

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.
ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ
«ΕΘΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ,
ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ, ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ,
ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ – ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ -
ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η Ο.Κ.Ε. αποφάσισε να γνωμοδοτήσει επί του σχ/ν του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα: **«Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, Βαθμολογική Διάρθρωση θέσεων, Συστήματα Αξιολόγησης, Προαγωγών και Επιλογής Προϊσταμένων (Διαφάνεια - Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)».**

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Γεώργιο Καρανίκα, Σταύρο Κουτσιουμπέλη, Ιωάννη Παΐδα, Ιωάννη Τσιάμη** και την κα **Έφη Μπέκου.**

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Γεώργιος Καρανίκας,** Αντιπρόεδρος Ο.Κ.Ε.. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κυρίες **Καλλιόπη Σπανού,** Καθηγήτρια Δημόσιας Διοίκησης Πανεπιστημίου Αθηνών, **Μαρίνα Σπυριδάκη,** Πολιτικός Επιστήμονας και **Μαρία Τσίπρα,** Νομικός. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό η επιστημονική συνεργάτις της Ο.Κ.Ε. κα **Μαρία Ιωαννίδου,** Οικονομολόγος.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις. Το σχέδιο Γνώμης που συνέταξε η Επιτροπή Εργασίας υποβλήθηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή η οποία το συζήτησε στη συνεδρίαση της 10/2/2016 και με βάση αυτό εξέδωσε την παρούσα, υπ' αριθ. 311 Γνώμη της Ο.Κ.Ε..

A. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό αξιολόγηση σχέδιο νόμου του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, είναι διαρθρωμένο σε 5 Μέρη και περιλαμβάνει συνολικά **55 Άρθρα**.

Το **Μέρος Α' (Άρθρα 1-13)** αφορά στη **σύσταση και λειτουργία του Εθνικού Μητρώου επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης**.

Ειδικότερα, με το **Άρθρο 1** ορίζεται ότι η σύσταση και η τήρηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης γίνεται ηλεκτρονικά από το ΑΣΕΠ. Στο Μητρώο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης

Στο **Άρθρο 2** ορίζονται οι κατηγορίες υπαλλήλων που έχουν δικαίωμα να ενταχθούν στο Μητρώο, εφόσον υποβάλουν σχετική αίτηση καθώς και οι αναγκαίες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν.

Το **Άρθρο 3** περιγράφει τη διαδικασία εγγραφής στο Μητρώο μέσω ηλεκτρονικής αίτησης. Επίσης ορίζει ότι η τήρηση του Μητρώου, η εγγραφή και διαγραφή μελών, η επικαιροποίηση και ταυτοποίηση των στοιχείων των μελών του, καθώς και η τυχόν αναζήτηση, συμπληρωματικών ή διευκρινιστικών στοιχείων, αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ.

Το **Άρθρο 4** διευκρινίζει ότι η εγγραφή στο Μητρώο δε συνεπάγεται οποιαδήποτε υπηρεσιακή μεταβολή για τα μέλη του που συνεχίζουν κανονικά τον υπηρεσιακό τους βίο. Η υπηρεσιακή μεταβολή επέρχεται μόνο στην περίπτωση που επιλεγούν να καταλάβουν κάποια από τις θέσεις που περιγράφονται στα άρθρα 6 και 8.

Το **Άρθρο 5** ρυθμίζει θέματα σχετικά με τη διαγραφή από το Μητρώο.

Το **Άρθρο 6** προσδιορίζει θέσεις φορέων κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου. Πρόκειται για τις θέσεις των Γενικών Γραμματέων, Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων των Υπουργείων της Κυβέρνησης των άρθρων 25 και 28 του Ν. 1558/85 (ΦΕΚ 137Α'), όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν. Της ως άνω ρύθμισης εξαιρούνται οι Γενικοί Γραμματείς που προΐστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών, όπως της Γενικής Γραμματείας Πρωθυπουργού και της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης.

Το **Άρθρο 7** ορίζει τη διαδικασία επιλογής Γενικών Γραμματέων, αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων του προηγούμενου άρθρου η οποία πραγματοποιείται κατόπιν σχετικής δημόσιας προκήρυξης από τον οικείο Υπουργό. Ακολουθεί η αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ) που συγκροτείται σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος και η υποβολή στον αρμόδιο Υπουργό πίνακα με τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους. Η θητεία των ανωτέρω θέσεων ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη, με δικαίωμα ανανέωσης για μία φορά.

Το **Άρθρο 8** συμπληρώνει το πεδίο εφαρμογής με τις θέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου και ορίζει τη διαδικασία επιλογής. Έτσι ορίζει ότι οι θέσεις των Προέδρων, Διοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και όλων των μελών των Διοικήσεων των δημοσίων νομικών προσώπων, των οποίων ο διορισμός διενεργείται από την Κυβέρνηση, στελεχώνονται εφεξής, αποκλειστικά με μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, πλην ενός μέλους του οποίου ο ορισμός ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

Το **Άρθρο 9** καθορίζει τις υποχρεώσεις των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης. Ειδικότερα, προβλέπεται η υποχρεωτική παρακολούθηση ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης που σχεδιάζονται και διεξάγονται από το ΕΚΔΔΑ, με στόχο την επικαιροποίηση των γνώσεων, τη διαρκή επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης δημοσίων οργανισμών και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε θέματα διοικητικού συντονισμού και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, κατά την ανάληψη των καθηκόντων Διοικητή ή Προέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου του Νομικού Προσώπου προβλέπεται η υπογραφή συμφωνίας δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης μεταξύ αυτού και του αρμόδιου Υπουργού ως εκπροσώπου του Ελληνικού Δημοσίου, όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα και αναλαμβάνονται οι αντίστοιχες δεσμεύσεις. Κατά την αντικατάσταση ή λήξη της θητείας, ο αποχωρήσας παραδίδει αναλυτική έκθεση πεπραγμένων της θητείας του, με ενσωματωμένο πλήρη οικονομικό απολογισμό. Ο βαθμός επίτευξης των στόχων καταγράφεται στο μητρώο και λαμβάνεται υπόψη σε τυχόν μελλοντικές αξιολογήσεις νέων αιτήσεων του.

Το **Άρθρο 10** προβλέπει τη σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.) στο ΑΣΕΠ, το οποίο λειτουργεί σε τρία τμήματα. Το Ε.Σ.Ε.Δ. είναι εννιαμελές (9) και αποτελείται από τρία (1) μέλη του ΑΣΕΠ, έναν (1) Σύμβουλο

ή Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, έναν (1) εκπρόσωπο του ΕΚΔΔΑ, το Συνήγορο του Πολίτη ή έναν (1) Βοηθό-Συνήγορο και τρεις (3) εμπειρογνώμονες σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που ορίζονται από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης, την ΑΔΕΔΥ και τις κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις αντίστοιχα. Πρόεδρος του Συμβουλίου ορίζεται ένα από τα μέλη του ΑΣΕΠ.

Με το **Άρθρο 11** ρυθμίζονται η υπηρεσιακή κατάσταση επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης.

Το **Άρθρο 12** προβλέπει τη γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη της λειτουργίας του Ε.Σ.Ε.Δ. από το Α.Σ.Ε.Π..

Το **Άρθρο 13** περιλαμβάνει τις μεταβατικές και τελικές διατάξεις και ορίζει ότι για την πρώτη εφαρμογή του Μητρώου δεν λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο αξιολόγησης το οποίο θα υπολογίζεται μετά την παρέλευση δύο αξιολογικών περιόδων. Επίσης προβλέπεται ότι το Μητρώο παραμένει ανοιχτό σε υποβολή υποψηφιοτήτων και επικαιροποιείται διαρκώς.

Το **Μέρος Β' (Άρθρα 14-24)** αφορά στο **σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων**.

Το **Άρθρο 14** ορίζει ότι στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης υπάγονται τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι καθώς και υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων, καθώς επίσης και το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων. Επίσης υπάγονται οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων, της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος. Τέλος συμπεριλαμβάνονται και οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Το **Άρθρο 15** καθορίζει ότι οι αξιολογητές των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοί τους με τον τρόπο που ορίζεται στο επόμενο άρθρο.

Στο **Άρθρο 16** καθορίζονται τα στοιχεία που αποτελούν το περιεχόμενο της εκθέσεως αξιολόγησης για κάθε αξιολογούμενο υπάλληλο τα οποία είναι τα εξής: α) οι τίτλοι σπουδών του/της υπαλλήλου, καθώς και οι δραστηριότητες επιμόρφωσης που έλαβαν χώρα κατά το έτος το οποίο αφορά η αξιολόγηση, β) συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα του αξιολογούμενου γ) συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο, κατά την περίοδο που αξιολογείται, δ) τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης του **Άρθρου 19** και ε) η βαθμολογία του αξιολογούμενου βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στις διατάξεις του **Άρθρου 17**.

