

Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 1514
Ημερομ. Κατάθεσης: 3/4/2024



Βασίλειος (Λάκης) Νικολάου Βασιλειάδης

Βουλευτής Πέλλης
Νέα Δημοκρατία

26 Μαρτίου 2024

Προς: Το Τμήμα Αναφορών της Βουλής των Ελλήνων

ΑΝΑΦΟΡΑ

Προς: την Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης

Θέμα: Αίτημα των Εκπαιδευτικών των Σχολών ΔΥΠΑ

Καταθέτω ως αναφορά προς την αρμόδια Υπουργό το συνημμένο έγγραφο του Συντονιστικού Αναπληρωτών & Ωρομίσθιων Εκπαιδευτικών ΔΥΠΑ Θεσ/νίκης, σχετικά μια σειρά αιτημάτων που αφορούν τον κλάδο τους σχετικά με τους διορισμούς και τις προσλήψεις και παρακαλώ για τη δική σας απάντηση σύμφωνα με το Α.125 του Κανονισμού της Βουλής.

Ο αναφέρων Βουλευτής

Βασίλειος Βασιλειάδης

Προς Βουλευτή Πέλλας κ. Λάκη Βασιλειάδη

Οι προσλήψεις των εκπαιδευτικών των ΕΠΑΣ ΔΥΠΑ για το σχολικό έτος 2023-2024 γίνανε σύμφωνα με τα κριτήρια πρόσληψης των (ΦΕΚ 3552/3-8-2021 & ΦΕΚ 2703/2/7/2020) των πρώην Υπουργών Εργασίας κ. Βρούτση και κ. Χατζηδάκη.

Τον Δεκέμβριο του 2023 ψηφίστηκε ο νόμος 5078/2023 στον οποίο υπάρχουν σημαντικές αλλαγές στα κριτήρια πρόσληψης και διορισμών των υποψηφίων εκπαιδευτικών. Η εφαρμογή του νομοσχεδίου θα έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δ.ΥΠ.Α για πάνω από 2 δεκαετίες, με σημαντική προσφορά στη Μαθητεία (εύρεση εργοδοτών, έλεγχοι Μαθητείας, Σίτιση – Στέγαση, διοικητικό έργο κλπ) να κινδυνεύουν να μείνουν εκτός εργασίας.

Παρά τις επισημάνσεις των αδυναμιών στα άρθρα του νόμου από του εκπαιδευτικούς στον πρώην Υπουργό Εργασίας, κύριο Άδωνη Γεωργιάδη αλλά και στον Διοικητή της ΔΥΠΑ κύριο Σπυρίδωνα Πρωτοψάλτη, οι αλλαγές που γίνανε δεν ήταν ουσιαστικές. Διευκρινίζουμε ότι τα νέα κριτήρια διορισμών και δημιουργίας Μητρώου προσλήψεων Αναπληρωτών και Ωρομισθίων, τα οποία περιέχουν Τεστ Δεξιοτήτων, Συνεντεύξεις, Ψυχομετρικά τεστ, δεν καθιστούν προσόντα διορισμού για εκπαιδευτικούς οι οποίοι υπηρετούν στον Οργανισμό για 10 – 15 και έως 26 χρόνια. Αντίθετα προσβάλουν όπως έχουμε άλλωστε τονίσει τον ίδιο τον Υπουργό, τη Διοίκηση της ΔΥΠΑ, τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς αλλά και τους μαθητές μας, διότι μέχρι πρότινος όλοι οι παραπάνω μας έκριναν άξιους να διδάσκουμε στα σχολεία με τα κριτήρια που έθεσαν οι ίδιοι. Προσόντα διορισμών και προσλήψεων καθίστανται τα ακαδημαϊκά προσόντα αλλά και η προσφερόμενη διδακτική εμπειρία στις επαγγελματικές σχολές της ΔΥΠΑ η οποία μειώθηκε για ανεξήγητο λόγο στα 10 διδακτικά έτη όταν υπάρχουν εκπαιδευτικοί με έως 26 χρόνια προϋπηρεσίας.

Για το λόγο αυτό σας επισυνάπτουμε σχετική γνωμοδοτική εισήγηση και σας ΖΗΤΟΥΜΕ θερμά το πάγωμα του Ν.5078/2023 για τα επόμενα 3 χρόνια με σκοπό τη βελτίωση των άρθρων που περιλαμβάνουν τα νέα κριτήρια και τη **συνέχιση των διορισμών και προσλήψεων από τους ήδη υπάρχοντες πίνακες με τους οποίους αξιολογηθήκαμε γι' αυτό το σχολικό έτος αλλά και τα προηγούμενα χρόνια.**

Συμπληρωματικά θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε για ακόμη 2 σημαντικά θέματα:

Πρώτον, ότι εκκρεμεί από τη Διοίκηση της ΔΥΠΑ η οριστική απόφαση και έκδοση ΦΕΚ για 35 περίπου εκπαιδευτικούς οι οποίοι θα πρέπει να προσληφθούν με συμβάσεις Αορίστου Χρόνου μετά και την Πρωτόδικη θετική απόφαση των δικαστηρίων της ΕΛΛΑΔΑΣ. Εκπαιδευτικοί οι οποίοι υπηρετούν στις σχολές ΔΥΠΑ από το 1997 και έως σήμερα

Δεύτερον, ότι υπάρχουν θετικές αποφάσεις δικαστηρίων για την **καταβολή δεδουλευμένων** σε εκπαιδευτικούς από την περίοδο 2016???? Παρακαλούμε να τηρηθούν οι Πρωτόδικες αποφάσεις των δικαστηρίων της ΕΛΛΑΔΑΣ και να καταβληθούν τα δεδουλευμένα στους εκπαιδευτικούς

Συντονιστικό Αναπληρωτών ΚΑΙ Ωρομισθίων Εκπαιδευτικών
ΔΥΠΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΓΝΩΜΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το νέο σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας
Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) και το Σύνταγμα

I. Ιστορικό

Με τα άρθρα 157 έως 170 του ν.5078/2023 (ΦΕΚ Α' 211/20.12.2023), με τίτλο «Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις», θεσπίστηκε νέο σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).

II. Ερωτήματα

Από συμβασιούχους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α., με πολυετή θητεία στις Επαγγελματικές Σχολές της Υπηρεσίας (τ. Ο.Α.Ε.Δ.), μας τέθηκε το ερώτημα κατά πόσο οι ανωτέρω διατάξεις του ν.5078/2023, διά του οποίου προβλέφθηκε το νέο σύστημα διορισμών και προσλήψεων στην Υπηρεσία, συνάδουν προς το Σύνταγμα, καθώς επίσης και το ερώτημα, εάν θα ήταν σύμφωνη με το Σύνταγμα η πρόβλεψη μιας μεταβατικής περιόδου διορισμού και προσλήψεων με βάση τους ήδη υπάρχοντες οριστικούς πίνακες που καταρτίστηκαν δυνάμει της Υπουργικής Απόφασης υπ' αριθμ. 57531/2021 (ΦΕΚ Β' 3552/03.08.2021).

III. Κρίσιμες διατάξεις

Το άρθρο 162 παρ.1 στοιχείο δ' του ν.5078/2023 ορίζει: «1. Κάθε υποψήφιος, εφόσον κατέχει τα γενικά και απαιτούμενα προσόντα διορισμού/συμμετοχής, κατατάσσεται σε πίνακες κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας ανά κλάδο/ειδικότητα, όπως αυτή προκύπτει από την αθροιστική βαθμολόγηση των προσόντων και των κριτηρίων του άρθρου 160, ως ακολούθως: ... δ) Εμπειρία, η οποία αφορά τους κλάδους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και μοριοδοτείται ως εξής: δα) Διδακτική εμπειρία, η οποία υπολογίζεται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες. Στην περίπτωση που οι προκηρυσσόμενες θέσεις αφορούν στην κάλυψη θέσεων στις Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας) ή τις Πειραματικές

Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (Π.ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας) της Δ.ΥΠ.Α., και εφόσον η διδακτική εμπειρία έχει αποκτηθεί σε φορείς που εφαρμόζουν το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης, σύμφωνα με την περ. δ' της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4763/2020 (Α' 254), ο υπολογισμός των μονάδων προσαυξάνεται κατά πέντε (5) μονάδες, οπότε και υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες. Στην περίπτωση που οι προκηρυσσόμενες θέσεις αφορούν στην κάλυψη θέσεων στις εκπαιδευτικές μονάδες για την κατάρτιση Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ) της Δ.ΥΠ.Α., και εφόσον η προϋπηρεσία έχει αποκτηθεί στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση ειδικής αγωγής, στην τυπική ή άτυπη εκπαίδευση ή κατάρτιση σε φορείς του δημοσίου τομέα του εσωτερικού ή του εξωτερικού, ο υπολογισμός των μονάδων προσαυξάνεται κατά πέντε (5) μονάδες, οπότε και υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες. δβ) Εργασιακή εμπειρία, η οποία υπολογίζεται με δεκατρείς (13) μονάδες ανά μήνα πραγματικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι (120) μήνες».

Ακόμη στο άρθρο 162 παρ.1 στοιχείο αια' του ίδιου νόμου προβλέπεται, ότι: «1. Κάθε υποψήφιος, εφόσον κατέχει τα γενικά και απαιτούμενα προσόντα διορισμού/συμμετοχής, κατατάσσεται σε πίνακες κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας ανά κλάδο/ειδικότητα, όπως αυτή προκύπτει από την αθροιστική βαθμολόγηση των προσόντων και των κριτηρίων του άρθρου 160, ως ακολούθως: ... αια) Πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια, η οποία υπολογίζεται με διακόσιες (200) μονάδες».

