



ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ
όμιλος διοικητικών επιστημόνων

Αθήνα, 3 Νοεμβρίου 2023

Ταχ. Θυρίδα : 13794,

ΕΛ.ΤΑ - Πλ. Συντάγματος

Τηλέφωνο : 210 7255063

Ηλ. ταχυδρομείο :

info@dee.gr

Δικτυακός τόπος : www.dee.gr

**Προς : Πολιτικά κόμματα, Πανεπιστημιακά Τμήματα ΔΕΤ,
επιστημονικούς φορείς, επιμελητήρια, συνδικαλιστικές οργανώσεις
δημοσίων υπαλλήλων**

**ΘΕΜΑ: ΑΠΟΦΕΙΣ & ΣΧΟΛΙΑ Δ.Ε.Ε ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ
ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ:**

**“Νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημόσιου τομέα,
ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και λοιπές διατάξεις”**

.....

Επί των άρθρων που συγκροτούν το Μέρος Α' με τίτλο **“Επιλογή Διοικήσεων φορέων του δημόσιου τομέα και ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους”**, από τη σκοπιά της θεωρίας της Διοικητικής Επιστήμης-Τεχνολογίας και με βάση, α) τις μελέτες-έρευνες που έχουμε κατά καιρούς διεξαγάγει (2011 πρόταση για το “επιτελικό κράτος”, 2013 για την “αντιμεταρρύθμιση”) και β) τα πορίσματα σχετικών συνεδρίων μας ειδικά για την ελληνική διοικητική πραγματικότητα (βλ. Δελφοί 2003 για τη Μεταρρύθμιση του Κράτους, Καλλιθέα 2008 για την επικαιροποίηση της Μεταρρύθμισης του Κράτους, Αθήνα 2015 για τις αναγκαίες Μεταρρυθμίσεις, Αθήνα 2019 για τη Μεταρρύθμιση μετά τα μνημόνια), γ) τις προτάσεις που έχουν καταθέσει κατά το πρόσφατο παρελθόν φορείς σχετικής εμπειρογνωμοσύνης, ιδίως αυτήν του ΟΟΣΑ (2012) και του συλλόγου “ΑΞΙΟΤΗΣ” (2009) δ) τις θέσεις που αναπτύξαμε ενώπιον της Εθνικής Αντιπροσωπείας τον Φεβρουάριο 2016, κατά τη συζήτηση του

προηγούμενου αντίστοιχου νομοθετήματος (μετέπειτα ν.4369/2016), ε) τις θέσεις που αναπτύξαμε ενώπιον της Εθνικής Αντιπροσωπείας τον Οκτώβριο 2020, κατά τη συζήτηση του προηγούμενου αντίστοιχου νομοθετήματος (μετέπειτα ν.4735/2020) και στ) το πόρισμα που συνέταξε ειδική επιτροπή ("Παπατόλια") του ΑΣΕΠ και απέστειλε στη Βουλή (2022), έχουμε να επισημάνουμε τα εξής:

A. Ως προς το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων

Η προτεινόμενη διάταξη έχει ευρύτατο πεδίο, επί όλων των κρατικών οργανισμών («των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση») πλην οριακών περιπτώσεων (επιχειρήσεων που σχετίζονται με το Χρηματιστήριο και τα Ερευνητικά Ινστιτούτα), άρα επί ενός αριθμού 1.200 περίπου φορέων (βλ. Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης που τηρεί το Υπουργείο Εσωτερικών, τελευταία δημοσιευμένη ενημέρωση Αύγουστος 2023, Μητρώο φορέων Γενικής Κυβέρνησης που τηρεί η Ελληνική Στατιστική Αρχή, ενημέρωση το 2019) που απαιτούν έναν πολλαπλάσιο αριθμό (περίπου 2.500) άτομα για να στελεχώσουν τα διοικητικά τους όργανα. Στις υπό κρίση θέσεις πάντως («πρόεδροι, αντιπρόεδροι...»), δεν συμπεριλαμβάνονται οι απλές θέσεις ενός συλλογικού οργάνου διοίκησης, όπως όριζε ο προϊσχύσας νόμος 4369/2016 στο άρθρο 8, οπότε θα αναφερόμαστε σε 8.500 άτομα (βλ. δήλωση στη Βουλή Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης). Καταλείπεται συνεπώς ένα ερώτημα ως προς τη σκοπιμότητα της διαφοροποίησης μεταξύ του τρόπου επιλογής των λεγομένων «επικεφαλής» (βλ. ν.4369/2016) και των λοιπών στελεχών του οργάνου διοίκησης ενός δημόσιου οργανισμού, με δεδομένο ότι οι επικεφαλής συνιστούν συνήθως μια ελάχιστη μειοψηφία σε ένα συλλογικό όργανο διοίκησης (κατά κανόνα με 5-11 στις ΑΕ και 7-15 μέλη στα ΝΠΔΔ).

Σύμφωνα πάντως με τα συμπληρωματικά του νομοσχεδίου στοιχεία, το πεδίο του περιορίζεται σε 600 περίπου θέσεις, αριθμός που διακρίνεται σε 190 θέσεις ομάδας Α' (σημαντικές, με εμβέλεια σε όλη την επικράτεια), 270 θέσεις ομάδας Β' (λιγότερο σημαντικές, τοπικού ή ειδικού χαρακτήρα) και 160 θέσεις νοσοκομείων, χωρίς όμως να τεκμηριώνεται με στοιχεία του

Μητρώου ο αριθμός αυτός. Συνεπώς, εξετάζουμε την επιλογή 1000-1200 περίπου προσώπων.

Οπωσδήποτε, η απουσία επακριβών και τεκμηριωμένων αριθμητικών και ποιοτικών στοιχείων συνιστά μείζον έλλειμα της όλης προσπάθειας. **“ΑΜΑ ΔΕΝ ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙΣ ΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ”** επισημαίνεται στη θεμελιακή αρχή λειτουργίας της διοίκησης... Για λόγους σύγκρισης, σημειώνουμε πως στον νόμο 2414/1996 αναφέρονταν ονομαστικά όλα τα ΝΠΙΔ, τα οποία αφορούσαν οι διατάξεις του, έτσι ώστε δεν έμενε καμία αμφιβολία-αμφισβήτηση περί αυτού.

