ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ
όμιλος διοικητικών επιστημόνων

Ταχ. Θυρίδα : 13794,
ΕΛ.ΤΑ - Πλ. Συντάγματος
Τηλέφωνο : 210 7255063
Ηλ. ταχυδρομείο : info@dee.gr
Δικτυακός τόπος : www.dee.gr

Αθήνα, 14 Σεπτεμβρίου 2026

Προς : Πρόεδρο και μέλη Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης της ΒΟΥΛΗΣ

ΘΕΜΑ: ΑΠΟΨΕΙΣ & ΣΧΟΛΙΑ Δ.Ε.Ε ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ: «Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα. Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης» και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών»

……..

Επί των άρθρων που συγκροτούν τα Μέρη Α' και Β', 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"), β) τα πορίσματα σχετικών συνεδρίων μας ειδικά για την ελληνική διοικητική πραγματικότητα (βλ. Αθήνα 2015 για τις αναγκαίες Μεταρρυθμίσεις, Αθήνα 2019 για τη Μεταρρύθμιση μετά τα μνημόνια, Αθήνα 2022 για την επιλογή προϊσταμένων της Διοίκησης), γ) τις προτάσεις που έχουν καταθέσει κατά το πρόσφατο παρελθόν φορείς σχετικής εμπειρογνωμοσύνης, ιδίως αυτήν του ΟΟΣΑ (2012) και της επιτροπής του ΑΣΕΠ του 2021 και δ) τις θέσεις που αναπτύξαμε ενώπιον της Εθνικής Αντιπροσωπείας τον Ιούνιο 2022, κατά τη συζήτηση του προηγούμενου αντίστοιχου νομοθετήματος (μετέπειτα ν.4940/2022), έχουμε να επισημάνουμε τα εξής:

Α) ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ και ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Εισαγωγικά – ιστορικά δεδομένα, δημιουργία σημερινής προβληματικής κατάστασης

Η αρχική αναδιοργάνωση που επιχειρήθηκε με τη Μεταπολίτευση (Κυβέρνηση ΝΔ) δεν άγγιξε το ισχύον τότε σύστημα πάγιας ιεραρχίας (π.δ 611/1977). Η κατάσταση άλλαξε με την ανάληψη της Κυβέρνησης από το ΠΑΣΟΚ, οπότε ξεκίνησε μια διελκυστίνδα που συνεχίστηκε μέχρι το 2007[1]:

-Το 1982 καταργήθηκαν οι βαθμοί των γενικών διευθυντών και των αναπληρωτών γενικών διευθυντών και καθιερώθηκαν οι μετακλητοί ειδικοί γραμματείς.
-Το 1986, γίνεται ριζική αλλαγή του συστήματος:Η πάγια ιεραρχία καταργείται συνολικά και οι θέσεις ευθύνης αναλαμβάνονται για τριετή θητεία κατόπιν επιλογής από τα ΥΣ, τα οποία συγκροτούντο με πολιτικά κριτήρια (ν.1586/86).
-Το 1990 (Κυβέρνηση ΝΔ), επανέρχονται οι θέσεις των γενικών διευθυντών.
-Το 1992 (Κυβέρνηση ΝΔ), επανέρχεται η πάγια ιεραρχία (ν.2085/1992).
-Το 1994 (Κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ) όμως επανέρχεται το σύστημα των θητειών (ν.2190/94).
-Το 1999 το σύστημα άλλαξε και πάλι: 2 βαθμοί σε ιεραρχία (γενικός διευθυντής και διευθυντής) και μία θεση (τμηματάρχη) με θητεία έπειτα από κρίση (ν.2683/1999).
-Το 2004 (Κυβέρνηση ΝΔ) το σύστημα άλλαξε εκ νέου (ν.3260/2004), όλες οι θέσεις με θητεία και ελέυθερη επιλογή από πολιτικοποιημένα ΥΣ. Με αυτό το σαφώς πολιτικά ελεγχόμενο σύστημα πραγματοποιήθηκαν ταχύτατα (εντός 3-4μηνών) επιλογές και οι θητείες κράτησαν ως το 2007. -Το 2007 (Κυβέρνηση ΝΔ) θεσπίστηκε ο ισχύων Υ.Κ. (ν.3528/2007), με τον οποίο αφενός καθιερώθηκε το σύστημα της μοριοδότησης τριών κατηγοριών προσόντων (εκπαιδευτικών, ουσιαστικών και συνέντευξης) και αφετέρου

[1] Παπαδημητρίου Κ. 2008, ανακοίνωση σε συνέδριο ΕΚΔΔΑ Λάρισα 14/15-3-2008

διατηρούντο τα πολιτικά διορισμένα ΥΣ... Με αυτό το σχετικά πολιτικά ελεγχόμενο σύστημα (σύστημα μοριοδοτούμενων κριτήριων αλλά επιλογή από ελεγχόμενα ΥΣ) πραγματοποιήθηκαν (εντός 6-7μηνών) επιλογές και οι θητείες κράτησαν ως το 2010.

