



Αθήνα, 26-08-2026

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ για τα σχόλια της ΕΝΑΠ ΕΣΔΔΑ επί του υπό διαβούλευση Νομοσχεδίου με θέμα «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»

Αγαπητές συναδέλφισσες,
Αγαπητοί συνάδελφοι,

Με το παρόν, σας κοινοποιείται το σύνολο των σχολίων της ΕΝΑΠ ΕΣΔΔΑ που κατατίθενται επί του υπό ανοικτή διαβούλευση νομοσχεδίου του θέματος (Κωδικός Διαβούλευσης: #1634). Σας καλούμε σε συμμετοχή. Υπενθυμίζεται ότι η διαδικασία της διαβούλευσης ολοκληρώνεται την Παρασκευή 28 Αυγούστου 2026.

ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟΥ, ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Το προτεινόμενο νομοσχέδιο επιχειρεί την αναμόρφωση του βαθμολογίου, του συστήματος προαγωγών, του συστήματος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων. Δεδομένης της σημασίας και της έκτασης της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας είναι βαθύτατα προβληματική η ανάρτηση σε διαβούλευση μέσα στον Αύγουστο, τον μήνα δηλαδή που η πλειοψηφία του δημοσιονομικού σώματος απουσιάζει αλλά και το ενδιαφέρον της κοινωνίας είναι σημαντικά μειωμένο.

Τέτοιες επιλογές δημιουργούν de facto δυσχέρειες στην συμμετοχή της πληθυσμιακής ομάδας που αφορά το παρόν νομοσχέδιο, δημιουργούν αμφιβολίες για τις προθέσεις του αρμόδιου Υπουργείου και υπονομεύουν τις πιθανότητες εφαρμογής του. Η εμπιστοσύνη του ανθρώπινου και στελεχιακού

δυναμικού του δημοσίου στο ζήτημα των κρίσεων και της αντικειμενικής επιλογής προϊσταμένων έχει πληγεί ανεπανόρθωτα εδώ και δεκαετίες και η ορθή εφαρμογή του σε συνθήκες που να εξασφαλίζουν την επιτυχία του προϋποθέτουν την ανάκτηση αυτής της εμπιστοσύνης. Οι μέχρι τώρα πρωτοβουλίες του Υπουργείου Εσωτερικών δεν κινούνται σε αυτή την κατεύθυνση.

Άλλωστε, είναι γνωστό ότι το υφιστάμενο σύστημα που θεσμοθέτησε η ίδια κυβέρνηση με τον ν. 4674/2020, όπως και τα προηγούμενα, ουδέποτε εφαρμόστηκαν στο σύνολο του ελληνικού δημοσίου. Ούτε καν στο αρμόδιο Υπουργείο Εσωτερικών. Έξι χρόνια αργότερα προτείνεται η αναμόρφωση του χωρίς να τεκμηριώνεται τέτοια ανάγκη, χωρίς να έχει αξιολογηθεί επαρκώς η εφαρμογή του, χωρίς να έχουν τεκμηριωθεί οι αδυναμίες του αλλά και ο τρόπος με τον οποίο θα θεραπευθούν με το προτεινόμενο σύστημα.

Με το νέο βαθμολόγιο διακηρύσσεται η πρόθεση σύνδεσης βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης με τις δεξιότητες και την αξιολόγηση των υπαλλήλων.

Εντοπίζουμε τα εξής προβληματικά σημεία:

- ✓ Το προτεινόμενο σύστημα βαθμολογικών προαγωγών εισάγει πρόσθετα διοικητικά στάδια και διαδικασίες, επιβαρύνοντας σημαντικά τις ήδη υποστελεχωμένες οριζόντιες υπηρεσίες προσωπικού και τα υπηρεσιακά συμβούλια. Αντί να απλοποιεί τις διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αυξάνει το διοικητικό κόστος και δημιουργεί κινδύνους καθυστερήσεων στις υπηρεσιακές μεταβολές.
- ✓ Εξαιρετικά προβληματική για την επαγγελματική σταδιοδρομία τόσο των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ όσο και του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων είναι η πρόβλεψη περί βαθμολογικής ανακατάταξης σε περίπτωση μη επανεπιλογής σε θέση ευθύνης ή πρόωρης λήξης της σχετικής θητείας. Πρόκειται για θεσμικά απαξιωτική και ουσιαστικά τιμωρητική επιλογή, καθώς εξομοιώνει την μη επιλογή σε μια περιοδική και ανταγωνιστική διαδικασία με υπηρεσιακή ανεπάρκεια.
- ✓ Η περιγραφή των βαθμών θυμίζει εγχειρίδιο διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού του ιδιωτικού τομέα και όχι νομικό κείμενο. Βρίθει γενικών και αόριστων εννοιών και όρων χωρίς συγκεκριμένη και σαφή νοηματοδότηση που δεν βασίζονται σε πραγματικά δεδομένα αλλά στηρίζονται στην αυθαίρετη ερμηνεία.
- ✓ Η εξουσιοδότηση για εξειδίκευση των βαθμών ανά κλάδο μέσω υπουργικών αποφάσεων θεωρείται υπερβολικά ευρεία, καθώς μπορεί να αλλοιώσει τη μεταρρύθμιση χωρίς κοινοβουλευτικό έλεγχο και εγείρει ερωτήματα αναφορικά με τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων ανά φορέα.
- ✓ Ο πυρήνας του νέου βαθμολογίου βασίζεται σε υποδομές που δεν υπάρχουν καν. Η προαγωγή από βαθμό σε βαθμό συνδέεται με δύο κριτήρια: Τα έτη υπηρεσίας στον βαθμό και την αξιολόγηση που διενεργείται στο πλαίσιο του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του ν. 4940/2022 και βασίζεται στους

Δείκτες Ανάπτυξης Καριέρας της περ. 12 του άρθρου 6 του ανωτέρω νόμου. Το ζήτημα όμως είναι ότι στο άρθρο αυτό (6) ΔΕΝ υπάρχει περίπτωση 12. Αυτή η περίπτωση 12 προστίθεται με το παρόν νομοσχέδιο ως τροποποίηση του ν.4940/2022, σε ένα υπόδειγμα κακής νομοθέτησης.

Παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση, όχι για την έκδοση διοικητικής πράξης (Υπουργικής Απόφασης ή ΚΥΑ) η οποία και θα έφερε τεκμήριο νομιμότητας, θα πληρούσε τους κανόνες δημοσιότητας και θα προσβάλλονταν δικαστικά, αλλά για έκδοση «οδηγού». Πρόκειται για επικίνδυνη παρέκκλιση απ' το άρθρο 43 του Συντάγματος που καθορίζει τη διαδικασία έκδοσης κανονιστικών αποφάσεων της Διοίκησης, καθώς είναι εύλογο ότι ο "οδηγός" δεν θα φέρει τα χαρακτηριστικά διοικητικής πράξης και θα είναι ανέλεγκτος και αυθαίρετος.

- ✓ Η σύνδεση της αξιολόγησης με την βαθμολογική προαγωγή δημιουργεί πολλά επιμέρους ζητήματα. Ο ν. 4940/2022 έχει κατ' επανάληψη παρουσιαστεί απ' την πολιτική ηγεσία του αρμόδιου Υπουργείου ως σύστημα με αναπτυξιακό και όχι τιμωρητικό χαρακτήρα. Η νέα ρύθμιση μετατρέπει αυτή την αναπτυξιακή αποτύπωση σε φίλτρο προαγωγής, καθώς απαιτεί επάρκεια σε καθεμία από τις εννέα δεξιότητες. Μετατρέπεται έτσι σε μηχανισμό υπηρεσιακών συνεπειών χωρίς να έχει διασφαλιστεί η αξιοπιστία, η ομοιομορφία εφαρμογής και η έγκαιρη οριστικοποίηση των εκθέσεων.