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 164 του ίδιου νόμου: «1. Οι υποψήφιοι, των οποίων οι αιτήσεις έγιναν δεκτές σύμφωνα με τους αρχικούς προσωρινούς πίνακες κατάταξης του άρθρου 163, καλούνται σε ατομική δομημένη συνέντευξη από μία (1) ή περισσότερες τριμελείς Επιτροπές, οι οποίες συγκροτούνται με απόφαση του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. και αποτελούνται από έναν (1) Πρόεδρο, μέλος του Α.Σ.Ε.Π. και υποδεικνύεται από το Α.Σ.Ε.Π. και δύο (2) μέλη από το προσωπικό της Δ.ΥΠ.Α., με τους αναπληρωτές τους, που διαθέτουν την απαιτούμενη γνώση και εμπειρία. Η λειτουργία των Επιτροπών διέπεται από τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α' 45). Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι να διαπιστωθεί η καταλληλότητα του κάθε υποψηφίου για τα καθήκοντα της προκηρυσσόμενης θέσης, καθώς και η επικοινωνιακή τους ικανότητα. 2. Η Επιτροπή καλεί σε συνέντευξη μόνο εκείνους τους υποψηφίους, που, σύμφωνα με τα δηλούμενα στην αίτησή τους στοιχεία, προηγούνται στη σειρά στον πίνακα κατάταξης

και σε αριθμό τουλάχιστον διπλάσιο από τον αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων. 3. Η δομημένη συνέντευξη περιλαμβάνει δύο (2) θεματικές ενότητες ως εξής: α) Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και της προκηρυσσόμενης θέσης σε συνάρτηση με το γνωστικό αντικείμενο, την εμπειρία και τα λοιπά προσόντα του υποψηφίου. β) Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ή διδακτικού ενδιαφέροντος που έχει, ιδίως, ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ή εκπαιδευτικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να διδάσκει, να μεταδίδει γνώσεις, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις. 4. Για τη μοριοδότηση λαμβάνονται, επίσης, υπόψη η προσωπικότητα του υποψηφίου, η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία του, οι επικοινωνιακές του δεξιότητες, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, καθώς και τα χαρακτηριστικά ηγεσίας, ιδίως, υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων ατόμων και η δημιουργικότητά του. 5. Κάθε σκέλος της συνέντευξης μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο με εκατό (100) μονάδες. Το σύνολο των μονάδων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από κάθε μέλος δεν μπορεί να υπερβαίνει τις διακόσιες (200) μονάδες. Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από τον μέσο όρο των βαθμών των μελών της Επιτροπής. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό της Επιτροπής, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, και η μοριοδότηση για τον εκάστοτε υποψήφιο αιτιολογείται συνοπτικά από κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της συνέντευξης. 6. Στην περίπτωση που οι υποψήφιοι που καλούνται σε συνέντευξη είναι άτομα με αναπηρία, αυτή διενεργείται από την Επιτροπή της παρ. 1, με πρόβλεψη της αναγκαίας βοήθειας, ενδεικτικά διερμηνέων νοηματικής, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για τη διεξαγωγή της διαδικασίας. 7. Από το διδακτικό έτος 2025 - 2026, η Δ.ΥΠ.Α. δύναται, κατόπιν αιτήματός της και έγκρισης του Α.Σ.Ε.Π., να διεξάγει, παράλληλα με τη δομημένη συνέντευξη του παρόντος, πρακτικές δοκιμασίες οι οποίες περιλαμβάνουν, ιδίως, ψυχομετρικά τεστ, τα οποία στοχεύουν στη διακρίβωση της καταλληλότητας και της προσωπικότητας του εκάστοτε υποψηφίου και τα οποία αξιολογούνται ως επιτυχή ή μη επιτυχή. Αν ο υποψήφιος αποτύχει στην πρακτική δοκιμασία, διαγράφεται από τους πίνακες κατάταξης για τις συγκεκριμένες θέσεις».

IV. Απάντηση

1.α. Η γενική αρχή της ισότητας και η ισότητα των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο

Στο άρθρο 4 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνεται η γενική αρχή της ισότητας: «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Όπως γίνεται παγίως δεκτό, τόσο στη νομολογία, όσο και στη θεωρία, η γενική αρχή της ισότητας ως κανόνας δικαίου δεν εξαντλείται μόνο στην ισότητα των πολιτών κατά την εφαρμογή του νόμου από τη διοίκηση και τις δικαστικές αρχές, αλλά δεσμεύει σαφώς και τον ίδιο το νομοθέτη, με την έννοια της ισότητας του νόμου απέναντι στους πολίτες (αυτό έγινε δεκτό από την Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας (εφεξής ΣτΕ) ήδη με την υπ' αριθμ. 2175/1947 απόφαση).

Αυτό που εξ αρχής πρέπει να επισημανθεί αναφορικά με το περιεχόμενο της γενικής αρχής της ισότητας, είναι ότι δεν πρόκειται για τυπική ή αριθμητική ισότητα με τη λογική της ταυτόσημης αντιμετώπισης ανόμοιων καταστάσεων, αλλά πρόκειται για ουσιαστική – αναλογική ισότητα, με την έννοια της όμοιας μεταχείρισης των όμοιων περιπτώσεων και ανόμοιας των ανόμοιων (βλ. Χρυσόγονος, Κ. (2017). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. Θεσσαλονίκη: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 157-158 και από τη νομολογία εντελώς ενδεικτικά την υπ' αριθμ. 1997/2015 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ και την υπ' αριθμ. 2/2016 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου (εφεξής ΑΠ)).

Βέβαια, η γενική αρχή της ισότητας με την ουσιαστική – αναλογική της μορφή, δεν αποκλείει τη θέσπιση ρυθμίσεων ευνοϊκότερων για ορισμένες κατηγορίες πολιτών, όταν αυτό επιβάλλεται από αποχρώντες λόγους προστασίας των συμφερόντων τους, κάτι το οποίο, μάλιστα, δεν αποτελεί απλώς δικαίωμα του νομοθέτη, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις και υποχρέωσή του, λαμβάνοντας υπόψη αφενός τις ιδιομορφίες της εκάστοτε ρυθμιζέας κατάστασης και αφετέρου τόσο τις λοιπές συνταγματικές διατάξεις, όσο και το δημόσιο συμφέρον, ως κριτήρια και υπόβαθρα για τη θέσπιση μιας τέτοιας ρύθμισης. Αυτά ακριβώς γίνονται παγίως δεκτά και στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (βλ. ενδεικτικά Ολομέλεια ΣτΕ 3299/2014, ΣτΕ 1481/2002) και του Αρείου Πάγου (επίσης εντελώς ενδεικτικά η υπ' αριθμ. 3/2013 απόφαση της Ολομέλειας ΑΠ, και η πρόσφατη υπ' αριθμ. 474/2022 απόφαση του ΑΠ).

Περαιτέρω, στη γενική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ.1 και 4 του Συντάγματος, σε συνδυασμό με την ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και συμμετοχής στη ζωή της χώρας του άρθρου 5 παρ.1 του Συντάγματος, βρίσκεται έρεισμα

μια ειδικότερη πτυχή της ισότητας, ήτοι η ισότητα των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, άλλως αρχή της σταδιοδρομίας του καθενός κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας (βλ. Χρυσόγονος, Κ. (2017). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. Θεσσαλονίκη: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 207).

Η ισότητα των ευκαιριών στην πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις συνεπάγεται, ότι ο νομοθέτης δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να λαμβάνει υπόψη του ως κριτήρια για την κατάληψη των δημοσίων θέσεων στοιχεία που είναι άσχετα με την ικανότητα των υποψηφίων (Ολομέλεια ΣτΕ 3317/2014). Αντιθέτως, είναι υποχρεωμένος να θεσπίζει κριτήρια αντικειμενικά, τα οποία βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τις ικανότητες και τις γνώσεις των υποψηφίων (Ολομέλεια ΣτΕ 192/2022). Εξ άλλου, ο ίδιος ο συντακτικός νομοθέτης έχει κατοχυρώσει στο άρθρο 103 παρ.7 του Συντάγματος συγκεκριμένους και μοναδικούς τρόπους πρόσληψης στο Δημόσιο, μεταξύ των οποίων και η επιλογή με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, κανόνας που πρέπει να θεωρηθεί, ότι ισχύει ανάλογα και για την πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου κατά την παράγραφο 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος (βλ. Χρυσόγονος, Κ. (2017). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. Θεσσαλονίκη: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 208).

1.β. Οι αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας

Σε άμεση συνάρτηση με τη γενική αρχή της ισότητας και την αρχή της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, βρίσκονται οι -συνταγματικής περιωπής- αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας.

Ειπώθηκε ανωτέρω, ότι από το συνδυασμό των άρθρων 4 παρ.1 και 4, και 5 παρ.1 του Συντάγματος απορρέει ως ειδικότερη μορφή ισότητας, η ισότητα στην πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις. Είναι προφανές, ότι είναι πρακτικά αδύνατη η επίτευξη της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, χωρίς την παράλληλη κατοχύρωση και εφαρμογή της αρχής της αξιοκρατίας. Αυτό είναι κάτι που γίνεται παγίως δεκτό στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, το οποίο μάλιστα έχει αναγάγει την αρχή της αξιοκρατίας σε αρχή συνταγματικής περιωπής, καθώς τη θεμελιώνει απευθείας στο άρθρο 5 παρ.1 του Συντάγματος, ενώ ως προς το περιεχόμενό της, το ανώτατο δικαστήριο παγίως κάνει δεκτό, ότι αυτή υπαγορεύει, όπως η πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις και αξιώματα γίνεται με κριτήρια που συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων για την

κατάληψή τους (βλ. ενδεικτικά τις αποφάσεις της Ολομέλειας ΣτΕ 192/2022, 2620/2021, 711/2017, 2396/2004).

