

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
(ΠΟΓΕΔΥ)**

ΓΕΩΠΟΝΟΙ – ΔΑΣΟΛΟΓΟΙ – ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΙ – ΙΧΘΥΟΛΟΓΟΙ - ΓΕΩΛΟΓΟΙ
Αχαρνών 2 Αθήνα Τ.Κ. 10176 Τηλ.:210-5234189, 210-2124041 FAX: 210-5232240
e-mail:ax2u128@minagric.gr

Αθήνα 27-8-2026

Αρ. πρωτ.: 1754

ΠΡΟΣ : ΠΙΝΑΚΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ

ΚΟΙΝ : Ιστότοπο διαβούλευσης Σχεδίου
Νόμου
(https://opengov.gr/types/deliberations/ana-morfosi-tis-vathmologikis-diarthrosis-toy-systimatos-vathmologikon-proagogon-kai-toy-systimatos/?show_intro=1)

ΘΕΜΑ : «Παρατηρήσεις και προτάσεις ΠΟΓΕΔΥ επί του Σχεδίου Νόμου για την Αναμόρφωση του Συστήματος Επιλογής Προϊσταμένων και του Βαθμολογίου των Δημοσίων Υπαλλήλων »

Κύριοι Υπουργοί

Κύριε Γενικό Γραμματέα

Κύριε Πρόεδρε και μέλη της μέλη της Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης,
Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης

Αγαπητοί Συνάδελφοι

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Γεωτεχνικών Δημοσίων Υπαλλήλων (ΠΟΓΕΔΥ) αναγνωρίζει την ανάγκη εκσυγχρονισμού του συστήματος επιλογής προϊσταμένων και τη διαχρονική απαίτηση για ενίσχυση της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας στη δημόσια διοίκηση.

Η επιλογή των πλέον κατάλληλων στελεχών για θέσεις ευθύνης αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για μια αποτελεσματική δημόσια διοίκηση, ικανή να ανταποκριθεί στις αυξημένες απαιτήσεις της εποχής.

Ωστόσο, η ομοσπονδία μας διαπιστώνει ότι το προτεινόμενο σχέδιο νόμου, παρά τις θετικές του στοχεύσεις, εμφανίζει σοβαρές αδυναμίες ως προς τον τρόπο αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων, οι οποίες ενδέχεται να οδηγήσουν σε αποτελέσματα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα.

1. Η υπέρμετρη βαρύτητα της γραπτής εξέτασης

Το πλέον προβληματικό στοιχείο του προτεινόμενου συστήματος είναι η εξαιρετικά υψηλή βαρύτητα που αποδίδεται στη γραπτή εξέταση του ΑΣΕΠ.

Με ποσοστό που προσεγγίζει ή υπερβαίνει το ήμισυ της συνολικής βαθμολογίας, η επιτυχία σε μία μεμονωμένη εξέταση καθίσταται ουσιαστικά ο καθοριστικός παράγοντας για την επιλογή προΐσταμένων.

Η προσέγγιση αυτή μετατοπίζει το κέντρο βάρους:

- από την αποδεδειγμένη διοικητική επάρκεια,
- από τη συσσωρευμένη επαγγελματική εμπειρία,
- από τη γνώση του αντικειμένου,
- από την άσκηση ηγετικών καθηκόντων,
- από τις πραγματικές διοικητικές δεξιότητες,

προς την ικανότητα επιτυχούς συμμετοχής σε μια διαγωνιστική διαδικασία.

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, όμως, και ιδιαίτερα η ηγεσία οργανωτικών μονάδων, δεν ταυτίζεται με τη δυνατότητα επιτυχούς απάντησης σε εξεταστικά ερωτήματα.

2. Δημιουργία νέας «παραπαιδείας προΐσταμένων»

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί στην ΠΟΓΕΔΥ το γεγονός ότι, πριν ακόμη ολοκληρωθεί η δημόσια διαβούλευση και πριν το σχέδιο νόμου ψηφιστεί από τη Βουλή, έχει ήδη αναπτυχθεί εκτεταμένη εμπορική δραστηριότητα προετοιμασίας υποψηφίων.

Το διαδίκτυο έχει κατακλυστεί από:

- διαφημίσεις φροντιστηρίων,
- σεμινάρια προετοιμασίας,
- προγράμματα coaching,
- εμπορικά πακέτα επιτυχίας στις εξετάσεις,
- ισχυρισμούς περί κατοχής της επικείμενης ύλης.

Το φαινόμενο αυτό γεννά εύλογα ερωτήματα:

Πώς είναι δυνατόν να διαφημίζεται ήδη συγκεκριμένη εξεταστική ύλη όταν δεν έχει ακόμη οριστικοποιηθεί το θεσμικό πλαίσιο;

Πώς είναι δυνατόν να εμφανίζονται ιδιωτικοί φορείς ως ειδικοί σε μια διαδικασία που δεν έχει ακόμη τεθεί σε εφαρμογή;

Πώς διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση όλων των δημοσίων υπαλλήλων;

Η εξέλιξη αυτή αποκαλύπτει τον σοβαρό κίνδυνο δημιουργίας ενός νέου παραεκπαιδευτικού μηχανισμού, αντίστοιχου με εκείνον που αναπτύσσεται παραδοσιακά γύρω από εξεταστικά συστήματα υψηλής διακύβευσης.

