

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΡΑΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ Δ.Ε.Ε. ΓΙΑ ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ

Α) ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Εδώ και πολλά χρόνια η Δημόσια Διοίκηση της χώρας μας, και η κεντρική και η αποκεντρωμένη, λόγω των πολλαπλών προβλημάτων που συναρτώνται με τη λειτουργία της, έχει καταγραφεί στην πολιτικοδιοικητική μας πραγματικότητα ως «ο μεγάλος ασθενής»¹. Πολύ συνοπτικά, τα προβλήματα αυτά προκύπτουν επειδή αφενός η Δημόσια Διοίκηση του κράτους μας ούτε δομείται ούτε λειτουργεί σύμφωνα με τις οικείες επιστημονικές αρχές και αφετέρου γιατί δεν υφίστανται αποτελεσματικοί έλεγχοι των βασικών παραμέτρων της λειτουργίας της. Τα δυσμενή αποτελέσματα είναι ορατά τόσο στο οργανωσιακό επίπεδο όσο και προπάντων στο επίπεδο της πραγματικής λειτουργίας της, η οποία χαρακτηρίζεται από αναποτελεσματικότητα και αναξιοπιστία, συνοδευόμενες από υψηλό κόστος...

¹ Βλ. βιβλίο με αυτόν τον τίτλο Αντ.Μακρυδημήτρη, εκδ Παπαζήση αλλά και σύγχρονους λόγους Πρωθυπουργού, υπουργών κ.α. προσώπων της δημόσιας ζωής.

Ορισμένα χαρακτηριστικά δεδομένα αναδεικνύουν και ταυτόχρονα αποδεικνύουν την περιορισμένη ικανότητα της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και των θεσμών που την περιβάλλουν (Κυβέρνηση, Βουλή, Δικαιοσύνη). Οσον αφορά τον δείκτη διαφθοράς², η Ελλάδα σήμερα (2010) βρίσκεται στην 78η θέση από την 36η που ήταν το 1998 και την 42η που ήταν το 2001 και την 71^η το 2009... Τα χρόνια αυτά υπάρχει ένα σταθερό κατρακύλισμα...

Συγκριτικά, ανάμεσα στις 28 χώρες (27 της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Τουρκία), η Ελλάδα βρίσκεται, στην 20^η θέση στην εφαρμογή της νομιμότητας και στην 23^η στην αποτελεσματικότητα διακυβέρνησης και στην ποιότητα των νομικών ρυθμίσεων³....

Οσον αφορά την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, σύμφωνα με τους οικονομικούς αναλυτές, είμαστε σταθερά πίσω, στην 49η θέση το 2006, λίγο χειρότερα το 2008 και ακόμα χειρότερα (71^η θέση) το 2009, με κυρίαρχη αιτία την "γραφειοκρατία" και τα συνακόλουθά της⁴. Το κόστος από αυτήν υπολογίστηκε πρόσφατα σε 15-16 δις ευρώ!

Κατά τις ετήσιες **Εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη** τα τελευταία χρόνια (1998-2009), η κακοδιοίκηση είναι σταθερά εγκαταστημένη στην ελληνική πραγματικότητα. Στις εκθέσεις του, ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ως παράγοντες κακοδιοίκησης την ποιότητα του κανονιστικού πλαισίου και την ελλιπή διοικητική δομή και οργάνωση. Μορφές κακοδιοίκησης θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι καθυστερήσεις στην παροχή υπηρεσιών και στην τήρηση προθεσμιών, η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών, η ελλιπής πληροφόρηση, η μη τήρηση της νομιμότητας και της αρχής της χρηστής διοίκησης, η αδράνεια της διοίκησης κ.ά.

² Βλ Εκθεση 2010 Διεθνούς Διαφάνειας, επίσημη παρουσίαση τον Οκτώβριο 2010

³ Βλ παράρτημα 2, Η θέση της Ελλάδας μεταξύ των 25 χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των τριών υποψήφιων προς ένταξη χωρών σε 5 κριτήρια καλής διακυβέρνησης (2005) του «Επιχειρησιακού Προγράμματος Διοικητικής Μεταρρύθμισης 2007-2013»

⁴ Στοιχεία IOBE

Ας εξετάσουμε αναλυτικά αυτές τις βασικές παραμέτρους λειτουργίας της Διοίκησης, ώστε να γίνουν εμφανή τα υφιστάμενα προβλήματα.

Β) ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Β.1. ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Το 1975, σύμφωνα με τη νομοθεσία που ίσχυε τότε (ν.δ. 175/73) είχαμε 18 υπουργεία. Το 2003 το ΔΕΕ πρότεινε τη μείωσή τους σε 12-14 κάτι που αντιμετωπίστηκε θετικά από τα δύο μεγάλα κόμματα (τη συμπεριέλαβαν στα προγράμματά τους).

Το 2007, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (ν.1558/85, όπως έχει τροποποιηθεί) είχαμε τυπικά μεν 16 υπουργεία⁵ αλλά στην πραγματικότητα αρκετά περισσότερα (υπολογίζονται σε 24-26), με αποτέλεσμα να παρατηρείται έντονη οργανωσιακή ρευστότητα, αφού όσα υπουργεία ενώθηκαν τυπικά δεν απέκτησαν ποτέ ενιαίο οργανισμό που να τα ενώνει πραγματικά, δηλαδή να ενοποιεί τις λειτουργίες τους, ώστε να γίνονται αποτελεσματικότερα.

Η κατάσταση συνεχίστηκε κατά την ανασυγκρότηση του 2009 (14 υπουργεία τυπικά) και χειροτέρευσε έντονα κατά την νέα αναδιαμόρφωση του 2010, η οποία ταυτόχρονα κατέδειξε και τα σφάλματα της προηγούμενης... Ορισμένα χαρακτηριστικά προβλήματα:

- Το ΥΠΕΧΩΔΕ είναι χωρίς ενιαίο οργανισμό από το 1985⁶...
- το Υπουργείο Εσωτερικών είναι χωρίς ενιαίο οργανισμό από το 1995⁷, που είχε ενωθεί με το Προεδρίας...