Στο σημείο αυτό, πρέπει να τονιστεί ιδιαιτέρως, ότι οι αρχές της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο και της αξιοκρατίας θα ήταν άνευ αντικειμένου και δε θα ήταν δυνατή η εφαρμογή τους στην πράξη, χωρίς την έτερη συνταγματική αρχή της διαφάνειας. Η αρχή της διαφάνειας αναγνωρίζεται παγίως στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας και βρίσκει συνταγματικό έρεισμα στο άρθρο 103 του Συντάγματος, το οποίο θεσπίζει ένα πλέγμα εγγυήσεων κατά των αυθαίρετων υπηρεσιακών μεταβολών στις δημόσιες θέσεις, και πιο συγκεκριμένα στην παράγραφο 7 του ως άνω άρθρου, ενώ ως αρχή καταλαμβάνει όχι μόνο τη διαδικασία εισόδου στο υπαλληλικό σώμα αλλά και περαιτέρω τις εν γένει διαδικασίες εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων (βλ. τις υπ' αριθμ. 166/2023 και 2789/2009 αποφάσεις του ΣτΕ).

1.γ. Η αρχή της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας

Ένας από τους βασικούς κανόνες που αφορούν τη δημόσια υπηρεσία κατά τη λειτουργική της έννοια, ο οποίος μάλιστα έχει αποκτήσει και συνταγματική κατοχύρωση, είναι η αρχή της συνέχειας των δημόσιων υπηρεσιών, η οποία καλύπτει την ομαλή λειτουργία και την αδιάλειπτη άσκηση των αρμοδιοτήτων της δημόσιας διοίκησης υπό ευρεία έννοια.

Η αρχή της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας έχει αναχθεί σε αρχή συνταγματικής περιωπής από το Συμβούλιο της Επικρατείας ήδη εδώ και πολλές δεκαετίες (βλ. Ολομέλεια ΣτΕ 957/1978) και αποτελεί μία γενικότερη και ευρύτερη αρχή με θεμελίωση σε διάφορες συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, αναλόγως της περιπτώσεως, η οποία, σε όλες τις επιμέρους περιπτώσεις, συγκλίνει στην εξασφάλιση της συνέχειας της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, ούτως ώστε να αποφεύγεται η απειλή της σοβαρής διατάραξης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής της χώρας (ΣτΕ 1905/2022).

1.δ. Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης

Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης συνιστά αρχή διαπλασθείσα από τη νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων. Ουσιαστικά, αναφέρεται στην εμπιστοσύνη των πολιτών, ότι ορισμένες νομικές καταστάσεις που έχουν διαμορφωθεί από μία σταθερή συμπεριφορά νομοθετικών και διοικητικών

αρχών, θα διατηρηθούν και δε θα ανατραπούν. Με άλλα λόγια, η αρχή επιτάσσει, πριν την άρση ή τη μεταβολή μιας κρατούσας νομικής κατάστασης, να λαμβάνεται υπόψη και η εύλογη εμπιστοσύνη των πολιτών στη διατήρησή της. Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης απορρέει από την αρχή του κράτους δικαίου και την ειδικότερη πτυχή της αρχής της ασφάλειας δικαίου, με έρεισμα το συνδυασμό των άρθρων 2, 4 παρ.1, 5, 20 παρ.2, 25 και 26 του Συντάγματος (βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 1941/2013, 2034/2011, 3888/2008, 602/2003, 1508/2002).

2.α. Το πρόβλημα της περικοπής της διδακτικής εμπειρίας

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, το άρθρο 162 παρ.1 στοιχείο δ' του ν.5078/2023 ορίζει, ότι η διδακτική εμπειρία ως τυπικό προσόν μοριοδοτείται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, με ανώτατο όριο τους εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες και εφόσον αποκτήθηκε σε φορέα που εφαρμόζει το δυτικό σύστημα εκπαίδευσης, η μοριοδότηση προσαυξάνεται κατά πέντε (5) μονάδες, οπότε υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, και πάλι με ανώτατο όριο τους εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες.

Όπως προκύπτει από την ανωτέρω διάταξη, ο νομοθέτης υπολογίζει την εκπαιδευτική προϋπηρεσία μόνο για χρονικό διάστημα δέκα και μισού ετών κατ' ανώτατο όριο, γεγονός που σημαίνει, ότι κάθε μήνας πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας άνω αυτού του ορίου πρακτικά διαγράφεται και είναι ως να μην έχει διανυθεί ποτέ από τους υποψηφίους εκπαιδευτικούς.

Εδώ ακριβώς εντοπίζεται το πρώτο μεγάλο πρόβλημα του νέου συστήματος επιλογής διορισμού και προσλήψεων, καθώς χωρίς προφανή αιτιολογία, παραγνωρίζεται το γεγονός, ότι ένας πολύ μεγάλος αριθμός υποψηφίων για τις επαγγελματικές σχολές της Δ.ΥΠ.Α., έχει πραγματοποιήσει πολύ περισσότερους από εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, ακόμη και σε υπερδιπλάσιο βαθμό, με αποτέλεσμα να του αφαιρείται όλη αυτή η προϋπηρεσία, αλλά και η εργασία την οποία παρείχε επί σειρά ετών, προσβλέποντας και στη συγκέντρωση μορίων μέσω αυτής, για την ενίσχυση της υποψηφιότητάς του σε επόμενη προκήρυξη.

Με βάση όσα ανωτέρω αναφέρθηκαν, η περικοπή της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας παρίσταται ιδιαίτερος προβληματική και αντίθετη με συνταγματικές διατάξεις που αναλύθηκαν, αντίκειται, δε, πρωτίστως στη γενική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ.1 του Συντάγματος. Όπως προαναφέρθηκε, η γενική αρχή της ισότητας επιτάσσει, όπως αντιμετωπίζονται με ανόμοιο τρόπο οι ανόμοιες περιπτώσεις

και αυτό, προφανώς, είχε υπόψη του ο νομοθέτης στις διατάξεις που προηγήθηκαν του ν.5078/2023 και προέβλεπαν κριτήρια κατάταξης υποψηφίων.

Πιο συγκεκριμένα, στις προγενέστερες προβλέψεις κριτηρίων κατάταξης υποψηφίων για τις επαγγελματικές σχολές της Δ.ΥΠ.Α. (τ. Ο.Α.Ε.Δ.) γινόταν και πάλι η διάκριση σε εκπαιδευτική και επαγγελματική προϋπηρεσία, η αντιμετώπισή τους, ωστόσο, ήταν διαφορετική, ακριβώς γιατί λαμβανόταν υπόψη η ίδια η ουσία της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, ήτοι η άμεση επαφή με την εκπαιδευτική διαδικασία, που είναι φυσικά και το ζητούμενο, δεδομένου ότι οι θέσεις που προκηρύσσονταν ήταν (και είναι) θέσεις εκπαιδευτικών.

Στις προηγούμενες, λοιπόν, νομοθετικές προβλέψεις, με ασφαλές κριτήριο την ουσιαστική διαφορά της εκπαιδευτικής από την επαγγελματική προϋπηρεσία, η πρώτη μοριοδοτήθηκε, ορθώς, υψηλότερα από τη δεύτερη. Χαρακτηριστική εδώ είναι η υπ' αριθμ. 57531/2021 Υπουργική Απόφαση, η οποία ίσχυσε μέχρι την ψήφιση του νέου συστήματος διορισμού και προσλήψεων. Η εν λόγω απόφαση καθόριζε, ότι η διδακτική εμπειρία μοριοδοτείται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα και ανώτατο όριο τα χίλια εξακόσια (1600) μόρια, ενώ η επαγγελματική με 0,25 μόρια ανά ημέρα και ανώτατο όριο τα εννιακόσια (900) μόρια. Η, νομικά ορθή, διαφορετική αντιμετώπιση των δύο περιπτώσεων και ο δικαιολογητικός της λόγος είναι, φυσικά, πρόδηλος.

Πρακτικά, λοιπόν, με τη νέα ρύθμιση, η ίδια η ουσία της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας εξαϋλώνεται, καθώς προβλέπεται πλέον είτε η υπεροχή της εργασιακής εμπειρίας, είτε η εν τοις πράγμασι εξομοίωση των δύο περιπτώσεων, γεγονός που παραγνωρίζει εντελώς τη γενική αρχή της ισότητας, όπως στο παρελθόν επί μακρόν είχε εφαρμοστεί επί του εν λόγω ζητήματος, με αποτέλεσμα να καταλήγουμε σε μία όμοια αντιμετώπιση ανόμοιων περιπτώσεων, η οποία, ωστόσο, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να γίνει δεκτή από τη συνταγματική αρχή του άρθρου 4 παρ.1 του Συντάγματος.

Επί των ανωτέρω, πρέπει να προστεθεί ακόμη ένα πολύ σημαντικό στοιχείο. Στο παρελθόν, επί σειρά ετών οι προβλέψεις κριτηρίων κατάταξης υποψηφίων για τις επαγγελματικές σχολές της Δ.ΥΠ.Α. (τ. Ο.Α.Ε.Δ.) λάμβαναν υπόψη τους ως κοινωνικό κριτήριο την ανεργία, η οποία και μοριοδοτείτο με βάση τις οικείες διατάξεις. Η επιλογή του νομοθέτη να μοριοδοτήσει τους ανέργους δεν πρέπει να ιδωθεί απλώς ως κοινωνική μέριμνα στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους δικαίου, αλλά την ίδια στιγμή, συνδυαστικά με τη διαφορετική αντιμετώπιση διδακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, εντοπίζει κανείς εδώ μια προφανή επιλογή προώθησης εκείνων των

υποψηφίων που αντί να επιλέξουν την εργασιακή τους απασχόληση σε κάποιο άλλο κλάδο, επεδίωκαν την απόκτηση εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, λόγω της αυξημένης βαρύτητας της ως τυπικού προσόντος. Σε ορισμένες, ωστόσο, περιπτώσεις οι υποψήφιοι δεν προσλαμβάνονταν κάθε χρόνο στις επαγγελματικές σχολές, με αποτέλεσμα την απώλεια της μοριοδότησης εκ της διδακτικής εμπειρίας, να την αντισταθμίζει η, σαφώς μικρότερη πάντως, μοριοδότηση της ανεργίας.