Τα **Άρθρα 17** και **18** προβλέπουν τα κριτήρια και τη διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Για τους υπαλλήλους, τα κριτήρια αξιολόγησης κατατάσσονται σε τρεις διακεκριμένες κατηγορίες: Γνώση του αντικείμενου ενδιαφέρον και δημιουργικότητα, Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά και Αποτελεσματικότητα. Για τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων, επιπλέον των παραπάνω κατηγοριών, η αξιολόγηση περιλαμβάνει και την κατηγορία Διοικητικές Ικανότητες.

Το **Άρθρο 19** καθιερώνει διαδικασία συμβουλευτικής συνέντευξη, η οποία αποσκοπεί στην βελτίωση της απόδοσης του υπαλλήλου και στην καλύτερη αξιοποίηση και ανάπτυξη των ικανοτήτων του προς όφελος τόσο του ιδίου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία ανήκει.

Το **Άρθρο 20** ορίζει η διαδικασία των ενστάσεων, σύμφωνα με την οποία ο αξιολογούμενος υπάλληλος μπορεί να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, εάν ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι μικρότερος του εβδομήντα (70).

Το **Άρθρο 21** προβλέπει τη σύσταση Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης σε κάθε Υπουργείο, Γενική ή Ειδική Γραμματεία Υπουργείου, Αποκεντρωμένη Διοίκηση, Περιφέρεια ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία και σε κάθε νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου, το οποίο έχει δικό του υπηρεσιακό συμβούλιο. Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των ενστάσεων του **Άρθρου 20**, καθώς και των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στα **Άρθρα 17** και **18**.

Το **Άρθρο 22** ορίζει η διαδικασία εφαρμογής της στοχοθεσίας στις υπηρεσίες και τους φορείς που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου. Επίσης

προσδιορίζονται τα διαδοχικά στάδια θέσης στόχων, ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών ιεραρχικών επιπέδων κάθε δομής και ο ρόλος των Ολομελειών των υπαλλήλων Τμημάτων για τον καθορισμό της ατομικής στοχοθεσίας.

Με το **Άρθρο 23** καθιερώνονται οι ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος, των οποίων ο ρόλος είναι συμβουλευτικός και στις οποίες δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας με κυριότερο αντικείμενο την αντιμετώπιση ζητημάτων που ανακύπτουν κατά την υλοποίηση της στοχοθεσίας και γενικότερα κατά τη λειτουργία της Διεύθυνσης ή του Τμήματος.

Το **Άρθρο 24** καθιερώνει διαδικασία Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών και τη διενέργεια, μεταξύ άλλων, ηλεκτρονικών και με ερευνών με τις οποίες οι πολίτες αξιολογούν τις υπηρεσίες που χρησιμοποίησαν με στόχο να υπάρχει λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος της διοίκησης. Επίσης προβλέπεται και η σύσταση Παρατηρητηρίου Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑ.Δ.Δ.) στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), με αποστολή του την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης.

Το **Μέρος Γ' (Άρθρα 25-28)** αφορά στη **βαθμολογική διάρθρωση θέσεων και στο σύστημα προαγωγών.**

Με το **Άρθρο 25** τροποποιούνται τα άρθρα 80, 82 και 83 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007) και τα άρθρα 83, 85 και 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007)

Το **Άρθρο 26** τροποποιεί το άρθρο 98 του Υπαλληλικού Κώδικα και το άρθρο 102 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, ρυθμίζοντας θέματα της βαθμολογικής ένταξης. Συγκεκριμένα, ορίζει ότι οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμό, συνυπολογιζομένου τυχόν πλεονάζοντος χρόνου στο βαθμό αυτό, ύστερα από ουσιαστική κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Επίσης προβλέπει και ότι προϋπηρεσία σε συναφές αντικείμενο έως επτά (7) έτη που έχει διανυθεί προ του διορισμού, εκτός του δημοσίου τομέα, λαμβάνεται υπ' όψη εφόσον αποδεικνύεται.

Με το **Άρθρο 27** εισάγονται οι αναγκαίες μεταβατικές διατάξεις ώστε οι υπάλληλοι, που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος, να καταταχθούν την 1/1/2016 αυτοδικαίως στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν.

Το **Άρθρο 28** περιλαμβάνει τις τελικές και τις καταργούμενες διατάξεις.

Το **Μέρος Δ' (Άρθρα 29-31)** αφορά στο **σύστημα επιλογής προϊσταμένων**.

Το **Άρθρο 29** αντικαθιστά τα άρθρα 84 έως 86 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), καθώς και τα άρθρα 87 έως 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007. Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις ομάδες κριτηρίων: α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) Μοριοδότηση βάσει εργασιακής και διοικητικής εμπειρίας, γ) Μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και, δ) Μοριοδότηση βάσει συνέντευξης. Η επιλογή των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης γίνεται από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και η επιλογή των Προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.). Επίσης ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

Το **Άρθρο 30** περιλαμβάνει τις μεταβατικές διατάξεις. Μεταξύ άλλων, προβλέπεται ότι για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζεται το κριτήριο της μοριοδότησης βάσει αξιολόγησης.

Το **Άρθρο 31** περιλαμβάνει τις τελικές – καταργούμενες διατάξεις.

Τέλος το **Μέρος Ε' (Άρθρα 32-55)** περιλαμβάνει **λοιπές διατάξεις**.

B. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

I. Θέσεις της Ο.Κ.Ε. για τη Δημόσια Διοίκηση

Πριν προχωρήσει η Ο.Κ.Ε. στην αξιολόγηση του υπό συζήτηση σχ/ν, θέλει κατ' αρχήν να επαναλάβει τη βασική της θέση, ότι η χώρα χρειάζεται μία σύγχρονη δημόσια διοίκηση η οποία πρέπει να αποτελεί το κατάλληλο εργαλείο για την υλοποίηση των πολιτικών που αποφασίζει η δημοκρατικά συντεταγμένη Πολιτεία, με στόχο τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε πολίτες και επιχειρήσεις, την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής και τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και τη διασφάλιση των ατομικών και οικονομικών δικαιωμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να είναι σαφές ότι μία από τις σοβαρότερες πηγές της κακοδαιμονίας, όπως έχει πολλές φορές εντοπιστεί, είναι η **διαρκής εμπλοκή της πολιτικής εξουσίας στον χώρο της Δημόσιας Διοικήσεως** (από την πρόσληψη των υπαλλήλων μέχρι την επιλογή των προϊσταμένων αλλά και την ερμηνεία και την εφαρμογή της νομοθεσίας εκ μέρους των υπηρεσιών). Συνέπεια της εμπλοκής αυτής είναι ότι η δημόσια Διοίκηση δεν λειτουργεί αποκλειστικά προς όφελος του σκοπού της, που είναι η εξυπηρέτηση του πολίτη και της επιχείρησης αλλά περισσότερο προς ικανοποίηση αλλότριων σκοπών από αυτούς, που συνταγματικά της έχουν ανατεθεί.

Η Ο.Κ.Ε. έχει επανειλημμένα τονίσει την ανάγκη απεμπλοκής της Δημόσιας Διοικήσεως από την πολιτική. Πρόκειται για παγία αντίληψη της σύγχρονης διοικητικής επιστήμης, την οποία και το παράδειγμα άλλων χωρών τελικώς απέδειξε. Η μοναδική ίσως οδός για την διασφάλιση της λειτουργίας της Δημόσιας Διοικήσεως είναι η δόμηση της κατά τρόπο, ώστε οι πολιτικοί προϊστάμενοι να παρέχουν μόνο τις γενικές πολιτικές κατευθύνσεις στην Διοίκηση, η οποία και θα πρέπει στα πλαίσια της δικής της δομής και ιεραρχίας να επιλέγει τον τρόπο και την μέθοδο, με τις οποίες οι γενικές αυτές κατευθύνσεις θα υλοποιηθούν.

II. Μεταρρυθμιστικές Παρεμβάσεις στη Δημόσια Διοίκηση

Η δημόσια διοίκηση και ιδιαίτερα τα ζητήματα που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό της έχουν διαχρονικά αποτελέσει εξαιρετικά συχνό αντικείμενο μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων. Οι θεμιτές και καλοπροαίρετες στοχεύσεις συχνά

κατέληγαν σε μια διαρκή μεταβολή των κανόνων συγκρότησης και οργάνωσης του ανθρώπινου δυναμικού (προσλήψεις, βαθμολόγιο, προαγωγές) που την οδηγούσαν στην εσωστρέφεια, δηλαδή στην ενασχόληση με τα εσωτερικά της ζητήματα, στην αύξηση του διοικητικού βάρους τόσο για την ίδια όσο και για τους συναλλασσόμενους, στην αύξηση των λειτουργικών δαπανών του δημοσίου και στη μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών. Οι εκάστοτε μεταβολές δεν είχαν τον χρόνο να εφαρμοστούν ώστε να αξιολογηθούν πριν αντικατασταθούν από κάποια άλλη μεταρρύθμιση. Για τον λόγο αυτό άλλωστε και δεν είναι δυνατόν να γίνει ουσιαστική αποτίμησή τους ή καλύτερα να αξιολογηθεί η σχέση του κόστους της αναστάτωσης που προκαλούν σε σχέση με το όφελος από τις αλλαγές που επιφέρουν.

