



## ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

### ΚΒ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

### ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

#### Θέμα:

Η εξέλιξη της πολιτικής των προσλήψεων στο ελληνικό δημόσιο:  
Από τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Ανώτατο Συμβούλιο  
Επιλογής Προσωπικού» μέχρι τις πρόσφατες μνημονιακές  
δεσμεύσεις.

Επιβλέπουσα: Ελένη Ρούφου

Σπουδαστής: Ασημάκης Κοντογεωργάκης



Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΑΘΗΝΑ – 2014

*Ευχαριστίες*

Επιθυμώ να ευχαριστήσω την κα. Σοφία Γαλάνη, Προϊσταμένη του Τμήματος Διαδικασιών Μηχανογραφικού Συστήματος της ΔΙΠΠ καθώς και τον κο. Νίκο Παπαηλιού για τις πληροφορίες που μου παρείχαν. Κυρίως, δε, οφείλω ευχαριστίες στην κα. Ελένη Ρούφου, Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Προσλήψεων Προσωπικού του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τις πολύτιμες πληροφορίες και τη στήριξη που μου παρείχε στην εκπόνηση της ανά χείρας εργασίας.

## Περίληψη

Οι έννοιες που σχετίζονται με την πολιτική προσλήψεων μπορούν να διακριθούν στο πεδίο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, του δικαίου και του πολιτικο-κοινωνικού πλαισίου. Με άξονα το ρυθμιστικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί στο ελληνικό δίκαιο, παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη της πολιτικής προσλήψεων στο ελληνικό δημόσιο με έμφαση στα είκοσι τελευταία έτη. Η πολιτική προσλήψεων στο ελληνικό δημόσιο, συνίσταται στη διαρρύθμιση αφενός του συστήματος επιλογής και αφετέρου του συστήματος προγραμματισμού και εγκρίσεων προσλήψεων. Στο πλαίσιο του συστήματος επιλογής, παρά τις έκδηλες παθογένειες σε όλη την εικοσαετία, έχουν σημειωθεί σημαντικές προσπάθειες εξορθολογισμού με βάση τις αρχές της διαφάνειας, δημοσιότητας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού αποτελεί θεσμικό εγγυητή αυτής της πορείας ενώ το ρυθμιστικό πλαίσιο διαμορφώνεται από το ν. 2190/1994 με τις πολυάριθμες τροποήσεις του. Στο πλαίσιο του δεύτερου συστήματος, δε, προσδιορίζεται ο αριθμός και το είδος των προσλήψεων. Λόγω μνημονιακών υποχρεώσεων για περιορισμό προσλήψεων, το σύστημα προγραμματισμού και εγκρίσεων επαναδιαμορφώνεται και αποκτά συστηματικότερα χαρακτηριστικά για τον αποτελεσματικότερο έλεγχο. Με βάση στατιστικά στοιχεία, διαπιστώνεται ότι έχει υπάρξει μείωση στον αριθμό προσλήψεων.

Λέξεις κλειδιά: προσλήψεις, δημόσια διοίκηση, διαφάνεια, δημοσιότητα, αντικειμενικότητα, αξιοκρατία, προγραμματισμός

## **Abstract**

Concepts concerning recruitment policy may refer to human resource management, law and the socio-political framework. The historical development of the Greek public administration recruitment policy, mainly in the last twenty years, is analysed placing emphasis on the regulatory framework that has been developed within the Greek law. The Greek public administration recruitment policy has two aspects. The first one is about the arrangement of the selection system. Despite some obvious problems during these twenty years, significant efforts have been made in order to rationalize the system by the principles of transparency, publicity, objectivity and meritocracy. The High Council for the Selection of Personnel is the institutional guaranty of this course. The regulatory framework is formed by Law 2190/1994 and its numerous amendments. The second aspect is about the system of planning and authorizing of recruitment. Within this framework, the number and the kind of recruitment is specified. Due to the Memorandum commitment to reduce recruitment, this system has been reformed and become more systematic as regards effective supervision. By means of statistical evidence, we find that recruitment has reduced.

Key words: recruitment, public administration, transparency, publicity, objectivity, meritocracy, planning

## Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	3
Abstract.....	4
Πίνακας συντομογραφιών .....	7
1.Εισαγωγή.....	8
2. Δημόσια Διοίκηση και πολιτική προσλήψεων: θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο .....	10
2.1. Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και προσλήψεις.....	10
2.1.1. Σύσταση και ανάλυση θέσεων εργασίας.....	11
2.1.2. Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού .....	12
2.1.3. Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού.....	13
2.2. Δίκαιο προσλήψεων: έννοιες και αρχές .....	14
2.2.1. Το προσωπικό τής δημόσιας διοίκησης.....	14
2.2.2. Συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος .....	15
2.2.3. Διακρίσεις του προσωπικού .....	17
2.2.4. Η πρόσβαση στο προσωπικό και οι μέθοδοι επιλογής.....	18
2.2.5. Διορισμός, πρόσληψη και προϋποθέσεις τους .....	20
2.2.6. Προγραμματισμός και αναστολή προσλήψεων.....	21
2.3. Η πολιτική προσλήψεων στο πλαίσιο του πολιτικο-κοινωνικού συστήματος....	22
3. Η εξέλιξη της πολιτικής προσλήψεων.....	24
3.1. 1951-1994: σύντομο ιστορικό .....	24
3.1.1. Το μεταπολεμικό πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο.....	24
3.1.2. Ο ΥΚ του 1951 .....	25
3.1.3. Αυτόματη επιλογή και διαγωνισμός.....	26
3.1.4. Ο προγραμματισμός προσλήψεων και η αναστολή τους για δημοσιονομικούς λόγους.....	27
3.2. Η πολιτική προσλήψεων στην περίοδο 1994-2010 .....	29
3.2.1. Το πλαίσιο θέσπισης του ν. 2190/1994 .....	29
3.2.2. Το ΑΣΕΠ και οι αρμοδιότητές του.....	29
3.2.3. Το ΑΣΕΠ και ο προγραμματισμός .....	30
3.2.4. Πεδίο δράσης του ΑΣΕΠ.....	31
3.2.5. Το σύστημα και οι διαδικασίες επιλογής .....	32
3.2.6. Προγραμματισμός, αναστολή και εγκρίσεις προσλήψεων.....	35
3.2.7. Συνταγματική αναθεώρηση και υπαλληλικός κώδικας.....	37
3.2.8. Το πλαίσιο αναστολής και εγκρίσεων προσλήψεων σύμφωνα με την ΠΥΣ 33/2006 .....	40
3.2.9. Αποτίμηση του συστήματος επιλογής έως το 2009 .....	45

3.2.10. Ο ν. 3812/2009: αλλαγές στο πεδίο αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ και στα κριτήρια επιλογής.....	47
3.3. Η πολιτική προσλήψεων στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων.....	54
3.3.1. Ο ν. 3833/2010: το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο.....	54
3.3.2. Αναστολή εγκρίσεων και προσλήψεων για το 2010.....	54
3.3.3. Ο προγραμματισμός προσλήψεων για το 2011 και εφεξής.....	57
3.3.4. Το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής: η συγκεκριμενοποίηση του μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού προσλήψεων.....	63
3.3.5. Νεότερες ρυθμίσεις για την επιλογή προσωπικού.....	65
4. Στατιστικά στοιχεία εγκρίσεων προσλήψεων και διορισμών.....	69
4.1. Σύνολο εγκρίσεων.....	70
4.2. Εγκρίσεις έκτακτου εκτός ΕΣΠΑ (και προγραμμάτων ΕΕ).....	70
4.3. Εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού έργων ΕΣΠΑ.....	71
4.4. Συνολικές εγκρίσεις κατά φορέα 2011-2013.....	72
5. Συμπεράσματα.....	73
Πηγές.....	76
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	83

## Πίνακας συντομογραφιών

ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΣΔΥ	Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών
ΓΛΚ	Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
ΔΠΠΠ	Διεύθυνση Προσλήψεων Προσωπικού
ΕτΚ	Εφημερίδα τής Κυβερνήσεως
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΜΠΔΣ	Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής
ν.	νόμος
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΠτΔ	Πρόεδρος της Δημοκρατίας
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΥΚ	Υπαλληλικός Κώδικας
υπουργείο/ός ΔΙΜΗΔ	υπουργείο/ός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
υπουργείο/ός ΕΣΑΠΗΔ	υπουργείο/ός εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
υπουργείο/ός ΕΣΔΔΑ	υπουργείο/ός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
ΥΣ	Υπουργικό Συμβούλιο
Σ	Σύνταγμα

## 1.Εισαγωγή

Η πολιτική προσλήψεων στο δημόσιο, συνιστά πεδίο δημόσιας πολιτικής το οποίο βρίσκεται διαχρονικά ανάμεσα στα κορυφαία της ελληνικής δημόσιας ατζέντας. Οι συνεχείς αλλαγές του σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου και ο δημόσιος διάλογος που τις συνοδεύει, καταδεικνύουν τη σημασία της πολιτικής προσλήψεων σε διάφορα επίπεδα. Στο πλαίσιο της ευρύτερης πολιτικής του εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης και της διάδρασης της τελευταίας με τη δημοσιονομική κατάσταση και οικονομική ανάπτυξη, η πολιτική προσλήψεων αναδεικνύεται σε εργαλείο διαχείρισης της δημόσιας δαπάνης ή σε μοχλό βελτίωσης της οικονομικής παραγωγικότητας. Στο πλαίσιο της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, επηρεάζει ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού δεδομένης της ελκυστικότητας της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Η σχετική επιστημονική συζήτηση έχει περιγράψει ένα σύνολο παθογενειών σχετικά με την ελληνική πολιτική προσλήψεων. Αυτές συνίστανται, μεταξύ άλλων, στην παράκαμψη των θεσπιζόμενων συστημάτων πρόσληψης με την εφαρμογή διαφορετικών διαδικασιών για ειδικές κατηγορίες προσωπικού, στις πολυάριθμες «μονιμοποιήσεις» συμβασιούχων, στην ανεπάρκεια των συστημάτων επιλογής να προκριθούν οι κατάλληλοι για τις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης, στους αργούς ρυθμούς διενέργειας των διαδικασιών και στο πολύπλοκο και συνεχώς μεταβαλλόμενο ρυθμιστικό πλαίσιο ως προς τα απαιτούμενα προσόντα και τον τρόπο διακρίβωσης της συνδρομής τους. (Χρυσανθάκης, 2001: 25). Αποτέλεσμα των παθογενειών είναι η καλλιέργεια αισθήματος καχυποψίας προς τη δημόσια διοίκηση, η στελέχωση των υπηρεσιών με προσωπικό που πολλές φορές δε διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα, η υπερδιόγκωση με προσωπικό σε ορισμένους φορείς και η ανεπάρκεια σε άλλους καθώς και η αδυναμία της διοίκησης να παρέχει τις υπηρεσίες που οφείλει για την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.

Για την αντιμετώπιση των παθογενειών, με το ν. 2190/1994 πραγματοποιείται μια φιλόδοξη μεταρρύθμιση που έχει στο κέντρο της τη σύσταση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Το ΑΣΕΠ έχει την ευθύνη του ελέγχου της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα με κατευθυντήριες αρχές τη διαφάνεια, δημοσιότητα, αντικειμενικότητα και αξιοκρατία. Ωστόσο, η πραγματική λειτουργία του νέου συστήματος επιλογής σε συνδυασμό με το



σκέλος του πολιτικά προσδιοριζόμενου αριθμού των προσλήψεων, δημιουργούν μια εξαιρετικά σύνθετη κατάσταση η οποία εξελίσσεται ως σήμερα μέσα από συνεχείς εναλλαγές των παραμέτρων του συστήματος καθώς και από την προσπάθεια προσαρμογής στους εθνικούς δημοσιονομικούς περιορισμούς, ιδίως στην τρέχουσα περίοδο.

Με την ανά χείρας εργασία επιχειρείται να καταγραφεί η εξέλιξη της πολιτικής προσλήψεων δίνοντας έμφαση στο ρυθμιστικό πλαίσιο αφενός του συστήματος επιλογής και αφετέρου του συστήματος προγραμματισμού και προσδιορισμού του αριθμού και της διάρθρωσης των προσλήψεων. Η καταγραφή συνοδεύεται από την απόπειρα εξήγησης της εξέλιξης με βάση την ένταξη του συστήματος προσλήψεων στο ευρύτερο πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο. Επιπλέον, επιχειρείται η αξιολόγηση ορισμένων παραμέτρων του συστήματος με κριτήρια που έχουν διαμορφωθεί ως αρχές του δημοσίου δικαίου σε συνδυασμό με κριτήρια αποτελεσματικότητας που απορρέουν από τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων (ΔΑΔ). Η καταγραφή της εξέλιξης, δε, ολοκληρώνεται με την αποτύπωση ορισμένων ποσοτικών στοιχείων των τελευταίων ετών προκειμένου να σκιαγραφηθεί η επίδραση των πρόσφατων μνημονιακών δεσμεύσεων σε πραγματικά αποτελέσματα της πολιτικής προσλήψεων.