Β. Ως προς το εύρος του κύκλου των υποψηφίων

Η προτεινόμενη διάταξη επιτρέπει σε ευρύτατο κύκλο υποψηφίων, προερχόμενων τόσο από τον Δημόσιο όσο και από τον Ιδιωτικό Τομέα (προφανώς εδώ συμπεριλαμβάνεται και ο χώρος των αυτοαπασχολούμενων) να λάβουν μέρος στη διαδικασία επιλογής, με την προοπτική να καταλάβουν μια θέση ευθύνης-διοίκησης ενός κρατικού οργανισμού. Η μόνο απαγόρευση που τίθεται αφορά όσους δεν μπορούν να διορισθούν ως δημόσιοι υπάλληλοι κατ'εφαρμογή της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 3528/2007 (Α' 26). Περιέργως, εδώ φαίνεται **να αγνοείται ο νόμος περί ασυμβιβάστων θέσεων μεταξύ Δημοσίου-Ιδιωτικού τομέα** και δεν γίνεται καμία αναφορά, ως επιφύλαξη, στη σχετική νομοθεσία (καταρχάς άρθρα 21-23 ν.4440/2016, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 119 ν.4622/2019 αλλά και ν.4829/2021).

Κατά την άποψή μας, όπως ακριβώς την είχαμε παρουσιάσει ενώπιον της αρμόδιας Επιτροπής της Βουλής, τόσο τον Φεβρουάριο 2016 όσο και τον Οκτώβριο 2020, κατά κανόνα και πάντως σίγουρα για τα ΝΠΔΔ, η επιλογή είναι προτιμότερο να γίνεται μόνο μεταξύ των υπηρετούντων ή αφυπηρετησάντων στελεχών του Δημοσίου Τομέα. Και αυτό, όχι γιατί προφανώς οι άνθρωποι του Ιδιωτικού Τομέα στερούνται προσόντων -το αντίθετο- αλλά γιατί ακόμα και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, όταν θέλουν να αναδιατάξουν τον εαυτό τους, πρώτα απ' όλα βασίζονται στο δικό τους στελεχιακό δυναμικό και μετά κοιτάνε προς τα έξω. Επιπλέον -και το κρισιμότερο- οι άνθρωποι του Δημοσίου Τομέα μοιράζονται έναν ίδιο

κώδικα αξιών, τον οποίον δεν τον έχουν οι άνθρωποι του Ιδιωτικού. Δεν τον έχουν, γιατί προφανώς έχουν διαφορετικό κώδικα.

Σε οποιαδήποτε εταιρεία, κάποιου επιπέδου, λένε ότι : «Το όραμά μας είναι αυτό, αυτές είναι οι αξίες μας», όπως π.χ. η εξυπηρέτηση του πελάτη στον τομέα της διατροφής ή στον τομέα των μεταφορών κ.λπ. Ωστόσο, όλοι οι αξιακοί κώδικες του Ιδιωτικού Τομέα αναδεικνύουν επιμέρους αξίες, δείχνουν μια μερική αντίληψη, μια αποσπασματική σύλληψη της πραγματικότητας.

Το νεωτερικό κράτος σύμφωνα με την κλασική θεωρία περί κράτους (Μάνεσης 1980, Μαυριάς 2002) οικοδομήθηκε ως φορέας ηθικής και ως φορέας μίας αξίας συνολικής, υπερκείμενης των κοινωνικών αντιθέσεων και είτε δεχτούμε ότι είναι φορέας ταξικής κυριαρχίας είτε πεδίο ανταγωνισμού, οτιδήποτε και να είναι κάθε κράτος έχει την αξίωση συνολικής θέασης της κοινωνίας. Αυτό λοιπόν δημιουργεί μία άλλη αξιακή κατεύθυνση, έναν άλλο κώδικα που κατά το παρελθόν λέγαμε ότι τον υπηρετούν οι άνθρωποι που είναι ταγμένοι στην δημόσια υπηρεσία (Δεκλερής 1989, Chevallier 1993, Μακρυδημήτρης 1999). Τα τελευταία χρόνια όμως κάτι τέτοιο έχει ξεπεραστεί σε μεγάλο βαθμό. Μιλάμε για το φαινόμενο της αποικιοποίησης των δημοσίων υπηρεσιών από τον Ιδιωτικό Τομέα, τα αρνητικά φαινόμενα του οποίου, ειδικά στη χώρα μας, είναι πολύ ορατά και τα έχει διαπιστώσει και ο ΟΟΣΑ (Εκθεση 2012) όπως και η Διεθνής Διαφάνεια (βλ. ετήσιες εκθέσεις) και τα οποία γίνεται προσπάθεια, μέσω των νόμων περί ασυμβιβάστων, να καταπολεμηθούν.

Επιπλέον, καλό είναι να υπάρχει και μία λογική οικονομίας δυνάμεων. Ο Δημόσιος Τομέας προκειμένου να αναμορφωθεί οφείλει πρώτα να κοιτάει προς τους δικούς του διοικητικούς πόρους (Παπούλιας 2007). Και αυτήν τη στιγμή, ο Δημόσιος Τομέας στη χώρα μας, όπως φαίνεται μέσα από την Απογραφή, είναι ο πιο προικισμένος εργοδότης. Έχει μερικές χιλιάδες υπαλλήλους με διδακτορικά, έχει άνω των 3.000 αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, τους οποίους προφανώς τους έχει εκπαιδέσει για αυτό (να αναλάβουν θέσεις διοίκησης), έχει πολλές χιλιάδες υπαλλήλους με μεταπτυχιακά, διαθέτει συσσωρευμένη τρομερή εμπειρία, που οπωσδήποτε πρέπει να αξιοποιηθεί.

Εδώ οφείλουμε να επισημάνουμε πως κατά τα τελευταία 20 χρόνια, στους χώρους αναζήτησης στελεχών κυριαρχεί η λογική των Μητρώων

(δημιουργία και τήρηση βάσεων δεδομένων, όπου καταγράφονται τα στοιχεία των πιθανών υποψηφίων και απ' όπου αντλούνται τα πρόσωπα) και έχει ξεπεραστεί η λογική της ευκαιριακής πρόσκλησης προς άγνωστο αριθμό υποψηφίων (Μόργκαν 2000).

