πρότυπα με απότερο στόχο την τυποποίηση των δεδομένων αλλά και των διαδικασιών.

³ Η συλλογή και εξειδικευμένη επεξεργασία του αρχειακού υλικού γίνεται τοπικά. Η ΔΑΜΔ/ΥΠΠΟ έχει επιτελικό και συντονιστικό ρόλο και αντλεί στοιχεία κυρίως για Διοικητικές ανάγκες.

Ομοίως το Πληροφοριακό Σύστημα Μουσείων διαθέτει επιπλέον λειτουργίες του συστήματος διαχείρισης συλλογών οι οποίες είναι συμβατές με εκείνες που καθορίζει η MDA (Museum Documentation Association). Χωρίς να θέλουμε να επεισέλθουμε σε αμιγώς τεχνικές αναφορές, θα πρέπει ωστόσο να αναφέρουμε ότι το μοντέλο της πολιτιστικής τεκμηρίωσης του Μουσείου Μπενάκη υπερκαλύπτει το μοντέλο δεδομένων της Επιτροπής Τεκμηρίωσης του Διεθνούς Συμβουλίου Μουσείων (CIDOC/ICOM) και γι' αυτό θα είναι χρήσιμο ως αφετηρία για ένα ευρύ φάσμα θεματικών βάσεων δεδομένων⁴.

Οι στάθμες λεπτομέρειας για ενημερωτικούς και εκπαιδευτικούς σκοπούς είναι προδιαγεγραμμένες. Ο σταθμός πληροφόρησης αντλεί τα πολύμορφα δεδομένα από τις βάσεις της διπτής διαχείρισης και τα παρουσιάζει. Τα συστήματα πολιτιστικής και η διαχειριστική τεκμηρίωση έχουν αμφίδρομη ζεύξη.

Αυτή τη στιγμή είναι σε εξέλιξη η πιλοτική εγκατάσταση του έργου ΠΟΛΕΜΩΝ σε κόμβους της Κομοτινής, της Θεσσαλονίκης, της Αθήνας και του Ηρακλείου έτσι ώστε να αποκτηθεί η εμπειρία της δοκιμαστικής εφαρμογής και να επεκταθεί το δίκτυο ώστε να εξυπηρετεί όλες τις μονάδες του ΥΠ.ΠΟ στη χώρα. Στο Μουσείο Μπενάκη λειτουργεί το Πληροφοριακό Σύστημα Μουσείου το οποίο θα αποτελεί το υποδειγματικό σύστημα γενικού μουσείου.

Η αρθρωτή αλλά ταυτόχρονα αυτόνομη λειτουργία των υποσυστημάτων παρέχει εχέγγυα για την δυναμική επέκταση του συστήματος αλλά και για την κατασκευή των πυκνών διασυνδέσεων της πληροφορίας που θα καταστήσουν το πρόγραμμα φιλικό αλλά και πολύτιμο στον κάθε τελικό χρήστη.

Η πολιτισμική και διαχειριστική τεκμηρίωση μέσω του ΠΟΛΕΜΩΝ με το βάθος πληροφορίας που παρέχει, μπορεί να ενθαρρύνει τον ερευνητή που ενδιαφέρεται να μελετήσει τα μνημεία της χώρας μας, αλλά και να λειτουργήσει ως κίνητρο δραστηριοποίησης για τη συλλογή και ανάδειξη της πολιτισμικής πληροφορίας.

Τέτοιες εξελίξεις στα δρώμενα και πεπραγμένα της Δημόσιας Διοίκησης επιτρέπουν να διαφαίνονται οι δυνατότητες διακίνησης του πολιτιστικού αγαθού σε πλαίσιο διαφάνειας στον μουσειακό, εκπαιδευτικό και κοινωνικό χώρο, με την πολύτιμη συμβολή των Νέων Τεχνολογιών αλλά και δείχνουν ότι η σύγχρονη ελληνική Δημόσια Διοίκηση, έχοντας συλλάβει -σε κάποιες περιπτώσεις τουλάχιστον- το μέγεθος της ευθύνης της (εν προκειμένω για την διάχυση αυτής της πολιτισμικής πληροφορίας) δεν διστάζει να δραστηριοποιηθεί χρησιμοποιώντας την σύγχρονη τεχνολογία αιχμής, παρουσιάζοντας μάλιστα, μέσω των επιτυχημένων συνεργασιών⁵ που πραγματοποιεί, εκπλήζεις με την πρωτοπορία της σε διεθνές επίπεδο.

