

Διοικητικές Υπηρεσίες Ελλάδας - Ολλανδίας

Μια σύντομη ματιά σύγκρισης

της Αικατερίνης Πουλιάση

Εισαγωγικά θα ήθελα να αρχίσω με ορισμένα πληροφοριακά στοιχεία. Η δυνατότητα απόπειράς μου μιας σύγκρισης των Διοικητικών υπηρεσιών στην Ελλάδα και Ολλανδία στηρίζεται στην συμμετοχή μου στο πρόγραμμα ανταλλαγών ΚΑΡΟΛΟΣ που αφορά ανταλλαγές Δημοσίων Υπαλλήλων μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η όλη ιστορία ξεκίνησε απλά από την ενεργοποίησή μου στα σχετικά πληροφοριακά έντυπα που διανεμήθηκαν από το Τμήμα Προσωπικού και Διεκπεραίωσης του Ε.Μ.Π. Στη συνέχεια η έγκριση της αίτησής μου από την επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για δίμηνη απασχόληση στην Ολλανδία μου έδωσε τη μοναδική ευκαιρία, πέρα από τον κύριο σκοπό του προγράμματος - Σύγκριση εφαρμογών ευρωπαϊκών οδηγιών στα κράτη-μέλη, να γνωρίσω και να παρακολουθήσω πως οι συνάδελφοί μας Δημόσιοι υπάλληλοι της Ολλανδίας εργάζονται, ποιές είναι οι επικρατούσες αντιλήψεις, τί θεωρούν θεμιτό ή όχι, πως προσεγγίζουν, διαπραγματεύονται και επιλύουν ή όχι αντίστοιχα ή διαφοροποιημένα προβλήματα.

Το πρόγραμμα ανταλλαγής μου διήρκεσε δύο μήνες από 1-5-95 έως 30-6-95. Αν και είχα ζητήσει την τοποθέτησή μου σε μια υπηρεσία αντίστοιχη του Ε.Μ.Π. κάποιος Α.Ε.Ι. εκεί, για λόγους που δεν

διευκρινίσθηκαν, τοποθετήθηκα τελικά στο «Τμήμα Τεχνικής και Διαχειριστικής Υποστήριξης», το οποίο ανήκει στη «Διεύθυνση Πυροσβεστικής και Αντιμετώπισης Καταστροφών» του Υπουργείου Εσωτερικών της Ολλανδίας στη Χάγη.

Εκτός από την καθημερινή επικοινωνία που είχα με το υπεύθυνο πρόσωπο για την ανταλλαγή μου εκεί, πήρα συνεντεύξεις και από άλλα πρόσωπα σε διευθυντικές ή μη θέσεις, άλλων Τμημάτων όπως Οικονομικές, Νομικές ή υπηρεσίες Μηχανοργάνωσης. Η προσέγγιση αυτών των προσώπων ακολούθησε την καθιερωμένη οδό συνεργασίας των υπαλλήλων εκεί, δηλαδή κλείσιμο ραντεβού σε συγκεκριμένη μέρα και ώρα, ορισμό θέματος συζήτησης και διάρκειας απασχόλησης.

Η αίσθηση της σχεδιασμένης οργάνωσης βέβαια υπήρχε, αλλά η συμμετοχή μου σε ένα τέτοιο περιβάλλον με ανάγκασε να συστηματοποιήσω τη δουλειά μου και εγώ. Οι ερωτήσεις έπρεπε να είναι συγκεκριμένες και προαποφασισμένες, τα πεδία κάλυψης όσο το δυνατόν πιο πλήρη γιατί επόμενη ευκαιρία ίσως δεν θα μου ξαναδινόταν (παρ' όλο που όλοι ευγενικά μου είπαν ότι εάν θέλω να επανέλθω θα ήταν διαθέσιμοι), αλλά θα έπρεπε να ακολουθήσω και πάλι την καθιερωμένη διαδικασία, δηλαδή κλείσιμο ραντεβού κ.λπ. που σημαίνει στις πιο ευνοϊκές περιπτώσεις απόσταση περίπου 15 ημερών.

Αυτός ήταν και ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ τους.