Γ. Ως προς τα “ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα συμμετοχής στη διαδικασία”

Αυτά που ορίζονται ως «ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα συμμετοχής στη διαδικασία» (“(α) Πτυχίο ιδρύματος ανώτατης εκπαίδευσης (πανεπιστημιακού ή τεχνολογικού τομέα) ή μεταπτυχιακός ή διδακτορικός τίτλος σπουδών..., (β) πολύ καλή γνώση της αγγλικής ή της γαλλικής ..., (γ) 10ετής τουλάχιστον εργασιακή εμπειρία στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα”) είναι ιδιαίτερα χαμηλά για τη διεκδίκηση υψηλών θέσεων. Με 5 χρόνια εργασίας οπουδήποτε συν 5 χρόνια υπηρεσίας στη Δημόσια Διοίκηση, ένας υπάλληλος με συνήθεις όρους σταδιοδρομίας δεν έχει δικαίωμα διεκδίκησης ούτε θέσης τμηματάρχη (άρθρο 84 ΥΚ, όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 4674/2020) όχι να αναλάβει υψηλή θέση σε ΔΣ Δημόσιου Νομικού Προσώπου...

Οι απαιτήσεις ελαχίστων προσόντων μειώνονται ακόμα περισσότερο στις κατηγορίες Γ' (8ετής επαγγελματική εμπειρία οπουδήποτε με τα 5 σε συνάφεια με τη θέση) και Β' (6ετής επαγγελματική εμπειρία οπουδήποτε με τα 3 σε συνάφεια με τη θέση), όπου όμως οι διαζευκτικές επιλογές (είτε διδακτορικό.. είτε εργασιακή εμπειρία..) διευκολύνουν περαιτέρω τη συμμετοχή υποψηφίων χαμηλών προσόντων.

Το πιο σημαντικό όμως είναι το ότι παραγνωρίζεται τελείως η απαιτούμενη για την άρτια άσκηση τέτοιων καθηκόντων “ειδική γνώση”. Τέτοια ειδική γνώση, όταν μιλάμε για άσκηση διοίκησης υψηλών θέσεων είναι αφενός η γνώση **ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ-ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ** (κρίσιμα μαθήματα, ηγεσία-ανάπτυξη προσωπικού-σχεδιασμός-διοίκηση προγραμμάτων και έργων-σύνταξη και εκτέλεση προϋπολογισμού), ιδίως της κατεύθυνσης Δημόσιας Διοίκησης (οπότε προστίθεται δημόσιο δίκαιο και δημόσιο λογιστικό, καθώς και διαδικασίες προμηθειών) και αφετέρου ο **ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΕΓΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ** και συγκεκριμένα, η γνώση ορισμένων γενικά χρήσιμων εφαρμογών, όπως τα MIS αλλά και ορισμένων ειδικών

(πχ για θέματα κυβερνοασφάλειας) κατά περίπτωση. Ως γνωστόν, είμαστε σε εποχές που απαιτείται να ακούμε τη γνώμη των «ειδικών» και ειδικοί εδώ είναι οι διοικητικοί επιστήμονες...

Η πρόβλεψη στο νομοσχέδιο ότι *“περαιτέρω προσόντα αναφορικά με τις προς πλήρωση θέσεις είναι δυνατόν να προβλέπονται σε ειδικές διατάξεις”*, δεν καλύπτει τη βασική/ελάχιστη απαίτηση που οφείλουν να καλύπτουν όλοι όσοι διεκδικούν τέτοιες θέσεις. Τα περαιτέρω προσόντα αναφέρονται σε ακόμα πιο ειδικές γνώσεις (γνώσεις πεδίου) σύμφωνα με την εξειδίκευση του συγκεκριμένου κρατικού φορέα, αν έχει εκπαιδευτικό, παραγωγικό, αγροτικό, προνοιακό, ασφαλιστικό κλπ προσανατολισμό.

Δ. Ως προς το όργανο επιλογής, τη συγκρότησή του και τις εγγυήσεις αμεροληψίας και ορθής κρίσης

Η πρόβλεψη του νομοσχεδίου για επιλογή των προσώπων από πενταμελή Επιτροπή Επιλογής Στελεχών του Δημοσίου, τα μέλη της οποίας (*“(α) έναν (1) μέλος του Α.Σ.Ε.Π., ως Πρόεδρο,... (β) έναν (1) νομικό σύμβουλο του Κράτους,... (γ) τον αρμόδιο Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα του εποπτεύοντος υπουργείου, (δ) έναν Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα της Προεδρίας της Κυβέρνησης, (ε) τον Γενικό Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών...”*) ορίζονται, μαζί με τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του Προέδρου του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), με τριετή θητεία, μιλάει από μόνη της για την έντονη προβληματικότητά της... Η κυριαρχία του πολιτικού υποσυστήματος είναι εμφανέστατη. Όμοια είναι και η ισορροπία στις 3μελείς επιτροπές, όπου επικρατούν οι πολιτικά εξαρτημένοι (γραμματείς κεντρικής και αποκεντρωμένης διοίκησης στην κατηγορία Β' και γραμματέας και διοικητής ΥΠΕ στην κατηγορία Γ') έναντι του μοναδικού μη πολιτικού-κομματικού (εμπειρογνώμονα στην κατηγορία Β και μέλος ΑΣΕΠ στη Γ').

Με τέτοια συγκρότηση δεν εξασφαλίζεται ούτε η αμεροληψία ούτε η ορθή επιλογή του καταλληλότερου (αξιοκρατία).

Αναλυτικότερα, η κυριαρχία των πλήρως και φανερά πολιτικο-κομματικά οριζόμενων έναντι των οριζόμενων από όργανα εκτός του

πολιτικού-κομματικού παιχνιδιού (3 έναντι 2 στο 5μελές, 2 έναντι 1 στις 3μελείς) διαμορφώνει καθοριστικά τη φυσιογνωμία της Επιτροπής. Συνεπώς, **εγγυήσεις αμεροληψίας δεν υπάρχουν**. Επιπλέον όμως, η παρουσία του μέλους από το ΝΣΚ δεν φαίνεται απαραίτητη, καθότι η Επιτροπή κρίνει επί της προσωπικότητας και της καταλληλότητας του υποψηφίου να ασκήσει διοικητικό έργο, σε πεδία δηλαδή που ούτε στο ένα ούτε στο άλλο ο νομικά καταρτισμένος εκπρόσωπος του ΝΣΚ κατέχει ειδικές γνώσεις.