-Το 2010 (Κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ) έγινε η κρίσιμη μεταρρύθμιση! Τα ΥΣ έπαψαν να είναι πολιτικά διορισμένα και απέκτησαν αντικειμενική συγκρότηση (διορισμοί πλειοψηφίας με βάση την αρχαιότητα), ενώ στο υφιστάμενο σύστημα μοριοδότησης άλλαξαν τα μόρια προς ενίσχυση των τυπικών προσόντων (εκπαίδευση, αποφοίτηση από ΕΣΔΔΑ, επιμόρφωση). Με ένα μεταβατικό πλαίσιο αυτού του μη πολιτικά ελεγχόμενου συστήματος (σύστημα μοριοδοτούμενων κριτήριων και επιλογή από μη ελεγχόμενα ΥΣ) πραγματοποιήθηκαν (εντός 6-7μηνών) επιλογές για όλες τις θέσεις (ελάχιστες εξαιρέσεις) και οι θητείες κράτησαν ως το 2014.

Είναι αξιοσημείωτη η βιασύνη που τότε επιδείχθηκε. Στην εγκύκλιο[2] που εξέδωσε προς όλους τους φορείς το τότε αρμόδιο υπουργείο αναφερόταν χαρακτηριστικά:

"Θα θέλαμε να τονίσουμε ότι η καθυστέρηση αυτή, δεν συνάδει με το σκοπό των μεταβατικών διατάξεων του ν. 3839/2010, οι οποίες θα έπρεπε να είχαν εφαρμοσθεί άμεσα με βάση το χρονοδιάγραμμα που προαναφέραμε, ώστε να διευκολυνθεί η μετάβαση στις πάγιες διατάξεις του νόμου αυτού, γεγονός που θα επιτρέψει στις υπηρεσίες να λειτουργήσουν με τους ικανότερους προϊσταμένους οργανικών μονάδων.

Κατόπιν τούτου, καλούνται οι αρμόδιες υπηρεσίες να επιδείξουν τη δέουσα επιμέλεια και να προβούν, χωρίς άλλη καθυστέρηση, στις επιλογές προϊσταμένων των οργανικών τους μονάδων, σύμφωνα με τις ως άνω μεταβατικές διατάξεις . Επισημαίνεται δε ότι οι εν λόγω διατάξεις έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα και η αναιτιολόγητη καθυστέρηση θα μπορούσε να στοιχειοθετήσει το πειθαρχικό παράπτωμα της άρνησης ή παρέλκυσης εκτέλεσης υπηρεσίας το οποίο τιμωρείται σύμφωνα με τις διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου του Υ.Κ.

Οι κ.κ. Γενικοί Γραμματείς των Υπουργείων, παρακαλούνται να παρακολουθήσουν προσωπικά την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων στις υπηρεσίες στις οποίες προΐστανται και να ενημερώσουν άμεσα την υπηρεσία μας για τη διαδικασία υλοποίησής τους..".

-Το 2014 (Συγκυβέρνηση ΝΔ-ΠΑΣΟΚ) ψηφίζεται μεν ο ν.4275/2014, με τον οποίο θεσπίζεται ένα πληθωρικό σύστημα επιλογών, ωστόσο η αλλαγή της κυβέρνησης που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο 2015

[2] ΔΙΔΑΔ/Φ.3526/1436/οικ/24440/24-11-2010

δεν επέτρεψε την υλοποίησή του[3]. Πραγματοποιήθηκαν ωστόσο πολλές τοποθετήσεις σε θέσεις προϊσταμένων με βάση τις μεταβατικές διατάξεις του νόμου αυτού, οι περισσότερες των οποίων (σε θέσεις διευθυντών και ιδίως τμηματαρχών) φτάνουν μέχρι σήμερα...

-Το 2016 (Κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ) το σύστημα άλλαξε εκ νέου (ν.4369/2016), σε κατεύθυνση εμβάθυνσης και επέκτασης του νόμου του 2010, δηλαδή προς το αντικειμενικότερο! Η απαίτηση των δανειστών της χώρας ωστόσο να γίνουν κρίσεις επί των θέσεων που θα προκύψουν μετά την πλήρη αναδιοργάνωση, επέφερε σημαντική αργοπορία στην υλοποίηση των κρίσεων. Ωστόσο, μόλις ολοκληρώθηκαν οι οργανισμοί (Οκτώβριο του 2017 των περισσότερων και αρχές του 2018 των δύο τελευταίων υπουργείων), προκηρύχθηκαν οι θέσεις γενικών διευθυντών, έγιναν κρίσεις από τα 5μελή ΕΙΣΕΠ και ολοκληρώθηκαν τον Μαίο 2018 με επιλογή 89 νέων γενικών διευθυντών! Στη συνέχεια, σε επίπεδο υπουργείων πλέον, υπήρξαν άλλες αργοπορίες άλλοτε δικαιολογημένες (αναγνώριση 7ετούς προϋπηρεσάις σε θέσεις του ιδιωτικού τομέα, συνάφεια τίτλων κλπ) και άλλοτε αδικαιολόγητες, με αποτέλεσμα να πραγματοποιηθούν κρίσεις διεθυντών (από τα ΣΕΠ) σε 2-3 μόνο υπουργεία, ως τον Ιούνιο 2019 που η αλλαγή στην κυβέρνηση (ΝΔ) σταμάτησε τα πάντα.