Παρά το γεγονός ότι η ανεργία αποτέλεσε επί μακρόν μοριοδοτούμενο κριτήριο με τη λογική που προεκτέθηκε, με το νέο σύστημα του ν.5078/2023 αυτή διαγράφεται εξ ολοκλήρου από τον κατάλογο των κοινωνικών κριτηρίων.

Περαιτέρω, όμως, η περικοπή της διδακτικής εμπειρίας και η εν τοις πράγμασι εξομοίωσή της με την επαγγελματική εμπειρία, δυσχερώς συμβιβάζονται με τις, συνταγματικής περιωπής, γενικές αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, οι οποίες σημειωτέον μνημονεύονται, όπως και η αρχή της ισότητας, ως κριτήρια που οριοθετούν το σύνολο των διαδικασιών του νέου συστήματος διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).

Πράγματι, είναι πρακτικά αδύνατο να υποστηριχθεί, ότι η περικοπή της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας συμβαδίζει με την αρχή της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, όταν η διδακτική εμπειρία ως τυπικό προσόν, αποτελεί το σύννηδες αντικειμενικό κριτήριο επιλογής υποψηφίων εκπαιδευτικών, όχι μόνο στις επαγγελματικές σχολές της Δ.ΥΠ.Α., αλλά σε κάθε διαδικασία επιλογής υποψηφίων εκπαιδευτικών.

Επιπρόσθετα, πρέπει να επισημανθεί και το εξής. Ο ίδιος ο νόμος 5078/2023 ορίζει στο άρθρο 157, ότι ένας από τους σκοπούς του νέου συστήματος διορισμού και προσλήψεων είναι η παροχή ποιοτικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών και η αναβάθμιση των μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι πραγματικά απορίας άξιον, πώς αναμένεται η επίτευξη αυτών των στόχων, όταν οι εκπαιδευτικοί που λόγω της συσσωρευμένης εμπειρίας είναι σε θέση να παράσχουν υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικές υπηρεσίες, πρακτικά απομακρύνονται από τις προκηρυσσόμενες θέσεις, κατόπιν της περικοπής της διδακτικής τους εμπειρίας. Εδώ, άλλωστε, μπορεί να εντοπίσει κανείς ακόμη έναν προβληματισμό για την περικοπή της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, ο οποίος πηγάζει από το άρθρο 16 του Συντάγματος και την υποχρέωση του Κράτους να παράσχει ποιοτική εκπαίδευση.

Ακόμη, η πρόβλεψη του άρθρου 162 παρ.1 στοιχείο δ' του ν.5078/2023 διά της οποίας επέρχεται η περικοπή της διδακτικής εμπειρίας, έρχεται σε προφανή αντίθεση

και με τις προεκτεθείσες αρχές της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης.

Η αρχή της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας είχε συμπεριληφθεί αρχικώς στο σχέδιο του νόμου για το νέο σύστημα διορισμού και προσλήψεων, στο άρθρο 155 του σχεδίου, με την εξής μορφή: «*Αντικείμενο του παρόντος είναι ιδίως: ε) η διατήρηση του προσωπικού στη Δ.ΥΠ.Α. ώστε να είναι δυνατή η αποτελεσματική υλοποίηση των έργων που αναλαμβάνει*». Είναι σαφές, ότι το χωρίο αυτό ουσιαστικά ενέτασσε στο σχέδιο νόμου την αρχή της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας, με το σκεπτικό της διατήρησης του προσωπικού της Δ.ΥΠ.Α., κάτι που θα έδινε, άλλωστε, τη δυνατότητα και της επίτευξης του σκοπού για παροχή ποιοτικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

Τελικώς, η συγκεκριμένη περικοπή αφαιρέθηκε από το κείμενο του σχεδίου και δεν αποτέλεσε κομμάτι του ν.5078/2023, καθώς είναι προφανές, ότι η συντελεσθείσα δύναμη του άρθρου 162 παρ.1 στοιχείο δ' του ν.5078/2023 περικοπή της διδακτικής εμπειρίας, καθιστά αδύνατη τη διατήρηση του προσωπικού των επαγγελματικών σχολών της Δ.ΥΠ.Α., καθόσον αναπόφευκτα μέρος των υποψηφίων εκπαιδευτικών με δεκαετίες εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, θα βρεθεί εκτός πινάκων κατάταξης.

Από την άλλη πλευρά, η επί μακρόν πρόταξη της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος με την επαυξημένη μοριοδότησή της, σε συνδυασμό με την επιδότηση της ανεργίας ως κοινωνικού κριτηρίου και αναγκαίου συμπληρώματος, όπως προεκτέθηκε, της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, δημιούργησαν μία σταθερή νομική κατάσταση στην οποία απέβλεψε πλήθος υποψηφίων εκπαιδευτικών των σχολών της Δ.ΥΠ.Α., ήτοι να επιδιώξουν την απόκτηση κατά το δυνατόν μεγαλύτερης διδακτικής εμπειρίας και όχι εργασιακής, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη και το γεγονός, ότι στις επαγγελματικές σχολές της Δ.ΥΠ.Α. (τ. Ο.Α.Ε.Δ.) εφαρμοζόταν (και εφαρμόζεται) το δνικό σύστημα εκπαίδευσης, που σημαίνει, ότι υφίσταται άμεση σύνδεση διδασκαλίας και πρακτικής εμπειρίας, καθώς οι μαθητές εκπαιδεύονται ήδη από επαγγελματίες σε πραγματικό χρόνο.

Με δεδομένο, λοιπόν, ότι η διδακτική εμπειρία αποτέλεσε για πολλά συναπτά έτη το βασικό κριτήριο κατάταξης, εύλογα δημιουργήθηκε στους υποψηφίους εκπαιδευτικούς η πεποίθηση, ότι αυτό θα συνεχιστεί και στο μέλλον. Ωστόσο, με το νέο σύστημα του ν.5078/2023, αυτή η διαμορφωθείσα κατάσταση, ανατράπηκε ολοσχερώς, κατόπιν της περικοπής της διδακτικής εμπειρίας και της εν τοις πράγμασι εξομοίωσής της με την επαγγελματική, αλλά και της απαλοιφής της ανεργίας από τον κατάλογο των κοινωνικών κριτηρίων. Η ανατροπή αυτή τυγχάνει προδήλως

δυσανάλογη και για το λόγο αυτό σαφώς αντίθετη στην αρχή του κράτους δικαίου, όπως αυτή αναλύεται αφενός σε αρχή της ασφάλειας δικαίου και αφετέρου σε αρχή προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των πολιτών.

Συνεπώς, για όλους αυτούς τους λόγους που προεκτέθηκαν, η διάταξη του άρθρου 162 παρ.1 στοιχείο δ' του ν.5078/2023, διά της οποίας επέρχεται περικοπή της διδακτικής εμπειρίας, παρίσταται, κατά την άποψή μας, αντισυνταγματική.

2.β. Η προβληματική της μοριοδότησης της πιστοποιημένης παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας

Μία ακόμη ιδιαίτερη πτυχή του νέου συστήματος διορισμού και προσλήψεων του ν.5078/2023, η οποία παρίσταται προβληματική, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη σε συνδυασμό με όσα ανωτέρω εκτέθηκαν για την περικοπή της διδακτικής εμπειρίας, συνιστά η διάταξη του άρθρου 162 παρ.1 στοιχείο αια' του ως άνω νόμου.

Με την εν λόγω διάταξη, αναγνωρίζεται ως τυπικό προσόν η πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια, η οποία μοριοδοτείται με διακόσιες (200) μονάδες. Μάλιστα, στο άρθρο 160 παρ.3 του ν.5078/2023 αναφέρεται ακόμη, ότι «Οι υποψήφιοι, οι οποίοι διαθέτουν πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων υποψηφιότητας, προτάσσονται των υποψηφίων που δεν τη διαθέτουν στους αξιολογικούς πίνακες κατάταξης».

Στις προγενέστερες νομοθετικές προβλέψεις κριτηρίων κατάταξης των υποψηφίων εκπαιδευτικών, η πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια αποτελούσε τυπικό προσόν που λάμβανε ανάλογη μοριοδότηση, συνοδευόταν, ωστόσο, πάντα και από πρόβλεψη μοριοδότησης εκείνων των υποψηφίων που δεν διέθεταν την πιστοποιημένη επάρκεια. Η εν λόγω πρόβλεψη μοριοδότησης απαιτούσε, ως αντιστάθμισμα, την κατοχή εμπειρίας, με ελάχιστο, μάλιστα, απαιτούμενο όριο διδακτικής εμπειρίας.