Χαρακτηριστικά, μόλις πριν από δύο μήνες απορρίφθηκε η συντριπτική πλειοψηφία των εκθέσεων αξιολόγησης για τους υπαλλήλους υψηλής απόδοσης ενώ με τελείως αδιαφανή και ανέλεγκτο τρόπο λειτουργούν τα αυτοματοποιημένα εργαλεία αξιολόγησης με την χρήση τεχνητής νοημοσύνης. Το τελευταίο διάστημα έχουν έρθει στο φως καταγγελίες για την μη σύννομη χρήση αυτών των εργαλείων απ' το αρμόδιο Υπουργείο και δημιουργεί προβληματισμό το γεγονός ότι το παρόν νομοσχέδιο δεν λαμβάνει ουδεμία μέριμνα για την πρόβλεψη εγγυήσεων διαφάνειας, εποπτείας και ελέγχου.

Επιπλέον, και δεδομένου ότι η αξιολόγηση πραγματοποιείται από έναν μόνο αξιολογητή, εγείρονται ζητήματα αξιοκρατίας, διαφάνειας και αμεροληψίας. Ο εκάστοτε προϊστάμενος, ο οποίος κατά κανόνα είναι τοποθετημένος χωρίς κρίσεις, θα καθορίζει ποιοι θα ανέλθουν τη βαθμολογική κλίμακα. Υπεισέρονται υποκειμενικά στοιχεία σε μια διαδικασία που θα έπρεπε να είναι αντικειμενική και ανεξάρτητη (διαπροσωπικές σχέσεις, υπηρεσιακοί ανταγωνισμοί κλπ). Ένα σύστημα που αναθέτει τόσο κρίσιμες αποφάσεις σε αξιολογητές των οποίων η ίδια η επιλογή δεν πληροί πάντοτε υψηλά πρότυπα κατάρτισης και αξιοπιστίας ενισχύει τον κίνδυνο αυθαιρεσίας, πελατειακών εξαρτήσεων και άνισης μεταχείρισης των υπαλλήλων.

Τέλος, δεν διευκρινίζεται τι συμβαίνει όταν δεν υπάρχουν αξιολογήσεις για λόγους που δεν ανάγονται σε υπαιτιότητα του υπαλλήλου (παράλειψη αξιολογητή ή υπηρεσίας, νόμιμη εξαίρεση από την αξιολόγηση, π.χ. ανεπαρκής χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, τεχνικό σφάλμα, μετακίνηση, απόσπαση ή διοικητική αστοχία). Φαίνεται ότι ταυτίζεται η απουσία αξιολόγησης με απόδειξη ανεπάρκειας.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το σύστημα επιλογής προϊσταμένων αναμορφώνεται για άλλη μία φορά χωρίς να έχει εφαρμοστεί στην πλειονότητα των υπηρεσιών και χωρίς να έχει αιτιολογηθεί αυτή η αδυναμία εφαρμογής.

- ✓ Παρατηρείται υποβάθμιση της βαρύτητας των τυπικών προσόντων. Τα τυπικά προσόντα δεν μοριοδοτούνται αθροιστικά. Κατά συνέπεια, απόφοιτος της ΕΣΔΔΑ που κατέχει και μεταπτυχιακό λαμβάνει μόνο τη μοριοδότηση της ΕΣΔΔΑ και το μεταπτυχιακό του δεν προσθέτει κανένα μόριο. Είναι προφανές ότι η μη αθροιστική μοριοδότηση και ο χαμηλός συντελεστής των τίτλων σπουδών απαξιώνει την επιστημονική εξειδίκευση, περιορίζει τα κίνητρα συνεχούς επιμόρφωσης των δημοσίων λειτουργών και δεν επιβραβεύει τη σωρευτική επένδυση σε υψηλά προσόντα. Επίσης, ακυρώνει την επένδυση σε χρόνο, κόπο και οικονομικούς πόρους που έχουν κάνει δεκάδες χιλιάδες δημόσιοι υπάλληλοι και απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ θεωρώντας εύλογα ότι αυτή η επένδυση θα οδηγούσε σε αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ βάσει και της πρότερης νομοθεσίας.
- ✓ Η εισαγωγή γραπτής εξέτασης υπό την ευθύνη του ΑΣΕΠ (είχε νομοθετηθεί αλλά δεν εφαρμόστηκε ποτέ με το ν. 3839/10) μπορεί να συμβάλει στην αντικειμενικότητα της διαδικασίας, δεν μπορεί όμως να λειτουργήσει ως αυτοτελές τεκμήριο διοικητικής και ηγετικής καταλληλότητας. Επίσης, δεν τεκμηριώνεται η δυσανάλογα μεγάλη βαρύτητα της γραπτής εξέτασης. Συνεπώς, το σύστημα χαρακτηρίζεται από προφανή ανισορροπία ως προς τα μοριοδοτούμενα προσόντα.
- ✓ Η χωρίς διάκριση εξίσωση της εμπειρίας σε θέση ευθύνης, ανεξάρτητα από την διαδικασία με την οποία αυτή προέκυψε (κρίση, αναπλήρωση, ανάθεση) διαιωνίζει τα φαινόμενα αναξιοκρατίας της παρούσας κατάστασης και μεταφέρει στο νέο σύστημα το αποτέλεσμα μιας αυθαίρετης διαδικασίας ως αντικειμενικό προσόν. Διαμορφώνεται εξ αρχής μια άνιση αφετηρία στη διαγωνιστική διαδικασία.
- ✓ Εντοπίζονται επιμέρους προβλήματα στην αποτίμηση της διοικητικής εμπειρίας. Χαρακτηριστικά, μετά τη συμπλήρωση του 37ου μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης, κάθε επιπλέον μήνας υπηρεσίας παύει να παράγει οποιοδήποτε βαθμολογικό αποτέλεσμα. Ο χρόνος αυτός ούτε αυξάνει τα μόρια της θέσης ευθύνης ούτε προσμετράται ως κοινή εργασιακή εμπειρία. Η εξομίωση αυτή δεν αποτυπώνει την πραγματική διοικητική εμπειρία, την ευθύνη, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και τη συσσωρευμένη ικανότητα αντιμετώπισης σύνθετων υπηρεσιακών ζητημάτων. Παράλληλα, δεν συνάδει με τον επιδιωκόμενο σκοπό της αξιοκρατικής και ουσιαστικής αποτίμησης της επαγγελματικής διαδρομής των υποψηφίων.
- ✓ Παρά τη διακηρυγμένη επιδίωξη ενοποίησης, το σχέδιο νόμου επιτρέπει τη διατήρηση διαφορετικών συστημάτων επιλογής προϊσταμένων σε φορείς και ανεξάρτητες αρχές και, μάλιστα, χωρίς τεκμηρίωση και κριτήρια. Η διατήρηση εξαιρέσεων, όπως στην ΑΑΔΕ, υπονομεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δημοσίων υπαλλήλων και αποδυναμώνει τη συνοχή του διοικητικού συστήματος.