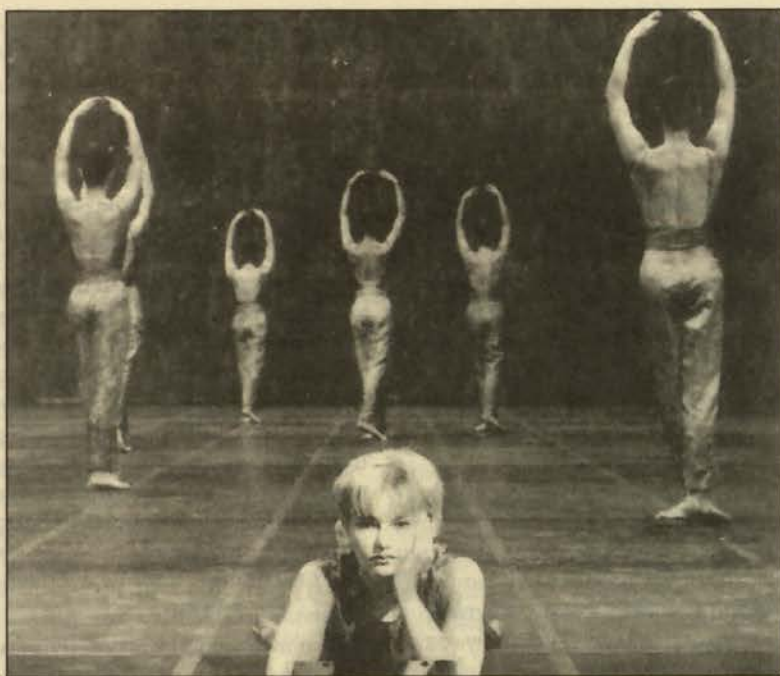
Όλοι οι υπάλληλοι όλων των βαθμίδων είχαν προγραμματίσει τις συνεργασίες τους και τα ραντεβού τους του τρέχοντα μήνα αλλά και πολλές φορές των επομένων

μηνών. Η προετοιμασία και η εξέταση της προοπτικής εξέλιξης των διαφόρων θεμάτων είναι σαν κανόνας, θα μπορούσα να πω, άρρηκτα δεμένα με την προσέγγιση θεμάτων. Για την τελειοποίηση αυτής της αντίληψης, προσπαθούν να προσαρμόσουν στις ιδιαιτερότητες κάθε υπηρεσίας, επικρατούσες θεωρίες για την αποτελεσματική οργάνωση και διαχείριση υπηρεσιών διοίκησης.

Στο συγκεκριμένο τμήμα όπου απασχολήθηκα, το «Τμήμα Τεχνικής και Διαχειριστικής Υποστήριξης» της Πυροσβεστικής, όπως ίσως και ο τίτλος προμηνύει τα πολυδάπανα προγράμματα προμήθειας εξοπλισμού απαιτούν συστηματική μελέτη. Προς τούτο και με πρωτοβουλία του διευθυντή του Τμήματος του P.J.M. Geerlings έχουν ολοκληρώσει ένα «σχέδιο» εργασίας το οποίο έχει τίτλο *Διαδικασία προγραμματισμένης εργασίας*. Σύμφωνα με αυτό, οι δραστηριότητες ενός προγράμματος κατανέμονται σε 6 διαφορετικές φάσεις: *πρωτοβουλία, ορισμός, σχεδιασμός, προετοιμασία, πραγματοποίηση, μεταφροντίδα*.

Με αυτή την σειρά εκτελούνται και οι φάσεις. Κάθε φάση γνωρίζει τη δική της καθορισμένη διαδικασία, η οποία καταγράφεται, εκτελείται και κλείνει εγγράφως με απολογισμό. Επόμενη φάση σύμφωνα με το σχέδιο δεν μπορεί να ξεκινήσει πριν την ολοκλήρωση της προηγούμενης π.χ. δεν μπορεί να ξεκινήσει ο «σχεδιασμός» εάν δεν έχει ολοκληρωθεί η φάση του «ορισμού». Η δυνατότητα σχεδιασμού βέβαια του τρόπου εργασίας, θεωρώ σημαντικό να τονίσω ότι όχι μόνο υποστηρίζεται αλλά και κατευθύνεται από την πολυτέλεια των λίγο-πολύ εγγυημένων ισολογισμών που προκύπτουν

Η Αικ. Πουλιάση, είναι Διοικητική Υπάλληλος Π.Ε. του ΕΜΠ και από 1-10-95 έχει αποσπαστεί για δύο έτη στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης που εδρεύει στο Maastricht Ολλανδίας.



από πενταετή προϋπολογισμό.