3. Από την αξιοκρατία στην εξετασιοκρατία

Η επιδίωξη της αξιοκρατίας είναι απολύτως θεμιτή.

Όμως η αξιοκρατία δεν ταυτίζεται με την εξετασιοκρατία.

Ένας σύγχρονος προϊστάμενος οφείλει να διαθέτει:

- ικανότητα λήψης αποφάσεων,
- διοικητική κρίση,
- διαχείριση κρίσεων,
- ηγεσία ομάδων,
- αποτελεσματική επικοινωνία,
- γνώση του θεσμικού πλαισίου,
- γνώση του επιχειρησιακού αντικειμένου της υπηρεσίας.

Οι δεξιότητες αυτές δεν αποτυπώνονται επαρκώς μέσα από μια γραπτή εξέταση πολλαπλών επιλογών, όσο καλά σχεδιασμένη και αν είναι.

Το σχέδιο νόμου φαίνεται να συγχέει την αξιολόγηση γνώσεων με την αξιολόγηση διοικητικής επάρκειας.

4. Υποτίμηση της πραγματικής υπηρεσιακής εμπειρίας

Στη δημόσια διοίκηση υπάρχουν στελέχη με:

- δεκαετίες υπηρεσιακής εμπειρίας,
- επιτυχημένη άσκηση καθηκόντων ευθύνης,
- σημαντικό επιστημονικό έργο,
- συμμετοχή σε σύνθετα έργα και προγράμματα,
- αποδεδειγμένη αποτελεσματικότητα.

Το προτεινόμενο σύστημα εμφανίζεται να υποβαθμίζει αυτή τη διαδρομή υπέρ μιας στιγμιαίας εξεταστικής επίδοσης.

Η διοίκηση ενός Τμήματος, μιας Διεύθυνσης ή μιας Γενικής Διεύθυνσης δεν είναι ακαδημαϊκή άσκηση.

Είναι σύνθετη λειτουργία η οποία απαιτεί εμπειρία, ωριμότητα και αποδεδειγμένη ικανότητα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

5. Ειδικές επιπτώσεις στις γεωτεχνικές υπηρεσίες

Για τους γεωτεχνικούς του Δημοσίου οι κίνδυνοι είναι ακόμη μεγαλύτεροι.

Σε αντικείμενα όπως:

- η φυτοπροστασία,
- η κτηνιατρική,
- η ασφάλεια τροφίμων,
- η αλιεία,
- η αγροτική ανάπτυξη,
- η δασοπονία
- η διαχείριση Δασών και Δασικού περιβάλλοντος
- η διαχείριση φυσικών πόρων,

η διοικητική αποτελεσματικότητα συνδέεται άρρηκτα με την εξειδικευμένη επιστημονική γνώση και την πολυετή εμπειρία πεδίου.

Δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπίζονται οι συγκεκριμένες απαιτήσεις ως ισοδύναμες με μια γενική και οριζόντια γραπτή δοκιμασία.

Προτάσεις της ΠΟΓΕΔΥ.

Η Ομοσπονδία μας προτείνει:

- Η γραπτή εξέταση να λειτουργεί ως προκριματικό στάδιο πιστοποίησης επάρκειας και όχι ως ο κυρίαρχος παράγοντας τελικής επιλογής.
- Η βαρύτητα της γραπτής εξέτασης να μειωθεί σημαντικά και να μην υπερβαίνει το 20%-25% της συνολικής βαθμολογίας.
- Να αυξηθεί η βαρύτητα:
 - ✓ της υπηρεσιακής εμπειρίας,
 - ✓ της άσκησης καθηκόντων ευθύνης,
 - ✓ των αξιολογήσεων,
 - ✓ **Επαρκής αποτύπωση της επιστημονικής και επαγγελματικής εξειδίκευσης μέσω των περιγραμμάτων θέσεων και σαφής αναγνώριση των εκπαιδευτικών κατηγοριών.** Η ΠΟΓΕΔΥ θεωρεί ότι το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων οφείλει να αποτυπώνει με σαφήνεια τόσο τις απαιτήσεις των θέσεων ευθύνης όσο και τις διακριτές επιστημονικές και επαγγελματικές προϋποθέσεις που αυτές συνεπάγονται. Ιδιαίτερα στις γεωτεχνικές υπηρεσίες του Δημοσίου, **οι θέσεις ευθύνης όλων των διοικητικών επιπέδων, από τον Προϊστάμενο Τμήματος έως και τον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης, θα πρέπει να καταλαμβάνονται από γεωτεχνικούς επιστήμονες**, καθώς η άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων προϋποθέτει εξειδικευμένη επιστημονική γνώση και επαγγελματική επάρκεια άμεσα συνδεδεμένες με το αντικείμενο των υπηρεσιών αυτών. Παράλληλα, η Ομοσπονδία εκφράζει τον προβληματισμό της για το γεγονός ότι το προτεινόμενο βαθμολόγιο οδηγεί, στην πράξη, σε σημαντική εξομοίωση των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) ως προς τις δυνατότητες υπηρεσιακής και διοικητικής εξέλιξης. Αν και οι δύο κατηγορίες εντάσσονται πλέον στην ανώτατη εκπαίδευση, εξακολουθούν να υφίστανται ουσιώδεις διαφοροποιήσεις ως προς το εύρος, το βάθος, τον επιστημονικό προσανατολισμό και το περιεχόμενο των σπουδών τους. Οι απόφοιτοι ΤΕ διαθέτουν σημαντική τεχνολογική και εφαρμοσμένη κατάρτιση, ενώ οι απόφοιτοι ΠΕ διαθέτουν ευρύτερο επιστημονικό υπόβαθρο και εκπαίδευση που συνδέεται περισσότερο με την επιστημονική τεκμηρίωση, τον στρατηγικό σχεδιασμό, την παραγωγή