Πιο συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο 2 αναλύονται οι έννοιες που σχετίζονται με την πολιτική προσλήψεων και διακρίνονται στο πεδίο της ΔΑΔ, του δικαίου και του πολιτικο-κοινωνικού πλαισίου. Η έμφαση δίνεται στο ρυθμιστικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Στο κεφάλαιο 3 παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη της πολιτικής και κυρίως του συστήματος προσλήψεων του ν. 2190/1994 και του πλαισίου προγραμματισμού προσλήψεων μέχρι και τις τρέχουσες μνημονιακές δεσμεύσεις. Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται ορισμένα στατιστικά στοιχεία εγκρίσεων για προσλήψεις. Τέλος, στο κεφάλαιο 5 διατυπώνονται τα συμπεράσματα.

## 2. Δημόσια Διοίκηση και πολιτική προσλήψεων: θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο

### 2.1. Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και προσλήψεις

Το ανθρώπινο δυναμικό ή αλλιώς οι ανθρώπινοι πόροι, θεωρείται, σήμερα, πρωταρχικός παράγοντας για την επίτευξη των σκοπών οποιασδήποτε οργάνωσης, δημόσιας ή ιδιωτικής. Τα προσόντα των εργαζομένων, η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους και η συμμετοχή τους στους στόχους της οργάνωσης, επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητά της. Ο κλάδος τού μάνατζμεντ (ή διοίκησης) των οργανώσεων που εστιάζει σε αυτή την παράμετρο, είναι η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ).

Η ΔΑΔ αποτελεί τη διοικητική λειτουργία της οργάνωσης η οποία συνίσταται στο σχεδιασμό και την εφαρμογή δραστηριοτήτων αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού έτσι ώστε να επιτευχθεί, αφενός, η ικανοποίηση των εργαζομένων και αφετέρου θετικά αποτελέσματα στην οργάνωση (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2002: 2-3). Σε ένα πρώτο επίπεδο περιλαμβάνει λειτουργίες όπως τον προγραμματισμό, την ανάλυση εργασίας, την προσέλκυση, επιλογή, αξιολόγηση, ανάπτυξη, αμοιβές, κ.α.. (Χυτήρης, 2013: 19).

Οι δημόσιοι φορείς, ως οργανώσεις που στελεχώνονται με ανθρώπινους πόρους, ασκούν τη λειτουργία της ΔΑΔ. Αλλά και ο δημόσιος τομέας στο σύνολό του, έχει τα χαρακτηριστικά της οργάνωσης η οποία αποτελείται από επιμέρους οργανώσεις. Χαρακτηριστικά που προσδίδουν αυτή την ενιαία διάσταση είναι, μεταξύ άλλων, η εξάρτηση όλων, σχεδόν, των φορέων από τον κρατικό προϋπολογισμό και οι απαραίτητες συντονιστικές λειτουργίες που ασκούνται από τα υπουργεία οριζόντιας αρμοδιότητας στο πλαίσιο της παροχής δημόσιων υπηρεσιών για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. Κατά συνέπεια, η ΔΑΔ δεν μπορεί παρά να ασκείται και σε κεντρικό επίπεδο για το σύνολο του δημόσιου τομέα.

Οι επιμέρους λειτουργίες της που αφορούν στην πρόσληψη του προσωπικού, ασκούνται, στο πλαίσιο της δημόσιας διοίκησης, μέσω της πολιτικής προσλήψεων. Παρά τις ιδιαίτερες παραμέτρους της πολιτικής προσλήψεων οι οποίες οφείλονται στο

ότι ασκείται στο πλαίσιο της δημόσιας πολιτικής σφαίρας<sup>1</sup>, τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα των λειτουργιών της ΔΑΔ που αφορούν στην πρόσληψη, παραμένουν ίδια<sup>2</sup>. Στη συνέχεια, περιγράφονται συνοπτικά αυτές οι λειτουργίες με τη μορφή σταδίων της διαδικασίας πρόσληψης.

### 2.1.1. Σύσταση και ανάλυση θέσεων εργασίας

Προϋπόθεση της συγκρότησης του σώματος του προσωπικού μιας οργάνωσης είναι, σύμφωνα με τις αρχές του μάνατζμεντ, η σύσταση θέσεων (Χρυσανθάκης, 2001: 36). Η διαδικασία πρόσληψης με την ευρεία έννοιά της, εκκινεί από αυτό το στάδιο. Για τη σύσταση των θέσεων και κατ' επέκταση των γνωρισμάτων τους, των αρμοδιοτήτων που αντιστοιχούν σε αυτές και των απαραίτητων προσόντων των στελεχών που θα τις καλύψουν εφαρμόζεται μέθοδος η οποία διαρθρώνεται σε επιμέρους στάδια (Novit, 1986: 71 επ., αναφέρεται στο Χρυσανθάκης, 2001: 36).

Αρχικά, *προσδιορίζονται οι σκοποί της οργάνωσης*, δεδομένου ότι η οργανωτική διάρθρωση πρέπει να είναι τέτοια ώστε να τους υπηρετεί. Η δημόσια διοίκηση στο πλαίσιο του Συντάγματος, έχει ως σκοπό τη θεραπεία τού δημοσίου συμφέροντος.

Η γνώση του σκοπού της οργάνωσης λαμβάνεται υπόψη για τον *καθορισμό των καθηκόντων (job design)* είτε σε ορισμένη οργανική θέση είτε σε δέσμη οργανικών θέσεων (Hackett, 1985: 31-32, αναφέρεται στο Χρυσανθάκης, 2001: 37). Ο ρόλος των επιμέρους καθηκόντων και των αντίστοιχων θέσεων στο πλαίσιο του ευρύτερου σκοπού διαμορφώνει την κατανομή των θέσεων στην οργανωτική δομή<sup>3</sup>.

Ακολούθως, επιχειρείται ο προσδιορισμός τού *κριτηρίου επιτυχημένης εκτέλεσης των καθηκόντων (job success criterion)*. Ωστόσο, πολλές φορές ο προσδιορισμός του είναι εξαιρετικά δυσχερής και απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, ιδίως στο δημόσιο τομέα όπου ο ρόλος τού προσωπικού είναι, συνήθως, συνθετότερος από τον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι το εν λόγω κριτήριο, εφόσον προσδιοριστεί, λαμβάνεται υπόψη για τη διαμόρφωση της μεθόδου επιλογής τού προσώπου που θα στελεχώσει τη θέση.

---

<sup>1</sup> Για τη σχέση δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου και δημόσιου μάνατζμεντ (αναφέρεται και ως διοικητική επιστήμη), βλ. ενδεικτικά: Ρωξάνα, Α., Μηνακάκη, Τ.(2008) *Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο: οδηγός μελέτης-βιβλιογραφία*, Παπαζήσης, σ.71 επ..

<sup>2</sup> Για μια προσέγγιση της διαδικασίας πρόσληψεων στη δημόσια διοίκηση από τη σκοπιά της ΔΑΔ, βλ. Κυριακού (2011: 82 επ.)

<sup>3</sup> Στην περίπτωση θέσης η οποία έχει συσταθεί και επιδιώκεται η πλήρωσή της, εφαρμόζεται με παρόμοια εργαλεία η μέθοδος της *ανάλυσης και περιγραφής θέσης εργασίας (job analysis, job description)* (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2002: 111 επ.)

Στο τελευταίο στάδιο, με βάση τα αποτελέσματα των προηγούμενων σταδίων, πραγματοποιείται ο *προσδιορισμός των προσόντων (job specification)* τα οποία είναι απαραίτητα να κατέχει ο εργαζόμενος για την κατάληψη και επιτυχή άσκηση των αρμοδιοτήτων της αντίστοιχης θέσης. Τα προσόντα μπορεί «να συνίστανται σε γενικές ή ειδικές γνώσεις, πανεπιστημιακού ή τεχνολογικού επιπέδου, εμπειρία, συγκεκριμένη δεξιότητα ή ικανότητα ή ορισμένες ιδιότητες ή καταστάσεις (π.χ. ηλικία, υγεία, διανοητική ικανότητα, πνευματικότητα, ενεργητικότητα, κοινωνικότητα)» (Χρυσανθάκης, 2001: 38)<sup>4</sup>.

### 2.1.2. Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού

Ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού εντάσσεται στο στρατηγικό προγραμματισμό της οργάνωσης (Χυτήρης, 2013: 27). Αποτελεί διαδικασία για την εξασφάλιση κατάλληλου, ποσοτικά και ποιοτικά, προσωπικού το οποίο απαιτείται για την επίτευξη των στόχων της. Με αυτόν προσδιορίζονται οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό. Ειδικότερα προσδιορίζεται το έλλειμμα ή περίσσειμα αναφορικά με παραμέτρους όπως ο αριθμός και οι ικανότητες, ιδιότητες ή προσόντα των εργαζομένων σε σχέση με τον όγκο των δραστηριοτήτων, την οργανωτική δομή και το περιεχόμενο κάθε θέσης εργασίας (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2002: 147).

Η διαδικασία προγραμματισμού διαρθρώνεται σε στάδια τα οποία εκκινούν με την ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος της οργάνωσης κατά το πρότυπο SWOT<sup>5</sup>. Η ανάλυση του εσωτερικού περιβάλλοντος αποτελείται από την ανάλυση θέσεων εργασίας (καθήκοντα, απαιτούμενα προσόντα, αναγκαιότητα θέσης, ανάγκη σύστασης νέων θέσεων) και την καταγραφή των χαρακτηριστικών του υφιστάμενου προσωπικού (προσόντα, ικανότητες, ηλικία, πιθανές μελλοντικές αποχωρήσεις, μετακινήσεις, προαγωγές, δυνατότητες εξέλιξης και εκπαίδευσής του, πλεονάζον προσωπικό και τα χαρακτηριστικά του, ελλείψεις σε προσωπικό ή σε συγκεκριμένα προσόντα). Αναφορικά με το σκέλος του εξωτερικού περιβάλλοντος, τα στοιχεία που ενδιαφέρουν είναι τα υφιστάμενα και προσδοκώμενα χαρακτηριστικά της

<sup>4</sup> Επιπλέον, για την πλήρωση θέσεων της δημόσιας διοίκησης και λόγω της φύσης της, ως «προσόντα» μπορούν να θεωρηθούν, μολονότι στην κυριολεξία δεν είναι, ορισμένες ακόμη καταστάσεις ή ιδιότητες. Ειδικότερα, κρίνεται ότι πρόσωπα που βρίσκονται σε μειονεκτική κατάσταση μπορεί να προστατευθούν (π.χ. πάσχοντα από σωματική αναπηρία) ενώ θεμιτές ιδιότητες για το κοινωνικό σύνολο ή την περιφερειακή ανάπτυξη όπως η πολυτεκνία ή η εντοπιότητα μπορεί να ενισχύονται μέσω της πρόσληψης στη διοίκηση.

<sup>5</sup> Ανάλυση SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

αγοράς εργασίας (ύψος ανεργίας), οι ειδικότητες του εργατικού δυναμικού, οι κυβερνητικές αποφάσεις, τα δημογραφικά στοιχεία και οι οικονομικές συνθήκες (Χυτήρης, 2013: 33).

Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από τις αναλύσεις, εκτιμάται τελικά η μελλοντική εσωτερική και εξωτερική προσφορά ανθρώπινων πόρων καθώς και η εσωτερική ζήτηση. Μέσω της σύγκρισής τους, συνάγονται οι μελλοντικές ανάγκες της οργάνωσης και των τμημάτων της σε προσωπικό, τόσο ως προς το πλήθος όσο και ως προς τα προσόντα καθώς και η δυνατότητα της οργάνωσης να τις καλύψει. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με τη διαμόρφωση σχεδίων δράσης ως προς την προσέλκυση, επιλογή, εκπαίδευση και μετακίνηση του κατάλληλου προσωπικού προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της οργάνωσης (Χυτήρης, 2013: 38 επ.).

### 2.1.3. Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού

Αφού ολοκληρωθεί ο προγραμματισμός, ακολουθεί η προσέλκυση, δηλαδή η διαδικασία εντοπισμού και πρόσκλησης κατάλληλων ατόμων (τόσο εντός όσο και εκτός της οργάνωσης) για την κάλυψη των κενών θέσεων. Βασικά στοιχεία της επιτυχούς προσέλκυσης είναι ο ικανός αριθμός και η καταλληλότητα των υποψηφίων καθώς και η περάτωση της διαδικασίας έγκαιρα και οικονομικά (Χυτήρης, 2013: 61). Στοιχείο της προσέλκυσης είναι και η γνωστοποίηση ή *δημοσιοποίηση των κενών θέσεων* στις οποίες αφορά η διαδικασία. Με τον τρόπο αυτό, υπηρετείται αφενός η αρχή της ισότητας και αφετέρου επιδιώκεται να προσελκυσθούν υποψήφιοι που διαθέτουν στο μέγιστο βαθμό τα απαιτούμενα προσόντα<sup>6</sup>. Από αυτό το σημείο εκκινεί και η διαδικασία της επιλογής. (Χρυσανθάκης, 2001: 49 επ.)