⁵ Μέχρι τον Σεπτέμβριο 2007 ήταν 18 αλλά μετά τις εκλογές, έγιναν 16 με τη συγχώνευση του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης στο Εσωτερικών και του Υπουργείου Αιγαίου στο Εμπορικής Ναυτιλίας.

⁶ ν.1558/1985 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά όργανα"

⁷ π.δ. 373/1995

- το Ανάπτυξης χωρίς ενιαίο οργανισμό από το 1996⁸...
- το Οικονομίας χωρίς ενιαίο οργανισμό από το 2002⁹..

Η οργανωσιακή ρευστότητα σε συνδυασμό με την αδικαιολόγητη κατάτμηση των υπαλλήλων, ανάλογα με την ειδικότητά τους, σε πολύ μεγάλο αριθμό διαφορετικών κλάδων (περίπου 1000 σήμερα), δημιουργούν διάφορα προβλήματα, όπως ενδεικτικά καταγράφονται :

- Ασυνεννοησία μεταξύ υπηρεσιών ίδιου υπουργείου...
- Δυσκολία μετακινήσεων. Απαιτείται μετάταξη ακόμα και μεταξύ υπηρεσιών του ίδιου Υπουργείου (π.χ. από τη Γενική Γραμματεία Πολεοδομίας στη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Έργων του ΥΠΕΧΩΔΕ...)
- Πολλά Υπηρεσιακά Συμβούλια. Το Υπουργείο Οικονομίας έχει 4 το Υπουργείο Γεωργίας έχει 6...
- Σε συνδυασμό με την απουσία δομών οριζόντιας επικοινωνίας μεταξύ των υπηρεσιών αφενός και κινητικότητας των υπαλλήλων αφετέρου, ο λειτουργικός συντονισμός είναι κάτι ανύπαρκτο ανάμεσα στις υπηρεσίες οι οποίες προφανώς «δεν μιλούν ίδια γλώσσα»...

Επισημαίνεται ότι:

1) το ΣτΕ παλαιότερα σε Πρακτικό Επεξεργασίας είχε τονίσει την ανάγκη να συντάσσονται οργανισμοί με χρήση των αντίστοιχων επιστημονικών αρχών (της θεωρίας των οργανώσεων)...

2) σύμφωνα με διάταξη του ν.2503/1997, όλα τα υπουργεία είναι υποχρεωμένα να συντάξουν νέους, σύγχρονους οργανισμούς, εντός οριζόμενης προθεσμίας....Παρά το ότι η ταχθείσα προθεσμία παρατάθηκε

8 π.δ. 27/1996

9 π.δ. 81/2002

μερικές φορές, τελικά ελάχιστα υπουργεία έχουν σήμερα νέο, σύγχρονο οργανισμό. Πάντως δεν έχει το αρμόδιο υπουργείο, το Εσωτερικών, το οποίο κατ επανάληψη αυτό το διάστημα έκανε επιμέρους αλλαγές-μπαλώματα, χωρίς όμως να συντάξει ποτέ ενιαίο οργανόγραμμα...

Β.2. Ι Ε Ρ Α Ρ Χ Ι Α - Β Α Θ Μ Ο Λ Ο Γ Ι Ο

Η εξέλιξη του βαθμολογίου, του σκληρού δηλαδή οργανωτικού πυρήνα μίας ιεραρχικής οργάνωσης, είναι η εξής από το 1975 ως σήμερα:

Το 1982 καταργήθηκαν οι βαθμοί των γενικών διευθυντών και των αναπληρωτών γενικών διευθυντών και εγκαθίστανται οι μετακλητοί ειδικοί γραμματείς¹⁰.

Το 1986, γίνεται ριζική αλλαγή του συστήματος: η πάγια ιεραρχία καταργείται συνολικά και οι θέσεις ευθύνης αναλαμβάνονται κατόπιν επιλογής από τα ΥΣ (ν.1586/86).

Το 1990, επανέρχονται οι θέσεις των γενικών διευθυντών¹¹.

Το 1992, επανέρχεται η πάγια ιεραρχία (ν.2085/1992).

Το 1994 όμως επανέρχεται το σύστημα των θητειών (ν.2190/94).

Το 1999 το σύστημα αλλάζει και πάλι: 2 βαθμοί σε ιεραρχία (γενικός διευθυντής και διευθυντής) και μία θέση (τμηματάρχη) με θητεία έπειτα από κρίση (ν.2683/1999).

Το 2004 το σύστημα αλλάζει εκ νέου (ν.3260/2004), όλες οι θέσεις με θητεία... Το σύστημα αυτό παρέμεινε και στον ισχύοντα ΥΚ (ν.3528/07).

Αποτέλεσμα: μέσα σε 24 χρόνια (1986-2010) το βαθμολόγιο, ο σκληρός οργανωτικός πυρήνας μιας ιεραρχικής οργάνωσης, έχει αλλάξει 5 φορές ολικά και 2 μερικά.

Β.3. Α Ξ Ι Ο Λ Ο Γ Η Σ Η

Η απουσία ενός αξιόπιστου συστήματος μέτρησης και αξιολόγησης της απόδοσης, υπηρεσιών και προσωπικού, συνθέτει μια άλλη, σημαντική προβληματική κατάσταση. Αναλυτικά:

το 1986 υπήρχε το σύστημα του π.δ. 581/1984

το 1991 νέο σύστημα (αρ 54 ν. 1943/91 και π.δ. 318/1992)

¹⁰ Με τον ν.1232/1982

¹¹ Με τον ν.1892/1990

το 1992 νέο πλήρες σύστημα (αρ ν. 2085/92)
το 1994 αλλαγή βασικού συστήματος (αρ 36 ν. 2190/94)
το 1999 αλλαγή βασικού συστήματος (αρ 83 ν. 2683/99)
το 2004 ριζική αλλαγή (ν. 3230/2004 βάσει της επιτυχίας προκαθορισμένων στόχων..)
το 2004 αλλαγή (ν. 3260/2004 με ασαφή κριτήρια..)
το 2007 νέο σύστημα αξιολόγησης με μοριοποίηση (νέος ΥΚ, ν. 3528/2007)
το 2010 νέο πλήρες σύστημα (ν. 3839/2010) με μεταβολές τόσο στα μόρια όσο και στα όργανα επιλογής αλλά και με ταυτόχρονη πρόβλεψη για μεταβατική εφαρμογή ενός προσωρινού συστήματος....

