**ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ**

**ΠΕΡΙΟΔΟΣ Κ΄- ΣΥΝΟΔΟΣ Α΄**

**ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ**

**Π Ρ Α Κ Τ Ι Κ Ο**

**(Άρθρο 40 παρ. 1 Κ.τ.Β.)**

 Στην Αθήνα, σήμερα, 30 Οκτωβρίου 2023, ημέρα Δευτέρα και ώρα 13.10΄, στην Αίθουσα Προέδρου Αθανασίου Κωνστ. Τσαλδάρη» (223) του Μεγάρου της Βουλής, συνήλθε σε συνεδρίαση η Διαρκής Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης, υπό την προεδρία του Προέδρου αυτής, κ. Λάζαρου Τσαβδαρίδη, με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημοσίου τομέα, ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και λοιπές διατάξεις» (2η συνεδρίαση - ακρόαση εξωκοινοβουλευτικών προσώπων).

Στη συνεδρίαση παρέστησαν η Υπουργός Εσωτερικών, κυρία Νίκη Κεραμέως, η Υφυπουργός Εσωτερικών, κυρία Παρασκευή Χαραλαμπογιάννη, καθώς και αρμόδιοι υπηρεσιακοί παράγοντες.

Στην Επιτροπή παρέστησαν και εξέθεσαν τις απόψεις τους επί του σχεδίου νόμου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρου 38 του Κανονισμού της Βουλής, οι κ.κ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, Πρόεδρος του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, Ιωάννης Τσαούσης, Επίκουρος Καθηγητής Ψυχομετρίας στο Τμήμα Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ελπίδα Πάβη, Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ της Σχολής Δημόσιας Υγείας, Γεώργιος Σπανουδάκης, Πρόεδρος της Ένωσης Αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου, Πρόεδρος του Διοικητικού Επιμελητηρίου Ελλάδας.

Επίσης, εξέθεσαν τις απόψεις του, μέσω υπηρεσιών τηλεδιάσκεψης (άρθρο 38§9), οι κ.κ. Βασίλειος Έξαρχος, Αντιπρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Ιωάννης Αναστασόπουλος, Σύμβουλος Διοίκησης της Ένωσης Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων, Γεώργιος Πετρόπουλος, μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων και Δημήτριος Βρύσαλης, Πρόεδρος του Συλλόγου Εργαζομένων του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής, αφού διαπίστωσε την ύπαρξη απαρτίας, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και έκανε την α΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι Βουλευτές, κ.κ. Αθανασίου Χαράλαμπος, Αντωνίου Μαρία, Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Δημοσχάκης Αναστάσιος (Τάσος), Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος (Κώστας), Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κυριαζίδης Δημήτριος, Κωτσός Γεώργιος, Λαζαρίδης Μακάριος, Λοβέρδος Ιωάννης – Μιχαήλ (Γιάννης), Μαντάς Περικλής, Μαρκογιαννάκης Αλέξανδρος, Μηταράκης Παναγιώτης (Νότης), Μπαρτζώκας Αναστάσιος, Νικολακόπουλος Ανδρέας, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Υψηλάντης Βασίλειος – Νικόλαος, Φόρτωμας Φίλιππος, Ακρίτα Έλενα, Χρηστίδου Ραλλία, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθόπουλος Θεόφιλος, Παπαηλιού Γεώργιος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Σαρακιώτης Ιωάννης, Ψυχογιός Γεώργιος, Αποστολάκη Ελένη-Μαρία (Μιλένα), Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Δουδωνής Παναγιώτης, Κουκουλόπουλος Παρασκευάς (Πάρις), Λιακούλη Ευαγγελία, Χρηστίδης Παύλος, Μεταξάς Κωνσταντίνος Βασίλειος, Σαράκης Παύλος, Χήτας Κωνσταντίνος, Κόντης Ιωάννης, Αποστολάκης Γεώργιος, Ρούντας Γεώργιος, Καραγεωργοπούλου Ελένη και Κωνσταντοπούλου Ζωή.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κυρίες και κύριοι, καλησπέρα. Αρχίζει η συνεδρίαση της Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης της Βουλής Των Ελλήνων, με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημοσίου τομέα, ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και λοιπές διατάξεις». Είμαστε στη 2η συνεδρίαση - ακρόαση των εξωκοινοβουλευτικών προσώπων. Όπως γνωρίζετε έχουν κληθεί 11 εκπρόσωποι φορέων. Από αυτούς είναι με φυσική παρουσία, είτε σήμερα εδώ στην Επιτροπή, είτε με Webex, οι 9 από τους 11 εκπροσώπους των φορέων που έχουμε καλέσει και δύο φορείς δια των εκπροσώπων τους δήλωσαν ότι δεν θα παραστούν.

Θα ξεκινήσουμε την ακρόαση με τον κύριο Αθανάσιο Παπαϊωάννου, Πρόεδρο του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, για 5 λεπτά.

Στη συνέχεια, θα τοποθετηθούν όλοι οι εκπρόσωποι, για 5 λεπτά και αμέσως μετά, θα δεχτούν ερωτήσεις από τα μέλη της Επιτροπής. Παρακαλώ να παραμείνετε στις θέσεις σας και μετά την εισήγησή σας προκειμένου να δεχτείτε ερωτήσεις και να δώσετε απαντήσεις στους συναδέλφους βουλευτές.

**ΕΛΕΝΗ – ΜΑΡΙΑ (ΜΙΛΕΝΑ) ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ:** Κύριε Πρόεδρε, συγνώμη. Ποιοι δήλωσαν ότι δεν θα εκπροσωπηθούν;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Δήλωσε ότι δεν θα εκπροσωπηθεί ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Δημοσίου Δικαίου, δια του κυρίου Σπυρίδωνα Φλογαϊτη, ο οποίος θα βρίσκεται στη Νέα Υόρκη, για τις εργασίες, όπως δήλωσε, της Διεθνούς Επιτροπής Υπαλληλίας του ΟΗΕ, όπου έχει εκλεγεί από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού.

Επίσης, δεν θα παραστεί ο Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών, κ. Δημήτριος Ρώτας, διότι, κατά τη δήλωσή του, «δεν μπορούν να βοηθήσουν στο έργο της Επιτροπής, καθόσον εκ του καταστατικού της, η ΠΟΜΕΝΣ είναι ο Θεσμικός Εκπρόσωπος των εν ενεργεία Στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και όχι των εν αποστρατεία στελεχών ή υπαλλήλων οι οποίοι εκπροσωπούνται από άλλους φορείς». Αυτή είναι η απάντηση. Εντάξει, κυρία Αποστολάκη;

**ΕΛΕΝΗ – ΜΑΡΙΑ (ΜΙΛΕΝΑ) ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ:** Ναι, ναι. Ευχαριστώ.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κύριε Παπαϊωάννου, έχετε τον λόγο για πέντε λεπτά.

**ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε, για την πρόσκληση σε γνώριμα μέρη. Θα μου επιτρέψετε, ελπίζω ότι δεν θα εξαντλήσω το πεντάλεπτο, να θυμίσω τη νομοθετική ιστορία των διατάξεων για τις επιλογές επικεφαλής Νομικών Προσώπων Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου.

Θα ξεκινήσω από το εγχείρημα του 2016, το οποίο προέβλεπε ένα συνδυασμό τυπικών μορίων, τυπικών προσόντων με μοριοδότηση και συνέντευξης και κατέληγε να προταθούν τρία άτομα, εκ των οποίων επέλεγε έναν ο αρμόδιος Υπουργός. Το σύστημα αυτό δεν πρόλαβε να εφαρμοστεί. Δόθηκε προτεραιότητα στους διοικητικούς γραμματείς, που ήταν μια παρόμοια σαν δομή διαδικασία επιλογής. Θυμίζω οι διοικητικοί γραμματείς ήταν το υποκατάστατο των γενικών γραμματέων εκείνη την εποχή. Όμως εκείνη η διαδικασία πήρε πάρα πολύ χρόνο, είχε διάφορα προβλήματα και έτσι, δεν υπήρξε χρόνος για να ξεκινήσει η διαδικασία των διοικητών των νομικών προσώπων.

Η δεύτερη νομοθετική απόπειρα έγινε με τον νόμο 4622, όπου η δομή ήταν και πάλι ένας συνδυασμός τυπικών προσόντων και συνεντεύξεων.

Και οι δύο προσπάθειες είχαν τα εξής όμοια χαρακτηριστικά.

Πρώτον, είχαν μία Επιτροπή.

Δεύτερον, είχαν τυπικά προσόντα και τρίτον, είχαν συνεντεύξεις.

Δεν περπατήσανε και θα μου επιτρέψετε, να μην μπω σε λεπτομέρειες ως προς το γιατί δεν περπατήσανε, να κάνω μια σύγκριση με το νομοσχέδιο που βλέπουμε τώρα. Το νομοσχέδιο αυτό βάζει, κατ’ αρχήν, μια καινοτόμα διαδικασία, η οποία δεν υπήρχε στις προηγούμενες, που, έτσι κι αλλιώς, δεν εφαρμόστηκαν, αλλά, εν πάση περιπτώσει, προβλέφθηκαν, που είναι τα λεγόμενα τεστ δεξιοτήτων, ένα είδος γραπτού διαγωνισμού που δεν έχει να κάνει με γνώσεις, έχει να κάνει με δεξιότητες. Εάν τεθούν ερωτήματα, ευχαρίστως να απαντήσω ως προς τα είδη των τεστ, τα οποία σκεφτόμαστε αυτή τη στιγμή να επιλέξουμε. Μετά, έχει τη γνωστή μοριοδότηση και τις συνεντεύξεις.

Μια δεύτερη βασική διαφορά είναι ότι δεν ανατίθεται σε μία Επιτροπή, αλλά σε πολλές Επιτροπές. Οι φορείς, οι οποίοι υπαγόντουσαν και υπάγονται στη διαδικασία αυτή, είναι πάνω από 500 και αν δε λάβετε υπόψη σας ότι κάποιοι φορείς έχουν και διοικητή και υποδιοικητή, είναι πάνω από 800. Άρα, το να πιστεύει κανείς ότι με μία Επιτροπή θα μπορούσε να βγει σε πέρας αυτό το έργο είναι ουτοπικό.

Το τρίτο θέμα είναι ότι, αρχίζω σιγά σιγά να μπαίνω στα αξιολογικά από πλευράς μου, η περίφημη προσθήκη του τεστ δεξιοτήτων, για μένα, είναι ένα θετικό γεγονός. Παρακολουθώντας τα τεκταινόμενα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην EPSO, που είναι το ΑΣΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακόμη και σε χώρες που έχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά μαζί μας από πλευράς ιδιοσυγκρασίας, γιατί μπορεί κάποιος να μιλήσει για τις ιδιαιτερότητες της Ελλάδας, στην Κύπρο έχουν αρχίσει να εφαρμόζουν και εκεί τέτοια τεστ δεξιοτήτων. Και στην Ελλάδα έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται τέτοια τεστ, τα οποία, όμως, μιας και έχετε την καλοσύνη να καλέσετε και τον Επίκουρο Καθηγητή Ψυχομετρίας, κ. Ιωάννη Τσαούση, δεν θα μπω σε λεπτομέρειες ως προς το πού εφαρμόζονται.

Πάντως, ήδη εφαρμόζονται και στην Ελλάδα τέτοια τεστ. Είναι μια πρόκληση. Το θέμα ανατίθεται στο ΑΣΕΠ. Φιλοδοξούμε να το κάνουμε με ηλεκτρονικές διαδικασίες και προσπαθούμε να βρούμε τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Για παράδειγμα, αν πούμε για τα νοσοκομεία, τα οποία είναι 115 και γύρω στις 160 οι θέσεις διοικητών – υποδιοικητών, στην προηγούμενη διαδικασία επιλογής διοικητών νοσοκομείων, που δεν έχει καμία σχέση με την τωρινή, αλλά, εν πάση περιπτώσει, ήταν μια διαδικασία επιλογής διοικητών, είχαν βάλει υποψηφιότητα 1.767 άτομα. Εικάζουμε ότι αυτή τη φορά, σίγουρα, ο αριθμός θα είναι μεγαλύτερος και θα προσπαθήσουμε να το κάνουμε με ηλεκτρονικό τρόπο, γιατί με τον παραδοσιακό τρόπο, δεν μπορεί να βγει σε πέρας. Είναι, όμως, μια κατάκτηση πιστεύω αυτή και ελπίζω να πιάσει και στη συνείδηση της κοινωνίας και στη συνείδηση των υποψηφίων και, βεβαίως, και στη συνείδηση την κοινοβουλευτική.

Όσον αφορά τα τυπικά προσόντα, αυτά έχουν υπερτιμηθεί στη χώρα μας. Όποιος έχει ζήσει διαδικασίες συνεντεύξεων όπου έχεις τη δυνατότητα να δεις ποιος είναι καλός και ποιος δεν είναι καλός, ποιος μπορεί να συνεργαστεί και ποιος δεν μπορεί να συνεργαστεί, αντιλαμβάνεται ότι τα τυπικά προσόντα οδηγούν πολλές φορές σε λάθος συμπεράσματα. Γι΄ αυτό, καλό είναι να παίζουν τον ρόλο τους, αλλά να μην υπερτιμάται η αξία τους.

Σε ό,τι αφορά τις συνεντεύξεις, αντίθετα με αυτό που πολλοί μπορεί να νομίζουμε, είναι διαδικασίες που συνήθως καταλήγουν σε ομόφωνα αποτελέσματα. Σπανιότατα θα μας τύχει να έχουμε 3-2, 4-1 και λοιπά. Συνήθως είναι 5-0, ασχέτως του τρόπου σύνθεσης.

 Ναι, βεβαίως, έχει έναν υποκειμενισμό η συνέντευξη. Ναι, βεβαίως, όσο πιο πολλές συνεντεύξεις κάνουμε, τόσο πιο πολύ κι εμείς, στο ΑΣΕΠ, αλλά και οι υπόλοιποι μετέχοντες στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους ή το ΕΚΔΔΑ σε άλλες διαδικασίες, αποκτάμε μεγαλύτερη πείρα. Αλλά, σε κάθε περίπτωση, το γεγονός ότι τώρα η συνέντευξη θα υποβοηθείται και από τα τεστ δεξιοτήτων και από το τεστ προσωπικότητας, για το οποίο, εάν θα χρειαστεί, σε ερωτήσεις, θα επανέλθω, νομίζω ότι θα οδηγήσει σε πολύ καλύτερα αποτελέσματα.

Σταματάω εδώ. Βεβαίως, θα υπάρξουν αρκετές ερωτήσεις και δεν θέλω να κάνω κατάχρηση.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Έξαρχος.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΕΞΑΡΧΟΣ (Αντιπρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης):** Κυρίες και κύριοι βουλευτές, θα ήθελα, καταρχάς, να σας ευχαριστήσω για τη δυνατότητα που μας δίνετε να εκθέσουμε τις απόψεις του φορέα μας, του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, επί του νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών για το νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημόσιου τομέα.

Να σας θυμίσω ότι το ΕΚΔΔΑ έχει βασική αποστολή τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των οργάνων διοίκησης, τη δημιουργία επιτελικών στελεχών για τη δημόσια διοίκηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη της πολιτείας στην εφαρμογή μεταναστευτικών δράσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Σε αυτό το πλαίσιο, κρίνουμε ότι το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου κινείται αναμφίβολα προς τη σωστή κατεύθυνση. Θεωρούμε ότι ο κορμός του νομοσχεδίου συμπυκνώνει τα σημαντικότερα από τα χαρακτηριστικά που οφείλει να έχει η σύγχρονη διοίκηση. Αξιοκρατία και αντικειμενικότητα, στοχοθεσία και αξιολόγηση, διαφάνεια και λογοδοσία, κίνητρα επίτευξης στόχων.

Η πρόβλεψη για τα αυξημένα τυπικά προσόντα στα on-off κριτήρια συμμετοχής στη διαδικασία αποτελεί μια σημαντική δικλείδα ασφαλείας ότι οι υποψήφιοι πληρούν τις ελάχιστες προδιαγραφές για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των θέσεων που διεκδικούν. Πέρα, όμως, από τα τυπικά προσόντα, για την πλήρωση θέσεων κρίσιμων και πολυδιάστατων οργανισμών, θέσεων, είναι καθοριστικής σημασίας να προσδιορίζονται κατά το δυνατόν και άλλες δεξιότητες των υποψηφίων, τα περίφημα soft skills.

Αυτή την ανάγκη έρχεται να καλύψει η πρόβλεψη για τη διενέργεια του τεστ δεξιοτήτων, το οποίο αποτελεί μία ουσιαστική καινοτομία, κατά την άποψή μας, και θα συμβάλει αποφασιστικά στο να αναδειχθούν κρίσιμα στοιχεία της προσωπικότητας του κάθε υποψηφίου που σχετίζονται με την εργασία. Στοιχεία, όπως η ικανότητα επικοινωνίας, η συμπεριφορά στο περιβάλλον εργασίας, η ηγεσία, η ιεράρχηση στόχων και αναγκών.

Το τεστ δεξιοτήτων, λοιπόν, υπηρετεί τον στόχο της επιλογής του καταλληλότερου ατόμου για την κάθε θέση και, κατ’ επέκταση, υπηρετεί και τον κεντρικό στόχο της παροχής ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τον πολίτη. Επιπλέον, η ενεργή συμμετοχή του ΑΣΕΠ στην διεξαγωγή του τεστ, παρέχει τα απαραίτητα εχέγγυα αδιαβλητότητας στη διαδικασίας.

Θετικά αξιολογείται, επίσης, η πρόβλεψη για τη μοριοδότηση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Πρόκειται για επιτελικά στελέχη του δημοσίου, τα οποία έχουν επιτύχει σε μια διαγωνιστική διαδικασία αυξημένης δυσκολίας και έχουν αποφοιτήσει από ένα ιδιαίτερα απαιτητικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Ποιο είναι, λοιπόν, το μήνυμα που εκπέμπει η πολιτεία με τη μοριοδότησή τους; Θεωρούμε ότι το μήνυμα είναι πως υπάρχει η ξεκάθαρη βούληση να αξιοποιηθεί και να κεφαλαιοποιηθεί η γνώση και η εμπειρία αυτών των στελεχών και στα ανώτατα ιεραρχικά κλιμάκια της διοίκησης.

Προς τη σωστή κατεύθυνση κρίνεται ότι είναι οι παρεμβάσεις του σχεδίου νόμου για τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση των διοικήσεων. Αποτελεί, ουσιαστικά, τη βασική συνέχεια του νόμου 4940/2022 για τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο. Έτσι, λοιπόν, τα ετήσια σχέδια δράσης, η σύνδεσή τους με συγκεκριμένους δείκτες απόδοσης, αποτελούν τη βάση για τη σύναψη του συμβολαίου απόδοσης και οδηγούν στην αξιολόγηση και των διοικήσεων, βάση του βαθμού επίτευξης στόχων που έχουν συμφωνηθεί.

Τι αντίκτυπο θα έχει αυτή η ρύθμιση στη λειτουργία των φορέων; Θεωρούμε ότι θα τους κάνει πιο αποτελεσματικούς, θα τους κάνει πιο αποδοτικούς, γιατί θα γνωρίζουν εξαρχής ότι πρέπει να υπηρετήσουν συγκεκριμένους στόχους και η επάρκειά τους θα κριθεί από το πόσο καλά θα το κάνουν.

Η δημοσιοποίηση δε των συμβολαίων απόδοσης παραπέμπει σε μια διαφανή διαδικασία που ενισχύει τη λογοδοσία των διοικήσεων και μπορεί να αποτελέσει την αιτιολογική βάση για τις περαιτέρω ενέργειες της πολιτικής ηγεσίας, είτε αυτές αφορούν τη λήξη της θητείας των επικεφαλής των διοικήσεων, λόγω μη επίτευξης των στόχων, είτε αφορούν σε επιβράβευση, με μπόνους επίτευξης στόχων.

Κλείνοντας, θα μου επιτρέψετε μια συνοπτική αναφορά στο άρθρο 20, που αφορά σε μια ερμηνευτική διάταξη για την εισαγωγή σπουδαστών στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Ουσιαστικά, πρόκειται για μια διευκρίνηση ότι η προετοιμασία του εισαγωγικού διαγωνισμού της ΕΣΔΔΑ δεν εμπίπτει στις απαγορεύσεις για προσλήψεις και υπηρεσιακές μεταβολές κατά την προεκλογική περίοδο. Με την πρόβλεψη αυτή ρυθμίζεται μια χρόνια εκκρεμότητα, διασφαλίζοντας την απρόσκοπτη διεξαγωγή του εισαγωγικού διαγωνισμού της ΕΣΔΔΑ, ανεξαρτήτως της προεκλογικής περιόδου.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Τσαούσης.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΣΑΟΥΣΗΣ (Επίκουρος Καθηγητής Ψυχομετρίας στο Τμήμα Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών):** Γεια σας. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για την πρόσκληση. Είναι ιδιαίτερη χαρά και τιμή για μένα που βρίσκομαι εδώ και ελπίζω, με αυτά που θα πω, να βοηθήσω το έργο σας.

Ήδη, ακούστηκαν αρκετά πράγματα από τους προηγούμενους για τον γραπτό διαγωνισμό που προβλέπει το σχέδιο νόμου. Φαντάζομαι ότι ο ρόλος μου εδώ έχει να κάνει με το να σας δώσω την επιστημονική οπτική τέτοιου είδους εργαλείων. Οπότε, ξεκινώ λέγοντας, καταρχήν, ότι εκπροσωπώ τον κλάδο της Ψυχολογίας που ασχολείται με τη μέτρηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Είναι ένας κλάδος ο οποίος βασίζεται σε δύο βασικούς πυλώνες, τη μεθοδολογία της έρευνας, τα μαθηματικά και, κατ’ επέκταση, τη στατιστική.

Στόχος, λοιπόν, αυτού του κλάδου είναι να δημιουργήσει συστηματικά εργαλεία, για να μπορέσει να αξιολογήσει και να ερμηνεύσει την ανθρώπινη συμπεριφορά. Υπάρχουν διάφορα εργαλεία, τα οποία τα πιο πολλά τα γνωρίζετε φαντάζομαι. Υπάρχουν εργαλεία μέτρησης της προσωπικότητας, σε αυτά θα μπορούσα να συμπεριλάβω και αυτά που ακούστηκαν από τον κύριο Έξαρχο, τα λεγόμενα «τεστ ήπιων δεξιοτήτων», τα οποία έχουν πολύ μεγάλη πέραση τα τελευταία χρόνια. Αλλά, επίσης, και τεστ μέτρησης ικανοτήτων, είτε γνωστικών, είτε άλλου είδους ικανοτήτων, όπως τα ονομάζουμε «τεστ επίτευξης».

Δεν θα πάρω τον λόγο για να εξηγήσω τι είναι το καθένα, φαντάζομαι οι περισσότεροι από εσάς έχουν μια πολύ καλή εικόνα για το τι σημαίνει μετρώ την προσωπικότητα, με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της, τι σημαίνει μετρώ τη γνωστική ικανότητα ή τις ιδιαίτερες δεξιότητες. Απλώς, να σταθώ μόνο στο γεγονός ότι, έτσι όπως διάβασα το συγκεκριμένο εδάφιο από το σχέδιο νόμου, μάλλον αναφερόμαστε σε τεστ ικανοτήτων και, κατ’ επέκταση, σε τεστ προσωπικότητας. Αλλά, μπορεί να κάνω λάθος, είμαι στη διάθεσή σας να το συζητήσουμε.

