

Απόφοιτοι Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης: αξιοποίησή τους στην ελληνική δημόσια διοίκηση

Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου*

Φέτος διεξήχθη ο 18^{ος} εισαγωγικός διαγωνισμός της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Οι υποβληθείσες αιτήσεις ξεπέρασαν τις 3000, αλλά τελικά έλαβαν μέρος σε αυτόν 1700 άτομα που συναγωνίστηκαν για 150 θέσεις. Επιπλέον, φέτος συμπληρώθηκαν 20 χρόνια πραγματικής λειτουργίας της Σχολής και 18 χρόνια από την ημέρα που οι πρώτοι απόφοιτοί της διορίζονταν στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, άρα μπορεί κάλλιστα κανείς να επιχειρήσει έναν απολογισμό του θεσμού.

Από τη δεκαετία του 1950 (έκθεση Βαρβαρέσσου) αλλά προπαντός του 1960 (έκθεση Langrod) είχαν επισημανθεί ανάμεσα στα άλλα καίρια προβλήματα δυσλειτουργίας της ελληνικής κρατικής μηχανής και τα εξής δύο, που αφορούν την κατάσταση του προσωπικού της: α) η *αναξιοκρατία*, τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων και β) η *έλλειψη σώματος ειδικευμένων στελεχών* σε θέματα διοίκησης.

Έκτοτε, οι ίδιες επισημάνσεις επαναλήφθηκαν από πολλούς άλλους μελετητές (από τον καθηγητή Αργυριάδη το 1970, τους ερευνητές του ΚΕΠΕ το 1988 μέχρι και τον καθηγητή Σπράο το 1998) και έγιναν προσπάθειες αντιμετώπισης αυτής της κατάστασης, χωρίς όμως επιτυχία. Η πιο φιλόδοξη, μακρόπνοη και συστηματική προσπάθεια ξεκίνησε από την κυβέρνηση της «αλλαγής», με το ν. 1388/1983 («Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης»).

Με το νόμο αυτόν, που σημειωτέον ψηφίστηκε ομόφωνα! (από τους βουλευτές του ΠΑΣΟΚ, της ΝΔ και του ΚΚΕ που στελέχωναν τότε τη βουλή), ιδρύθηκε ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, με υπηρεσιακές του μονάδες, την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (ΙΔΕ) και διακηρυγμένο σκοπό, τη «...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».

* Ειδικός Επιστήμων στον 'Συνήγορο του Πολίτη', Απόφοιτος Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, Υποψήφιος Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η ιδέα δεν ήταν πολύ καινούρια, την είχε προτείνει ήδη το 1950 ο Μαραγκόπουλος στην Έκθεσή του για την αναβάθμιση του προσωπικού της Διοίκησης. Ο Langrod είχε ζητήσει την δημιουργία σώματος διυπουργικών στελεχών, θεωρούσε όμως ότι εκείνη την εποχή (1964) δεν υπήρχαν οι εκπαιδευτικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη Σχολής. Η απουσία αφενός σώματος στελεχών και αφετέρου Σχολής που να τους εκπαιδεύει επισημάνθηκε αργότερα και από άλλους μελετητές της ελληνικής Διοίκησης, με πιο συγκεκριμένο και λεπτομερειακό τον πρέσβη Δημήτρη Αθανασόπουλο, ο οποίος το 1980 στο βιβλίο του «Η ελληνική Δημόσια Διοίκηση», περιέγραψε ένα πλήρες σχέδιο Σχολής/σπουδών/σταδιοδρομίας στελεχών κ.λπ. Πολύ πρόσφατα, το 1998 και ο καθηγητής Σπράος, επισήμανε την κρίσιμη απουσία τέτοιου σώματος παρά την ύπαρξη Σχολής...