Στα 25 χρόνια (1986-2007), το σύστημα άλλαξε 8 φορές και αναμένεται η 9η...

Και όλα αυτά ενώ, φαίνεται πως ισχύει ο ν. 3230/2004 με τον οποίο καθιερώθηκε σύστημα μέτρησης απόδοσης με βάση την επίτευξη προαποφασισμένων στόχων...Από τον Φεβρουάριο 2004 που εκδόθηκε, ο νόμος δεν εφαρμόστηκε από τις υπηρεσίες... Τον Δεκέμβριο 2005 εκδόθηκε σχετική εγκύκλιος του ΥΠΕΣΔΔΑ και γίνεται σχετική προσπάθεια (!) αλλά το σημαντικό είναι ότι, όχι μόνο εξακολουθεί να μην εφαρμόζεται από τις υπηρεσίες αλλά ούτε καν ελήφθη υπ όψιν κατά τις συζητήσεις της Επιτροπής για τη σύνταξη του σχεδίου νέου Υ.Κ....

Β.4.Κ Α Θ Ε Σ Τ Ω Σ Π Ρ Ο Σ Ω Π Ι Κ Ο Υ

Πέραν του ότι πολιτική ανάπτυξης προσωπικού προφανώς δεν υπάρχει ούτε διαμορφώθηκε όλα αυτά τα χρόνια, σύμφωνα με τα δεδομένα της απογραφής του Ιουλίου 2010,

1/ Οι μόνιμοι υπάλληλοι συμπίεζονται πολύ ως προς τον αριθμό..
(σταθερή αύξηση συμβασιούχων σε βάρος των μονίμων)¹²

2/ Συμπίεζονται όμως και ως προς τα καθήκοντα λόγω της εντεινόμενης ανάπτυξης των **συμβούλων**. Ποιοί είναι οι σύμβουλοι; "Ένα πολυπληθές στρώμα που βρίσκεται μεταξύ του υπουργού και των ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων" που εξ αιτίας τους, οι ανώτεροι δημόσιοι υπάλληλοι "κατέχουν στην πραγματικότητα μεσαίες διαχειριστικές θέσεις.." κατά τον καθ. Σωτηρόπουλο¹³. Επισημαίνεται πως το ΣΤΕ¹⁴ έχει θεωρήσει αντισυνταγματική την υποκατάσταση των υπαλλήλων από τους συμβούλους...

12 Βλ. στοιχεία που παρουσίασε στη Βουλή ο Υπουργός Εσωτερικών (τέλη 2006) και ανακοινώσεις για αποτελέσματα απογραφής Ιουλίου 2010

13 Βλ. "Η κορυφή του πελατειακού κράτους.." εκδόσεις Ποταμός, Αθήνα 2001

3/ Χαρακτηριστικό της μη εφαρμογής επιστημονικών αρχών αποτελεί η απουσία καθηκοντολογίου!¹⁵ Ο υπάλληλος ασκεί τα καθήκοντα της κατηγορίας και του κλάδου του λέει ο ΥΚ. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όλοι μπορεί να κάνουν τα πάντα...

Η ισχύουσα νομοθεσία δεν κατοχυρώνει την ειδίκευση που είναι κύριο χαρακτηριστικό των οργανώσεων ...

4/ Οσον αφορά τα επαγγελματικά στελέχη. Η περίπτωση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης αναδεικνύει με ενάργεια το πρόβλημα¹⁶. Η ΕΣΔΔ, που λειτουργεί από το 1985, έχει δεχτεί (κατόπιν αδιάβλητου εισαγωγικού διαγωνισμού) και εκπαιδεύσει άνω των 1700 αποφοίτων, οι οποίοι προορίζονται να αναλάβουν γρήγορα θέσεις ευθύνης (ως στελέχη "ταχείας εξέλιξης"), προκειμένου να προωθήσουν τις εκσυγχρονιστικές μεταρρυθμίσεις. Σήμερα, 25 χρόνια αργότερα, πέραν του ότι πολύ λίγοι έχουν ανελιχθεί στην ιεραρχία (4 μόνο γενικοί διευθυντές, 70 διευθυντές και 200 τμηματάρχες, επί 1050 περίπου δικαιουμένων), το χειρότερο είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν έχουν αντιμετωπιστεί ως ενιαίο σώμα στελεχών διυπουργικού χαρακτήρα αλλά έχουν διασπαρεί σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών με αποτέλεσμα την μη αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της μαζικής τους δράσης...

Η κατάσταση αυτή προέκυψε, αφενός από την μη εφαρμογή καθ' όλο αυτό το διάστημα (1988-2010) της σχετικής νομοθεσίας για την ταχεία προώθηση των αποφοίτων σε θέσεις ευθύνης¹⁷ και αφετέρου από τη μη συμμόρφωση της Διοίκησης στις αποφάσεις των Διοικητικών Δικαστηρίων που δικαίωσαν αποφοίτους¹⁸...