⁴ Πόσο αλλάζει άραγε το τοπίο των δεδομένων του ερευνητή στο εγγύς μέλλον, αν συνδυάσουμε αυτή την τελευταία αναφορά με τους Information Agents του MIT (βλ. και Νικόλας Νεγραπόντης, Ψηφιακός κόδσμος, σελ. 186)

⁵ Με ευχαριστίες στην Κα Χρυσούλα Μπεκιάρη, τον Κο. Martin Doeit και τους συνεργάτες τους στο Κέντρο Πολιτισμικής Πληροφορικής και Συστημάτων Τεκμηρίωσης του Ινστιτούτου Πληροφορικής του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Ερευνας καθώς επίσης και στον Κο. Πάντο Πάντο, τον Κο. Δημήτρη Καλομοιράκη και τους συναδέλφους τους στην Δ/νση Αρχείου Μνημείων και Δημοσιευμάτων του ΥΠ.ΠΟ, για την συμβολή τους στη συγκέντρωση του υλικού αυτού του άρθρου.

**ΑΝ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΣΤΕΙΛΕΤΕ ΤΑ ΚΕΙΜΕΝΑ ΣΑΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΚΑΛΟ
ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΕΧΕΤΕ ΥΠΟΨΗ ΣΑΣ ΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ:**

ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΝΑΥΤΙΛΟΜΕΝΟΥΣ
(Καλά εγώ το έγραψα -θα μπορέσει όμως κανείς να το διαβάσει;)

Το παραπάνω ερώτημα είναι κάθε άλλο παρά φιλοσοφικό και δεν αναφέρεται φυσικά στον βαθμό ενδιαφέροντος των Αποφοίτων για το περιεχόμενο του κειμένου σας. Βλέπετε, για να φτάσουμε στην εποικοδομητική κριτική των απόψεων σας θα πρέπει να προηγηθεί η ανάγνωσή τους. Γιατί είναι κρίμα να κοπιάζετε προσπαθώντας να αναπτύξετε την άποψή σας σχετικά με το οτι ◆ | ™ | ℒ | ™ | ™ | ΟΩΣ↑ ↓↑→↑↖↓ ↑↖↖↖ ↪↑→↑↖↓ ↑↖↖↖ .
ανικανότητας του περιεχομένου ◆ | ™ | ™ | ™ | ΟΩΣ↑ ↓↑→↑↖↓ ↑↖↖↖ .

Μπορεί να έχετε δίκιο, ίσως η άποψή σας να παρουσιάζει τρομερό ενδιαφέρον αλλά, έτσι όπως την παρουσιάζετε, είναι λίγο δύσκολο να σας κατανοήσει κανείς.

Καλό θα ήταν λοιπόν να ακολουθούμε όλοι μας κάποιους κοινούς κανόνες οι οποίοι θα διευκολύνουν τη ζωή όλων μας. Συγκεκριμένα:

1. Όλα τα κείμενα πρέπει να είναι γραμμένα σε *Times New Roman, Italic, 12*. Δεν είναι η καλύτερη δυνατή γραμματοσειρά, αλλά υπάρχουν και χειρότερες (οπότε ας μην το κάνουμε θέμα).
2. Ποτέ δεν κόβουμε τις λέξεις με παύλα (-). Όλες οι εκδόσεις του Word for Windows έχουν την δυνατότητα να κρατούν τις λέξεις στην ίδια γραμμή. Αν αρχίσουμε να χωρί-ζουμε τις λέξεις, το κείμενό μας θα γίνει χάλια αν κάποιος προσπαθήσει να το εκτυπώ-σει σε διαφορετικό υπολογιστή με διαφορετικό page format.
3. Τα διαλυτικά („) βρίσκονται στο ίδιο πλήκτρο που βρίσκεται και ο τόνος ('), δεξιά του L (Λ). Αν θέλουμε να χρησιμοποιήσουμε διαλυτικά αρκεί να πατήσουμε Shift + το πλήκτρο του τόνου πριν από το γράμμα.
4. Η λέξη «από» τονίζεται.
5. Η τελεία (.) και το κόμα (,) μπαίνουν στο τέλος της λέξης χωρίς να αφήνουμε κενό μετά το τελευταίο γράμμα. Ένα κενό μπαίνει μετά την τελεία ή το κόμα και το επόμενο πρώτο γράμμα της λέξης.
6. Μόνο αν θέλουμε να αλλάξουμε παράγραφο χρησιμοποιούμε το πλήκτρο enter.
7. Πριν στείλουμε το κείμενο για δημοσίευση κάνουμε μια εκτύπωση την οποία και ελέγχουμε. Είναι εντάξει το format του κειμένου; Μήπως πρέπει να διορθώσουμε κάτι; Μήπως πρέπει να αλλάξουμε το είναι σε είναι; Μήπως οι προτάσεις μας είναι κατανοητές μόνο από εμάς γιατί έχουμε παραλείψει μερικές λέξεις ή γιατί γράφουμε με το «σύστημα Φουκώ» (δυο προτάσεις η σελίδα). Αν διαβάζαμε δυνατά το κείμενο μας μήπως θα υπήρχε κίνδυνος να πάμε από ασφυξία; Από παραγράφους πως πάμε; Καλό θα ήταν να κάνουμε μερικές μικρές αλλαγές ώστε να βοηθήσουμε τον αναγνώστη που προσπαθεί να κατανοήσει την άποψή μας. Σε τελική ανάλυση, γι' αυτόν γράφουμε.
8. Μην χρησιμοποιείτε το σύστημα υποσημειώσεων του Word (footnote). Αν το κείμενό σας χρειάζεται υποσημειώσεις μπορείτε να τις βάλετε στο τέλος (αριθμημένες, σαν κανονικό κείμενο και όχι στο υποσέλιδο). Μπορεί να είναι λίγο άβολο αλλά η εντολή footnote παρουσιάζει προβλήματα σε μερικές εκδόσεις του Word.

9. Αποφύγετε, όσο γίνεται, τα αυθαίρετα συμπεράσματα. Μπορεί μερικά πράγματα να είναι αυτονόητα στην Υπηρεσία σας αλλά δεν είναι απαραίτητο να ισχύει το ίδιο για όλους τους υπόλοιπους. Μην θεωρείτε λοιπόν τα πάντα «ευκόλως εννοούμενα» και αποφύγετε τις συντομογραφίες (ΓΛΚ, ΠΑΒΕ, κ.λπ.). Αν θέλετε να χρησιμοποιήσετε αρχικά λέξεων, φροντίστε να υπάρχει η επεξήγησή τους την πρώτη φορά που θα εμφανιστούν στο κείμενό σας.
10. Δεν είναι απαραίτητο να διαθέτουν όλοι την τελευταία, υπερσύγχρονη έκδοση του Word (ή έστω και την προηγούμενη –όχι και τόσο καινούργια έκδοση). Γι' αυτό, φροντίστε να δημιουργείτε δυο αντίγραφα των κειμένων σας στην δισκέτα ή το e-mail που στέλνετε για δημοσίευση: ένα αντίγραφο (doc., ή xls.) στην έκδοση που χρησιμοποιείτε (π.χ. Word 6, Word '97) και ένα αντίγραφο σε προγενέστερη έκδοση, την οποία πιστεύετε πως διαβέτει ο παραλήπτης. Πιο συγκεκριμένα:
Αφού ολοκληρώσετε το κείμενό σας, το οποίο έχετε αποθηκεύσει στην δισκέτα σαν esdd.doc, για παράδειγμα, ανοίξτε το File και από εκεί το Save As. Στο παράθυρο που θα εμφανιστεί, πηγαίνετε στο όνομα του εγγράφου (File name) και αλλάξτε το σε esdd1.doc. Στο κουτί που βρίσκεται ακριβώς από κάτω και ονομάζεται Save as type πατήστε το βέλος που υπάρχει στην δεξιά άκρη. Θα εμφανιστεί ένα μενού με διάφορους τόπους στους οποίους μπορεί να αποθηκευτεί το έγγραφό σας. Αν διαθέτετε Word 6 ή Word '97 (από το Microsoft Office '97) επιλέξτε τον τύπο Word 2.x for Windows. Εποι, όλοι θα μπορούν να διαβάσουν αυτή την μορφή του κειμένου σας όποια έκδοση του Word κι αν χρησιμοποιούν. Όταν ολοκληρώσετε την διαδικασία και προσπαθήσετε να κλείσετε το κείμενό σας θα εμφανιστεί ένα μήνυμα το οποίο θα σας προειδοποιεί πως «σώσατε» σε παλιότερη έκδοση του Word, πράγμα το οποίο σημαίνει πως μερικές ιδιότητες του κειμένου σας μπορεί να γίνουν ανενεργές. Επιλέξτε yes ώστε να αποθηκευτεί το κείμενό σας στον προγενέστερο τύπο του Word
11. Μην κάνετε μόνοι σας την αρίθμηση των κειμένων σας. Το περιοδικό ακολουθεί διαφορετική αρίθμηση, οπότε, το μόνο που καταφέρνετε είναι να βασανίζετε τον άμοιρο επιμελητή κειμένων.