Και το λέω αυτό γιατί, στη διεθνή βιβλιογραφία, χρησιμοποιούνται διάφοροι όροι και θα έλεγα ότι ο όρος «τεστ δεξιοτήτων», για μένα, είναι λίγο ασαφής. Προτιμώ το «τεστ ικανοτήτων», “aptitude test” στα αγγλικά, ο οποίος διαφοροποιείται από τα “achievement test”, από τα «τεστ επίτευξης». Τα “aptitude test” διαφοροποιούνται από τα λεγόμενα «τεστ νοημοσύνης», τα «τεστ νοητικού πηλίκου», καθώς τα «τεστ νοημοσύνης» μετρούν τη νοημοσύνη ενός ατόμου, ενώ τα “aptitude test”, τα «τεστ ικανοτήτων», μετρούν την ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί τη νοημοσύνη του.

Θα μπορούσαμε να πούμε πάρα πολλά πράγματα πάνω σε αυτά φυσικά, αλλά επειδή ο χρόνος είναι πολύ περιορισμένος, θα επικεντρωθώ σε αυτά που εγώ θεωρώ ως πλεονεκτήματα της χρήσης σταθμισμένων εργαλείων για την αξιολόγηση προσωπικού. Υπάρχουν πάρα πολλά πλεονεκτήματα, όπως υπάρχουν και μειονεκτήματα. Θα επικεντρωθώ στο πιο βασικά και, φαντάζομαι, θα με ρωτήσετε για τα μειονεκτήματα εκ των υστέρων.

Πρώτο και κύριο, λοιπόν, το πιο μεγάλο πλεονέκτημα που βλέπω σε αυτά τα τεστ είναι το ότι έχουμε την ευκαιρία να τα δοκιμάσουμε, να τα τεστάρουμε πριν τα χρησιμοποιήσουμε. Έτσι, λοιπόν, μπορούμε να δούμε και τον βαθμό ακρίβειας, τον οποίο έχουμε επιτύχει στην προσπάθειά μας να μετρήσουμε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της ανθρώπινης συμπεριφοράς και να τα βελτιώσουμε, φυσικά, αλλά, πολύ περισσότερο, και να δούμε και τον βαθμό πρόβλεψής τους, γιατί αυτός είναι ο κύριος στόχος αυτών των εργαλείων.

Δεύτερον, πολύ σημαντικό επίσης πλεονέκτημα, είναι ότι η τυποποίησή τους επιτρέπει σε αυτά τα εργαλεία να επιτυγχάνουν αυτό που ονομάζουμε «αντικειμενική αξιολόγηση». Σε αντιδιαστολή με αυτό που γνωρίζουμε όλοι ότι εμπεριέχει τον υποκειμενικό παράγοντα και, κυρίως, αυτό εκφράζεται μέσα από τη διαδικασία των συνεντεύξεων, της ανάλυσης βιογραφικών σημειωμάτων κ.τ.λ..

Θα μπορούσα, επίσης, να μιλήσω για την ακρίβεια στη μέτρηση, αλλά αυτό είναι καθαρά επιστημονικό θέμα. Είναι ένα θέμα, το οποίο έχει να κάνει με τις μεθόδους που χρησιμοποιούμε στην ψυχομετρία για να τεκμηριώσουμε την ακρίβεια των εργαλείων αυτών. Μπορώ να επανέλθω στη συνέχεια.

Ένα άλλο πολύ σημαντικό πλεονέκτημα είναι από την πλευρά των οργανισμών που τα χρησιμοποιούν και όχι από την πλευρά των ανθρώπων που υφίστανται την αξιολόγηση και έχει να κάνει με το ότι μειώνουν δραματικά τον χρόνο και το χρήμα, το οποίο απαιτείται για να ολοκληρωθεί μια διαδικασία αξιολόγησης, ιδιαίτερα εάν αυτό έχει πάρα πολλούς υποψηφίους.

Τέλος, θα έλεγα ότι ένα επίσης σημαντικό πλεονέκτημα έχει να κάνει με το πώς το αποδέχονται οι υποψήφιοι. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι υποψήφιοι το αποδέχονται ως το πιο αντικειμενικό, το πιο δίκαιο σύστημα σε σχέση με τα υπάρχοντα: συνέντευξη, βιογραφικά, παρατήρηση και ούτω καθεξής, καθώς είναι φιλικό και κατανοητό. Αντιλαμβάνονται όλοι ότι και οι συνυποψήφιοί τους βρίσκονται στο ίδιο πλαίσιο αξιολόγησης και γι’ αυτό δεν εγείρονται διάφορα ζητήματα, ενστάσεις.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Κύριε Πρόεδρε, μια διευκρίνηση.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Κωνσταντοπούλου.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Αν έχετε την καλοσύνη, κύριε Πρόεδρε, να μας διευκρινίσετε ο προηγούμενος ομιλητής ποιον φορέα εκπροσωπούσε και ο επόμενος, γιατί δεν τα ακούσαμε.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τα έχω πει, πάντως, κυρία Πρόεδρε.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Ναι, δεν αμφιβάλλω.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ(Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ο κύριος Τσαούσης, που μίλησε προηγουμένως, είναι Επίκουρος Καθηγητής ψυχομετρίας στο Τμήμα Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Άρα, έχει ατομικά προσκληθεί;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Όχι, δεν έχει ατομικά προσκληθεί. Το Τμήμα έχει προσκληθεί και το Τμήμα διάλεξε τον κύριο Τσαούση.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Για λογαριασμό του Τμήματος. Εντάξει. Και ο επόμενος;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ο επόμενος είναι ο κ. Ιωάννης Αναστασόπουλος, Σύμβουλος Διοίκησης της Ένωσης Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων.

**ΖΩΗ ΚΩΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Μάλιστα. Πάλι έχει προσκληθεί η Ένωση;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ναι, έτσι. Οι φορείς έχουν προσκληθεί και έχουν επιλέξει ποιος θα τους εκπροσωπήσει στην παρούσα συνεδρίαση.

Τον λόγο έχει ο κ. Αναστασόπουλος, Σύμβουλος Διοίκησης της Ένωσης Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ (Σύμβουλος Διοίκησης της Ένωσης Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων):** Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε και, με την ευκαιρία αυτή, να ευχαριστήσουμε την Επιτροπή για την πρόσκληση που μας εστάλη, για τη συμμετοχή μας στη σημερινή ακρόαση.

Η Ένωση Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων, ως φορέας έκφρασης του Ανωτάτου Επαγγελματικού Μάνατζμεντ, έχει σκοπό να συμβάλει, θεσμικά και εθελοντικά, στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, αξιοποιώντας και μεταφέροντας τεχνογνωσία και εμπειρία καλών πρακτικών επαγγελματικού μάνατζμεντ.

Πιστεύουμε ότι η αποτελεσματικότητα των φορέων του δημοσίου είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα του ιδιωτικού τομέα και, κατ’ επέκταση, της ελληνικής οικονομίας. Για τον λόγο αυτό, και σαν γενικό συμπέρασμα, θεωρούμε θετικό το γεγονός ότι το σχέδιο νόμου αντιμετωπίζει τα χρόνια προβλήματα της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας στην επιλογή των διοικήσεων των οργανισμών του δημοσίου.

Με δεδομένη την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός ποιοτικά καταρτισμένου ανθρώπινου παράγοντα, ικανού να ανταποκριθεί στις πολυεπίπεδες απαιτήσεις της νέας εποχής, θεωρούμε θετική τη θέσπιση αυξημένων απαιτήσεων και προσόντων κατά τη διαδικασία επιλογής των διοικήσεων, συμπεριλαμβανομένων και των τεστ των ήπιων δεξιοτήτων, αυτό που ονομάζεται «Soft skills». Είναι ένα σύστημα διεθνώς αναγνωρισμένο.

 Επιτρέψτε μου, τώρα, και πολύ συνοπτικά, να παραθέσω τέσσερις συμπληρωματικές θέσεις της ΕΑΣΕ.

Πρώτον, υποστηρίζουμε ως εξόχως σημαντική την κεφαλαιοποίηση της υφιστάμενης τεχνογνωσίας και εμπειρίας του ιδιωτικού τομέα και για τον λόγο αυτό κρίνουμε αναγκαία τη συμμετοχή ιδιώτη εμπειρογνώμονα στις Πενταμελείς Επιτροπές επιλογής του άρθρου 8. Δεύτερον, προτείνουμε την υιοθέτηση των αρχών Environment, Social Responsibility, Governance, δηλαδή Περιβάλλον, Κοινωνική Ευθύνη, Εταιρική Διακυβέρνηση, με προτεραιότητα στους φορείς ειδικού χαρακτήρα των νοσοκομείων σαν παράγοντα της ετήσιας αξιολόγησης των διοικήσεων. Τρίτον, η ετήσια αξιολόγηση των διοικήσεων να περιλαμβάνει και αξιολόγηση από τους προϊσταμένους του φορέα. Τέταρτον, για την οικοδόμηση θεσμικής εμπιστοσύνης του κοινού στην παροχή δημόσιας υπηρεσίας, δηλαδή, στην καθημερινότητα του πολίτη, απαιτείται η εφαρμογή αξιόπιστης διαδικασίας αξιολόγησης από τους εναλλασσόμενους πολίτες σε επίπεδο προσφερόμενων υπηρεσιών του φορέα. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί με τη συμπλήρωση ενός απλού Score Card κατά την έξοδο του πολίτη από την υπηρεσία και τη χρήση μιας εφαρμογής ενταγμένης στο Gov.gr.

Ολοκληρώνοντας, θεωρούμε ότι το περιεχόμενο του νομοσχεδίου υπηρετεί την αρχή «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση». Αυτό, όμως, διαμορφώνεται όχι όταν στρατηγικά σχεδιάζεται, αλλά όταν στρατηγικά υλοποιείται.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Ελπίδα Πάβη, Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Υγείας.

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ της Σχολής Δημόσιας Υγείας):** Σας ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε, για την πρόσκληση.

Όπως καταλαβαίνετε, τα σχόλια που θα κάνω εγώ θα είναι από τη ματιά του χώρου της υγείας, γιατί αυτόν υπηρετούμε και της δημόσιας υγείας, άρα, το κέρδος υγείας σε επίπεδο πληθυσμού, όχι μόνο ατομικά σε έναν έναν ασθενή.

Θα ήθελα να κάνω το σχόλιο του ότι η διοίκηση υπηρεσιών υγείας, η σύγχρονη διοίκηση, εστιάζει πάρα πολύ όχι μόνο στη στρατηγική διοίκηση, αλλά και στην ηγεσία στην υγεία, η οποία είναι πάρα πολύ σημαντική και θα κάνω κάποια σχόλια παρακάτω. Διαβάζοντας το σχέδιο νόμου, πιστεύω ότι υπηρετεί τους σκοπούς του με μία συνέπεια, εισάγει όλα αυτά τα αντικειμενικά στοιχεία και αυτή την ποσοτικοποίηση. Ο κ. Πρόεδρος του ΑΣΕΠ, φυσικά, καλύτερα από όλους μας, περιέγραψε την αναγκαιότητα της συνέντευξης, η οποία μας δείχνει αυτό που λέμε «το πρόσωπο πίσω από το βιογραφικό», το οποίο είναι πάρα πολύ σημαντικό σε τέτοιες θέσεις ευθύνης και ακόμα περισσότερο στον χώρο της υγείας.

Θα αναφερθώ σε δύο τρία πράγματα, τα οποία, επειδή έχουν στο πλαίσιο της διαβούλευσης απασχολήσει το κοινό, θα ήθελα να τοποθετηθώ. Πιστεύω ότι ορθώς ο μεταπτυχιακός τίτλος είναι αυτός ο οποίος μοριοδοτείται σε σχέση με το διδακτορικό, γιατί παρόλο που φαίνεται ότι ίσως «να πυροβολώ τα πόδια μου», δεδομένου ότι προέρχομαι από τον ακαδημαϊκό χώρο, η πολύ βαθιά και εξειδικευμένη γνώση και η πολύ καλή έρευνα δεν εγγυάται ότι κάποιος έχει τις ικανότητες για διοίκηση, όχι απαραίτητα. Χρειαζόμαστε στον χώρο της υγείας ικανότητες ηγεσίας, γιατί είναι ένας χώρος όπου τα επαγγέλματα υγείας έχουν πάρα πολύ μεγάλη ισχύ και έχουν διαφορετική οπτική από τη διοίκηση που υπηρετεί το όλον, δηλαδή, όλους τους ασθενείς, ενώ τα επαγγέλματα υγείας έχουν εκπαιδευτεί για να υπηρετούν ένα - ένα ασθενή και είναι αυτά τα οποία καθορίζουν την κατανάλωση πόρων, που είναι ένα πάρα πολύ μεγάλο ζήτημα η κατανάλωση πόρων στην υγεία.

**Ένα άλλο σχόλιο που θα ήθελα να κάνω είναι το ότι για τον χώρο της υγείας, αλλά νομίζω ότι και για τους άλλους φορείς, είναι πολύ θετικό ότι στο άρθρο 12, εισάγεται και υιοθετείται η έννοια και η κουλτούρα της εσωτερικής αξιολόγησης, γιατί αναφέρεται στην αξιολόγηση των οργάνων διοίκησης από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων στους οποίους προΐστανται.**

 **Θα ήθελα να σταθώ λίγο στη συνάφεια. Θεωρώ ότι αυτό που λέει η πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, εκεί η συνάφεια εξειδικεύεται είτε προς το αντικείμενο της δραστηριότητας του φορέα είτε ως προς τη διοίκηση. Και όταν μιλάμε για φορείς υγείας υποθέτω και ελπίζω ότι δεν είναι τυχαίο ότι χρησιμοποιήθηκε το «είτε», το οποίο αφορά διάζευξη δύο ισοδύναμων εννοιών, σε αντίθεση με το «ή», το διαζευκτικό, που αφορά διάζευξη δυο αλληλοαναιρούμενων εννοιών. Γιατί, στον χώρο της υγείας, είναι εξίσου σημαντική και η διοίκηση, όχι μόνο η συνάφεια με την υγεία. Το θεωρώ πολύ σημαντικό και ελπίζω, όταν διαμορφώνεται η πρόσκληση, αυτό να φανεί στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, τι είναι η συνάφεια.**

**Θα ήθελα να σταθώ, επίσης, στους δείκτες αξιολόγησης, διότι νομίζω δεν αναφέρονται ακριβώς. Αναφέρονται ως δείκτες απόδοσης. Νομίζω ότι, στον χώρο των υπηρεσιών υγείας, πρέπει να μπούνε μέσα σε αυτούς λειτουργικοί δείκτες, γιατί η υποχρεωτικότητα των οικονομικών δεικτών της οικονομικής απόδοσης, θα μου επιτρέψετε να σας πω, είναι πολύ σημαντική, αλλά, στον χώρο της υγείας, επηρεάζονται πάρα πολύ από την πολιτική υγείας. Επηρεάζονται από τους βαθμούς ελευθερίας που έχει ο κάθε διοικητής να κάνει λήψη αποφάσεων. Επηρεάζεται από τους προϋπολογισμούς που, εξ ορισμού, στην υγεία, τα χρήματα ποτέ δεν φτάνουν για να καλύψουν όλες τις ανάγκες, γιατί αυτή είναι η φύση του αγαθού της υγείας και των υπηρεσιών υγείας και ίσως να πρέπει να υπάρχει μια δυνατότητα τροποποίησης της στοχοθεσίας. Ίσως, λοιπόν, στην παράγραφο 6 του άρθρου 16, μήπως συμπεριληφθεί και η δυνατότητα τροποποίησης της στοχοθεσίας.**

**Ένα έλασσον σχόλιο, το ότι ίσως η συνέντευξη πρέπει να αποστέλλεται τουλάχιστον 5 μέρες πριν και όχι 3, γιατί αν κάποιος είναι στο εξωτερικό, μπορεί να μην προλάβει και, επίσης, είδα ότι δεν διευκρινίζεται αν προβλέπεται εξ αποστάσεως συνέντευξη, παρόλο που πιστεύω ότι σε πολύ υψηλές θέσεις, σε μεγάλους Οργανισμούς, η δια ζώσης συνέντευξη έχει πολύ μεγάλη σημασία, γιατί βλέπεις τον άνθρωπο, όπου βλέπεις ακόμα το πώς διαχειρίζεται τη συνέντευξη εκείνη την ώρα, που έχει ένα βαθμό άγχους. Αλλά, περιμένεις να διαχειρίζεται ένας τέτοιος άνθρωπος που έχει τέτοια θέση, να διαχειρίζεται ακόμα και τη συνέντευξη σωστά.**

**Και, τέλος, ακόμα μικρότερο σχόλιο, αλλά ίσως αυτονόητο, ότι στην παράγραφο 6 του άρθρου 4, που γίνεται αναφορά ότι θα υποβληθεί αναλυτικό βιογραφικό, υποθέτω ότι θα υπάρξει δομημένο βιογραφικό, το οποίο θα έχει πεδία, τα οποία θα ανταποκρίνονται ακριβώς στα απαιτούμενα και στα μοριοδοτούμενα προσόντα, έτσι ώστε πολύ εύκολα να βγαίνει και η μοριοδότηση αξιόπιστα, για να μην υπάρχουν και πολλές ενστάσεις.**

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** **Τον λόγο έχει ο κ. Πετρόπουλος.**

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ (Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπάλληλων): Να πω, αφετηριακά, ότι η ΑΔΕΔΥ, καθ’ όλη τη διάρκεια της συνδικαλιστικής μας ζωής, να το πούμε έτσι, παλεύουμε για την αξιοκρατία και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης. Και, ειδικότερα σε τέτοιες περιπτώσεις, σε περιπτώσεις διοίκησης Οργανισμών, όπως αυτές που αναφέρονται στο σημερινό Σχέδιο Νόμου.**

**Επιτρέψτε μου, λοιπόν, κάποιες παρατηρήσεις. Καταρχάς, η προσπάθεια αυτή που, ορθώς, θα έπρεπε να τη λέμε προσπάθεια αποκομματικοποίησης και όχι αποπολιτικοποίησης, έτσι κοινώς επικράτησε το τελευταίο χρονικό διάστημα, έχει κάνει βήματα, κάποια ήταν ατελή και, σε κάποιες περιπτώσεις, δεν εφαρμόστηκαν τελείως. Προχωρήσαμε, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση, από έναν νόμο σε έναν άλλο νόμο, χωρίς ο προηγούμενος νόμος να εφαρμοστεί. Και αναφέρομαι στον νόμο 4735/2020, ο οποίος, πρακτικά, καταργείται με τον εν λόγω νόμο, πράγμα που δημιουργεί ερωτήματα, για τη φύση ακριβώς αυτής της πρωτοβουλίας που παίρνει σήμερα η Κυβέρνηση.**

**Δεύτερο ζήτημα και επί της ουσίας και παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου. Εκτιμούμε ότι είναι πολύ χαμηλό το επίπεδο των αφετηριακών προσόντων που προσδιορίζονται για την, καταρχάς και καταρχήν, διαδικασία επιλογής των προσώπων για τις διοικήσεις. Είτε πρόκειται για τυπικά προσόντα που θα τα βρεις περίπου στο ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού της χώρας, ίσως και παραπάνω. Πολλοί από αυτούς που τα έχουν, έχουν χάσει τη δουλειά τους και δυσκολεύονται μάλιστα** **να βρουν δουλειά. Εδώ, όμως, δεν αποτελούν εμπόδιο για να περάσεις τουλάχιστον την πρώτη φάση της διαδικασίας επιλογής για τις θέσεις των διοικήσεων.**

 **Μου έκανε εντύπωση που εδώ, στη συζήτηση αυτή, υπάρχει και αναφορά στον νόμο και, ουσιαστικά, απαξιώνονται τα διδακτορικά. Και επιτρέψτε μου κι εμένα, προερχόμενο από τον ακαδημαϊκό χώρο, να θεωρώ προβληματική μια αντίληψη, η οποία θεωρεί ότι οι άνθρωποι οι οποίοι, για να μπορέσουν να ολοκληρώσουν ένα διδακτορικό, ήρθαν σε επαφή με διαφορετικά γνωστικά πεδία, εκπόνησαν τη διδακτορική διατριβή, έχουν γράψει επιστημονικά άρθρα. έχουν συμμετάσχει σε πολλές περιπτώσεις σε ερευνητικά πρότζεκτς. Έχουν συμμετάσχει σε συνέδρια και να θεωρούνται ίσοι ή λιγότερο κατάλληλοι, ενδεχομένως, από κατόχους μεταπτυχιακών διπλωμάτων και, σε κάποιες περιπτώσεις, ας είμαστε ειλικρινείς μεταξύ μας, αγνώστου προελεύσεως. Βρίσκω επικίνδυνο έναν υπόρρητο αντιδιαμενισμό, ο οποίος περιγράφει ότι οι άνθρωποι που έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά ίσως να μην τα καταφέρουν πολύ καλά στη διοίκηση.**

**Επίσης, δεν υπάρχει, τουλάχιστον στις προβλέψεις του Νομοσχεδίου, μια σαφής τεκμηρίωση της συνάφειας που θα πρέπει να έχουν. Αφήνεται και αυτή να διατυπωθεί στο μέλλον.**

**Δεύτερο ζήτημα, η εργασιακή εμπειρία όπου, και εκεί, δεν διευκρινίζονται οι συνάφειές της. Ειδικά όταν μιλάμε για εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα, εδώ, τα πράγματα είναι χαοτικά. Για παράδειγμα, μια που φαντάζομαι ότι σε πολλές περιπτώσεις αναφερόμαστε σε υγειονομικές μονάδες σε νοσοκομεία, ένας ή μία εργαζόμενος που έχει τα προηγούμενα χαμηλά χαρακτηριστικά και έχει πενταετή εμπειρία στο μικροβιολογικό εργαστήριο ας το πούμε της μητέρας της με την περίπτωση ενός συναφούς, γιατί και αυτή η συνάφεια ακόμη δεν προσδιορίζεται, θα μπορούσε να μπει, για παράδειγμα, σε αυτό το διαγωνισμό;**

 **Τρίτο στοιχείο, εν συντομία, οι εξετάσεις ή τα τεστ δεξιότητας. Φαντάζομαι ότι αυτά δεν θα διενεργηθούν με τον τρόπο που διενεργήθηκαν την περασμένη χρονιά με τις τραγελαφικές καταστάσεις που ζήσαμε σ’ αυτόν τον διαγωνισμό, οι οποίες, σε πολλές περιπτώσεις, κατέληξαν είτε σε εξώδικα είτε στα δικαστήρια, δεν το έχω παρακολουθήσει από κει και πέρα.**

**Συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις θα διενεργηθούν με ποιο σκοπό; Να διατυπωθεί η επάρκεια των τυπικών και των επαγγελματικών προσόντων; Πώς θα διατυπωθεί αυτή και ποιοι άνθρωποι θα μπορέσουν να την κάνουν. Διαφορετικά, θα έχει ένα χαρακτήρα ψυχομετρικής αποτίμησης των υποψηφίων; Κι αν γίνεται αυτό, ποια ακριβώς στελέχωση θα έχουν οι Επιτροπές αυτές, οι οποίες θα επιχειρήσουν να διαγνώσουν αυτό το προφίλ.**

**Και φτάνουμε προς το τέλος, αφού όλοι οι άνθρωποι αυτοί θα έχουν περάσει μια χρονοβόρα και πολυέξοδη διαδικασία, αφού επιλεγούν από μία Επιτροπή στην οποία η πλειοψηφία των μελών της θα έχει διοριστεί από την Κυβέρνηση, χωρίς να υπόκειται στις πειθαρχίες της βαθμολογίας, ο Υπουργός θα επιλέξει κάποιον.**

 **Άρα, λοιπόν, έγινε τεράστια φασαρία που κόστισε στον ελληνικό λαό, ενδεχομένως να δημιούργησε προσδοκίες σε ανθρώπους που πίστεψαν ότι αυτή η προσπάθεια έχει πραγματικό μεταρρυθμιστικό χαρακτήρα. Και φτάνουμε στο τέλος, όπου η Υπουργός θα επιλέξει κάποιον ή κάποια για να στελεχώσει αυτή τη θέση.**

**Αυτό, προφανώς, δεν συνιστά αποκομματικοποίηση και, κατά τη γνώμη μου, δεν είναι παρά μια άτεκνη προσπάθεια φυγής προς τα εμπρός, για να αντιμετωπιστούν οι δυσαρμονίες, οι αποτυχίες, η ανικανότητα του επιτελικού κράτους που φάνηκε σε όλο του το μεγαλείο όλο το προηγούμενο διάστημα.**

**Αναφορικά με την ΑΔΕΔΥ. Η ΑΔΕΔΥ, όπως σας είπα πριν, έχει σε βασικές θέσεις το ζήτημα της αξιοκρατίας. Εκτιμούμε και είχαμε τοποθετηθεί θετικά τότε στην ανάγκη ύπαρξης ενός μητρώου στελεχών.**

**Δεύτερον, πιστεύουμε ότι η διαδικασία επιλογής πρέπει να έχει περισσότερο διακομματικό χαρακτήρα, και όχι κομματικό, πρέπει να έχει πολιτικό έλεγχο να υπόκειται ως ένα βαθμό στις διαδικασίες της Βουλής με ταυτόχρονη συμμετοχή και εκπροσώπων των εργαζομένων ειδικά εδώ της ΑΔΕΔΥ μιας που εκπροσωπώ τον φορέα αυτό.**

Τρίτον, πιστεύουμε ότι στις διαδικασίες επιλογής στελεχών, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η θεσμική μνήμη και οι άνθρωποι της δημόσιας διοίκησης, οι οποίοι έχουν υπηρετήσει όλο αυτό το χρονικό διάστημα με πάρα πολύ μεγάλες δυσκολίες, δείχνοντας ευρηματικότητα και αυταπάρνηση, για να μπορέσει να λειτουργήσει ένα δημόσιο, το οποίο είναι το υποχρηματοδοτούμενο και υποστελεχωμένο.