Η δημόσια διοίκηση αποτελεί ένα πεδίο στο οποίο **η σταθερότητα των κανόνων είναι σημαντική** για να εμπεδωθεί το πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους τα στελέχη της, έχοντας σαφή αντίληψη των προοπτικών εξέλιξής τους, που λειτουργούν και ως κίνητρα, ούτως ώστε να προγραμματίσουν την σταδιοδρομία τους. Αντίθετα, η διαρκής μεταβολή αποκινητοποιεί ενώ ευνοεί ευκαιριακές συμπεριφορές και αναζήτηση άλλου είδους σταθερών (π.χ. κομματική στήριξη).

Οι παρατηρήσεις αυτές βασίζονται σε μια διαχρονική εμπειρία και στοχεύουν να επισημάνουν την ανάγκη πολιτικής συναίνεσης ώστε να διασφαλιστεί ο αναγκαίος χρόνος προσαρμογής, φειδούς ως προς τη συχνότητα και το είδος των αλλαγών και κυρίως, καλής προετοιμασίας και προγράμματος υλοποίησης των αλλαγών και μεταρρυθμίσεων.

Επίσης σκόπιμο είναι να σημειωθεί ότι, παρά τις διαρκείς αλλαγές στα ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού, παραμελήθηκε η ανάγκη σημαντικών λειτουργικών παρεμβάσεων που είναι η προϋπόθεση για να επιτευχθεί το εντέλει ζητούμενο, δηλαδή η αναβάθμιση της ικανότητάς της δημόσιας διοίκησης για παροχή εξωστρεφούς έργου στην υπηρεσία της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

III. Το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου

Ένα από τα σημαντικά ζητήματα που απασχόλησαν όλες τις σχετικές παρεμβάσεις στα θέματα του ανθρώπινου δυναμικού είναι η αντιμετώπιση των πολιτικών-κομματικών παρεμβάσεων στη στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης. Δύο

(αν και σε καμιά περίπτωση οι μόνες) αρνητικές συνέπειες των πολιτικο-κομματικών παρεμβάσεων είναι η ελλιπής αξιολόγηση των ικανοτήτων, η διαρκής εναλλαγή των στελεχών και η απώλεια της θεσμικής μνήμης. Και βέβαια η αδυναμία συγκρότησης ενός σώματος έμπειρων στελεχών με αίσθηση του καθήκοντος, του ρόλου και της ευθύνης τους στην υπηρεσία του κράτους και της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.

Το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου επιχειρεί με τον δικό του τρόπο να δώσει απάντηση στο συγκεκριμένο πρόβλημα και **θα μπορούσε να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα** για την αποκατάσταση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και την ανασυγκρότηση της διοικητικής, οργανωτικής, λειτουργικής και θεσμικής ικανότητας και επάρκειας του κράτους σε κεντρικό, περιφερειακό-αποκεντρωμένο και τοπικό επίπεδο μέσω α) της εισαγωγής διαδικασιών διοίκησης μέσω στόχων, β) της αναμόρφωσης του συστήματος αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων και γ) της ανάπτυξης ενός συστήματος οργάνωσης και διαχείρισης των υψηλά καταρτισμένων και έμπειρων στελεχών της δημόσιας διοίκησης στη βάση ενός εθνικού Μητρώου επιτελικών στελεχών.

Εντούτοις, η ψήφισή του και μόνο, **αφενός δεν εγγυάται την εκπλήρωση των στόχων** του νομοθέτη και των προσδοκιών της οικονομίας, της κοινωνίας και του ίδιου του ανθρώπινου δυναμικού της διοίκησης, ενώ αφετέρου **διαπιστώνονται σημεία τα οποία χρήζουν θεσμικής θωράκισης, αποσαφηνίσεων και τροποποιήσεων** ώστε να διασφαλιστεί ότι ο σχεδιασμός θα μπορέσει να υλοποιηθεί και να επιφέρει μια ουσιαστική και ορατή βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Σημειώνεται ότι η διαβούλευση που διενεργήθηκε πράγματι συνέβαλε στην εισαγωγή κάποιων βελτιώσεων, με αποτέλεσμα τη διόρθωση ορισμένων εκ των αδυναμιών και υστερήσεων που είχαν αρχικά είχαν επισημανθεί, καταλήγοντας σε ένα βελτιωμένο κείμενο, το οποίο κατατέθηκε προς ψήφιση στη Βουλή. Η ΟΚΕ έχει επανειλημμένα επισημάνει τη σημαντική συμβολή της διαβούλευσης ως προϋπόθεση καλής νομοθέτησης.

Ειδικότερα, επί των βασικών θεμάτων που ρυθμίζονται από το παρόν σχέδιο νόμου η Ο.Κ.Ε. προβαίνει στις ακόλουθες γενικές παρατηρήσεις:

A) Σύσταση και λειτουργία του Εθνικού Μητρώου επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης

Η δημιουργία του «Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης» αποτελεί καινοτομία του υπό συζήτηση σχ/ν και οι προβλεπόμενες διαδικασίες επιλογής επιτελικών στελεχών, **μπορούν υπό προϋποθέσεις να συμβάλουν στην ανάδειξη** των καταρτισμένων και έμπειρων στελεχών της δημόσιας διοίκησης, στην αναβάθμιση και μεγαλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, στη διευκόλυνση της κινητικότητας και στη διασφάλιση της θεσμικής μνήμης στη λειτουργία του κράτους.

Οι διαδικασίες που εισάγονται για την επιλογή στελεχών για θέσεις αυξημένης ευθύνης επιχειρούν να περιορίσουν την πλήρη ευχέρεια που υπάρχει επί του παρόντος στην πολιτική ηγεσία για αυθαίρετη επιλογή στελεχών, ευχέρεια η οποία και καθιστά τις θέσεις αυτές αμιγώς πολιτικές: η εγγραφή στο μητρώο με βάση ορισμένες προϋποθέσεις, η υποχρέωση προκήρυξης με προσόντα συναφή προς τα προσόντα της θέσεως και η διαδικασία πρόκρισης των 3 επικρατέστερων (βραχεία λίστα) από τους οποίους θα επιλέξει στη συνέχεια ο υπουργός. Επιχειρείται έτσι ένα βήμα περιορισμού της πολιτικής ευχέρειας στην επιλογή, που συμπληρώνεται από τη θετική πρόβλεψη 4ετούς θητείας. Σ' αυτό το επίπεδο πρόκειται για θετική εξέλιξη, που επιδέχεται όμως ορισμένες βελτιώσεις (βλ. ειδικότερα ζητήματα πιο κάτω). Η επιζητούμενη από-πολιτικοποίηση είναι βέβαια συνάρτηση και άλλων παραγόντων (π.χ αξιοπιστία της διαδικασίας, εγγυήσεις στη διάρκεια της θητείας κλπ., και κυρίως η διατήρησή του στο χρόνο).

Ωστόσο η πλήρης εφαρμογή του εισαγόμενου συστήματος προβλέπεται σε μέλλοντα χρόνο δεδομένου ότι πρέπει να προηγηθεί η εφαρμογή της στοχοθεσίας ενώ πολλές από τις θέσεις αυξημένης ευθύνης που αφορά έχουν πληρωθεί (άρθρο 13, 30). Η εκκίνηση του Μητρώου στις 30-7-2016 και μάλιστα μόνο για τις θέσεις, που είναι κενές, **καθιστά πολύ περιορισμένη την εμβέλεια και την πρακτική χρησιμότητα του**, αφού δεν πρόκειται να καλυφθούν εξ αρχής όλες οι θέσεις αλλά μόνο οι κενές κατά τον χρόνο εκείνο, εάν υπάρχουν τέτοιες.

Επίσης, **πρέπει να τονιστεί ότι δεν καθίσταται σαφής ο ρόλος των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων**. Ο καθορισμός του ρόλου που επιχειρείται στο άρθρο 6, ως τα πρόσωπα, που "αναλαμβάνουν την εκτέλεση και την διοικητική εφαρμογή της

πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανα της" είναι ανεπαρκής, καθώς παραμένει το αρχικώς τεθέν ερώτημα, εάν τα πρόσωπα αυτά εντάσσονται στην υπαλληλική ιεραρχία ή εάν αποτελούν όργανα της Κυβέρνησης. **Η ασάφεια αυτή έχει ως συνέπεια, για μια ακόμα φορά να καταλείπεται ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων των προσώπων αυτών στην πολιτική ηγεσία**, με αποτέλεσμα την διαίωνιση της γραφειοκρατίας. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα ήταν σκόπιμος ο καθορισμός του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των εν λόγω οργάνων, κατά πάγιο τρόπο.

Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι **ο αποκλεισμός της πρόσβασης σε έμπειρο και καταξιωμένο ανθρώπινο δυναμικό** από τον ιδιωτικό τομέα, όπως στελέχη επιχειρήσεων, εμπειρογνώμονες, επαγγελματίες, επιστήμονες και ερευνητές του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε έμπειρα στελέχη της δημόσιας διοίκησης που επέλεξαν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα (ιδίως τα τελευταία τρία χρόνια), **αποστερεί από τη διοίκηση τη δυνατότητα αξιοποίησης καταρτισμένου και έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού και τεχνογνωσίας**, περιορίζει τις δυνατότητες εισροών νέας γνώσης και σύγχρονων πρακτικών διοίκησης και εν τέλει απομειώνει την προσδοκώμενη αποτελεσματικότητά του.

Παράλληλα, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη ειδικής διαδικασίας πλήρωσης θέσεων προσωπικού από το Μητρώο και για θέσεις ειδικού σκοπού και ορισμένης διάρκειας, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες και το αντικείμενο του έργου ή της λειτουργίας που θα επιτελούν, ώστε το Μητρώο να αποτελέσει και ένα μηχανισμό εσωτερικής εμπειρογνωμοσύνης, ιδίως κατά τη νομοθέτηση.

Τέλος, ερωτηματικά προκαλεί η πρόβλεψη της διατήρηση του δικαιώματος διορισμού ενός μέλους των συλλογικών οργάνων εκτός μητρώου, αφού ουσιαστικά αποτελεί την παραδοχή, ότι πρέπει να παραμένουν και θέσεις στις οποίες θα ορίζονται πρόσωπα της απολύτου επιλογής της Κυβέρνησης.

Σε κάθε περίπτωση, η Ο.Κ.Ε. τονίζει ότι επιβάλλεται να διευκρινιστεί, ότι η επιλογή μέσω του μητρώου δεν αφορά στην επιλογή προσώπων, τα οποία βάσει ειδικών διατάξεων προτείνονται από τους κοινωνικούς εταίρους ή εκλέγονται μέσω αρχαιρεσιών από τους εργαζόμενους.

B) Σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί κρίσιμη την έννοια της στοχοθεσίας για τη βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης καθώς εξορθολογίζει τη διοικητική δραστηριότητα, επιτρέποντας την ορθολογική κατανομή προσωπικού, μέσων και εργασίας και προσφέροντας βάση για ουσιαστική και αντικειμενική αξιολόγηση.

Η έλλειψη αντικειμενικών και μετρήσιμων στόχων, η δυνατότητα ποσοτικού και ποιοτικού ελέγχου της επίτευξης αυτών και τελικώς η δημιουργία ενός αντικειμενικά μετρήσιμου συστήματος, αποτελούν μια από τις κορυφαίες παθογένειες της λειτουργίας του δημοσίου. Μέσω αυτής τίθενται οι στόχοι της κάθε υπηρεσιακής μονάδας, όλων των επιπέδων ευθύνης και τελικώς οι στόχοι κάθε υπαλλήλου, επί της επίτευξης των οποίων αυτός αξιολογείται.

Υπό αυτό το πρίσμα, η εισαγωγή **στοχοθεσίας** και η **αξιολόγηση των υπαλλήλων** και βάσει αυτής, αποτελούν **αναμφισβήτητα θετικά στοιχεία** του νομοσχεδίου.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι δεν είναι η πρώτη φορά, που προβλέπεται στο Δημόσιο, διαδικασία στοχοθεσίας καθώς αυτή είχε προβλεφθεί ήδη από το έτος 2004, όταν προβλέφθηκε, η έκδοση υπουργικών αποφάσεων κατ' έτος για τον καθορισμό της. Ωστόσο, μέχρι σήμερα, ουδέποτε εφαρμόστηκε ως σύστημα, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων (πχ Υπουργείο Γεωργίας) και βεβαίως ακόμα και εκεί, που εφαρμόστηκε δεν αξιοποιήθηκε ως μετρήσιμο και αντικειμενικό μέγεθος αλλά ως μια ακόμα πρόσθετη γραφειοκρατική διαδικασία. Τέλος, πρέπει να τονιστεί, ότι δεν αρκεί να θέτει κανείς στοχοθεσία σε μια δημόσια υπηρεσία αλλά οφείλει να παρακολουθεί τον βαθμό επίτευξης των στόχων, να διορθώνει τις τυχόν αποκλίσεις προσαρμόζοντας τους στόχους στην πραγματικότητα, να λαμβάνει υπόψη τις αντικειμενικές συνθήκες, που διαμορφώνονται και από άλλους παράγοντες, όπως είναι η διαθεσιμότητα υλικών και πόρων και το επίπεδο του προσωπικού κάθε υπηρεσίας.

Συνεπώς η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι **θα πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για δυνατότητα αναπροσαρμογής και ανασχεδιασμού της στοχοθεσίας εντός του έτους καθώς και πρόβλεψη για σύστημα ελέγχου και διόρθωσης σε περίπτωση αποκλίσεως από τους στόχους που έχουν τεθεί.** Σε κάθε περίπτωση, η προβλεπόμενη διαδικασία, όντας συλλογική, ιδιαίτερα χρονοβόρα και πολυεπίπεδη ενδέχεται να καταστεί τελικώς αναποτελεσματική, ήδη από την γέννηση της.

Γ) Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων και σύστημα προαγωγών

Ως προς το βαθμολόγιο και το σύστημα προαγωγών, το νομοσχέδιο εκφράζει διαμετρικά αντίθετη λογική σε σχέση με τον Ν. 4024/2011. Ο Ν. 4024 προέβλεπε μεγαλύτερο χρόνο και περιορισμούς στη διαδικασία βαθμολογικής εξέλιξης σε μια λογική πυραμιδική διάρθρωση ενώ συνέδεε θέσεις ευθύνης με βαθμό.

Το νομοσχέδιο επαναφέρει επίσης το σύστημα των 5 βαθμών του ΥΚ 2007 (Ν. 3528). Σε σχέση με το πρότυπο του 2007 υπάρχουν μικρές διαφοροποιήσεις, συνήθως στην κατεύθυνση ευνοϊκότερης πρόβλεψης όσον αφορά την ταχύτητα βαθμολογικής εξέλιξης. Παράλληλα ιδιαίτερα ευνοϊκή μεταχείριση τόσο ως προς τον εισαγωγικό βαθμό όσο και ως προς τον απαιτούμενο χρόνο για εξέλιξη έχουν οι διδάκτορες, οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού.

Οι μεταβολές αυτές διευρύνουν τη δεξαμενή των υποψηφίων για θέσεις ευθύνης αφού θα φτάσουν συντομότερα στον βαθμό Α' που είναι μια εκ των προϋποθέσεων για πρόσβαση σε αυτές. Η επιλογή για ταχεία βαθμολογική εξέλιξη έχει ως αποτέλεσμα τον συνωστισμό μεγάλου αριθμού υποψηφίων για θέσεις ευθύνης, ο οποίος, σε συνδυασμό με την αδυναμία πρόωθησης όλων σε αυτές, κινδυνεύει να λειτουργήσει αρνητικά, δηλ. ως από-κινητοποίηση.

Δ) Σύστημα επιλογής προϊσταμένων

Με το εισαγόμενο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, προβλέπεται μοριοδότηση βάσει ομάδων κριτηρίων, σε κάθε μια από τις οποίες παρέχεται διαφορετικός συντελεστής βαρύτητας. Συγκεκριμένα, οι ομάδες που προβλέπονται είναι (α) βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης (β) βάσει εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης (γ) βάσει αξιολόγησης (δ) βάσει δομημένης συνέντευξης. Κάθε ομάδα έχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας ενώ από την άλλη κάθε ομάδα δεν μπορεί να λάβει μεγαλύτερη βαθμολογία από 1000 μόρια.

Με το σύστημα αυτό, ωστόσο, των διαφορετικών συντελεστών βαρύτητας, επί της ουσίας **περιορίζεται η αντικειμενικότητα του συστήματος¹**, ενώ δεν

¹ π.χ., κάτοχος δύο τίτλων σπουδών, μεταπτυχιακού και διδακτορικού λαμβάνει 580 μόρια, που πολλαπλασιάζονται επί 30% για τις θέσεις προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης άρα μας δίνουν 174

λαμβάνεται υπόψη η αναγκαία προϋπηρεσία σε θέσεις ευθύνης. Δυστυχώς, για μια ακόμα φορά σχετικοποιείται σε πολύ μεγάλο βαθμό η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, παρά το όσα ευαγγελίζεται η εισηγητική έκθεση του νομοσχεδίου.