Εναλλακτική πρόταση: Στην επιδίωξη εξασφάλισης εγγυήσεων για την αμερόληπτη κρίση οδηγούμαστε στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή προσώπων που προέρχονται από Ανεξάρτητες Αρχές, ενώ στην επιδίωξη των ειδικών γνώσεων για να στοιχειοθετείται ορθή κρίση (επιλογή του κατάλληλου), οδηγούμαστε στους φορείς κατόχους της σχετικής εμπειρογνωμοσύνης-τεχνογνωσίας.

Από το 2020, κατά τη συζήτηση του προηγούμενου νόμου, είχαμε προτείνει και σήμερα το επαναλαμβάνουμε, πως είναι προτιμότερος ο ορισμός και δεύτερου μέλους του ΑΣΕΠ πέραν του πρώτου και ενός Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη, λόγω του ότι, αφενός η Αρχή είναι Ανεξάρτητη και αφετέρου διαθέτει ευρύ φάσμα αρμοδιότητας, ελέγχοντας τους περισσότερους από τους κρατικούς φορείς (τουλάχιστον τα ΝΠΔΔ), των οποίων πρόκειται να γίνει επιλογή διοίκησης. Τα άλλα δύο μέλη, με την απαιτούμενη τεχνοκρατική γνώση, θεωρούμε πως θα ήταν προτιμότερο, αφενός να ορίζει το ΕΚΔΔΑ κάποιον εμπειρογνώμονα από το Μητρώο εκπαιδευτών του, στο πεδίο της Διοικητικής Επιστήμης-Τεχνολογίας και αφετέρου το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ, έναν εμπειρογνώμονα από το δικό του Μητρώο, στο πεδίο της Ψυχολογίας.

Επιπλέον των παραπάνω, από το 2022 το ΑΣΕΠ έχει θέσει υπόψη της πολιτικής μας τάξης, το πόρισμα επιτροπής από συμβούλους της Αρχής (“επιτροπή Παπατόλια”), στο οποίο καταγράφονται ιδιαίτερα γόνιμες παρατηρήσεις, σχετικά με τη βελτίωση του συστήματος επιλογής τόσο από πλευράς αξιοπιστίας όσο και από πλευράς αποτελεσματικότητας (ταχύτητα διαδικασίας).

Ε. Ως προς τα κριτήρια αξιολόγησης και την επιμέτρησή τους

Κατά την πρόβλεψη του νομοσχεδίου, για την επιλογή των προσώπων το ΑΣΕΠ διενεργεί *“γραφπή εξέταση, ηλεκτρονικά ή έντυπα, που περιλαμβάνει δοκιμασία διακρίβωσης των δεξιοτήτων των υποψηφίων, οι οποίες σχετίζονται, ενδεικτικά, με τον συλλογισμό, την αποτελεσματικότητα, την ικανότητα ανταπόκρισης στις απαιτήσεις θέσεων ευθύνης”*

Η θέσπιση διαδικασίας διακρίβωσης δεξιοτήτων είναι καταρχάς χρήσιμη και ενδιαφέρουσα, ωστόσο γίνεται με εμφανώς προβληματικό τρόπο. Αξιοπαρατήρητο είναι πως δεν γίνεται χρήση των πλαισίου δεξιοτήτων που έχουν ήδη γίνει γνωστές (αν και όχι εφαρμόσιμες..) στην ελληνική διοικητική πραγματικότητα (άρθρο 4 ν.4940/2022). Μόνο μία, η «αποτελεσματικότητα» ταιριάζει με την αντίστοιχή της (“προσανατολισμός στο αποτέλεσμα”, άρθρο 4παρ.2δ ν.4940/2022) στον ισχύοντα νόμο. Επιπλέον, η διακρίβωση θεμάτων που σχετίζονται με τον «συλλογισμό» και την «ικανότητα ανταπόκρισης στις απαιτήσεις θέσεων ευθύνης», δεν δημιουργούν παρά μόνο σύγχυση σε σχέση με το τι ακριβώς και ποιες δεξιότητες θα είναι εκείνες που θα εξετάζονται. Τα θέματα «συλλογισμού» δεν συνιστούν δεξιότητες, άρα καταρχήν δεν πρέπει να βρίσκονται εδώ. Για τα θέματα «..ανταπόκρισης στις απαιτήσεις θέσεων ευθύνης», προφανώς δεν αρκούν τα διατιθέμενα τεστ «γνώσεων και δεξιοτήτων» που χρησιμοποίησε το ΑΣΕΠ κατά τις πρόσφατες εξετάσεις (Μάρτιο 2023), ενώ δεν φαίνεται να υφίσταται επαρκής, σχετική τεχνογνωσία στη Διοίκησή μας. Κατά συνέπεια, για να γίνει με όρους επιστημονικής αρτιότητας-σοβαρότητας η εξέταση, το ΑΣΕΠ οφείλει να συνεργαστεί με κάποιον κάτοχο σχετικής εμπειρογνωμοσύνης, πχ κάποιο πανεπιστημιακό τμήμα και στη συνέχεια να αναπτύξει μια αποδεκτή μεθοδολογία, που θα του επιτρέψει να διεξαγάγει μια αξιόπιστη διαδικασία.

Παραμένει πάντως ερωτηματικό, γιατί δεν αξιοποιήθηκαν οι προβλεπόμενες δεξιότητες του ν.4940/22, οι οποίες απαιτούνται τόσο για την πρόσληψη όσο και για την εξέλιξη των υπαλλήλων όλου του Δημόσιου Τομέα και προτιμάται μια αόριστη («ενδεικτικά..») και ασαφής ρύθμιση. Επιπλέον, η πρόβλεψη για συμμετοχή όλων των υποψηφίων στην εξέταση είναι σαφώς αντισοικονομική, σίγουρα δύσκολη στην εφαρμογή της (πχ,

υποψήφιοι μεγάλης εμπειρίας, κύρους και κάποιας ηλικίας που θα καλούνται να διαγωνιστούν με πολύ μικρότερους σε μία εξέταση τύπου πανελληνίων...) και πάντως, όχι απαραίτητη. Θα ήταν προτιμότερο, η εξέταση να πραγματοποιείται μεταξύ των 7-10 επικρατέστερων σε μόρια.

Οι προβλέψεις για απαγόρευση ενστάσεων και για απουσία δυνατότητας ελέγχου, προφανώς είναι προβληματικές και εντάσσουν τη διαδικασία σε πέπλο αδιαφάνειας.