 Τελευταία παρατήρηση και κλείνω με αυτό, κύριε Πρόεδρε, οι διοικήσεις αυτές θα υπόκεινται είτε στη δαμόκλειο σπάθη της απόλυσης είτε στο δέλεαρ κάποιων μπόνους που θα είναι ένα, δύο μισθοί από ό,τι το καταλαβαίνω, τρεις το πολύ, εφόσον μπορούν να ανταπεξέλθουν, να υποστήριξαν και να πραγματώσουν τα ετήσια προγράμματα δράσης. Και εκεί είναι ασαφείς οι προσδιορισμοί. Για παράδειγμα, αναφερόμενοι στον χώρο της υγείας, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά που θα πρέπει να επιτύχει η εκάστοτε διοίκηση, θα είναι η αύξηση του προσωπικού, θα είναι η μείωση της αναμονής για τα χειρουργεία ή θα είναι η μείωση κόστους που μπορεί να γίνεται ενδεχομένως και με την ιδιωτικοποίηση μονάδων;

Αυτά είναι κρίσιμα ζητήματα τα οποία δεν περιέχονται, προφανώς, στο νομοσχέδιο, αλλά νομίζω ότι θα είναι χρήσιμο να τα δούμε το επόμενο διάστημα.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ(Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Σπανουδάκης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΠΑΝΟΥΔΑΚΗΣ (Πρόεδρος της Ένωσης Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε, και εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου της Ένωσης Αποφοίτων για την πρόσκληση στη σημερινή ακρόαση.

Το παρόν σχέδιο νόμου αποτυπώνει μια προσπάθεια ευθυγράμμισης του ελληνικού κράτους με τις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας κατά τη στελέχωση νευραλγικών θέσεων του δημόσιου τομέα. Υπό αυτό το πρίσμα, είμαστε, επί της αρχής θετικοί, ωστόσο υπάρχουν ορισμένα σημεία τα οποία θέλουμε να επισημάνουμε, που πιστεύουμε ότι χρήζουν περαιτέρω βελτιώσεων και επεξεργασίας.

Θα ξεκινήσω με τη σημαντικότερη παρατήρησή μας, που αφορά το άρθρο 7, όπου διαφωνούμε πλήρως με την εξίσωση ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών με την αποφοίτηση από τη μοναδική παραγωγική σχολή του ελληνικού δημοσίου, που είναι η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, η οποία, μάλιστα, ιδρύθηκε πριν από 40 χρόνια με διακομματική συναίνεση. Αναφέρει, χαρακτηριστικά, η αιτιολογική έκθεση του ιδρυτικού νόμου της Σχολής ότι αποστολή της είναι η παροχή εκπαίδευσης για τη δημιουργία στελεχών για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση. Μια εκπαίδευση, η οποία διαφέρει και κατά το περιεχόμενο αλλά και κατά τη φύση της από την εκπαίδευση που παρέχουν τα άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Στο Προεδρικό Διάταγμα 57 του 2007, που κωδικοποιείται η σχετική νομοθεσία, η διατύπωση αυτή συμπληρώνεται, όχι τυχαία, με τη φράση «είτε προπτυχιακά είτε μεταπτυχιακά».

Ξεχωριστή σημασία έχει να τονισθεί ότι η εισαγωγή στην Εθνική Σχολή γίνεται μέσα από έναν δύσκολο και απαιτητικό διαγωνισμό δύο σταδίων, που οι υποψήφιοι εξετάζονται σε έξι ή επτά μαθήματα, σε γραπτές και προφορικές δοκιμασίες, σε πληθώρα γνωστικών αντικειμένων γύρω από τη διοίκηση του κράτους. Δύο στοιχεία μόνο χαρακτηριστικά για τη δυσκολία του διαγωνισμού. Ένας στους δέκα επιτυγχάνει σε αυτόν και η πλειοψηφία όσων επιτυγχάνουν είναι κάτοχοι τουλάχιστον ενός μεταπτυχιακού διπλώματος.

Ιδιαίτερα απαιτητικό είναι και το πρόγραμμα σπουδών της Σχολής, το οποίο διαρκεί 18 μήνες, κατά τους οποίους οι σπουδαστές αξιολογούνται συνεχώς μέσα από την κατάθεση ομαδικών και ατομικών εργασιών, την παρουσίασή τους, τις πολλαπλές εξετάσεις, αλλά και την πρακτική άσκηση σε φορείς του δημοσίου. Συνολικά, οι ώρες διδασκαλίας στη Σχολή είναι σχεδόν διπλάσιες από ένα μεταπτυχιακό. Επιπλέον, η Σχολή, σε εξειδικευμένα τμήματα, όπως το Τμήμα Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας, οι απόφοιτοι των οποίων έχουν την τεχνογνωσία να στελεχώσουν τις διοικήσεις είτε νοσοκομείων είτε κέντρων κοινωνικής πρόνοιας περιφερειών είτε υγειονομικών περιφερειών.

Επομένως, λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά, πιστεύουμε ότι πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης από ένα μεταπτυχιακό και εάν έπρεπε να το ποσοτικοποιήσουμε, θεωρούμε ότι μια μοριοδότηση στα 350 μόρια θα ήταν δίκαιη.

Έχουμε δύο ακόμη παρατηρήσεις για το ζήτημα της μοριοδότησης. Στο σχέδιο νόμου προβλέπεται η διαφορετική μοριοδότηση ενός αποφοίτου της ΕΣΔΔΑ για το μεταπτυχιακό του από ότι για έναν άλλο υποψήφιο. Δεν υπάρχει κανένα ακαδημαϊκό επιχείρημα για αυτή τη διάκριση. Επομένως, ένα προσόν, η άποψή μας είναι ότι πρέπει να μοριοδοτείται με ενιαίο τρόπο, ανεξάρτητα από το ποιος είναι ο κάτοχός του. Βέβαια, τα τυπικά προσόντα θα πρέπει να έχουν σωρευτική ισχύ, προκειμένου να αποτυπώνεται η συνολική εικόνα ενός υποψηφίου για μια θέση.

Η δεύτερη παρατήρηση μας αφορά την καθιέρωση της γραπτής εξέτασης, που θεωρούμε ότι κινείται στη σωστή κατεύθυνση, ωστόσο πρέπει να διευκρινισθεί η μεθοδολογία και το περιεχόμενο της εξέτασης. Επίσης, υποστηρίζουμε ότι η γραπτή εξέταση δεν θα πρέπει να έχει χαρακτήρα on/off κριτηρίου, αλλά να προσμετράται στη συνολική μοριοδότηση των υποψηφίων.

Στη συνέχεια, θα αναφερθώ στη συνέντευξη. Εκτίμησή μας είναι ότι η συνέντευξη, ως διαδικασία, έχει περισσότερα υποκειμενικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τα άλλα προσόντα. Για αυτό τον λόγο, απαιτείται να είναι πλήρως δομημένη ως προς τη δυσκολία, ως προς τον αριθμό των ερωτήσεων, ως προς στη διάρκεια, αλλά και το εύρος του αντικειμένου. Επιπλέον, προτείνουμε να είναι υποχρεωτική η μαγνητοφώνησή της και όχι προαιρετική. Τέλος, επειδή ακόμη και αν συμβούν όλα τα παραπάνω, θεωρούμε ότι δεν αναιρείται ένα επίπεδο υποκειμενικότητας κατά τη διαδικασία της συνέντευξης, προτείνουμε τον περιορισμό του ανώτατου ορίου μοριοδότησης.

Το επόμενο σημείο που θα θέλαμε να εστιάσουμε είναι το άρθρο 4 παράγραφος 9, που αναφέρεται ότι ο Υπουργός θα επιλέγει μεταξύ των επικρατέστερων υποψηφίων. Θεωρούμε ότι αυτή η πρόβλεψη αντίκειται στη λογική και τη φιλοσοφία του ίδιου του νομοσχεδίου, καθώς υποβαθμίζεται η αξιοκρατική και αντικειμενική διάσταση υπέρ μιας πιο υποκειμενικής. Κατά τη γνώμη μας, στην τελική απόφαση, καθοριστικό ρόλο θα πρέπει να έχουν οι επιτροπές επιλογής με ενισχυμένη τη συμμετοχή του ΑΣΕΠ και, φυσικά, η τελική βαθμολογία των υποψηφίων.

Η τελευταία παρατήρηση είναι η πρόβλεψη του άρθρου 14, για κυρώσεις στα εποπτεύονται Υπουργεία των νομικών προσώπων που δεν αναρτούν έγκαιρα τις προσκλήσεις ενδιαφέροντος. Η άποψή μας είναι ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση επιλύει προβλήματα του παρελθόντος, όπως η μη εφαρμογή του ν.4735, που, καταχρηστικά, εφαρμοζόταν η μεταβατική διάταξη. Ωστόσο, επισημαίνουμε έναν κίνδυνο και προτείνουμε να επανεξετασθεί η πρόβλεψη για τον αποκλεισμό από τον προγραμματισμό προσλήψεων τακτικού προσωπικού ως κύρωση, καθώς μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για κρίσιμες δομές του Εθνικού Συστήματος Υγείας, όπως είναι τα νοσοκομεία.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Βρύσαλης.

 **ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΡΥΣΑΛΗΣ (Πρόεδρος του Συλλόγου Εργαζομένων Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου):** Κύριε Πρόεδρε, ευχαριστώ πολύ για την ευκαιρία που μας δίνετε να παρουσιάσω, σε γενικές γραμμές, τη θέση του σωματείου μας για το παρόν νομοσχέδιο.

Όπως γνωρίζετε πολύ καλά, το νομοσχέδιο αυτό έρχεται σε μια περίοδο που η κατάσταση στο σύστημα υγείας σε όλη τη χώρα είναι τραγική. Οι μεγάλες κινητοποιήσεις στην Κρήτη και σε όλη την Ελλάδα, για την υπεράσπιση των νοσοκομείων, τη διεκδίκηση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και μισθών και, τελικά, την υπεράσπιση του δικαιώματος των Ελλήνων πολιτών για δημόσια δωρεάν και αξιοπρεπή υγεία, δείχνει ότι αυτό που λείπει σήμερα, κατά τη γνώμη μας, δεν είναι οι μάνατζερ ούτε οι αξιόλογοι σύμβουλοι που έχει το Υπουργείο για να βελτιωθεί η κατάσταση. Αυτό που λείπει πραγματικά είναι οι χιλιάδες γιατροί και νοσηλευτές, προσωπικό καθαριότητας, μεταφορείς, τραπεζοκόμοι, διοικητικοί υπάλληλοι, λείπουν εξειδικευμένα ιατρικά μηχανήματα, με συνέπεια αυτή η κατάσταση να εξοντώνει το υπάρχον προσωπικό και να τίθενται σε κίνδυνο η υγεία και η αξιοπρέπεια των ασθενών και των οικογενειών τους.

Τίθεται, λοιπόν, εύλογο ερώτημα για εμάς: για ποιο λόγο αναζητά κανείς σήμερα μάνατζερ και νέους ικανούς διοικητές όταν, σε λίγο, δεν θα υπάρχουν καθόλου γιατροί και νοσηλευτές και όσοι θεωρούνται, από εσάς, επιτυχημένοι έχουν οδηγήσει το σύνολο των νοσοκομείων σε λειτουργική κατάρρευση;

Οι εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας έχουν ζήσει πολλές αλλαγές προσώπων σε επίπεδο διοικητών νοσοκομείων και διοικητών υγειονομικών περιφερειών. Άρα, με βάση και τα παραπάνω, επικεντρώνουμε την κριτική μας στο νομοσχέδιο στο εξής: Ποια πολιτική ακριβώς θα εφαρμόσουν αυτοί οι διοικητές;

 Στο πανεπιστημιακό νοσοκομείο, για παράδειγμα, εδώ και καιρό, τα διοικητικά συμβούλια έχουν θεσπίσει ετήσιους μετρήσιμους στόχους με κριτήρια επιχείρησης, επιδιώκοντας την πιο γρήγορη προσαρμογή του νοσοκομείου, σαν αυτοτελή οικονομική μονάδα, που θα επιδιώκει κέρδη, που θα ανοίγει ή θα κλείνει Τμήματα με βάση τα έσοδά του και όχι τις ανάγκες του λαού και, προφανώς, αυτό που έχει σημασία είναι η εφαρμοζόμενη πολιτική και όχι αυτό καθαυτό το πρόσωπο του διοικητή.

### Σε ένα τέτοιο νοσοκομείο, ένα τέτοιο Σύστημα Υγείας, οι ουσιαστικές δεξιότητες για τη διοίκηση, όπως ονομάζονται, θα υπερτερούν των εκπαιδευτικών προσόντων, με βάση τα όσα περιγράφει το κείμενό σας. Θα βάζει στην άκρη την ιατρική επιστήμη αφού θα κυριαρχούν οι αριθμοί και η λογική του κόστους.

### Επιπλέον, τα μεγάλα λόγια του νομοσχεδίου περί αντικειμενικότητας, αξιοκρατίας, διαφάνειας ανατρέπονται αφού, τελικά, την επιλογή του διοικητή την κάνει ο εκάστοτε Υπουργός, ενώ η δήθεν καινοτομία των γραπτών εξετάσεων που εισάγεται ακυρώνεται από τη μεγάλη βαρύτητα και μοριοδότηση που δίνεται στην προφορική συνέντευξη.

###  Συμπερασματικά, όλα τα παραπάνω σημαίνουν πως οι αποφάσεις για την περίθαλψη και τη θεραπεία ενός ασθενούς δεν θα λαμβάνονται με κριτήρια ιατρικά, αλλά με κριτήρια οικονομικά.

### Το τελευταίο διάστημα στην Κρήτη και ιδιαίτερα στον νομό Ηρακλείου, έχουμε πάρει μια μικρή γεύση για τα αποτελέσματα του προγραμματισμού που έχουν κάνει οι δικές σας διοικήσεις, των στόχων που έρχονται να δείξουν και το μέλλον που μας επιφυλάσσουν.

### Στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο, παραδείγματος χάριν, ο Διοικητής-Μάνατζερ καλεί τους γιατρούς να επιταχύνουν τις ενέργειές τους, ώστε να υπάρχει έγκαιρη κατάθεση των απαραίτητων δικαιολογητικών, για να αποζημιωθεί το Νοσοκομείο επειδή, διαφορετικά, θα είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για την απώλεια ή την καθυστέρηση των χρημάτων από τον ΕΟΠΥΥ. Δηλαδή, μετατρέπει κάθε ιατρική πράξη σε εμπορική και για τους γιατρούς και τους γιατρούς σε λογιστές, με το σύστημα των «DRG». Ο ίδιος επιδίωξε να διακόψει τη λειτουργία των καλοριφέρ για εξοικονόμηση πόρων, με βάση την στοχοθεσία. Επιδίωξε να κατευθύνει στον ιδιωτικό τομέα για να απαλλαγεί του κόστους, το test Covid και των αιματολογικών εξετάσεων των καρκινοπαθών για λόγους οικονομίας.

###  Η Παιδοψυχιατρική Κλινική του «ΠΑΓΝΗ», με αυτές τις διοικήσεις, φυτοζωεί για χρόνια και χρειάζονται αερομεταφερόμενοι γιατροί για να μην κλείσουν οριστικά.

### Τέλος, είναι γνωστό ότι στο Ρέθυμνο η Παθολογική Κλινική έχει μείνει με έναν γιατρό. Η δική σας Διοίκηση, με σκληρά «εντέλλεσθαι», προσπαθεί να καλύψει το παραπάνω κενό και πετυχαίνει το αντίθετο. Όλο και περισσότεροι γιατροί να σκέφτονται την παραίτηση.

###  Η πραγματικότητα, λοιπόν, είναι ότι τέτοιου είδους διοικήσεις επιθυμείτε, να εφαρμόζουν δηλαδή χωρίς ενδοιασμούς την πολιτική σας και σε αντάλλαγμα να λαμβάνουν υψηλά μπόνους όταν το κάνουν και εάν τύχει και υπάρχει περίπτωση αυτά να μην εφαρμόζονται, τότε να μπορείτε και να τους απολύετε.

### Για όλα τα παραπάνω, λοιπόν, οι εξαγγελίες σας ότι με το νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων που εισηγείστε θα εξασφαλίζεται η αξιοκρατία και η διαφάνεια, για εμάς, τους εναπομείναντες εργαζόμενους, είναι κενό γράμμα. Εμείς πιστεύουμε και γνωρίζουμε ότι η μοναδική λύση των τεράστιων προβλημάτων του Συστήματος Υγείας δεν έχει να κάνει με τα πρόσωπα, αλλά θα προέλθει από τον κοινό αγώνα, αν κάτι θα προχωρήσει, μπροστά με τους μαχόμενους υγειονομικούς, μαζί με τον υπόλοιπον λαό.

### ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής): Τον λόγο έχει ο κ. Παπαδημητρίου.

### ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ (Πρόεδρος του Διοικητικού Επιμελητηρίου Ελλάδας): Ευχαριστούμε, κύριε Πρόεδρε, για την τιμή να είμαστε και σήμερα εδώ πέρα, στη συζήτηση αυτού του νομοσχεδίου.

###  Ήμασταν και τον Φεβρουάριο του 2016 και τον Αύγουστο του 2019 και, προπάντων, τον Οκτώβριο του 2020 που συζητιόντουσαν παρόμοια θέματα.

### Μάλιστα, τον Οκτώβριο του 2020, στη συζήτηση για τον νόμο που είναι σήμερα ισχύων, έστω και μη εφαρμόσιμος, είχαμε θίξει τα προβλήματα τα οποία τον καθιστούσαν προβληματικό. Είχαμε πει τότε, πολύ συνοπτικά, ότι ο νόμος με 4 άρθρα, να ρυθμίζουν τα σχετικά θέματα, ήταν πολύ ισχνός, πολύ λίγο, δηλαδή, πολύ μικρό το εργαλείο, για να αντιμετωπίσει μια πολύπλοκη πραγματικότητα.

### Σήμερα, είμαστε μπροστά σε ένα νομοσχέδιο με 17 άρθρα. Προφανώς, πάμε σε μια ανάπτυξη του εργαλείου και αυτό, προφανώς, είναι θετικό, καταρχάς.

### Συζητάμε, λοιπόν, κατά πόσο οι διατάξεις αυτές που έχουμε μπροστά μας είναι τεχνικά πρόσφορες για να μας φέρουν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Από την πλευρά μας, λοιπόν, όσον αφορά τη δικιά μας εμπειρογνωμοσύνη, θίγουμε 5 κύρια σημεία που τα θεωρούμε ως τα σημαντικότερα.

### Όσον αφορά το πρώτο, το πεδίο εφαρμογής των νέων ρυθμίσεων, προσδιορίζεται ανεπαρκώς. Σήμερα, ακούσαμε ότι οι Φορείς αυτοί μπορεί να είναι 800, έχει ακουστεί, μέχρι τώρα, ότι είναι γύρω στους 600. Παλιότερα, στον προηγούμενο νόμο, γινόταν συζήτηση για 1200. Είναι εντελώς απαραίτητο να προσδιοριστούν, όχι μόνο με σαφήνεια, πόσοι ακριβώς είναι, αλλά και ποιοι ακριβώς είναι. Διότι, δεν είναι δυνατόν, εν έτη 2023, με το «Μητρώο των Φορέων» επικαιροποιημένο τον Αύγουστο του 2023, να είμαστε πιο πίσω από αυτό που έκανε ο ν. 2414/1996 που κατέγραφε ονομαστικά τους Φορείς, τους οποίους αφορούσε.

### Επιπλέον, αυτό παρέχει μια σειρά από χρήσιμες περαιτέρω ενέργειες.

Η ομαδοποίηση που ακολουθεί την καταγραφή στο μητρώο σε τρεις ομάδες είναι σίγουρα προς θετική κατεύθυνση. Ωστόσο, νομίζουμε πως δεν αρκεί. Θα μπορούσε να γίνει ακόμα πιο λεπτεπίλεπτη δουλειά, μια άλλη ομαδοποίηση θα μπορούσε να συμπεριλάμβανε τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, για τα οποία ισχύει ο Υπαλληλικός Κώδικας, μια χωριστή κατηγορία τα νοσοκομεία, μια χωριστή κατηγορία όλες τις ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου, οι οποίες υπάγονται στο ν. 4972 σήμερα, περσινός νόμος και μια άλλη κατηγορία που θα υπήρχε πεδίο έμπειρης εργασίας, όλα τα υπόλοιπα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, τα οποία κάθε ένα έχει τη δική του ιδιαίτερη νομοθεσία. Εδώ πέρα, θα μπορούσαν να τεθούν ακριβώς και με μεγαλύτερη σαφήνεια τα ασυμβίβαστα, για κάθε θέση Διοίκησης, για τα οποία ο νόμος δεν ορίζει τίποτα.

Δεύτερο θέμα, υποψήφιοι και τα προσόντα. Υπάρχει σαφής βελτίωση, αλλά θεωρούμε ότι εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλά ο πήχης, είναι πολύ χαμηλός, ειδικά για τα Νομικά Πρόσωπα της Πρώτης Κατηγορίας. Στον Υπαλληλικό Κώδικα, ο οποίος εφαρμόζεται σήμερα, στη συζήτηση που είχε γίνει, η κουβέντα γινόταν για να γίνεται κάποιος Γενικός Διευθυντής μετά από 17 χρόνια. Αυτό το χρονικό όριο έχει κατέβει, μετά από 17 χρόνια υπηρεσίας, έχει κατέβει σήμερα μεν, αλλά παραμένει πολύ πιο ψηλό από την πενταετία συναφούς άσκησης καθηκόντων που βάζει εδώ ο νόμος.

Επιπλέον, υπάρχει μια άγνοια ποια είναι τα προσόντα που απαιτούνται, για να ασκήσει κανείς με αποτελεσματικό τρόπο Διοίκηση σε ένα φορέα του Δημοσίου. Εμείς, λοιπόν, θεωρούμε ότι αφού πρόκειται για Διοίκηση, είναι τα προσόντα που διδάσκονται σε σχολές Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, όπως λέγονται σήμερα και ποια είναι αυτά;

Ο σκληρός πυρήνας είναι, πρώτον, η ηγεσία, για να ξέρει κάποιος τι ρόλο παίζει, δεύτερον, η ανάπτυξη προσωπικού, για να ξέρει με ποιους συνεργάζονται και τι ανάγκες έχουν, τρίτον, η Διοίκηση Προγραμμάτων και Έργων, αντικείμενο κλειδί στο να διοικήσει κάποιος με αποτελεσματικό τρόπο έναν Οργανισμό και, τέταρτον, κάποια βασικά στοιχεία Οικονομικών, όπως η Σύνταξη και η εκτέλεση του Προϋπολογισμού.