Χαρακτηριστικά, η υπ' αριθμ. 57531/2021 Υπουργική Απόφαση, η οποία ίσχυσε μέχρι την ψήφιση του νέου συστήματος διορισμού και προσλήψεων, περιείχε την εξής επισήμανση: «α) Για τους υποψηφίους κατηγορίας ΠΕ που ο βασικός τίτλος σπουδών, με τον οποίο είναι υποψήφιοι, δεν εμπεριέχει παιδαγωγική επάρκεια, ισχύουν τα εξής: Όσοι διαθέτουν πιστοποιημένη παιδαγωγική επάρκεια (σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το ΑΣΕΠ), προτάσσονται των υποψηφίων που δεν τη διαθέτουν και συμπεριλαμβάνονται σε ξεχωριστούς αξιολογικούς πίνακες κατάταξης. Στους ίδιους πίνακες συμπεριλαμβάνονται και όσοι έχουν τουλάχιστον τέσσερα (4) χρόνια εμπειρίας

εκ των οποίων τουλάχιστον δύο (2) χρόνια διδακτικής εμπειρίας. β) Οι υποψήφιοι κατηγορίας ΤΕ και ΔΕ που διαθέτουν τουλάχιστον οκτώ (8) χρόνια εμπειρίας εκ των οποίων τουλάχιστον τα τέσσερα (4) χρόνια αφορούν διδακτική εμπειρία, προτάσσονται των υποψηφίων που δεν τη διαθέτουν και συμπεριλαμβάνονται σε ξεχωριστούς αξιολογικούς πίνακες κατάταξης».

Ουσιαστικά, ο νομοθέτης, αναγνωρίζοντας ότι υπάρχουν υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που ο βασικός τίτλος σπουδών τους δεν εμπεριέχει παιδαγωγική επάρκεια, καθώς και άλλοι που δεν έχουν πιστοποιημένη παιδαγωγική επάρκεια, κατ' εφαρμογή των γενικών αρχών της ισότητας, της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, αντιστάθμιζε αυτό το έλλειμμα με την πρόβλεψη της μοριοδότησης και της πρόταξης και των υποψηφίων που διαθέτουν ελάχιστα έτη εμπειρίας, εκ των οποίων τουλάχιστον τα μισά έπρεπε να συνιστούν διδακτική εμπειρία, γεγονός που αποδεικνύει ακόμη μία φορά την ιδιαίτερη βαρύτητα της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος.

Με αυτή την πρόβλεψη, τα υπό κρίση κριτήρια κατάταξης, ως ήταν διαμορφωμένα, τελούσαν σε αρμονία με τις συνταγματικές αρχές που προαναφέρθηκαν, ήτοι τις γενικές αρχές της ισότητας, της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας.

Στο νέο σύστημα του ν.5078/2023, ωστόσο, η πρόβλεψη αυτή έχει πλέον απαλειφθεί, με αποκλειστική πια μοριοδότηση της πιστοποιημένης παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας και πρόταξη των υποψηφίων που τη διαθέτουν. Αυτό το στοιχείο, όμως, σε συνδυασμό με την ευρύτερη περικοπή της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος, όπως ανωτέρω εκτέθηκε, παρίσταται ιδιαίτερος προβληματικό και αδυνατεί να δώσει απάντηση στο εξής εύλογο ερώτημα: πώς εξασφαλίζεται η αξιοκρατία και η ποιότητα στις παρεχόμενες εκπαιδευτικές υπηρεσίες, όταν: α) κάποιιο υποψήφιο μπορεί να διαθέτουν μεν την πιστοποιημένη επάρκεια, αλλά ελάχιστη ή καθόλου διδακτική εμπειρία, β) κάποιιο υποψήφιο μπορεί να διαθέτουν την πιστοποιημένη επάρκεια, αλλά να την είχαν αποκτήσει στο παρελθόν, και πολύ περισσότερο η όποια διδακτική τους εμπειρία να ανατρέχει επίσης σε προγενέστερα έτη και να μη συμβαδίζει με τις σύγχρονες εκπαιδευτικές υπηρεσίες, γ) κάποιιο υποψήφιο μπορεί να διαθέτουν πιστοποιημένη επάρκεια και μόνο επαγγελματική εμπειρία και εκ των πραγμάτων να προτάσσονται έναντι υποψηφίων με δεκαετίες διδακτικής εμπειρίας και προσφοράς.

Εξ άλλου, με την απαλοιφή της πρόβλεψης της αντιστάθμισης της πιστοποιημένης παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας, από την ύπαρξη ελάχιστων ετών εμπειρίας, και δη διδακτικής, παραγνωρίζεται ακόμη το γεγονός, ότι το ωράριο των εκπαιδευτικών στις σχολές της Δ.ΥΠ.Α. είναι απογευματινό, λόγω της λειτουργίας των σχολών κατά τις απογευματινές ώρες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να καθίσταται για αυτούς πρακτικά αδύνατη η παρακολούθηση προγραμμάτων και σεμιναρίων που οδηγούν σε απόκτηση πιστοποιημένης επάρκειας. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, ο νομοθέτης αναγνώριζε τη σημασία της διδακτικής εμπειρίας, την οποία μοριοδοτούσε τόσο αυτοτελώς με περισσότερες μονάδες, αλλά και ως αντιστάθμισμα έναντι της έλλειψης πιστοποιημένης επάρκειας.

Κατόπιν όλων των ανωτέρω, καθίσταται προφανές, ότι η διάταξη του άρθρου 162 παρ.1 στοιχείο αια΄ του ν.5078/2023, που προβλέπει την αποκλειστική, πλέον, μοριοδότηση της πιστοποιημένης επάρκειας, με την παράλληλη απάλειψη της πρόβλεψης αντιστάθμισης από την κατοχή εμπειρίας, είναι, σε συνδυασμό με την περικοπή της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος, αντισυνταγματική, καθώς αντιβαίνει, όπως αναλύθηκε, στις γενικές αρχές της ισότητας, της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας.

Ταυτόχρονα, όμως, ο συνδυασμός των δύο ανωτέρω υπό κρίση προβλέψεων, παρίσταται προβληματικός και σε σχέση με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ.1 του Συντάγματος και την κατοχυρωμένη σε αυτό ελευθερία του επαγγέλματος. Ουσιαστικά, η περικοπή και η υποβάθμιση της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος, οδηγεί μεγάλο μέρος των υποψηφίων εκπαιδευτικών των σχολών της Δ.ΥΠ.Α. σε δυσχερείς καταστάσεις αναφορικά με την πρόσβαση και παραμονή στο επάγγελμα, για λόγους οι οποίοι, ωστόσο, στερούνται θεμελίωσης, καθώς σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, τόσο η περικοπή της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, όσο και η απάλειψή της ως αντισταθμίματος στην έλλειψη της πιστοποιημένης επάρκειας, συνιστούν ρυθμίσεις που έρχονται σε αντίθεση με τις γενικές αρχές της ισότητας, της ισότητας των ευκαιριών για σταδιοδρομία στο Δημόσιο, της αξιοκρατίας, της διαφάνειας, αλλά και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, με αποτέλεσμα να πρόκειται για ρυθμίσεις που αντίκεινται, ως εκ τούτου, και στην επαγγελματική ελευθερία του άρθρου 5 παρ.1 του Συντάγματος.

2.γ. Το ζήτημα της δομημένης συνέντευξης και των πρακτικών δοκιμασιών – ψυχομετρικών τεστ

Όπως προαναφέρθηκε, με το άρθρο 164 ν.5078/2023 προβλέπεται η διενέργεια ατομικής δομημένης συνέντευξης, η οποία μοριοδοτείται με διακόσιες (200) μονάδες, ενώ επίσης προβλέπεται, από το διδακτικό έτος 2025-2026, η δυνατότητα διεξαγωγής πρακτικών δοκιμασιών διακρίβωσης των δεξιοτήτων των υποψηφίων, με μοριοδότηση οκτακοσίων (800) μονάδων, με ιδιαίτερη έμφαση να δίνεται από το νομοθέτη στα ψυχομετρικά τεστ.

Πρόκειται για στοιχεία τα οποία προστίθενται για πρώτη φορά στον κατάλογο των κριτηρίων αξιολόγησης υποψηφίων εκπαιδευτικών και τα οποία, μάλιστα, δύνανται να συντρέχουν ακόμη και σωρευτικά, ήτοι να περιλαμβάνονται σε μελλοντικές προκηρύξεις επιλογής υποψηφίων τόσο η συνέντευξη, όσο και οι πρακτικές δοκιμασίες.

Αρχικά, αυτό που πρέπει να επισημανθεί, είναι το γεγονός ότι η ατομική δομημένη συνέντευξη είναι μία διαδικασία που έχει συνδεθεί άρρηκτα με την επιλογή ανώτατου προσωπικού, καθώς συμβάλλει στην αξιολόγηση των ικανοτήτων των υποψηφίων για θέσεις ευθύνης. Συνεπώς, προκαλεί απορία η πρόβλεψη συνέντευξης για όλες τις επιμέρους θέσεις εκπαιδευτικών που προκηρύσσονται, καθώς αφενός δεν μπορεί να γίνει κατανοητό, γιατί να διενεργείται συνέντευξη για τις θέσεις που δεν έχουν διοικητικό χαρακτήρα (δεν υφίσταται σχετική επεξήγηση και αιτιολόγηση στην αιτιολογική έκθεση του νόμου), και αφετέρου η εν λόγω διαδικασία δεν έχει προβλεφθεί ποτέ ξανά στο παρελθόν και ούτε προβλέπεται τη δεδομένη χρονική στιγμή σε κανένα άλλο σημείο της νομοθεσίας περί επιλογής προσωπικού στο δημόσιο τομέα. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν φυσικά και για τις πρακτικές δοκιμασίες, όπως τα ψυχομετρικά τεστ.