Περαιτέρω, λαμβάνονται υπόψη τρεις (3) ομάδες κριτηρίων:

(α) Μοριοδότηση τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων, με περαιτέρω καταγραφή των τυπικών προσόντων που μοριοδοτούνται, τα οποία ανήκουν αποκλειστικά στον χώρο της λεγόμενης “τυπικής εκπαίδευσης” (Πανεπιστήμια, φορείς πιστοποίησης γλωσσομάθειας).

Καταρχάς δεν μπορεί παρά να απορήσει κανείς, με την ουσιαστική εξαφάνιση του κρατικού φορέα που είναι επιφορτισμένος με την εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών για τις θέσεις του Δημοσίου, δηλαδή της **Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)** του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Απουσιάζει ομοίως και η οποιαδήποτε επιμόρφωση (πχ άσκηση διοίκησης σε Δημόσιους Οργανισμούς) παρέχει το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) του ίδιου ΕΚΔΔΑ. Συνεπώς, το ίδιο το Κράτος αδιαφορεί για τις υπηρεσίες που προσφέρει, τα στελέχη που εκπαιδεύει ή/και επιμορφώνει...

Πέραν των προηγούμενων, είναι προφανής η απουσία των **διδακτορικών**, τα οποία συνιστούν ακαδημαϊκό τίτλο μείζονος αξίας και δεν είναι νοητό να μην υπολογίζονται. Η πολυετής προσπάθεια, η πιθανή έρευνα, η αναδίφηση αρχείων, η συνεργασία και η ανταλλαγή απόψεων, η τριβή με κυρίαρχες αντιλήψεις και πρόσωπα της πανεπιστημιακής κοινότητας που ενίοτε έχει χαρακτήρα κατεστημένου, η επιτυχής δημόσια υποστήριξη και γενικά όλα όσα συνιστούν μια επιτυχή διδακτορική διατριβή, προσδίδουν μια ικανότητα στον κάτοχό της που δεν μπορεί να αγνοηθεί.

Πέραν και αυτής της παραδοξότητας, επιπλέον απουσιάζουν, άρα απαξιώνονται πλήρως και όλες οι άλλες **ειδικές επαγγελματικές Σχολές του Δημοσίου**, που δεν εντάσσονται μεν στην τυπική εκπαίδευση

παρέχουν όμως ιδιαίτερα σοβαρή, χρήσιμη και εξειδικευμένη γνώση. Τέτοιες είναι: Η Ανωτάτη Σχολή Εθνικής Άμυνας (ΣΕΘΑ), η ΑΣΠΑΙΤΕ, η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας (ΕΣΔΥ), η Σχολή του ΚΕΜΕΑ, η Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου (ΑΔΙΣΠΟ), η Ναυτική Σχολή Πολέμου, η Σχολή Πολέμου Αεροπορίας (ΣΠΑ), τα Διεθνή Σχολεία Επιτελών που τελείωσαν αξιωματικοί που συνταξιοδοτήθηκαν, οι Σχολές Διοίκησης άλλων κρατών της ΕΕ (πχ η ονομαστή γαλλική ΕΝΑ, πρότυπο πολλών άλλων σχολών) κ.α.

Η απουσία αποτίμησης-μέτρησης σχεδόν όλων των ειδικών επαγγελματικών γνώσεων-δεξιοτήτων προσφέρει στα στελέχη του ο Δημόσιος Τομέας, προφανώς γίνεται για να μην αντιμετωπίζουν ανυπέρβλητα εμπόδια εκείνοι οι υποψήφιοι που θα προέρχονται από τον Ιδιωτικό Τομέα. Πέραν της ολοφάνερα απαξιωτικής για τα στελέχη του Δημοσίου αυτής επιλογής, η διάταξη χρειάζεται να εξεταστεί από νομικής σκοπιάς, αν είναι Συνταγματικά επιτρεπτό να αντιμετωπίζονται ισότιμα ανόμοιες περιπτώσεις και ομοίως, αν είναι Συνταγματικά ανεκτό, να μην υπολογίζονται δεδομένα που συνθέτουν/χαρακτηρίζουν το επαγγελματικό προφίλ ορισμένων υποψηφίων.

(β) **Μοριοδότηση προσόντων εμπειρίας:** Κατά την προτεινόμενη διάταξη τα προσόντα εμπειρίας είτε αφορούν τον δημόσιο είτε τον ιδιωτικό τομέα μοριοδοτούνται όμοια, με δύο (2) μόρια για κάθε μήνα πραγματικής προϋπηρεσίας, εκτός αυτής που έχει διανυθεί σε θέσεις ευθύνης, η οποία μοριοδοτείται με δύομιση (2,5) έως έξι (6) μόρια για κάθε μήνα πραγματικής προϋπηρεσίας, αναλόγως της συνάφειας αυτής προς την προς πλήρωση θέση.

Η προτεινόμενη διάταξη παρουσιάζει πολλές ασάφειες που καθιστούν δυσχερή την εφαρμογή της και θέτει πολλά ερωτήματα ως προς την ακρίβεια των δεδομένων που αξιολογούνται. Συγκεκριμένα:

- Πως θα αξιολογείται η συνάφεια της εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, με αυτήν του Δημοσίου, με τι κριτήρια;
- Οι θέσεις ευθύνης σε οικογενειακές επιχειρήσεις, που συνιστούν τη πλειοψηφία των ελληνικών μικρομεσαίων επιχειρήσεων, θα μετρούν άνευ άλλου τινός; Τι αξιοπιστία θα έχει ένα τέτοιο δεδομένο;
- Προϊστάμενος εταιρίας που πτώχευσε ή εκδιώχθηκε από το Χρηματιστήριο ή έχει καταδικαστεί για παρανομίες σε βάρος

υπαλλήλων της (πχ μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών) θα αξιολογείται κανονικά;

- Πώς θα αντιστοιχούνται οι διάφορες θέσεις δημόσιου-ιδιωτικού και των τομέων εσωτερικά (πχ θέση υποδιευθυντή, τομεάρχη, κλαδάρχη, αναπληρωτή διευθύνοντα συμβούλου, οργανωτικού συμβούλου, συντονιστή πεδίου, ομαδάρχη, επιμελητή κλπ);
- Κατά τον ίδιο τρόπο θα μοριοδοτείται ο προϊστάμενος μιας σημαντικής μονάδας με βαρύτητα στη μακροπρόθεσμη λειτουργία μιας επιχείρησης (πχ στρατηγικού σχεδιασμού της INTPAKOM) με έναν προϊστάμενο μιας θέσης μονάδας της σειράς (πχ του μαγειρείου/αρτοποιείου ενός παραρτήματος του ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗ);