5/ Αντίστοιχη κατάσταση φαίνεται να επικρατεί και στους υπαλλήλους με ειδικές γνώσεις (παράδειγμα οι ειδικοί επιστήμονες). Σε σημαντικό βαθμό δεν αξιοποιούνται τα ιδιαίτερα προσόντα τους, για τα οποία και προσλαμβάνονται¹⁹... Είναι χαρακτηριστικό ότι παλαιότερη ρύθμιση για τοποθέτηση υπαλλήλου σε αντίστοιχη θέση λόγω ειδικών γνώσεων (άρθρο

¹⁴ Βλ. Πρακτικό Επεξεργασίας 483/1997

¹⁵ Επισήμανση που επαναλαμβάνεται στερεότυπα σε όλες τις Εκθέσεις Εμπειρογνημόνων από το 1964 και έπειτα...

¹⁶ Βλ. "το εκκρεμές της διοικητικής μεταρρύθμισης, η περίπτωση της ΕΣΔΔ" των Δ.Παπούλια- Δ.Σωτηρόπουλου-Χ.Οικονόμου, Ποταμός, Αθήνα 2000.

¹⁷ (νόμοι 1810/88 και 2527/1997 όπως τροποποιήθηκε από τον 3200/2003)

¹⁸ Πολλά στοιχεία και Αποφάσεις ανεκτέλεστες κλπ στην ετήσια Εκθεση για το 2006, που εξέδωσε η Ένωση Αποφοίτων ΕΣΔΔ.

¹⁹ Βλ. σχετικές διαμαρτυρίες του Συλλόγου ειδικών επιστημόνων του Δημοσίου

133 Υ.Κ. 1951), δεν επαναλήφθηκε στον ισχύοντα Υ.Κ. (ν. 2683/1999), σημειώνοντας σαφή οπισθοδρόμηση!

6/ Ομοια κατάσταση φαίνεται πως υφίσταται και με τα στελέχη που υπηρετούν με συνήθεις όρους σταδιοδρομίας. Η ευνοιοκρατία και περιορισμένη αξιοποίηση, για πολύ καιρό κοινό μυστικό ανάμεσα στους υπαλλήλους, τα τελευταία χρόνια, αναγνωρίζονται και από τις υπεύθυνες πολιτικές ηγεσίες²⁰...

7/ Η απαξίωση των αρμόδιων για θέματα προσωπικού διοικητικών οργάνων (ΥΣ και διευθύνσεις προσωπικού), λόγω των καταλυτικών επιρροών του κομματισμού και γενικότερα της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας. Αυτή η κατάσταση αναδείχθηκε πλήρως, όταν χρειάστηκε να πραγματοποιηθεί απογραφή, για να καταγράψει όσα όφειλαν να τηρούν οι αρμόδιες διευθύνσεις προσωπικού...

B. 5. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Σήμερα, δεν δίνονται ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάδειξης στους υπαλλήλους της Διοίκησης. Πολύ συνηθισμένο γεγονός η συμμετοχή μόνο "συγκεκριμένων"-αρεστών υπαλλήλων σε θέσεις αμειβόμενες, μέχρι βαθμού καταχρήσεως...²¹ Αυτό μπορεί να γίνεται ανεξαρτήτως ειδικότητας ή αρμοδιότητας..

Κακοδιοίκηση όμως δεν υφίστανται μόνο οι πολίτες αλλά και οι ίδιοι οι υπάλληλοι, τα δικαιώματα των οποίων παραβιάζονται σε μια σειρά από περιπτώσεις, χωρίς να μπορεί να γίνει τίποτα για την αποτελεσματική υπεράσπισή τους, γιατί δεν υπάρχει κανένα αξιόπιστο όργανο!

Η Δικαστική προστασία είναι αναποτελεσματική (ιδιαίτερα χρονοβόρος και κοστοβόρος..).

Τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης εξαιρούνται από την αρμοδιότητα τόσο του Συνηγόρου του Πολίτη όσο και του ΣΕΕΔΔ²²... Έτσι, ο υπάλληλος δεν έχει την προστασία που (καλώς) έχει ο πολίτης, ο οποίος κατά συνέπεια, απολαμβάνει μεγαλύτερης προστασίας από τον υπάλληλο...

B.5. Α Μ Ο Ι Β Ε Σ - Μ Ι Σ Θ Ο Ι

²⁰ Βλ, εγκύκλιο υπουργού Εσωτερικών Δεκεμβρίου 2010 για την αξιοποίηση του προσωπικού και δρομολόγηση σχετικής προσπάθειας....

²¹ Μεταξύ πολλών παραδειγμάτων που έχουν δημοσιοποιηθεί, την περίπτωση των επιτροπών για την εφαρμογή του Προγράμματος ΠΟΛΙΤΕΙΑ, κατά τα έτη 2001-2004, που έφερε στο φως ο Υπουργός Εσωτερικών καθηγητής Π.Παυλόπουλος

²² ν.2477/1997 αλλά και επανάληψη σε πρόσφατο ν.3094/2003

Είναι γνωστό σε όλους, χωρίς όμως ταυτόχρονα να έχει δικαιολογηθεί επαρκώς, γιατί η ίδια εργασία πληρώνεται πολύ διαφορετικά σε διαφορετικά Υπουργεία και άλλους φορείς. Γενικότερα, δεν δικαιολογείται γιατί η αμοιβή εντός της ενιαίας κρατικής εξουσίας διαφοροποιείται από ανορθολογικούς παράγοντες με αποτέλεσμα υπάλληλος με ίδια λοιπά δεδομένα που ασκεί όμοια καθήκοντα να αμείβεται με άλλο μισθό σε υπουργείο, σε άλλο υπουργείο, στην περιφέρεια, στην Ν.Α. σε κάποιο δήμο και με αρκετά παραπάνω στο Υπουργείο Οικονομικών²³...

Γ. ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ

Οι αρμοδιότητες της κρατικής Περιφέρειας καταγράφηκαν αναλυτικά, εκδόθηκαν σε μερικούς τόμους αλλά είναι εξαιρετικά δύσχρηστη η λειτουργία τους..... Ορισμένες από τις αρμοδιότητες αυτές (Δάση, Πολεοδομικά σχέδια, Μετανάστευση κλπ) παραμένουν στις διατηρούμενες επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις (ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ), αφήνοντας όμως αναπάντητο το ερώτημα γιατί να εξακολουθούν να υπάρχουν προσθέτοντας ένα επίπεδο διοίκησης και ανάλογη γραφειοκρατία, αντί να ενταχθούν ως αποκεντρωμένες υπηρεσίες στα Υπουργεία προέλευσης...