γνώσης και την άσκηση επιτελικών καθηκόντων. Η ΠΟΓΕΔΥ υποστηρίζει ότι οι διαφοροποιήσεις αυτές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με αντικειμενικό και αξιοκρατικό τρόπο κατά τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, χωρίς να παραγνωρίζονται τα ουσιαστικά προσόντα, η εμπειρία και η υπηρεσιακή διαδρομή κάθε υποψηφίου. Για τον λόγο αυτό προτείνεται η εφαρμογή συντελεστή στάθμισης της εκπαιδευτικής κατηγορίας στην τελική βαθμολογία επιλογής, ο οποίος θα ορίζεται σε **1,00 για την κατηγορία ΠΕ** και **0,80 για την κατηγορία ΤΕ**, ιδίως στις γεωτεχνικές υπηρεσίες, όπου η εξειδικευμένη επιστημονική γνώση συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματική άσκηση διοικητικών, επιτελικών και αναπτυξιακών αρμοδιοτήτων.

- Να προβλεφθούν σύγχρονες μέθοδοι αξιολόγησης ηγετικών δεξιοτήτων (assessmentcenters, μελέτες περίπτωσης, δομημένες συνεντεύξεις, προσομοιώσεις διοικητικών καταστάσεων).

- Να ληφθούν **μέτρα αποτροπής ανάπτυξης μηχανισμών παραπαιδείας και εμπορευματοποίησης της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων.**

- **Τέλος, για την διασφάλιση της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της διοικητικής αποτελεσματικότητας, προτείνουμε την τροποποίηση του άρθρου 18 του σχεδίου νόμου ως εξής:**

1. **Θεσμοθέτηση της υποχρέωσης** του κάθε υποψηφίου να δηλώνει ρητά στην αίτησή του τις συγκεκριμένες θέσεις ευθύνης (οργανικές μονάδες) που επιθυμεί να προΐσταται, κατά σειρά προτίμησης (έως έναν ορισμένο ανώτατο αριθμό επιλογών).

2. **Η τοποθέτηση στις θέσεις ευθύνης** από το οικείο όργανο διοίκησης (Υπουργό, Περιφερειάρχη, Δήμαρχο) **να είναι απολύτως δεσμευτική** βάσει της τελικής συνολικής βαθμολογίας/κατάταξης του υποψηφίου στον αξιολογικό πίνακα, και της σειράς προτίμησης που έχει δηλώσει ο ίδιος ο υπάλληλος.

3. **Να διαγραφεί κάθε διατύπωση** που παρέχει τη δυνατότητα στο μονοπρόσωπο όργανο διοίκησης να επιλέγει υποκειμενικά μεταξύ των επικρατέστερων υποψηφίων χωρίς τη δέσμευση της σειράς κατάταξης και της δήλωσης προτίμησης.

Καταληκτικά η ΠΟΓΕΔΥ θεωρεί ότι **η επιλογή προϊσταμένων πρέπει να υπηρετεί την αξιοκρατία και όχι την εξετασιοκρατία.** Ο προϊστάμενος μιας δημόσιας υπηρεσίας δεν πρέπει να αναδεικνύεται ως ο καλύτερος εξεταζόμενος, αλλά ως ο καταλληλότερος διοικητικός και επιστημονικός ηγέτης.

Το ζητούμενο για τη δημόσια διοίκηση δεν είναι η δημιουργία μιας νέας αγοράς φροντιστηρίων και σεμιναρίων προετοιμασίας, αλλά η ανάδειξη στελεχών με

πραγματικές γνώσεις, αποδεδειγμένη εμπειρία, επιστημονική επάρκεια και ικανότητα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος.

Για το Δ.Σ.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Ν. ΚΑΚΑΒΑΣ

ΣΠ. ΚΑΤΣΙΠΟΔΑΣ



ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΝΟΜΗΣ

- 1) Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεόδωρο Λιβάνιο
- 2) Υπουργό Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων κ. Μαργαρίτη Σχοινά
- 3) Γενικό Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης κ. Ιωάννη Φουστανάκη
- 4) Πρόεδρο και μέλη της Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης,
- 5) ΑΔΕΔΥ
- 6) Πρωτοβάθμια Σωματεία - Μέλη μας