Εντυπωσιακή εξίσου είναι και η απουσία του λεγόμενου Ψηφιακού Γραμματισμού. Δεν είναι δυνατόν σήμερα να μην είναι απαιτούμενο κάποιος να έχει υψηλές, όχι απλές γνώσεις, να μεταφέρει μηνύματα μέσω email, αλλά να στέκεται άνετα σε σύγχρονα ψηφιακά περιβάλλοντα, δηλαδή, να μπορεί να συμμετάσχει ανεμπόδιστα σε ένα Σύστημα Ηλεκτρονικής Διαχείρισης Εγγράφων, να μπορεί να αναζητάει θέματα σε Βάση Δεδομένων, να μπορεί να κάνει χρήση Ψηφιακών Εργαλείων, όπως η Ψηφιακή Υπογραφή. Ενδεχόμενα, να καταλαβαίνει και από θέματα Κυβερνοασφάλειας,

Πολύ χρήσιμο θα ήταν και κάποιες ειδικές εφαρμογές, όπως ας πούμε το SAP, που το ξέρουμε όλοι όσοι ασχολούνται με τα Οικονομικά και, προφανώς, διευκολύνει πολύ και κάποιον Διοικητή, να ξέρει τις δυνατότητες του.

Τρίτο θέμα, η Γραπτή Εξέταση. Συμφωνούμε πλήρως για τη χρησιμότητά της, αρκεί να γίνεται αξιόπιστα, κάτι το οποίο δεν φαίνεται, με την πολύ ρηχή αναφορά που γίνεται στη νομοθεσία.

Τα είπε είδη ο κύριος Τσαούσης, δεν θα επαναλάβω, χρειάζεται η μεθοδολογία να είναι αξιόπιστη. Εδώ πέρα, υπάρχει καταρχάς το ερώτημα γιατί δεν γίνεται αναφορά στο πλαίσιο δεξιοτήτων, που ισχύει σήμερα, δηλαδή στον ν. 4940, αλλά γίνεται μια αόριστη αναφορά σε συλλογισμούς, αποτελεσματικότητα κλπ. και τίποτα όσον αφορά τις αρχές που θα πρέπει να διέπουν μια μεθοδολογία, όπως είπε ο κ. Τσαούσης.

Τέταρτον, η Μοριοδότηση ανάλογα της κατηγορίες. Το Διδακτορικό, κατά τη γνώμης μας, πρέπει να μοριοδοτείται. Επιπλέον, όμως, πρέπει να μοριοδοτούνται και όλα εκείνα τα προσόντα, τα οποία δεν υπάγονται στην τυπική λεγόμενη εκπαίδευση. Ποια είναι αυτά; Υπάρχουν πάρα πολλές σχολές η ΑΣΠΑΙΤΕ είναι η πρώτη που μπορεί να σκεφτεί κανείς, η ΑΝΤΙΣΠΟ, είναι μια άλλη, η Γαλλική ΕΝΑ, που έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα, είναι ιδιαίτερα χρήσιμες, τις οποίες αγνοεί ο νόμος και δεν αξιολογούνται καθόλου.

Όσον αφορά την επαγγελματική εμπειρία, η συνάφεια είναι και εδώ πολύ ρηχή, δεν μπορεί να δικαιολογήσει σωρεία προβλημάτων, που θα προκύψουν και τα οποία, εντέλει, θα κληθεί να τα αντιμετωπίσει το Υπουργείο με το ΑΣΕΠ όταν θα γίνει η προκήρυξη.

Κλείνω με το σχέδιο δράσης. Δύσκολο να κατανοήσει κανείς γιατί αυτό χρειάζεται να μπει σε αυτό εδώ το νομοσχέδιο, ενώ υπάρχει σε πολλά άλλα, ανάλογα με τη κατηγορία των Φορέων. Αυτό, πάντως, που μπορεί να επισημανθεί είναι ότι αν οι Φορείς υποχρεωθούν να ετοιμάζουμε ετήσια σχέδια δράσης, αυτό, προφανώς, συνιστά οπισθοδρόμηση, ειδικά για όλες τις Ανώνυμες Εταιρείες του Δημοσίου, οι οποίες, σήμερα, είναι υποχρεωμένες να συντάσσουν στρατηγικά σχέδια, δηλαδή, τουλάχιστον τετραετίας, τα οποία εναρμονίζονται και με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής. Εδώ πέρα, είναι προφανές ότι θα υπάρξει ζήτημα που πρέπει να διευκρινιστεί. Σας ευχαριστώ και στη διάθεσή σας.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κυρία Υπουργέ, πριν ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις των Εισηγητών και των Ειδικών Αγορητών, θα θέλατε να πάρετε τώρα τον λόγο ή μετά τις ερωτήσεις;

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε. Μια σύντομη τοποθέτηση.

Κατ’ αρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω πάρα πολύ όλους τους φορείς, οι οποίοι συμμετέχουν, είτε δια ζώσης είτε εξ αποστάσεως, στη δεύτερη αυτή συνεδρίαση της αρμόδιας Επιτροπής της Βουλής.

Διαπιστώνω ότι σε μεγάλη, θα έλεγα, πλειοψηφία, οι φορείς φαίνονται θετικοί στην προσπάθεια αποκομματικοποίησης, αποπολιτικοποίησης, σε μια προσπάθεια εισαγωγής περισσότερων φίλτρων. Διαπιστώνω ότι σχεδόν όλοι είναι θετικοί στην εισαγωγή του τεστ δεξιοτήτων, το οποίο το θεωρώ μία πολύ σημαντική καινοτομία, πέρα και πάνω από κόμματα.

Δεν θα σταθώ στα θετικά που ειπώθηκαν. Θέλω να κάνω μια σύντομη αναφορά σε κάποια σημεία προς διευκρίνιση κυρίως και για να είναι και πιο εποικοδομητική η συζήτηση στη συνέχεια και στη βάση των ερωτήσεων των συναδέλφων βουλευτών.

Δεν θα μπούμε, προφανώς, στα θέματα υγείας. Αναφέρομαι στον εκπρόσωπο των εργαζομένων του νοσοκομείου του Ηρακλείου. Αυτά είναι θέματα του Υπουργείου Υγείας. Να πω μόνο, ειρήσθω εν παρόδω, ότι στον τελευταίο προγραμματισμό προσλήψεων, περίπου το 40% των νέων θέσεων για το 2024, κατευθύνεται στον τομέα της υγείας. Μιλάμε για περίπου 6500 θέσεις, οι οποίες είναι για τον τομέα της υγείας. Μια σημαντική ενίσχυση θέλω να πιστεύω του πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού της υγείας.

Τέθηκε από πολλούς, και θέλω να είμαστε ξεκάθαροι στο σημείο αυτό, το θέμα της συνέντευξης. Λένε κάποιοι, γιατί η συνέντευξη, γιατί να υπάρχει η συνέντευξη, γιατί τόσο μεγάλη έκταση, τόσο μεγάλο βάρος στη συνέντευξη. Απαντώ. Κανένα μεγάλο βάρος. Από τα 3.000 μόρια συνολικά, μόλις στα 800 είναι για τη συνέντευξη. Αυτό σημαίνει, ότι τα 2.200 είναι για τα αντικειμενικά ή τυπικά κριτήρια. Δηλαδή, το τεστ δεξιοτήτων, η εργασιακή εμπειρία, τα τυπικά προσόντα. Άρα, το μερίδιο που αναλογεί στη συνέντευξη είναι μόλις 800 μόρια. Και εδώ σημειώνω κάτι που είπε ο κ. Πρόεδρος, ο κ. Παπαϊωάννου, το οποίο νομίζω έχει μια ιδιαίτερη σημασία. Κύριε Πρόεδρε, θα διορθώσετε αν λέω κάτι λάθος. Ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων των επιλογών αυτών, οι αποφάσεις είναι ομόφωνες. Είναι 5 – 0. Αυτό, νομίζω, δείχνει πολλά για τον τρόπο που λειτουργούν αυτές οι επιτροπές και νομίζω υποβαθμίζει πάρα πολύ τη συζήτηση σε σχέση με ζητήματα μη αντικειμενικότητας. Πάντως, θα τονίσω, συμφωνώντας με την κυρία Πάβη, πόσο σημαντικό είναι το κριτήριο της συνέντευξης, επιπλέον όλων των άλλων προφανώς και μετά από όλα τα άλλα, όταν μιλάς για τη διοίκηση τόσο σημαντικών φορέων. Πόσο σημαντικό είναι να βλέπεις και τον άνθρωπο μπροστά σου, να μπορείς να αξιολογήσεις την προσωπικότητά του. Αυτός ο άνθρωπος θα κληθεί να διοικήσει πάρα πολύ σημαντικούς οργανισμούς.

Επανέρχεται το ζήτημα του γιατί να επιλέγει ο Υπουργός και δημιουργείται μία λαθεμένη, κατά τη γνώμη, εντύπωση, ότι ο Υπουργός επιλέγει τον επικεφαλής. Δεν είναι έτσι. Ο Υπουργός καλείται να επιλέξει 1 από τους 3 που το ΑΣΕΠ, η Ανεξάρτητη Αρχή, έχει κρίνει ως τους 3 καλύτερους, ως τους 3 επικρατέστερους. Άρα, εφαρμόζονται όλα τα στάδια, τα On – Off κριτήρια, το τεστ δεξιοτήτων. Όλα τα στάδια 1 προς 1. Καταλήγει το ΑΣΕΠ στους 3 επικρατέστερους και ο Υπουργός καλείται να επιλέξει 1 από τους 3. Και λέει κάποιος «Και γιατί να επιλέξει ο Υπουργός έναν τους τρεις του ΑΣΕΠ;». Μα, γιατί θα κληθεί να συνεργαστεί μαζί του. Άρα, θεωρούμε σημαντικό να μπορεί να επιλέξει, μετά την προεπιλογή του ΑΣΕΠ, η οποία είναι η βασική επιλογή, αλλά είναι σημαντικό ο Υπουργός, ο οποίος θα κληθεί να συνεργαστεί, να μπορεί, μέσα στην τριάδα των καλύτερων του ΑΣΕΠ, να πει ότι έχει προτεραιότητα ο Α, ο Β ή ο Γ.

Θέμα συνάφειας. Η συνάφεια είναι πολύ σημαντικό να ορίζεται από το ΑΣΕΠ. Δεν είναι τυχαίο, και απαντώ και στον κ. Δουδωνή σε συνέχεια της συζήτησης που είχαμε, είναι πολύ σημαντικό νομίζω ότι το ΑΣΕΠ εποπτεύει πλήρως τη διαδικασία και συνεπώς και τις προκηρύξεις που θα βγαίνουν. Άρα, το ΑΣΕΠ έχει τον τελευταίο λόγο στο τι είναι συναφές και τι δεν είναι. Και θεωρούμε ότι έτσι πρέπει να είναι, για τη θωράκιση της όλης διαδικασίας.

Κάτι τελευταίο για τον αριθμό των φορέων. Κύριε Παπαδημητρίου, ειπώθηκε στην προηγούμενη Επιτροπή, υπάρχει ένας πολύ συγκεκριμένος λόγος που οι φορείς αυτοί -ξέρετε πολύ καλά το αντικείμενο απ’ όσο ξέρω- είναι πάρα πολλοί. Υπάρχουν φορείς, οι οποίοι έχουν ειδικές διατάξεις, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο του νόμου αυτού. Γι’ αυτόν ακριβώς τον λόγο, αμέσως μετά την ψήφιση, προβλέπεται η έκδοση Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου, η οποία Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου θα έχει όλους τους φορείς και την κατηγοριοποίησή τους, γιατί ένα κομμάτι είναι προφανώς και η κατηγοριοποίηση. Άρα, θα ακολουθήσει μια αναλυτικότατη Πράξη, φορέας – φορέας, σχετικά με το ποιος εμπίπτει, ακριβώς με βάση τις κείμενες διατάξεις και πώς ακριβώς κατηγοριοποιούνται οι φορείς αυτοί.

Και πάλι θέλω να ευχαριστήσω πάρα πολύ τους φορείς για την πολύτιμη συνεισφορά τους. Θα τα πούμε και στη συνέχεια, κύριε Πρόεδρε. Ευχαριστώ πολύ.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΖΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο Εισηγητής της Πλειοψηφίας, ο κ. Κωνσταντίνος Καραγκούνης, για να υποβάλει τα ερωτήματά του προς τους εκπροσώπους των φορέων.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΓΚΟΥΝΗΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Νομίζω ότι παρέλκει και εγώ να ευχαριστήσω – το είπε και η κυρία Υπουργός- και συμπληρωματικά σε αυτά που μόλις ήδη ανέφερε, να προσθέσω τη μεγάλη μας χαρά που είναι σήμερα εδώ τόσο πολλοί σημαντικοί φορείς που νομίζω είναι και οι αρμόδιοι φορείς. Είναι αυτοί που έχουν την τεράστια εμπειρία και από αυτούς θα περάσει, στην ουσία, και η αξιολόγηση ή μάλλον η πρακτική εφαρμογή του νομοσχεδίου, οπότε νομίζω ότι η άποψή τους έχει πολύ μεγαλύτερη βαρύτητα. Βεβαίως, χαιρόμαστε όντως, κυρία Υπουργέ, διότι, περίπου στην πλειοψηφία, οι φορείς είναι θετικοί προς το νομοσχέδιο αυτό. Θα τα πούμε και στη συνέχεια στην κατ’ άρθρο συζήτηση. Πρέπει να απασχολήσει μάλλον τους Εισηγητές των υπόλοιπων κομμάτων, οι οποίοι είχαν μια πολύ αρνητική διάθεση για το νομοσχέδιο. Ίσως η τωρινή κουβέντα, αυτή η κουβέντα με τους φορείς, να τους αλλάξει τη συνολικότερη αντίληψη για το νομοσχέδιο, μιας και αυτοί οι οποίοι είναι οι αρμόδιοι φορείς και καλούνται να εφαρμόσουν αυτό το νομοσχέδιο έχουν τόσο πολύ θετική άποψη γι’ αυτό.

Η αλήθεια είναι ότι ήθελα να κάνω αρκετές ερωτήσεις, αλλά οι τοποθετήσεις των φορέων με κάλυψαν σε πάρα πολλά ζητήματα. Πολύ γρήγορα, λοιπόν, κάποιες παρατηρήσεις, τις οποίες έχω σημειώσει, κύριε Πρόεδρε.

 Πρώτα απ’ όλα, θα ξεκινήσω, βεβαίως, από τον κ. Παπαϊωάννου, τον παλιό γνώριμο στη Βουλή και αξιολογότατο Πρόεδρο του ΑΣΕΠ. Θα ήθελα να μας εξειδικεύσετε λίγο περισσότερο αυτό το οποίο μας μεταφέρατε όσον αφορά την επιλογή των διοικήσεων. Διότι, μας είπε ο Πρόεδρος, αν κατάλαβα καλά, ότι πέραν των τυπικών προσόντων, μεγάλη σημασία έχουν τα ουσιαστικά προσόντα. Το είπατε μεν, αλλά λίγο να μας εξειδικεύσετε αν πιστεύετε ότι αυτό το νομοσχέδιο συμβάλλει στη διάγνωση των ουσιαστικών προσόντων. Το λέω αυτό σε σχέση και με τη συζήτηση που γίνεται όσον αφορά τη σχετική πρόβλεψη που αφορά το διδακτορικό. Δηλαδή, να μας πείτε αν όντως καλύπτονται τα κριτήρια της ουσιαστικής διακρίβωσης των προσόντων από τις διατάξεις του νομοσχεδίου ή θα πρέπει να γίνει μεγαλύτερη ενίσχυση των τυπικών προσόντων. Αν μπορείτε να μας πείτε κάτι πάνω σε αυτό και περισσότερο, βεβαίως, για τα τεστ προσωπικότητας που αναφερθήκατε, τι περαιτέρω παρατηρήσεις έχετε να κάνετε.

Όσον αφορά τον κ. Έξαρχο, νομίζω με κάλυψε αρκετά. Ίσως, αν θέλει, να πει κάτι περισσότερο για την αναγκαιότητα του άρθρου 20 που φέρνουμε ως ερμηνευτική διάταξη. Το είπατε, αλλά αν θέλετε κάτι περισσότερο να εξειδικεύσετε.

 Για τον κ. Αναστασόπουλο, την Ένωση Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων, κρατάω ως πολύ σημαντικά τα εργαλεία στα οποία αναφερθήκατε, γιατί κάνατε ειδική αναφορά και τα συγκράτησα ως περαιτέρω, υπό μία έννοια, συνεργασία του ιδιωτικού τομέα και του δημοσίου όσον αφορά την ενίσχυση των διοικήσεων και αν έχετε να μας πείτε κάποια περισσότερα εργαλεία που θα μπορούσαν να ενισχύσουν αυτή τη συνεργασία.

Όσον αφορά την Ένωση Αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, θα ήθελα να μας πείτε λίγα περισσότερα για το πώς βλέπετε την πρόβλεψη για τη διεξαγωγή των τεστ δεξιοτήτων και να μας πείτε και την άποψή σας για τη διαδικασία αξιολόγησης που προβλέπεται στο νομοσχέδιο με τη συμμετοχή και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων των φορέων, κάτι στο οποίο δεν αναφερθήκαμε. Θα ρωτήσω και κάποιους άλλους φορείς για την άποψή τους για το ζήτημα αυτό.

Όσον αφορά τον κ. Πετρόπουλο της ΑΔΕΔΥ, ήθελα να κάνω μόνο μία ερώτηση, γιατί άκουσα από τους λίγους που είχαν μια παραπάνω κριτική στο νομοσχέδιο. Εγώ θέλω να μας πει το εξής, ποια είναι η άποψή του για το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο. Δηλαδή, αν πιστεύει ότι αυτό το νομοσχέδιο βελτιώνει το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο που ίσχυε ή το χειροτερεύει; Βάζει περισσότερους κανόνες διαφάνειας και αξιοσύνης ή λιγότερους σε σχέση με τα προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια; Συμφωνεί στη συμμετοχή του ΑΣΕΠ στη διαδικασία ή διαφωνεί και, βεβαίως, αν συμφωνεί και με τα τεστ δεξιοτήτων και αν πιστεύει ότι θα συμβάλει να βρούμε τον καταλληλότερο άνθρωπο για τη διοίκηση, δηλαδή, την κατάλληλη θέση.

 Για τον κ. Τσαούση, που νομίζω ότι είναι ίσως και το πρόσωπο της ημέρας υπό μία έννοια. Κύριε Τσαούση, είστε ο πιο κατάλληλος άνθρωπος να μας πείτε για τις πιο ουσιαστικές προβλέψεις του νομοσχεδίου, που είναι το τεστ των δεξιοτήτων. Άκουσα και κράτησα αυτό που είπατε ότι δεν θέλετε να εξειδικεύσετε περισσότερο όσον αφορά την επιστημονική διάσταση, γιατί εκεί θα μπορούσαν να ειπωθούν πολλά και διάφορα. Σε κάθε περίπτωση, θέλω να μας πείτε αν όντως συμβάλλει αυτό το τεστ δεξιοτήτων ή ικανοτήτων προς στη φιλοσοφία του νομοσχεδίου. Δηλαδή, το να επιλέγουν τον κατάλληλο άνθρωπο για την κατάλληλη θέση. Αν μπορεί να μας πει λίγα περισσότερα για την ευρωπαϊκή πρακτική και αν, πράγματι, αυτά τα εργαλεία είναι αποτελεσματικά ή πώς εκεί έχουν εφαρμοστεί και σε ποια κατεύθυνση είναι η λογική του νομοσχεδίου.

 Τώρα, θα πάμε στο Διοικητικό Επιμελητήριο Ελλάδος, αν μπορεί να μας πει λίγο περισσότερα, γιατί εμείς θεωρούμε ότι είναι αυξημένες οι ελάχιστες on off απαιτήσεις, έκανε αναφορά ο εκπρόσωπος, δεν θεωρεί ότι το νομοσχέδιο κάνει πολύ μεγάλη προσπάθεια να αναδείξει τη διακρίβωση των ουσιαστικών προσόντων. Γιατί άκουσα την αναφορά που κάνατε για τα τυπικά. Να μας πείτε για τη διάσταση αυτή και αν συμφωνείτε με την επιτάχυνση της διαδικασίας της επιλογής μέσω της σύστασης πολλαπλών επιτροπών επιλογής, όπως ξέρετε και προβλέπει το σχετικό άρθρο του νομοσχεδίου, την πρόβλεψη συγκεκριμένων προθεσμιών και την έκδοση των προκηρύξεων με ευθύνη των υπουργείων κατόπιν ελέγχου από το ΑΣΕΠ. Δηλαδή, αυτές οι σύντομες διαδικασίες που μπαίνουν και οι πολύ σαφείς διαδικασίες που επιτέλους βάζει το νομοσχέδιο, όσον αφορά την επιλογή των διοικήσεων.

 Δεν θέλω να πω κάτι περισσότερο για την κυρία Πάβη, μας κατέθεσε πολύ εξειδικευμένα την άποψή της. Θα ήθελα και τη δική της άποψη για τη συμμετοχή των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων των φορέων στην αξιολόγηση των διοικήσεων. Εμείς θεωρούμε ότι είναι μια πολύ σημαντική ρύθμιση του νομοσχεδίου και, βεβαίως, αν θέλει να μας πει κάτι περισσότερο για τις on off απαιτήσεις, αν είναι αυξημένες ή λιγότερο αυξημένες. Εμείς θεωρούμαι ότι είναι αυξημένες.

 Τελευταία ερώτηση προς τον κ. Βρύσαλη. Αναφέρθηκε στην προσωπική συνέντευξη, που, πολύ σωστά είπατε, κυρία Υπουργέ, ότι αφορά μόνο τα 800 από τα 3.000 μόρια και νομίζω ότι αυτό έχει γίνει πλέον κατανοητό, να μας πει γενικά, διότι είναι ένας άνθρωπος που ζει μέσα στα νοσοκομεία και γνωρίζει τα προβλήματα, αν θεωρεί θετικό την εμπλοκή του ΑΣΕΠ στην αξιολόγηση των νέων διοικητών και σε όλη τη διαδικασία και αν πληροί τις απαιτήσεις της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας και κυρίως της αντικειμενικότητας.

Στο σημείο αυτό, γίνεται η β΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι Βουλευτές, κ.κ. Αθανασίου Χαράλαμπος, Αντωνίου Μαρία, Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Δημοσχάκης Αναστάσιος (Τάσος), Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος (Κώστας), Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κυριαζίδης Δημήτριος, Κωτσός Γεώργιος, Λαζαρίδης Μακάριος, Λοβέρδος Ιωάννης – Μιχαήλ (Γιάννης), Μαντάς Περικλής, Μαρκογιαννάκης Αλέξανδρος, Μηταράκης Παναγιώτης (Νότης), Μπαρτζώκας Αναστάσιος, Νικολακόπουλος Ανδρέας, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Υψηλάντης Βασίλειος – Νικόλαος, Φόρτωμας Φίλιππος, Ακρίτα Έλενα, Χρηστίδου Ραλλία, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθόπουλος Θεόφιλος, Παπαηλιού Γεώργιος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Σαρακιώτης Ιωάννης, Ψυχογιός Γεώργιος, Αποστολάκη Ελένη-Μαρία (Μιλένα), Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Δουδωνής Παναγιώτης, Κουκουλόπουλος Παρασκευάς (Πάρις), Λιακούλη Ευαγγελία, Χρηστίδης Παύλος, Μεταξάς Κωνσταντίνος Βασίλειος, Σαράκης Παύλος, Χήτας Κωνσταντίνος, Κόντης Ιωάννης, Αποστολάκης Γεώργιος, Ρούντας Γεώργιος, Καραγεωργοπούλου Ελένη και Κωνσταντοπούλου Ζωή.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Χρηστίδου.