-Το 2020 (Κυβέρνηση ΝΔ) ψηφίστηκε μεν νέος νόμος (4764/2020), με τον οποίο όμως άλλαξαν μόνο τα μόρια (μείωση μοριοδότησης αποφοίτησης από ΕΣΔΔΑ κλπ), χωρίς κάποια ουσιαστική μεταβολή του συστήματος.

Εκτοτε, αρχικά με το πρόσχημα της πανδημίας (Μάρτιος 2020-Ιούνιος 2021) και στη συνέχεια χωρίς κανένα πρόσχημα, ελάχιστοι φορείς προχώρησαν σε κρίσεις, προκηρύσσοντας τις θέσεις που είχαν κενωθεί ή ήταν με αναπλήρωση από το 2014... Οι 89 γενικοί διευθυντές και οι λίγοι διευθυντές που είχαν κριθεί το 2018-2019 ολοκλήρωσαν τις 3ετείς θητείες τους το 2021-22 και έκτοτε οι θέσεις κατέχονταν από αναπληρωτές... Την περίοδο 2021-2025 πραγματοποιήθηκαν κρίσεις μόνο για τις οριζόντιες θέσεις των 15 ΓΔΟΥ και ελάχιστες άλλων (πχ του ΕΚΔΔΑ και του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης). **Η**

[3] ΔΕΕ 2014, κριτική νόμου σε ιστοσελίδα ΔΕΕ (www.dee.gr)

παράλειψη αυτή όμως προκήρυξης των θέσεων και στη συνέχεια επιλογής των κατάλληλων, δεν συνιστά διακριτική ευχέρεια της διοίκησης (και των πολιτικών της προϊσταμένων) αλλά σαφή δεσμία αρμοδιότητα, στην οποία ο νόμος (άρθρο 86ΥΚ) προσδιορίζει και αυστηρό χρονικό πλαίσιο!

Ως συνέπεια, της εκτεταμένης παραβίασης της νομοθεσίας περί επιλογών σε θέσεις ευθύνης επί 4ετία (2021-2025), το αρμόδιο υπουργείο (Εσωτερικών, τομέας Διοικητικής Ανασυγκρότησης) φέρει βαρύτατη πολιτική και διοικητική ευθύνη, τόσο για την παραβίαση του νόμου από το ίδιο όσο και για την επιδειχθείσα ανοχή στη γενικότερη παραβίαση του νομου και των δικαιωμάτων-νομίμων συμφερόντων σταδιοδρομίας μερικών χιλιάδων υπαλλήλων!

Η προβληματική κατάσταση που επικρατούσε στις θέσεις ευθύνης τςη Δημόσιας Διοίκησης είχε αναδειχθεί σε κάθε ευκαιρία από το ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ[4]. Πιθανόν η ανακοίνωση της διεξαγωγής έρευνας πεδίου για να αναδειχθεί το μέγεθος της κακοδιοίκησης (παράνομης κατάστασης και κακής λειτουργίας των υπηρεσιών) να συνέβαλε στην ανεργοποίηση του αρμόδιου υπουργείου, το οποίο μόλις τον Μαίο 2025 εξέδωσε εγκύκλιο[5], με την οποία προέτρεπε (χωρίς πάντως απειλή πειθαρχικών διώξεων, όπως το 2010) σε προκήρυξη των θέσεων.

Σε υλοποίηση των κατευθύνσεων αυτών, πολλά υπουργεία μεταξύ των οποίων και το ίδιο το Εσωτερικών, προχώρησαν σε έκδοση προκηρύξεων και ξεκίνησε η διαδικασία επιλογής...

Σήμερα πάντως, έχουν γίνει επιλογές σε ορισμένα υπουργεία (πχ Υγείας, Παιδείας) και περιφέρειες (πχ Ιονίων Νήσων), ωστόσο απέχουμε πολύ από τη συμπλήρωση όλων των θέσεων, των οποίων δεν είναι με σαφήνεια γνωστός ο αριθμός τους!

Εξέταση της προτεινόμενης με το νομοσχέδιο αντιμετώπισης της προβληματικής κατάστασης

<u>Νέα βαθμολογική κατάταξη</u>. Καταρχάς, επικρατεί ένας έντονος

[4] Βλ. σχετικές αναφορές κατά την ακρόαση φορεών στην Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης το 2023 (νομοσχέδιο για επιλογή διοικήσεων οργανισμών) και 2025 (νομοσχέδιο για πειθαρχικό δίκαιο)

[5] ΔΙΔΑΔ/Φ.....