Η Ο.Κ.Ε προτείνει την τροποποίηση του Άρθρου 29 (Άρθρο 84.1 του Υ.Κ.), ώστε για την επιλογή προϊσταμένων να ισχύουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις α) ή β) και γ) ή δ). Επίσης, ως προς την τελική μοριοδότηση (Άρθρο 85.2 του Υ.Κ.), προτείνεται να αλλάξουν οι συντελεστές βαρύτητας μεταξύ συνέντευξης και προϋπηρεσίας.

Ε) Λοιπές Διατάξεις

Δυστυχώς διαπιστώνεται ότι για μία ακόμη φορά, υπό τον τίτλο «Λοιπές Διατάξεις», εντάσσονται στο σχ/ν πλήθος άρθρων (24 στον αριθμό) τα οποία καλύπτουν **ένα τεράστιο εύρος περιπτώσεων άσχετων από το θέμα του νομοσχεδίου τα οποία στην πραγματικότητα εισάγουν ρυθμίσεις, που περισσότερο περιγράφουν περιπτώσεις, παρά ρυθμίζουν γενικά και αόριστα έννομες σχέσεις.** Ενδεικτικά αναφέρονται η δυνατότητα απόσπασης προσωπικού, από το Υπουργείο προς ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, που εποπτεύονται από αυτό και αντίστροφα, κατά παρέκκλιση των οικείων διατάξεων και χωρίς γνώμη του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου ή οργάνου (άρθρο 32), η αναδρομική σύσταση θέσεων εργασίας από το προηγούμενο έτος (άρθρο 35) και η παράταση συγκεκριμένων συμβάσεων ορισμένου χρόνου (άρθρο 54).

Ως γενικό σχόλιο, η Ο.Κ.Ε. **επαναλαμβάνει την πάγια αντίθεση της στην παραπάνω πρακτική η οποία αντιβαίνει στις αρχές της καλής νομοθέτησης και ακυρώνει την όποια προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων που τίθενται στην αιτιολογική έκθεση του σχ/ν:** της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης.

Αναλυτικά επί των εισαγόμενων ρυθμίσεων, η Ο.Κ.Ε. θα τοποθετηθεί στη συνέχεια με κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

μόρια την ίδια στιγμή, που εάν κάποιος λάβει 1000 μόρια στην δομημένη συνέντευξη με συντελεστή βαρύτητας 30% λαμβάνει τελικώς 300 μόρια.

Γ. ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Άρθρο 2

Σε συνέχεια όσων έχουν ειπωθεί στη Γενική Αξιολόγηση, προτείνεται η αυστηροποίηση των προϋποθέσεων εγγραφής στο μητρώο μέσω της υποχρέωσης σωρευτικής πλήρωσής τους (ή εφόσον πληρούν τις 2 από τις 4 προϋποθέσεις) και η αύξηση της εργασιακής εμπειρίας σε θέση διοίκησης τόσο μετά όσο και πριν την πρόσληψή τους στο δημόσιο (δηλαδή και κατά την περίοδο απασχόλησής τους στο ιδιωτικό τομέα).

Επιπλέον, η δεξαμενή που δημιουργείται είναι αρκετά ευρεία. Ένα ζήτημα τίθεται από την ετερογένεια των προσόντων που απαιτούνται, το οποίο θα γίνει αντιληπτό στις περιπτώσεις κρίσεων και ενδεχόμενων ενστάσεων. Η έλλειψη συγκρισιμότητας διευρύνει τη διακριτική ευχέρεια και καθιστά δύσκολο τον έλεγχο, πράγμα που μπορεί να υπονομεύσει την προσπάθεια αξιοπιστίας της αξιοκρατικής επιλογής κλπ. (βλ. και άρθρο 7.1.)

Επίσης η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα εγγραφής στο Μητρώο και στελεχών του ιδιωτικού τομέα. Η πρόβλεψη διαδικασίας πλήρωσης των επιτελικών θέσεων της διοίκησης από στελέχη που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα, παρά μόνο σε περίπτωση μη υποβολής υποψηφιοτήτων ή μη πλήρωσης των προδιαγραφών της προκηρυχθείσας θέσης, θα πρέπει να ενισχυθεί καθώς δε διασφαλίζει τις αρχές ίσης πρόσβασης και ίσης μεταχείρισης.

Αλλά ακόμα και στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, θα πρέπει να διασφαλιστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Για το λόγο αυτό, η επιλεξιμότητα του ειδικού επιστημονικού προσωπικού (παρ.1 στο εδάφιο γ.), δεν θα πρέπει να περιορίζεται στις συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, αλλά να περιλαμβάνει το σύνολο του ειδικού επιστημονικού προσωπικού που εργάζεται στα Υπουργεία, στις μη συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύονται από το κράτος.

Άρθρο 2 παρ.2

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί θετική την πρόβλεψη για μη δυνατότητα εγγραφής στο Μητρώο για τις περιπτώσεις που αναφέρονται. Επισημαίνει ωστόσο ότι οι προϋποθέσεις της περίπτωσης (δ) (πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου

αποδοχών τεσσάρων μηνών και μέχρι τη διαγραφή της ποινής) είναι ιδιαίτερα επιεικείς και δεν συνάδουν με τη σημασία αυτού του επιπέδου διοίκησης.

Άρθρο 5

Η διαγραφή από το μητρώο γίνεται στις περιπτώσεις διάπραξης πειθαρχικού αδικήματος εφόσον αυτό επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης ή θέσης σε καθεστώς αυτοδίκαιης αργίας.

Ορθότερο θα ήταν οι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο και υποψήφιοι για θέσεις τέτοιου επιπέδου να μην έχουν καθόλου πειθαρχικές ποινές ή τουλάχιστον να περιληφθούν και άλλες περιπτώσεις πέραν της παύσης ή αργίας.

Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί εάν η υποβολή παραίτησης από κάποια από τις θέσεις, που ήδη κατέχει ο εγγεγραμμένος στο μητρώο, συνεπάγεται και την διαγραφή του από αυτό.

Άρθρο 6 παρ.1

Η Ο.Κ.Ε. προτείνει να καταργηθεί η εξαίρεση από το σύστημα του Μητρώου των Γενικών Γραμματέων, που προΐστανται σε αυτοτελείς Γενικές Γραμματείες.

Άρθρο 7

Θετικά κρίνεται ότι έγινε δεκτή η πρόταση της Ο.Κ.Ε. το Ε.Σ.Ε.Δ. να προκρίνει τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους εκ των οποίων να επιλέγει ο Υπουργός. Επίσης η Ο.Κ.Ε. προτείνει την αντικειμενικοποίηση της δυνατότητας απόρριψης του Υπουργού επί των προτεινόμενων υποψηφίων.

Στην αξιολόγηση του Ε.Σ.Ε.Δ συγκρίνονται εντελώς διαφορετικού είδους προσόντα («το εν γένει επιστημονικό και ερευνητικό έργο τους σε συνάφεια με την προκηρυσσόμενη θέση και την πρότερη συνολικά διοικητική εμπειρία τους».) Είναι προφανές ότι κάποιοι θα έχουν επιστημονικό έργο και άλλοι εμπειρία – ίσως κάποιοι υποψήφιοι τίποτε εκ των δύο.

Η εξομοίωση ανόμοιων προσόντων ενδέχεται να εγείρει ζήτημα όσον αφορά την έλλειψη δυνατότητας συγκριτικής αξιολόγησης (π.χ. όταν υποβληθούν ενστάσεις).

Το επιστημονικό-ερευνητικό έργο είναι απαραίτητο στοιχείο της σταδιοδρομίας των μελών ΔΕΠ αλλά όχι των υπαλλήλων. Για το κριτήριο της

διοικητικής εμπειρίας ισχύει κατ' αρχάς το αντίστροφο. Επιπλέον, τίθενται τα ερωτήματα: πώς αξιολογείται το επιστημονικό έργο και σε τι συνίσταται η διοικητική εμπειρία.

Στην παρ.4 παραμένει το θέμα της υπηρεσιακής κατάστασης των διοριζόμενων επί θητεία. Σκόπιμο θα ήταν να διευκρινιστεί ποιά τα δικαιώματα και ποιές οι υποχρεώσεις των προσώπων αυτών, ενδεχομένως με παραπομπή στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, κατά τρόπο, ώστε να μην καταλείπεται αμφιβολία αναφορικά με ζητήματα, όπως οι άδειες, το πειθαρχικό δίκαιο, που εφαρμόζεται κλπ.