**ΡΑΛΛΙΑ ΧΡΗΣΤΙΔΟΥ (Εισηγήτρια της Μειοψηφίας):** Ευχαριστούμε θερμά τους κυρίους και κυρίες που μας έκαναν την τιμή να έρθουν σήμερα στην Επιτροπή μας, εδώ στην ακρόαση των φορέων. Επειδή θέλω να είμαι πάρα πολύ σύντομη και σεβόμενη και τον Κανονισμό της Βουλής, θέλω να θέσω τρία μόνο ερωτήματα.

Το πρώτο ερώτημα είναι προς τον κ. Παπαϊωάννου. Θα ήθελα να μας πείτε, κύριε Παπαϊωάννου, εάν θεωρείτε ότι με το υπάρχον νομοσχέδιο αναβαθμίζεται ο ρόλος του ΑΣΕΠ. Και, αν αναβαθμίζεται, με ποιον τρόπο αναβαθμίζεται. Το νομοσχέδιο του παραχωρεί, απλώς, εποπτική αρμοδιότητα ή και αποφασιστική; Γιατί εμείς θεωρούμε ότι είναι εποπτική η αρμοδιότητα που εκχωρείται και όχι αποφασιστική. Στον δημόσιο διάλογο, όμως, όσο καιρό συζητείται το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, ακούμε συνεχώς «το ΑΣΕΠ αποφασίζει, το ΑΣΕΠ ελέγχει, το ΑΣΕΠ έχει τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο».

 Τη δεύτερη ερώτηση θα ήθελα να τη απευθύνω προς τον κ. Τσαούση. Κύριε Τσαούση, όσον αφορά στα τεστ δεξιοτήτων, με την ασάφεια ως προς τον όρο χρήσης, έτσι όπως ακριβώς τον εξηγήσατε, θεωρείτε ότι υπάρχει η αναγκαία υποδομή, ότι υπάρχει εξειδίκευση, ότι υπάρχει τεχνογνωσία αυτή τη στιγμή στο πεδίο της δημόσιας διοίκησης, όπου ελάχιστα έχει εφαρμοστεί μέχρι τώρα; Θέλω να πω ότι τα όσα έχετε διαβάσει μέσα στο νομοσχέδιο, καλύπτουν επιστημονικά τις απαιτήσεις της αρτιότητας; Θα ήθελα, παρακαλώ μία σαφή απάντηση και από εσάς.

Ένα τελευταίο ερώτημα, κύριε Πρόεδρε, θα ήθελα να το απευθύνω στον κ. Έξαρχο, ο οποίος είναι, αν θέλετε, το ζωντανό παράδειγμα της μη εφαρμογής του ν. 4735 και της σκόπιμης ατελούς διάταξης του άρθρου 10 στο υπό συζήτηση νομοσχέδιο, καθώς εκπροσωπεί αυτό που λέει ο σοφός λαός, «ουδέν μονιμότερον του προσωρινού». Θα ήθελα να μας πει πώς σχολιάζει την έντονη, την εντονότατη διαφωνία των ίδιων των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ. Πώς τη σχολιάζει;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο ο κ. Παναγιώτης Δουδωνής, Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ».

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ»):** Πολλές και θερμές ευχαριστίες στους φορείς για όσα μας είπαν, για ότι είχαν την καλοσύνη να μας μιλήσουν.

Καταρχάς, μία ερώτηση που θα έθετα σε όλους – ας πούμε ότι τη θέτω σε όλους - και προεχόντως και στον κ. Παπαϊωάννου. Πώς κρίνουν ότι το πολιτικό στοιχείο της επιλογής έχει μεταφερθεί στο παρόν νομοσχέδιο από τον βαθμό του Υπουργού, ο οποίος διάλεγε μεταξύ των τριών, την τελική επιλογή, προς την προεπιλογή, όπου αντίθετα με το μέχρι σήμερα ισχύον νομοθετικό πλαίσιο του ν. 4735, η πλειοψηφία από δύο στα πέντε πολιτικών προσώπων, άρα μειοψηφία κατά τον ν. 4735, καθίσταται πλειοψηφία πολιτικών 3 στα 5. Ένα ερώτημα είναι αυτό και σε εσάς, κύριε Παπαϊωάννου, και σε όλους φαντάζομαι. Γιατί, δεν ξέρω αν είδατε και την τοποθέτησή μου την περασμένη Παρασκευή, έχουμε και στην ομάδα α’ και στην ομάδα β’ και στην ομάδα γ,’ είτε πλειοψηφίες 3/5 πολιτικώς ισταμένων είτε πλειοψηφίες 2/3, αντίθετα με τον προηγούμενο νόμο. Ένα αυτό.

Δεύτερο ζήτημα. Θα ήθελα να ρωτήσω την κυρία Πάβη, για τη διοίκηση ενός νοσοκομείου, εσείς θεωρείτε ότι είναι σωστό, κατά την μοριοδότηση, να έχει περισσότερα μόρια κάποιος, ο οποίος έχει ένα δεύτερο άσχετο προπτυχιακό και όχι κάποιος, ας πούμε, για διοικητής νοσοκομείου, ο οποίος έχει διδακτορικό Οικονομικών της Υγείας, ας πούμε, από τη Σχολή Οικονομικών του Λονδίνου.

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Έχει αλλάξει αυτό.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής από το της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ»):** Πότε άλλαξε; Ωραία. Επαναλαμβάνω, λοιπόν. Θεωρείτε ότι δεν πρέπει να έχει επιπλέον μοριοδότηση κάποιος ο οποίος έχει τελειώσει διδακτορικό στη Σχολή Οικονομικών του Λονδίνου ή στο Χάρβαρντ - δεν θα πω την Οξφόρδη, για να μην παρεξηγηθώ – άρα, ένα απολύτως συναφές διδακτορικό;

Τέλος, θα θέλω να ρωτήσω τον εκπρόσωπο της ΑΔΕΔΥ, τον κύριο Πετρόπουλο, αν θυμάμαι καλά, γι’ αυτό το οποίο μας είπε σε σχέση με τα τυπικά προσόντα, όπου στην ουσία οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής, είπε, ότι το ένα τρίτο (1/3) του εργατικού δυναμικού της χώρας, έχει αυτά τα προσόντα. Στην ουσία, δηλαδή, μας λέει, ότι αυτή η διάταξη, δεν καθιστά κανέναν περιορισμό σε σχέση με το γενικό πλαίσιο, το οποίο υπάρχει στην αγορά εργασίας.

Άρα, ότι αν το ένα τρίτο (1/3) του εργατικού δυναμικού έχει αυτά τα προσόντα, θα μπορούσε να είναι στην όλη διαδικασία.

Αυτό σημαίνει ότι, στην ουσία, αυτή η διάταξη δεν μας λέει κάτι, δεδομένου ότι αφορά όχι σε μια απλή πλήρωση θέσης στο δημόσιο, αλλά σε μια πλήρωση θέσης διοικητή δημόσιου φορέα.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Μεταξάς.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΜΕΤΑΞΑΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΟ ΚΟΜΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ»):** Όχι.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Όχι, δεν θα κάνετε ερωτήσεις.

Τον λόγο έχει ο κ. Σαράκης.

**ΠΑΥΛΟΣ ΣΑΡΑΚΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΥΣΗ – ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΕΛΟΠΟΥΛΟΣ»):** Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους τους φορείς. Άκουσα όλους τους φορείς με ιδιαίτερη προσοχή και δεν έχω να κάνω κάποια ερώτηση. Θα τοποθετηθούμε κατά τη διάρκεια της 3ης συνεδρίασης της Επιτροπής.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Κόντης.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΟΝΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΣΠΑΡΤΙΑΤΕΣ»):** Εγώ, κύριε Πρόεδρε, δεν έχω κάποια ερώτηση. Άκουσα τους φορείς και αντιλήφθηκα την άποψή τους.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Αποστολάκης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΠΑΤΡΙΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ “ΝΙΚΗ”»):** Δεν θα θέσω ερωτήσεις.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Καραγεωργοπούλου.

**ΕΛΕΝΗ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΥ (Ειδική Αγορήτρια της Κ.Ο. «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Καλημέρα σε όλους, σας ευχαριστώ πολύ.

Έχω κάποιες ερωτήσεις. Η μία απευθύνεται στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Εάν γνωρίζει ότι οι Υπηρεσίες Πολιτικής Αεροπορίας των Κρατικών Αερολιμένων Διεθνών Συγκοινωνιών που, θεωρητικά, ως Εθνικό Κέντρο, θα πρέπει να το γνωρίζει, οι οποίες στελεχώνονταν από ελεγκτές και διοικητικούς υπαλλήλους, που έχουν εν τοις πράγμασι καταργηθεί, δεδομένου ότι συνεστήθη αργότερα μετά τη μεταβίβαση και την ανάληψη διαχείρισης των αεροδρομίων από την Fraport, απορροφήθηκαν, γιατί συνεστήθη από την Ανώτατη Πολιτική Αρχή, κατά ένα τέταρτο (1/4) όμως οι υπάλληλοι απορροφήθηκαν από αυτή την Αρχή. Οι υπόλοιποι λαμβάνουν αποδοχές, όμως, ουδέποτε μετατάχθηκαν και δεν παράγουν οποιοδήποτε έργο.

Αυτή είναι μια Υπηρεσία του Ελληνικού Δημοσίου, άπτεται του ενδιαφέροντος και της σχέσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, θεωρώ. Τι έχει κάνει το Εθνικό Κέντρο για το γεγονός ότι οι Έλληνες φορολογούμενοι πληρώνουν υπαλλήλους του δημοσίου που δεν παράγουν οποιοδήποτε έργο αφενός και, αφετέρου, υπάρχουν τόσες πολλές άλλες ανάγκες και ελλείψεις σε άλλους τομείς που, πραγματικά, εντυπωσιάζει το γεγονός ότι δεν αξιοποιείται, προς όφελος της κοινωνίας, το εργατικό δυναμικό του ελληνικού δημοσίου σε κάποιον άλλον τομέα.

Εάν, για κάποιο λόγο, δεν γνωρίζει, τη μεταθέτω αυτή την ερώτηση στην κυρία Υπουργό, για το τι κάνει η Κυβέρνηση για το θέμα αυτό και για παρόμοια που, προφανώς, αγνοούμε, μαζί με το σύνολο των φορέων, που ακούγεται ότι είναι γύρω στους 600 ή 800, αλλά δεν είναι κάτι σαφές.

Η δεύτερη ερώτηση απευθύνεται προς την ΑΔΕΔΥ, νομίζω ότι ήταν ο κύριος Πετρόπουλος. Θα ήθελα να έχω την άποψή του, μέσα από την εμπειρία και την επαφή με τους δημόσιους υπαλλήλους. Ποια η επίδραση της έλλειψης συνάφειας προσόντων Προέδρων των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου με το αντικείμενο για το οποίο καλούνται να διοικούν. Σε σχέση με τις προσωρινές διοικήσεις, αν είναι γνωστό πόσα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου τελούν υπό καθεστώς προσωρινής διοίκησης. Εάν δεν γνωρίζει, θα ήθελα να το μάθω αυτό από την κυρία Υπουργό.

Και θα ήθελα να γνωρίζω όχι μόνο την πρόθεση του Υπουργείου να αξιολογήσει τις προσωρινές διοικήσεις όσων διοικούν, αλλά και ποια είναι η αντιμετώπιση του γεγονότος ότι, ακριβώς επειδή δεν υπάρχει συνάφεια αντικειμένου των προέδρων στις προσωρινές διοικήσεις πολλών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, τι προτίθεται να κάνει με άμεση προκήρυξη και πρόσκληση σε διαγωνισμό, για την κάλυψη των θέσεων αυτών μέσω ΑΣΕΠ, ώστε να πάψει να διαιωνίζεται το πρόβλημα, το οποίο, με έναν τρόπο, μπορεί να κάνουμε ότι δεν συμβαίνει, ενώ είναι πραγματικό και συντελείται, να υπάρχουν άνθρωποι, των οποίων το αντικείμενό τους δεν έχει καμία συνάφεια με το νομικό πρόσωπο στο οποίο διοικούν. Και αν, παρόλα αυτά, ως προσωρινή διοίκηση, να μην υπάρχει κανένα χρονοδιάγραμμα και καμία αξιολόγηση, για το πότε παραδίδουν και πώς θα συμβεί να πάψουν να είναι προσωρινή διοίκηση με καθεστώς, όμως, ίσης μεταχείρισης με άλλους υποψηφίους και το καθεστώς του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Αποστολάκη.

**ΜΙΛΕΝΑ ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ:** Ευχαριστώ κύριε Πρόεδρε. Θέλω να συνεχίσω την ερώτηση που έκανε ο Αγορητής μας προς τον κ. Παπαϊωάννου, επειδή ο κ. Παπαϊωάννου είναι ένας δημόσιος λειτουργός, με λαμπρή πορεία, ένας νομικός με βαθιά γνώση του δημοσίου δικαίου και της δημόσιας διοίκησης και θέλω να του ζητήσω μια αξιολογική του κρίση. Ο κ. Παπαϊωάννου γνωρίζει πώς λειτουργεί η δημόσια διοίκηση, γνωρίζει τι σημαίνει μετακλητός υπάλληλος, σε σχέση με το δημόσιο δίκαιο.

Θέλω, λοιπόν, να τον ρωτήσω, πώς αξιολογεί και πόσο σε μια κλίμακα βαθμολογεί, τον βαθμό ανεξαρτησίας, αμεροληψίας και αντικειμενικότητας, ενός μετακλητού υπαλλήλου. Δηλαδή, ενός ειδικού ή γενικού γραμματέα, η πορεία του οποίου είναι συνυφασμένη με την υπουργική θητεία, σε ό,τι αφορά τον ρόλο του μέσα σε αυτή την επιτροπή προεπιλογής.

Το δεύτερο που θέλω να τον ρωτήσω είναι πώς ο ίδιος αξιολογεί τη διάταξη στο άρθρο 6 παράγραφος 2, σύμφωνα με την οποία οι ερωτήσεις, τα θέματα και οι απαντήσεις στη γραπτή εξέταση, δεν δημοσιοποιούνται. Και, επίσης, το γεγονός ότι κατά της βαθμολογίας δεν επιτρέπονται ενστάσεις. Πώς το αξιολογεί αυτό ως ρύθμιση και ως διάταξη.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κυρία Κωνσταντοπούλου, θα θέλατε τον λόγο να υποβάλετε ερωτήσεις;

**ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο. «Πλεύση Ελευθερίας»):** Κύριε Πρόεδρε, ας προηγηθούν κάποιες απαντήσεις, επειδή κατεβήκαμε στην Ολομέλεια για την επίκαιρη ερώτηση του κ. Καζαμία στον Υπουργό Εξωτερικών και θα λάβω τον λόγο στη συνέχεια. Ευχαριστώ πολύ.

 **ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Χρηστίδης.

**ΠΑΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΙΔΗΣ:** Μια ερώτηση θα ήθελα να κάνω προς τον κ. Τσαούση, αν πιστεύει ότι αυτά, τα οποία ανέφερε ο ίδιος κατά την τοποθέτησή του στα ζητήματα των τεστ ικανοτήτων, πληρούνται από το συγκεκριμένο νομοσχέδιο.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Παπαϊωάννου.

**ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Ένα μεγάλο μέρος των ερωτήσεων απευθύνθηκε σε μένα, λογικό είναι αυτό. Μια ανοχή, θα σας ήμουν υπόχρεος.

 Θα ξεκινήσω από μερικά επιμέρους πράγματα και θα πάω στο γενικό. Συνεντεύξεις. Είναι λάθος να νομίζουμε ότι οι συνεντεύξεις μπορούν να παίξουν τον ρόλο των 800 μορίων. Κανείς συνεντευξιαζόμενος δεν θα πάρει ποτέ μηδέν μόρια, ποτέ. Κατά συνέπεια, ακόμα και για λόγους αξιοπρέπειας, η επιτροπή δεν θα θελήσει να του βάλει μηδέν. Άρα, να ξεκινάμε ότι από τα 800, τα 200, ένας υποψήφιος θα τα πάρει. Επαναλαμβάνω, για λόγους σεβασμού στην προσωπικότητα και στην υποψηφιότητά του. Επίσης, ελάχιστοι θα καταφέρουν να πάρουν και τα 800 μόρια. Άρα, στη πραγματικότητα, ενώ το τεστ και τα τυπικά μόρια έχουν τη δυνατότητα και, πολλές φορές, εξαντλούνται τα 800, τα 1.400 μόρια, στη συνέντευξη, ως ποσοστό βαρύτητας, δεν είναι τα 800, ας πούμε ότι είναι τα 500 ή τα 600.

 Δεύτερον, υποκειμενισμός της συνέντευξης. Ναι, πράγματι, υπάρχει υποκειμενισμός στη συνέντευξη. Αν με ρωτήσετε, από τόσες εκατοντάδες συνεντεύξεις που έχω κάνει και χιλιάδες όλο το ΑΣΕΠ, σε τι πράγματα θα μετάνιωνα, θα ήταν το εξής: Όταν διστάζουμε, βλέποντας μπροστά μας στη συνέντευξη ποιος είναι πολύ καλός και ποιος είναι πολύ κακός, διστάζουμε να κάνουμε ή έστω διστάζω, μην μιλάω για λογαριασμό όλων, την ανατροπή και έναν άνθρωπο, ο οποίος είναι 5ος, 4ος, στη σειρά, 6ος στη σειρά, 7ος στη σειρά, που τον βλέπω ότι είναι πολύ καλύτερος από τον πρώτο, από τον πρώτο με τα τυπικά μόρια, να τον πάω στην πρώτη θέση, δίνοντάς του τα 800 και δίνοντας στη συνέντευξη, αυτός που υστερεί, ελάχιστη βαθμολογία. Όποτε δίστασα ή διστάσαμε να το κάνω αυτό, τα αποτελέσματα ήταν τραγικά και για τη γενική διεύθυνση, γιατί αυτό το κομμάτι έχει υλοποιηθεί, μέχρι στιγμής, στη δημόσια διοίκηση. Για τα άλλα, για τους φορείς, όπως είπα και στην πρωτομιλία μου, δεν υλοποιήθηκε. Αυτό είναι το μεγάλο πρόβλημα με τις συνεντεύξεις και τα τυπικά μόρια και τι βλέπεις μπροστά σου.

Μπορεί να κάνεις λάθος στη συνέντευξη; Ναι, μπορείς να κάνεις λάθος, όλοι μπορούμε να κάνουμε λάθος σε μια συνέντευξη. Με την εμπειρία βελτιώνεται η κατάσταση και, βέβαια, με το εργαλείο του τεστ του πρώτου και με το εργαλείο, μην υποτιμήσουμε και τη χρησιμότητα του τεστ προσωπικότητας, που θα γίνεται στους επτά υποψηφίους που καλούνται σε συνέντευξη, πιστεύουμε ότι θα πάμε ακόμα καλύτερα.

Δεν ανέφερε κανείς ένα πρόβλημα τεράστιο, την αιτιολογία της συνέντευξης. Ξέρετε, ακούτε ότι οι διαδικασίες του ΑΣΕΠ, συνεντεύξεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού γενικών διευθυντών κρατάνε πολύ. Οι συνεντεύξεις, ξέρετε, κρατάνε μια μέρα. Ξέρετε τι μπορεί να κρατήσει ένα μήνα και δύο μήνες; Η αιτιολογία των συνεντεύξεων. Δηλαδή, όταν περιμένεις από ανθρώπους που έχουν βαρύ φόρτο εργασίας, έχουν τα καθήκοντά τους τα συνηθισμένα, να καταγράψουν το «γιατί», εύκολα το λες προφορικά όταν τελειώσει η συνέντευξη, στη μεταξύ σου συνεδρίαση, αλλά όταν πας λέξη προς λέξη να το αποτυπώσεις, θέλει χρόνο και θέλει ελεύθερο χρόνο και θέλει και σεβασμό προς την προσωπικότητα αυτού που θα βαθμολογήσεις με πολύ χαμηλή βαθμολογία και θέλει και μια συναίσθηση του κινδύνου να «φας» και μια μήνυση άμα πεις κάτι παραπάνω απ’ ό,τι πρέπει να πεις ως κριτική στον υποψήφιο. Όλα αυτά «τρώνε» χρόνο. Αυτά θα τα δούμε μπροστά μας, τα βρίσκουμε μπροστά μας, αλλά να τα έχουμε υπόψη μας.

 Υποχρέωση μαγνητοφώνησης. Υπάρχει υποχρέωση μαγνητοφώνησης. Ο νόμος λέει «δυνητικά». Πλέον, στο ΑΣΕΠ, τα πάντα τα κάνουμε με μαγνητοφώνηση και απομαγνητοφώνηση. Απλώς, αυτό το δυνητικό του νόμου θα βοηθούσε μόνο και μόνο αν τύχει και εκείνη τη μέρα που έχεις φωνάξει επτά ανθρώπους, μερικούς έχεις φωνάξει και από την επαρχία, να έρθουν εδώ και, ξαφνικά, δεν λειτουργήσουν τα μηχανήματα. Δεν μας έχει συμβεί μέχρι τώρα, αλλά μπορεί κάποτε να συμβεί. Μην τιναχτεί στον αέρα και τους ξανακαλούμε άλλη μέρα γι’ αυτό το τεχνικό πρόβλημα.

 Τεστ. Όντως, το τεστ δεν προβλέπεται ως  On-Off κριτήριο και ορθώς δεν προβλέπεται ως On-Off κριτήριο. Εμένα δεν με νοιάζει κάποιος στο τεστ να πάρει 20 στα 100. Το θέμα είναι πόσο θα πάρουν οι ανθυποψήφιοί του. Τα τεστ αυτά έχουν φτιαχτεί σε ανταγωνιστική βάση, δεν έχουν φτιαχτεί σε βάση «πέρασες τη βάση», «δεν πέρασες τη βάση».

 Άρα, λοιπόν, νομίζω ορθά, το είπε και ο ομιλητής ο οποίος έθεσε το θέμα, ότι ορθά δεν βάζει βάση το τεστ και είναι on-off κριτήριο.

Το διδακτορικό. Σας μιλά άνθρωπος που έχει διδακτορικό και μάστερ. Το διδακτορικό το πήρα, γιατί ήθελα να γίνω καθηγητής πανεπιστημίου. Δεν έγινα. Για καλό ή για κακό, δεν έγινα. Λοιπόν, δεν βλέπω σε τι βοηθάει ένα διδακτορικό τον άνθρωπο, ο οποίος θέλει να ασκήσει διοίκηση. Θα ήμουνα καλός ή κακός σε ό,τι κάνω ασχέτως του διδακτορικού σε σχέση με την άσκηση διοίκησης.

Αντίθετα, το διδακτορικό δίνει πολλές μονάδες, οι οποίες συχνά, στην πράξη, διαπιστώνουμε ότι είναι αναντίστοιχες με τη δυνατότητα του ανθρώπου να διοικήσει ή να συνεργαστεί. Ξέρετε, δύο άγχη έχουμε: να μπορεί να διοικήσει και, δεύτερον, να μπορεί να συνεργαστεί με συναδέλφους του κ.λπ..

Η κυρία Πάβη είπε κάτι ορθό. Το σημείωσα για να το βάλουμε και στις προκηρύξεις. Ότι τα βιογραφικά καλό είναι να έχουν ενιαία δομή, ούτως ώστε να μην έχει, κάθε φορά, η Επιτροπή 15 υποψηφίους να μοριοδοτήσει και ο ένας βάζει πρώτα την επαγγελματική εμπειρία, άλλος βάζει πρώτα την εκπαίδευση. Αυτό θα το ζητήσουμε να είναι ενιαία η δομή.