φιλολογισμός, δηλαδή πολλά θεωρητικά λόγια χωρίς τεκμηρίωση. Οπου υπάρχει τέτοια, είναι αποσπασματική και αμφισβητούμενη! Ως προς το κύριο ζητούμενο, δηλαδή πόσες είναι οι θέσεις προϊσταμένων για τις οποίες γίνεται η συζήτηση και πως αυτές κατανέμονται στις βασικές ομάδες φορέων (υπουργεία, περιφέρειες, δήμους κλπ), δεν δίνονται σαφή στοιχεία! Στην ΑΣΥΡ αναφέρεται ένας από τους αριθμούς που έδωσε το ΑΣΕΠ στο πόρισμά του του 2021, δηλαδή καταρχήν 13.918 (295 γενικών διευθυντών, 3.201 διευθυντών και 10.422 τμηματαρχών)[6] αλλά περιέργως εμφανίζεται και προβάλλεται ως ορθότερος ο αριθμός των 29.976 (!) που είναι άγνωστο αν και πως προκύπτει... Ολοι οι αριθμοί δίνονται χωρίς αναλυτική τεκμηρίωση κατά υπουργεία, δήμους περιφέρειες κλπ! Το ρητό της διοίκησης, "ΑΜΑ ΔΕΝ ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙΣ ΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ", δεν φαίνεται να λαμβάνεται υπόψη από τους εισηγητές του νομοσχεδίου, όπως και οι συμβουλές των εμπειρογνωμόνων του ΟΟΣΑ[7], για την άναγκη τεκμηρίωσης των προτεινόμενων δημόσιων πολιτικών...

Περαιτέρω, οι προτεινόμενοι, νέοι βαθμοί δεν έχουν διακριτό τίτλο (πχ "εισηγητής", "εμπειρογνώμονας") αλλά αόριστη περιγραφή, η οποία δεν προσδίδει ούτε κύρος ούτε διακριτότητα. Η διατύπωση όλου του άρθρου παραπέμπει σε θεωρητικά κείμενα (αν δεν είναι παραγωγή ΑΙ) και καθόλου σε διάταξη νόμου, ενώ παραμένει προβληματική η χρησιμότητά της ως τέτοιας. Οταν οι βαθμοί δεν αντιστοιχούν σε διαφορετικούς ρόλους (πχ ο τμηματάρχης υπογράφει τα έγγραφα του τμήματος προς τα έξω, ενώ ο εισηγητής όχι) εντός μιας οργάνωσης, δεν έχει πραγματική σημασία θεωρητική τους διαφοροποίηση[8] γιατί αυτή μένει μόνο στα χαρτιά...

Δημιουργία Μητρώου στο ΑΣΕΠ. Το Υπουργείο εκχωρεί τη βασική τεχνική υποδομή για την άσκηση της αρμοδιότητάς του στο ΑΣΕΠ! Από τη συγκρότηση της Διοίκησης, ως κύριου φορέα άσκησης της Εκτελεστικής Λειτουργίας του κράτους, ενώ οι Ανεξάρτητες Αρχές

---

[6] Βλ. σελίδα 3 πορίσματος ΑΣΕΠ (γνωστού ως πορίσματος επιτροπής Παπατόλια) αλλά και προηγούμενη σελίδα 2, όπου οι αριθμοί περιορίζονται σε 121, 698 και 2585 αντίστοιχα μόνο για τα υπουργεία ("κεντρική Διοίκηση")

[7] ΟΟΣΑ 2012, "Επιεθώρηση της Κεντρικής Διοίκησης", σελ. 115επ.

[8] Μακρυδημήτρης Αντ. 2007, "Δημόσια Διοίκηση", σελ. 283επ

έχουν σαφώς ειδικό και κυρίαρχα, ελεγκτικό (όχι εκτελεστικό-επιχειρησιακό) ρόλο, προκύπτει πως το ίδιο το υπουργείο που έχει αυτήν την αρμοδιότητα, οφείλει να διατηρεί-παρακολουθεί αυτή τη βάση[9].

Μοριοδότηση προσόντων και επιμέτρησή τους. Προβληματική η μοριοδότηση μόνο του ανώτερου σε μόρια προσόντος, με μη επιμέτρηση όλων των άλλων, με ενδεχόμενη **αντισυνταγματικότητα** γιατί δεν προσδιορίζεται με σαφήνεια το σύνολο των προσόντων του υπαλλήλου. Επιπλέον, στο άρθρο αυτό σχετικοποιείται η μοριοδότηση με τον υπολογισμό συντελεστή και ανώτατο όριο τα 1000μόρια.