Άρθρο 7 παρ.4 και Άρθρο 8 παρ. 5

Προβλέπεται ότι «η παύση από τα καθήκοντα των διορισθέντων στις θέσεις του άρθρου 6 πριν τη λήξη της θητείας τους, επιτρέπεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού αποκλειστικά για λόγους πειθαρχικού παραπτώματος.»

Εμφανίζεται αντιφατική η διάταξη με εκείνη του άρθρου 5.2 που απαιτεί διαγραφή μόνο για πειθαρχικό αδίκημα που επισύρει ποινή οριστικής παύσης ή θέσης σε αργία, δηλ. για πολύ σημαντικό αδίκημα, ενώ για παύση από καθήκοντα το πειθαρχικό παράπτωμα εν γένει αρκεί (ο υπουργός θα είναι και ο πειθαρχικός προϊστάμενος). Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να διευκρινιστεί σε ποια πειθαρχικά παραπτώματα αναφέρεται η διάταξη.

Άρθρο 7 παρ.6 και Άρθρο 8 παρ.6

Προβλέπεται ότι «τυχόν υποβολή ενστάσεων δεν αναστέλλει τη διαδικασία.»

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι δεν είναι δυνατόν να προβλέπεται η ολοκλήρωση της διαδικασίας πριν την κρίση επί των ενστάσεων και τονίζει ότι η αναθεώρηση αυτής της διάταξης θα ενισχύσει την αξιοπιστία της διαδικασίας επιλογής.

Άρθρο 8

Βάσει όσον έχουν αναφερθεί στη Γενική Αξιολόγηση, επιβάλλεται να διευκρινιστεί, ότι η επιλογή μέσω του μητρώου δεν αφορά στην επιλογή προσώπων, τα οποία βάσει ειδικών διατάξεων προτείνονται από τους κοινωνικούς εταίρους ή εκλέγονται μέσω αρχαιρεσιών από τους εργαζόμενους.

Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. διαφωνεί με τη διατήρηση του δικαιώματος διορισμού ενός μέλους των συλλογικών οργάνων εκτός μητρώου, αφού ουσιαστικά αποτελεί

την παραδοχή, ότι πρέπει να παραμένουν και θέσεις στις οποίες θα ορίζονται πρόσωπα της απολύτου επιλογής της Κυβέρνησης.

Άρθρο 9

Προβλέπεται ότι οι Διοικητές, Πρόεδροι κλπ. υπογράφουν συμφωνία δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης με τον αρμόδιο Υπουργό, που περιλαμβάνει τους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους του φορέα. Επίσης, κατά την αποχώρησή τους υποβάλλουν έκθεση πεπραγμένων της θητείας τους, με ενσωματωμένο πλήρη οικονομικό απολογισμό.

Η διάταξη αξιολογείται θετικά, ωστόσο η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες καθώς και τα διαθέσιμα μέσα για την επίτευξη των στόχων. Για το λόγο αυτό η σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης θα πρέπει να περιλαμβάνει και αντίστοιχη πρόβλεψη α) δέσμευσης από τον αρμόδιο Υπουργό (εντολέα) των εκτιμώμενων διαθέσιμων χρηματικών και άλλων πόρων, β) δυνατότητας μεγαλύτερης συμμετοχής και συμμετοχή στη διαδικασία διαμόρφωσης των προς δέσμευση στόχων καθώς και γ) παροχής κινήτρων αποδοτικότητας.

Άρθρο 10

Η Ο.Κ.Ε. κρίνει θετικά ότι άλλαξε η σύνθεση του Ε.Σ.Ε.Δ. σε σχέση με τα προβλεπόμενα κατά τη διαβούλευση, ώστε να αντιστοιχεί στο επίπεδο των κρινόμενων και να διασφαλίζει περισσότερες εγγυήσεις ανεξαρτησίας.

Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί θετική τη διαφοροποίηση της διάταξης σε σχέση με το κείμενο της διαβούλευσης ως προς τη θέσπιση του Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Διοικήσεων, καθώς θεωρεί ότι διασφαλίζει σε σημαντικό βαθμό την ενιαία προσέγγιση και μεθοδολογία αξιολόγησης. Εντούτοις, εξακολουθεί να απαιτείται η εξειδίκευση των κατευθύνσεων αξιολόγησης και η σύνταξη υποστηρικτικών εργαλείων, ώστε να διασφαλιστεί, κατά το δυνατό η με ενιαίο τρόπο αξιολόγηση και πριμοδότηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των επιτελικών στελεχών της διοίκησης και από τα τρία τμήματα του Ε.Σ.Ε.Δ. που θα λειτουργούν.

Προφανώς εκ παραδρομής, στις κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις που ορίζουν εμπειρογνώμονα στο Ε.Σ.Ε.Δ. δεν έχει συμπεριληφθεί ο Σ.Ε.Τ.Ε.. Η διάταξη θα πρέπει να διορθωθεί ώστε να συμπεριληφθεί και ο Σ.Ε.Τ.Ε.

Άρθρο 11

Θα πρέπει να διευκρινιστεί, το υπηρεσιακό καθεστώς των υπαλλήλων, που επιλέγονται και τοποθετούνται σε θέσεις Ειδικών και Γενικών Γραμματέων και προέδρων και μελών διοίκησης των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να διευκρινιστεί, ποιο είναι το καθεστώς με το οποίο υπηρετούν, σε ποιες διατάξεις υπάγονται σε περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος κλπ.

Άρθρο 13

Καθίσταται σαφές, ότι η επιλογή μέσω του μητρώου γίνεται μόνο για τις θέσεις, που είναι κενές. Εφόσον μάλιστα, η εφαρμογή του μητρώου εκκινεί στις 30-7-2016, στην πραγματικότητα είναι τρομερά περιορισμένη η εμβέλεια και η πρακτική χρησιμότητα του, αφού δεν πρόκειται να καλυφθούν εξ αρχής όλες οι θέσεις αλλά μόνο οι κενές κατά τον χρόνο εκείνο, εάν υπάρχουν τέτοιες.

Επιπλέον, θα πρέπει να προβλεφθούν ρήτρες και προϋποθέσεις προστασίας προσωπικών δεδομένων, εμπιστευτικότητας και όρων δημοσιοποίησης προσωπικών στοιχείων κατά την εγγραφή ή παραμονή στο Μητρώο.

Άρθρο 14

Παρ.3

Τίθεται ζήτημα ειδικών συστημάτων αξιολόγησης και συστημάτων επιλογής προϊσταμένων για τις περιπτώσεις όπου αυτά δικαιολογούνται απολύτως από τη φύση των καθηκόντων αλλά και το σκοπό της υπηρεσίας.

Άρθρο 17

Όσον αφορά τις κλίμακες βαθμολογίας, είναι ασαφές σε τι χρειάζεται η διαβάθμιση από 0-49 σε τρεις κατηγορίες.

Η θέσπιση πρόβλεψης για αξιολόγηση του κριτηρίου «Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του τμήματος» (παρ.2) μέσω διαδικασίας σύγκλισης Γενικής Συνέλευσης για την συλλογική και ατομική αυτοαξιολόγηση, καθιστά τη διαδικασία ιδιαίτερος χρονοβόρα δίχως να αυξάνει την αρτιότητα, εγκυρότητα και το αποτέλεσμα της αξιολόγησης.

Η διαδικασία γενικής συνέλευσης (17.13) είναι σημαντική για τη συνολική αποτίμηση της αποτελεσματικής λειτουργίας της υπηρεσιακής μονάδας αλλά δεν

είναι σαφές τι εννοείται με την «ατομική αυτό-αξιολόγηση» του υπαλλήλου σε σχέση με τη στοχοθεσία.

Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή αυτής της διάταξης εξαρτάται από τη μελλοντική εφαρμογή της στοχοθεσίας.

Στην παρ.5 προβλέπεται η παρακολούθηση των βαθμολογιών και σε περίπτωση συστηματικών ακραίων βαθμολογιών η διόρθωση. Η διάταξη κρίνεται θετικά, ιδιαίτερα εάν λειτουργήσει στην κατεύθυνση του από-πληθωρισμού των βαθμών. Τίθεται ωστόσο το ερώτημα εάν χρειάζεται η δημιουργία μίας νέας Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης (παρ.15) για το σκοπό αυτό.

Τέλος στην παρ. 12, πρέπει να τονιστεί ότι η αποστέρηση του δικαιώματος ενστάσεως σε περίπτωση, που η δυσμενής κρίση προκύπτει από στοιχεία του φακέλου, μπορεί να θεωρηθεί ότι θίγει το δικαίωμα του υπαλλήλου να τύχει η υπόθεση του επανεξετάσεως. Αντίστοιχα, προβληματίζει η αποστέρηση του δικαιώματος ενστάσεως σε περίπτωση, που ο αξιολογούμενος έχει λάβει βαθμολογία μεγαλύτερη από 70.