Αναβάθμιση ρόλου του ΑΣΕΠ. Έχω τρία νομοθετικά πλαίσια να συγκρίνω. Το νομοθετικό πλαίσιο του 2016, το νομοθετικό πλαίσιο το 4735 -και ζητώ συγγνώμη για την «πατάτα» που έκανα προηγουμένως και είπα 4622- και το νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίζουμε. Ως προς τον ρόλο του ΑΣΕΠ, πάντα το ΑΣΕΠ ήταν στη μειοψηφία. Ας μιλήσουμε τώρα για το 4735, ήταν ένας στους πέντε.

Το ένα επιχείρημά το ξαναείπα. Ότι, συνήθως, οι αποφάσεις είναι ομόφωνες και άμα δεν είναι ομόφωνες, πάντως, δεν είναι οριζόντιες. Και υπάρχει και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους. Μην υποτιμούμε τη σημασία της ύπαρξης Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Αλλά εγώ θα πάω σε κάτι άλλο. Αν μετρήσετε τον αριθμό των Επιτρόπων που θα δημιουργηθούν, είναι 20 Υπουργεία, από αυτά τα Υπουργεία, υπάρχουν τρία Υπουργεία που έχουνε πάνω από δέκα φορείς. Άρα, θα χρειαστεί να συστήσουμε πάνω από μία Επιτροπή ανά Υπουργείο και έχουμε, βεβαίως, και τα νοσοκομεία, στα οποία μια Επιτροπή να κάνεις ανά ΥΠΕ, να μην τα πολυλογώ, θα φτάσουμε γύρω στις 28 με 30 Επιτροπές.

Οι σύμβουλοι του ΑΣΕΠ είναι, μαζί με μένα 35. Δεν υπάρχει περίπτωση, δηλαδή. Έχουμε κι άλλες - συγχωρέστε τον αστερισμό μου - έχουμε και άλλες δουλειές να κάνουμε, δηλαδή, πρέπει να κάνουμε προσλήψεις. Δηλαδή, δεν είναι δυνατόν να εξαντλήσουμε όλους τους Συμβούλους σε όλες τις Επιτροπες, βάζοντας δύο, για παράδειγμα, Συμβούλους σε κάθε Επιτροπή.

Θεωρητικώς, θα μπορούσα να πω πολλά νομοθετικά πλαίσια και να τα συγκρίνω, αλλά η αναβάθμιση του ΑΣΕΠ θα προέλθει από την εφαρμογή του νομοθετικού αυτού πλαισίου. Τι να τα κάνω τα προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια που δεν, κι αυτά είχαν ζητήματα μειοψηφίας στις Επιτροπές του ΑΣΕΠ, αλλά, πάντως, δεν εφαρμόστηκαν, γιατί είχαν δομικές αδυναμίες. Ας εφαρμοστεί αυτή η διάταξη, ας εφαρμοστεί με έναν Πρόεδρο του ΑΣΕΠ κι ας πάει καλά και θα έχει αναβαθμιστεί ο ρόλος του ΑΣΕΠ, γιατί, απλούστατα, θα έχει εφαρμοστεί αυτό το νομοθετικό πλαίσιο.

Επίσης, μην ξεχνάμε ένα σημαντικό εργαλείο, ότι δίδεται η δυνατότητα στο ΑΣΕΠ να ρυθμίζει διάφορα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν και τα οποία, αυτή τη στιγμή, δεν μπορούμε να προβλέψουμε. Διαδικαστικά, αλλά, ξέρετε, στη διαδικασία, πολλές φορές, «κρύβεται ο διάολος». Αυτό δεν υπήρχε σε προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις και αυτό πιστεύω ότι μπορεί να βοηθήσει.

Καταλήγοντας, κάποιος βουλευτής ρώτησε αν, τελικά, αυτό το σχήμα θα οδηγήσει σε διάγνωση ουσιαστικών προσόντων, πέραν των τυπικών. Η απάντηση είναι ότι όλες οι προτάσεις, όλα τα θεσμικά πλαίσια τα οποία υπάρχουν στο τραπέζι, υπήρξαν, υπάρχουν στο τραπέζι, αυτή τη στιγμή, είναι το πιο ελπιδοφόρο. Έχει τεράστιες οργανωτικές προκλήσεις, να βρεις το τεστ, να το προμηθευτείς στο τεστ, να το διοργανώσεις το τεστ. Κάποιος ανέφερε και τα προβλήματα που υπήρχαν στον γραπτό διαγωνισμό του Μαρτίου.

Ναι, βεβαίως, υπήρχαν προβλήματα, αλλά το βήμα του πρώτου γραπτού διαγωνισμού με δεξιότητες έγινε και αυτό θα είναι κεκτημένο για τον επόμενο γραπτό διαγωνισμό.

Τελειώνοντας, λοιπόν, νομίζω ότι θα σταθώ με την πλειοψηφία των ανθρώπων που πήραν τον λόγο, ότι είναι ένα βήμα το οποίο αξίζει και πρέπει να γίνει. Είναι μία πρόκληση για το ΑΣΕΠ, με τεράστιες λογιστικές δυσκολίες που πιστεύω ότι θα μπορέσουμε να τις ξεπεράσουμε.

**ΕΛΕΝΗ – ΜΑΡΙΑ (ΜΙΛΕΝΑ) ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ**: Συγγνώμη, αλλά ζητήσαμε από τον Πρόεδρο να μας απαντήσει ποια είναι η άποψή του για το ζήτημα του άρθρου 6 παράγραφος 2, που δεν δημοσιοποιούνται τα θέματα, δεν επιτρέπονται ενστάσεις.

Επίσης, πώς αξιολογείτε τον βαθμό ανεξαρτησίας και αμεροληψίας των μετακλητών υπαλλήλων που συμμετέχουν στις Επιτροπές;

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ**: Προς επίρρωσιν αυτού, την αλλαγή της πλειοψηφίας από μη πολιτική σε πολιτική στις Επιτροπές Επιλογής, δηλαδή, προεπιλογής, γιατί η τελική επιλογή γίνονταν από τον Υπουργό.

**ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)**): Τι έχει αλλάξει;

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ**: Με συγχωρείτε. Στον προηγούμενο ν. 4735, όπως σας είπα, έχουμε την 5μελή Επιτροπή, ένα μέλος του ΑΣΕΠ, ένας Νομικός Σύμβουλος του Κράτους, ο Γενικός Γραμματέας Νομικών και Οικονομικών θεμάτων, ο Γενικός Γραμματέας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών και πέμπτο μέλος ο Πρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ (Υπουργός Εσωτερικών)**: Από ποιο οριζόταν, κύριε Δουδωνή; Πάλι από την Κυβέρνηση, το ίδιο πράγμα είναι.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ**: Ένα μέλος του ΑΣΕΠ τώρα, Νομικός Σύμβουλος του Κράτους, αρμόδιος Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, ένας Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας και ο Γενικός Γραμματέας.

 Έχετε βάλει τρεις Γενικούς ή Ειδικούς Γραμματείς τώρα. Σοβαρολογούμε; Δεν έχει αλλάξει;

 Τώρα το θυμηθήκατε, εν τω μεταξύ, ως αντεπιχείρημα. Στη δευτερολογία σας προχθές, δεν είπατε κάτι επ΄ αυτού, αλλά εγώ ρώτησα τον κύριο Παπαϊωάννου, τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Θέλετε, κύριε Πρόεδρε, να απαντήσετε;

 **ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)**): Ναι, ευχαρίστως.

Κατ’ αρχήν, να ζητήσω συγγνώμη, διότι, πράγματι, τρεις παρατηρήσεις που έγιναν, δεν τις απάντησα και ελπίζω να μου δοθεί το τεκμήριο της αμέλειας και όχι της προθέσεως.

 Σε ό,τι αφορά την αντικειμενικότητα των Γενικών Γραμματέων, νομίζω ότι το βάζουμε σε λάθος βάση. Αυτή η διαδικασία θα φτάσει, μέσα από δύο φάσεις, πλήρως αντικειμενικές, το θέμα του διαγωνισμού και το θέμα της μοριοδότησης, να διαλέξει τελικώς επτά ανθρώπους. Από αυτούς τους επτά ανθρώπους, αυτή η Επιτροπή θα επιλέξει τρεις, για να προτείνει στον Υπουργό.

 Επαναλαμβάνω, σπανίως, σπανιότατα, παρατηρούνται διαφωνίες, γιατί κάνει «μπαμ» ποιος είναι. Να σας πω κάτι, αν επέλεγε έναν, ναι, μπορεί να είχες και κάποιες διαφωνίες, αλλά στους επτά, το να βρεις ποιοι είναι τρεις τους οποίους αξίζει να προτείνεις, είναι πιο εύκολα τα πράγματα.

 Από εκεί και πέρα, προφανώς, δεν μπορώ να σχολιάσω τώρα οι Γενικοί Γραμματείς εάν θα είναι αντικειμενικοί στη συμβολή τους, αλλά θα σας πω κάτι. Είναι ο Πρόεδρος του ΑΣΕΠ και είναι και ο Νομικός Σύμβουλος του Κράτους που διασφαλίζουν και τη διαφάνεια και τη νομιμότητα. Οι Γενικοί Γραμματείς διασφαλίζουν ότι αυτοί θα «λουστούν» αυτόν τον οποίον τελικά θα προτείνεις.

 Έχω γνωρίσει πολλούς δημόσιους λειτουργούς στη ζωή μου. Σπανιότατα έχω δει δημόσιους λειτουργούς που έχουν όρεξη να «λουστούν» έναν ανίκανο άνθρωπο για να τον βάλουν Διοικητή ενός Νοσοκομείου, γιατί, στο τέλος, εκείνοι θα τον «λουστούν».

 Τώρα, σε ό,τι αφορά το ότι δεν επιτρέπονται οι ενστάσεις κατά της βαθμολογίας, να ξέρετε ότι σε όλους τους γραπτούς διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, υπάρχει μια πάγια ρύθμιση από το 2000, η οποία λέει ότι «δεν επιτρέπονται οι ενστάσεις κατά της βαθμολογίας του γραπτού διαγωνισμού». Λογικό είναι αυτό. Δηλαδή, τι να αμφισβητήσεις σε έναν γραπτό διαγωνισμό;

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ**: Για τη δημοσιοποίηση σας ρώτησε η κυρία Αποστολάκη.

 **ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)**): Θα φτάσω και στη δημοσιοποίηση. Θα απαντήσω και στις τρεις ερωτήσεις, τις έχω συγκρατήσει. Μια φορά τις παρέλειψα, τις ξέχασα, αλλά θα απαντήσω και στις τρεις ερωτήσεις.

Σχετικά με τη δημοσιοποίηση, τα τεστ αυτά είναι τεστ τα οποία φτιάχνονται χρόνο με τον χρόνο από διάφορες εταιρείες, από πανεπιστήμια, τα όποια τεστ δεν είναι τεστ τα οποία σήμερα τα δίνεις στη δημοσιότητα, αύριο τα αλλάζεις. Αυτά τα τεστ εξελίσσονται και χτίζουν πάνω στην εμπειρία τους και τον εαυτό τους. Εάν τα δώσεις στη δημοσιότητα αυτά τα τεστ, τα αχρηστεύεις.

Τι σημαίνει αυτό;

Έχει διάθεση το Δημόσιο να δώσει κάνα δυο εκατομμύρια, ώστε κάθε φορά που θα έχει ένα γραπτό διαγωνισμό τέτοιου είδους με τεστ δεξιοτήτων, τώρα έχουμε για τους Διοικητές Νοσοκομείων, αύριο για τους Διοικητές των Φορέων, μεθαύριο για τους υπό πρόσληψη υπαλλήλους, να φτάσει το κονδύλι σε εξαιρετικά επίπεδα;

Κυρίως, όμως, δεν θα έχεις προσφορές, διότι εκείνοι που φτιάχνουν αυτά τα τεστ, θέλουν να τα έχουν στη διάθεσή τους για πολλά χρόνια. Αυτονόητο είναι ότι θα δοθούν δείγματα των ερωτήσεων στους υποψηφίους έναν μήνα, κάποιο εύλογο χρονικό διάστημα, πριν το τεστ. Η δημοσιοποίηση των ερωτήσεων, όμως, θα «έκαιγε» τα τεστ.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Έξαρχος.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΕΞΑΡΧΟΣ (Αντιπρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης):** Σε ό,τι αφορά τη μοριοδότηση των αποφοίτων, που ανέφερε η κυρία Χρηστίδου, το σημαντικό είναι, όπως ανέφερα και προηγουμένως, το γεγονός ότι η μοριοδότησή τους δείχνει την ξεκάθαρη βούληση της πολιτείας να αξιοποιήσει αυτό το εξαιρετικά χρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο και να τους δώσει την ευκαιρία να υπηρετήσουν το Ελληνικό Δημόσιο ως επικεφαλής φορέων. Επιχειρεί να το πετύχει θεσπίζοντας αξιοκρατικά κριτήρια αντί για διορισμούς με κομματικό πρόσημο.

Άλλωστε και η Ένωση Αποφοίτων, όπως ακούσαμε προηγουμένως από τον εκπρόσωπό τους, τοποθετήθηκε θετικά επί του νομοσχεδίου.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, από την πλευρά του, κάνει ό,τι είναι δυνατόν για την αναβάθμιση της σχολής και του επιπέδου των αποφοίτων και έχει δρομολογήσει πολλές διεθνείς συνεργασίες, επικαιροποίηση του προγράμματος σπουδών με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, όπως επίσης και συνεργασία με την Expertise France.

Όσον αφορά για το θέμα που έθεσε η Βουλευτής από την Πλεύση Ελευθερίας, προφανώς, και δεν είναι στις αρμοδιότητες του φορέα μας, οπότε δεν μπορώ να απαντήσω.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Κωνσταντοπούλου.

**ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο. «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Θα ήθελα, πρώτα απ’ όλα, να ευχαριστήσω την κυρία Υπουργό, που μας προσκάλεσε να μας ενημερώσει για το νομοσχέδιο πριν την κατάθεσή του. Αυτό είναι μία πρακτική, που ελπίζουμε να εφαρμόζεται, έτσι, πολύ πιο ευρέως από την Κυβέρνηση, γιατί έχουμε διαπιστώσει πρακτικές, θα έλεγα, πολύ μεγάλης αλαζονείας σε όλο το τελευταίο διάστημα. Είναι μία ευχάριστη, διαφορετική στάση, το γεγονός ότι υπήρξε αυτή η πρώιμη ενημέρωση των κομμάτων της Αντιπολίτευσης και συζήτησης επί του νομοσχεδίου, γιατί εάν, πράγματι, υπάρχει διάθεση να γίνουν σε ορισμένα πεδία τομές, θα πρέπει για αυτές τις τομές να συζητάμε.

Η «Πλεύση Ελευθερίας» έχει πολύ μεγάλη διάθεση να συζητήσει την εγκαθίδρυση διαδικασιών διαφάνειας και αξιοκρατίας, ειδικά στους διορισμούς των διοικήσεων των Νομικών Προσώπων του Δημοσίου, είτε Δημοσίου Δικαίου, είτε Ιδιωτικού Δικαίου, είτε νοσοκομείων. Την ίδια ώρα, βέβαια, προβληματίζεται πάρα πολύ από τη διάρθρωση συγκεκριμένων διατάξεων του νομοσχεδίου και, κυρίως, από την πραγματική δυνατότητα να εγγυηθούν αυτές οι διατάξεις και αυτή η νομοθέτηση μία πραγματική διαδικασία διαφάνειας και αξιοκρατίας στο Δημόσιο. Νομίζω ότι είναι αυτό, το οποίο προβληματίζει και συνολικότερα την Αντιπολίτευση στην αίθουσα αυτή. Νομίζω ότι είναι αυτό που προβληματίζει και πάρα πολλούς εκπροσώπους των φορέων, είτε από αυτούς που ακούστηκαν, είτε από αυτούς που δεν ακούστηκαν στην Επιτροπή μας.

Πάντως, εμείς δίνουμε πολύ μεγάλη έμφαση στην ακρόαση των φορέων, το έχουμε ξαναπεί, μάς είναι ιδιαίτερα χρήσιμη και ζωτική, αν θέλετε, η τοποθέτηση των φορέων της κοινωνίας. Ακούσαμε με πολύ μεγάλο ενδιαφέρον ειδικά τους εκπροσώπους των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και τον εκπρόσωπο των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Δημόσιας Υγείας. Ακούσαμε, επίσης, με ενδιαφέρον διάφορα άλλα που διατυπώθηκαν στην αίθουσα, τα οποία θα έχουμε την ευκαιρία να τα σχολιάσουμε.

Προσωπικά, έχοντας διατελέσει σε θέση πολύ υψηλής πολιτειακής ευθύνης και έχοντας καταγράψει ένα πολύ συγκεκριμένο αποτύπωμα, που ήταν της Προέδρου της Βουλής, που δεν έκανε καθόλου κομματικούς διορισμούς και καθόλου κομματικές εκκαθαρίσεις και αυτό το ξέρουν και όλοι οι υπάλληλοι της Βουλής. Ο κ. Παπαϊωάννου, που είναι σήμερα Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, ήταν ο ένας από τους δύο υπαλλήλους της Βουλής, των οποίων, ζήτησα την παραίτηση, ήταν Γενικός Γραμματέας της Βουλής, τότε.

Θα ήθελα και με ενδιαφέρει πάρα πολύ να έχω την τοποθέτηση των φορέων και του Προέδρου του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού σε συγκεκριμένα ζητήματα που μας προβληματίζουν.

Το πρώτο είναι εάν θεωρούν οι εκπρόσωποι των φορέων που ακούστηκαν ότι αυτό το νομοσχέδιο παρέχει τα εχέγγυα αντικειμενικής και δίκαιης κρίσης σε σχέση με τους υποψηφίους. Νομίζω ότι έχει δοθεί αρκετή έμφαση στο κομμάτι των διαδικασιών πρόσβασης υποψηφίων, έχει δοθεί και ένας τόνος σε σχέση με τη συγκρότηση των επιτροπών κρίσεως. Εγώ θα ήθελα να ρωτήσω ευθέως και, πρώτα τον κύριο Πρόεδρο του ΑΣΕΠ, τον κ. Παπαϊωάννου, ο τρόπος συγκρότησης των επιτροπών αυτών με διορισμούς αποκλειστικά από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ εκείνων των μελών του ΑΣΕΠ που θα προεδρεύουν επιτροπών, είναι ένας τρόπος που εγγυάται τη διαφάνεια και την αξιοκρατία της διαδικασίας και ο ίδιος αισθάνεται ότι έχει τα εχέγγυα εκείνα τα οποία απαιτούνται, για να περιβληθεί αυτή η διαδικασία, με δικές του πράξεις, με την απαιτούμενη εγγύηση διαφάνειας και αξιοκρατίας;

Υπάρχει και διατρέχει αυτές τις διαδικασίες ένα κριτήριο ακεραιότητας των προσώπων τα οποία εμπλέκονται;

Υπάρχουν δικλίδες ελέγχου των αποφάσεών τους, ώστε να μην παρεισφρέουν παράγοντες ιδιοτέλειας, συναλλαγής, διαρροής θεμάτων, πριμοδότησης υποψηφίων;

Οι ερωτήσεις είναι πάρα πολύ σαφείς. Μ’ ενδιαφέρουν οι απαντήσεις όλων των φορέων, μ’ ενδιαφέρει πάρα πολύ η απάντηση του κυρίου Προέδρου του ΑΣΕΠ και με ενδιαφέρει πάρα πολύ, επίσης, η απάντηση των εκπροσώπων των δημοσίων υπαλλήλων και των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, γιατί ξέρουμε πάρα πολύ καλά ότι και στο παρελθόν δεν υπήρξαν νομοθετήματα που έλεγαν ότι θα είναι ρουσφέτια οι διορισμοί ή ότι θα είναι προϊόν συναλλαγής οι τοποθετήσεις σε θέσεις, αλλά η χώρα μας έχει στενάξει απ’ αυτές τις πρακτικές με πολύ σοβαρές συνέπειες, με αποκορύφωμα, φυσικά, την υπόθεση των Τεμπών και τον διορισμό-ρουσφέτι ενός σταθμάρχη που ήταν εντελώς ανίκανος, εντελώς ακατάλληλος, δεν είχε ούτε τα τυπικά προσόντα και ήταν, όμως, εκείνος στον οποίο οι υπεύθυνοι έδωσαν την εξουσία ζωής και θανάτου επάνω στις ζωές όλων μας.

Τα ερωτήματα τα θέτω χωρίς καθόλου να αμφισβητώ τις καλές προθέσεις της κυρίας Υπουργού, έχοντας, όμως, πάρα πολύ μεγάλη ανησυχία για το τι τελικά πρόκειται να γίνει στην πράξη.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Τον λόγο έχει ο κ. Παπαϊωάννου.

**ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (Πρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού)**: Ευχαριστώ την κυρία Πρόεδρο για τις ερωτήσεις της.

Είναι προφανές ότι εάν έλεγα «ναι, εγγυώμαι ότι θα είναι αντικειμενική η διαδικασία ή αντικειμενική η επιλογή», θα διέτρεχα τον κίνδυνο του όποιος με εκτιμά, να με πιστέψει, όποιος δεν με εκτιμά, να μη με πιστέψει ή και όποιος δεν με ξέρει, να έχει τη δικαιολογημένη δυσπιστία απέναντι στην προφορική διαβεβαίωση ενός δημόσιου λειτουργού.

Υπάρχει, όμως, μια διαφορά εδώ. Μέχρι τώρα, σε όλες οι διαδικασίες που προβλέπονταν, οι Σύμβουλοι του ΑΣΕΠ οι οποίοι εμπλέκονταν ήταν ένας, δύο, κάπου εκεί. Άρα, και ο εκάστοτε Πρόεδρος του ΑΣΕΠ θα μπορούσε - αυτονόητο είναι ότι δεν αφήνω κανένα υπονοούμενο, όλα έγιναν μια χαρά, αλλά, εν πάση περιπτώσει, αναφέρομαι σε έναν δύσπιστο ή σε έναν πολίτη που δεν γνωρίζει τις προσωπικότητες των Προέδρων του ΑΣΕΠ που προηγήθηκαν αυτής της διαδικασίας, μπορούσε, θεωρητικά, να βάλει όποιον νομίζει καλύτερο, με ό, τι καλό ή κακό σημαίνει αυτό.

Εδώ, σε αυτή τη διαδικασία, από τους 35 συμβούλους, είναι 34 τώρα γιατί έχει αποβιώσει ένας, λοιπόν, από τα 34 μέλη του ΑΣΕΠ, θα είμαι υποχρεωμένος να διορίσω τα 30 μέλη του ΑΣΕΠ. Δεν έχω τη δυνατότητα να επιλέξω, δεν έχω καν τη δυνατότητα να επιλέξω ποιος είναι ταχύτερος και ποιος λιγότερο ταχύς. Πάντως, σε κάθε περίπτωση, δεν έχω τη δυνατότητα να επιλέξω ποιος νομίζω ότι θα ήταν ο πιο εφεκτικός ή οτιδήποτε σε διάφορες σκοπιμότητες.