Η ελληνική Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ), πάντως, ιδρύθηκε το 1983 και άρχισε να λειτουργεί το 1985 και, κατά το πρότυπο της περίφημης γαλλικής ENA (Ecole National d'Administration), ανέλαβε να βρει (προκηρύσσοντας και διενεργώντας το σχετικό διαγωνισμό) τους νέους εκείνους επιστήμονες, οι οποίοι με την κατάλληλη, εξειδικευμένη διοικητική εκπαίδευση, θα εντάσσονταν στο δημοσιοϋπαλληλικό σώμα, θα αναδεικνύονταν σύντομα σε στελέχη του (προϊστάμενοι τμημάτων και διευθύνσεων και γενικοί διευθυντές) και θα έπαιρναν στα χέρια τους τις κεντρικά δρομολογούμενες εκσυγχρονιστικές μεταρρυθμίσεις.

Για να επιτευχθούν όλα αυτά, εκδόθηκε και ο νόμος 1810/1988, που προσδιόρισε ένα ιδιαίτερο καθεστώς, βαθμολογικό και μισθολογικό, με ιδιαίτερο στοιχείο του την ταχεία ιεραρχική εξέλιξη των αποφοίτων της Σχολής (δυνατότητα κρίσης εντός 18 μηνών για θέση προϊσταμένου τμήματος).

Η ΕΣΔΔ, πράγματι άρχισε να λειτουργεί το 1985 και μέχρι σήμερα, διενήργησε 18 εισαγωγικούς διαγωνισμούς, ο αδιάβλητος και αμερόληπτος χαρακτήρας των οποίων αναγνωρίζεται από όλους τους εμπλεκόμενους (!) αποτέλεσε μάλιστα και το πρότυπο για τους θεσμοθετηθέντες αργότερα άλλους διαγωνισμούς (του ΑΣΕΠ κυρίως).

Σήμερα, έχουν πλέον αποφοιτήσει από τα τμήματα της Σχολής που αποβλέπουν στη Δημόσια Διοίκηση (δηλαδή όχι εκείνα της Διπλωματικής και Δικαστικής κατεύθυνσης που λειτούργησαν τα πρώτα χρόνια) **1007 άτομα**, ύστερα από μια επίπονη (27μηνη αρχικά και 23μηνη μετά) εκπαιδευτική 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, κοινωνικής πολιτικής κ.λπ.) όσο και πρακτική (στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για κάποιο διάστημα), η

οποία ολοκληρώνεται με την εκπόνηση και επιτυχή υποστήριξη τελικής εργασίας. Το οικονομικό κόστος όλης αυτής της προσπάθειας είναι βέβαια σημαντικό, φτάνει τα 12.000.000 δρχ περίπου (35.216 ευρώ σήμερα), όπως είχε ανακοινωθεί στην ημερίδα, κατά την οποία γιορτάστηκαν τα 10 χρόνια του θεσμού (27 Μαΐου 1996) και εγκαινιάστηκε το νέο, ιδιόκτητο πλέον κτίριο, στον Ταύρο. Να σημειωθεί πως, το ποσόν αυτό καλύπτεται τόσο από εθνικούς (κατά 20-25%) όσο και από κοινοτικούς πόρους (κατά 75-80%).

Σήμερα λοιπόν, 20 χρόνια μετά, το ελληνικό Κράτος στη συνεχιζόμενη προσπάθεια εκσυγχρονισμού του, διαθέτει για πρώτη φορά (!) ένα σοβαρό και στιβαρό στελεχιακό δυναμικό (1007 απόφοιτοι ΕΣΔΔ), ειδικευμένο επαρκώς (442 γενικής διοίκησης, 179 τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής ανάπτυξης, 154 κοινωνικής διοίκησης, εμπορικούς ακόλουθους, ακόλουθους τύπου, μορφωτικούς ακόλουθους, κοινοτικής κατεύθυνσης κ.λπ.), εκπαιδευμένο κατάλληλα στις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης, που προσδοκά να συμβάλλει αποφασιστικά και αποτελεσματικά στις φιλόδοξες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, ενόψει μάλιστα της λειτουργίας μας πλέον εντός της ΟΝΕ και ενός, διαρκώς μεταβαλλόμενου και ανταγωνιστικού, διεθνούς περιβάλλοντος.

Με αυτά τα δεδομένα, οποιοσδήποτε καλόπιστος πολίτης αυτής της χώρας θα ανέμενε οι συνεχώς εξαγγελόμενες και πομπωδώς προβαλλόμενες «τομές» και μεταρρυθμίσεις στην κρατική μηχανή να στηριχτούν, να διοικηθούν και να προωθηθούν από τα νέα αυτά στελέχη που προορίζονται και εκπαιδεύονται ακριβώς γι αυτόν το ρόλο.