- ✓ Η δυνατότητα του Υπουργού να επιλέγει μεταξύ των επικρατέστερων υποψηφίων διατηρεί έναν ισχυρό βαθμό πολιτικής παρέμβασης στη στελέχωση της διοικητικής ιεραρχίας. Η ανώτατη διοίκηση του κράτους πρέπει να συγκροτείται με αντικειμενικές και ανεξάρτητες διαδικασίες, ώστε να ενισχύεται η διοικητική ουδετερότητα, η διαφάνεια και η εμπιστοσύνη των πολιτών. Το νομοσχέδιο υποτίθεται ότι επιδιώκει να την περιορίσει αλλά η πολιτική ευχέρεια παραμένει ευρύτατη. Στην πράξη η τελική κατάσταση που προκύπτει απ' την διαγωνιστική διαδικασία, χάνει την ουσιαστική αξία της.
- ✓ Οι μεταβατικές διατάξεις εισάγουν διαφορετικά κριτήρια για την πρώτη εφαρμογή χωρίς καμία τεκμηρίωση, δημιουργώντας την υπόνοια ότι λειτουργούν ως «προνομιακή οδός» για όσους ήδη υπηρετούν σε θέσεις ευθύνης και τρόπος αναπαραγωγής με χαμηλότερα κριτήρια του ισχύοντος συστήματος επιλογής. Χαρακτηριστικός εδώ είναι ο αποκλεισμός των υπαλλήλων που δεν έχουν βετη προϋπηρεσία, σε αντίθεση με την 3ετη προϋπηρεσία που προβλέπεται στις κανονικές διατάξεις.
- ✓ Το ΑΣΕΠ επιφορτίζεται με νέες αρμοδιότητες αλλά απουσιάζει οποιαδήποτε εκτίμηση οργανωτικού και δημοσιονομικού κόστους (π.χ. ενίσχυση ΑΣΕΠ με ανθρώπινους πόρους). Δεδομένων των γνωστών καθυστερήσεων που εντοπίζονται στις διαδικασίες του ΑΣΕΠ με το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό είναι εύλογη η ανησυχία για εμπλοκή ιδιωτικών εταιρειών στις νέες διαδικασίες. Επίσης προφανής είναι ο κίνδυνος για εκτόξευση του λειτουργικού κόστους, της καθυστέρησης στις διαδικασίες αλλά κυρίως στην διαφάνεια και αμεροληψία τους.
- ✓ Τέλος, παρατηρείται η διαρκής παραπομπή κρίσιμων στοιχείων της διαδικασίας σε δευτερογενή νομοθεσία(περιεχόμενο και μεθοδολογία γραπτής εξέτασης και ειδικής δοκιμασίας, όροι συνεργασίας ΑΣΕΠ με ιδιωτικό τομέα, ειδικές προϋποθέσεις για γενικούς διευθυντές οικονομικών υπηρεσιών, εξειδίκευση περιεχομένου βαθμού ανά κλάδο κ.ά.). Μειώνεται έτσι η διαφάνεια της νομοθετικής διαδικασίας, ο έλεγχος της απ' το Κοινοβούλιο και καθίσταται η παρούσα διαβούλευση κενή περιεχομένου.

Συμπερασματικά, ενώ το παρόν νομοσχέδιο εκκινεί από μια φιλόδοξη αφετηρία και διακηρύττει υψηλούς στόχους, στην πραγματικότητα δεν αποβάλλει αλλά αναπαράγει τις παθογένειες του προηγούμενου καθεστώτος, δημιουργεί μεγάλα διοικητικά βάρη χωρίς επαρκή αιτιολόγηση, διατηρεί ανέπαφη την ευχέρεια παρέμβασης της πολιτικής ηγεσίας και της εξαίρεσης φορέων από το προβλεπόμενο σύστημα ενώ δημιουργεί αμφιβολίες για την εφαρμοσιμότητα του λόγω των σύνθετων διαδικασιών και διοικητικών βαρών που δημιουργεί.

Ο κίνδυνος να καταστεί η μεταρρύθμιση περισσότερο συμβολική παρά ουσιαστική αλλά και να δημιουργήσει υπό τον μανδύα τις αξιοκρατίας σοβαρότερες στρεβλώσεις απ' αυτές που επιχειρεί να αντιμετωπίσει, είναι περισσότερο από προφανής.

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄

ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Άρθρο 32 Ορισμοί και άρθρο 49 Διάρθρωση υπηρεσιών

Το ανωτέρω άρθρα εισάγουν μια νέα οργανωτική δομή του ΕΚΔΔΑ, εντός της οποίας η ΕΣΔΔΑ αντιμετωπίζεται ως μία ακόμη εκπαιδευτική μονάδα μεταξύ άλλων νέων δομών. Η επιλογή αυτή αποδυναμώνει τον διακριτό θεσμικό χαρακτήρα της Σχολής και υποβαθμίζει έμμεσα την αξία της φοίτησης σε αυτή και της ιδιότητας των αποφοίτων της. Προβληματική είναι και η δημιουργία νέων δομών ηγεσίας και επαγγελματικής ανάπτυξης χωρίς σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων τους έναντι της ΕΣΔΔΑ, εφόσον δημιουργούνται παράλληλες διαδρομές ανάδειξης στελεχών και θέτουν υπό αμφισβήτηση τον ρόλο της Σχολής ως βασικού πυλώνα αξιοκρατικής στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης.

Άρθρο 34 Αποστολή

Στην περ. ιγ της παρ. 3, ανατίθεται ως αποστολή του ΕΚΔΔΑ να προωθήσει *«την καλλιέργεια διοικητικής δεοντολογίας, την ενίσχυση της διαφάνειας και της χρηστής διακυβέρνησης στο ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα»*. Χρήζει, ωστόσο, διευκρίνισης ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί αποτελεσματικά ο σκοπός αυτός, ιδίως υπό το πρίσμα των μεταβολών που επέρχονται στο πρόγραμμα σπουδών της ΕΣΔΔΑ. Η διοικητική δεοντολογία, η διαφάνεια και η χρηστή διακυβέρνηση συνδέονται άμεσα με τη γνώση των θεμελιωδών αρχών του Συνταγματικού, του Διοικητικού και του Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου. Οι κλάδοι αυτοί δεν αποτελούν απλώς θεωρητικό υπόβαθρο, αλλά το βασικό κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, τη νομιμότητα της διοικητικής δράσης, την προστασία των δικαιωμάτων των διοικουμένων και τις υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Υπό το πρίσμα αυτό, γεννάται το ερώτημα κατά πόσο η περιορισμένη ή μη συστηματική διδασκαλία των ανωτέρω γνωστικών αντικειμένων στην εκπαίδευση των μελλοντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης συνάδει με τον διακηρυγμένο στόχο της ενίσχυσης της διοικητικής δεοντολογίας και της χρηστής διακυβέρνησης.

Άρθρο 35 Οικονομική Διαχείριση και Πόροι

Η πρόβλεψη για ανάπτυξη δραστηριοτήτων με εμπορικό-κερδοσκοπικό χαρακτήρα όπως την παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών σε ιδιώτες, ακόμα και από την ΕΣΔΔΑ, την κερδοσκοπική αξιοποίηση της κτιριακής υποδομής του Φορέα, την εμπορία εγχειριδίων και την εκμετάλλευση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας μετατοπίζει τον προσανατολισμό του ΕΚΔΔΑ από τη δημόσια αποστολή του προς μια λογική εμπορικής εκμετάλλευσης για άντληση ιδίων πόρων και θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στη δραστηριότητα του Φορέα.

Οφείλουν να θεσπιστούν σαφείς εγγυήσεις ώστε να μην αλλοιωθεί ο δημόσιος/μη κερδοσκοπικός χαρακτήρας του ΕΚΔΔΑ. Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν υπάρχει διάταξη που να περιορίζει την

παραχώρηση χώρων του φορέα για σκοπούς συμβατούς με την αποστολή του. Ένας δημόσιος φορέας όπως το ΕΚΔΔΑ οφείλει να χρηματοδοτείται σταθερά και επαρκώς από δημόσιους πόρους και όχι να εξαρτά τη λειτουργία του από δραστηριότητες κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Άρθρο 37 Διοικητικό Συμβούλιο

Το άρθρο διατηρεί στο προτελευταίο εδάφιο της παρ. 1 την πρόβλεψη ότι μόνο «Όταν συζητούνται θέματα σχετικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή το περιεχόμενο και τους όρους εκπαίδευσης στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, στο Δ.Σ. καλείται, χωρίς δικαίωμα ψήφου, και ένας εκπρόσωπος του Συλλόγου Σπουδαστών της ως άνω Σχολής». Ωστόσο, οι σπουδαστές της ΕΣΔΔΑ θα έπρεπε να συμμετέχουν με δικαίωμα ψήφου σε αυτές τις περιπτώσεις, καθώς είναι αυτοί και αυτές που βιώνουν τις όποιες θετικές ή αρνητικές επιπτώσεις των μεταβολών των συνθηκών εκπαίδευσης στην ΕΣΔΔΑ.