Ακολουθεί ο *σχεδιασμός των αιτήσεων υποψηφιότητας*. Σε αυτές ζητείται η συμπλήρωση από τον υποψήφιο στοιχείων του τα οποία θα χρησιμοποιηθούν κατά την επιλογή όπως μορφωτικό επίπεδο, εμπειρία και προσωπικά στοιχεία. Το είδος των στοιχείων που ζητούνται εξαρτώνται από τη φύση της κενής θέσης.

Το επόμενο στάδιο αφορά στα *εργαλεία επιλογής*. Κάθε εργαλείο που έχει χρησιμοποιηθεί στο μάνατζμεντ, θεωρείται καταλληλότερο για να αναδείξει με

---

<sup>6</sup> Στην περίπτωση του δημοσίου, η δημοσιοποίηση λαμβάνει τη νομική μορφή της προκήρυξης. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα προσόντα που απαιτούνται.

μεγαλύτερη ή μικρότερη αξιοπιστία ορισμένα γνωρίσματα του υποψηφίου<sup>7</sup>. Είναι σκόπιμο η εφαρμογή των εν λόγω εργαλείων να συνδυάζονται προκειμένου να διαπιστώνονται με μεγαλύτερη ακρίβεια τα στοιχεία και γνωρίσματα τού υποψηφίου που κρίνονται ως απαραίτητα για την εκτέλεση των καθηκόντων της κενής θέσης.

Το τελευταίο στάδιο είναι η *λήψη τής απόφασης*. Μπορεί να πραγματοποιείται με την εφαρμογή ενός μαθηματικού τύπου άθροισης μονάδων που συγκεντρώνει ο υποψήφιος με βάση τα αποτελέσματα στο προηγούμενο στάδιο των εργαλείων επιλογής. Ενδέχεται, πάντως, να πραγματοποιηθεί ποιοτική εκτίμηση μετά τη στάθμιση του συνόλου των πληροφοριών εφόσον κριθεί ότι τα προσόντα που ενδιαφέρουν, δεν μπορούν να αποτυπωθούν ποσοτικά.

Οι διαδικασίες τής ΔΑΔ, ωστόσο, δεν αρκούν για να προσεγγιστεί η πολιτική προσλήψεων στο δημόσιο τομέα. Είναι απαραίτητη, επιπλέον, η κατανόηση των νομικών εννοιών που σχετίζονται με το δίκαιο των προσλήψεων.

## 2.2. Δίκαιο προσλήψεων: έννοιες και αρχές

### 2.2.1. Το προσωπικό τής δημόσιας διοίκησης

Η δημόσια διοίκηση αποτελείται από δημόσια νομικά πρόσωπα τα οποία δραστηριοποιούνται, προκειμένου να εκπληρώσουν τους σκοπούς που ορίζει η νομοθεσία, με τη χρήση υπηρεσιών φυσικών προσώπων (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 15). Αυτά τα φυσικά πρόσωπα αποτελούν το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης και συνδέονται με το δημόσιο νομικό πρόσωπο με μια ειδική νομική σχέση.

Το προσωπικό τής διοίκησης διακρίνεται, ανάλογα με το δημόσιο νομικό πρόσωπο στο οποίο απασχολείται, ανάμεσα σε προσωπικό τού Κράτους, των ΟΤΑ, των ΝΠΔΔ, των κρατικών ΝΠΔ και των δημόσιων εταιρειών. Η ειδική νομική σχέση που συνδέει το φυσικό πρόσωπο με το δημόσιο νομικό πρόσωπο, διέπεται είτε από κανόνες τού δημοσίου δικαίου αποκλειστικά είτε από κανόνες και του δημοσίου και του

---

<sup>7</sup> Ειδικότερα, με το εργαλείο των ειδικών δοκιμασιών (tests) αξιολογείται η ικανότητα, η ευφυΐα ή οι γνώσεις τού υποψηφίου. Ο γραπτός διαγωνισμός έχει παρόμοια χαρακτηριστικά. Με τη συνέντευξη, εξετάζονται στοιχεία τής προσωπικότητας του υποψηφίου. Άλλα εργαλεία είναι οι συστάσεις από αξιόπιστα πρόσωπα, η βραχύχρονη ανάθεση εργασίας για τον έλεγχο της απόδοσης σε πραγματικές συνθήκες, η εξέταση φακέλων με ποικίλα στοιχεία τού υποψηφίου, οι ιατρικές εξετάσεις για τον έλεγχο της ψυχικής και σωματικής υγείας.

ιδιωτικού δικαίου. Επίσης, η ειδική νομική σχέση συνάπτεται από το φυσικό πρόσωπο προαιρετικά είτε με άμεση αποδοχή που δηλώνεται με την ορκωμοσία είτε με έμμεση αποδοχή (μη υποβολή παραίτησης). Μπορεί, πάντως, να συνάπτεται και υποχρεωτικά βάσει απρόσωπων κανόνων δικαίου. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 18)

Σε αυτό το πλαίσιο, οι δημόσιοι υπάλληλοι ορίζονται ως «τα φυσικά πρόσωπα τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο δημόσιο νομικό πρόσωπο του κράτους, διότι συνδέονται προς αυτό με μια ειδική νομική σχέση που έχει συναφθεί προαιρετικά, συνεπάγεται ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχική ευθύνη και διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από ειδικούς κανόνες του διοικητικού δικαίου»<sup>8</sup> (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 19).

Οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται σε δυο βασικές κατηγορίες: τους στρατιωτικούς και τους διοικητικούς ή πολιτικούς<sup>9</sup>. Οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται από τους δημόσιους λειτουργούς λόγω των στοιχείων της ανεξαρτησίας, της φύσης των καθηκόντων και του ιδιαίτερου νομικού καθεστώτος τα οποία χαρακτηρίζουν τη δεύτερη κατηγορία<sup>10</sup>. Οι υπάλληλοι της Βουλής αποτελούν χωριστή κατηγορία υπαλλήλων<sup>11</sup>.

## 2.2.2. Συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος

Τέσσερα είναι τα συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, δηλαδή το σύστημα της σταδιοδρομίας, των συγκεκριμένων θέσεων, της μονιμότητας και

<sup>8</sup> Ο προσδιορισμός τής έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου έχει εξαιρετική σημασία στο πλαίσιο του δημοσίου και ειδικότερα του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου. Οι δυσχέρειες της συγκεκριμένης εννοιολόγησης είναι η αιτία εξαιτίας τής οποίας ο νομοθέτης δε συμπεριέλαβε ορισμό του δημοσίου υπαλλήλου στον ισχύοντα ΥΚ (Ρωξάνα & Μηνακάκη, 2008: 32 επ.). Αντιθέτως, στον ΥΚ του 1951 αναφέρεται ορισμός: «Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα έμμεσα, έμμισθα όργανα του Κράτους, τα διατελούντα εν προαιρετική, άμεσα, υπηρεσιακή και πειθαρχική προς αυτό σχέσει» (άρ. 1, παρ. 2, στ. 1 τού πρώτου ΥΚ (ν. 1811/1951)). Πάντως, το στοιχείο του μισθού που περιλαμβάνεται σε αυτό τον ορισμό, δε συνιστά αναγκαίο στοιχείο της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 20)

<sup>9</sup> Διοικητικοί ή πολιτικοί υπάλληλοι είναι οι υπάλληλοι των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιακών μονάδων που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Κράτους καθώς και όσοι υπηρετούν στο Πυροσβεστικό Σώμα, οι μη στρατιωτικοί υπάλληλοι των στρατιωτικών και αστυνομικών υπηρεσιών, οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των γραφείων του Ελεγκτικού Συνεδρίου καθώς και της Προεδρίας της Δημοκρατίας. Για αυτούς, σε αντίθεση με τους στρατιωτικούς, ισχύει το καθεστώς προστασίας περί μονιμότητας του άρ. 103, παρ. 4 Σ (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 25)

<sup>10</sup> Ως δημόσιοι λειτουργοί χαρακτηρίζονται, συνήθως, οι δικαστές και τα μέλη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. (Χρυσανθάκης, 2001: 73)

<sup>11</sup> Αυτοί χαίρουν των εγγυήσεων του άρ. 65, παρ 6 Σ.

της μετακλητότητας (Χρυσανθάκης, 2001: 35 επ.). Κοινός σκοπός είναι η ορθολογική οργάνωση του κράτους προκειμένου να θεραπεύεται το δημόσιο συμφέρον<sup>12</sup>.

Σύμφωνα με το πρώτο σύστημα, η διοίκηση διαρθρώνεται οργανωτικά σε ιεραρχικές βαθμίδες που σχηματίζουν «πυραμίδα» με τις κατώτερες θέσεις να βρίσκονται στη βάση της και τις ανώτερες στην κορυφή. Το προσωπικό εκκινεί τη σταδιοδρομία του από τις θέσεις κατώτερου βαθμού και μέσω της διαδικασίας της προαγωγής εξελίσσεται στους ανώτερους. Το σύστημα εμφανίζει σημαντικά πλεονεκτήματα. Πιο συγκεκριμένα, η μακροχρόνια παραμονή τού ίδιου προσωπικού αυξάνει την εμπειρία του και ενισχύει τη «μνήμη» της οργάνωσης συμβάλλοντας στην εύρυθμη λειτουργία της. Επιπρόσθετα, τονώνεται το αίσθημα ασφάλειας και ανεξαρτησίας των υπαλλήλων. Με αυτό τον τρόπο, ενισχύεται η διάθεσή τους να επενδύσουν στη σχέση τους με την οργάνωση αναπτύσσοντας χρήσιμες δεξιότητες ενώ ισχυροποιείται η αμεροληψία και η κομματική ουδετερότητα αναφορικά με την εργασία τους. (Χρυσανθάκης, 2001: 39 επ..)

Τα στοιχεία που αναδεικνύονται στο δεύτερο σύστημα, είναι η κάλυψη συγκεκριμένης θέσης από τον υπάλληλο λόγω της ειδίκευσης και εμπειρίας του. Παρέχεται λεπτομερής περιγραφή ως προς τα προσόντα και τα καθήκοντα της θέσης καθώς και ως προς τη μισθολογική εξέλιξη. Η βαθμολογική εξέλιξη είναι ασύμβατη με το συγκεκριμένο σύστημα.

Στο σύστημα της μονιμότητας το οποίο συνδέεται με την ύπαρξη οργανικής θέσης, η νομική σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το Δημόσιο, δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο για ορισμένους λόγους<sup>13</sup> και ύστερα από διαδικασία που παρέχει εγγυήσεις για την αμερόληπτη και δίκαιη κρίση του. Κατά συνέπεια, ο υπάλληλος θωρακίζεται απέναντι σε αυθαίρετες πολιτικές παρεμβάσεις και κυβερνητικές μεταβολές ενώ διασφαλίζεται η αμεροληψία και πολιτική ουδετερότητα της διοίκησης καθώς και η συνέχεια της διοικητικής δράσης. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 37, Μακρυδημήτρης, 2012: 489)

Το σύστημα, τέλος, της μετακλητότητας ή των μετακλητών υπαλλήλων συνίσταται στη δυνατότητα πρόσληψης και απόλυσης με κριτήριο την εμπιστοσύνη τού διορίζοντος οργάνου προς το πρόσωπο που καταλαμβάνει τη θέση, υφίσταται δηλαδή εξάρτηση του υπαλλήλου από τον κυβερνητικό μηχανισμό. Ενώ η ευελιξία για την

---

<sup>12</sup> Προϋπόθεση της συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος είναι η σύσταση θέσεων (Χρυσανθάκης, 2001: 36).

<sup>13</sup> Περιπτώσεις κατάργησης της οργανικής θέσης ή δικαστικής απόφασης.



αξιοποίηση ικανών προσώπων ενισχύεται, συχνά το σύστημα χρησιμοποιείται ως μέσο εξόφλησης πολιτικών υποχρεώσεων σε μη ικανά πρόσωπα. Έτσι, η αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης και η αξιοπιστία της διοίκησης υπονομεύονται. (Χρυσανθάκης, 2001: 46-47.)

Τα συστήματα αυτά εμφανίζονται είτε σε αμιγή είτε, συνηθέστερα, σε μικτή μορφή. Συνήθως, συνδυάζονται μεταξύ τους αφενός τα συστήματα σταδιοδρομίας και μονιμότητας και αφετέρου τα συστήματα των συγκεκριμένων θέσεων και της μετακλητότητας και εφαρμόζονται ανάλογα με τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης (Χρυσανθάκης, 2001: 47-48). Το σύστημα στη χώρα μας είναι μικτό και διέπεται από τη νομοθεσία και το άρ. 103 Σ στο οποίο προσδιορίζονται ορισμένοι βασικοί κανόνες. Σε αυτό κατοχυρώνεται η μονιμότητα και η σταδιοδρομία αλλά και τα άλλα συστήματα για ευρύτερες ή ειδικότερες κατηγορίες υπαλλήλων<sup>14</sup>.