Στη χώρα μας όμως πρέπει να δίνουμε μάχη και για το αυτονόητο!!! **Όπως αναδεικνύεται ολοκάθαρα από την ποικιλία των υπαρχόντων στοιχείων (Ετήσια Έκθεση της Ένωσης Αποφοίτων ΕΣΔΔ, όπου καταγράφονται πλήρη στατιστικά δεδομένα, απαντήσεις Υπουργείου Εσωτερικών σε ερωτήσεις Βουλευτών, ανακοινώσεις ΕΚΔΔΑ, μέχρι και σχετική διαπίστωση, πρόσφατα, του Υπουργού Εσωτερικών), όχι μόνο δεν αξιοποιούνται οι απόφοιτοι αλλά αντίθετα, είναι και παραμένουν παραγκωνισμένοι, αναζητώντας μέσα από άκαρπες διαπραγματεύσεις και ατέλειωτες δικαστικές διαμάχες να κάνουν την εργασία εκείνη, για την οποία η ίδια η πολιτεία τους εκπαίδευσε!**

Πιο συγκεκριμένα, σήμερα:

- Οι 1007 απόφοιτοι της Σχολής δεν στελεχώνουν κάποιο ιδιαίτερο σώμα ούτε προβλέπεται κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους κάτι τέτοιο. Είναι διασκορπισμένοι σε όλο το φάσμα της κρατικής Διοίκησης (Υπουργεία, Περιφέρειες, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, Νοσοκομεία, Ασφαλιστικά Ταμεία κ.λπ.), σε 113 συνολικά διαφορετικές υπηρεσίες του εσωτερικού και 55 του εξωτερικού (Πρεσβείες, αντιπροσωπείες σε διεθνείς οργανισμούς).

- Λιγότεροι από 100 απόφοιτοι της ΕΣΔΔ κατέχουν θέσεις ευθύνης (κανένας γενικού διευθυντή, 14 διευθυντή και 85 τμηματάρχη) αντί των 600 περίπου που μια φυσιολογική (και νόμιμη...) εξέλιξη θα δημιουργούσε. Για να μπορούν να γίνονται αντιληπτά τα μεγέθη αυτά, σημειώνουμε πως οι θέσεις ευθύνης όλης της ελληνικής κρατικής διοίκησης, για τις οποίες προορίζονται και οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔ, είναι 201 θέσεις Γενικών Διευθυντών (οι 101 στα Υπουργεία και στις Περιφέρειες), 4458 Διευθυντών (οι 1717 στα Υπουργεία και στις Περιφέρειες) και 17978 τμηματάρχων (οι 6453 στα Υπουργεία και τις Περιφέρειες).
- Ένας στους τέσσερις αποφοίτους του τμήματος τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής ανάπτυξης, που διορίζονται στο Υπουργείο Εσωτερικών, τοποθετείται σε Διεύθυνση άσχετη με την ειδική εκπαίδευσή του (π.χ. αστικής κατάστασης, οικονομικού κ.λπ. αντί των οργάνωσης και λειτουργίας ΟΤΑ ή οικονομικών ΟΤΑ).
- Το σύνολο των αποφοίτων κοινοτικής κατεύθυνσης (Θ και Ι σειράς) δεν αξιοποιήθηκε ποτέ ως τέτοιο, παρά τις τεράστιες σχετικές ανάγκες, με αποτέλεσμα το τμήμα να πάψει την λειτουργία του...
- Οι τελευταίοι 4 μορφωτικοί ακόλουθοι διορίστηκαν έπειτα από δικαίωσή τους στα διοικητικά Δικαστήρια, αφού δύο Υπουργεία αρνούσαν να τους πάρουν...
- Γενικότερα, η πλειονότητα των αποφοίτων χρησιμοποιείται αποκλειστικά σε καθήκοντα ρουτίνας και όχι σε επιτελικά, για τα οποία εκπαιδεύτηκαν.