Για περισσότερες πληροφορίες ή για να στείλετε κείμενα στο περιοδικό της Ένωσης Αποφοίτων απευθυνθείτε στις εξής διευθύνσεις:

Θανάσης Γιαννόπουλος

Διεύθυνση εργασίας: Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας

**Δι/νη Εποπτείας Ερευνητικών Φορέων,
γραφείο 507**

Μεσογείων 14-18, 115 10 Αθήνα

Τηλέφωνο εργασίας: 6911122, 7752222 εσωτ. 326

Fax: 7715074

e-mail: tgian@gsrt.gr

Βασίλης Τσιτσιόλης

Διεύθυνση εργασίας: Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

γραφείο 601

Σταδίου 29, Αθήνα

Τηλέφωνο εργασίας: 3223064,

e-mail: k a g i a s @ e e x i .gr

ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΕΣΔΔ

Με αφορμή την ανακοίνωση της διενέργειας του 12ου εισαγωγικού διαγωνισμού της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και μάλιστα υπό τον προκλητικό τίτλο <<Στέλεχος στο Δημόσιο μέσω ΕΣΔΔ>>, θέλουμε να διευρευνηθεί κατά πόσο αληθεύουν οι προσκλήσεις αυτές προς το νέο επιστημονικό δυναμικό της χώρας μας ή είναι μόνο ψεύτικες υποσχέσεις.

Για τον διαγωνισμό αυτό εκδήλωσαν πρόθεση να συμμετάσχουν πάνω από 1700 νέοι επιστήμονες, πολλοί των οποίων με μεταπτυχιακά και διδακτορικά διπλώματα, για 90 θέσεις εκπαιδευομένων στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, που κατά τη φιλοσοφία του θεσμού και τον νόμο (1388/83, 1810/88, 2527/97) πρόκειται να γίνουν στελέχη του Δημοσίου.

Θεωρούμε λοιπόν απαραίτητο να ερωτηθεί το Υπουργείο Εσωτερικών Δημ.Διοίκησης και Αποκέντρωσης τα εξής:

1. Τί ακριβώς έγιναν οι προηγούμενοι 470 περίπου απόφοιτοι της ΕΣΔΔ (10 σειρές από το 1985 ως σήμερα).

Δηλαδή, πόσοι είναι σήμερα διειμθυντές και πόσοι τμηματάρχες έχοντας εκλεγεί σύμφωνα με τη νόμιμη διαδικασία και όχι με ανάθεση. Οι υπόλοιποι για ποιό λόγο δεν κρίθηκαν.

2. Ποιά η τύχη των μορφωτικών ακολούθων και ποιά των αποφοίτων κοινοτικής κατεύθυνσης.

3. Γιατί, το ΥΠΕΣΔΔΑ ανέχεται άλλες υπηρεσίες να εφαρμόζουν τον ν.1810/88 (καθεστώς αποφοίτων) άλλες όχι και άλλες να εφαρμόζουν επιλεκτικά ορισμένες διατάξεις του. Πόσες εγκυκλίους εξέδωσε από το 1988 μέχρι σήμερα προς αυτήν την κατεύθυνση.