Δ. ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Τα τελευταία χρόνια η Τοπική Αυτοδιοίκηση παρουσιάζεται ως ένας χώρος στον οποίο ευνοείται ποικιλοτρόπως η διαφθορά. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση επιτελεί σήμερα περίπου το 50% των διοικητικών διαδικασιών οι οποίες πριν από μία εικοσαετία ανήκαν στην ευθύνη του κράτους. Η εξέλιξη αυτή, που δεν συνοδεύτηκε με τον αντίστοιχο εκσυγχρονισμό της οργανωτικής δομής τους, σε συνδυασμό και με μια ιδιότυπη ασυδοσία που βασίστηκε στην αρχή ότι «οι τοπικοί άρχοντες λογοδοτούν μόνο στον λαό που τους εξέλεξε», είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση κρουσμάτων διαφθοράς.

23 Εκθεση Επιτροπής για το Μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, γνωστής ως επιτροπής Κιντή

Αυτός ο αριθμός που έχει σημασία να εκτιμηθεί, είναι ο αριθμός των εγκρίσεων της εποπτεύουσας αρχής της ΤΑ (και των δύο βαθμών), δηλαδή της Περιφέρειας. Αναδεικνύεται λοιπόν, πως όλες οι παράνομες πράξεις της ΤΑ είχαν τη «νομιμοποίηση» της Περιφέρειας!

Κατά τις ετήσιες **Εκθέσεις του ΓΕΔΔ**, η ΤΑ αναδεικνύεται σε πρωταθλητή κακοδιοίκησης και παρανομιών...

Κατά τις ετήσιες **Εκθέσεις του Ελεγκτικού Συνεδρίου**, ομοίως η ΤΑ έχει έντονα προβλήματα...

Η παλαιά πρόταση του Δ.Ε.Ε. (του 2003) έλεγε αφενός για μια σειρά μεταρρυθμίσεων στον α)βαθμό και αφετέρου (και σημαντικότερο) για μεταφορά του β) βαθμού Αυτοδιοίκησης στην περιφέρεια με τον νομό να μένει ως διαμέρισμα της νέας περιφερειακής αυτοδιοίκησης κάτι που κατά βάση υλοποιήθηκε με το σχέδιο ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ (ν. 3852/2010). Μένει να παρακολουθήσουμε από κοντά, στηρίζοντάς τες τις προσπάθειες υλοποίησης της νέας αρχιτεκτονικής...

Ε. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ και ΠΡΟΤΑΣΗ

Σήμερα (Δεκέμβριος 2010), περισσότερο ίσως από κάθε άλλη φορά η ελληνική Δημόσια Διοίκηση βρίσκεται σε ένα κρίσιμο κατώφλι, αντιμετωπίζοντας μερικές από τις πιο δύσκολες προκλήσεις στην ιστορία της. Σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις που έχουν δει το φως της δημοσιότητας τους τελευταίους μήνες, στην περίπτωση που ο κρατικός μηχανισμός λειτουργούσε αποτελεσματικά, η χώρα δεν θα είχε πρόβλημα ελλείματος! Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι:

1. Υπάρχουν ανείσπρακτες βεβαιωμένες οφειλές 32 δις ευρώ
2. Υπάρχει φοροδιαφυγή της τάξης των 33 δις ευρώ (9 δις από φοροδιαφεύγουσες εργασίες, πλέον της βασικής, κατά την Εθνική

τράπεζα)

3. Το κόστος της γραφειοκρατίας ετησίως είναι 15-16 δις ευρώ
4. Το κόστος της διαφθοράς ετησίως είναι 8 δις ευρώ
5. Υπάρχει εκτεταμένη (νόμιμη) σπατάλη σε ΔΕΚΟ (ΟΣΕ κλπ)

Επιπλέον, είναι πανκοίνως γνωστό ότι:

6. Υπάρχει εκτεταμένη σπατάλη στο κύκλωμα νοσοκομεία - συνταγογράφηση -φάρμακα
7. Υπάρχει εκτεταμένη σπατάλη στην διαχείριση κοινοτικών πόρων (αναθέσεις μελετών σε εταιρίες με αμφισβητούμενα αποτελέσματα και τελική χρησιμότητα κλπ)
8. Υπάρχει εκτεταμένη σπατάλη στα δημόσια έργα
9. Υπάρχει εκτεταμένη σπατάλη στη διαχείριση των ΟΤΑ α βαθμού
10. Υπάρχει υπερκοστολόγηση στην αγορά πολεμικού εξοπλισμού

Μετά από όλα τα παραπάνω, πιστεύουμε πως έχει αναδειχτεί τόσο η υφιστάμενη στασιμότητα όσο και η κρισιμότητα των περιστάσεων. Σε όλους αυτούς τους τομείς, κρατικής δραστηριότητας, είναι προφανές ότι η βελτίωση της αποτελεσματικότητας-αποδοτικότητας της Διοίκησης κατά 15-20%, θα εξαφάνιζε το έλλειμα του 2009... Συνεπώς, η εστίαση πρέπει να επικεντρωθεί στην κατακόρυφη βελτίωση του κρατικού μηχανισμού! Καλώς κακώς, ο δρόμος για την αναβάθμιση της Διοίκησης είναι ένας και περνάει μέσα από την αποφασιστική μεταρρύθμισή της.

Π Ρ Ο Τ Α Σ Η Α Ν Α Σ Υ Ν Τ Α Ξ Η Σ

Η μέχρι σήμερα, τόσο η καιροσκοπική όσο και η επιπόλαιη αντιμετώπιση πολλών θεμάτων της Διοίκησης σε επίπεδο νομοθεσίας και οι δραματικές καταστάσεις που έχουν δημιουργηθεί, δικαιολογούν την αναζήτηση συνταγματικής κατοχύρωσης, εν όψει της πρότασης τροποποίησης του Συντάγματος (για το 2013).