Άρθρο 38 Αρμοδιότητες και Λειτουργία ΔΣ

Βάσει της περ. ι της παρ. 1, αρμοδιότητα του Δ.Σ. είναι να «υποβάλλει αιτιολογημένη εισήγηση προς τον Υπουργό Εσωτερικών για την επιλογή των Επικεφαλής των εκπαιδευτικών μονάδων και της ερευνητικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 41». Η πρόβλεψη αυτή ενισχύει τη συγκέντρωση εξουσίας στο Υπουργείο. Προτείνεται το Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. να έχει την αρμοδιότητα επιλογής διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων χωρίς το ενδιάμεσο στάδιο του Υπουργού Εσωτερικών.

Άρθρο 39 Πρόεδρος

Η προτεινόμενη διάταξη συγκεντρώνει στον Πρόεδρο εκτεταμένες διοικητικές, οργανωτικές και στρατηγικές αρμοδιότητες. Αξίζει να τονιστεί το γεγονός ότι στην παρ. 4 παρέχεται στον Πρόεδρο η δυνατότητα συγκρότησης Ομάδων Μελέτης χωρίς πρόβλεψη αξιοποίησης του επιστημονικού και διοικητικού κεφαλαίου των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ, οι οποίοι αποτελούν το σημαντικότερο δίκτυο εμπειρογνωμοσύνης που έχει παραγάγει το ίδιο το ΕΚΔΔΑ. Τέλος, για τη θέση του προέδρου του ΕΚΔΔΑ, του οποίου η σημαντικότερη εκπαιδευτική μονάδα είναι η ΕΣΔΔΑ, η ιδιότητα του αποφοίτου μοιάζει όχι μόνο χρήσιμη και ωφέλιμη, αλλά ακόμα και υποχρεωτική, προκειμένου να μπορεί να αντιλαμβάνεται ταχύτερα και αποτελεσματικότερα τις ανάγκες της σχολής που παράγει τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης.

Άρθρο 40 Αντιπρόεδρος

Με δεδομένο ότι ο/η Αντιπρόεδρος προΐσταται μίας (1) ή περισσότερων εκπαιδευτικών μονάδων ή της ερευνητικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, του οποίου η σημαντικότερη εκπαιδευτική μονάδα είναι η ΕΣΔΔΑ, η ιδιότητα του αποφοίτου μοιάζει όχι μόνο χρήσιμη και ωφέλιμη, αλλά και υποχρεωτική, προκειμένου να μπορεί να αντιλαμβάνεται ταχύτερα και αποτελεσματικότερα τις ανάγκες της σχολής που παράγει τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης.

Άρθρο 41 Επικεφαλής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Η παρ. 1 ορίζει ότι ο Επικεφαλής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι απόφοιτός της. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ είναι μόνιμοι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι και όχι υπάλληλοι με σχέση

εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.). Ως αποτέλεσμα, η πρόβλεψη «ή υπάλληλος με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.)» του πρώτου εδαφίου της παρ. 2 κρίνεται περιττή και μπορεί να προκαλέσει σύγχυση κατά την εφαρμογή της. Τα προσόντα για τον Επικεφαλής της μονάδας θα πρέπει να είναι αυξημένα λόγω της βαρύνουσας σημασίας τους και πρέπει να προβλέπεται υποχρεωτικά προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης. Τέλος, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η ουσιαστική μεταφορά της αρμοδιότητας επιλογής των επικεφαλής στο Υπουργείο Εσωτερικών αποτελεί ένδειξη συγκεντρωτικής διοίκησης και πλήττει την αυτοτέλεια του ΕΚΔΔΑ και της ΕΣΔΔΑ. Η αυτοτέλεια, η λειτουργική και δομική αυτονομία της ΕΣΔΔΑ πρέπει να ενισχυθεί, δεδομένου ότι αποτελεί παραγωγική σχολή.

Άρθρο 42 Επικεφαλής Ακαδημίας Επαγγελματικής Ανάπτυξης Δημοσίων Υπαλλήλων

Χρήζει αιτιολόγησης η επιλογή του όρου Επικεφαλής αντί του ισχύοντος και καθιερωμένου όρου Διευθυντής. Δεν προκύπτει ποιο λειτουργικό ή οργανωτικό πρόβλημα επιδιώκεται να αντιμετωπιστεί μέσω της μεταβολής της ονομασίας ούτε ποια είναι η προστιθέμενη αξία της νέας ορολογίας. Η απάντηση στο ζήτημα αυτό είναι κρίσιμη για λόγους διαφάνειας, ενιαίας εφαρμογής των κανόνων και ασφάλειας δικαίου. Εγείρεται το ερώτημα εάν ο όρος Επικεφαλής απαντάται ήδη σε άλλους φορείς της δημόσιας διοίκησης και ιδίως σε οργανικές μονάδες ΝΠΔΔ ή εάν πρόκειται για νέα θεσμική κατασκευή. Ιδιαίτερο προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι οι ίδιες οι διατάξεις του νομοσχεδίου προβλέπουν ότι ο Επικεφαλής λογίζεται ως προϊστάμενος Διεύθυνσης για την εφαρμογή του άρθρου 16 του ν. 4354/2015. Η ρύθμιση αυτή ενισχύει το ερώτημα κατά πόσο η εισαγωγή νέου τίτλου αντανακλά ουσιαστική διαφοροποίηση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων ή συνιστά απλώς μεταβολή ορολογίας χωρίς αντίστοιχο λειτουργικό περιεχόμενο. Τέλος, τα προσόντα για τον Επικεφαλής της μονάδας θα πρέπει να είναι αυξημένα λόγω της βαρύνουσας σημασίας τους και πρέπει να προβλέπεται υποχρεωτικά προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης.

Άρθρο 43 Επικεφαλής Εργαστηρίου Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών

Χρήζει αιτιολόγησης η επιλογή του όρου Επικεφαλής αντί του ισχύοντος και καθιερωμένου όρου Διευθυντής. Δεν προκύπτει ποιο λειτουργικό ή οργανωτικό πρόβλημα επιδιώκεται να αντιμετωπιστεί μέσω της μεταβολής της ονομασίας ούτε ποια είναι η προστιθέμενη αξία της νέας ορολογίας. Η απάντηση στο ζήτημα αυτό είναι κρίσιμη για λόγους διαφάνειας, ενιαίας εφαρμογής των κανόνων και ασφάλειας δικαίου. Εγείρεται το ερώτημα εάν ο όρος Επικεφαλής απαντάται ήδη σε άλλους φορείς της δημόσιας διοίκησης και ιδίως σε οργανικές μονάδες ΝΠΔΔ ή εάν πρόκειται για νέα θεσμική κατασκευή. Ιδιαίτερο προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι οι ίδιες οι διατάξεις του νομοσχεδίου προβλέπουν ότι ο Επικεφαλής λογίζεται ως προϊστάμενος Διεύθυνσης για την εφαρμογή του άρθρου 16 του ν. 4354/2015. Η ρύθμιση αυτή ενισχύει το ερώτημα κατά πόσο η εισαγωγή νέου τίτλου αντανακλά ουσιαστική διαφοροποίηση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων ή συνιστά απλώς μεταβολή ορολογίας χωρίς αντίστοιχο λειτουργικό περιεχόμενο. Τέλος, τα προσόντα για τον Επικεφαλής της μονάδας θα πρέπει να είναι αυξημένα λόγω της βαρύνουσας σημασίας τους και πρέπει να προβλέπεται υποχρεωτικά προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης.