Η κατάσταση αυτή προέκυψε από πολλούς παράγοντες:

Οι απόφοιτοι της Σχολής αρχικά προσέκρουσαν στην ισοπεδωτική συντεχνιακή νοοτροπία των άλλων υπαλλήλων, οι οποίοι δεν έβλεπαν με καλή διάθεση οποιονδήποτε νέο συνάδελφο, που ξεχώριζε για τις γνώσεις, την ικανότητα και εν γένει την αξία του. Οι πολιτικοί, παρότι κόπτονται για την τεράστια σημασία του θεσμού, ποτέ δεν θέλησαν να τον υπερασπιστούν και να τον προωθήσουν αποφασιστικά, αναλαμβάνοντας το σχετικό κόστος σε σχέση με τις εκλογικές τους πελατείες. Η κοινωνία των πολιτών είναι ακόμα πολύ αδύναμη, ώστε να μπορέσει να επιβάλλει τις αξίες εκείνες, σύμφωνα με τις οποίες αναδείχθηκαν και εκφράζουν οι απόφοιτοι (επαγγελματισμός, ανάδειξη λόγω αξίας, υπεύθυνη και αποδοτική εργασία, ειδικευμένη και σύγχρονη γνώση, συνεχής εγρήγορση και προσαρμογή στα νέα δεδομένα του διεθνούς περιβάλλοντος).

Ο αρχικός νόμος έτσι, που προσδιόριζε το ειδικό υπηρεσιακό καθεστώς των αποφοίτων (ν. 1810/1988), ανάλογα με την κάθε υπηρεσία είτε εφαρμόστηκε πλημμελώς (π.χ. Υπουργείο Πολιτισμού) είτε για περιορισμένο διάστημα (π.χ. Υπουργείο Εσωτερικών) είτε

εφαρμόστηκε μερικώς ως προς ορισμένες διατάξεις του (π.χ. Υπουργείο Οικονομικών), γενικά όμως καταστρατηγήθηκε, οδηγώντας πλήθος αποφοίτων στην αναζήτηση δικαστικής προστασίας.

Ο νεότερος νόμος (2527/1997), λιγότερο φιλόδοξος αλλά πιο σαφής, κατά την έμπνευση των εισηγητών του, σκόπευε να διορθώσει την αρνητική κατάσταση, εισάγοντας το αυστηρό μέτρο της ποσόστωσης υπέρ των αποφοίτων, όταν διενεργούνται κρίσεις προϊσταμένων. Θεσπίστηκε έτσι ποσοστό 20% των θέσεων τμηματάρχων και το 10% των θέσεων Διευθυντών των υπηρεσιών, να καλύπτονται υποχρεωτικά από αποφοίτους ΕΣΔΔ.

Εις μάτην όμως... **Η εφαρμογή των νόμων δεν συνιστά εμπειδωμένη πραγματικότητα στην ελληνική Διοίκηση!** Αυτό είναι γνωστό όχι μόνο από τα συγκεκριμένα θέματα αλλά έχει καταδειχτεί με πολλούς τρόπους (Εκθέσεις Συνηγόρου του Πολίτη, Σωμάτων Ελεγκτών κ.λπ.).

Στα 6 χρόνια ισχύος της συγκεκριμένης διάταξης κρίθηκαν μεν αρκετοί απόφοιτοι (περίπου 40 ως τμηματάρχες και 5 ως Διευθυντές) πολύ λιγότεροι όμως από όσους θα κρίνονταν σε περίπτωση πλήρους εφαρμογής. Συγκεκριμένα, τη νομοθεσία των ποσοστώσεων υλοποίησαν κανονικά μόνο 3 Υπουργεία (Εσωτερικών, Παιδείας και Υγείας), μερικώς άλλα 3 (Ανάπτυξης, Εργασίας και Δικαιοσύνης) ενώ την καταστρατήγησαν πολύ περισσότερα (Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών, ΠΕΧΩΔΕ, Μεταφορών, Εργασίας, Πολιτισμού).