Την προβληματική κατάσταση επιτείνει η αναγραφή στο Παράρτημα πολλών τίτλων, με προφανή αναντιστοιχία μεταξύ τους αλλά και άγνωστη βαρύτητα, όπως πχ *“προϊστάμενος Τμήματος, Διευθυντής Τμήματος (;), Διευθυντής Τομέα... Audit Manager, Brand Manager... Εντεταλμένος Σύμβουλος, Νομικός Σύμβουλος (προφανές σφάλμα),... Καθηγητής ΑΕΙ ή ΤΕΙ... πρύτανης, Διοικητής ή αντίστοιχες θέσεις”*.

(γ) **Μοριοδότηση κατόπιν δομημένης συνέντευξης.** Κατά την προτεινόμενη διάταξη σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι η Επιτροπή να διαμορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα (αξιολογείται με 250 μόρια) και την καταλληλότητα (αξιολογείται με 550 μόρια) του υποψηφίου να ασκήσει τα καθήκοντα της θέσης. Για την καταλληλότητα συνεκτιμάται και η κατοχή συναφούς διδακτορικού τίτλου.

Από την ανάγνωση και μόνο των επιδιωκομένων με τη συνέντευξη σκοπών σε συνδυασμό με τις ιδιότητες των μελών της Επιτροπής που ορίζεται για τη διεξαγωγή της (ένας από το ΑΣΕΠ, ένας από το ΝΣΚ και τρεις γενικοί γραμματείς στην 5μελή συγκρότηση) καταδεικνύεται εύκολα η αναντιστοιχία που χαρακτηρίζει τη διάταξη. Το προφανές ερώτημα τίθεται αβίαστα: **Με τι εχέγγυα αμεροληψίας θα κρίνουν “την προσωπικότητα” και με τι στοιχεία ειδικής γνώσης θα κρίνουν την “καταλληλότητα” τα μέλη της Επιτροπής;**

ΣΤ. Ιδιώτες Εμπειρογνώμονες

Οι κατονομαζόμενοι στο νομοσχέδιο ως "ιδιώτες-εμπειρογνώμονες", αξιολογούνται στις Επιτροπές επιλογής διοικητών στα λιγότερο σημαντικά ΔΝΠ (κατηγορία Β'). Σημειώνουμε πως τον Ιούλιο 2019, με τον ν. 4622/19 καταργήθηκε το Μητρώο με τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης (ν.4369/2016) και τώρα, στο νομοσχέδιο, προβλέπεται η σύνταξη μητρώου, παρότι αυτό κατονομάζεται ως «κατάλογος», το οποίο συντάσσεται με Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών που εκδίδεται κατόπιν απλής γνώμης του ΑΣΕΠ.

Σημειώνουμε πως δεν τίθεται καμία πρόβλεψη τήρησης αναγνωρισμένων αρχών συγγρότησης μητρώων, ούτε κάποιου ελέγχου των δηλωμένων ως προσόντων, ούτε της απαραίτητης διαρκούς επικαιροποίησης και γενικότερα, δεν διασφαλίζεται ούτε κατ' ελάχιστο η αξιοπιστία του. Η διάταξη είναι ελλιπέστατη και απαιτεί συμπλήρωση. Είναι χαρακτηριστικό πως δεν ορίζεται καν η δυνατότητα, αν όχι υποχρεωτικότητα ψηφιακής λειτουργίας του (ως βάσης δεδομένων-μητρώου).

Ζ. Θητεία διοικητών, σχέδια δράσης, αξιολόγηση

Το νομοσχέδιο πρωτοτυπεί, στον βαθμό που εκτός από τον τρόπο επιλογής, ορίζει και για τον τρόπο που οι επιλεγέντες οφείλουν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Κατά τούτο πάντως, παρεμβαίνει στην ισχύουσα νομοθεσία (νόμοι 4940/2022 για ΝΠΔΔ και 4972/2022 για ΑΕ Δημοσίου, πληθώρα ειδικών διατάξεων για απλά ΝΠΙΔ), την οποία δεν προσδιορίζει ρητά, με συνέπεια να αναμένεται η δημιουργία σχετικής σύγχυσης. Αυτό θα συμβεί γιατί τα ΔΝΠ με τη μορφή της Α.Ε. του Δημοσίου (ΝΠΙΔ) καθώς και πολλά απλά ΝΠΙΔ, υποχρεούνται σήμερα να συντάσσουν-εφαρμόζουν μακροπρόθεσμα σχέδια (4ετή) και να μην αρκούνται στα ετήσια, που απαιτεί το νομοσχέδιο.

Επισημαίνουμε γενικότερα, πως αφού σκοπός του νομοσχεδίου είναι να καταστήσει το Δημόσιο "αποτελεσματικότερο και σύγχρονο" τότε

απαιτείται η υιοθέτηση **συστήματος στρατηγικού σχεδιασμού**, δηλαδή διαδικασιών συνεκτικού σχεδιασμού μακροπρόθεσμου χρονικά και εστιασμένου στην ανάπτυξη στρατηγικής ουσιαστικά, με αυστηρή τεκμηρίωση (Evidence Based Policy Making) και πρόβλεψη για περαιτέρω συγκεκριμενοποίηση με επιχειρησιακά σχέδια κλπ (Παπούλιας 2002, Γεωργόπουλος 2013, Παπαδάκης 2016, Παπαδημητρίου 2021). Με βάση τα διδάγματα από όλα τα μεταρρυθμιστικά εγχειρήματα που αποτόλμησε η Δημόσια Διοίκησή μας, οποιοδήποτε άλλο σύστημα μόνο οριακή βελτίωση μπορεί να προσφέρει και τίποτα περισσότερο (ΟΟΣΑ 2012, σελ. 32 για την “παταγώδη αποτυχία” των μεταρρυθμιστικών εγχειρημάτων).