Βέβαια το διάστημα που έμεινα εκεί δεν μου επέτρεψε να εκτιμήσω κατά πόσο όντως στην πράξη όλα αυτά τηρούνται. Κάπου διέκρινα και μια τάση τους ωραιοποίησης του προωθημένου τρόπου εργασίας τους ίσως και αν μη απόκρυψης, παράλειψης αναφοράς σε τυχόν αδυναμίες ή προβλήματα.

Το «εν οίκω μη εν δήμω» θα πρέπει να έχει διεθνή ισχύ σκέφθηκα.

Έτσι η άμεση ερώτησή μου για το θίζμο προβλημάτων στην εκτέλεση υπηρεσιών ήταν αναπόφευκτη. Οι απαντήσεις βέβαια ποικίλουν και παρατήρησα ότι είναι αλληλένδετες με την βαθμίδα ευθύνης. Ο μεν διευθυντής του Τμήματος απασχόλησής μου, μου είπε χαρακτηριστικά αναφερόμενος στις δραστηριότητες των σωμάτων της Πυροσβεστικής, ότι προβλήματα αποτελεσματικής επέμβασης δεν τους απασχολούν, ακόμα και το πρόβλημα της πρόληψης αντιμετωπίζεται ικανοποιητικά. Εκεί που τώρα ρίχνουν το βάρος τους είναι η μετά την καταστολή φάση, η φάση της μεταφροντίδας όπως χαρακτηριστικά μου είπε. Σε διευκρινιστική μου ερώτη-

ση, μου εξήγησε ότι εννοεί την αντιμετώπιση των ψυχοσωματικών επιπτώσεων των πυροσβεστών μετά τη δράση. Μετά από χρόνια υπηρεσία και συμμετοχή σε κατασβέσεις παρουσιάζονται ιδιαίτερες ψυχολογικές καταστάσεις στους άνδρες δράσης, οι οποίες χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα αντιμετώπισης και υποστήριξης από ειδικευμένους, βέβαια, ψυχολόγους.

Αυτό χαρακτηριστικά με οδήγησε να αναλογισθώ πραγματικά μια κάποια Ελλάδα του μέλλοντος. Έννοιες όπως η «μεταφροντίδα» δύσκολα συναντιούνται αν δεν λείπουν παντελώς από προγράμματα δράσης.

Ένα άλλο είδος προβλήματος που μου αναφέρθηκε χαρακτηριστικά από την υπηρεσία Νομικής Υποστήριξης της Πυροσβεστικής, είναι το πρόβλημα του χρονοβόρου συντονισμού όλων των ενδιαφερομένων τμημάτων, προκειμένου να διαμορφωθεί μια τροπολογία που αφορά την νομοθεσία της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας π.χ. Όχι μόνον η συμμετοχή τους δεν κατοχυρώνεται νομοθετικά αλλά η παράδοση και η αναγκαιότητα συναίνεσης προς αποφυγή οξύνσεων και συγκρούσεων

το απαιτούν.

Η εργασία κατά ομάδες ήταν μια άλλη διάχυτη εντύπωση. Από την διαμόρφωση των γραφειακών χώρων κάθε υπαλλήλου έως την άσκηση, όπως μου εξήγησαν και κατ' απαίτηση του Συνδικαλιστικού Κινήματος, κάθε εργαζόμενος διεκδικεί και όπως παρατήρησε κατά πλειοψηφία έχει το δικό του αυτόνομο εργασιακό χώρο, ένα χώρο όπου πέρα από το γραφείο του και τα αναγκαία έπιπλα για τους Η/Υ διαθέτει και ένα προεκτεινόμενο κυκλικό τραπέζι για τις άμεσες συνεργασίες του κάθε υπαλλήλου με συναδέλφους του.

Η εργονομία, ελληνική λέξη, έχει έντονη την παρουσία της στις αντιλήψεις διαμόρφωσης των χώρων. Η έκταση των γραφειακών χώρων κυμαίνεται βέβαια ανάλογα με τη θέση και τη βαθμίδα των υπαλλήλων.