4. Τελικά, υπάρχει πολιτική στελεχών για τη Δημόσια Διοίκηση ή όχι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Απάντηση του ΥΠΕΣΛΔΑ στο έρωτημα του βουλευτή κ.Φ.Κουβέλη

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ταχ. Δ/νση : Βασ. Σοφίας 15
Ταχ. Κώδ. : 106 74 Αθήνα
Πληροφορίες : Π. Σαμπάνη
Τηλέφωνο : 3393 124

Αθήνα, 3 Ιουνίου 1998
Αρ.Πρωτ.ΤΚΕ/Φ2/

ΠΡΟΣ:
Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοινοβουλευτικού
Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων

Βουλευτή κ. Φώτη Κουβέλη

Σε απάντηση της ερώτησης με αριθμό 7275/12-5-1998 που κατέθεσε στη Βουλή ο βουλευτής κ. Φώτης Κουβέλης και αναφέρεται σε θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων-αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Κατ' αρχήν, από τα τηρούμενα από την υπηρεσία μας στοιχεια για τον αριθμό των υπηρετούντων προϊσταμένων οργανικών μονάδων των υπουργείων και των ν.π.δ.δ. δεν προκύπτει, εάν σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται και απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Προκειμένου, η υπηρεσία μας σας απαντήσει απέστειλε εγκύλιο, με την οποία ζητούνται τα στοιχεία, τα οποία, όταν συγκεντρωθούν, θα σας αποσταλούν.

2. Όσον αφορά τις εγκυκλίους που έχουν εκδοθεί από το Υπουργείο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Μετά τη γνωμοδότηση αριθ. 1/3-1-1996 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους εκδόθηκε από την υπηρεσία μας η εγκύλιος αρίθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35/293/7763, 9179/4-7-1996, προκειμένου να διευκρινισθεί η υπηρεσιακή κατάσταση των αποφοίτων (άρθρο 16 ν. 1810/88). Εξάλλου, μετά τη δημοσίευση του ν.2527/97 (ΦΕΚ 206/τ.Α') με την εγκύλιο αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.18.11/916/371/8-1-98 δόθηκαν οι απαραίτητες διευκρινήσεις για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του άρθρου 12 του ανωτέρω νόμου που αφορούν αποφοίτους της ΕΣΔΔ και αναφέρονται στην υποχρεωτική κάλυψη από αυτούς των κενών θέσεων προϊσταμένων τμημάτων σε ποσοστό 20% και προϊσταμένων διευθύνσεων σε ποσοστό 10%.

3. Τέλος, η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης δε συνεπάγεται την αυτοδίκαιη κατάληψη θέσης προϊσταμένου αλλά

αποτελεί συνεκτιμώμενο στοιχείο κρίσης κατά τις επιλογές προϊσταμένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 36 του ν. 2190/1994.

Κατά συνέπεια, η επιλογή ή μη επιλογή των αποφοίτων της ΕΣΔΔ σε θέσεις προϊσταμένων τμημάτων ή διευθύνσεων εναπόκειται στην κρίση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο συγκρίνει τους υποψηφίους βάσει και των λοιπών κριτηρίων του άρθρου 36 του ανωτέρω νόμου, με τον περιορισμό των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 2527/1997 που προβλέπει υποχρεωτική κάλυψη ορισμένου ποσοστού θέσεων προϊσταμένων από αποφοίτους. Η τελευταία διάταξη είναι πρόσφατη και τα αποτελέσματα της εφαρμογής της δεν έχουν ακόμη φανένται.

Εσωτερική Διαγομή:

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κ. Υφυπουργού

Ο Υφυπουργός

Στ. Μπένος

ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥ ΤΗΣ Ε.Σ.Δ.Δ. ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΗ
ΕΠΕΤΗΡΙΑΣ ☐

ΟΝΟΜΑ:.....

ΕΠΩΝΥΜΟ:.....

ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ:.....

ΣΠΟΥΔΕΣ:.....

ΕΤΟΣ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ Ε.Σ.Δ.Δ.:.....

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ:.....

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:.....

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ:.....

ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ:.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:.....

ΤΗΛΕΦΩΝΟ:.....

FAX:

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΩ : (Σημειώστε αναλυτικά Υπουργείο, Ν.Π.Δ.Δ., Διεύθυνση, Τμήμα, Θέση, Βαθμό).....

.....
TAX Δ/ΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ:.....

.....
ΤΗΛΕΦΩΝΟ:.....

FAX: **E-mail:**.....

.....
ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΠΟΥ ΑΣΚΩ:.....

.....
ΕΙΔΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΕΝΑΛΑΦΕΡΟΝΤΑ:.....

.....
Φ......