Ανάδειξη του ΑΣΕΠ ως μοναδικού κριτή. Αν το ΑΣΕΠ δεν είναι σε θέση να φέρει σε πέρας τη διαδικασία με δικές του δυνάμεις τότε δεν δικαιολογείται η ανάληψη αυτής από αυτό! Η συνεργασία με ιδιωτικές εταιρίες, σκοπός των οποίων είναι το κέρδος-αμοιβή, εισάγει σοβαρά ενδεχόμενα συνεννοήσεων και χειραγώγησης της διαδικασίας! Το ΑΣΕΠ δεν μπορεί να χρησιμοποιείται σαν βολικός ενδιάμεσος, ο οποίος ελέγχεται από τη Βουλή με τον γνωστό περιορισμένο τρόπο (κατάθεση έκθεσης και συζήτηση μία φορά κατ' έτος).

Ολόκληρη η περιγραφόμενη διαδικασία είναι προβληματική, υποκείμενη εύκολα σε χειραγώγηση! Πρώτα απ όλα είναι αδιαφανής, δεύτερο δεν είναι εξασφαλισμένο ότι οι σύμβουλοι ΑΣΕΠ είναι κάτοχοι των απαραίτητων ειδικών γνώσεων για κάθε θέση (ρόλο που στο υφιστάμενο σύστημα κάλυπτε ο εμπειρογνώμονας που έστελνε το ΕΚΔΔΑ και τώρα καταργείται)... Η εμπλοκή ιδιωτών, προκειμένου να καλυφθεί το κενό τεχνογνωσίας ανοίγει έναν ιδιαίτερα ολισθηρό δρόμο, τον οποίο το ΑΣΕΠ δεν μπορεί να ελέγξει, άρα να διασφαλίσει την αξιοπιστία του. Τίποτα δεν εγγυάται τη σοβαρότητα της διαδικασίας καθότι δεν γίνεται ουδεμία αναφορά σε γνωστές δοκιμασμένες τεχνολογίες-μεθοδολογίες αλλά το θέμα παραμένει στην τεχνογνωσία που υποτίθεται ότι διαθέτει η όποια, επιλεγείσα ιδιωτική εταιρία! Η Διοίκηση αρνείται την αξιοποίηση της δικής της τεχνογνωσίας (που προσέφερε ο εκπρόσωπος του ΕΚΔΔΑ) και αναζητά την

[9] Παπαδημητρίου Κ. 2019, "Οργανωσιακός Σχεδιασμός", σελ. 161-166

αμφισβητούμενη τεχνογνωσία των ιδιωτικών εταιριών... Επιπλέον, η έμφαση που δίνεται στο σύστημα των δεξιοτήτων είναι σαφώς υπερβολική και δεν δικαιολογείται από την εκτίμηση που χαίρει το σύστημα στη σχετική βιβλιογραφία[10]. Σε αυτήν σημειώνεται πως αυτό συνιστά απλώς μία μέθοδο "*για να περιγραφούν μόνο οι ικανότητες που πρέπει να έχει ο φορέας της θέσης εργασίας. Με αυτή την έννοια μπορεί να θεωρηθεί ως συμπληρωματική της παραδοσκιακής ανάλυσης εργασίας*". Επιπλέον, στην πρόσφατη βιβλιογραφία αναφέρεται πως "*η ανάλυση ικανοτήτων δεν μπορεί να αποτελεί ένα πλήρες και ικανοποιητικό εργαλείο για τη λήψη αποφάσεων στις λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, όπως είναι πχ η επιλογή υποψηφίων, η εκπαίδευση και ανάπτυξη εργαζομένων ή η αξιολόγησή τους, αφού δεν καταγράφονται -περιγράφονται πληροφορίες και δεδομένα για όλες τις διαστάσεις και το περιβάλλον της εργασίας. Ακόμη, κάποιες ικανότητες είναι δύσκολο να ορισθούν και να εκτιμηθούν, όπως αυτές που σχετίζονται με προσωπικά χαρακτηριστικά ψυχονοητικού χαρακτήρα...*". Μάλιστα, επισημαίνεται πολύ χαρακτηριστικά[11] πως σε ενδεχόμενη χρήση του συστήματος, υφίσταται σαφής κίνδυνος "*...να αναζητούνται άτομα "κλώνοι", με ακριβώς τα ίδια χαρακτηριστικά-ικανότητες*"...

<u>Συμπλήρωση συστήματος Αξιολόγησης (ν.4940/2022) με εισαγωγή Δεικτών Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας.</u> Οι Δείκτες είναι προς το παρόν άγνωστοι και δεν έχουν εφαρμοστεί μέχρι σήμερα, άρα συνιστούν μια αυθαίρετη παρεμβολή στις διαδικασίες ενός ακαθόριστου παράγοντα, η συμπερίληψη του οποίου αναμένεται και να καθυστερήσει τις διαδικασίες και μάλλον, να επιφέρει σύγχυση, στον βαθμό που δεν είναι επακριβώς γνωστοί ούτε πως λειτουργούν-χρησιμεύουν...