### 2.2.3. Διακρίσεις του προσωπικού

Με βάση το μικτό σύστημα που ισχύει στη χώρα, οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται στις εξής κατηγορίες (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 46):

α.«Τακτικοί»: Ισχύει η σταδιοδρομία και η μονιμότητα, η σχέση με το Κράτος διέπεται αποκλειστικά από το διοικητικό δίκαιο και διακρίνονται σε αυτούς που υπάγονται στον ΥΚ πλήρως, συμπληρωματικώς ή καθόλου.

β.Υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού και ρύθμιση μικτού δικαίου

γ.Υπάλληλοι σε οργανικές θέσεις με σχέση ιδιωτικού δικαίου σύμφωνα με το άρ. 103, παρ. 8 Σ

δ.Μετακλητοί σε συγκεκριμένες οργανικές θέσεις και ρύθμιση αποκλειστικά διοικητικού δικαίου

ε.Μετακλητοί σε συγκεκριμένες οργανικές θέσεις με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου και ρύθμιση μικτού δικαίου

<sup>14</sup> Ειδικότερα, οι οργανικές θέσεις καλύπτονται, κατά κανόνα, από «τακτικούς» υπαλλήλους για τους οποίους ισχύει το σύστημα σταδιοδρομίας και μονιμότητας (αρ. 103, παρ. 4-5 Σ). Κατ' εξαίρεση (1.χ. στην περίπτωση ειδικού επιστημονικού προσωπικού), οι οργανικές θέσεις μπορούν να καλύπτονται με υπαλλήλους που προσλαμβάνονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και για τις οποίες μπορεί να ισχύει το σύστημα συγκεκριμένων θέσεων, σταδιοδρομίας ή οιονεί μονιμότητας. Εξάλλου, για ορισμένα λειτουργήματα, προβλέπεται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων που καλύπτονται με μετακλητούς υπαλλήλους (αρ. 103, παρ. 5 Σ). (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 41-46, Τετάρου, 2007: 17-18)

στ.«Έκτακτοι»: Με σύμβαση ΙΔΟΧ ή απασχόληση με σύμβαση έργου, όχι σε οργανικές θέσεις αλλά για την κάλυψη είτε απρόβλεπτων και επειγουσών είτε παροδικών αναγκών.

#### 2.2.4. Η πρόσβαση στο προσωπικό και οι μέθοδοι επιλογής

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη δυνατότητα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου η οποία διέπεται από την αρχή της ισότητας ευκαιριών, δηλαδή τη δυνατότητα όλων όσοι κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα, να θέσουν υποψηφιότητα για διορισμό<sup>15</sup>. Παράλληλα, καθιερώνεται και η αρχή της πρόσβασης κατά την προσωπική αξία του καθενός<sup>16</sup>. Εξαιρέσεις από την εφαρμογή των δυο αρχών, γίνονται δεκτές σε περιπτώσεις όπως οι μετακλητοί υπάλληλοι ή η συνταγματική προστασία ορισμένων κατηγοριών προσώπων<sup>17</sup>. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 51)

Για την πρόσληψη των υπαλλήλων, εφαρμόζονται διάφορες μέθοδοι επιλογής<sup>18</sup> ανάλογα με το σύστημα συγκρότησης των συγκεκριμένων θέσεων και το είδος τού ζητούμενου προσωπικού (Χρυσανθάκης, 2001: 48). Η διαδικασία επιλογής διενεργείται από φορέα ο οποίος μπορεί να ανήκει στην κεντρική διοίκηση, να είναι ανεξάρτητη αρχή ή να είναι ο φορέας με τις κενές θέσεις υπό τη δυνητική εποπτεία κεντρικού φορέα. Το κάθε εθνικό σύστημα προσλήψεων υιοθετεί μία ή περισσότερες από τις εξής μεθόδους (Χρυσανθάκης, 2001: 54.):

α. *Επιλογή από τον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας*: Πραγματοποιείται μετά από ή και χωρίς δημόσια πρόσκληση. Ενδέχεται να προβλέπεται διατύπωση γνώμης από συμβουλευτικό όργανο.

β. *Επιλογή από εκλέκτορες*: Το ειδικό σώμα εκλεκτόρων αποτελείται από υπαλλήλους ή λειτουργούς με βαθμό ίσο ή ανώτερο του βαθμού της κενής θέσης. Το σώμα συγκρίνει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων.

<sup>15</sup> Το δικαίωμα συμμετοχής στη δημόσια διοίκηση απορρέει από το συνδυασμό των διατάξεων των άρ. 1,2,4 Σ.

<sup>16</sup> Απορρέει από τη δημοκρατική αρχή και το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας.

<sup>17</sup> λ.χ. οι ανάπηροι πολέμου.

<sup>18</sup> Το Σύνταγμα δεν επιβάλλει συγκεκριμένο σύστημα επιλογής. Οριοθετεί, ωστόσο, την ευχέρεια της κυβέρνησης και του νομοθέτη αναφορικά με αυτό (άρ. 4, παρ. 1 & 5, άρ. 5, παρ. 1, άρ. 103, παρ. 1β, 7, 8 και άρ. 65, παρ. 6 και άρ. 103, παρ. 6 Σ για τους υπαλλήλους της Βουλής). Πιο συγκεκριμένα, ο προσδιορισμός του τρόπου επιλογής πρέπει να θεσμοθετείται νομοθετικώς πριν από την εφαρμογή της διαδικασίας έτσι ώστε να μην επιχειρείται να προκριθούν συγκεκριμένοι υποψήφιοι. Από το σύστημα επιλογής πρέπει να αναδεικνύονται οι ικανότεροι για την εκάστοτε θέση. Σε οποιοδήποτε σύστημα, τα κριτήρια πρέπει να είναι προκαθορισμένα και αντικειμενικά ενώ οι διαδικασίες να υπόκεινται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής. (Χρυσανθάκης, 2011: 18-19)

γ. *Επιλογή από ειδικό όργανο*: Το συλλογικό όργανο συγκροτείται ειδικώς για το σκοπό αυτό. Μετά από δημόσια πρόσκληση, κρίνει βάσει των πιστοποιητικών σπουδών και εμπειρίας των υποψηφίων.

δ. *Αποφοίτηση από παραγωγική σχολή*: Το πρόγραμμα σπουδών διαμορφώνεται από το κράτος έτσι ώστε να καλύπτει τις ανάγκες κατάρτισης των στελεχών του. Η εισαγωγή γίνεται με διαγωνισμό και η τοποθέτηση σε θέσεις τής διοίκησης μετά την αποφοίτηση, πραγματοποιείται βάσει της αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων κατά τη φοίτησή τους.

ε. *«Αυτόματη» επιλογή*: Για την κρίση των υποψηφίων λαμβάνονται υπόψη με ποσοτικοποιημένο τρόπο τα τυπικά προσόντα τους. Αυτά αφορούν σε κάποια ιδιότητά τους ή τίτλους σπουδών ενώ η βαθμολόγησή τους γίνεται με προκαθορισμένη μοριοδότηση<sup>19</sup>.

στ. *Επιλογή με γραπτό διαγωνισμό*: Μετά την προκήρυξη της θέσης και τη συγκρότηση της εξεταστικής επιτροπής<sup>20</sup>, οι γνώσεις και δεξιότητες των υποψηφίων αξιολογούνται με γραπτή ή και προφορική διαδικασία εξετάσεων. Ακολουθεί η κατάρτιση του πίνακα επιτυχόντων βάσει της βαθμολογίας<sup>21</sup>.

Επισημαίνεται ότι προκειμένου να υπηρετούνται οι αρχές της ισότητας και της προσωπικής αξίας, πρέπει να διασφαλίζονται τρεις προϋποθέσεις, δηλαδή η «πολλαπλότητα των υποψηφίων», η «αντικειμενικότητα του περιεχομένου και της τεχνικής της επιλογής» και η «αμεροληψία των αρμόδιων οργάνων, σε σχέση προς τόσο τους υποψηφίους όσο και το όργανο που διορίζει» (Χρυσανθάκης, 2001: 59). Στην ελληνική νομοθεσία για την επιλογή πολιτικών υπαλλήλων, έχουν εφαρμοστεί όλες οι μέθοδοι με παραλλαγές ή και συνδυαστικά (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 58 επ.). Σημειώνεται, δε, ως μια ακόμη μέθοδος «επιλογής», η «μονιμοποίηση» μετά από πρόβλεψη νόμου, έκτακτων υπαλλήλων. Το προβληματικό αυτό φαινόμενο έχει εκδηλωθεί πολλές φορές στη χώρα μας (Τάχος & Συμεωνίδης, 2007:172-173). Μετά την επιλογή, ακολουθεί ο διορισμός ή η πρόσληψη.

<sup>19</sup> Πλεονέκτημα της μεθόδου είναι η αντικειμενικότητά της ενώ ως μειονέκτημα αναφέρεται η απουσία τής αξιολόγησης ουσιαστικών προσόντων όπως στοιχεία προσωπικότητας, ικανότητες αντίληψης ή κρίσης, κ.α..

<sup>20</sup> Αρμοδιότητά της είναι ο καθορισμός των επιμέρους λεπτομερειών και η διενέργεια του διαγωνισμού.

<sup>21</sup> Ο πίνακας δημοσιεύεται σύμφωνα με την αρχή τής διαφάνειας της διοικητικής δράσης. Η διοίκηση υποχρεούται να διορίσει τους επιτυχόντες κατά τη σειρά κατάταξης, στις κενές θέσεις που εμφανίζονται κατά τη διάρκεια ισχύος του πίνακα.

### 2.2.5. Διορισμός, πρόσληψη και προϋποθέσεις τους

Η ειδική νομική σχέση που συνδέει τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους και τους περισσότερους μετακλητούς υπαλλήλους με το νομικό πρόσωπο του κράτους, καλείται *δημοσιούπαλληλική σχέση* και διέπεται, αποκλειστικά, από κανόνες διοικητικού δικαίου. Ο *διορισμός* είναι η διοικητική πράξη που ιδρύει τη συγκεκριμένη σχέση. Γεννάται, έτσι, η νομική κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου για το διοριζόμενο φυσικό πρόσωπο. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 68-69)

Η πράξη διορισμού ακολουθεί τη διαδικασία επιλογής.<sup>22</sup> Αρμόδιο όργανο έκδοσής της για τους δημοσίους υπαλλήλους είναι ο οικείος υπουργός ενώ για τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ, το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης<sup>23</sup>. Περίληψη της πράξης διορισμού δημοσιεύεται και κοινοποιείται στο διοριζόμενο<sup>24</sup>. Ο διορισμός επιτυχόντος υποψηφίου σε διαδικασία επιλογής είναι υποχρεωτικός<sup>25</sup>. Ακολουθεί η *αποδοχή διορισμού* από το διοριζόμενο<sup>26</sup>.

Αναφορικά με τους υπαλλήλους που προσλαμβάνονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου για την πλήρωση οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού<sup>27</sup>, η νομική τους κατάσταση διέπεται παράλληλα από κανόνες ιδιωτικού και διοικητικού δικαίου. Μετά την επιλογή, εκδίδεται *πράξη πρόσληψης*<sup>28</sup> από τον αρμόδιο υπουργό στην οποία προσδιορίζεται εάν η σύμβαση είναι ορισμένου (οπότε καθορίζεται επιπλέον η διάρκειά της) ή αορίστου χρόνου. Ακολουθεί η κοινοποίηση της πράξης στον ενδιαφερόμενο ο οποίος δηλώνει την αποδοχή του με την ανάληψη εργασίας<sup>29</sup>. Παρόμοια είναι η διαδικασία για την πρόσληψη υπαλλήλων

<sup>22</sup> Σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρ. 46, παρ. 1). αρμόδιο όργανο για την έκδοσή της αναφορικά με τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους είναι ο ΠτΔ η αυτό που ορίζει ο νόμος.

<sup>23</sup> Άρ. 16 ΥΚ

<sup>24</sup> Άρ. 17 ΥΚ

<sup>25</sup> Άρ. 15 ΥΚ: «Υποχρέωση διορισμού. Οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) μήνες από την έκδοση των πινάκων διοριστέων».

<sup>26</sup> Η δημοσιούπαλληλική σχέση, από την πλευρά του διοριζόμενου, είναι προαιρετική. Για το λόγο αυτό, απαιτείται και η αποδοχή διορισμού με την οποία αυτός δηλώνει ότι θα επωφεληθεί από τη συγκεκριμένη νομική κατάσταση που προέκυψε από το διορισμό. Η δήλωση αποδοχής πραγματοποιείται με την ορκομωσία μέσα σε εύλογη προθεσμία 30 ημερών από την κοινοποίηση της πράξης διορισμού (άρ. 17-19 ΥΚ) (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 71).

<sup>27</sup> άρ. 103, παρ. 3 Σ

<sup>28</sup> Στην παρούσα εργασία, ο όρος πρόσληψη χρησιμοποιείται με την ευρεία έννοια της πλήρωσης θέσης. Όταν χρησιμοποιείται με τη νομική έννοια, αυτό γίνεται ξεκάθαρα από τα συμφραζόμενα.

<sup>29</sup> Άρ. 11 πδ 410/1988 («Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»).