Ένα επιπλέον στοιχείο που γεννά βαθύ προβληματισμό, συνιστά η υψηλή μοριοδότηση της συνέντευξης και των πρακτικών δοκιμασιών, με διακόσια (200) και οκτακόσια (800) μόρια αντίστοιχα. Αυτή η υψηλή μοριοδότηση πρέπει να ιδωθεί σε συνδυασμό με δύο στοιχεία: αφενός την περικοπή της διδακτικής εμπειρίας ως βασικού τυπικού προσόντος, σύμφωνα με όσα αναλυτικώς εκτέθηκαν ανωτέρω, και αφετέρου τη μοριοδότηση άλλων κλασικών τυπικών προσόντων, όπως ο μεταπτυχιακός τίτλος που μοριοδοτείται με διακόσιες (200) μονάδες ή ακόμη το διδακτορικό δίπλωμα που μοριοδοτείται με τετρακόσιες (400) μονάδες. Ούτε στην περίπτωση αυτή εξηγείται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου η έντονη διαφορά στη μοριοδότηση.

Είναι προφανές, ότι με την προσθήκη αυτού του είδους των διαδικασιών ως κριτηρίων κατάταξης των υποψηφίων εκπαιδευτικών επέρχεται περαιτέρω υποβάθμιση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας ως τυπικού προσόντος, αλλά και μια ευρύτερη επί της ουσίας υποτίμηση και των λοιπών «παραδοσιακών» τυπικών προσόντων, δεδομένου ότι πλέον στη διαδικασία της επιλογής μεσολαβούν κάποιες υποκειμενικές διαδικασίες.

Με βάση τα ανωτέρω, θεωρούμε ότι η πρόβλεψη της ατομικής δομημένης συνέντευξης και των πρακτικών δοκιμασιών ως κριτηρίων επιλογής υποψηφίων εκπαιδευτικών, αντίκειται στην αρχή της προστατευόμενης δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, καθώς εντελώς ξαφνικά και χωρίς κάποια αιτιολογία, τα τυπικά προσόντα που έως τώρα επί δεκαετίες θεωρούνται από το νομοθέτη και τη διοίκηση επαρκή για την αξιολόγηση και την επιλογή των υποψηφίων, πρακτικά υποκαθίστανται από άλλες διαδικασίες με έντονο το υποκειμενικό στοιχείο.

Παράλληλα, οι διαδικασίες της συνέντευξης και των πρακτικών δοκιμασιών φαίνεται, ότι δε συμβαδίζουν ούτε με τις συνταγματικές αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, όπως αυτές θεμελιώνονται στα άρθρα 5 παρ.1 και 103 παρ.7 του Συντάγματος. Το έντονο υποκειμενικό στοιχείο που εγγενώς χαρακτηρίζει τέτοιου τύπου διαδικασίες, δημιουργεί εξαιρετικά έντονο προβληματισμό με κριτήριο τις δύο ανωτέρω αρχές, καθώς αυτόματα γεννώνται ερωτήματα που δυσχερώς δύναται να απαντηθούν με θεμέλιο τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, όπως εντελώς ενδεικτικά: 1. πώς δικαιολογούνται οι διαδικασίες αυτές στο πλαίσιο των καθαρά αντικειμενικών διαδικασιών που προβλέπονται στο άρθρο 103 παρ.7 του Συντάγματος για την επιλογή του προσωπικού που δεν αφορά θέσεις ευθύνης, 2. πώς δικαιολογείται η έντονη διαφορά στη μοριοδότηση αυτών των κριτηρίων, συγκριτικά με τα «παραδοσιακά» τυπικά προσόντα και 3. πώς εξασφαλίζονται οι εγγυήσεις διαφάνειας για την κατάρτιση της συνέντευξης και των άλλων πρακτικών δοκιμασιών, αλλά και για την ίδια τη διενέργειά τους.

Κοντά σε αυτά, ιδίως σε ό, τι αφορά διαδικασίες με το χαρακτήρα των ψυχομετρικών τεστ δημιουργείται και ένας έτερος προβληματισμός που θεμελιώνεται στην ενωσιακή και εθνική νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, αφού είναι προφανές, ότι σε τέτοιες διαδικασίες υφίσταται συλλογή προσωπικών δεδομένων των υποψηφίων, ωστόσο δεν ορίζεται τίποτα στη νομοθεσία ούτε για τη συλλογή, αλλά ούτε και για την επεξεργασία τους.

2.δ. Το ενδεχόμενο πρόβλεψης μεταβατικής περιόδου

Το τελευταίο ερώτημα που μας τίθεται, αφορά στο ενδεχόμενο μιας νέας νομοθετικής ρύθμισης, που θα προβλέπει την ύπαρξη μεταβατικής περιόδου στην έναρξη της ισχύος του νέου συστήματος διορισμών και προσλήψεων.

Πιο συγκεκριμένα, το τεθέν ερώτημα έχει το περιεχόμενο της ενδεχόμενης πρόβλεψης μιας μεταβατικής περιόδου κατά την οποία θα λαμβάνουν χώρα διορισμοί και προσλήψεις ανάλογα με τις ανάγκες της Δ.ΥΠ.Α., με βάση τη σειρά κατάταξης των υποψηφίων, δυνάμει των οριστικών πινάκων κατάταξης που καταρτίστηκαν για το σχολικό έτος 2023-2024, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Υπουργικής Απόφασης υπ' αριθμ. 57531/2021, και επί, τουλάχιστον, μία τριετία από τη λήξη του σχολικού έτους 2023-2024.

Η πρόβλεψη μιας μεταβατικής περιόδου με μία ευνοϊκή κατεύθυνση για ορισμένη κατηγορία υποψηφίων (εν προκειμένω τους εκπαιδευτικούς που ήδη έχουν διάγει πολλά χρόνια προϋπηρεσίας), δεν είναι κάτι άγνωστο στη νομοθεσία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα από το παρελθόν, σε όμοια περίπτωση αλλαγής του συστήματος διορισμών, αποτελεί η κατάργηση της επετηρίδας και η πρόβλεψη διενέργειας διαγωνισμού ανά διετία, με ταυτόχρονη πρόβλεψη αφενός μεταβατικής περιόδου πέντε ετών (1998-2002) παράλληλης λειτουργίας των δύο συστημάτων και αφετέρου ευνοϊκής ρύθμισης για τους εκπαιδευτικούς που υπηρέτησαν ως προσωρινοί αναπληρωτές και ωρομίσθιοι (προσαύξηση της βαθμολογίας τους στους επερχόμενους διαγωνισμούς), ως ορισμένη κατηγορία υποψηφίων.

Σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση, η μεταβατική περίοδος των πέντε ετών και η ευνοϊκή ρύθμιση υπέρ των εκπαιδευτικών που είχαν έως τότε υπηρετήσει ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι, κρίθηκαν με σειρά αποφάσεων του Συμβουλίου της Επικρατείας ως προβλέψεις καθ' όλα σύμφωνες με το Σύνταγμα και τη γενική αρχή της ισότητας, καθώς ο νομοθέτης βάσει αυτής της αρχής, αντιμετώπισε την ορισμένη κατηγορία εκπαιδευτικών διαφορετικά από τους λοιπούς υποψηφίους, λόγω του διαφορετικού καθεστώτος υπό το οποίο τελούσαν, και προέβλεψε περίπτωση ευνοϊκής ρύθμισης υπέρ τους, με σκοπό τον ταχύτερο διορισμό τους στη δημόσια εκπαίδευση (βλ. τις αποφάσεις της Ολομέλειας ΣτΕ υπ' αριθμ. 3593-3595/2008 και 527/2015).

Με βάση όσα αναλυτικά ανωτέρω εκτέθηκαν για τα προβληματικά σημεία του νέου συστήματος διορισμών και προσλήψεων και ιδίως την περικοπή της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, θεωρούμε, ότι η πρόβλεψη μιας μεταβατικής περιόδου, τουλάχιστον τριών ετών, κατά την οποία, ως ευνοϊκή ρύθμιση, θα λάβουν χώρα

διορισμοί των εκπαιδευτικών που έχουν ήδη διατελέσει επί μακρόν ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι, βάσει των υπάρχοντων οριστικών πινάκων κατάταξης, δυνάμει των προβλέψεων της Υπουργικής Απόφασης υπ' αριθμ. 57531/2021, είναι συνταγματικώς επιτρεπτή.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, αρχικώς επιτυγχάνεται ο πολύ σημαντικός σκοπός της διευκόλυνσης του ταχύτερου διορισμού των εκπαιδευτικών οι οποίοι ήδη επί πολλά έτη έχουν προσφέρει τις εκπαιδευτικές τους υπηρεσίες υπό καθεστώς αναπληρωτή ή ωρομίσθιου, ώστε να καταφέρουν να πληρώσουν πια τις θέσεις με καθεστώς διορισμού. Υπό αυτό το πρίσμα, τηρείται η γενική αρχή της ισότητας, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, καθώς επίσης εξασφαλίζεται η αξιοκρατία και η διαφάνεια των διενεργηθησόμενων κατά τη μεταβατική περίοδο διορισμών, δεδομένου ότι διορίζονται υποψήφιοι που ήδη έχουν κριθεί κατά τα τυπικά τους προσόντα και έχουν ενταχθεί σε οριστικούς πίνακες κατάταξης βάσει αυτών.

Ταυτόχρονα, επιτυγχάνεται και ο σκοπός της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας ειδικά σε ό, τι αφορά τη συνέχεια της λειτουργίας της Δ.ΥΠ.Α., με την κάλυψη των ήδη κενών θέσεων με προσωπικό που έχει υπηρετήσει στις επαγγελματικές σχολές επί πολλά έτη, και έτσι εξασφαλίζεται η παροχή ποιοτικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών από εκπαιδευτικούς που γνωρίζουν τις ανάγκες των μαθητών στις εν λόγω σχολές και έχουν τη διδακτική εμπειρία για να ανταπεξέλθουν άμεσα και επιτυχώς σε αυτές. Ταυτόχρονα, βέβαια, με μία τέτοια ενδεχόμενη πρόβλεψη καθίσταται εφικτή και η αποφυγή μιας βίαιης ανατροπής και πρόκλησης αναταράξεων στη λειτουργία των σχολών της Δ.ΥΠ.Α., λόγω της άμεσης ισχύος ενός νέου συστήματος διορισμών και προσλήψεων, το οποίο, ούτως ή άλλως, παρίσταται, κατά τα ανωτέρω, προβληματικό και ως εκ τούτου, θα είναι δυνατή η επανεξέταση και διόρθωσή του.