Άρθρο 45 Επιστημονικό και Εκπαιδευτικό Συμβούλιο

Να προβλεφθεί μέλος που θα προτείνεται από την Ένωση Αποφοίτων με σκοπό την βελτίωση της διασύνδεσης μεταξύ προγράμματος σπουδών της ΕΣΔΔΑ και των αναγκών που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων των μελλοντικών αποφοίτων.

Άρθρο 46 Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού

Η προβλεπόμενη εμπλοκή του Α.Σ.Ε.Π. στον πυρήνα της οργάνωσης και διεξαγωγής του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., όπως ξεκάθαρα φαίνεται από την ανάθεση της προεδρίας της Κεντρικής Επιτροπής του Διαγωνισμού σε μέλος του, δεν τεκμηριώνεται από οποιαδήποτε διαπιστωμένη δυσλειτουργία ή έλλειμμα αξιοπιστίας του υφιστάμενου συστήματος. Ο εισαγωγικός διαγωνισμός της Σχολής αποτελεί διαχρονικά μία από τις πλέον απαιτητικές και αδιάβλητες διαδικασίες επιλογής στελεχών του ελληνικού κράτους και θα πρέπει να συγκρίνεται με διαγωνισμούς ειδικών σωμάτων, όπως της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών ή της Διπλωματικής Ακαδημίας, και όχι με διαδικασίες γενικών προσλήψεων προσωπικού. Η μεταφορά κρίσιμων λειτουργιών στο Α.Σ.Ε.Π. αποδυναμώνει τη θεσμική αυτονομία της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και εγκυμονεί τον κίνδυνο ο διαγωνισμός της να απωλέσει τον ιδιαίτερο χαρακτήρα του ως μηχανισμού επιλογής εξειδικευμένων στελεχών της δημόσιας διοίκησης, μετατρέπόμενος σταδιακά σε μία ακόμη τυποποιημένη διαδικασία εισαγωγής στο Δημόσιο. Αυτό υποβαθμίζει τόσο τον θεσμό της Σχολής όσο και την προστιθέμενη αξία της ιδιότητας των αποφοίτων της.

Περαιτέρω, η νέα σύνθεση της Κεντρικής Επιτροπής Διαγωνισμού αποδυναμώνει τον επιστημονικό και θεσμικό της χαρακτήρα, καθώς δεν προβλέπεται πλέον η συμμετοχή ειδικών επιστημόνων εγνωσμένου κύρους, εκπροσώπων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, του Συνηγόρου του Πολίτη και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., οι οποίοι διαχρονικά συνέβαλλαν στη διασφάλιση της επιστημονικής επάρκειας, της νομιμότητας, της διαφάνειας και της κοινωνικής λογοδοσίας της διαδικασίας. Ιδιαίτερα ανησυχητική είναι επίσης η δυνατότητα συνεργασίας με ιδιώτες οικονομικούς φορείς για κρίσιμες πτυχές του διαγωνισμού, καθώς η επιλογή των μελλοντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης δεν θα πρέπει να εξαρτάται από πρακτικές εξωτερικής ανάθεσης που ενδέχεται να δημιουργήσουν αμφιβολίες ως προς τα εχέγγυα αμεροληψίας και αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Άρθρο 52 Μόνιμο Διδακτικό Προσωπικό Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Δεν προβλέπεται καμία ιδιαίτερη βαρύτητα στην εμπειρία άσκησης επιτελικών καθηκόντων, στη γνώση της δημόσιας διοίκησης ή στην ιδιότητα του αποφοίτου της ΕΣΔΔΑ ούτε σε συγκεκριμένα κριτήρια με τα οποία θα γίνεται η πρόσληψη του μόνιμου προσωπικού. Πρέπει να θεσπιστούν συγκεκριμένα και μετρήσιμα κριτήρια(π.χ. δημοσιεύσεις) και ελάχιστα προσόντα προσαρμοσμένα στις ανάγκες και το αντικείμενο της σχολής(συναφή διδακτορικά, κατηγορίες γνωστικών αντικειμένων) και να μην εξαρτάται η στελέχωση του μόνιμου προσωπικού από απλές διατάξεις προσλήψεων. Η απουσία προκαθορισμένων κριτηρίων δημιουργεί περιθώρια αδιαφάνειας, μεροληψίας και άνισης μεταχείρισης.

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Άρθρο 60 Αποστολή της ΕΣΔΔΑ

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί η πλήρης απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στην τοπική αυτοδιοίκηση, παρά τη διατήρηση του όρου «Αυτοδιοίκηση» στην ονομασία της Σχολής. Στο νομοσχέδιο απουσιάζει πλήρως ο δεσμός του ΕΚΔΔΑ και τις ΕΣΔΔΑ με την Αυτοδιοίκηση, καθώς δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη για τις ανάγκες στελέχωσής της. Ταυτόχρονα, παρατηρείται η αφαίρεση από το οργανόγραμμα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. της Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συμπεραίνεται, επομένως, ότι παρά τη διακηρυγμένη ανάγκη ενίσχυσης της αποκέντρωσης και της αυτοδιοίκησης, το κυβερνητικό νομοσχέδιο κινείται σε εντελώς αντίθετη κατεύθυνση. Ως αποτέλεσμα, οι ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού χάνουν την πρόσβαση σε μία πηγή άντλησης υπαλλήλων υψηλής προστιθέμενης αξίας, τη στιγμή που το σύνολο των μελετών υποδεικνύουν ως ένα από τα προβλήματά τους το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Άρθρο 61 Προκήρυξη εισαγωγικού διαγωνισμού και συμμετοχή

Με τη συγκεκριμένη πρόταση (α) ο εισαγωγικός διαγωνισμός παύει ουσιαστικά να είναι διαγωνισμός της ΕΣΔΔΑ και μεταφέρεται στον ΑΣΕΠ χωρίς να τεκμηριώνεται πουθενά ποια δυσλειτουργία του υφιστάμενου διαγωνισμού επιβάλλει αυτή την εκτεταμένη παρέμβαση, (β) η ΕΣΔΔΑ χάνει τον χαρακτήρα της σχολής διεπιστημονικής σύνθεσης, εφόσον το 50% των θέσεων διατίθεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες πτυχιών, τη στιγμή που είναι γενικά αποδεκτό ότι επιτελική διοίκηση απαιτεί διεπιστημονικότητα. Ο διαγωνισμός αποσυνδέεται απ' τον εκπαιδευτικό φορέα, εξέλιξη που δεν συνάδει με τον ειδικό επιστημονικό και εκπαιδευτικό χαρακτήρα της ΕΣΔΔΑ, συνεπώς υποβαθμίζεται τόσο ο διαγωνισμός όσο και ο φορέας. Στην ουσία μεταβάλλεται ουσιαστικά το ποιόν των εισακτέων που μοιάζει πλέον με στοχευμένη κάλυψη τρεχουσών κενών θέσεων και ειδικοτήτων παρά με στρατηγική επιλογή αναβάθμισης του θεσμού. Εν κατακλείδι, η έκδοση της προκήρυξης από το Α.Σ.Ε.Π., σε συνδυασμό με τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται στα άρθρα 46 και 47, μεταφέρει κρίσιμες πτυχές της οργάνωσης και ελέγχου του διαγωνισμού εκτός της Σχολής, χωρίς να τεκμηριώνεται οποιαδήποτε δυσλειτουργία ή έλλειμμα αξιοπιστίας του υφιστάμενου συστήματος.

Το νομοσχέδιο παραπέμπει σε 30 εξουσιοδοτήσεις, κυρίως προς ΚΥΑ/υπουργικές. Συνεπώς, το μεγαλύτερο μέρος του πραγματικού περιεχομένου των αλλαγών (συμπεριλαμβανομένων και σημαντικών παραμέτρων των διαδικασιών και του τρόπου διεξαγωγής του διαγωνισμού) που προβλέπονται θα κριθεί ουσιαστικά αργότερα χωρίς καν να περάσουν από δημόσια διαβούλευση.