για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών ή παροδικών αναγκών<sup>30</sup>. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 75-76)

Αναγκαία προϋπόθεση<sup>31</sup> για το διορισμό και την πρόσληψη υπαλλήλου είναι<sup>32</sup> η ύπαρξη «νομοθετημένης» οργανικής θέσης. Ως οργανική θέση νοείται η προβλεπόμενη σε νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση κανονιστική πράξη, θέση υπαλλήλου ορισμένης κατηγορίας προσωπικού, σε συγκεκριμένη οργανική μονάδα, για την κάλυψη πάγιων και σταθερών υπηρεσιακών αναγκών (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης 2007: 77). Οργανικές θέσεις καταλαμβάνονται από τακτικό, ειδικό επιστημονικό και βοηθητικό προσωπικό και όχι από προσωπικό που καλύπτει πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες (Μακρυδημήτρης, 2013: 512).

### 2.2.6. Προγραμματισμός και αναστολή προσλήψεων

Η έννοια του προγραμματισμού πλήρωσης θέσεων προέρχεται από τη στρατηγική διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Στην ελληνική δημόσια διοίκηση εισάγεται ως επιμέρους στάδιο της διαδικασίας προσλήψεων με το ν. 1320/1983. Το 1999 σχετική πρόβλεψη ενσωματώνεται στον ΥΚ<sup>33</sup>. Ο προγραμματισμός είναι υποχρεωτικός, διενεργείται ετησίως και συντονίζεται κεντρικά από το υπουργείο ΔΙΜΗΔ. Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα ΝΠΔΔ παρέχουν πληροφόρηση και υποβάλλουν προτάσεις. Η διαδικασία και τα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη κατά τον προγραμματισμό, εξειδικεύονται με ΠΥΣ<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> Άρ. 1, 56 επ. και 64 επ. του πδ 410/1988 («Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου») και άρ. 20-21 του ν. 2190/1994 («Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»), όπως ισχύουν.

<sup>31</sup> Άλλες προϋποθέσεις αφορούν στα προσόντα και κωλύματα διορισμού (άρ. 4-10 ΥΚ). Ειδικότερα, τα γενικά τυπικά προσόντα τα οποία πρέπει να συγκεντρώνει ένα φυσικό πρόσωπο για το διορισμό ή την πρόσληψη, σχετίζονται με την κατοχή τής ελληνικής ιθαγένειας, την ηλικία και την υγεία. Τα κωλύματα τα οποία πρέπει να μη συντρέχουν αφορούν την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων, την ύπαρξη ποινικής καταδίκης ή στερητικής ή δικαστικής επικουρικής συμπαράστασης καθώς και την προηγούμενη απόλυση από άλλη θέση για πειθαρχικούς λόγους. Ως προς το χρόνο συνδρομής των προϋποθέσεων διορισμού, το άρ. 10 ΥΚ ορίζει: «1. Οι υποψήφιοι υπάλληλοι πρέπει να έχουν τα προσόντα του διορισμού τόσο κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο του διορισμού. Το ανώτατο όριο της ηλικίας διορισμού, όπου υπάρχει, πρέπει να συντρέχει κατά το πρώτο, σύμφωνα με τα ανωτέρω, χρονικό σημείο. 2. Οι διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τα κωλύματα διορισμού».

<sup>32</sup> άρ. 103, παρ. 2 Σ

<sup>33</sup> Άρ. 11 ΥΚ, όπως ισχύει.

<sup>34</sup> Προβλέπονται στην ΠΥΣ 33/2006, όπως ισχύει

Η ιστορική αδυναμία της ελληνικής διοίκησης να εφαρμόσει αποτελεσματικό προγραμματισμό, έχει προκαλέσει την ανάγκη εφαρμογής της διαδικασίας της αναστολής προσλήψεων σχεδόν σε μόνιμη βάση. Ο λόγος στον οποίο θεμελιώνεται η αναστολή προσλήψεων, είναι οι δημοσιονομικές συνθήκες και η προσπάθεια βελτίωσής τους δια του περιορισμού του μισθολογικού κόστους. Η αναστολή μπορεί να επιβληθεί<sup>35</sup> σε οποιοδήποτε σημείο της διαδικασίας προσλήψεων. Παρέχεται, δε, η δυνατότητα έγκρισης, συνήθως από τριμελή υπουργική Επιτροπή, κατ' εξαίρεση προσλήψεων «για επείγουσες ανάγκες». Ουσιαστικά, η αναστολή συνδέεται με τον προγραμματισμό αφού με τη διαδικασία της «κατ' εξαίρεση» άρσης της, λειτουργεί ο συγκεντρωτικός έλεγχος της πολιτικής προσλήψεων.

Η κριτική στην πρακτική της αναστολής, κυρίως στο τελικό στάδιο της πρόσληψης/διορισμού, έχει εστιάσει στο ενδεχόμενο ανατροπής του ορθολογικού προγραμματισμού ως προς τη στελέχωση του δημοσίου, ιδίως σε περιόδους δημοσιονομικής κρίσης, για την αντιμετώπιση της οποίας υφίσταται αυξημένη ανάγκη αναδιάρθρωσης του προσωπικού. Υπονομεύεται ακόμη ο επαγγελματικός προγραμματισμός των ίδιων των υποψηφίων και των διοριζόμενων (Βαρβαρέσος, 1952: 83-84).

### **2.3. Η πολιτική προσλήψεων στο πλαίσιο του πολιτικο-κοινωνικού συστήματος**

Εκτός από την προσεγγίσεις του μάνατζμεντ και του δικαίου, η περιεκτική διερεύνηση της πολιτικής προσλήψεων απαιτεί και την προσέγγιση της πραγματικής λειτουργίας της. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να συνδυάζεται και με εργαλεία ανάλυσης δημόσιας πολιτικής για την περιγραφή και εξήγηση των σχετικών με τους δρώντες, τις αντιλήψεις τους και τα συμφέροντα που διακυβεύονται, στοιχείων.

Στην Ελλάδα, τα συστήματα προσλήψεων αποτελούν προνομιακό πεδίο πολιτικής αντιπαράθεσης μεταξύ των πολιτικών δυνάμεων αφού σχετίζονται με την άρθρωση πελατειακών πρακτικών και ευνοιοκρατικών δράσεων. Ειδικότερα, τα εμπειρικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι η εκάστοτε κυβέρνηση και κοινοβουλευτική πλειοψηφία παρεμβαίνουν συχνά στη διαδικασία επιλογής αντιμετωπίζοντας τις προσλήψεις υπαλλήλων ως προϊόν συναλλαγής. Τα πελατειακά δίκτυα που προκύπτουν

---

<sup>35</sup> Αποφασίζεται με ΠΥΣ όπου προβλέπονται και τα σχετικά με τη διαδικασία κατ' εξαίρεση προσλήψεων. Στην παρούσα περίοδο ισχύει η ΠΥΣ 33/2006.

από το μερικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης, τους εξασφαλίζουν πολύτιμους πόρους για την επιδίωξη των δικών τους στόχων (Spanou, 1996: 98). Το φαινόμενο συνδέεται και με την ιδιαίτερη σημασία της δημοσιοϋπαλληλικής καριέρας για την ελληνική κοινωνία, η οποία οφείλεται σε κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες και οδηγεί σε υψηλή ζήτηση προσλήψεων (Σαματάς, 2009: 277-281, Τσουκαλάς, 1987: 132-136).

Με βάση αυτό το πλαίσιο, μπορούν να διατυπωθούν υποθέσεις σχετικά με τη διαρρύθμιση των μεθόδων επιλογής, της αναστολής και του προγραμματισμού καθώς και του φαινομένου των μονιμοποιήσεων. Στην παρούσα εργασία, επιχειρείται να δοθεί και αυτή η διάσταση με ευσύνοπτο τρόπο.

### 3. Η εξέλιξη της πολιτικής προσλήψεων

Η αναλυτική προσέγγιση της πολιτικής προσλήψεων στη δημόσια διοίκηση, πραγματοποιείται, συνήθως, με την εξέταση της χρονικής, δηλαδή ιστορικής, εξέλιξης τόσο των σχετικών δικαϊκών ρυθμίσεων όσο και των ενδεχόμενων λοιπών θεσμικών και πολιτικών προσδιοριστικών παραγόντων. Η μέθοδος αυτή ακολουθείται και στην ανά χείρας εργασία δεδομένου ότι πρωτεύον χαρακτηριστικό τής συγκεκριμένης πολιτικής είναι, διαχρονικά, η προσπάθεια ανταπόκρισης σε προβλήματα και αιτήματα που έχουν ανακύψει λόγω των αποτελεσμάτων τής προϋφιστάμενης θεσμικής διαρρύθμισης. Είναι απαραίτητη, κατά συνέπεια, η γνώση της ιστορικής εξέλιξης προκειμένου να γίνει κατανοητή και να αξιολογηθεί η υφιστάμενη κατάσταση.

Η ανάλυση που ακολουθεί διαιρείται σε τρεις περιόδους. Στην πρώτη (1951-1994) διατρέχεται η εξέλιξη της πολιτικής, ξεκινώντας από τη μεταπολεμική προσπάθεια διοικητικής ανασυγκρότησης του πρώτου ΥΚ. Στη δεύτερη περίοδο (1994-2010) περιγράφεται το μεταβαλλόμενο ρυθμιστικό πλαίσιο του ν. 2190/1994 καθώς και άλλες πτυχές της πολιτικής. Η τελευταία περίοδος (2010-σήμερα) προσδιορίζεται από το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής το οποίο εγκαινιάστηκε το 2010 ως δέσμη πολιτικών για την υπέρβαση της ελληνικής οικονομικής κρίσης. Σε αυτή την περίοδο, σημειώνονται αλλαγές και στην πολιτική προσλήψεων.

#### 3.1. 1951-1994: σύντομο ιστορικό

##### 3.1.1. Το μεταπολεμικό πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο

Στη μεταπολεμική περίοδο, τα πελατειακά δίκτυα ανασυγκροτούνται. Εκδήλωση της πελατειακής σχέσης αποτελεί και η χορήγηση ωφελημάτων στην εκλογική πελατεία τού κυβερνητικού κόμματος με προνομιακό πεδίο τη δημόσια απασχόληση. Η ευνοιοκρατία επιφέρει διόγκωση του προσωπικού στις υπηρεσίες (Σπανού, 1995: 68), ανισότητες μεταξύ σωμάτων υπαλλήλων, αναξιοκρατία και πολιτική εξάρτηση της υπαλληλίας από τους πολιτικούς πάτρωνες.



Ωστόσο, λόγω του αρνητικού αντίκτυπου του φαινομένου στην επιχειρούμενη οικονομική ανασυγκρότηση, καταβάλλονται προσπάθειες για τον περιορισμό του πελατειακού συστήματος. Η επιλογή και πρόσληψη προσωπικού αναδεικνύεται ως ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα στη σχετική συζήτηση (Μαραγκόπουλος, 2000 (1950): 95 επ., Σπανού, 1995: 68-69). Τα κύρια μέσα που προτείνονται για την επίλυση του προβλήματος, είναι τα εξής: «διαγωνισμός, ενοποίηση των κανόνων, κεντρικός έλεγχος των διαδικασιών, περιορισμός της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης σχετικά με τις προσλήψεις μέσω της θέσπισης γενικών και υποχρεωτικών κανόνων και, τέλος, πρόβλεψη ειδικής ευθύνης για τους υπαλλήλους που θα υπηρετούσαν αντίθετες πρακτικές» (Σπανού, 1995:70). Ρητός στόχος αυτών των μέσων είναι η ορθή επιλογή προσωπικού. Σιωπηρά, δε, επιδιώκεται επιπλέον η ενίσχυση της αξιοπιστίας του συστήματος επιλογής. Τα περισσότερα από αυτά θεσπίζονται με διαδοχικά νομοθετήματα.

### 3.1.2. Ο ΥΚ του 1951

Με το ν. 1811/1951 θεσπίζεται ο πρώτος ΥΚ<sup>36</sup>. Σε αυτόν ορίζεται ότι γενικός κανόνας, ως προς τη μέθοδο επιλογής για τους τακτικούς υπαλλήλους, είναι ο γραπτός διαγωνισμός. Οι διαγωνισμοί διεξάγονται, συνήθως, κατά υπηρεσία ή υπουργείο. Οι πίνακες επιτυχίας δημοσιεύονται και έχουν διάρκεια ενός έτους<sup>37</sup>. Προβλέπονται ορισμένες εξαιρέσεις από το σύστημα του διαγωνισμού, με δικλείδες διαφάνειας<sup>38</sup>. Ως

<sup>36</sup> Ο ΥΚ κωδικοποιήθηκε αργότερα με το πδ 611/1977.

<sup>37</sup> Ο διορισμός είναι υποχρεωτικός σε διάστημα 15 ημερών από τη διενέργεια του διαγωνισμού ή την κένωση θέσης (ν. 1811/1951, άρ. 23, παρ. 4).