Διότι, ο βαθμός της σταθερής αποτυχίας (αλλά και μιας πιθανής επιτυχίας) του συστήματος στρατηγικού σχεδιασμού στη Δημόσια Διοίκηση της χώρας εξαρτάται διαχρονικά από συγκεκριμένους παράγοντες, που απορρέουν εκ της οργανωσιακής φυσιογνωμίας του ελληνικού Κράτους, όπως:

- Από τον βαθμό αντιπαλότητας ανάμεσα σε αυτά τα δύο συστήματα (υφιστάμενος τύπος οργάνωσης της Δημόσιας Διοίκησης και στρατηγική διοίκηση) καθώς είναι εκ διαμέτρου αντίθετα μεταξύ τους.
- Από το αν έχει εφαρμοσθεί με επιτυχία στο παρελθόν και αν υπάρχει προηγούμενη εμπειρία στον στρατηγικό σχεδιασμό (δεν υπάρχει καθώς δεν υπάρχει επαρκές θεσμικό πλαίσιο οριοθέτησης της στρατηγικής διοίκησης).
- Από το αν (η Δημόσια Διοίκηση ως) το περιβάλλον υποδοχής έχει υποστεί την ανάλογη διαμόρφωση υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, ώστε να λειτουργήσει μέσα σε αυτό ο στρατηγικός σχεδιασμός ως μια εκσυγχρονιστική διαδικασία, την οποία (αν και αποτυγχάνει να εφαρμόσει, επιμένει να) δανείζεται από την ιδιωτική Διοίκηση.
- Από το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης των φορέων υποδοχής, το οποίο δεν είναι γνωστό καθώς η τιμολογιακή πολιτική των δημόσιων αγαθών ορίζεται κεντρικά από το Κράτος και, ως εκ τούτου, είναι γνωστό μόνο το κόστος τους.

- Από το ποσοστό του απασχολούμενου προσωπικού, που κατάφερε να μείνει ανεπηρέαστο από τις παθολογίες του υφιστάμενου διοικητικού συστήματος, το οποίο επίσης δεν είναι γνωστό καθώς δεν εφαρμόζονται εργαλεία μέτρησης της στρατηγικής διοίκησης (αλληλοεξουδετέρωση).
- Από την ψυχολογία των πολιτικών και διοικητικών υπαλλήλων των φορέων καθώς στην πλειοψηφία τους, ομοίως, δεν εφαρμόζουν συστήματα μέτρησης της ποιότητας και, συνεπώς, δεν είναι γνωστά ποιοτικά μεγέθη, όπως η ψυχολογία των εργαζομένων και της πολιτικής ηγεσίας τους.

Επομένως, το να μην ενισχύεται η λογική του στρατηγικού σχεδιασμού αλλά αντίθετα, να απαιτείται μια λογική ετήσιων σχεδίων, συνιστά προφανή **υποβάθμιση της ποιότητας της διοικητικής λειτουργίας** και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με όλες τις προτάσεις των φορέων εμπειρογνωμοσύνης που έχουν αναδείξει την **απουσία στρατηγικής λειτουργίας ως το υπ' αριθμόν 2 πρόβλημα της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης** (Παπούλιας-Τσούκας 1998, ΟΟΣΑ 2012, Μαίιστρος 2016).

Συνεπώς, όσο προηγμένο και αν είναι ένα σύστημα διοίκησης, όταν δεν εφαρμοστεί με τον σωστό τρόπο και στο σωστό περιβάλλον, είναι καταδικασμένο να αποτύχει. Επιπλέον, σύμφωνα με μια πολύ γνωστή πολιτικοδιοικητική αρχή, πως όσο πιο στενός είναι ο ορίζοντας εξέτασης ενός φαινομένου τόσο ευνοείται η κρατούσα εξουσία, συμπεραίνουμε πως με την υιοθέτηση των ετήσιων σχεδίων αντί των τετραετών, πρόθεση του νομοθέτη δεν είναι η βελτίωση της μακροχρόνιας απόδοσης των φορέων (που επιτυγχάνεται με επιτυχή υλοποίηση στρατηγικού-μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, όπου εντάσσονται και αποδίδουν σημαντικές μεταρρυθμίσεις) αλλά ο πλήρης έλεγχος των ενεργειών των διοικούντων (που επιτυγχάνεται με συνεχή παρακολούθηση μικρού χρονικού ορίζοντα εντός του οποίου μόνο ενέργειες διαχειριστικού χαρακτήρα μπορούν να πραγματοποιούνται).

Ενδεικτικά σημειώνουμε τα προβλήματα που μετά βεβαιότητας θα ανακύψουν κατά την (τυχόν) εφαρμογή κυρώσεων σε πρόσωπα επιλεγμένα κατά την οριζόμενη διαδικασία που διοικούν ΑΕ. Ποιες διατάξεις

θα εφαρμοστούν, αυτές του άρθρου 12 του νέου νόμου (ως νεότερες) ή εκείνες του ισχύοντος νόμου για τις ΑΕ (άρθρο 21 ν.4972/2022), ως ειδικότερες; Σημειωτέον, ότι ο στενός χρονικός ορίζοντας (“ετήσιο σχέδιο δράσης”) που ορίζεται στα άρθρα 11 και 12, δεν μπορεί να μεταβληθεί με τις διατάξεις του προβλεπόμενου στο άρθρο 16παρ. 6 π.δ/γτος.

Οφείλουμε να επισημάνουμε επιπλέον, ότι με τον ν.4940/2022 εντείνεται η προσπάθεια εφαρμογής από όλους τους φορείς του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ, άρθρα 32-35), το οποίο δίνει πληροφορίες και για την ηγεσία ενός οργανισμού. Περιέργως, με τις διατάξεις του νομοσχεδίου δεν φαίνεται να του δίνεται καμία βαρύτητα στην αξιολόγηση των διοικούντων, κάτι που καταδεικνύει την έλλειψη συνέχειας και συνοχής του κυβερνητικού έργου. Το βήμα που έγινε το 2022 με τον ν.4940 εμφανώς αγνοείται από τον νομοθέτη του 2023...