Αναλυτικότερα, χρήζει ειδικής αιτιολόγησης η πρόβλεψη σύμφωνα με την οποία το 50% των εισακτέων της ΕΣΔΔΑ θα προέρχεται υποχρεωτικά από συγκεκριμένους κλάδους σπουδών, που εισάγει μια ιδιαίτερα εκτεταμένη και εκ των προτέρων προνομιακή μεταχείριση ορισμένων επιστημονικών πεδίων. Η αιτιολόγηση ότι έτσι καθίσταται πιο ελκυστικός ο διαγωνισμός της ΕΣΔΔΑ είναι έωλη, καθώς αγνοεί πραγματικούς παράγοντες που καθιστούν το δημόσια και την ΕΣΔΔΑ και τον δημόσιο τομέα μη ελκυστικούς (μη ανταγωνιστικές αποδοχές σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, απασχόληση σε μη σχετικά

αντικείμενα με τις εν λόγω ειδικότητες κ.α.). Είναι ενδεικτικό το γεγονός ότι στους διαγωνισμούς ΑΣΕΠ για τις συγκεκριμένες ειδικότητες η πλειοψηφία των προκηρυσσόμενων θέσεων παραμένει κενή.

Η διάταξη δημιουργεί επίσης ερωτήματα ως προς τη φυσιολογία της ΕΣΔΔΑ. Εφόσον η Σχολή προορίζεται να εκπαιδεύει στελέχη με οριζόντιες διοικητικές, θεσμικές και επιτελικές ικανότητες, θα πρέπει να αιτιολογηθεί γιατί η προτεραιότητα αποδίδεται πρωτίστως σε συγκεκριμένα ακαδημαϊκά αντικείμενα και όχι σε μια ευρύτερη δεξαμενή επιστημονικών κλάδων. Υπάρχει κάποια μελέτη στελέχωσης ή πρόβλεψη αναγκών που να τεκμηριώνει ότι για τα επόμενα χρόνια η δημόσια διοίκηση χρειάζεται σταθερά 50% μηχανικούς, πληροφορικούς και οικονομολόγους στις τάξεις της ΕΣΔΔΑ; Αν όχι, το ποσοστό φαίνεται περισσότερο αποτέλεσμα πολιτικής επιλογής παρά τεκμηριωμένου σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού.

Δε θα πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι ρύθμιση περιορίζει ουσιαστικά τη διεπιστημονικότητα, η οποία αποτελεί διαχρονικά βασικό συγκριτικό πλεονέκτημα και στοιχείο της ιδιαίτερης φυσιολογίας της ΕΣΔΔΑ, καθώς συρρικνώνει τη συμμετοχή αποφοίτων των νομικών, πολιτικών, κοινωνικών, ανθρωπιστικών και λοιπών επιστημών στη στελέχωση της δημόσιας διοίκησης. Η δυνατότητα κάλυψης των θέσεων από άλλους υποψηφίους μόνο εφόσον δεν επαρκούν οι υποψήφιοι των προνομιακά προβλεπόμενων ειδικοτήτων δεν αναιρεί τον περιορισμό, αλλά επιβεβαιώνει τη θεσμική προτεραιοποίηση συγκεκριμένων γνωστικών αντικειμένων. Τυχόν ανάγκη ενίσχυσης τεχνικών, ψηφιακών ή οικονομικών δεξιοτήτων θα ήταν ορθότερο να εξυπηρετείται μέσω ειδικών Τμημάτων Εξειδίκευσης ή στοχευμένου καθορισμού των θέσεων διορισμού και όχι μέσω οριζόντιας ποσόστωσης που αλλοιώνει τον διεπιστημονικό χαρακτήρα της Σχολής. Η εν λόγω ρύθμιση αποτελεί άλλη μια ένδειξη για την προσπάθεια μετατροπής του Διαγωνισμού σε μια τυπική διαδικασία ΑΣΕΠ παραγνωρίζοντας τον ειδικό χαρακτήρα του.

Περαιτέρω, η παρ. 3 εισάγει διαφοροποίηση αποκλειστικά βάσει ηλικίας, χωρίς να τεκμηριώνεται η συνάφεια του κριτηρίου αυτού με την ικανότητα άσκησης των καθηκόντων ή την επιτυχή φοίτηση στη Σχολή. Ιδίως σε ένα περιβάλλον όπου προβάλλεται η ανάγκη διαρκούς αναβάθμισης δεξιοτήτων, διά βίου μάθησης και αξιοποίησης του ανθρώπινου κεφαλαίου, εγείρεται το ερώτημα κατά πόσο δικαιολογείται ο αποκλεισμός υποψηφίων που διαθέτουν σημαντική επαγγελματική και επιστημονική εμπειρία μόνο λόγω ηλικίας. Θα ήταν σκόπιμο να διευκρινιστεί εάν το ηλικιακό όριο στηρίζεται σε συγκεκριμένα υπηρεσιακά, δημοσιονομικά ή οργανωτικά δεδομένα ή εάν αποτελεί επιλογή χωρίς ειδική τεκμηρίωση. Η θέσπιση ανώτατου ηλικιακού ορίου εισόδου στην ΕΣΔΔΑ θα πρέπει να μην αντίκειται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη επαγγελματική ελευθερία (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος), στην αρχή της ισότητας και της ίσης πρόσβασης στις δημόσιες θέσεις, της αξιοκρατίας (άρθρο 4 παρ. 1 και 4 και άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και στην αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 του Συντάγματος). Τονίζεται ότι η διαφορετική αυτή ηλικιακή μεταχείριση μπορεί να είναι θεμιτή μόνο εφόσον συνοδεύεται από ειδική και επαρκή τεκμηρίωση του επιδιωκόμενου σκοπού και αποδεικνύεται ότι το όριο ακριβώς των πενήντα ετών είναι πρόσφορο, αναγκαίο και αναλογικό. Η γενική επίκληση του κόστους εκπαίδευσης ή της ανάγκης παραμονής στην υπηρεσία δεν επαρκεί, ιδίως καθώς η απαγόρευση καταλαμβάνει και ήδη υπηρετούντες δημοσίους υπαλλήλους και υφίστανται ηπιότερα μέσα για την εξασφάλιση εύλογου

χρόνου υπηρεσίας. Ελλείπει ειδικής τεκμηρίωσης, η ρύθμιση εμφανίζεται δυσανάλογη και νομικά ευάλωτη. Τόσο η νομολογία ΔΕΕ όσο και το άρθρ. 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων εξετάζουν αυστηρά τη σύνδεση του ηλικιακού ορίου με τη φύση της συγκεκριμένης εργασίας και απαγορεύουν ρητά τη διάκριση λόγω ηλικίας. Παλαιότερες τέτοιες διατάξεις καταργήθηκαν υπό αυτό το πρίσμα.

Τέλος, ιδιαίτερα προβληματική κρίνεται η πρόβλεψη της παρ. 4 για συμπλήρωση ερωτηματολογίου επαγγελματικής αξιολόγησης και ενσωμάτωση ψυχολόγου ή εξειδικευμένου επαγγελματία στην επιτροπή για τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, χωρίς δικαίωμα βαθμολόγησης. Μία σειρά ερωτημάτων εγείρονται. Σε ποιες περιπτώσεις ενεργοποιείται η συγκεκριμένη δυνατότητα; Ποιο ψυχομετρικό εργαλείο χρησιμοποιείται; Ποια χαρακτηριστικά προσωπικότητας αξιολογούνται; Αυτά και πολλά άλλα κρίσιμα ζητήματα δεν απαντώνται, αλλά αφήνονται σε μια αόριστη διακριτική ευχέρεια, χωρίς καμία ουσιαστική νομοθετική εγγύηση.