Η σχετική διάταξη επαναλήφθηκε σχεδόν αυτούσια στο νέο νόμο (3200/2003) για το ΕΚΔΔ, το οποίο μετονομάστηκε σε ΕΚΔΔΑ πλέον, με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία βέβαια ήρθε να ανταγωνιστεί την ΕΣΔΔ σε έναν τομέα της κρατικής διοίκησης, αποσπώντας ένα μέρος της (το τμήμα Τοπικής Αυτοδιοίκησης).

Με την αιφνιδιαστική νομοθεσία του Ιουλίου 2004 (ν. 3260/2004), η κατάσταση μπορούσε να γίνει πολύ χειρότερη λόγω των περιέργων ρυθμίσεων, των ασαφειών και ελλείψεων του νέου νόμου, αισίως όμως κάτι τέτοιο δεν συνέβη και σήμερα η κατάσταση, μετά τις κρίσεις πολλών Υπηρεσιακών Συμβουλίων, παρουσιάζεται σχετικά βελτιωμένη.

Τα Υπουργεία Εσωτερικών, Υγείας και Παιδείας και πάλι εφήρμοσαν τη νομοθεσία, τα Υπουργεία Οικονομίας και Οικονομικών, η Γ.Γ. Εμπορίου και το ΥΠΕΧΩΔΕ αντίθετα έλαμψαν δια της αδιαφορίας τους... Στα άλλα Υπουργεία αναμένεται ακόμα η ολοκλήρωση των διαδικασιών επιλογής (14 σχεδόν μήνες μετά τη θέσπιση του σχετικού νόμου)...

Προκειμένου να εξηγήσουμε το πρόβλημα ας δούμε ποια είναι γενικά η κατάσταση σε όλη την Δημόσια Διοίκηση, τα τελευταία αυτά χρόνια.

Από τη δεκαετία 1990, κάθε Κυβέρνηση εκπονεί ένα μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα, περισσότερο ή λιγότερο φιλόδοξο, προκειμένου να επιτύχει όλα εκείνα που οι Εκθέσεις εμπειρογνομόνων κατέδειξαν ως απαραίτητα και η διαρκώς πιο απαιτητική κοινωνία αναζητά.

Από το πρόγραμμα αλλαγών του 1992, στις διαρθρωτικές μεταβολές του 1994-1998 (σύσταση Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, σχέδιο «Καποδίστριας» στους Δήμους και τις Κοινότητες, ενίσχυση Περιφέρειας), το Κυβερνητικό Πρόγραμμα Διοικητικής Μεταρρύθμισης του 1997, το οποίο μάλιστα ήταν το πρώτο που εντάχθηκε και χρηματοδοτήθηκε και από κοινοτικούς πόρους (πρόγραμμα ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ), το σχέδιο ΠΟΛΙΤΕΙΑ το 2001, το αναθεωρημένο ΠΟΛΙΤΕΙΑ σήμερα κ.λπ.

Το σημαντικό στοιχείο είναι πως, σε όλα αυτά τα προγράμματα, οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔ, ως διακριτό σώμα εκπαιδευμένων στελεχών, δεν είχαν ποτέ κανέναν ιδιαίτερο ρόλο...

Σήμερα, μετά από προσπάθειες μιας δεκαπενταετίας, παρά τις σημαντικές δομικές αλλαγές (δεύτερος βαθμός Αυτοδιοίκησης, αποκέντρωση του Κράτους με τις Περιφέρειες, Ανεξάρτητες Αρχές) παρά την εφαρμογή νέου δημοσιούπαλληλικού κώδικα (το 1999), παρά την καθιέρωση κώδικα για τις διοικητικές διαδικασίες (το 1999), παρά τις κάποιες προόδους σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, η πραγματική βελτίωση της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και προπάντων, στην ποιότητα των παρεχομένων από αυτήν υπηρεσιών, παρουσιάζεται να **είναι μόνο οριακή**.