Η. Μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις

Οι διατάξεις είναι ατελείς στον βαθμό που ορίζουν κατά τρόπο ατελέσφορο κυρώσεις στην περίπτωση μη τήρησης των αρκετών χρονικών οροσήμων. Είναι ατελέσφορος ο τρόπος γιατί ο υπεύθυνος (Γενικός Γραμματέας Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών) να λάβει τα κυρωτικά μέτρα δεν διαθέτει κάποιο σύστημα έγκαιρης ενημέρωσής του, για υπέρβαση από κάποιο άλλο υπουργείο του χρονικού ορίου. Το μόνο που μπορεί να γνωρίζει είναι περί του ΕΚΔΔΑ, το οποίο εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών. Ως γνωστόν, παρότι είναι ακόμα σε ισχύ ο ν.4735/2020 (μέχρι τη δημοσίευση του νέου νόμου) το ΕΚΔΔΑ δεν έχει επί 2,5 έτη προκηρύξει τις θέσεις του προέδρου και του αντιπροέδρου του καταδεικνύοντας μια σαφή απουσία θέλησης...

Κατά συνέπεια, όπως ήδη γνωρίζουμε πως συνέβη με τις ανάλογες προθεσμίες του προ-ισχύσαντος ν.4735/2020, ολόκληρο το σύστημα μπορεί να ακυρωθεί/καταστρατηγηθεί λόγω μη πραγματοποίησης του βήματος που απαιτείται σε κάποια φάση της διαδικασίας.

Με δεδομένη πάντως, τη βαρύνουσα σημασία που έχει η διάσταση του χρόνου στην αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων, προπάντων όταν

εκκρεμούν από τους ενδιαφερόμενους φορείς σημαντικές δράσεις που χρηματοδοτούνται από τα ευρωπαϊκά ταμεία, θεωρούμε ως συστατικό στοιχείο της ποιότητας του νομοθετήματος, τη δυνατότητα ταχείας εφαρμογής του. Επ' αυτού, ιδιαίτερα χρήσιμες είναι οι επισημάνσεις του πορίσματος της Επιτροπής Παπατόλια, ως προς τις απαιτήσεις χρόνου των υφιστάμενων διαδικασιών και οι προτάσεις επιτάχυνσής τους.

Με τη διάταξη του άρθρου 15παρ. 1 που παραπέμπει στο άρθρο 10παρ 2, ολόκληρο το σύστημα μπορεί να μην εκκινήσει να εφαρμόζεται, παρά πολύ αργότερα από τη δημοσίευση του νόμου. Υπό τέτοιους όρους, αφού ο νόμος μπορεί να αργήσει πολύ να εφαρμοστεί, καθίσταται άδικη η κατάργηση εκκρεμών διαδικασιών και η επαναπροκήρυξή τους από τη δημοσίευσή του. Η διάταξη του άρθρου 15παρ. 5 συνιστά προφανή εύνοια προς τους κατέχοντες σήμερα θέση διοικητή, αφού τους επιτρέπει μετά την πριν τον νόμο θητεία τους (1-6 χρόνια), να διεκδικήσουν και δύο τετραετίες υπό τους όρους του νόμου.

Θ. Γενικές παρατηρήσεις

Συνδυάζοντας όλα όσα προηγουμένως αναδείχθηκαν-σημειώθηκαν, θεωρούμε πως το νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων των οργανισμών **απέχει πολύ από του να είναι, τόσο ως σύλληψη όσο και ως προς την εξασφάλιση όρων ορθής λειτουργίας, αυτό που ισχυρίζεται πως είναι.**

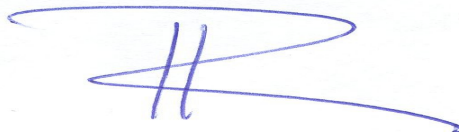
Εξετάζοντας τα διαχρονικά προβλήματα της ελληνικής κρατικής Διοίκησης, σημειώνεται χαρακτηριστικά στην Εκθεση του ΟΟΣΑ (2012) ότι: *«Οι μεταρρυθμίσεις στην κεντρική διοίκηση απέτυχαν παταγωδώς να διασφαλίσουν ισχυρή συνεκτική στρατηγική προς αποτελεσματική δημόσια διακυβέρνηση»,* συμπληρώνοντας ότι, *«ο σχεδιασμός πολιτικής με τη χρήση τεκμηρίωσης, δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί, απουσιάζει, δηλαδή, το τεχνοκρατικό στοιχείο»* και λίγο πιο κάτω *«παρά τις όποιες μεταρρυθμίσεις δεν υπάρχει ακόμα ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική για το ανθρώπινο δυναμικό»,* θεωρούμε πως το υπό συζήτηση νομοσχέδιο, όχι μόνο δεν καλύπτει αυτές τις διαπιστωμένες ανάγκες (αξιοποίησης και

ανάδειξης του ανθρώπινου δυναμικού του Δημόσιου Τομέα) αλλά **στον βαθμό που απευθύνεται και προς τον Ιδιωτικό Τομέα χωρίς να διασφαλίζεται με αυστηρούς όρους η “συνάφεια” προσόντων και βαρύτητας θέσεων ούτε να προσδιορίζονται με σαφήνεια τα ασυμβίβαστα, έρχεται να επιτείνει το γνωστό πρόβλημα της “αποικιοποίησης” της Διοίκησης από τον Ιδιωτικό Τομέα.**

Αυτό που επιβάλλεται να τονίσουμε είναι ότι όλοι οι παραπάνω παράγοντες συνιστούν αυτό που στη σύγχρονη Διοικητική Επιστήμη, συνθέτει ένα «νέο μοτίβο». Τα πράγματα δεν λειτουργούν με απρόσωπους κανόνες και με απρόσωπες δυνάμεις, αλλά λειτουργούν με βάση εσωτερικούς μηχανισμούς, οι οποίοι υποκινούν σε δράση προς κάποια κατεύθυνση. Αυτή είναι η έννοια του μοτίβου («pattern»). Στο υπό εξέταση νομοσχέδιο λοιπόν, ο συνδυασμός όλων των παραπάνω προβληματικών διατάξεων που καταγράφηκαν-παρουσιάστηκαν έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ένα καινούργιο μοτίβο και να τραβήξουν την κρατική μας Διοίκηση προς κατευθύνσεις σύγχυσης και περαιτέρω προβληματικής εξέλιξης, στην περίπτωση βέβαια που εφαρμοστούν, κάτι που με δεδομένη την εμπειρία του προηγούμενου νομοθετήματος, δεν πρέπει να θεωρείται εξασφαλισμένη.

Με τιμή

Αθήνα 3 Νοεμβρίου 2023
Για το Δ.Σ.
Ο πρόεδρος



Δρ.Κώστας Παπαδημητρίου