Έχει δίκιο η κυρία Πρόεδρος να λέει ότι κανείς πρέπει να ανησυχεί για τα πάντα και εννοώ για τέτοιου είδους διαδικασίες. Επειδή το διακύβευμα είναι μεγάλο, είναι προφανές ότι μπορεί να υπάρχουν, είναι δικαιολογημένο να ανησυχεί ο καθένας μας. Όμως, έχω την εντύπωση ότι, αφενός, το πάθημα ορισμένων δημοσίων λειτουργών με την τοποθέτηση ανθρώπων που τελικά δεν είχαν τα προσόντα, δεύτερον, το γεγονός ότι για να φθάσουμε στην υποκειμενική διαδικασία της συνέντευξης έχουν προηγηθεί δύο αντικειμενικές διαδικασίες, το τεστ και η μοριοδότηση, αντικειμενική είναι και αυτή, από το κομπιούτερ θα βγαίνει η μοριοδότηση και, επίσης, ότι από τους επτά δεν θα πάμε στον ένα, αλλά από τους επτά, θα πάμε στους τρείς, νομίζω ότι δημιουργούν ένα πλαίσιο που επιτρέπει μεγαλύτερη αισιοδοξία από ό,τι τα προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Έξαρχος.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΕΞΑΡΧΟΣ (Αντιπρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης):** Κύριε Πρόεδρε, θα ήθελα να αναφέρω ότι περισσότερο είναι τεχνικό το θέμα με την προεκλογική περίοδο και τις εξετάσεις του ΕΚΔΔΑ, επειδή γίνεται η πρόσληψη των επιτυχόντων, για αυτό έγινε και αυτή η ερμηνεία όσον αφορά τον νόμο, επειδή μπορεί να τύχει προεκλογική περίοδος και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να μην μπορούν να προχωρήσουν οι εξετάσεις.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Τσαούσης.

 **ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΣΑΟΥΣΗΣ (Επίκουρος Καθηγητής Ψυχομετρίας στο Τμήμα Ψυχολογίας του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών):** Θα ξεκινήσω από την πρώτη ερώτηση, αν τα εργαλεία, φαντάζομαι εννοούμε τα ψυχομετρικά εργαλεία, είναι αποτελεσματικά στην επιλογή των πιο κατάλληλων υποψηφίων. Το διατυπώνω έτσι, γιατί έτσι το αντιλήφθηκα, καθώς έγινε η ερώτηση από τον κ. Καραγκούνη. Είναι προφανές ότι έρχομαι εδώ ως ένας ειδικός επάνω στα θέματα μέτρησης και εφαρμογής της μετρικής θεωρίας, άρα, λοιπόν, δεν θα μπορούσα ποτέ να πω ότι δεν έχουν αυτή τη δυνατότητα αυτά τα εργαλεία, αλλιώς, δεν θα μπορούσαμε να τα χρησιμοποιήσουμε. Θεωρώ, όμως, ότι για να είναι αποτελεσματικά αυτά τα εργαλεία και, πράγματι, να μπορούν να διαφοροποιήσουν σωστά τους υποψηφίους και να καταλήξουν στους πιο αποτελεσματικούς ή τους καταλληλότερους, απαιτούνται κάποιες βασικές προϋποθέσεις. Πολύ σύντομα, εγώ τις θεωρώ ως εξής.

Η πρώτη είναι η επιλογή των κατάλληλων κριτηρίων. Πρέπει ο οργανισμός, ο οποίος θέλει να κάνει αυτό τον διαγωνισμό, να εκπονήσει την αξιολόγηση, πρέπει να έχει ξεκαθαρίσει τι ακριβώς θέλει να μετρήσει και πώς τα χαρακτηριστικά τα οποία επιλέγει να μετρήσει θα βοηθήσουν στην προγνωστική, αν θέλετε, αξία της διαδικασίας. Άρα, λοιπόν, πολύ καλή μελέτη και αξιολόγηση των κριτηρίων. Αυτό δεν είναι εύκολο να συμβεί. Υπάρχουν ειδικοί επιστήμονες που το κάνουν και, προφανώς, δεν είμαι εγώ γιατί η δική μου ειδικότητα είναι να κατασκευάζει τεστ και όχι να εφαρμόζει. Παρόλα αυτά, είναι ξεκάθαρο ότι μπορώ να έχω σαφή εικόνα επάνω σε αυτό.

Το δεύτερο σημαντικό, που έρχεται και στη δική μου ειδικότητα, είναι ο οργανισμός πάλι να πρέπει να επιλέξει τα κατάλληλα εργαλεία. Υπάρχουν πάρα πολλά εργαλεία εκεί έξω, φτιαγμένα με διαφορετικούς τρόπους, με διαφορετικές μεθοδολογίες και διαφορετικούς σκοπούς.

### Πρέπει, λοιπόν, ο Οργανισμός να φροντίσει να επιλέξει τα κατάλληλα ψυχομετρικά εργαλεία και όταν λέω κατάλληλα και από επιστημονική άποψη και από τους σκοπούς που εξυπηρετούν.

### Τρίτον, να φροντίσει να δημιουργήσει ένα πλαίσιο διαδικασίας, τέτοιο που να μπορούν αυτά τα εργαλεία να εφαρμοστούν με τον ορθό επιστημονικό τρόπο και ως προς τη χορήγησή τους και ως προς την βαθμολόγησή τους, πολύ δε περισσότερο ως προς την ερμηνεία τους.

### Επίσης, θα πρέπει να ξεκαθαρίσω, δυστυχώς, δεν έχω εικόνα για το νομοσχέδιο, δεν γνωρίζω κάτι ιδιαίτερο. Εγώ ήρθα εδώ πέρα, για να εκφράσω την άποψη της επιστήμης μου. Άρα, λοιπόν, ειπώθηκε από τον κ. Καραγκούνη ένα ερώτημα, αν αυτά τα εργαλεία εξυπηρετούν τους σκοπούς του νομοσχεδίου. Λυπάμαι, αλλά δεν μπορώ να το απαντήσω αυτό. Δεν το έχω διαβάσει, δεν το γνωρίζω. Εγώ επικεντρώθηκα μόνο στο άρθρο 6 που μιλούσε για την εφαρμογή αυτών των εργαλείων.

### Όμως, διατυπώθηκε μια άλλη ερώτηση, ποια είναι η ευρωπαϊκή πρακτική, αν τη γνωρίζω, η διεθνής πρακτική. Και πάλι, δεν είμαι κατάλληλος να απαντήσω, γιατί δεν είμαι αυτός που εφαρμόζει τα τεστ, αλλά τυχαίνει να γνωρίζω, λόγω της επιστημονικής μου κατάρτισης, ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση χρησιμοποιεί αυτά τα εργαλεία και, μάλιστα, εργαλεία σαν και αυτά που παρουσιάζονται στο νομοσχέδιο. Υπάρχει μια συστοιχία εργαλείων, το οποίο ονομάζεται EPSO, το οποίο περιλαμβάνει μια σειρά από κριτήρια. Κάποια από αυτά, τα διαβάζω τώρα, τα βρήκα την ώρα που το συζητούσαμε, τεστ αριθμητικού συλλογισμού, τεστ γλωσσικού συλλογισμού, τεστ αφαιρετικού συλλογισμού. Γενικά, δηλαδή, εργαλεία τα οποία εντάσσονται στην έννοια του aptitude που είπα πριν, δηλαδή, των τεστ ικανοτήτων.

### Τώρα, ένα ερώτημα που τέθηκε από την κυρία Χρηστίδου, το οποίο το θεωρώ πάρα πολύ σημαντικό, κατά πόσο θεωρώ ότι υπάρχει η τεχνογνωσία, η υποδομή και η εμπειρία στον δημόσιο τομέα να φέρει σε πέρας ένα τέτοιο έργο.

### Είναι προφανές ότι δεν μπορώ να το απαντήσω εύκολα αυτό, όμως, θα σας καταθέσω την εμπειρία μου, με μια συνεργασία μακροχρόνια που έχω με τις Ένοπλες Δυνάμεις και την Ελληνική Αστυνομία, καθώς έχω αναλάβει αυτό τον ρόλο, να δημιουργήσουμε εργαλεία, για να αξιολογήσουμε υποψήφιους αξιωματικούς και των τριών Σωμάτων, αλλά και της Αστυνομίας και έχουμε δουλέψει πάρα πολύ τα τελευταία οκτώ χρόνια, ώστε να αναπτυχθεί μια υποδομή, η οποία ταιριάζει στα επιστημονικά διεθνή στάνταρ.

### Επίσης, εδώ, μου δίνεται η ευκαιρία να σας πω ότι οι Ευρωπαϊκές και παγκόσμιες ψυχολογικές εταιρείες που έχουν σχέση με τα ψυχομετρικά τεστ έχουν θεσπίσει πολύ αυστηρούς και πολύ συγκεκριμένους κανόνες και προδιαγραφές για το πώς εφαρμόζονται και πώς διαχέονται τα αποτελέσματα αυτών των εργαλείων και στους οργανισμούς που ζητούν τη βοήθεια αυτών, αλλά και στους ανθρώπους στους οποίους αναφέρονται αυτά τα τεστ. Άρα, θεωρώ δεδομένο, δεν θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά, έτσι το αντιλαμβάνομαι, το σύστημα επιλογής που θα επιλεχθεί, στο πλαίσιο της εφαρμογής ενός τέτοιου νομοσχεδίου, θα πρέπει να ακολουθεί τους βασικούς κανόνες που ορίζουν οι επιστημονικοί σύλλογοι και οι επιστημονικές εταιρείες και, προφανώς, η διεθνής πρακτική.

### Και μια τελευταία, που ίσως είναι πάλι σχετική με αυτό που μόλις ανέφερα, κατά πόσο θεωρώ ότι το συγκεκριμένο νομοσχέδιο θα μπορέσει να διασφαλίσει τις βασικές προϋποθέσεις εφαρμογής αυτού που ονομάζω εγώ «μετρικής θεωρίας». Το θεωρώ πάλι δεδομένο, αλλιώς δεν θα είχε λογική και δεν θα έπρεπε να χρησιμοποιηθεί. Αυτό, όμως, είναι θέμα τεχνικό, των ανθρώπων οι οποίοι θα επιλέξουν να εφαρμόσουν στην πράξη αυτό το επιλογικό σύστημα. Το θεωρώ, όμως, εκ των ων ουκ άνευ. Δεν μπορώ να σκεφτώ ότι θα μπορεί να γίνει διαφορετικά.

### Η εμπειρία μου και με το ΑΣΕΠ και τον τελευταίο διαγωνισμό μού έδωσε τη δυνατότητα να καταλάβω ότι το πιο σημαντικό είναι ότι οι άνθρωποι που δεν γνώριζαν για την ψυχομετρική θεωρία και γενικά για την ψυχομετρία είχαν ανοιχτά αυτιά. Κατάλαβαν ότι δεν είναι απλή διαδικασία και ακολούθησαν ένα μοντέλο, το οποίο θέλω να πιστεύω ότι βοήθησε στην πιο αντικειμενική αξιολόγηση κάποιων υποψηφίων.

### ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής): Τον λόγο έχει ο κ. Αναστασόπουλος.

### ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ (Σύμβουλος Διοίκησης της Ένωσης Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων): Ήθελα να δώσω κάποιες συμπληρωματικές πληροφορίες στον κ. Καραγκούνη, ο οποίος, στην τοποθέτησή του, έκανε μια αναφορά για το τι θα μπορούσε να κάνει ο ιδιωτικός τομέας στον δημόσιο τομέα και ήθελα να πω ότι, πριν από κάποια χρόνια, ο ιδιωτικός τομέας και ο δημόσιος τομέας ήταν δύο διαφορετικοί, δύο ξεχωριστοί κόσμοι.

Θέλω να πω εδώ ότι η προσπάθεια και η στόχευση της ΕΑΣΕ, της οποία τα μέλη είναι οι επαγγελματίες managers, που διοικούν επιχειρήσεις στην Ελλάδα, είτε αυτές είναι πολυεθνικές είτε αμιγώς ελληνικές, και έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τη μορφή των εξειδικευμένων γνώσεων που έχουν στον Δημόσιο Τομέα, είχαν τη δυνατότητα, επίσης, να δημιουργήσουν μια σχέση συνεργασίας με τα στελέχη του δημόσιου τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό, έχουμε θεσμοθετήσει μια συνάντηση, η οποία γίνεται ετήσια, των στελεχών του Δημοσίου Τομέα με τον Ιδιωτικό Τομέα, την έχουμε τιτλοποιήσει «Γέφυρες Συνεργασίας», στην οποία ημερίδα αναφέρονται τα θέματα που απασχολούν τα στελέχη του Δημόσιου Τομέα και τα στελέχη του Ιδιωτικού Τομέα. Η συνάφεια αυτών των θεμάτων είναι αυτή που δημιουργεί την ώσμωση μεταξύ Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα.

Το δεύτερο που η ΕΑΣΕ προσφέρει, και το λέω γιατί είναι μία προσφορά της ΕΑΣΕ, είναι το να καταθέτει προτάσεις στα Υπουργεία που απασχολούν θέματα, όπως αυτό που μας απασχολεί τώρα, και οι προτάσεις αυτές να είναι το αποτέλεσμα μιας πολύ μεγάλης εμπειρίας, μιας πολύ μεγάλης συσσωρευμένης γνώσης, την οποία προσφέρει στον Δημόσιο Τομέα.

Αυτά τα λίγα, έτσι προς συμπλήρωση των όσων ο κ. Καραγκούνης ήθελε να μάθει από την Α.Σ.Ε.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Προέδρος της Επιτροπής ):** Τον λόγο έχει η κυρία Πάβη.

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Υγείας):** Στην ερώτηση σχετικά με τη σημασία της συμμετοχής Προϊσταμένων στην αξιολόγηση των Προϊσταμένων τους, ανέφερα στην τοποθέτησή μου ότι θεωρώ ότι αυτό βοηθάει στην υιοθέτηση κουλτούρας εσωτερικής αξιολόγησης. Αυτό το θεωρώ πολύ σημαντικό, γιατί όλοι μας ξέρουμε ότι υπήρχαν εποχές, όπου η λέξη και μόνο «αξιολόγηση» έκανε όλους να ενίστανται, να βγάζουν «φλίκτενες», θα μπορούσα να πω χαριτολογώντας. Αυτή τη στιγμή, η εμπειρία στο εξωτερικό έχει φτάσει στην εσωτερική αξιολόγηση σε πολύ υψηλά επίπεδα, ακόμα και στο peer evaluation, δηλαδή, η ομότιμη, ισότιμη, να κάνουνε ο ένας στον άλλον αξιολόγηση, δεν έχουμε φτάσει εμείς ακόμα σε ένα τέτοιο επίπεδο, αλλά νομίζω ότι είναι ένα βήμα, όπου θα συμβάλει και θα καλλιεργήσει την κουλτούρα της εσωτερικής αξιολόγησης, μέσα στον ίδιο τον οργανισμό και ανάμεσα σε συναδέλφους, δηλαδή, να γίνεται η αξιολόγηση, το οποίο θεωρώ ότι, κάποια στιγμή, θα πρέπει να φτάσουμε κι εμείς, όπως συμβαίνει στο εξωτερικό.

Τώρα, όσον αφορά αν τα on-off κριτήρια είναι αποδεκτά, αυξημένα ή όχι. Θα βασιστώ στην εμπειρία που έχουμε, γιατί έχουμε πολύ μεγάλη επαφή λόγων Μεταπτυχιακών στη Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας και στην Ηγεσία στην Υγεία, έχουμε πολύ μεγάλη επαφή με νοσοκομεία, με Διοικητές, με άλλους Φορείς του τομέα της Υγείας.

 Η εμπειρία αυτή με κάνει να πιστεύω ότι είναι ικανοποιητικά αυτά τα κριτήρια, γιατί επιτρέπουν, κατά τη γνώμη μου, να έχουμε και νέους ανθρώπους που, πραγματικά, μπορούν να προσφέρουν πολλά στο σύστημα. Δεν είναι ανάγκη να απαιτούμε τα 15 και τα 20 χρόνια και να θεωρούμε ότι μόνο τα χρόνια μέσα στο σύστημα είναι αυτά τα οποία μας κάνουν ικανούς να ασκήσουμε μια σύγχρονη στρατηγική διοίκηση και ηγεσία. Θεωρώ, λοιπόν, ότι είναι ικανοποιητικό από τον χώρο της υγείας, τουλάχιστον από την εμπειρία που έχουμε εμείς στη Σχολή Δημόσιας Υγείας.

Στο τελευταίο ερώτημα του κυρίου Δουδωνή, σε σχέση με το διδακτορικό. Κύριε Δουδωνή, φέρατε μία πολύ εξειδικευμένη περίπτωση ενός διδακτορικού στα οικονομικά της υγείας από το LSE. Κατ’ αρχήν, αν έχω καταλάβει καλά διαβάζοντας τον νόμο, το «ή» σημαίνει ότι αυτός ο διδακτορικός τίτλος σπουδών θα συνυπολογιστεί σωρευτικά μαζί με την εργασιακή εμπειρία, οπότε ήδη θα έχει συνυπολογιστεί.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ»):** Δεν μοριοδοτείται.

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Υγείας):** Είναι το άρθρο 5 παράγραφος 2. Αξιολογείται, μετά, στη συνέντευξη, ανάλογα με την καταλληλότητα. Αυτό είναι το ένα.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΔΟΥΔΩΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ»):** Μιλάμε για τη μοριοδότηση. Και δεν είναι πολύ εξειδικευμένο να έχει κανείς διδακτορικό οικονομικών της υγείας αν θέλει να γίνει διοικητής νοσοκομείου.

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Υγείας):** Αυτό είναι μια ιδιαίτερη περίπτωση που είπατε. Είναι περιπτωσιολογία. Αλλά, θα μου επιτρέψετε να επιμείνω, γιατί, πάλι, βασιζόμενη στην εμπειρία μας, βλέπουμε ότι άνθρωποι με διδακτορικό, έρχονται να κάνουν το μεταπτυχιακό, για να πάρουν ακριβώς αυτές τις ικανότητες και δεξιότητες στη διοίκηση, στη χρηματοοικονομική διοίκηση, στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στην ηγεσία. Παρόλο που έχουν διδακτορικό, έρχονται να κάνουν το εξειδικευμένο μεταπτυχιακό που θα τους δώσει αυτές τις ικανότητες. Και, επίσης, θέλω να σας πω ότι, πράγματι, το βλέπουμε, το να είσαι καλός ερευνητής, μπορεί να είσαι και καλός στη διοίκηση, αλλά δεν σημαίνει κατ’ ανάγκη ότι είσαι καλός και στη διοίκηση. Τα δε διδακτορικά είναι τόσο εξειδικευμένα που θα μου επιτρέψετε να χρησιμοποιήσω κάποια λόγια που χρησιμοποίησε ο κ. Τσαούσης, ένας Καθηγητής με τέτοια μεγάλη εξειδίκευση, ο οποίος είπε «εγώ τα αναπτύσσω τα εργαλεία, αλλά δεν το εφαρμόζω». Άρα, καταλαβαίνετε ότι η έρευνα μπορεί να είναι τόσο εξειδικευμένη που δεν σημαίνει αναγκαστικά ότι έχεις και άλλες δεξιότητες.

Εκφράζω την προσωπική μου άποψη, μέσα από την εμπειρία ενός φορέα, ο οποίος δραστηριοποιείται στην εκπαίδευση και στην έρευνα στη διοίκηση υπηρεσιών υγείας από το 1985.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Μην αισθάνεστε άσχημα, κυρία Πάβη. Δικαιούστε να έχετε διαφορετική άποψη αν θέλετε από τον κ Δουδωνή. Είναι προφανές αυτό.

**ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο. «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Παρακαλώ, κύριε Πρόεδρε, αν μπορώ να ρωτήσω την κυρία Πάβη. Αυτή η άποψη εδράζεται σε κάποια εμπειρία; Δηλαδή, έχετε διαπιστώσει ότι οι διδάκτορες δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα διοίκησης, ενώ περισσότερο οι κάτοχοι μεταπτυχιακών το έχουν περισσότερο; Γιατί, θεωρητικά, αυτό που λέτε, ο καθένας θα το προσυπέγραφε. Προφανώς, οποιοδήποτε τυπικό προσόν δεν σημαίνει, κατ’ ανάγκη, ότι είναι το πρόσωπο κατάλληλο για να διοικήσει, πόσω μάλλον, έναν σύνθετο οργανισμό ή, πόσω μάλλον, ένα νοσοκομείο. Αλλά, με βάση την εμπειρία στην οποία αναφέρεστε, έχει γίνει κάποια αξιολόγηση και καταλήγετε ότι το διδακτορικό, τελικά, δεν προσφέρει τίποτε σε έναν άνθρωπο, ο οποίος μπορεί να θέλει να αναλάβει τη διοίκηση ενός νοσοκομείου ή ενός δημόσιου οργανισμού;

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Υγείας):** Δεν είπα ότι δεν προσφέρει τίποτα, αλλά προσφέρει πολύ εξειδικευμένη και σε βάθος ερευνητική ενασχόληση. Δηλαδή, μπορεί ένας ερευνητής να είναι κλεισμένος μέσα στο εργαστήριο και να είναι εξαιρετικός ερευνητής, αλλά να μην έχει τις δεξιότητες, ούτε τις επικοινωνίας, ούτε της ηγεσίας σε έναν χώρο όπου πρέπει να διαχειριστεί πολύ ισχυρά άλλα επαγγέλματα που αποφασίζουν την κατανομή των πόρων. Άρα, το πώς θα λειτουργήσει ο οργανισμός.

Γιατί, στον χώρο της υγείας, ξέρετε τι ιδιαιτερότητα έχουμε; Έχουμε την ιδιαιτερότητα ότι το τι θεραπεία πρέπει να γίνει και το τι πόρος θα καταναλωθεί δεν το αποφασίζει ο χρήστης των υπηρεσιών, το αποφασίζει ο πάροχος των υπηρεσιών υγείας. Αυτή είναι μια πολύ μεγάλη ιδιαιτερότητα στον χώρο της υγείας.

Στις άλλες αγορές απλών καταναλωτικών αγαθών, εγώ αποφασίζω ότι θέλω να αγοράσω πορτοκάλια ή θέλω να αγοράσω παπούτσια. Εκεί, ο πάροχος υπηρεσιών υγείας είναι ταυτόχρονα και εκφραστής της ζήτησης. Αυτή είναι μία πολύ μεγάλη στρέβλωση στα οικονομικά και στους πόρους και στο πώς χρησιμοποιούνται οι πόροι στην υγεία και γι’ αυτό ο κλινικός, ο οποίος έχει έννοια -γιατί και εγώ ως κλινικός ξεκίνησα και η έννοια μου ήταν να κάνω το καλύτερο για τον ασθενή- πρέπει να μπορεί να κάνει διοίκηση που να σκέφτεται όχι τον έναν ασθενή που θα θεραπεύσει, αλλά όλους τους ασθενείς που θα έρθουν στο νοσοκομείο.

Άρα, πρέπει να κάνει μια τέτοια διοίκηση. Να κάνει ένα zoom out. Αυτό το zoom out το βλέπουμε εμείς καθημερινά, όλα αυτά τα χρόνια, στους φοιτητές μας που άλλοι είναι γιατροί, άλλοι είναι μηχανικοί, άλλοι είναι οικονομολόγοι, άλλοι είναι πολιτικοί επιστήμονες, οι οποίοι αυτό το zoom out και το πώς θα κάνω διοίκηση προς όφελος του όλου το παίρνουν μέσα από ένα μεταπτυχιακό. Η έρευνα μπορεί να αφορά ένα επιμέρους σημείο απ’ όλα αυτά, αλλά βλέπουμε ότι πολλοί άνθρωποι με διδακτορικό έρχονται να κάνουν το μεταπτυχιακό για να πάρουν ακριβώς αυτές τις δεξιότητες διοίκησης.

**ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ (Πρόεδρος της Κ.Ο. «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»):** Πάντως, δεν αμφισβητεί κανείς την αξία του μεταπτυχιακού. Σας βλέπω, δηλαδή, και υπογραμμίζετε την αξία του μεταπτυχιακού. Δεν το αμφισβητεί κανείς, αλλά το ερώτημα είναι γιατί απαξιώνετε ένα διδακτορικό.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Δεν είπε αυτό το πράγμα. Παρακαλώ, ολοκληρώστε, κυρία Πάβη. Νομίζω ήταν σαφής η τοποθέτησή σας.