V. Συμπέρασμα

Ενόψει όλων των ανωτέρω, θεωρούμε, ότι οι διατάξεις του ν.5078/2023 που αξιολογήθηκαν αντίκεινται στις αναλυθείσες συνταγματικές διατάξεις και ως εκ τούτου, θα πρέπει να υπάρξουν νομοθετικές παρεμβάσεις στην αντίθετη κατεύθυνση, ήτοι προς την ενίσχυση της διδακτικής εμπειρίας ως τυπικού προσόντος, την επαναφορά της πρόβλεψης της εμπειρίας ως αντισταθμίسمατος στην έλλειψη πιστοποιημένης παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας, την κατάργηση της ατομικής συνέντευξης και των πρακτικών δοκιμασιών ή, σε κάθε περίπτωση, της σημαντικής μείωσης της μοριοδότησής τους συγκριτικά με τα άλλα «παραδοσιακά» αντικειμενικά

τυπικά προσόντα, και την πρόβλεψη μιας μεταβατικής περιόδου, τριών τουλάχιστον ετών, με ευνοϊκή ρύθμιση υπέρ των εκπαιδευτικών που ήδη έχουν υπηρετήσει επί μακρόν στις σχολές της Δ.ΥΠ.Α. (τ. Ο.Α.Ε.Δ.) ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι.

Θεσσαλονίκη, 13-3-2024

Οι γνωμοδοτούντες

Γεώργιος Π. Τότσκας

Δικηγόρος

Θεόδωρος Α. Οικονόμου

Δικηγόρος (Α

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Στο Σχέδιο Νόμου

«Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και λοιπές διατάξεις»

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΈΚΘΕΣΗ

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ' ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)
ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 162

Κριτήρια κατάταξης

α) Πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια, η οποία υπολογίζεται με διακόσιες (200) μονάδες.

- Στις προηγούμενες Υ.Α(ΦΕΚ 3552/3-8-21 και ΦΕΚ 2703/2-7-2020) υπήρχε και η διάταξη για τους υποψηφίους κατηγορίας ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ: «Στους ίδιους πίνακες συμπεριλαμβάνονται και όσοι έχουν τουλάχιστον τέσσερα (4) χρόνια εμπειρίας εκ των οποίων τουλάχιστον δύο (2) χρόνια διδακτικής εμπειρίας. Ενώ για κατηγορία ΤΕ και ΔΕ όσοι υποψήφιοι διαθέτουν τουλάχιστον οκτώ (8) χρόνια εμπειρίας εκ των οποίων τουλάχιστον τα τέσσερα (4) χρόνια αφορούν διδακτική εμπειρία. Εδώ πρέπει να αναφερθούμε ότι η ΑΣΠΑΙΤΕ δεν δέχεται ΤΕ στα προγράμματα σποδών της.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

α) Επαναφορά αξιολόγησης παιδαγωγικής επάρκειας όπως αυτές περιγράφονται στις Υπουργικές Αποφάσεις (ΦΕΚ 3552/3-8-21 και ΦΕΚ 2703/2-7-2020) για τους κλάδους ΠΕ και ΤΕ. Εδώ πρέπει να αναφερθούμε ότι η ΑΣΠΑΙΤΕ δεν δέχεται ΤΕ στα προγράμματα σποδών της.

δ) Εμπειρία η οποία μοριοδοτείται ως εξής:

δα) Διδακτική εμπειρία, η οποία υπολογίζεται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες. Στην περίπτωση που οι προκηρυσσόμενες θέσεις αφορούν στην κάλυψη θέσεων στις Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας) ή τις Πειραματικές Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (Π.ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας) της Δ.ΥΠ.Α., και εφόσον η διδακτική εμπειρία έχει αποκτηθεί σε φορείς που εφαρμόζουν το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης, σύμφωνα με την περ. δ' της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4763/2020 (Α' 254), ο υπολογισμός των μονάδων προσαυξάνεται κατά πέντε (5) μονάδες, οπότε και υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες. Στην περίπτωση που οι προκηρυσσόμενες θέσεις αφορούν στην κάλυψη θέσεων στις εκπαιδευτικές μονάδες για την κατάρτιση Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ) της Δ.ΥΠ.Α., και εφόσον η προϋπηρεσία έχει αποκτηθεί στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση ειδικής αγωγής, στην τυπική ή άτυπη εκπαίδευση ή κατάρτιση σε φορείς του δημοσίου τομέα του εσωτερικού ή του εξωτερικού, ο υπολογισμός των μονάδων προσαυξάνεται κατά πέντε (5) μονάδες, οπότε και υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι έξι (126) μήνες.

δβ) Εργασιακή εμπειρία, η οποία υπολογίζεται με δεκαπέντε (15) μονάδες ανά μήνα πραγματικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο εκατόν είκοσι (120) μήνες.

ζ) Η διδακτική εμπειρία αφορά πραγματική διδακτική προϋπηρεσία που έχει πραγματοποιηθεί σε δευτεροβάθμια, μεταδευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση και συγκεκριμένα σε κλάδο της ίδιας εκπαιδευτικής κατηγορίας (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) με τον κλάδο για τον οποίο τίθεται η υποψηφιότητα και σε μαθήματα των ειδικοτήτων που αντιστοιχούν στον βασικό τίτλο σπουδών με τον οποίο είναι κάποιος υποψήφιος και οπωσδήποτε μετά την απόκτηση του τίτλου αυτού.

Αποτέλεσμα αυτών των διατάξεων είναι ότι:

- **θα χαθεί η εμπειρία τόσων ετών των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις σχολές και καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Έτσι η εύρυθμη λειτουργία των Σχολών θα επηρεαστεί.**
- **θα οδηγήσει εκτός των Σχολών της ΔΥΠΑ πολλούς εκπαιδευτικούς της ΔΥΠΑ που υπηρετούν αδιάκοπα στις ΕΠΑΣ για πάρα πολύ μεγάλο αριθμό συνεχόμενων ετών καθώς υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπερκεραστούν στους πίνακες αξιολόγησης από εργαζόμενους και ελεύθερους επαγγελματίες ακόμα και με μηδενική εκπαιδευτική προϋπηρεσία.**

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

δα) Η Διδακτική εμπειρία, να υπολογίζεται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας που έχει διενεργηθεί σε Βθμια ή Γθμια έως κατ' ανώτατο όριο διακόσιους σαράντα (240) μήνες. Στην περίπτωση που η προϋπηρεσία έχει πραγματοποιηθεί σε φορείς που εφαρμόζουν το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης, σύμφωνα με την περ. δ' της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4763/2020 (Α' 254), ο υπολογισμός των μονάδων προσαυξάνεται κατά δέκα (10) μονάδες, οπότε και υπολογίζεται με είκοσι (20) μονάδες ανά μήνα πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο διακόσιους σαράντα (240) μήνες.

- **Η προϋπηρεσία στα ΙΕΚ δεν έχει μοριοδοτηθεί ποτέ μέχρι τώρα με καμιά υπουργική απόφαση. Στα ΙΕΚ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΤΑΥΤΟΧΡΟΝΑ ΠΟΛΛΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ, ΚΑΤΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ**
- **Σχετικά με την εκπαιδευτική προϋπηρεσία στο δυϊκό σύστημα είναι επιτακτικό να δοθεί αυτή η προσαύξηση, διότι η συγκεκριμένη προϋπηρεσία δεν αναγνωρίζεται ούτε στο Υπουργείο Παιδείας, ούτε από άλλο φορέα.**
- **Πάρα πολλοί συνάδελφοι υπηρετούν τα σχολεία για περισσότερο από δύο (2) δεκαετίες και δεν πρέπει να αγνοηθεί**

αυτή η εμπειρία, δεδομένου ότι αφορά την άριστη γνώση της λειτουργίας του δυικού συστήματος μαθητείας.

- Έχουμε δει στο παρελθόν τους εκπαιδευτικούς του Παιδείας που είχαν συμπληρώσει 30 μήνες εκπαιδευτική προϋπηρεσία (Ν.3255/2004 και Ν.3687/2008) να διορίζονται ενώ τους εκπαιδευτικούς του Υπουργείου Εργασίας όχι, παρόλο που και αυτοί είχαν τα ίδια προσόντα, έχουμε δει τους συναδέλφους μας στο Υπουργείο Τουρισμού να διορίζονται με αντίστοιχη διάταξη (Ν.3710/2008), έχουμε δει τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς του Υπουργείου Εργασίας των γενικών μαθημάτων να αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία τους το 2009 (Ν.3762/2009) από το Υπουργείο Παιδείας και να διορίζονται.

δβ) Εργασιακή εμπειρία, η οποία υπολογίζεται με δέκα (10) μονάδες ανά μήνα πραγματικής προϋπηρεσίας έως κατ' ανώτατο όριο ογδόντα τέσσερις (84) μήνες.