Η συνεργασία και η προσπάθεια εξερεύνησης κοινά αποδεκτών λύσεων έχει βέβαια μακρά παράδοση στην Ολλανδία, αν αναλογισθεί κανείς, ότι η Ολλανδία πάνω από έναν αιώνα (από το 1880 όπως μου διευκρίνησαν στο «Τμήμα Συνταγματικών Υποθέσεων και Νομικής», του Υπουργείου), κυβερνάται από κυβερνήσεις συμμαχιών στις οποίες συμμετέχουν 2-3 κόμματα

Η συγκυβέρνηση είναι αυτονόητο, ότι προϋποθέτει σύγκλιση απόψεων και κοινά αποδεκτά προγράμματα δράσης. Ιστορικοί λόγοι, ιδιαίτερα στην αρχή τουλάχιστον θρησκευτικοί, λόγω του ότι το ολλανδικό κράτος ποτέ δεν είχε επίσημη θρησκεία, αφού βέβαια ο πληθυσμός είναι διαχωρισμένος σε Διαμαρτυρόμενους και Καθολικούς, έχουν συντελέσει ώστε η Ολλανδία να εξελιχθεί σε μια χώρα πολιτικών και θρησκευτικών μειονοτήτων (στη Βουλή αντιπροσωπεύονται -12 κόμματα!). Έτσι λοιπόν η τάση συνεργασιών καταλήγει να είναι μια φυσική συνέπεια σε όλα τα επίπεδα.

Η ταχύτητα εκτέλεσης των εργασιών και η αποτελεσματικότητα κάθε υπαλλήλου, όπου δυστυχώς η υπεροχή τους είναι πασιφανής, δεν οφείλεται σε τυχαίους βέβαια λό-

γους, αλλά ούτε και σε πιο ικανούς υπαλλήλους.

Το όλο θέμα ρυθμίζεται κάπως αυτόματα με την υπάρχουσα κατάσταση. Κάθε υπάλληλος διεκπεραιώνει τα έγγραφα της αρμοδιότητάς του αυτόνομα με χρήση Η/Υ. Ακόμα και ο διευθυντής του Τμήματος γράφει τα έγγραφα του μόνος. Η έννοια της δακτυλογράφου θεωρείται εντελώς ξεπερασμένη. Πρωτόκολλο με την έννοια που υπάρχει εδώ, εκεί δεν υπάρχει. Ένα είδος αριθμού πρωτοκόλλου παίρνεται αυτόματα μέσω του τοπικού κυκλώματος των Η/Υ. Στο Υπουργείο Εσωτερικών της Ολλανδίας ο κάθε υπάλληλος υπογράφει τα έγγραφα που ετοιμάζει μόνος του και εν συνεχεία τα διεκπεραιώνει. Έτσι ο βαθμός ευθύνης διαφέρει σημαντικά από τους συναδέλφους μας εδώ. Με συνέπεια βέβαια απ' ενός οι υπάλληλοι εκεί να έχουν την πλήρη ευθύνη των πράξεών τους και απ' ετέρου οι προϊστάμενοι να διαθέ-

τουν τον χρόνο τους για βελτιώσεις των συστημάτων λειτουργίας και μελλοντικούς σχεδιασμούς και προγραμματισμούς.

Ένα άλλο θέμα που κέρδισε την προσοχή μου, είναι το πόση σημασία δίνει το ολλανδικό κράτος στην εκπαίδευση του προσωπικού σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Η διεύθυνση των θεμάτων προσωπικού, έχει σχεδιάσει ένα ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης που ονομάζεται «επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό». Το σλόγκαν είναι: «Σύγχρονο Υπουργείο σημαίνει εξέλιξη του προσωπικού του».

Το πρόγραμμα αυτό διαφοροποιείται και εξειδικεύεται ανάλογα με το βαθμό και το είδος αρμοδιοτήτων των υπαλλήλων, αλλά και τα ενδιαφέροντα και τις δυνατότητές τους που καταγράφονται στις «συντεύξεις προσωπικού» μία φορά τον χρόνο.

Η παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών είναι κατά κάποιον

τρόπο υποχρεωτική, και όλοι εφόσον ενδιαφέρονται να παραμείνουν να εργάζονται στο Δημόσιο, φροντίζουν για την επιμόρφωσή τους. Χαρακτηριστικό της επικρατούσας αντίληψης είναι το κατοπέρω απόσπασμα από την εφημερίδα Independent της Κυριακής (2-4-95).

Remember: Learning is a life process. In the fast-changing 21st century, only fools will ever consider their education complete (Θυμίσο: Η μάθηση είναι μια διαδικασία ζωής. Στις γρήγορες αλλαγές του 21ου αιώνα, μόνο οι ανόητοι θα μπορούν να θεωρούν την εκπαίδευσή τους συμπληρωμένη).