Είναι χαρακτηριστικό μάλιστα πως έπειτα από τις συνεχείς αποτυχημένες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, φαίνεται ότι η κατάσταση αυτή τείνει να παγιωθεί, σχηματίζοντας μια νέα γραφειοκρατία, τη «μεταρρυθμιστική». *Αντί δηλαδή η μεταρρύθμιση να μεταβάλλει τη γραφειοκρατία, η τελευταία ενσωμάτωσε τη «μεταρρύθμιση»...*

Σε επίρρωση της παραπάνω άποψης, να αναφέρουμε την πολύ πρόσφατη (Μαΐου 2005) ΕΚΘΕΣΗ της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πρόοδο των κρατών μελών στην καταπολέμηση της γραφειοκρατίας. Με άριστα λοιπόν το 10 η χώρα μας βαθμολογήθηκε με ...3 και βρίσκεται πάνω μόνο από την Σλοβενία και τη Σλοβακία. Οι άλλες χώρες είναι μπροστά μας με πρώτες τη Δανία, Βρετανία και Πολωνία... Αντίστοιχα αρνητικά επιτεύγματα παρουσιάζει η χώρας μας στον πίνακα των κρατών κατά της διαφθοράς, όπου από την 36^η θέση πέσαμε στην 44^η, καθώς και στον πίνακα των κρατών, για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Και εκεί η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις, ενώ η «γραφειοκρατία» καταγράφεται ως το βασικό πρόβλημα περιορισμού της ανταγωνιστικότητας...

Τα πολλά άλυτα προβλήματα που εξακολουθούν να υφίστανται και να ταλανίζουν σχεδόν όλες τις κατηγορίες του **προσωπικού** των δημοσίων υπηρεσιών, κάπως περισσότερο εκείνων με τη μεγαλύτερη εξειδίκευση, σε συνάρτηση με το συνεπακόλουθο κλίμα στασιμότητας, φαίνεται πως συνθέτουν τον **σκληρό πυρήνα της παγιωμένης αρνητικής αυτής κατάστασης**.

- Η απουσία ενός αξιόπιστου **συστήματος μέτρησης και αξιολόγησης** της απόδοσης, υπηρεσιών και προσωπικού, αποτελεί μια καίρια όψη του δυσάρεστου αυτού πλέγματος. Είναι κοινή πεποίθηση ότι το σημερινό σύστημα του ν. 2683/1999 δεν αποδίδει και γίνονται συνέχεια προσπάθειες αντικατάστασής του. Γι' αυτό κιόλας δεν έχει μπει κανείς στον κόπο να τροποποιήσει το ισχύον π.δ. 318/1992 με το οποίο συντάσσονται -όπου συντάσσονται- οι εκθέσεις αξιολόγησης, το συγκεκριμένο π.δ. του 1992 δεν αντιστοιχεί ακριβώς στα δεδομένα του ΥΚ του 1999...
- Το ενδιαφέρον βέβαια είναι πως σήμερα ισχύει ο ν. 3230/2004 με τον οποίο καθιερώθηκε σύστημα μέτρησης απόδοσης με βάση την επίτευξη προαποφασισμένων στόχων... Εννοείται πως οι περισσότερες υπηρεσίες δεν διανοήθηκαν καν να το ξεκινήσουν... Άλλη μια χαρακτηριστική περίπτωση νόμου που δεν εφαρμόζεται..., «χάρτινου νόμου», όπως έχει καθιερωθεί να λέγονται όλα τα σχετικά κείμενα!
- Η αδυναμία εξεύρεσης και εφαρμογής ενός **σταθερού βαθμολόγιου** που να εγγυάται την απρόσκοπτη σταδιοδρομία, αποτελεί μια άλλη. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός πως σήμερα συντάσσεται ένας νέος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, ένα νέο βαθμολόγιο, το οποίο θα είναι το 6^ο τα τελευταία 20 χρόνια! Τα προηγούμενα ήταν το 1986 (ν. 1586/1986), το 1992 (ν. 2085/92), το 1994 (ν. 2190/94), το 1999 (ν. 2683/99) και το 2004 (ν. 3260/2004). Εδώ μπορούμε να επιστημόνουμε πως, ενώ το ειδικό καθεστώς των αποφοίτων της ΕΣΔΔ έχει μεταβληθεί 3 φορές (1988, 2085, 1997) το γενικό καθεστώς όλων των δημοσίων υπαλλήλων έχει αλλάξει περισσότερες, 5 !
- Η απουσία ενός **δίκαιου μισθολόγιου** συμπληρώνει το πλέγμα της προβληματικότητας, δημιουργώντας σε πολλούς υπαλλήλους το πικρό συναίσθημα της αδικίας.
- Η απουσία προσδιορισμού των καθηκόντων και αξιολόγησης κάθε θέσης εργασίας.
- Η αδικαιολόγητη **κατάτμηση** των υπαλλήλων, ανάλογα με την ειδικότητά τους, σε πολύ μεγάλο αριθμό διαφορετικών κλάδων (963 σήμερα), χωρίς καμία οργανωτική ωφέλεια.
- Η απουσία **δομών οριζόντιας επικοινωνίας** μεταξύ των υπηρεσιών αφενός και κινητικότητας των υπαλλήλων αφετέρου.