**ΕΛΠΙΔΑ ΠΑΒΗ (Καθηγήτρια Οικονομικών Υγείας, Κοσμήτωρ Σχολής Δημόσιας Διοίκησης):** Δεν απαξιώνω το διδακτορικό, αλλά θεωρώ ότι για τους σκοπούς της διοίκησης, τουλάχιστον στον χώρο της υγείας, έτσι όπως το βλέπω εγώ, από την εμπειρία μας, έχει πολύ μεγάλη σημασία να μοριοδοτείται το διδακτορικό, γιατί ο καλός ερευνητής δεν είναι, κατ’ ανάγκη, και καλός σε όλες τις ικανότητες που απαιτούνται για διοίκηση.

 **ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ήταν σαφής η τοποθέτηση.

Τον λόγο έχει ο κ. Πετρόπουλος.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ (Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων):**  Ρωτήθηκα εάν θεωρώ ότι το παρόν νομοσχέδιο συμβάλλει ως προς την αξιοκρατία και τη διαφάνεια σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο. Το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο ήταν ο ν.4375, ο οποίος δεν εφαρμόστηκε. Και, εδώ, οφείλω να αναρωτηθώ αν θεωρούμε ότι το προηγούμενο νομοσχέδιο υστερούσε σε αυτά τα ζητήματα, αν ήταν αυτή η αιτία που δεν εφαρμόστηκε. Και αν ήταν αυτή η αιτία που δεν εφαρμόστηκε, γιατί δεν επιλέχθηκε σύντομα να αντικατασταθεί, αλλά πέρασαν τρία σχεδόν χρόνια, όπου έγιναν απευθείας αναθέσεις διοικήσεων. Άρα, λοιπόν, είναι ήδη μια προβληματική κατάσταση, για την οποία οφείλετε, και σαν Επιτροπή, να αναρωτηθείτε.

Πάμε στο ουσιαστικό. Το ουσιαστικό είναι το εξής: Ρωτήθηκα πάλι αν είναι καλό να συμμετέχει το ΑΣΕΠ σε διαδικασίες επιλογής διοικήσεων; Προφανώς, είναι καλό. Εγώ θα πρότεινα να αναλάβει εξ ολοκλήρου τη διαδικασία επιλογής και να ορίσει, μέσα από μια διαδικασία επιλογής, το ΑΣΕΠ, σε συνεργασία με κοινοβουλευτικό έλεγχο, διοικήσεων αντί αυτό να γίνεται από επιτροπές προεπιλογής, οι οποίες ελέγχονται από την Κυβέρνηση και την τελική ευθύνη να την έχει ο Υπουργός.

Είναι καλό, ξαναρωτήθηκα, να υπάρχουν τεστ δεξιότητας; Αν δεν συμβαίνουν αυτά τα τραγελαφικά που έγιναν την προηγούμενη περίοδο, καλό είναι, θα έλεγα, παρότι, απ’ ό,τι φαίνεται και απ’ ό,τι άκουσα και από προηγούμενες τοποθετήσεις, υπάρχουν μεθοδολογικά προβλήματα τα οποία δεν φαίνεται να μπορούν να επιλυθούν. Όπως, επίσης, δεν φαίνεται να μπορούν να επιλυθούν τα πρακτικά προβλήματα αν και ο Πρόεδρος του ΑΣΕΠ μας υποσχέθηκε ότι δεν θα ξανασυμβούν. Θα το δούμε. Θα το παρακολουθούμε.

 Κοιτάξτε, όσο η προεπιλογή γίνεται από επιτροπές, γνωρίζουμε πώς μπορούν να παρθούν ομόφωνα οι αποφάσεις, κύριε Πρόεδρε του ΑΣΕΠ, οι οποίες θα ελέγχονται από την κυβέρνηση και όσο την τελική ευθύνη την έχει ο Υπουργός, προφανώς, δεν υπάρχουν εχέγγυα αξιοκρατίας και διαφάνειας. Είναι προφανές σε όλους.

Επιτρέψτε μου να πιστεύω ότι δεν θεωρώ επαρκές το επιχείρημα «Μα, ο Υπουργός πρέπει να ξέρει με ποιον θα συνεργαστεί». Αν αλλάξει ο Υπουργός, θα πρέπει να ξαναπάμε πάλι τη διαδικασία από την αρχή μέχρι να βρούμε κάποιον που θα ταιριάξει με τον προηγούμενο Υπουργό ή ο Υπουργός είναι υποχρεωμένος να συνεργαστεί με αυτόν που μια ανεξάρτητη, διαφανής, αξιοκρατική επιτροπή επέλεξε για αυτή τη θέση.

Με ρώτησε ο κ. Δουδωνής, αν δεν κάνω λάθος, γιατί είναι τόσο ανοιχτό το πεδίο και τόσο χαμηλά τα τυπικά προσόντα. Εκτιμώ ότι είναι δύο οι λόγοι. Ο πρώτος είναι να δημιουργηθούν μεγάλες προσδοκίες σε έναν μεγάλο αριθμό υποψηφίων, οι οποίοι, δυνητικά, μπορούν να φαντάζονται τον εαυτό τους σε θέση ενός διοικητή ενός νοσοκομείου με ένα πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης. Δεν χρειάζεται, άλλωστε, διδακτορικό, μάλλον κάνει κακό από ό,τι άκουσα από την προηγούμενη τοποθέτηση. Αν, λοιπόν, αυτό το προσωπικό μπορεί να στηριχτεί ο οποιοσδήποτε με ένα πτυχίο και μια πενταετή εμπειρία στη δουλειά του πατέρα του, να μπορεί να γίνει διευθυντής ή διοικητής σε ένα νοσοκομείο.

Αυτό δημιουργεί μεγάλες προσδοκίες και, ταυτόχρονα, μεγάλες δεσμεύσεις και δουλειές στο πολιτικό προσωπικό αυτή τη φορά των ανθρώπων που επιδιώκουν να αναλάβουν αυτή τη θέση όταν, μάλιστα, έχουν στο μυαλό τους ότι η τελική επιλογή θα είναι πολιτική.

Προφανώς, παίζει ρόλο η συνάφεια. Δυστυχώς, δεν έχω άμεση εικόνα των αναθέσεων, τις οποίες έχει κάνει η Κυβέρνηση, πώς αυτές θα εμπίπτουν στη συνάφεια. Καλό θα είναι η Υπουργός που, ενδεχομένως, έχει την ευθύνη, να μας δώσει μια εικόνα ποιοι είναι αυτοί οι άνθρωποι που, με τις αναθέσεις, έχουν αναλάβει τη διεύθυνση των φορέων και αν τα πτυχία τους έχουν συνάφεια και αν, τελικώς, παρουσιάστηκαν προβλήματα. Νομίζω είναι προφανές σε όλους ότι, για παράδειγμα, όσο καλή διοικητής να είναι μια νηπιαγωγός σε ένα μεγάλο δημόσιο νοσοκομείο, η ειδικότητα, οι εγκύκλιες σπουδές της, νομίζω ότι δεν δίνουν απαραίτητα τα εχέγγυα μιας καλής διοίκησης.

Τέλος, επειδή υπήρξε και μια αναφορά στον ιδιωτικό τομέα και πώς αυτός θα συμβάλει στο επίπεδο του μάνατζμεντ στις διοικήσεις των νοσοκομείων, των οργανισμών, κ.λπ.. Έχουμε προϋποθέσεις, έτσι ώστε να μην εμφανιστεί το φαινόμενο των περιστρεφόμενων θυρών στους διοικητές που, μέσα από αυτή τη διαδικασία, θα αναλάβουν θέσεις διοικητών ή θα έχουμε το φαινόμενο ο διοικητής του νοσοκομείου να φεύγει μετά από τα 4 χρόνια αφού έχει εφαρμόσει αυτά τα στρατηγικά σχέδια και μετά να πηγαίνει, σε μια φαρμακευτική εταιρεία; Τυχαία λέω το παράδειγμα.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Σπανουδάκης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΠΑΝΟΥΔΑΚΗΣ (Πρόεδρος της Ένωσης Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης):** Πρώτα απ’ όλα, θέλω να αναφέρω κάτι που ακούστηκε, να κάνω μια διόρθωση. Διαφωνούμε κάθετα με τον τρόπο που γίνεται η μοριοδότηση σε σχέση με ένα μεταπτυχιακό και αυτό για δύο λόγους. Η Σχολή έχει ένα πολύ δύσκολο και σύνθετο διαγωνισμό και ένα πολύ απαιτητικό πρόγραμμα σπουδών. Επομένως, άποψή μας είναι ότι θα πρέπει να μοριοδοτείται παραπάνω από ένα απλό μεταπτυχιακό τίτλο.

Τώρα, όσον αφορά τις ερωτήσεις του κ. Καραγκούνη, η πρώτη ήταν για τις γραπτές εξετάσεις. Η άποψή μου είναι ότι, σταδιακά, η διοικητική μας παράδοση αποδέχεται όλο και περισσότερο τον γραπτό διαγωνισμό. Αυτό φαίνεται και από τον γραπτό διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, γραπτός διαγωνισμός στην Εθνική Σχολή από το 1985, είχε νομοθετηθεί, με τον ν.3839/10, γραπτός διαγωνισμός και για τις κρίσεις προϊσταμένων. Επομένως, θεωρώ ότι είναι κάτι που αποδεχόμαστε και καλώς συμβαίνει, γιατί ενισχύει την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια. Βεβαίως, υπάρχουν επιφυλάξεις όσον αφορά το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία αυτής της γραπτής εξέτασης και περιμένουμε το πώς θα εξειδικευτεί.

 Η δεύτερη ερώτηση του κ. Καραγκούνη αφορούσε την αξιολόγηση από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων. Θεωρώ ότι το να προσθέτουμε ακόμη ένα επίπεδο αξιολόγησης είναι θετικό. Δεν μπορώ να βρω κάτι αρνητικό σε αυτό, ίσα ίσα, θα εμπλουτίσει και τις οπτικές από τις οποίες βλέπει κανείς ένα ζήτημα.

 Τέλος, θα απαντήσω στην ερώτηση της κυρίας Κωνσταντοπούλου, που αφορούσε το αν υπάρχουν εχέγγυα αντικειμενικότητας και δικαιοσύνης, δίκαιης κρίσης. Τόσο η αντικειμενικότητα όσο και η δικαιοσύνη μπορούμε να πούμε ότι είναι αξίες που δεσμεύουν τη δράση των ανθρώπων όσον αφορά την επίτευξη κάποιων στόχων. Δηλαδή, είναι ένας προορισμός που, για να φτάσουμε εκεί, απαιτείται η γνώση και η εμπειρία και, προφανώς, αυτό θα γίνει σταδιακά. Υπό αυτή την έννοια, δεν μπορώ να πω αν κάτι καλύπτει εξολοκλήρου όλα τα εχέγγυα αντικειμενικής και δίκαιης κρίσης, αλλά, σίγουρα, σε νομοθετικό επίπεδο, το παρόν νομοσχέδιο είναι ένα βήμα προς αυτή την κατεύθυνση.

Ωστόσο, εκεί που διαπιστώνουμε το έλλειμμα είναι στο επίπεδο υλοποίησης, όπως συνέβη και με τον ν. 4735/2020, όπου είχαμε μία νομοθετική πρωτοβουλία θετική, η οποία, τελικά, δεν υλοποιήθηκε ποτέ και έμεινε να χρησιμοποιείται, να εφαρμόζεται, η μεταβατική διάταξη.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Το λόγο έχει ο κ. Παπαδημητρίου.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ (Πρόεδρος του Διοικητικού Επιμελητηρίου Ελλάδας):** Δέχτηκα δύο ερωτήσεις από τον Εισηγητή της Πλειοψηφίας.

Όσον αφορά την πρώτη, για την επιτάχυνση που φαίνεται να υιοθετείται στο νομοσχέδιο, μέσα από τη λειτουργία πολλών Επιτροπών. Κατ’ αρχάς, ένα από τα ζητούμενα ενός τέτοιου νομοσχεδίου είναι ακριβώς και η εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας, με την έννοια της ταχύτητας. Οπότε, από αυτή την πλευρά, θεωρώντας ότι, προφανώς, κάτι τέτοιο είναι ευκταίο, συμφωνούμε.

Ωστόσο, τα πράγματα αλλοιώνονται εντελώς όταν, όλοι γνωρίζουμε - και πουθενά στο νομοσχέδιο δεν διαφαίνεται ότι κάποια από τις προθεσμίες που τίθενται είναι αποκλειστική – ότι πολλές προθεσμίες είναι ενδεικτικές, άρα, μια χαρά μπορούν να παραβιαστούν. Και η εμπειρία αυτό δείχνει. Ότι το συνηθισμένο είναι να παραβιάζονται, δεν είναι να τηρούνται οι προθεσμίες, όσον αφορά τα διοικητικά μας δρώμενα. Και να πω και κάτι παραπάνω, μιλώντας και μεταξύ νομικών. Οι διατάξεις είναι ατελείς. Δεν έχουν κύρωση. Κάποιο Υπουργείο, κάποιος φορέας παραβιάζει την προθεσμία που έχει. Δεν πρόκειται κανείς, εκτός αν θελήσει ο Υπουργός που το εποπτεύει, να του τραβήξει το αυτί.

Από αυτή την πλευρά, λοιπόν, θεωρούμε ότι είναι πολύ περισσότερο αποτελεσματικά, ότι είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, τα όσα είχε προτείνει το ΑΣΕΠ το 2022 με το πόρισμα της λεγόμενης Επιτροπής Παπατόλια. Δηλαδή, ότι το ίδιο το ΑΣΕΠ θα έπρεπε να έχει την ευθύνη της διαδικασίας, βλέποντας τις ημερομηνίες που θα έπρεπε να γίνουν κάποιες κινήσεις και ολοκληρώνοντάς την μέχρι το τέλος.

Όσον αφορά τώρα το δεύτερο ερώτημα, τα ουσιαστικά προσόντα, απαντώντας στον κ. Καραγκούνη, θέλω να πω τα εξής: Είναι κοινός τόπος μεταξύ των μελών του Οργανισμού μας, αντιδικούμε οι του δημοσίου με τους συναδέλφους του ιδιωτικού τομέα, που είναι στελέχη μεγάλων ιδιωτικών εταιρειών, γιατί οι των ιδιωτικών εταιρειών λένε ότι «εμείς εκτιμούμε τα ουσιαστικά προσόντα, κάτι που δεν γίνεται σε εσάς, που εκτιμάτε τους τίτλους», εννοώντας, βέβαια, ότι εκτιμούν τα τυπικά προσόντα σε αναπτυγμένες επιχειρήσεις, σε μεγάλες εταιρείες, όχι σε όλες.

Ωστόσο, εδώ πέρα, είναι νομίζω και η καρδιά του προβλήματος που αντιμετωπίζουμε. Εμείς, ως Οργανισμός, είμαστε σίγουρα υπέρ της εκτίμησης των ουσιαστικών προσόντων. Αλλά, αυτό πρέπει να γίνεται με έναν σοβαρό και αξιόπιστο τρόπο. Στο νομοσχέδιο, δεν γίνεται κάτι τέτοιο. Αντίθετα, απουσιάζει ένα, σε βάθος, σκάψιμο, ώστε η σχετική διαδικασία να είναι αξιόπιστη. Δεν έχει γίνει η απαραίτητη προεργασία για το πώς εκτιμάται η θέση ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό απουσιάζει εντελώς. Καλύπτεται μόνο από τη συνάφεια.

Σας λέω ορισμένα παραδείγματα, τα οποία είναι ενδεικτικά, αλλά δείχνουν, νομίζω, το πώς προκύπτουν πολύ εύκολα γκρίζες ζώνες.

Πρώτα από όλα, θέση ευθύνης σε οικογενειακή επιχείρηση, που είναι η πλειονότητα των ελληνικών μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Πώς θα εκτιμηθεί; Γενικός Διευθυντής στην «Καραγκούνης ΕΠΕ», που Πρόεδρος είναι ο πατέρας μου, Διευθύνων Σύμβουλος ο θείος μου κ.λπ..

Ένα άλλο θέμα. Προϊστάμενος με εμπειρία μεγάλη σε εταιρεία, η οποία πτωχεύει. Έρχομαι εγώ και λέω: Είμαι 20 χρόνια προϊστάμενος, CEO στην τάδε τράπεζα, η οποία πτώχευσε. Θα με κάνετε στον ΟΔΔΗΧ Πρόεδρο, δηλαδή, στη διαχείριση του δημοσίου χρέους; Αυτή η αναντιστοιχία είναι εμφανής και στο παράρτημα του νόμου, όπου υπάρχει μοριοδότηση προϋπηρεσίας υποψηφίων σε θέση ευθύνης.

Εδώ, λοιπόν, διαβάζουμε «Προϊστάμενος τμήματος. Διευθυντής τμήματος.». Για όσους δεν το ξέρουν, αυτό υπάρχει, είναι ελληνική πατέντα. Το είχε υιοθετήσει ένας Υπουργός Υγείας, κατά το παρελθόν, ο οποίος ήθελε να ανταμείψει περισσότερο τους γιατρούς που είχαν θέσεις ευθύνης. Έφτιαξε, λοιπόν, σε τμήματα, διευθυντές. Οπότε, υπάρχουν διευθυντές τμήματος και διευθυντές διευθύνσεων. Διευθυντής τομέα δημοσίου, Audit Manager, Brand Manager κ.λπ..

Μετά, παρακάτω στο 3, προφανώς, υπάρχει εδώ λάθος, Νομικός Σύμβουλος. Οι Νομικοί Σύμβουλοι ποτέ δεν ασκούν διοίκηση. Αυτό πρέπει να διορθωθεί.

Μετά, παρακάτω, εάν διαβάσουμε, θα δούμε ότι υπάρχει μια δυσκολία αντιστοίχισης των θέσεων που είναι γνωστές στο δημόσιο με αυτές που είναι στον ιδιωτικό τομέα. Υπάρχουν κι άλλα ονόματα, όπως «εντεταλμένος», «κλαδάρχης» και, μάλιστα, με δεδομένο το ότι στη σύγχρονη εποχή, οι περισσότερες πιο ανεπτυγμένες εταιρείες ή πληροφορικής υιοθετούν μια πολυεπίπεδη δομή, οπότε δεν βλέπουμε προϊσταμένους αυτού του κλασικού τύπου, δηλαδή, μια ιεραρχία μεγάλη, αλλά μπορεί ο άλλος να είναι σε επίπεδο γενικού διευθυντή και να φέρει έναν τίτλο, όπως συντονιστής ή σύμβουλος του έργου ή κάτι τέτοιο και από κάτω να έχει υφισταμένους, ένα πολύ μεγάλο και αξιόλογο προσωπικό.

Κλείνω με ένα τελευταίο, υπάρχει αδιαφορία για τις λεγόμενες ελεύθερες συμβάσεις. Είμαι εγώ γιατρός στους «Γιατρούς χωρίς σύνορα» και πάω στη Γάζα και χτίζω, οργανωτικά, ένα νοσοκομείο και δουλεύω ένα χρόνο. Θα αξιολογηθεί αυτό; Αντίστοιχα, μπορούν να δοθούν πολλά παραδείγματα.

Εν τέλει, για να μιλήσω κάπως τεχνικά, στη χώρα μας, δεν υπάρχει η λεγόμενη αξιολόγηση θέσης ευθύνης στο δημόσιο τομέα, το  job evaluation που αναφέρεται στα βιβλία. Πώς, λοιπόν, ένας τομέας, ο όποιος δεν κάνει αξιολόγηση των θέσεων ευθύνης των δικών του, θα έρθει τώρα να κάνει αξιολόγηση των θέσεων ευθύνης του ιδιωτικού τομέα, για τον οποίο, κιόλας, γνωρίζει ελάχιστα. Αυτές είναι οι ενστάσεις μας.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Μιχαηλίδης.

**ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ:** Κύριε Πρόεδρε, σας ευχαριστώ και με συγχωρείτε για την διακοπή. Ονομάζομαι Μιχαηλίδης και είμαι Βουλευτής Χίου, δεν είμαι μέλος της Επιτροπής, όμως, κάθισα σε όλη την διάρκεια λόγω του ενδιαφέροντός. Μπορώ να κάνω μια ερώτηση που δεν θα καθυστερήσει καθόλου;

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Δεν προβλέπεται, κύριε συνάδελφε, δεν προβλέπεται, έχουμε ολοκληρώσει και τη διαδικασία των ερωτήσεων και τη διαδικασία των απαντήσεων.

**ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ:** Κύριε Πρόεδρε, με ένα «ναι» ή «όχι» μπορεί να μου απαντήσει, αν θέλει, η κυρία Υπουργός.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Στην κυρία Υπουργό θέλετε να θέσετε ερώτημα;

**ΣΤΑΥΡΟΣ ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ:** Κύριε Πρόεδρε, μόνο με ένα «ναι» ή ένα «όχι» μπορεί να απαντήσει.

Θα ήθελα να μου πείτε, κυρία Υπουργέ, αν οι διατάξεις, όταν περάσει το νομοσχέδιο και γίνει νόμος, θα εφαρμοστούν και σε αντίστοιχα Νομικά Πρόσωπα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Μπορεί να φαίνεται απλή η ερώτηση ή να εξυπακούεται, αλλά θα ήθελα μια απάντηση.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Έχετε τον λόγο, κυρία Υπουργέ, αν θέλετε να απαντήσετε.

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Το πεδίο εφαρμογής, κύριε συνάδελφε, ορίζεται ρητά στο άρθρο 3 του νομοσχεδίου, είναι πολύ συγκεκριμένο το πεδίο εφαρμογής αυτό.

Να σας θυμίσω ότι, με πολύ πρόσφατη, άλλη νομοθετική ρύθμιση του Υπουργείου Εσωτερικών, καταργήθηκε ένας πολύ μεγάλος αριθμός Νομικών Προσώπων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

**ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στους εκπροσώπους των φορέων που είχαν την καλοσύνη να παραστούν στη σημερινή συνεδρίαση και την υπομονή και για τα όσα μας είπαν, τα οποία νομίζω ότι ήταν αρκούντως διαφωτιστικά και άπτονταν του συγκεκριμένου νομοσχεδίου που επεξεργαζόμαστε.

Θα επανέλθουμε στις 16.15΄ με την ψήφιση του νομοσχεδίου επί της αρχής.

Στο σημείο αυτό γίνεται η γ΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι Βουλευτές, κ.κ. Αθανασίου Χαράλαμπος, Αντωνίου Μαρία, Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Δημοσχάκης Αναστάσιος (Τάσος), Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος (Κώστας), Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κυριαζίδης Δημήτριος, Κωτσός Γεώργιος, Λαζαρίδης Μακάριος, Λοβέρδος Ιωάννης – Μιχαήλ (Γιάννης), Μαντάς Περικλής, Μαρκογιαννάκης Αλέξανδρος, Μηταράκης Παναγιώτης (Νότης), Μπαρτζώκας Αναστάσιος, Νικολακόπουλος Ανδρέας, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Υψηλάντης Βασίλειος – Νικόλαος, Φόρτωμας Φίλιππος, Ακρίτα Έλενα, Χρηστίδου Ραλλία, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθόπουλος Θεόφιλος, Παπαηλιού Γεώργιος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Σαρακιώτης Ιωάννης, Ψυχογιός Γεώργιος, Αποστολάκη Ελένη-Μαρία (Μιλένα), Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Δουδωνής Παναγιώτης, Κουκουλόπουλος Παρασκευάς (Πάρις), Λιακούλη Ευαγγελία, Χρηστίδης Παύλος, Μεταξάς Κωνσταντίνος Βασίλειος, Σαράκης Παύλος, Χήτας Κωνσταντίνος, Κόντης Ιωάννης, Αποστολάκης Γεώργιος, Ρούντας Γεώργιος, Καραγεωργοπούλου Ελένη και Κωνσταντοπούλου Ζωή.

Τέλος και περί ώρα 15.40΄ λύθηκε η συνεδρίαση.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

 **ΛΑΖΑΡΟΣ ΤΣΑΒΔΑΡΙΔΗΣ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ (ΚΑΤΕΡΙΝΑ) ΠΑΠΑΚΩΣΤΑ - ΠΑΛΙΟΥΡΑ**