Άρθρο 18

Η Ο.Κ.Ε. κρίνει θετικά ότι ελήφθη υπόψη η επισήμανση της πως θα πρέπει να είναι σαφές σε τι χρησιμεύουν οι αξιολογήσεις από υφισταμένους (18.9) και έγινε η διευκρίνιση ότι λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση του προϊσταμένου.

Ισχύει ωστόσο η παρατήρηση ότι αν και η αξιολόγηση από υφισταμένους, εκ πρώτης όψεως ηχεί ενδιαφέρουσα, έχει όμως προβλήματα, με κυριότερο ότι ως διαδικασία δεν θωρακίζεται για το ενδεχόμενο συναλλαγής.

Γενικότερα, τα γνωστά μειονεκτήματα του συστήματος αξιολόγησης παραμένουν. Ο τρόπος διαμόρφωσης του συστήματος ωθεί στις βαθμολογίες μεταξύ 60-89 με τάση προς τις μεγαλύτερες.

Άρθρο 22

Ισχύουν όσα ειπώθηκαν στη Γενικά Αξιολόγηση. Ειδικά όσον αφορά στην ατομική στοχοθεσία, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι ίσως να ήταν σκόπιμη η διαφάνεια των ατομικών στόχων, μέσω της ευρύτερης δημοσιοποίησης τους.

Άρθρο 23

Η χρησιμότητα της Ολομέλειας Διεύθυνσης και Τμήματος είναι δεδομένη ως μέθοδος άσκησης διοίκησης (μάνατζμεντ) για την ένταξη όλων των υπαλλήλων στην κοινή προσπάθεια επίτευξης στόχων και αναζήτησης λύσεων σε προβλήματα, αλλά σε αυτή την περίπτωση δεν χρειάζεται να προβλεφθεί στον νόμο με τυπική μορφή «συμβουλευτικού οργάνου».

Επίσης, εφόσον η προβλεπόμενη διαδικασία Ολομελειών Διευθύνσεων και Τμημάτων, διεξάγεται εντός ωραρίου, θα επιβαρύνει την λειτουργία των υπηρεσιών, με αμφίβολο πρακτικό αποτέλεσμα.

Άρθρο 24

Η εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της παροχής δημοσίων υπηρεσιών με τη συμμετοχή και των πολιτών/επιχειρήσεων αποδεκτών τους είναι σημαντική πρωτοβουλία. Η διαδικασία ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών, καθώς και οι έρευνες της γνώμης των πολιτών για τις αξιολογούμενες υπηρεσίες έχουν ενδιαφέρον ως προσπάθεια διερεύνησης της εμπειρίας, της στάσης και των αντιλήψεών τους. Δεν μπορούν όμως να θεωρηθούν κοινωνικός έλεγχος και λογοδοσία. Ιδιαίτερα η λογοδοσία, απαιτεί συγκεκριμένους μηχανισμούς, διαδικασίες και κριτήρια.

Στο άρθρο αυτό όπου γίνεται αναφορά στην κακοδιοίκηση θα ήταν σκόπιμη η αναφορά στην εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη, κατ' εξοχήν θεσμό που ασχολείται με το ζήτημα, αλλά και στα πορίσματα και στα πορίσματα του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών ΔΔ. Ιδιαίτερα χρήσιμη είναι και η εμπειρία του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος του ΣΕΒ που για τα τελευταία τρία και πλέον χρόνια διεξάγει εξειδικευμένες έρευνες ικανοποίησης των παρεχόμενων υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης από τις επιχειρήσεις (εταιρικούς πελάτες).

Ο ρόλος του ΕΚΔΔΑ και του Παρατηρητηρίου Δημόσιας Διοίκησης είναι δύναμει σημαντικός για την παρακολούθηση της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης, των σχέσεών της με τους πολίτες, της ικανοποίησης των πολιτών από τις δημόσιες υπηρεσίες και την επεξεργασία συστημάτων αξιολόγησης των παροχών των υπηρεσιών. Δεν συνιστά όμως «κοινωνικό έλεγχο» ή «λογοδοσία» και καλό θα ήταν να αποφευχθεί η σύγχυση. Επίσης είναι σκόπιμο να συμπληρωθεί και η ανάγκη

καταγραφής της άποψης και της ικανοποίησης και των επιχειρήσεων, επενδυτών , κ.λπ οικονομικών υποκειμένων η οποία λόγω του ειδικού αντικειμένου διαφοροποιείται (εταιρικοί χρήστες) από την αντίστοιχη γνώμη των πολιτών.

Άρθρο 26

Για την απόδειξη της προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα ήταν απλούστερο και ορθότερο να ισχύσει το σύστημα που ήδη ακολουθεί το Α.Σ.Ε.Π.

Άρθρο 29

Η Ο.Κ.Ε προτείνει την τροποποίηση του Άρθρου 29 ώστε για την επιλογή προϊσταμένων να ισχύουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις α) ή β) **και** γ) ή δ).

Σκόπιμο είναι όσοι επιλέγονται ως προϊστάμενοι Γενικής Δ/σης να έχουν προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης για λόγους τόσο τυπικούς όσο και ουσιαστικούς. Αυτή η προϋπόθεση δεν προβλέπεται για ορισμένες περιπτώσεις (κάτοχοι μεταπτυχιακού, διδακτορικού και απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ με 8 χρόνια στον Α βαθμό αλλά και απλώς οι έχοντες 10 χρόνια στον Α βαθμό). Ειδικά για τις Γενικές Διευθύνσεις, κρίνεται απαραίτητη η προηγούμενη άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης.

Αντίστοιχη είναι η παρατήρηση για τις προϋποθέσεις επιλογής σε θέση Διευθυντή.

Τα κριτήρια επιλογής περιλαμβάνουν μοριοδότηση προσόντων, εμπειρίας, αξιολόγησης και συνέντευξης με διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας ανάλογα με τη θέση ευθύνης. Τα τυπικά προσόντα έχουν συντελεστή μειούμενο από 40% για Τμηματάρχες σε 35% και 30% για Δ/ντές και Γενικούς Δ/ντές, ενώ η συνέντευξη έχει αυξανόμενο συντελεστή από 20% σε 25% και 30% αντιστοίχως. Ακόμη και στην περίπτωση του Γενικού Δ/ντή, η εμπειρία έχει χαμηλό συντελεστή (20%) (είναι ο ίδιος για όλες τις θέσεις ευθύνης), ενώ εξομοιώνονται με τα λοιπά κριτήρια μέσω της μοριοδότησης.

Ως προς την τελική μοριοδότηση, προτείνεται να αλλάξουν οι συντελεστές βαρύτητας μεταξύ συνέντευξης και προϋπηρεσίας.

Ειδικά για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Δ/σεων, το ΕΙΣΕΠ θα μπορούσε να έχει ευρύτερη σύνθεση. Ωστόσο, η ασάφεια του καθεστώτος του ΓΓ (ως

πολιτικού ή υπηρεσιακού) –και μάλλον πολιτικού με βάση όσα προβλέπονται στο νόμο, δημιουργεί ζήτημα συμμετοχής του στο ΕΙΣΕΠ και τα ΣΕΠ.

Τα κριτήρια του Μ.Ο. των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας ζετίας θα λειτουργήσει μελλοντικά. Εδώ υπάρχει η γενικότερη επιφύλαξη όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος αξιολόγησης.

Τέλος για τις θέσεις Γενικών Δ/ντών προβλέπεται η δυνατότητα να υποβάλουν υποψηφιότητα υπάλληλοι άλλου υπουργείου ή φορέα (άρθρο 86.2γ).

Δεδομένης και της μικρής έως ανύπαρκτης κινητικότητας στην ελληνική διοίκηση, η οποία κινητικότητα ούτως ή άλλως αφορά μόνο ορισμένες κοινές ειδικότητες, Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι, καλό θα ήταν να δίνεται δυνατότητα κινητικότητας από το ένα υπουργείο στο άλλο και για τις θέσεις Διευθυντών (άρθρο 86.3α).

Άρθρο 32

Η Ο.Κ.Ε. εκφράζει την αντίθεση της στη συγκεκριμένη διάταξη με την οποία επέρχεται ρήξη στο ισχύον σύστημα διάθεσης ή απόσπασης προσωπικού του Δημοσίου και για μια ακόμα φορά παντελώς ανατιολόγητα, γιατί προφανώς κανείς δεν μπορεί να δικαιολογήσει επαρκώς ποιες είναι οι επιτακτικές ανάγκες, που επιβάλλουν μια τέτοια υπηρεσιακή μεταβολή, κατά παρέκκλιση των οικείων διατάξεων και μάλιστα χωρίς γνώμη του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου ή υπηρεσιακού οργάνου.