Οι ανωτέρω σύντομες αναφορές υποδηλώνουν πέρα από τις πρακτικές διαφορές του καθημερινού τρόπου εργασίας, διαφορές στο εργασιακό κλίμα όπου κύριο αντικείμενο δεν είναι πια τόσο η συντόμηση των διαδικασιών ή η αποτελεσματικότητα, αλλά η προσωπική και ο μελλοντικός σχεδιασμός.

Διορθώσεις

• Στο άρθρο «Ημέρες Έρευνας και Τεχνολογίας» (τεύχος 19, σελ. 3) η τελευταία πρόταση της προτελευταίας παραγράφου διορθώνεται ως εξής: Η ερευνητική ομάδα προέρχεται από τα Εργαστήρια Μεταλλευτικής Τεχνολογίας του Τμήματος Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργιών ΕΜΠ και τον Τομέα Ανάλυσης Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεργασιών και Συστημάτων του Τμήματος Χημικών Μηχανικών ΕΜΠ.

• Στο άρθρο «Υδρολογική θεώρηση της Επιτροπής του Αχελώου» (τεύχος 19, σελ. 88 - 98) από

παραδρομή παρελήφθη ότι η εργασία από την οποία προέκυψε η έκθεση είναι συλλογική και συμμετείχαν σ' αυτήν οι κ.κ.

- Γ. Τσακίρης, καθηγητής του Τμ. Αγρονόμων - Τοπογράφων Μηχανικών ΕΜΠ (και όχι του Τμ. Πολιτικών Μηχανικών όπως εσφαλμένα αναφέρεται στο άρθρο).

- Α. Βασενχόβεν, καθηγητής Τμ. Αρχιτεκτόνων ΕΜΠ

- Γ. Χριστοδούλου, καθηγητής, Τμ. Πολιτικών Μηχανικών ΕΜΠ

- Κ. Χατζημπίρος, επικ. καθηγητής Τμ. Πολιτικών Μηχανικών

ΕΜΠ

- Π. Σπαθής, επικ. καθηγητής Γ.Π.Α.

- Π. Μεργέμης Γεωπόνος Υπ. Γεωργίας

Επίσης στο ίδιο άρθρο στην σελ. 98, στην τρίτη παράγραφο της μεσαίας στήλης, εκ παραδρομής αναφέρεται η λέξη σουρεαλιστική αντί της ορθής ρεαλιστική.

Τέλος, διευκρινίζεται ότι την ευθύνη για την συνολική παρουσίαση της Έκθεσης Αξιολόγησης έχει ο κ. Κ. Χ. Βαλλιάνος από τη σύνταξη του περιοδικού.

Υποδοχή πρωτοετών φοιτητών

Έγινε στις 23 Οκτωβρίου, η καθιερωμένη υποδοχή των πρωτοετών φοιτητών του ΕΜΠ. Τους φοιτητές υποδέχθηκαν ανά Τμήμα οι πρόεδροι και τα μέλη των οκτώ Τμημάτων του Ιδρύματος (η υποδοχή των πρωτοετών φοιτητών του Τμήματος Αρχιτεκτόνων έγινε στις 2 Οκτωβρίου) και ακολούθησε εκδήλωση για όλους τους πρωτοετείς φοιτητές στην αίθουσα Τελετών του κτιρίου Διοίκησης. Στους νεοεισαχθέντες φοιτητές χαιρετισμό απηύθυνε ο Πρύτανης του ΕΜΠ Νίκος Μαρκάτος ο οποίος με την

ευκαιρία αναφέρθηκε στον κοινωνικό ρόλο που φιλοδοξεί να παίξει σήμερα το Ε.Μ. Πολυτεχνείο.

Ακολούθησε χαιρετισμός από τον Αντιπρύτανη Ακαδημαϊκών Υποθέσεων Γιώργο Τσαμασφύρο τον οποίο και παραθέτουμε στη συνέχεια:

«Φίλοι φοιτητές,

Ένα Πανεπιστημιακό Ίδρυμα διακρίνεται από την ποιότητα των αποφοίτων του. Από την συμβολή τους στην επιστήμη, την κοινωνία, τη ζωή. Έτσι, κάθε νέα σειρά εισαγομένων αποτελεί και μία νέα ευκαιρία να αποδείξει το Εθνικό Μετσόβιο

Πολυτεχνείο τη ζωτικότητα του, την αποτελεσματικότητά του, τη δυναμική ύπαρξή του. Είναι λοιπόν προφανής η χαρά όλων των συντελεστών του Πολυτεχνείου από την εισαγωγή του νέου αίματος. Θερμά συγχαρητήρια και να θυμάστε ότι κληρονομήτε μία βαρεία παράδοση: επωμίξετε το βαρύ χρέος να είστε συνεχιστές μιας σειράς τεχνικών που τίμησαν το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό με την επιστημονική, την κοινωνική τους προσφορά, τους αγώνες τους...».