<u>Εξουσιοδότηση για έκδοση "οδηγού αξιολόγησης δεξιοτήτων και συμπεριφορών επαγγελματικής επάρκειας".</u> Σημαντικής βαρύτητας διάταξη της οποίας η σκοπιμότητα και η λειτουργία δεν γίνεται κατανοητή, αφού ο "οδηγός" δεν συνιστά δόκιμη πρακτική στην ελληνική πραγματικότητα. Με την ΥΑ θα οριστεί η διαδικασία του

[10] Χυτήρης Λ. 2018 "Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων" σελ. 70-71
[11] Χυτήρης Λ. 2018 "Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων" σελ. 71

οδηγού (ο οποίος θα έχει νομικά άγνωστη μορφή) ή θα περιβληθεί αυτόν τον τύπο και ο οδηγός; Τι ακριβώς θα ρυθμίζει ο οδηγός και γιατί δεν μένουμε στη γνωστή-δόκιμη μορφή της απόφασης υπουργού, μένει αναπάντητο. Πέραν των ερωτημάτων επί της μορφής, μένει εντελώς εδιευκρίνιστο το ζήτημα της ουσίας (του περιεχομένου) του οδηγού, για την οποία δεν γίνεται ουδείς προσδιορισμός.

Ειδικά για τα ζητήματα της εμπιστοσύνης και της αξιοπιστίας του μεταρρυθμιστή

Είναι εμφανές από όλα πληθώρα δεδομένων πως Αξιοκρατία δεν υφίσταται στη Διοίκησή μας, όπου το οριζόμενο στον νόμο (ΥΚ άρθρα 84-86) σύστημα προαγωγών έχει τα τελευταία 5 χρόνια πλήρως καταστρατηγηθεί. Παρότι, μία από αρχικές ενέργειες της σημερινής Κυβέρνησης ήταν να αναθεωρήσει το σύστημα επιλογής προϊσταμένων στις θέσεις ευθύνης που πάντως παρέμειναν θέσεις με θητεία (ν.4764/2020), ωστόσο η απραξία που επιδείχθηκε στη συνέχεια, με ελάχιστα υπουργεία να προβαίνουν σε τακτικές κρίσεις σύμφωνα με τα οριζόμενα στον νόμο (προκήρυξη θέσεων, επιλογή ικανότερων από το ανάλογο για κάθε θέση συμβούλιο, τοποθέτηση επιλεγέντος και υπηρέτηση για 3ετή θητεία), κατέδειξε την απουσία πολιτικής βούλησης πιστής τήρησης της νομοθεσίας. Πλην των 15 (οριζόντιων) θέσεων ΓΔΟΥ που προκηρύχθηκαν και πράγματι ολοκληρώθηκαν την Ανοιξη 2021 και κάποιων άλλων ειδικών περιπτώσεων (σίγουρα για θέσεις διευθυντών στα Υπουργεία Οικονομικών και Υγείας, γενικού δ/ντη στο ΕΚΔΔΑ κλπ), άλλες κρίσεις δεν πραγματοποιήθηκαν μέχρι το Κλαοκαίρι 2025, αφήνοντας να διαμορφωθεί ένα καθεστώς προβληματικότητας, ως προς τον τρόπο ανάδειξης σε θέσεις προϊσταμένων. Κατά συνέπεια, όπως είχε επισημάνει το 2025 το ΔΕΕ προς τη Βουλή[12] με αφορμή τη συζήτηση άλλου νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών, "*σήμερα, 5 έτη μετά, σχεδόν σε όλα τα υπουργεία, στην πλειονότητα των περιφερειών, στο σύνολο των αποκεντρωμένων διοικήσεων και σε πολλούς δήμους,* ***κρίσεις προϊσταμένων έχουν να διενεργηθούν χρόνια, με τις θέσεις να***

[12] Βλ.συζήτηση στην Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης για το νέο πειθαρχικό δίκαιο

καλύπτονται από αναθέσεις με ανέλεγκτο βαθμό αυθαιρεσίας".

Η περίπτωση του Υπουργείου Εσωτερικών, το οποίο εισηγείται το παρόν νομοσχέδιο, είναι κραυγαλέα από πολλές απόψεις. Καταρχήν, το υπουργείο που προήλθε από συνένωση άλλων (Εσωτερικών, στο οποίο ήταν ενσωματωμένο το Μακεδονίας-Θράκης και Διοικητικής Ανασυγκρότησης) τον Ιούλιο 2019 και στη συνέχεια υπέστη αφαιρέσεις δομών και συστάσεις άλλων, δεν έχει καταφέρει επί 7ετία να συντάξει ενιαίο οργανισμό, παρά την υφιστάμενη θεσμική και διοικητική υποχρέωση (άρθρο 20 ν.4622/2019). Πέραν του οργανισμού το υπουργείο που έχει την οριζόντια αρμοδιότητα-ευθύνη για την κατάσταση του προσωπικού, έχει επιδείξει χαρακτηριστική αδιαφορία για τα δικαιώματα-συμφέροντα των υπαλλήλων του, παραλείποντας να προκηρύξει τις θέσεις των γενικών διευθυντών το 2021 (που ολοκληρώθηκαν οι θητείες των κριθέντων τον Μαίο 2018), τις θέσεις των διευθυντών και των τμηματαρχών (με τις τελευταίες κρίσεις διεθυντών να έχουν γίνει το 2018 στον τομέα ΔΔ και το 2010 στον τομέα Εσωτερικών...). Ολα τα προηγούμενα τεκμηριώνονται πλήρως στην απάντηση του υπουργείου[13] κατά την έρευνα του ΔΕΕ! Παρότι από τότε μέχρι σήμερα δεν έχει αλλάξει τίποτα, το υπουργείο εισηγείται νέο σύστημα προαγωγών για όλες τις δημόσιες υπηρεσίες. **Η αντίφαση πραγματοποιηθέντος έργου και προτεινομένων διαρρυθμίσεων είναι εμφανής, εγείροντας προφανώς ζήτημα αξιοπιστίας του προτείνοντος...**