1. Προκειμένου να επιλυθούν τα προβλήματα της αναξιοκρατίας, της καταστρατήγησης της νομιμότητας, της διασφάλισης των δικαιωμάτων των υπαλλήλων και της βαθμολογικής ανέλιξης του προσωπικού απαιτείται η λειτουργία μιας νέας Αρχής, ενός **Ανωτάτου Συμβουλίου Δημόσιας Διοίκησης (ΑΣ)**, που απαιτείται να λειτουργεί με εγγυήσεις αμεροληψίας, ειδικής γνώσης και αυτοτέλειας. Αυτή, θα μπορούσε να είναι το ΑΣΕΠ που σήμερα λειτουργεί μόνο για την επιλογή προσωπικού, με κατάλληλη διεύρυνση και ενίσχυσή του, ώστε να αναλάβει τον ρόλο που είχε παλαιά το ΑΣΔΥ, μαζί με πρόσθετες σύγχρονες αρμοδιότητες²⁴, δηλαδή να έχει:

- και την εποπτεία των κρίσεων για την εφαρμογή της Αρχής της Αξιοκρατίας
- και την διασφάλιση των δικαιωμάτων των υπαλλήλων (για την εφαρμογή της Αρχής της ισότητας)
- και την προστασία της νομιμότητας εν γένει κατά την υπηρεσία.

Ο λόγος που προτείνεται Ανεξάρτητη Αρχή, είναι ότι σήμερα, η αναξιοπιστία είναι διάχυτη και κανείς δεν θα πάρει σοβαρά οποιαδήποτε μονόπλευρη κυβερνητική αλλαγή επ αυτών. Απαιτείται στον ύψιστο βαθμό συναίνεση, ουδετερότητα αλλά και χρονικό βάθος. Σύμφωνα με τον καθηγητή Τσοούκα σήμερα "το θεμελιώδες πρόβλημα είναι η εμπέδωση της εμπιστοσύνης στο μεταρρυθμιστή και η ανάδειξη της αξιοπιστίας του"²⁵.

2. Συμπληρωματικά, να κατοχυρωθεί και η διάταξη για τη συγκρότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, ώστε να διασφαλίζεται ότι αυτά θα είναι πραγματικά ανεξάρτητα. Να συμμετέχουν υπάλληλοι ή κατ αρχαιότητα ή με κλήρωση²⁶, όχι όμως με επιλογή από την πολιτική ηγεσία.

3. Όπως και σε άλλες περιπτώσεις το Σύνταγμα παραπέμπει στην οικεία επιστήμη, ομοίως απαιτείται η ρητή παραπομπή σε αρχές και εργαλεία της διοικητικής επιστήμης (διαμόρφωση και υλοποίηση δημόσιων πολιτικών,

24 Η θέση αυτή διατυπώνεται σε κείμενο του Διοικητικού Επιμελητηρίου με τίτλο "η μεταρρύθμιση του Κράτους", Δελφοί 2003.

25 Βλ άρθρο σε "η εμπλοκή των μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα", εκδ Παπαζήση, Αθήνα 2005

26 Η θέση αυτή διατυπώνεται σε κείμενο του Διοικητικού Επιμελητηρίου με τίτλο "η μεταρρύθμιση του Κράτους", Δελφοί 2003.

καθηκοντολόγιο, περιγραφή και αξιολόγηση θέσης εργασίας, διυπουργικοί κλάδοι κλπ), μήπως κάποτε επιτευχθεί η καθιέρωσή τους καθότι μέχρι σήμερα τα Δικαστήρια δεν στηρίζουν με συνέπεια τον ορθολογισμό της Διοικητικής επιστήμης²⁷.

Οι τρεις αυτές προτάσεις στοχεύουν στην ανεμπόδιστη ανάδειξη μέσα από αξιοκρατική διαδικασία, ελεγχόμενη από το ΑΣ, **σώματος ανώτερων στελεχών** και κατά συνέπεια, **στην ενίσχυση του διοικητικού υποσυστήματος έναντι του παντοδύναμου σήμερα πολιτικού.**

Πρέπει να τονιστεί ότι, οι προτάσεις αυτές συνθέτουν ένα ελάχιστο πλέγμα απαραίτητων εξασφαλίσεων. Είναι όμως εκείνες που, αφενός πρέπει να δρομολογηθούν κατά απόλυτη προτεραιότητα αφετέρου μπορούν με τη σειρά τους να ανοίξουν το δρόμο για περαιτέρω προσπάθειες σε επίπεδο νομοθεσίας.

Πρέπει να επισημανθεί εδώ ότι, χωρίς αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση, δεν πρόκειται

- ούτε αποτελεσματική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων να έχουμε
- ούτε αποτελεσματική λειτουργία των δημοκρατικών θεσμών
- ούτε πραγματική εφαρμογή του κράτους δικαίου
- ούτε την πλήρη εκμετάλλευση των απαραίτητων πόρων για την χρηματοδότηση του κοινωνικού κράτους..

Αν δεν ξεκινήσουμε από τα παραπάνω, καμία ουσιαστική αλλαγή δεν πρόκειται να συντελεστεί. Θα βελτιώνουμε διαρκώς την πρόσοψη χωρίς να εισχωρούμε στην καρδιά του προβλήματος.

Περαιτέρω, η πραγματική βελτίωση και η **ποιοτική αναβάθμιση** της δημόσιας διοίκησης θα προέλθει από τη ριζική αλλαγή των μεθόδων οργάνωσης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών. Αυτό θα συμβεί όταν η αναποτελεσματική-γραφειοκρατική σημερινή διοίκηση αντικατασταθεί από μια διοίκηση που θα είναι προσανατολισμένη σε **στόχους και αποτελέσματα**, πέρα από το νομικισμό, την τυπολατρεία, την αδράνεια και την ευθυνοφοβία, ώστε να γίνει επιτέλους πράξη μια **Διοίκηση των Αποτελεσμάτων**.