Άρθρο 62 Διεξαγωγή εισαγωγικού διαγωνισμού

Καταρχάς, δεν προκύπτει η αναγκαιότητα της ριζικής αναμόρφωσης του εισαγωγικού διαγωνισμού της ΕΣΔΔΑ. Θα ήταν χρήσιμο να παρατεθούν στοιχεία ή αξιολογήσεις που να καταδεικνύουν ότι το ισχύον σύστημα επιλογής αδυνατούσε να εντοπίσει υποψηφίους με τα απαιτούμενα προσόντα για τη στελέχωση της δημόσιας διοίκησης. Το σχέδιο νόμου προκρίνει ένα μοντέλο επιλογής προσανατολισμένο κυρίως στην αξιολόγηση δεξιοτήτων και συμπεριφορών, χωρίς να τεκμηριώνει γιατί το υφιστάμενο σύστημα, το οποίο έδινε ιδιαίτερη βαρύτητα στην επιστημονική γνώση, δεν ανταποκρίνεται πλέον στις ανάγκες της υφιστάμενης πολιτικής ηγεσίας. Το άρθρο 62 αλλοιώνει τον διαχρονικό χαρακτήρα του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., μετατοπίζοντας το κέντρο βάρους από την αξιολόγηση επιστημονικών γνώσεων προς δοκιμασίες δεξιοτήτων και ψυχομετρικά εργαλεία, η καταλληλότητα των οποίων για την επιλογή επιτελικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης δεν τεκμηριώνεται επαρκώς, ενώ ταυτόχρονα δεν προβλέπονται αυξημένες εξασφαλίσεις διαφάνειας, αξιοκρατίας και αντικειμενικότητας. Ιδιαίτερα προβληματική είναι η απονομή ίσης σχεδόν βαρύτητας στα τεστ δεξιοτήτων (33%), στις γραπτές εξετάσεις (33%) και στην προφορική εξέταση (34%), γεγονός που αυξάνει σημαντικά την επιρροή κριτηρίων λιγότερο αντικειμενικά ελέγχιμων.

Ειδικότερα, το πρώτο στάδιο του διαγωνισμού παρουσιάζει σημαντικές ομοιότητες με τις δοκιμασίες δεξιοτήτων που ήδη χρησιμοποιούνται στις διαδικασίες του ΑΣΕΠ, με αναφορά μάλιστα στο άρθρο 9 του ν. 4765/2021 και στα πρότυπα της EPSO. Εφόσον η ΕΣΔΔΑ εξακολουθεί να προορίζεται για την εκπαίδευση και ανάδειξη στελεχών με επιτελικό και ηγετικό ρόλο στη δημόσια διοίκηση, θα ανέμενε κανείς η διαδικασία επιλογής να διατηρεί διακριτά χαρακτηριστικά που να αντανakλούν την αποστολή αυτή. Δεν είναι σαφές αν η αυξημένη έμφαση σε τεστ δεξιοτήτων επιτυγχάνει τον στόχο αυτό. Επίσης, εγείρονται εύλογοι προβληματισμοί σχετικά με το κατά πόσο θα είναι ισοτίμη και δίκαιη η εξέταση των υποψηφίων, καθώς θα εξετάζονται σε διαφορετικές ερωτήσεις. Η ανάπτυξη κειμένου δε θα πρέπει να καταργηθεί, καθώς επιτρέπει την αξιολόγηση όχι μόνο της κατοχής γνώσεων, αλλά και της αναλυτικής και συνθετικής ικανότητας, της δομημένης επιχειρηματολογίας, της κριτικής σκέψης και της δυνατότητας κατανόησης σύνθετων διοικητικών, πολιτικών και οικονομικών ζητημάτων

Επιπλέον, η πρόβλεψη διαφορετικών εξεταζόμενων αντικειμένων ανά κατηγορία υποψηφίων έχει ως αποτέλεσμα οι εισαγόμενοι να μην αξιολογούνται όλοι σε κοινή βάση γνώσεων στη δημόσια διοίκηση, το δίκαιο και τα δημόσια οικονομικά, στοιχείο που αποδυναμώνει τον ενιαίο και υψηλού κύρους χαρακτήρα του διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. Ιδιαίτερο προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι σημαντική κατηγορία υποψηφίων δεν εξετάζεται καθόλου στο Συνταγματικό και Διοικητικό Δίκαιο κατά τη διαδικασία εισαγωγής στη Σχολή. Αντιθέτως, εξετάζεται στην «Δημόσια Οικονομικά και Ανάλυση Δεδομένων» και το αντίστροφο. Το Συνταγματικό και Διοικητικό Δίκαιο και τα Δημόσια Οικονομικά και Ανάλυση Δεδομένων δεν πρέπει να λειτουργούν ανταγωνιστικά, αλλά συμπληρωματικά. Είναι αδιανόητο για την ΕΣΔΔΑ και για τους υποψήφιους της είτε να μην γνωρίζουν βασικές αρχές Συνταγματικού και Διοικητικού Δικαίου ώστε να τηρούν την νομιμότητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, είτε να μην κατέχουν βασικές γνώσεις Οικονομικής Επιστήμης.

Το Συνταγματικό και το Διοικητικό Δίκαιο δεν αποτελούν εξειδικευμένα γνωστικά αντικείμενα ορισμένων μόνο κλάδων, αλλά τον θεμελιώδη κανονιστικό πυρήνα της λειτουργίας του κράτους και της δημόσιας διοίκησης. Ιδίως για στελέχη που προορίζονται να αναλάβουν επιτελικά καθήκοντα, να συμμετέχουν στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών και να ασκούν δημόσια εξουσία, η γνώση των συνταγματικών αρχών, της διοικητικής νομιμότητας και των κανόνων λειτουργίας της διοίκησης θα έπρεπε να αποτελεί κοινό και αδιαπραγμάτευτο υπόβαθρο. Ο προβληματισμός εντείνεται από το γεγονός ότι, σύμφωνα με άλλες διατάξεις του νομοσχεδίου, τα ίδια γνωστικά αντικείμενα φαίνεται να υποχωρούν και στο πρόγραμμα σπουδών της Σχολής. Επομένως, για ορισμένες κατηγορίες υποψηφίων δεν προβλέπεται ούτε εξέταση ούτε ουσιαστική εκπαίδευση στα αντικείμενα αυτά. Η ΕΣΔΔΑ εκπαιδεύει στελέχη του κράτους, όχι στελέχη επιχειρήσεων. Η γνώση του δικαίου δεν είναι μία ακόμη δεξιότητα· είναι μέρος της θεσμικής ταυτότητας του δημοσίου λειτουργού. Ένα ανώτερο διοικητικό στέλεχος οφείλει ταυτόχρονα να κατανοεί το συνταγματικό και διοικητικό πλαίσιο εντός του οποίου ασκείται η δημόσια εξουσία, να κατανοεί βασικές αρχές της οικονομικής επιστήμης και να διαθέτει επάρκεια στην ανάλυση δεδομένων και την αξιοποίηση εμπειρικών τεκμηρίων για τον σχεδιασμό, την αξιολόγηση και την παρακολούθηση των δημόσιων πολιτικών. Η προτεινόμενη άκαμπτη κατάταξη των υποψηφίων σε δύο προκαθορισμένες κατηγορίες, βάσει αποκλειστικά του βασικού τίτλου σπουδών τους, συγχέει την κατοχή συγκεκριμένου πτυχίου με την πραγματική επιστημονική και αναλυτική ικανότητα. Παράλληλα, περιορίζει τη διεπιστημονικότητα της ΕΣΔΔΑ και ενδέχεται να αποκλείσει ή να θέσει σε δυσμενέστερη θέση υποψηφίους υψηλού επιπέδου με σύνθετο ή διεπιστημονικό προφίλ, οι οποίοι δεν εντάσσονται στις προνομιακά οριζόμενες ειδικότητες.