<sup>38</sup> Ο κανόνας του διαγωνισμού δεν ισχύει σε ορισμένες περιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα, παρέχεται η δυνατότητα εισαγωγής εξαιρέσεων εάν το επιβάλλουν ειδικές ή εξαιρετικές συνθήκες (ν. 1811/1951, άρ. 24). Επιπλέον, διαγωνισμός «δεν απαιτείται» για το προσωπικό Γ' κατηγορίας (ν. 1811/1951, άρ. 25), δηλαδή όταν δεν απαιτείται απολυτήριο γυμνασίου (ν. 1811/1951, άρ. 39, παρ. 1-4). Στη συγκεκριμένη περίπτωση, προηγείται δημόσια πρόσκληση και οι αιτήσεις των υποψηφίων. Κατόπιν, ο προϊστάμενος της αρχής στην οποία βρίσκεται η κενή θέση ή το υπηρεσιακό συμβούλιο στην περίπτωση κεντρικής υπηρεσίας, εξετάζει τα προσόντα των υποψηφίων και προτείνει τριπλάσιο αριθμό υποψηφίων από τον αριθμό των κενών θέσεων. Το αρμόδιο όργανο διορισμού κάνει την τελική επιλογή από τους προταθέντες. Επισημαίνεται ότι στη συγκεκριμένη κατηγορία, όργανο διορισμού ανάλογα με το βαθμό και την πρόβλεψη ειδικού νόμου, μπορεί να είναι ο βασιλιάς (με βασιλικό διάταγμα), ο υπουργός ή άλλη αρχή (ν. 1811/1951, άρ. 28). Επίσης, διαγωνισμός «δεν απαιτείται» σε ορισμένες ακόμη περιπτώσεις (ν. 1811/1951, άρ. 26). Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η πλήρωση θέσεων που εξαιρούνται τις μονιμότητας (όπως αυτές ορίζονται στο άρ. 61) καθώς και προσλήψεις με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Στη δεύτερη περίπτωση προβλέπεται η δυνατότητα διενέργειας ειδικού διαγωνισμού (ν. 1811/1951, άρ. 26, παρ. 3). Επίσης, συμπεριλαμβάνονται οι προσλήψεις αποφοίτων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίες θεωρούνται «ειδικές δημόσιες σχολές προπαρασκευάζουσες δημοσίους υπαλλήλους ορισμένου κλάδου». Ορίζεται, επιπλέον, ότι σε αυτές τις ειδικές σχολές συμπεριλαμβάνονται και οι φιλοσοφικές, φυσικομαθηματικές, θεολογικές, γεωπονικές, δασολογικές, παιδαγωγικές ακαδημίες και ακαδημίες φυσικής αγωγής (ν. 1811/1951, άρ. 26, παρ. 2).

εγγυητής τού συστήματος επιλογής<sup>39</sup> τού προσωπικού τής δημόσιας διοίκησης, συνιστάται το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ). Το ΑΣΔΥ εξοπλίζεται με γνωμοδοτικές, ελεγκτικές και αποφασιστικές αρμοδιότητες ενώ κατοχυρώνεται με εγγυήσεις ανεξαρτησίας. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 58-59)

Ωστόσο, η πρακτική εφαρμογή του συστήματος και οι πολιτικές παρεμβάσεις, οδηγούν σε σημαντικές παρεκκλίσεις από τη λογική των προβλέψεων του νόμου. Οι κατ' εξαίρεση διαδικασίες τείνουν να γίνουν ο κανόνας. Σταδιακά, το ΑΣΔΥ χάνει την αξιοπιστία του και καταργείται το 1974. Με τον ΥΚ του 1977, ενισχύεται η ομοιομορφία των διαγωνισμών με στόχο τον περιορισμό των καταχρήσεων<sup>40</sup>. (Σπανού, 1995: 73 επ.)

### 3.1.3. Αυτόματη επιλογή και διαγωνισμός

Με το ν. 1320/1983, ο διαγωνισμός αντικαθίσταται από την αυτόματη επιλογή<sup>41</sup> ως καλύτερη εγγύηση αντικειμενικότητας. Άλλες εγγυήσεις αξιοπιστίας που θεσπίζονται είναι ο αυτοματισμός της κατάρτισης πινάκων με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, η ετήσια περιοδικότητα της διαδικασίας και η υποχρεωτική δημοσιότητα των κατά νομαρχία πινάκων που καθορίζουν την προτεραιότητα πρόσληψης. Η κρίση των υποψηφίων πραγματοποιείται με μοριοδότηση, κυρίως βάσει κοινωνικών κριτηρίων<sup>42</sup>. Ωστόσο, το γεγονός ότι έτσι τείνει να ευνοείται η εκλογική πελατεία του κυβερνώντος κόμματος, προκαλεί την κριτική περί θεσμοποιημένης μεροληψίας και

<sup>39</sup> ν. 1811/1951, άρ. 22

<sup>40</sup> πδ 611/1977, άρ 35 επ.. Ιδίως στην κατηγορία των υποχρεωτικών ετήσιων νομαρχιακών διαγωνισμών.

<sup>41</sup> Αναφορικά με τη μέθοδο επιλογής, η γενική διαδικασία τού διαγωνισμού για τους κατόχους τίτλου σπουδών «μέσης», «ανώτερης» ή «ανώτατης» εκπαίδευσης, αντικαθίσταται με το σύστημα αυτόματης επιλογής (ν. 1320/1983, άρ. 1-2). Ο διαγωνισμός διατηρείται (ν. 1320/1983, άρ. 1, παρ. 3) για την πλήρωση θέσεων που απαιτούν εξειδικευμένα προσόντα ενώ διαλαμβάνονται εξαιρέσεις από το πεδίο ρύθμισης του νόμου (ν. 1320/1983, άρ. 1, παρ. 4). Εξαιρούνται, π.χ., το διδακτικό προσωπικό τής δημοτικής, μέσης, ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης, οι διπλωματικοί υπάλληλοι και το προσωπικό τής βουλής. Κατά κανόνα, έκαστος υποψήφιος δύναται να υποβάλει αίτημα για θέσεις οι οποίες βρίσκονται στα όρια μίας μόνο νομαρχίας (ν. 1320/1983, άρ. 4, παρ. 5-7).

<sup>42</sup> Τα κριτήρια είναι προκαθορισμένα στο νόμο και τυπικά. Στο ν. 1320/1983, άρ. 6, παρ. 1, ορίζονται τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη. Είναι η οικογενειακή κατάσταση, η εντοπιότητα, ο χρόνος απόκτησης του τίτλου σπουδών, η ηλικία, ο χρόνος λήψης άδειας άσκησης επαγγέλματος, η αποφοίτηση από νυκτερινό σχολείο, ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών το διδακτορικό δίπλωμα και ο βαθμός απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης ο οποίος ισχύει ως κριτήριο μόνο για τους υποψήφιους υπαλλήλους τής κατηγορίας ΜΕ. Στις επόμενες παραγράφους ορίζονται τα μόρια που λαμβάνει ο υποψήφιος ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του ως προς κάθε κριτήριο.

υπονόμευσης της αξιοκρατίας<sup>43</sup> (Σπανού, 1995: 83). Επιπλέον, οι καταχρήσεις, κυρίως ως προς τις μονιμοποιήσεις συμβασιούχων, εξακολουθούν να εκδηλώνονται και τη δεκαετία του 1980<sup>44</sup>.

Λίγο αργότερα, ενισχύεται μερικώς η βαρύτητα των αξιοκρατικών τυπικών κριτηρίων έναντι των κοινωνικών<sup>45</sup>, χωρίς, ωστόσο, να αλλάζουν τα βασικά χαρακτηριστικά του προηγούμενου συστήματος. Για το λόγο αυτό και με το επιχείρημα της αξιοκρατίας, με το ν. 1943/1991, επανακαθιερώνεται το σύστημα του διαγωνισμού<sup>46</sup> (Σπανού, 1995: 87, Σπηλιωτόπουλος και Χρυσανθάκης, 2007: 60-62).

Σημειώνεται, δε, ότι το 1983<sup>47</sup> συνιστάται η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ως παραγωγική σχολή δημοσίων υπαλλήλων, στην οποία μπορούν να εισαχθούν με διαγωνισμό απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι μπορεί να είναι, ήδη, ή να μην είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Η ίδρυσή της εντάσσεται στο πλαίσιο της προσπάθειας διοικητικού εκσυγχρονισμού και ενίσχυσης της αξιοκρατίας και της διαφάνειας.

### 3.1.4. Ο προγραμματισμός προσλήψεων και η αναστολή τους για δημοσιονομικούς λόγους

Η ανυπαρξία συστήματος προγραμματισμού αναγκών σε προσωπικό, μπορεί να θεωρηθεί ως σημαντική αιτία της ανορθολογικής στελέχωσης. Αυτό συνδέεται και με τη σύσταση πληθώρας οργανικών θέσεων που δε θεμελιώνεται σε ορθολογικά κριτήρια. Η λύση που επιλέγεται είναι ο συγκεντρωτικός έλεγχος του αριθμού προσλήψεων. Εντάσσεται, δε, στο πλαίσιο της συγκράτησης του μισθολογικού κόστους

<sup>43</sup> Η έμμεση τήρηση της αρχής της αξιοκρατίας συντελείται μέσω της μοριοδότησης της κατοχής μεταπτυχιακών τίτλων και του βαθμού απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης για την κατηγορία ΜΕ ενώ δε λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 59-60)

<sup>44</sup> Αναφέρεται, χαρακτηριστικά ότι με νόμο του 1984 και σύμφωνα με δήλωση του τότε αρμόδιου υπουργού, μονιμοποιούνται 90.000 υπάλληλοι (Τάχος & Συμεωνίδης, 2007: 173).

<sup>45</sup> Με την προσθήκη, κυρίως, της μοριοδότησης του βαθμού πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ν. 1735/1987, άρ. 8, 10).

<sup>46</sup> Βλ. ν. 1943/1991, άρ. 14. Διατηρείται, όμως, ο συνυπολογισμός στην τελική μοριοδότηση του βαθμού του τίτλου σπουδών, οι μεταπτυχιακοί τίτλοι και η εντοπιότητα. Η προετοιμασία και διεξαγωγή των διαγωνισμών ενεργούνται από την Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών η οποία συνιστάται στο υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης (ν. 1943/1991, άρ. 17). Η επιτροπή αποτελείται από ένα δικαστικό λειτουργό και τέσσερις καθηγητές πανεπιστημίου. Εξάλλου, διατηρείται το σύστημα της αυτόματης επιλογής για την πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού και υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Τα κριτήρια αξιολόγησης για το ειδικό επιστημονικό προσωπικό ορίζονται με απόφαση του υπουργού προεδρίας της κυβέρνησης μετά από σύμφωνη γνώμη της κεντρικής επιτροπής (ν. 1943/1991, άρ. 25). Εισάγεται, επίσης, με το επιχείρημα του περιορισμού των πιέσεων για μονιμοποιήσεις (Σπανού, 1995: 88), ο θεσμός της πρόσληψης ωρομίσθιου προσωπικού για κάλυψη εποχικών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών (ν. 1943/1991, άρ. 29).

<sup>47</sup> ν. 1388/1983

προκειμένου να αντιμετωπισθούν δυσχερείς δημοσιονομικές συνθήκες. Η σχετική πρακτική που εφαρμόζεται είναι η επιβολή αναστολής προσλήψεων. Μετά την αποκατάσταση της δημοκρατίας το 1974, η πρώτη επιβολή αναστολής αποφασίζεται το 1977<sup>48</sup> (Τετώρου<sup>49</sup>, 2007: 35) ενώ ο εξουσιοδοτικός<sup>50</sup> ν. 1232 ψηφίζεται το 1982. Η διάρκεια ισχύος της αναστολής παρατείνεται, συνήθως, με νεότερες ΠΥΣ. Με αυτό τον τρόπο, το καθεστώς αναστολής καθίσταται η συνήθης κατάσταση. Προβλέπεται, δε, η σύσταση αρμόδιου οργάνου το οποίο αποφασίζει την, κατ' εξαίρεση της αναστολής «λόγω επειγουσών αναγκών», χορήγηση εγκρίσεων για τη διενέργεια προσλήψεων (Μαυρομούστακου, 2007β: 794). Το όργανο αυτό είναι συνήθως Τριμελής Επιτροπή Υπουργών και μέσω αυτού, τελικά, ελέγχονται κεντρικά οι προσλήψεις.

Ωστόσο, με το ν. 1320/ 1983, ενισχύεται το εργαλείο του *προγραμματισμού των προσλήψεων*<sup>51</sup>. Προβλέπεται ο κεντρικός συντονισμός από το Υπουργείο Προεδρίας στο οποίο οι φορείς υποχρεούνται να αποστέλλουν, ετησίως, στοιχεία σχετικά με το υφιστάμενο προσωπικό τους και τις μελλοντικές ανάγκες<sup>52</sup> (Σπανού, 1995: 84).