.....
ΕΙΔΙΚΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΕΝΑΛΑΦΕΡΟΝΤΑ:.....

.....
ω......

.....
ΑΡΘΡΑ - ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ - ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ:.....

Ο ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΤΗΣ Ε.Σ.Δ.Δ.

Φ (Υπογραφή)

Υπεύθυνος γιά την σύνταξη της Επετηρίδας: Φωτούλα Χ. Ντινάκη
Ταχ. Θυρίδα ΕΝΩΣΗΣ: ☐ 30 390/ Μητροπολέως - Αθήνα Τ.Κ.100 33
Να σταλεί στην ΕΝΩΣΗ Αποφοίτων και παρακαλούμε να μας ενημερώνετε γιά
κάθε αλλαγή των στοιχείων σας.



**ΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥ ΤΗΣ
ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
... ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΣΕΙΡΑΣ**

**ΠΡΟΣ: -ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ
ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ Ε.Σ.Δ.Δ.
ΤΑΧ. ΘΥΡΙΔΑ: 30390/Μητροπόλεως 60
Τ.Κ.: 100 33- Αθήνα
FAX: 3237784**

ΟΝΟΜΑ:

ΕΠΩΝΥΜΟ:

ΥΠΗΡΕΣΙΑ:

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟ:

ΤΑΧ. Δ/ΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ:

Αποστέλλω την αίτηση εγγραφής μου στην ΕΝΩΣΗ Αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ., αποδεχόμενος η τους καταστατικούς της σκοπούς και παρακαλώ γιά την εγγραφή μου ως τακτικό μέλος αυτής.

ΤΗΛΕΦΩΝΟ:

O, H Ait....

FAX:

© (Υπογραφή)

E-MAIL:

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:

Αθήνα: / /

ΤΗΛΕΦΩΝΟ:

ΕΓΓΡΑΦΗ ΜΕΛΟΥΣ: 2.000 Δ.Ρ.Χ.

ΜΗΝΙΑΙΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ: 500 Δ.Ρ.Χ.

ΑΡΙΘΜ. ΤΡΑΠ. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ: Εθν. Τράπεζα 080/953834-88

- Να αποσταλλεί στην Ταχ. Θυρίδα της ΕΝΩΣΗΣ το συντομότερο δυνατόν.
- Η απόδειξη καταβολής των συνδρομών των μελών που υπηρετούν εκτός Αθηνών θα αποστέλλεται στην Ταχ. Διεύθυνση της κατοικίας τους.

Προς τους παραλήπτες-αναγνώστες

του «ΡΗΞΙΚΕΛΕΥΘΟΝ»

Σε περίπτωση που διαθέτετε υλικό κατάλληλο για δημοσίευση (επιστημον. μελέτη, άρθρο, υπόμνημα, εργασία, πρόταση, διάλεξη, εισήγηση, κείμενο πολιτιστικού περιεχομένου, ανακοίνωση δραστηριοτήτων), το οποίο θα είναι ανάλογο των κατευθύνσεων και του ύφους που «χαράσσει» το παρόν έντυπο, παρακαλείσθε να επικοινωνείτε με τους υπεύθυνους σύνταξης και έκδοσης του «Ρηξικέλευθον» (τηλ., fax, ταχ/είο, e-mail), σε εύλογο χρόνο πριν το τέλος του τριμήνου. Παρακαλούμε επίσης η αποστολή των κειμένων να συνοδεύεται, ει δυνατόν, από περιληπτική απόδοσή τους (1-2 σελ.) στα αγγλικά και στα γαλλικά, καθώς τα επόμενα τεύχη θα αποσταλούν και στο εξωτερικό (E.N.A., SPEYER κλπ.)

* Παρακαλούνται τα μέλη της Ένωσης να στέλνουν τα χρηματικά ποσά των συνδρομών (ενν. και εγγραφών τους) στην Ένωση Αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ., με ταχυδρομική επιταγή στην Τ.Θ. 30 390 Μητροπόλεως 60 - Τ.Κ. 10033-Αθήνα, κατόπιν συνενοίσεως με τον υπεύθυνο οικονομικών κ. Σ. Χατζηχαραλάμπους (τηλ.: 5235441), για λόγους καθαρά πρακτικούς.

Από τον εκδότη,
τον υπεύθυνο έκδοσης
και τη συντακτική ομάδα