Τέλος, η βαρύτητα της προφορικής εξέτασης στην τελική βαθμολογία πρέπει να περιοριστεί δραστικά και να μην υπερβαίνει το 15%. Η υψηλή στάθμισή της ενισχύει υπέρμετρα το υποκειμενικό στοιχείο της κρίσης και δημιουργεί σοβαρούς κινδύνους αμφισβήτησης της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αξιοπιστίας του διαγωνισμού. Η εμπειρία από διαδικασίες επιλογής μέσω ΑΣΕΠ, όπως εκείνες του ν. 5062/2023, έχει ήδη αναδείξει το γεγονός ότι η συνέντευξη, όταν αποκτά καθοριστική επιρροή στο τελικό αποτέλεσμα, μπορεί να αποτελέσει πεδίο έντονης αμφισβήτησης. Για το λόγο αυτό πρέπει να λειτουργεί μόνο συμπληρωματικά προς τα αντικειμενικά και γραπτώς ελεγχόμενα κριτήρια και να συνοδεύεται από αυστηρά δομημένο πλαίσιο, προκαθορισμένες ερωτήσεις και πλήρη αιτιολόγηση της βαθμολογίας. Η

σημασία που αποκτά το συγκεκριμένο στάδιο επιβάλλει αυξημένες θεσμικές εγγυήσεις ως προς την αντικειμενικότητα και την αξιοπιστία της διαδικασίας.

Άρθρο 64 Σπουδαστές

Η διατύπωση της παρ. 1 σύμφωνα με την οποία οι σπουδαστές της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. «λογίζονται ως δόκιμοι δημόσιοι υπάλληλοι» δημιουργεί ερμηνευτική αβεβαιότητα ως προς το ακριβές νομικό καθεστώς τους. Δεν προκύπτει σαφώς για ποιο λόγο επιλέγεται αλλαγή από το πρότερο καθεστώς ως οιωνεί δημοσίων υπαλλήλων και η εξομοίωση με δόκιμους δημοσίους υπαλλήλους αντί της ρητής αναγνώρισης της ιδιότητας αυτής, όπως αντιστοιχεί στον ιδιαίτερο χαρακτήρα της Σχολής και στη λειτουργία της ως θεσμού προετοιμασίας στελεχών της δημόσιας διοίκησης. Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι εξαντλούν τη δόκιμη υπηρεσία τους μέσα στη Σχολή. Από την τοποθέτησή τους και μετά θα πρέπει διορίζονται ως τακτικοί υπάλληλοι.

Άρθρο 65 Διάρκεια σπουδών, μαθήματα και πρακτική άσκηση

Το άρθρο 65 μεταβάλλει σημαντικά τον προσανατολισμό του προγράμματος σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και εγείρει ερωτήματα ως προς την επάρκειά του για την προετοιμασία των μελλοντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης. Παρά την ιδιαίτερη έμφαση που δίνεται σε εξειδικευμένα ή τεχνοκρατικά αντικείμενα, δεν διασφαλίζεται αντίστοιχη βαρύτητα σε θεμελιώδη γνωστικά πεδία που αποτελούν τον πυρήνα της λειτουργίας κάθε δημόσιου υπαλλήλου, όπως το Διοικητικό Δίκαιο, η διοικητική διαδικασία, η διοικητική οργάνωση και οι θεσμοί της δημόσιας διοίκησης. Η έλλειψη αυτή είναι ιδιαίτερα προβληματική για μια Σχολή που προορίζεται να εκπαιδεύει τα αυριανά επιτελικά στελέχη του κράτους. Οι προβλεπόμενες θεματικές ενότητες αποτυπώνουν μια ιδιαίτερα συγκεκριμένη αντίληψη για τις προτεραιότητες της δημόσιας διοίκησης, με έμφαση στη διαχείριση έργων, την ψηφιακή διακυβέρνηση, την οικονομική διαχείριση, τις δημόσιες συμβάσεις και τα συστήματα ελέγχου. Απουσιάζει οποιαδήποτε ρητή αναφορά σε αντικείμενα όπως η κοινωνική ασφάλιση, πρόνοια, η υγεία, ο πολιτισμός, η τοπική αυτοδιοίκηση, ο τουρισμός. Ως αποτέλεσμα, το προτεινόμενο πρόγραμμα σπουδών φαίνεται να αντιμετωπίζει τη δημόσια διοίκηση πρωτίστως ως μηχανισμό διαχείρισης έργων, πόρων, δεδομένων και διαδικασιών μακριά από τις θεμελιώδεις αρχές οργάνωσης και λειτουργίες της.

Επιπλέον, οι προβλεπόμενοι φορείς πρακτικής άσκησης περιορίζονται σε έναν μικρό αριθμό κεντρικών κυβερνητικών δομών, χωρίς πρόβλεψη για υπουργεία με κρίσιμες επιχειρησιακές αρμοδιότητες, ανεξάρτητες αρχές, αποκεντρωμένες διοικήσεις, οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης ή φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Η επιλογή αυτή (α) αντανακλά μία συγκεκριμένη αντίληψη περί δημόσιας διοίκησης, προσανατολισμένη κυρίως στον κυβερνητικό συντονισμό, τη δημοσιονομική διαχείριση, τη διοικητική μεταρρύθμιση και την ψηφιακή διακυβέρνηση, (β) περιορίζει την έκθεση των σπουδαστών στο εύρος και την πολυμορφία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, εφόσον σημαντικοί τομείς δημόσιας πολιτικής, όπως η κοινωνική ασφάλιση, η κοινωνική προστασία, η υγεία, η παιδεία, ο πολιτισμός, η περιβαλλοντική πολιτική, η τοπική αυτοδιοίκηση ή η μεταναστευτική πολιτική, απουσιάζουν πλήρως, και (γ) δεν ανταποκρίνεται στον εθνικό χαρακτήρα της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ως σχολής προετοιμασίας στελεχών για το σύνολο του δημόσιου τομέα.

Άρθρο 68 Κατανομή αποφοίτων σε θέσεις διορισμού

Μέχρι σήμερα, οι θέσεις διορισμού ήταν γνωστές ήδη κατά την προκήρυξη του διαγωνισμού, ώστε πρώτον, να διασφαλίζεται η διαφάνεια και δεύτερον, οι υποψήφιοι να γνωρίζουν εκ των προτέρων τους φορείς και τις προοπτικές υπηρεσιακής τους εξέλιξης. Αντίθετα, το προτεινόμενο σύστημα προβλέπει ότι οι θέσεις προσδιορίζονται μετά την ολοκλήρωση της φοίτησης, γεγονός που εντείνει την αδιαφάνεια, την αβεβαιότητα και αποδυναμώνει τη σύνδεση μεταξύ του διαγωνισμού, της εκπαίδευσης και του τελικού προορισμού των αποφοίτων. Τέλος, η πρόβλεψη ότι η τελική κατάταξη των αποφοίτων εξαρτάται κατά 10% από τη βαθμολογία του εισαγωγικού διαγωνισμού αποδυναμώνει την εκπαιδευτική λειτουργία της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., καθώς η κατάταξη μετά την αποφοίτηση θα έπρεπε να βασίζεται αποκλειστικά στην επίδοση κατά τη διάρκεια των σπουδών και της πρακτικής άσκησης.

ΜΕΡΟΣ Ζ΄

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ

Άρθρο 80 Ψηφιακές πλατφόρμες Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Όπως αναφέρθηκε σε άλλο σχόλιο, δεν αναφέρεται πως θα επιτευχθεί ο σκοπός της αναβάθμισης της Σχολής και των αποφοίτων της. Προτείνεται, η δημιουργία και συνεχής επικαιροποίηση στη Σχολή, μέσω του Τμήματος Εκπαιδευόμενου Προσωπικού και Σταδιοδρομίας Αποφοίτων, Ηλεκτρονικού Μητρώου Αποφοίτων με σκοπό α) την διασύνδεση της Σχολής με τους αποφοίτους της, β) την παρακολούθηση της σταδιοδρομίας, της υπηρεσιακής τους κατάστασης και της αξιοποίησης τους, γ) την παρέμβαση και παροχής συνδρομής σε αυτούς όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο, δ) την ουσιαστική αξιολόγηση των αναγκών των φορέων για νέους αποφοίτους.