Σημειώνεται ότι η πρόβλεψη της κατά παρέκκλιση απόσπασης ή διάθεσης καταλαμβάνει και το δόκιμο προσωπικό, ο τρόπος δε με τον οποίο εισάγεται στην παρούσα διάταξη υπονοεί προφανώς, ότι η εν λόγω απόσπαση ή διάθεση είναι χρονικά απεριόριστη, σε αντίθεση με τα εν γένει ισχύοντα.

Τέλος η Ο.Κ.Ε. διαφωνεί και με την πρόβλεψη ότι οι τακτικές αποδοχές των αποσπασμένων υπαλλήλων βαρύνουν το φορέα προέλευσης.

Άρθρο 35

Επισημαίνεται ότι δεν είναι λογικά αλλά ούτε νομικά δυνατή η αναδρομική σύσταση θέσεων. Επιπλέον τίθεται το ερώτημα από ποιά κονδύλια του προϋπολογισμού και με ποια διαδικασία, θα καλυφθούν οι αμοιβές του εν λόγω προσωπικού.

Άρθρο 36

Η διάταξη του άρθρου 36 του προτεινόμενου νομοσχεδίου, επιφέρει την τροποποίηση του άρθρου 155 του Υπαλληλικού Κώδικα, η οποία κρίνεται επιβεβλημένη ενόψει του γεγονότος, ότι μετά την τροποποίηση της ασφαλιστικής Νομοθεσίας με τον ν. 4336/2015 οι εν λόγω υπάλληλοι δεν πληρούν πλέον των προϋποθέσεων, για την λήψη πλήρους συντάξεως. Σημειώνεται, ότι στις 30/12/2015 εκδόθηκε πράξη νομοθετικού περιεχομένου, η οποία έδωσε δικαίωμα παραμονής σε μόνιμου υπαλλήλους με ασφαλιστικό φορέα το ΙΚΑ, σε υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και σε υπαλλήλους με διπλό ασφαλιστικό φορέα.

Προτείνεται η διατύπωση του άρθρου, όπως ακριβώς έχει διατυπωθεί και το αντίστοιχο άρθρο της πράξεως νομοθετικού περιεχομένου, η κύρωση της οποίας επίκειται στην Βουλή. Συγκεκριμένα: «Μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου καθώς και των ΟΤΑ απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία μόλις συμπληρώσουν το 62ο έτος της ηλικίας τους. Αν το προσωπικό αυτό κατά την συμπλήρωση του 62ου έτους της ηλικίας του δεν έχει συμπληρώσει 40 συνολικά έτη υπηρεσίας στο Δημόσιο, παρατείνεται η παραμονή του στην Υπηρεσία έως την συμπλήρωση της υπηρεσίας αυτής και όχι πέραν του 67ου έτους της ηλικίας. Τα ανωτέρω εφαρμόζονται και στους υπαλλήλους, που υπάγονται στις διατάξεις του Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007 Α 143). Κατά την πρώτη εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, οι υπάλληλοι των οποίων έχει λυθεί η υπαλληλική σχέση αυτοδίκαια εντός του τελευταίου τριμήνου του έτους 2015 και μέχρι την δημοσίευση του παρόντος, κατ' εφαρμογή του άρθρου 155 παρ.2 του Υπαλληλικού Κώδικα και 159 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, δύνανται να επανέλθουν στην υπηρεσία, εφόσον υποβάλλουν σχετική αίτηση έως και 31/12/2016, η οποία γίνεται αυτοδικαίως αποδεκτή».

Η διαφορετική διατύπωση μεταξύ του άρθρου 36 του προτεινόμενου νομοσχεδίου και της πράξεως νομοθετικού περιεχομένου, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί σε καμία περίπτωση, ιδιαιτέρως, όταν στην μια περίπτωση παρέχεται δικαίωμα αυτοδίκαιης παραμονής και στην άλλη περίπτωση, η παραμονή εξαρτάται από απόφαση του Υπουργού. Η διάταξη καθίσταται ακόμα πιο ανεπιεικής εάν λάβει κανείς υπόψη τις συνέπειες, που θα υποστούν στην σύνταξη τους οι υπάλληλοι, που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδοτήσεως με πλήρη σύνταξη.

Προτείνεται η επέκταση της διατάξεως και στην περίπτωση υπαλλήλων, που υπέβαλαν παραίτηση ενόψει της εφαρμογής της διατάξεως του άρθρου 155 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων και 159 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, για λόγους ισότητας, δεδομένου, ότι οι υπάλληλοι αυτοί τελούσαν σε πλάνη περί τα πράγματα, ήτοι δεν μπορούσαν να γνωρίζουν, ότι μεταγενεστέρως θα εχορηγείτο δικαίωμα παραμονής στην υπηρεσία.

Άρθρο 39

Η χρησιμότητα της απορρόφησης των επιτυχόντων διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, 17 έτη μετά την σχετική προκήρυξη, τίθεται εν αμφιβόλω.

Άρθρο 40

Η διάταξη αυτή κρίνεται εύλογη αφού εντάσσει μισθολογικά και βαθμολογικά τον χρόνο κατά τον οποίο υπάλληλοι του δημοσίου τελούσαν σε κατάσταση διαθεσιμότητας. Η λύση αυτή είναι σύμφωνη και με την νομολογία, η οποία έχει κρίνει, ότι οι διατάξεις του ν. 4093/2012 και 4172/2013 είναι αντίθετες προς το Σύνταγμα.

Άρθρο 42

Η κωδικοποίηση της νομοθεσίας, μέσω μιας ολοκληρωμένης Εθνικής Στρατηγικής για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της νομοθεσίας, αποτελεί πάγιο αίτημα των κοινωνικών και παραγωγικών δυνάμεων καθώς συνδέεται άμεσα με την επιτακτική ανάγκη καταπολέμησης της πολυνομίας και του διοικητικού βάρους πολιτών και επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό η πρόβλεψη για εκπόνηση Εθνικής Στρατηγικής και Εθνικού Συμβουλίου επιφορτισμένου με την ευθύνη σχεδιασμού και παρακολούθησης υλοποίησής αυτής αποτελεί μια θετική εξέλιξη. Εντούτοις η σύνθεση του Εθνικού Συμβουλίου είναι περιοριστική και αποκλείει τόσο εκπροσώπους βασικών παραγωγικών υπουργείων όσο και εκπροσώπους φορέων με έμμεση εμπλοκή στην εφαρμογή της νομοθεσίας και άρα στην προτεραιοποίηση και το περιεχόμενο της εθνικής στρατηγικής που θα καταρτιστεί. Η πρόβλεψη για συμμετοχή εμπειρογνομόνων ή αρμόδιων στελεχών υπηρεσιών χωρίς δικαίωμα ψήφου στις συνεδριάσεις του συμβουλίου δε διασφαλίζει την αναγκαία εμπλοκή των άμεσα εμπλεκόμενων φορέων και συγκεκριμένα των παραγωγικών δυνάμεων της οικονομίας, σε μια περίοδο όπου η κωδικοποίηση και απλοποίηση της νομοθεσίας

έχει αναγνωρισθεί ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Άρθρο 43

Η διάταξη αυτή επεκτείνει την δυνατότητα παραμονής δικαστικών υπαλλήλων στην υπηρεσία τους παρά την συμπλήρωση 35ετίας και του ορίου ηλικίας. Άξια μνείας είναι η πρόβλεψη, ότι οι αιτήσεις του προσωπικού αυτού κρίνονται από το Υπηρεσιακό συμβούλιο και όχι από τον Υπουργό, όπως προβλέφθηκε στο όμοιο άρθρο 36 για τους υπόλοιπους δημοσίους υπαλλήλους.

Άρθρο 44

Η χρηματοδότηση εκ μέρους του Υπουργείου προγράμματος σπουδών στο ΕΑΠ για δημοσίους υπαλλήλους είναι σημαντικό βήμα, καθώς κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει την αξία της διαρκούς επιμόρφωσης.

Ωστόσο η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι πρόκειται για διάταξη που θα προκαλέσει μεγάλη επιβάρυνση στη μισθοδοσία του δημόσιου τομέα, με αμφίβολο αποτέλεσμα στην ποιότητα της δημόσιας διοίκησης. Η αξία της διαρκούς επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα είναι αδιαμφισβήτητη, ωστόσο η χρηματοδότηση θα έπρεπε πρωτίστως να καταλαμβάνει μεταπτυχιακά προγράμματα εξειδίκευσης του προσωπικού στοχευμένα σε συγκεκριμένες ανάγκες των υπηρεσιών. Σε ό,τι αφορά τους υπαλλήλους ΔΕ, η πραγματική ανάγκη είναι η εξοικείωση τους με τα ζητήματα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και όχι η απόκτηση ενός πτυχίου με μισθολογική μόνο στόχευση.

Άρθρο 54

Με την εν λόγω διάταξη εισάγεται για μια ακόμα φορά εκ του νόμου παράταση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθαρά "φωτογραφικού" χαρακτήρα.