Λέξεις και όροι κλειδιά στο νέο μετα-γραφειοκρατικό διοικητικό μοντέλο της χώρας πρέπει να είναι η **αποτελεσματικότητα**, η **ευθύνη**, η

²⁷ Κλασικό παράδειγμα οι ανορθολογικοί οργανισμοί πολλών δημόσιων φορέων...

διαφάνεια, η ποιότητα, η αξιοπιστία και η συνέπεια. Οι όροι αυτοί συγκροτούν τα στοιχεία του νέου κώδικα ηθικής και δεοντολογίας, τόσο στη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και τη λήψη των αποφάσεων, όσο και στη συμπεριφορά αλλά και την αξιολόγηση της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων.

- Οι δείκτες και τα κριτήρια αποτελεσματικότητας, ποιότητας και παραγωγικότητας κατά παρεχόμενη υπηρεσία, έργο, αγαθό ή δράση της διοίκησης, ώστε να επιτρέπεται η επαλήθευση, η αξιολόγηση, η ευθύνη και ο έλεγχος. Αναγκαία είναι στη συνέχεια η σύνδεση των κριτηρίων αυτών με το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων. Κάθε υπηρεσιακή μονάδα συνιστά ένα κέντρο επίτευξης αποτελεσμάτων με διακριτή ευθύνη και υποχρέωση λογοδοσίας.
- Τα σχέδια θέσεων εργασίας, στα οποία περιγράφονται τα καθήκοντα των υπαλλήλων κατά θέση εργασίας, οι απαιτούμενες ειδικότητες και τα προσόντα, και προσδιορίζεται η ροή των εργασιών χωρίς επικαλύψεις, κενά, αντιθέσεις και περιττές ενέργειες ή καθυστερήσεις.

Οι προαγωγές, οι μεταθέσεις, οι αμοιβές, η εκπαίδευση και η αξιολόγηση των στελεχών, εντάσσονται σε ένα **σύστημα διοίκησης και ανάπτυξης προσωπικού**, που θα προάγει την αξιοκρατία, την αποτελεσματικότητα, τη διαφάνεια, την ενεργοποίηση και την υπευθυνότητα των στελεχών, την κινητικότητα και την επιβράβευση των ικανοτέρων. Αυτό μπορεί σήμερα να πραγματοποιηθεί ικανοποιητικά, μόνο εάν το αναλάβει ένας ανεξάρτητος φορέας με το ανάλογο κύρος. Ενα **Ανώτατο Συμβούλιο Δημόσιας Διοίκησης**, συνταγματικά κατοχυρωμένο, όπως σημειώσαμε παραπάνω. Αυτό το Συμβούλιο θα έχει την ευθύνη για την εμπέδωση της αξιοκρατίας κατά την βαθμολογική εξέλιξη.

Η ίδρυση **σώματος ανώτατων στελεχών**, διυπουργικού χαρακτήρα, θα ολοκληρώσει την μεταρρυθμιστική παρέμβαση και θα κάνει δυνατή την ανάδειξη της φυσικής ηγεσίας της Διοίκησης.

Το σύστημα ανάπτυξης του προσωπικού πρέπει να ξεκινά από την **εισαγωγική** και να κλιμακώνεται στη **δια βίου εκπαίδευση και μετεκπαίδευση** των υπαλλήλων σε ειδικές σχολές και προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής εξειδίκευσης, κυρίαρχο ρόλο στην οποία θα κατέχει η Ε.Σ.Δ.Δ. Ειδική πρόβλεψη θα πρέπει εξ άλλου να υπάρξει για την ταχύρυθμη όσο και απαιτητική, κατόπιν εξετάσεων, **προαγωγική εκπαίδευση** των υπαλλήλων. Στη σύγχρονη διοίκηση, κανείς υπάλληλος δεν μπορεί να προάγεται σε ανώτερες βαθμίδες και να αναλαμβάνει καθήκοντα ευθύνης αν

δεν έχει προηγουμένως ασκηθεί ειδικά και εκπαιδευθεί στην επιστήμη και την τέχνη **διοίκησης και οργάνωσης** σύνθετων δημοσίων υπηρεσιών και προβλημάτων (*public management*). Ειδική, εξ άλλου, προσοχή θα πρέπει να δοθεί στην κατάρτιση **ανωτάτων διοικητικών στελεχών**, τα οποία επιπλέον της εμπειρίας πρέπει να διαθέτουν και τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για να επιτελέσουν σχεδιαστικό και ελεγκτικό έργο διεύθυνσης και συντονισμού των υπηρεσιακών μονάδων.

Για την ανασύνταξη και τη διαμόρφωση ενός σύγχρονου, δίκαιου και αποτελεσματικού **μισθολογίου** είναι αναγκαία η σύνδεση του μισθού με τον βαθμό, την παραγωγικότητα, τα καθήκοντα, τις γνώσεις και την απόδοση των υπαλλήλων, καθώς και η κατά το δυνατό μεγαλύτερη ενοποίηση και ενσωμάτωση των επιδομάτων, ώστε να καταστεί δυνατή και η βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων. Η σχέση μισθού μεταξύ των ανωτάτων και των κατωτάτων βαθμίδων θα πρέπει σταδιακά να κλιμακωθεί και να διαφοροποιηθεί αναλόγως ώστε να προσεγγίζει τον μέσο ευρωπαϊκό όρο που είναι της τάξης του 1 προς 5, αντί του 1 προς 1, 5 έως 2 που είναι τώρα στη χώρα μας.