- Η ανορθολογική λειτουργία και εφαρμογή προγραμμάτων **επιμόρφωσης**. Η συνεχής επιμόρφωση είναι μεν σήμερα αναγνωρισμένη επιδίωξη αλλά γίνεται με τρόπο που δεν εξασφαλίζει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Συνήθως, πραγματοποιείται με βάση την διαθεσιμότητα υπαλλήλων-εκπαιδευτών και όχι με βάση τον εντοπισμό πραγματικών αναγκών και τον προσανατολισμό στην άμεση-αποτελεσματική ικανοποίησή τους..
- Η απαξίωση των αρμόδιων για θέματα προσωπικού διοικητικών **οργάνων (υπηρεσιακών συμβουλίων, επιτροπών κ.λπ.)**, λόγω των καταλυτικών επιρροών του κομματισμού και γενικότερα της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας.

Τα παραπάνω σημεία, σε συνδυασμό με τα όσα αναφέρθηκαν για τους αποφοίτους της ΕΣΔΔ, καθιστούν φανερό πως δεν υφίσταται στη Διοίκησή μας ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, αλλά αντίθετα συνηγορούν υπέρ της άποψης, για την διαρκή τάση του πολιτικού συστήματος να κυριαρχεί και να χειραγωγεί το διοικητικό. Το ανθρώπινο δυναμικό όμως, όπως όλοι αναγνωρίζουν, αποτελεί την κύρια δύναμη μιας οργάνωσης και η κατάλληλη αξιοποίησή του τη βασική πηγή της ισχύος και του σφρίγγους της...

Οποιαδήποτε συνεπώς προσπάθεια μεταρρύθμισης της Διοίκησης χωρίς διόρθωση των παραπάνω προβλημάτων, χωρίς κατάλληλη πολιτική προσωπικού που να αναδεικνύει την ικανότητα και τον επαγγελματισμό, δεν πρόκειται να έχει καμία τύχη...

Και έτσι καταλήγουμε να ξαναβρίσκουμε τον Βαρβαρέσσο, που στα 1952 έγραφε: **μπορεί να βελτιωθεί η Διοίκηση αρκεί να το θέλουμε πραγματικά...**

Στο κρίσιμο και αγωνιώδες λοιπόν ερώτημα, γιατί δεν βελτιώνεται η ελληνική κρατική μηχανή παρά τις συνεχιζόμενες επί χρόνια και διαρκώς εξαγγελόμενες προσπάθειες και παρά τα σημαντικά χρηματικά ποσά που δαπανώνται, ειδικά τα τελευταία χρόνια από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους, η απάντηση είναι απλή: **γιατί στην πραγματικότητα, οι μέχρι σήμερα πολιτικές ηγεσίες παρά την βαρύγδουπη ρητορεία τους, δεν θέλησαν ποτέ να την αλλάξουν. Αρκέστηκαν μόνο σε οριακές μεταβολές που δικαιολογούν με ένα άλλοθι προσπάθειας αλλά δεν θίγουν καθόλου την ελεγχόμενη πολιτικά και ερασιτεχνική τεχνικά, λειτουργία του διοικητικού συστήματος.**

Η συνεχής, μη αξιοποίηση στις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, του σώματος εκείνων των υπαλλήλων, που έχουν εκπαιδευτεί γι' αυτό, με κρατικούς πόρους, συνιστά ένα πολύ εναργές παράδειγμα, όχι βέβαια το μόνο αλλά πιθανότατα το πιο χαρακτηριστικό!