<sup>48</sup> Με την ΠΥΣ 11/1977. Στο πεδίο ρύθμισης της πράξης εντάσσεται το προσωπικό δημόσιων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ, δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών που χρηματοδοτούνται από το κράτος ή από ΝΠΔΔ, κάθε τράπεζας ή ανώνυμης εταιρείας που ελέγχεται από το κράτος ή από ΝΠΔΔ και κάθε ανώνυμης εταιρείας η πλειοψηφία των μετοχών της οποίας ανήκει στο κράτος ή σε ΝΠΔΔ ή σε ελεγχόμενο από αυτά οργανισμό. Ορισμένες εξαιρέσεις που προβλέπονται, αφορούν σε τρέχουσες ανάγκες όπως λ.χ. για την προετοιμασία ένταξης στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα. Η ισχύς της πράξης ορίζεται αρχικά ως το τέλος Δεκεμβρίου 1977, αλλά παρατείνεται με μεταγενέστερες πράξεις μέχρι το 1981. Με την ΠΥΣ 229/1981 ορίζεται ως αρμόδιο όργανο για θέματα αναστολής προσλήψεων, τριμελής επιτροπή υπουργών αποτελούμενη από τους υπουργούς προεδρίας της κυβέρνησης, οικονομικών και δημοσίων έργων. Τα μέλη της Επιτροπής «ορίζονται με ΠΥΣ σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 400/76» (ΠΥΣ 23/1983, άρ 13).

<sup>49</sup> Όπου και παρουσιάζονται αναλυτικά όλες οι ΠΥΣ από το 1977 έως το 2007.

<sup>50</sup> Τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία, έχει εκφραστεί (Τετώρου, 2007: 37) η άποψη ότι η έκδοση της συγκεκριμένης ΠΥΣ δε θεμελιωνόταν σε ειδική νομοθετική εξουσιοδότηση ούτε κυρώθηκε κατόπιν από τυπικό νόμο. Τίθεται, επομένως, ζήτημα παραβίασης της αρχής της νομιμότητας. Η εν λόγω έλλειψη νομικής βάσης διευθετείται το 1982 με το ν. 1232 ο οποίος παρέχει την εξουσιοδότηση στο υπουργικό συμβούλιο να αποφασίζει την προσωρινή αναστολή της επιλογής ή πρόσληψης «πάσης φύσεως προσωπικού», πλην ορισμένων εξαιρέσεων, «για ορισμένο χρονικό διάστημα» στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ν. 1232/1982, άρ. 16). Ορίζεται, ακόμη, η δυνατότητα του υπουργικού συμβουλίου να καθορίζει εξαιρέσεις από την αναστολή.

<sup>51</sup> ν. 1320/1983, άρ. 2-3

<sup>52</sup> Αναφορικά με τον προγραμματισμό προσλήψεων, ορίζεται ότι «όλες οι υπηρεσίες και οι φορείς του Δημόσιου Τομέα» υποχρεούνται να γνωστοποιούν στο υπουργείο προεδρίας της κυβέρνησης, μέχρι τις 30 Ιουλίου κάθε χρόνο, «τον αριθμό των θέσεων των υπαλλήλων ή μισθωτών που είναι κενές ή πρόκειται να κενωθούν ή να συσταθούν έως την έναρξη του επόμενου ημερολογιακού έτους, των οποίων κρίνεται απαραίτητη η πλήρωση» (ν. 1320/1983, άρ. 2, παρ. 1, ενώ στην παρ. 2 προσδιορίζεται με περισσότερες λεπτομέρειες η διαδικασία προγραμματισμού προσλήψεων για τις τράπεζες). Η συγκεκριμένη γνωστοποίηση συμπεριλαμβάνει περαιτέρω εξειδίκευση των απαιτούμενων προσλήψεων ανά νομό, κατηγορίες, ειδικότητες και προσόντα. Η παράλειψη της γνωστοποίησης από φορέα, συνεπάγεται την αδυναμία πρόσληψης από αυτόν έως το επόμενο έτος.

Ακολούθως και μετά την εισήγηση του Υπουργού Προεδρίας, η Επιτροπή της ΠΥΣ εγκρίνει τις προσλήψεις κατ' εξαίρεση της ισχύουσας αναστολής<sup>53</sup>.

## 3.2. Η πολιτική προσλήψεων στην περίοδο 1994-2010

### 3.2.1. Το πλαίσιο θέσπισης του ν. 2190/1994

Την περίοδο λίγο πριν από το 1994, η πολιτική προσλήψεων, λόγω των επίμονων παθογενειών της, εξακολουθεί να θεωρείται βασικό συστατικό του διοικητικού εκσυγχρονισμού. Η τάση που επικρατεί διεθνώς και επηρεάζεται από τις δημοσιονομικές συνθήκες, είναι η αποκέντρωση της διοίκησης προσωπικού και η εγκατάλειψη των συγκεντρωτικών και λεπτομερειακά ρυθμισμένων διαδικασιών (Σπανού, 1995: 65).

Ωστόσο, στην ελληνική περίπτωση και λόγω των ιδιαιτεροτήτων της δημόσιας απασχόλησης και του πελατειακού συστήματος, η λύση αναζητείται στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ρυθμιστικού πλαισίου χωρίς αυτό να αποστασιοποιείται από την εφαρμοζόμενη διαχρονικά συγκεντρωτική παράδοση<sup>54</sup>. Αυτή η φιλόδοξη μεταρρύθμιση πραγματοποιείται με το ν. 2190/1994<sup>55</sup> ο οποίος ισχύει, με πολυάριθμες τροποποιήσεις, μέχρι σήμερα. Οι ρυθμίσεις του νόμου, διαμορφώνουν το σύστημα πρόσληψης για τις περισσότερες κατηγορίες προσωπικού του δημόσιου τομέα.

### 3.2.2. Το ΑΣΕΠ και οι αρμοδιότητές του

Βασική καινοτομία του ν. 2190/1994 συνιστά η θέσπιση του ανώτατου συμβουλίου επιλογής προσωπικού (ΑΣΕΠ)<sup>56</sup>, μιας ανεξάρτητης αρχής η οποία δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από άλλα διοικητικά όργανα ενώ τα μέλη του

<sup>53</sup> Στην περίοδο 1991-1994, αποφασίζεται και πάλι η αναστολή προσλήψεων με μια σειρά από ΠΥΣ (Τετώρου, 2007: 62). Η πενταμελής επιτροπή υπουργών της ΠΥΣ 156/1989 καταργείται. Οι αρμοδιότητες των κατ' εξαίρεση εγκρίσεων, μεταβιβάζονται στο υπουργικό συμβούλιο και σε ορισμένες περιπτώσεις στον πρωθυπουργό. Πρόκειται για άλλη μια εκδήλωση του πολιτικού χαρακτήρα του διακυβέματος των προσλήψεων και της προσπάθειας ελέγχου των αυθαιρεσιών με συγκεντρωτικό τρόπο (Σπανού, 1995: 87-88, 91).

<sup>54</sup> Η Σπανού (1995: 91) θεωρεί ότι αυτή η σταθερότητα στη λογική του συστήματος προσλήψεων, αντανακλά την «κυρίαρχη αντίληψη για τον εξορθολογισμό και τον εκσυγχρονισμό στο διοικητικό πεδίο, αλλά και γενικότερα σε σχέση με τις σταθερές της ελληνικής κοινωνίας και πολιτικής».

<sup>55</sup> ν. 2190/1994 («Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»)

<sup>56</sup> ν. 2190/1994, άρ. 2.

απολαμβάνουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία. Η ανεξαρτησία του ενισχύεται με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001<sup>57</sup> (Μαυρομούστακου, 2007: 223). Το ΑΣΕΠ έχει κωδικοποιήσει τις αρμοδιότητές του σε κανονιστικές, ελεγκτικές και περιορισμένες κυρωτικές (Μαυρομούστακου, 2007: 228).

Στην αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ υπάγεται η διαδικασία πλήρωσης θέσεων<sup>58</sup> στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα με γνώμονα τις αρχές της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας. Ειδικότερα, υπάγεται η προκήρυξη της πρόσληψης, η συγκρότηση των απαιτούμενων επιτροπών και η άσκηση των προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων για την ολοκλήρωση των διαδικασιών διαγωνισμών ή επιλογών έως την κατάρτιση του πίνακα κατάταξης διοριστέων. Αυτό ισχύει τόσο για τους τακτικούς ή μόνιμους υπαλλήλους όσο και για τους συμβασιούχους εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Σκοπός τού νέου θεσμού είναι να απαλειφθεί το νοσηρό φαινόμενο των πολιτικών και κυρίως κυβερνητικών παρεμβάσεων στο ευαίσθητο πεδίο των προσλήψεων, φαινόμενο που λαμβάνει χαρακτηριστικά «κατάχρησης δημόσιας εξουσίας» και «διαφθοράς» (Κτιστάκη, 2007: 673), και να ενισχυθεί το δίπολο αξιοπιστία-αποδοχή (Μαυροπούστακου, 2007: 222). Ειδικές κατηγορίες θέσεων για τις οποίες ισχύουν άλλα νομοθετήματα, εξαιρούνται του πεδίου ρύθμισης του ν. 2190<sup>59</sup>.

### 3.2.3. Το ΑΣΕΠ και ο προγραμματισμός

Ο ν. 2190/1994 δεν τροποποιεί τις διαδικασίες προγραμματισμού<sup>60</sup>. Θεωρείται ότι έχουν πολιτικό χαρακτήρα, επομένως δεν πρέπει να υπαχθούν στις αρμοδιότητες μιας ανεξάρτητης αρχής με τεχνοκρατικό ρόλο όπως το ΑΣΕΠ (Μαυρομούστακου, 2007: 226, Τετώρου, 2007: 69). Άρα, επανεπιβεβαιώνεται η πάγια πρακτική κατά την οποία η κύρια ευθύνη προγραμματισμού ανήκει στην «Επιτροπή της ΠΥΣ».

Το ΑΣΕΠ δεσμεύεται από το σχετικό προγραμματισμό. Δεν προβαίνει στην αντίστοιχη προκήρυξη αν για την πλήρωση θέσεων προαπαιτείται προγραμματισμός ή

<sup>57</sup> άρ. 103, παρ 7 Σ.

<sup>58</sup> ν. 2190/1994, άρ. 1, παρ. 1 και άρ. 3, παρ. 1

<sup>59</sup> ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 2.

<sup>60</sup> Σύμφωνα με το ν. 2190/1994, άρ. 1, παρ. 1, η «πλήρωση ιδρυόμενων ή υφιστάμενων θέσεων, ο αριθμός, οι κατηγορίες και οι κλάδοι ή ειδικότητες των προσλαμβανόμενων αποφασίζονται» από τα αρμόδια όργανα της κυβέρνησης, των ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και από τις διοικήσεις ορισμένων νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου σε όσες περιπτώσεις δεν προαπαιτείται εγκριτική απόφαση υπουργών ή του πρωθυπουργού ή του υπουργικού συμβουλίου.



εγκριτική πράξη και διαπιστώσει ότι δε συντρέχει η συγκεκριμένη προϋπόθεση<sup>61</sup>. Επίσης, δεν προβαίνει σε προκήρυξη αν η απόφαση έγκρισης ή το αίτημα του οικείου φορέα, δε συνοδεύεται από βεβαίωση της αρμόδιας οικονομικής υπηρεσίας ότι υπάρχουν εγκεκριμένες πιστώσεις για την πλήρωση των συγκεκριμένων θέσεων<sup>62</sup>.

Επιπρόσθετα, κάθε πράξη ή απόφαση έγκρισης ή προγραμματισμού πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή έγκρισης σύναψης συμβάσεων έργου με φυσικά πρόσωπα, κοινοποιείται στο ΑΣΕΠ<sup>63</sup>. Εάν αυτό διαπιστώσει παράβαση<sup>64</sup> των συνταγματικών περιορισμών<sup>65</sup> για το συγκεκριμένο προσωπικό, εισηγείται τροποποίηση στο όργανο που ενέκρινε ή αποφάσισε τις προσλήψεις και τη γνωστοποιεί στον πρωθυπουργό και τη βουλή<sup>66</sup>.