Μια από τις κρισιμότερες όσο και πρακτικά χρήσιμες μεταρρυθμίσεις στην πολιτική προσωπικού στη δημόσια διοίκηση αποτελεί η δραστική ενοποίηση ενός μεγάλου αριθμού της πληθώρας των κλάδων (που σήμερα ξεπερνούν τους 1000), με την παράλληλη δημιουργία **στελεχών διυπουργικού χαρακτήρα**, κυρίως για τους επιτελικούς τομείς σχεδιασμού, προγραμματισμού, οργάνωσης και διοίκησης προσωπικού, πληροφορικής, οικονομικής διαχείρισης και ελέγχου, αλλά και για άλλες όσο το δυνατόν περισσότερες ειδικότητες στελεχών. Η σύσταση διυπουργικών κλάδων προσωπικού και η κατάρτιση ενός **εθνικού κλαδολογίου** θα αποκαταστήσει την ενότητα της διοικήσεως του κράτους και θα διευκολύνει το συντονισμό της δράσης των υπηρεσιών, οι οποίες σήμερα είναι κατακερματισμένες σε πολυάριθμα υπουργικά «οχυρά» ή «ταμπούρια» ή (με έμφαση στο οικονομικό στοιχείο) «μαγαζάκια».

Ε.1. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ Δ ΚΤΣ («Ε.Σ.Π.Α.»)

Η διαχείριση του Γ ΚΤΣ, έχει πολλαπλά αποδειχθεί προβληματική (απορρόφηση αλλά όχι αξιοποίηση..) παρά την πλειάδα των υπηρεσιών που αναμίχθηκαν, των υπαλλήλων που στελέχωσαν τις ειδικές υπηρεσίες (ΜΟΔ και Διαχειριστικές Αρχές) και των χρημάτων που ξοδεύτηκαν...

Το Δ ΚΤΣ (γνωστό ως Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς, Ε.Σ.Π.Α.) συνιστά την τελευταία ευκαιρία της χώρας να εκσυγχρονιστεί. Αν η διαχείρισή του δεν ανατεθεί σε οργανώσεις αποτελεσματικές και (προπάντων) σε πρόσωπα υπεύθυνα & κατάλληλα, οι συνέπειες κατά πάσα πιθανότητα θα είναι δραματικές....

Με πρόσθετο δεδομένο ότι το πρόγραμμα "αναθεωρημένο ΠΟΛΙΤΕΙΑ 2004-2007" δεν πέτυχε τους στόχους του, άρα απέτυχε, σήμερα έχει ήδη αρχίσει η εφαρμογή του νέου μεταρρυθμιστικού σχεδίου («Επιχειρησιακό Σχέδιο 2007-2013»). Στο νέο αυτό σχέδιο όμως δεν προβλέπεται πως θα ξεπεραστούν οι προβληματικές στάσεις της πολιτικής ηγεσίας και πως θα υπερνικηθούν οι γνωστές γραφειοκρατικές αγκυλώσεις που οδήγησαν σε αποτυχία όλα τα προηγούμενα αντίστοιχα σχέδια...

Ε.2. ΝΕΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ («ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ»)

Αν η υλοποίηση δεν ανατεθεί σε κατάλληλο προσωπικό και δεν υποστηριχθεί με ανάλογα μέσα και πόρους, τότε πρέπει να θεωρείται προφανές πως όλο το μεγαλεπήβολο σχέδιο δεν θα αποδώσει...

Ε.3. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Από το πολύ φιλόδοξο πρόγραμμα "Κοινωνία της πληροφορίας" του Γ ΚΤΣ, σήμερα μόνο οι εφορίες (Δ.Ο.Υ.) έχουν ολοκληρώσει την εφαρμογή και λειτουργούν αξιοποιώντας τη νέα τεχνολογία... Όλα τα άλλα υπο-προγράμματα ταλαιπωρούνται από πολλά προβλήματα και βρίσκονται σε κατάσταση ημιστασιμότητας (έτσι η δικτυακή πύλη "ΕΡΜΗΣ", το «Σύζευξις», η διαλειτουργικότητα, η ψηφιακή υπογραφή κλπ που προβλέπονταν στο «αναθεωρημένο Πολιτεία»...).

Ε.4. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Η έντονη προβληματικότητα που παρουσιάζουν σήμερα τα κάθε λογής κανονιστικά κείμενα (νόμοι, π/διατάγματα, αποφάσεις υπουργών κλπ) δεν μπορεί να συνεχιστεί άλλο. Οι υφιστάμενες πολυνομία και η κακονομία εκτρέφουν την κακοδιοίκηση και τη διαφθορά.

Καταλυτικό στοιχείο οποιασδήποτε μεταρρυθμιστικής προσπάθειας και βασικός παράγοντας για την επιτυχία της, είναι η σημαντική βελτίωση στην σύνταξη των κανονιστικών ρυθμίσεων (αφενός) και η αποκάθαρση της ισχύουσας νομοθεσίας (αφετέρου).

Οι προτάσεις που αναπτύχθηκαν συνθέτουν ένα ελάχιστο πλέγμα απαραίτητων μεταρρυθμιστικών κινήσεων. Είναι όμως εκείνες που, αφενός

πρέπει να δρομολογηθούν κατά απόλυτη προτεραιότητα αφετέρου μπορούν να φέρουν τις σκοπούμενες αλλαγές, οι οποίες με τη σειρά τους θα ανοίξουν το δρόμο για συνεχιζόμενες περαιτέρω προσπάθειες.

Αν δεν ξεκινήσουμε από τα παραπάνω, καμία ουσιαστική αλλαγή δεν πρόκειται να συντελεστεί. Θα βελτιώνουμε διαρκώς την πρόσοψη χωρίς να εισχωρούμε στην καρδιά του προβλήματος. Αν συμβαίνει όμως αυτό, τότε θα πρέπει να ξαναθυμηθούμε τον καθηγητή Βαρβαρέσσο, που πολύ προφητικά είχε επισημάνει: «αν πραγματικά θέλουμε μπορούμε να μεταβάλλουμε τη Δημόσια Διοίκηση..».

Ακολουθεί σύνοψη των κύριων προτάσεων του ΔΕΕ