Αποφάσεις Συγκλήτου

Ίδρυση Μουσείου

Η Σύγκλητος, έχοντας υπόψη της:

α) το από 18-10-94 έγγραφο του Καθηγητή του Τμήματος Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών Ν. Φυτρολάκη, σχετικά με την ίδρυση «Μουσείου Ορυκτολογίας-Πετρογραφίας-Γεωλογίας», αφού ανεπίσημα υφίσταται ήδη από 40 χρόνια και πλέον, στην τότε έδρα Ορυκτολογίας-Πετρογραφίας-Γεωλογίας, με υλικό χρεωμένο στην ίδια τότε έδρα και με την προοπτική ότι εφόσον θεσμοθετηθεί, είναι εύκολο να χρηματοδοτείται κατά καιρούς από το Υπουργείο Πολιτισμού για τον εμπλουτισμό και τη συντήρησή του, και

β) τη συζήτηση που ακολούθησε, εγκρίνει κατ' αρχήν τη θεσμοθέτηση του παραπάνω Μουσείου. Το Τμήμα Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών οφείλει να φέρει στη Σύγκλητο το θεσμικό πλαίσιο του παραπάνω Μουσείου, ενώ συγχρόνως θα καταβληθεί προσπάθεια εξεύρεσης χώρου. (απόφ. Σ. 13-195).

Μετσόβιο Κέντρο Διεπιστημονικής Έρευνας

Η Σύγκλητος, σε συνέχεια του Έργου της Επιτροπής Σύνδεσης του ΕΜΠ με το Μέτσοβο και του πρόσφατου (5-6/5/95) Συνεδρίου στο Μέτσοβο με θέμα: 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο. Το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο για το Μέτσοβο. Επιστρέφοντας ένα μέρος του χρέους», αποφασίζει την προώθηση του παρακάτω Προεδρικού Διατάγματος για την ίδρυση και τον Κανονισμό Λειτουργίας του Ιδρύματος ή και Ανώνυμης Εταιρείας του ΕΜΠ ή και οποιασδήποτε άλλης απαιτούμενης μορφής Νομικού Προσώπου με την επωνυμία: «ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ» (ΜΕΚΔΕ) για την ανάπτυξη και προστασία του Ορεινού Περιβάλλοντος και των Τοπικών Ευρωπαϊκών Πολιτισμών, με τη συνεργασία του Δήμου Μετσόβου, ο οποίος δώρισε οικόπεδο για τους σκοπούς του ΜΕΚΔΕ στο Μέτσοβο και την ενίσχυση με 600.000.000-δρχ. του Υπουργείου Παιδείας για την ανέγερση του Κέντρου και

ανάλογη ενίσχυση του Υπουργείου Προεδρίας για τον πληροφορικό του εξοπλισμό.

Σκοπός τους θα είναι ο συντονισμός όλων των απαραίτητων ενεργειών για την προώθηση της ανέγερσης και τη λειτουργία του ΜΕΚΔΕ στο Μέτσοβο, για την ορθολογική αξιοποίηση των πόρων του Ιδρύματος και την άρτια επιστημονική, ερευνητική και διοικητική λειτουργία του.

Τα μέλη του Δ.Σ. του Ιδρύματος ή και των άλλων μορφών δεν θα αμείβονται και θα είναι Καθηγητές του ΕΜΠ και μέλη της Επιτροπής Σύνδεσης του ΕΜΠ με το Μέτσοβο, καθώς και Καθηγητές του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων που τεκμηριωμένα θα μπορούν να συμβάλουν στην πρόοδο του Έργου.

Εξουσιοδοτείται ο Πρύτανης του ΕΜΠ καθηγητής Ν. Μαρκάτος και ο καθηγητής Δ. Ρόκος να συντάξουν και να προωθήσουν το σχετικό Προεδρικό Διάταγμα ή κάθε άλλης μορφής απόφαση για υπογραφή.

Επίσης, η Σύγκλητος αποφασίζει την προκήρυξη Πανελληνίου Αρχιτεκτονικού Διαγωνισμού Προσχε-