Επί του τελευταίου, σημειώνουμε ιδιαίτερα πως σύμφωνα με τους πιο εμβριθείς μελετητές των Μεταρρυθμίσεων (Μακρυδημήτρης Αντ., Τσέκος Θ., Παπούλιας Δ.-Τσούκας Χαρ. αλλά και Kotter J.), η ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ του μεταρρυθμιστή συνιστά έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες για την απόφαση, την πρόοδο και την επιτυχή έκβασή τους.

Συμπεράσματα

Από όλα τα παραπάνω, συνάγονται εύκολα δύο συμπεράσματα: α) **Δεν**

[13] Βλ. απάντηση με απ .....

υφίσταται σήμερα, λόγω του αυθαίρετου τρόπου ανάδειξης των περισσότερων υπηρετούντων προϊσταμένων, η απαραίτητη εμπιστοσύνη προς αυτούς, ώστε να θεωρείται πως η αξιολόγηση των υφισταμένων τους, την οποία έχουν πραγματοποιήσει κατά τα έτη 2023, 2024 και 2025 ήταν σοβαρή-αντικειμενική-αξιόπιστη. Κατόπιν αυτού, της αναξιοπιστίας του συστήματος Αξιολόγησης, ο βασικός πυλώνας του προτεινόμενου συστήματος προαγωγών καθίσταται προφανώς προβληματικός, μη μπορώντας να συμβάλλει στην ανάδειξη των αξιότερων-καταλληλότερων για προαγωγή. β) Η κατάσταση δεν διορθώνεται αλλά αντίθετα, γίνεται προβληματικότερη με τις προτεινόμενες διαρρυθμίσεις: **Και η τοποθέτηση του φίλτρου των εξετάσεων, για την ένταξη στο μητρώο και η εξέταση ("γραπτή και προφορική") στο πεδίο των δεξιοτήτων, με χρήση των σχετικών μη αξιόπιστων εργαλείων, των οποίων δεν επιτρέπεται έλεγχος, αδυνατούν να δημιουργήσουν ένα σύστημα αντικειμενικό, αξιόπιστο, δαφανές και οικονομικό.**

Β) ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

Με τις διατάξεις του νομοσχεδίου για το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (άρθρα 30-86) ουσιαστικά δρομολογούνται τα εξής:

Εντάσσεται πλήρως το ΕΚΔΔΑ στον ασφυκτικό κλοιό του Υπουργείου Εσωτερικών. Είναι χαρακτηριστικό το ότι ορίζεται πως το ΔΣ συγκαλείται υποχρεωτικά όταν το ζητά ο Υπουργός Εσωτερικών, άρα κατά εκχώρηση αρμοδιότητας ο αρμόδιος υφυπουργός (άρθρο 39παρ.3)

Κατεδαφίζεται ο γνωστός για την αξιοπιστία του διαγωνισμός εισαγωγής στην ΕΣΔΔΑ και αντικαθίσταται από τον γνωστό για την προβληματικότητά του διαγωνισμό τύπου ΑΣΕΠ και μάλιστα υπό τον έλεγχο πλέον του ΑΣΕΠ, άρα του ΥΠΕΣ και των συνδεδεμένων με αυτό εταιριών παραγωγής και πώλησης τεστ δεξιοτήτων κλπ (άρθρα 61-63 και 47).

Οι θέσεις διευθυντών της Σχολής, του ΙΝΕΠ και του ΙΤΕΚ ορίζονται πλέον με τη γνωστή μεροληπτική διαδικασία του ν.5062/2023 και τελικά, επιλέγονται από τον Υπουργό Εσωτερικών, δηλαδή από την αρμόδια υφυπουργό. Επιπλέον, εξετάζοντας τις αναπληρώσεις, καταδεικνύεται η υποβάθμιση της ΕΣΔΔΑ έναντι της ΑκΕΑΔΥ (άρθρα 43, 44 και 45).