- Θεωρούμε ότι η επαγγελματική αυτή εμπειρία είναι ικανή να καλύψει τις μαθησιακές ανάγκες σε συνάρτηση με τον εργασιακό χώρο.
- Με βάση το δυικό σύστημα οι μαθητές των σχολών των ΕΠΑ.Σ. εργάζονται για σχεδόν δύο χρόνια και εκπαιδεύονται από πραγματικούς επαγγελματίες σε πραγματικό χρόνο. Γιατί πρέπει να δοθεί τόσο μεγάλη μοριοδότηση στην επαγγελματική προϋπηρεσία όπου κάποιος μπορεί να παρουσιάσει μια προϋπηρεσία που να είχε πριν από 10 και 15 χρόνια.
- Επίσης πρέπει να τονίσουμε ότι για πολλά χρόνια η Υπουργικές Αποφάσεις πρότασαν στους πίνακες όσους είχαν κάρτα ανεργίας και μάλιστα λάμβαναν και επίδομα ανεργίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν επέτρεπε στους εκπαιδευτικούς να εργάζονται ταυτόχρονα ως επαγγελματίες και ως εκπαιδευτικοί. Μάλιστα υπήρχε και ποινή σε περίπτωση που κάποιος ασκούσε και τα δύο.

Άρθρο 163

Όργανο επιλογής και αρχικοί προσωρινοί πίνακες κατάταξης

Από το διδακτικό έτος 2025 – 2026, η Δ.ΥΠ.Α. δύναται, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Α.Σ.Ε.Π., να εκκινεί τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων με τη διεξαγωγή δοκιμασίας διακρίβωσης των δεξιοτήτων τους, οι οποίες σχετίζονται, ενδεικτικά, με τον συλλογισμό, την αποτελεσματικότητα, την ανάλυση, την οργάνωση, τη δημιουργικότητα, την προσαρμοστικότητα, την επίλυση προβλημάτων και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων στο χώρο εργασίας. Η δοκιμασία διενεργείται είτε με τη μέθοδο των ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών ή άλλου είδους κλειστού τύπου ερωτήσεων είτε με συνδυασμό και των δύο και βαθμολογείται σε κλίμακα από μία (1) έως οκτακόσιες (800) μονάδες. Η βαθμολογία κάθε υποψηφίου αποστέλλεται αμελλητί από το αρμόδιο όργανο βαθμολόγησης στην επιτροπή του παρόντος, η

οποία προβαίνει σε κατάρτιση πίνακα κατάταξης με βάση τα αποτελέσματα της δοκιμασίας δεξιοτήτων. Ενστάσεις κατά της βαθμολογίας της δοκιμασίας δεξιοτήτων δεν επιτρέπονται.

Ποιοι θα αναλάβουν να δημιουργήσουν αυτά τα τεστ; Πόσο αξιόπιστα και αντικειμενικά είναι ;

Και μόνο το γεγονός ότι μοριοδοτούνται με 800 μόρια (ένα μεταπτυχιακό μοριοδοτείται με 200 μόρια, ένα διδακτορικό με 400 μόρια κ.τ.λ.) δημιουργεί πολλές απορίες και αμφιβολίες για τον λόγο της ύπαρξής τους.

Άλλωστε τι νόημα έχει η προσωπική συνέντευξη, αν υπάρχουν αυτά τα τεστ και αντιστρέφοντας το ερώτημα, τι νόημα έχουν τα τεστ αν υπάρχει η προσωπική συνέντευξη; Η απάντηση απλή. ΈΝΑ BONUS 1000 μορίων.

Άρθρο 164

Διενέργεια ατομικής δομημένης συνέντευξης

1. Οι υποψήφιοι, των οποίων οι αιτήσεις έγιναν δεκτές σύμφωνα με τους αρχικούς προσωρινούς πίνακες κατάταξης του άρθρου 163, καλούνται σε ατομική δομημένη συνέντευξη από μία (1) ή περισσότερες τριμελείς Επιτροπές, οι οποίες συγκροτούνται με απόφαση του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. και αποτελούνται από έναν (1) Πρόεδρο, μέλος του Α.Σ.Ε.Π. και υποδεικνύεται από το Α.Σ.Ε.Π. και δύο (2) μέλη από το προσωπικό της Δ.ΥΠ.Α., με τους αναπληρωτές τους, που διαθέτουν την απαιτούμενη γνώση και εμπειρία. Η λειτουργία των Επιτροπών διέπεται από τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α' 45). Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι να διαπιστωθεί η καταλληλότητα του κάθε υποψηφίου για τα καθήκοντα της προκηρυσσόμενης θέσης, καθώς και η επικοινωνιακή τους ικανότητα.

2. Η Επιτροπή καλεί σε συνέντευξη μόνο εκείνους τους υποψηφίους, που, σύμφωνα με τα δηλούμενα στην αίτησή τους στοιχεία, προηγούνται στη σειρά στον πίνακα κατάταξης και σε αριθμό τουλάχιστον διπλάσιο από τον αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων.

Η διαδικασία της δομημένης συνέντευξης έρχεται σε αντίθεση με τις διαδικασίες που προβλέπει ο κώδικας δημοσίων υπαλλήλων στις προσλήψεις και στην αξιολόγηση για οριστική τοποθέτηση σε οργανική θέση. Δεν υπάρχει ανάλογη διαδικασία που να εφαρμόζεται στο Υπουργείο Παιδείας, δεν είναι προαπαιτούμενο προσόν διορισμού

Ουσιαστικά η διαδικασία αυτή και μάλιστα σε επιτροπή πλήρως ελεγχόμενη από τη Διοίκηση της Δ.ΥΠ.Α. (3μελής 2 Δ.ΥΠ.Α 1 ΑΣΕΠ) ακυρώνει τα τυπικά προσόντα και τις διαδικασίες που προβλέπει ο κώδικας δημοσίων υπαλλήλων στις προσλήψεις και στην αξιολόγηση για οριστική τοποθέτηση σε οργανική θέση.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- **Να καταργηθεί εντελώς το άρθρο. Τυπικά δεν υπάρχει ανάλογη διαδικασία που να εφαρμόζεται στο Υπουργείο**

Παιδείας, δεδομένου ότι η δομημένη συνέντευξη εφαρμόζεται μόνο όταν πρόκειται να αξιολογηθούν τακτικοί εκπαιδευτικοί σε θέσεις ευθύνης και όχι ως προαπαιτούμενο προσόν για διορισμό.

- **Σε περίπτωση που δεν καταργηθεί να μειωθούν τα μόρια στα 50 για την συνέντευξη και 100 μόρια για τα τεστ**

Άρθρο 167

Διορισμός/πρόσληψη εκπαιδευτικών

1. Οι υποψήφιοι που εντάσσονται στους οριστικούς πίνακες κατάταξης μπορούν να διορίζονται ή να προσλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της ισχύος τους, ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας, σε κενές οργανικές θέσεις εκπαιδευτικών, εφόσον πληρούν τα γενικά προσόντα διορισμού και δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους κωλύματα διορισμού στο Δημόσιο. Ο διορισμός/πρόσληψη τους είναι υποχρεωτικός/-ή και διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α., βάσει της σειράς κατάταξής τους στους οριστικούς πίνακες της παρ. 4 του άρθρου 165, καθώς και των δηλωθεισών προτιμήσεων, έως την εξάντληση των κενών θέσεων.

Με το νομοσχέδιο αυτό όπως αναπτύσσεται θα διοριστούν τελικά ως μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό σε Σχολές (Μαθητεία-Δυϊκό Σύστημα Εκπαίδευσης-Πρακτική Άσκηση), υποψήφιοι με επαγγελματική εμπειρία που δεν θα έχουν καθόλου διδακτική εμπειρία και επιπλέον καμία γνώση σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των σχολών της ΔΥΠΑ ή άτομα που εργάστηκαν ελάχιστα στις δομές εκπαίδευσης της ΔΥΠΑ. Η απόκτηση διδακτικής εμπειρίας από τους Αναπληρωτές και τους Ωρομίσθιους που θα προσλαμβάνονται, θα έπεται πάντα της επαγγελματικής προϋπηρεσίας με αποτέλεσμα να βρίσκονται συνεχώς χαμηλά στους πίνακες διορισθέντων

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Οι υποψήφιοι να διορίζονται ή να προσλαμβάνονται, ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας, σε κενές οργανικές θέσεις εκπαιδευτικών, εφόσον πληρούν τα γενικά προσόντα διορισμού και δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους κωλύματα διορισμού στο Δημόσιο. Ο διορισμός/πρόσληψη τους είναι υποχρεωτικός/-ή και διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α., βάσει της σειράς κατάταξής τους στους οριστικούς πίνακες με τους οποίους προσλήφθηκαν το σχ. Έτος 2023-2024 (ΦΕΚ 3552/3-8-21) καθώς και των

δηλωθεισών προτιμήσεων, έως την εξάντληση των κενών θέσεων.

2. Οι πίνακες διορισμού τους να ισχύουν τουλάχιστον έως τη λήξη του τρίτου σχολικού έτους που έπεται της λήξης του σχολικού έτους κατά το οποίο έλαβε χώρα η δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
3. Επειδή η διοίκηση δεν θα μπορέσει να καλύψει όλες τις ανάγκες των σχολών μέσα στην επόμενη σχολική χρονιά , θεωρούμε ότι τα τρία επόμενα σχολικά έτη είναι ένα χρονικό διάστημα ικανό, όπου η διοίκηση μπορεί να καλύψει τις κενές θέσεις που υπάρχουν στις ΕΠΑ.Σ. των Δ.ΥΠ.Α. (με το σκεπτικό ότι θα χρησιμοποιηθούν οι ήδη υπάρχοντες πίνακες, άρα θα υπάρξει έτσι μια ευνοϊκή μέριμνα για τους εκπαιδευτικούς με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας)
4. Τέλος θα δοθεί ο χρόνος στο υπουργείο εργασίας να βελτιώσει το νομοσχέδιο

Συντονιστικό Αναπληρωτών κι Ωρομισθίων εκπαιδευτικών ΟΑΕΔ