Ολοι οι "επικεφαλής" των εκπαιδευτικών φορέων **δεν απαιτείται να διαθέτουν σημαντικά προσόντα** (το ελάχιστο είναι μεταπτυχιακό, αγγλικά και 10ετή δημόσια υπηρεσία με τα 3 εξ αυτών σε θέση ευθύνης, συν αποφοίτηση από ΕΣΔΔΑ για την ΕΣΔΔΑ). Τα προσόντα αυτά, τα οποία προφανώς δεν προσδίδουν κάποιο ιδιαίτερο κύρος, τα διαθέτουν σήμερα μερικές δεκάδες χιλιάδων υπαλλήλων της Διοίκησης...

Ενώ επί της ουσίας δεν αλλάζει τίποτα ως προς την αποστολή και τη λειτουργία του, το ΙΝΕΠ μετονομάζεται σε Ακαδημία και το ΙΤΕΚ σε Εργαστήριο Πολιτικής Καινοτομίας. Επιπλέον, εντός της Ακαδημίας θα λειτουργεί άλλη "Ακαδημία", αυτή με τον βαρύγδουπο τίτλο της "Ηγεσίας", η οποία θα έχει την αρμοδιότητα επιμόρφωσης ανώτατων κρατικών λειτουργών, ενδεχομένως και βουλευτών (κάτι που πάντως γίνεται και σήμερα...), ωστόσο θα λειτουργεί σε επίπεδο τμήματος, κάτι που αναιρεί κάθε κύρος που της δίνει η ονομασία ("Ακαδημία Ηγεσίας"). Οταν δημιουργείς έναν νέο φορέα, ανάλογα με το ποιες είναι οι προσδοκίες σου, είναι και η δομή που συστήνεις και ορίζεις τον επικεφαλής της... Για παράδειγμα, η Σχολή Πολέμου που επιμορφώνει ανώτατους αξιωματικούς είχε και έχει διοικητή στρατηγό, όχι ταγματάρχη ή λοχαγό που θα ταίριαζε στην περιορισμένη δομή της...

Αλλάζει προς το χειρότερο η αποστολή της ΕΣΔΔΑ και κατά συνέπεια, και τα διδασκόμενα μαθήματα περιορίζονται σε μερικές πολύ διαδικαστικού χαρακτήρα "Θεματικές" και η θέση των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ η οποία ξεκινά από τον βαθμό Ε', ενώ δεν προσδιορίζονται πια ως "στελέχη ταχείας ανέλιξης". Η αποστολή συνίσταται στο να εκπαιδεύει "υποψήφια στελέχη" της Διοίκησης

(άρθρο 60)... Συμπλήρωμα της περιορισμένης αποστολής, ο σαφής προσδιορισμός ορίου, μέχρι 100 των εισακτέων (άρθρο 61παρ.2)

Ενσωματώνονται δραστηριότητες που γίνονταν με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο, ως αυτονόητες για έναν φορέα όπως το ΕΚΔΔΑ (πχ παρακολούθηση προγράμματος ΕΣΔΔΑ από αλλοδαπούς). Τώρα καταγράφονται ρητά ως δυνατότητες δραστηριοποίησης του ΕΚΔΔΑ.

Τελευταία αλλά όχι μειωμένης σημασίας επισήμανση: Οι διατάξεις για το ΕΚΔΔΑ όχι μόνο μπορούσαν αλλά θα έπρεπε να είναι μόνες τους, σε ένα νομοσχέδιο με μοναδικό θέμα αυτό. Το ότι συμπληρώνουν ένα νομοσχέδιο που τροποποιεί τον Υπαλληλικό Κώδικα συνιστά προφανή κακή νομοθέτηση! Εξ άλλου, τόσο η ίδρυση και το βασικό θεσμικό πλαίσιο του ΕΚΔΔΑ (ν.1388/1983) όσο και η μεταγενέστερη μείζονα τροποποίησή του (ν.3200/2003) αποτέλεσαν το θέμα ενός διακριτού νόμου.

Αθήνα 14 Σεπτεμβρίου 2026

Για το ΔΣ

Ο πρόεδρος	η γενική γραμματέας
Δρ.Κώστας Παπαδημητρίου	Σωτηρία Χριστοπούλου

Το "**Διοικητικό Επιμελητήριο - Όμιλος Διοικητικών Επιστημόνων Ελλάδος**" συνιστά τη συλλογική έκφραση τόσο των θεωρητικών της διοίκησης (Διοικητικής Επιστήμης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων) όσο και εκείνων που ασχολούνται επαγγελματικά με αυτήν (στελέχη τόσο της Δημόσιας Διοίκησης όσο και των ιδιωτικών επιχειρήσεων-εταιριών). Το Δ.Ε.Ε. ιδρύθηκε τον Δεκέμβριο 2002, ως οργανισμός της Κοινωνίας των Πολιτών (ΝΠΙΔ) και κατά συνέπεια δεν έχει κερδοσκοπικό, κομματικό ή συντεχνιακό χαρακτήρα.