### 3.2.4. Πεδίο δράσης του ΑΣΕΠ

Στο σύστημα προσλήψεων που θεσπίζει ο ν. 2190/1994 και στη δικαιοδοσία του ΑΣΕΠ, υπάγονται φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα<sup>67</sup>. Ορίζονται, επίσης, οι φορείς που εξαιρούνται από τις διατάξεις τού νόμου<sup>68</sup>. Για ορισμένους από αυτούς, ασκείται κριτική αφού αφενός δεν αιτιολογείται επαρκώς ο λόγος τής εξαίρεσής τους και αφετέρου ο τρόπος πρόσληψης σε αυτούς τους φορείς, όπως υποστηρίζεται, δε διέπεται από διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες. Σταδιακά, πάντως, το πεδίο δράσης του ΑΣΕΠ διευρύνεται<sup>69</sup> μολονότι ορισμένες φορές με επέκταση των περιπτώσεων εποπτείας και συρρίκνωση των περιπτώσεων διενέργειας

<sup>61</sup> ν. 2190/1994, άρ. 3, παρ. 2 και άρ. 16, παρ. 1

<sup>62</sup> ν. 2190/1994, άρ. 16, παρ. 3

<sup>63</sup> ν. 2190/1994, άρ. 3, παρ. 4

<sup>64</sup> Σπηλιωτόπουλος και Χρυσανθάκης, 2007: 63

<sup>65</sup> άρ. 103, παρ. 2 και 3 Σ

<sup>66</sup> ν. 2190/1994, άρ. 3, παρ.3

<sup>67</sup> Ειδικότερα, υπάγονται οι εξής φορείς: α. Οι δημόσιες υπηρεσίες. β. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. γ. Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης κάθε βαθμού, συμπεριλαμβανομένης της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. και των τοπικών ενώσεων δήμων και κοινοτήτων. δ. Οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί. ε. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχειρούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου. στ. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στα υπό στοιχεία β', γ', δ' και ε' νομικά πρόσωπα ή επιχειρούνται από αυτά τακτικώς, κατά 50% τουλάχιστον του ετησίου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή κατά τα οικεία καταστατικά ή που τα ανωτέρω νομικά πρόσωπα κατέχουν το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου. (ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 1)

<sup>68</sup> ν.2190/1994, άρ. 14, παρ. 2

<sup>69</sup> Παράδειγμα διεύρυνσης είναι ο διαγωνισμός για προσλήψεις εκπαιδευτικών (ν. 2527, άρ. 6)

της διαδικασίας. Αυτό συνιστά μορφή αποκέντρωσης της διαδικασίας (Μαυρομούστακου, 2007β: 804, 822)

Επισημαίνεται, εξάλλου, ότι οι διατάξεις του ν. 2190 εφαρμόζονται<sup>70</sup> σε συνδυασμό με τις διατάξεις του ν. 2643/1998 για τα άτομα τα οποία η πολιτεία έχει κρίνει ότι χρήζουν ειδικής προστασίας. Τέτοια είναι λ.χ. οι ανάπηροι πολέμου ή τα μειονεκτούντα άτομα. Ο ν. 2643/1998 περιέχει, μεταξύ άλλων, ειδικές διατάξεις για την πρόσληψη αυτών των ατόμων στο δημόσιο τομέα<sup>71</sup>.

### 3.2.5. Το σύστημα και οι διαδικασίες επιλογής

Το σύστημα επιλογής που καθιερώνει ο ν. 2190 μπορεί να χαρακτηριστεί ως μικτό<sup>72</sup> δεδομένου ότι προβλέπει δυο μεθόδους<sup>73</sup> για το τακτικό προσωπικό και το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Αφενός, ορίζει το γραπτό διαγωνισμό<sup>74</sup> για τα διοικητικά καθήκοντα υπό στενή έννοια, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η βαθμολογία προσαυξάνεται<sup>75</sup> στην περίπτωση υποψηφίου χρήζοντος κρατικής βοήθειας, κατοχής μεταπτυχιακών τίτλων, αποδοχής υπηρετήσης σε παραμεθόριες περιοχές και εντοπιότητας.

Αφετέρου, ορίζει την αυτόματη επιλογή για την κάλυψη των υπόλοιπων θέσεων («συγκεκριμένης ειδικότητας») δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η κατάρτιση των πινάκων προτεραιότητας ακολουθεί ένα σύστημα ιεράρχησης προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων με πρώτο το χρόνο κτήσης του τίτλου σπουδών βάσει του οποίου σχηματίζονται «ημερολογιακές ομάδες»<sup>76</sup>. Παρόμοια είναι η διαδικασία και για το ειδικό επιστημονικό προσωπικό<sup>77</sup>. Για τις θέσεις υποχρεωτικής

<sup>70</sup> ν.2190/1994, άρ. 14, παρ. 5. Επισημαίνεται ότι ο ν. 2643/1998, σύμφωνα με το άρ. 15, αντικαθιστά το ν. 1648/1986.

<sup>71</sup> Για μια συνοπτική παρουσίαση αφενός του σχετικού με τις προσλήψεις των προστατευόμενων ατόμων ν. 2643/1998 ο οποίος αντικαθιστά το ν. 1648/1986 και αφετέρου άλλων ευεργετικών διατάξεων για ειδικές κατηγορίες προσώπων, βλ. Ορφανόγιαννη, 2009: 74 επ. και Λιζίδης, 2009: 55 επ..

<sup>72</sup> Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ. (2007) *Βασικοί θεσμοί δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου*, Αντ. Σάκκουλας, 7<sup>η</sup> έκδ., σ. 62 επ..

<sup>73</sup> ν. 2190/1994, άρ. 3.

<sup>74</sup> ν. 2190/1994, άρ. 15, παρ. 1.

<sup>75</sup> ν. 2190/1994, άρ. 17, παρ. 8.

<sup>76</sup> Ειδικότερα, η κατάρτιση των πινάκων ορίζεται, σε πρώτο στάδιο, από το έτος κτήσης τού απαιτούμενου τίτλου σπουδών ανά κατηγορία. Βάσει του έτους κτήσης, σχηματίζονται ημερολογιακές ομάδες. Σε κάθε ομάδα η κατάταξη διαμορφώνεται με ορισμένα αξιοκρατικά κριτήρια, δηλαδή, πρώτον, από την κατοχή διδακτορικού τίτλου και ακολούθως κατά σειρά με τα κριτήρια κατοχής μεταπτυχιακού, βαθμού πτυχίου και τέλος αρχαιότητας πτυχίου. Αν και αυτό το στοιχείο συμπίπτει, εξετάζεται η πλήρωση ορισμένων κοινωνικών κριτηρίων. (ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 6)

<sup>77</sup> ν. 2190/1994, άρ. 19.



εκπαίδευσης<sup>78</sup>, λαμβάνονται υπόψη<sup>79</sup> κριτήρια κοινωνικής κατάστασης και εντοπιότητας.

Επιπρόσθετα, κατά το διάστημα μεταξύ προκήρυξης εκλογών και ορκομωσίας της κυβέρνησης, απαγορεύεται<sup>80</sup> η έκδοση πράξεων που αφορούν πρόσληψη. Πρόκειται για μέτρο προστασίας του αδιάβλητου και της αξιοπιστίας της διαδικασίας προσλήψεων από καταχρηστικές πρακτικές κομματικής συναλλαγής. (Τάχος & Συμεωνίδης, 2007: 172)

Με το ν. 2527/1997 καταργούνται<sup>81</sup> οι ημερολογιακές ομάδες που καθιστούσαν το σύστημα αυτόματης επιλογής «δυσεφάρμοστο» (Μαυρομούστακου, 2006: 262). Επίσης, τροποποιείται το σύστημα προσλήψεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού με την εισαγωγή πιο ευέλικτης διαδικασίας κρίσης η οποία, όμως, σχετικοποιεί τα προϋφιστάμενα αντικειμενικά κριτήρια<sup>82</sup>.

Στην περίοδο που ακολουθεί την έκδοση του ΥΚ του 1999, επέρχονται νέες τροποποιήσεις του ν. 2190. Με το ν. 2738/1999<sup>83</sup> εισάγεται, για τη διακρίβωση της καταλληλότητας των υποψηφίων σε ειδικές κατηγορίες προσωπικού, η δυνατότητα διενέργειας ειδικών δοκιμασιών και συνέντευξης<sup>84</sup> συμπληρωματικά προς τις κανονικές διαδικασίες. Η εργασία στις εν λόγω κατηγορίες συνδέεται άμεσα με την ασφάλεια ζωής προσώπων ή απαιτεί ειδικές τεχνικές γνώσεις. Λίγο αργότερα, παρέχεται η δυνατότητα πλήρωσης διοικητικών με τη στενή έννοια θέσεων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με τη διαδικασία της αυτόματης επιλογής<sup>85</sup>.

Με το ν. 3051/2002<sup>86</sup> επιδιώκεται, σύμφωνα με την αιτιολογική του έκθεση, η επιτάχυνση των διαδικασιών. Στη διαδικασία με σειρά προτεραιότητας, το σύστημα ιεράρχησης των κριτηρίων αντικαθίσταται με πιο ευέλικτο, σύμφωνα με το νομοθέτη,

<sup>78</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 1.

<sup>79</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 8.

<sup>80</sup> ν. 2190/1994, άρ. 28

<sup>81</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 4, όπως τροποποιείται με το ν. 2527/1997, άρ. 3.

<sup>82</sup> ν. 2190/1994, άρ. 19, παρ. 2 και 5, όπως τροποποιείται με το ν. 2527/1997, άρ. 4. Επιτροπή η οποία συγκροτείται με απόφαση του ΑΣΕΠ, κατατάσσει τους υποψηφίους με βάση τους τίτλους σπουδών, το επιστημονικό έργο και το αποτέλεσμα δυνητικής δημόσιας συνέντευξης (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 67)

<sup>83</sup> ν. 2738/1999 («Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις»)

<sup>84</sup> ν. 2190/1994, άρ. 15 και 18, όπως τροποποιούνται με το ν. 2738/1999, άρ. 20, παρ. 5 και 9.

<sup>85</sup> άρ. 10, παρ. 6 ν. 2839/2000 («Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»)

<sup>86</sup> ν. 3051/2002 («Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις»).

και αξιοκρατικό, σύστημα μοριοδότησής τους<sup>87</sup>. Ο διαγωνισμός περιορίζεται σε κλάδους ειδικών απαιτήσεων. Προβλέπεται η μη υποβολή δικαιολογητικών με την αίτηση συμμετοχής. (Μαυρομούστακου, 2006: 262)

Αναφορικά με το γραπτό διαγωνισμό, εισάγεται η μέθοδος των ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών<sup>88</sup> με στόχο την ταχύτητα στην έκδοση αποτελεσμάτων και τον περιορισμό του κόστους αφού η διόρθωση πραγματοποιείται με χρήση ηλεκτρονικής τεχνολογίας (Μαυρομούστακου, 2006: 264). Η μέθοδος χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα ενώ μπορεί να επιτυγχάνεται πληρέστερη αξιολόγηση του εύρους των γνώσεων και της ικανότητας αντίληψης. Περαιτέρω, ο βαθμός τού διαγωνισμού προσαυξάνεται με τη μοριοδότηση τυπικών κριτηρίων<sup>89</sup>.

Στη διαδικασία αυτόματης επιλογής τα κριτήρια επανακαθορίζονται έτσι ώστε να συμπεριληφθούν όλα τα ουσιαστικά προσόντα που μετατρέπονται σε τυπικά<sup>90</sup>. Η εμπειρία δε λαμβάνεται υπόψη για το 35% των θέσεων ανά φορέα, κλάδο και ειδικότητα για να αυξηθεί η πιθανότητα πρόσληψης και υποψηφίων χωρίς εμπειρία. Η βαθμολόγηση των υποψηφίων μπορεί να συμπληρώνεται με το βαθμό ειδικής γραπτής δοκιμασίας (test)<sup>91</sup> με την οποία αξιολογούνται οι «γενικότερες και πρακτικές γνώσεις καθώς και οι δεξιότητες (αριθμητικές, αναλυτικές, λεκτικές, κρίσης και αντίληψης) των υποψηφίων<sup>92</sup>. Η εν λόγω δοκιμασία διενεργείται ανεξάρτητα από την προκήρυξη για την πλήρωση θέσεων. Η συγκεκριμένη δοκιμασία αποτελεί, ενδεχομένως, μορφή αντιστάθμισης της υποχώρησης του διαγωνισμού (Μαυρομούστακου, 2006: 263).

Επισημαίνεται ότι και στις δυο μεθόδους επιλογής, ορίζεται η πριμοδότηση της εμπειρίας κατά 40%<sup>93</sup>, όταν ο χρόνος αυτής ανέρχεται σε τουλάχιστον τέσσερα εξάμηνα και αποκτάται σε καθήκοντα ίδιας ειδικότητας με την προκηρυχθείσα θέση. Η ρύθμιση, παρά τη λογική της αξιοποίησης του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ευνοεί, ουσιαστικά, τους συμβασιούχους. (Μαυρομούστακου, 2007: 263)

<sup>87</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3051/2002, άρ. 8, παρ. 1 επ.. Ειδικότερα, οι πίνακες προτεραιότητας καταρτίζονται με βάση τη συνολική βαθμολογία που συγκεντρώνεται από τη βαθμολόγηση εκάστου κριτηρίου με συγκεκριμένα μόρια.

<sup>88</sup> ν. 2190/1994, άρ. 17, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3051/2002, άρ. 7, παρ. 1.

<sup>89</sup> Τίτλοι σπουδών, εμπειρία και εντοπιότητα

<sup>90</sup> Για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, τα κριτήρια είναι οι τίτλοι σπουδών, η εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης, η γνώση ξένης γλώσσας και η εντοπιότητα.

<sup>91</sup> Μολονότι προβλέπεται η διενέργεια σε τακτά χρονικά διαστήματα, η δοκιμασία έως σήμερα έχει διενεργηθεί μια μόνο φορά, το 2009. Η βαθμολογία κάθε υποψηφίου τηρείται σε αρχείο τού ΑΣΕΠ.

<sup>92</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 3, όπως τροποποιείται με το ν. 3051/2002, άρ. 8, παρ. 1.

<sup>93</sup> Για την περίπτωση του γραπτού διαγωνισμού, βλ. ν. 2190/1994, άρ. 17, παρ. 8, όπως τροποποιείται με το ν. 3051/2002, άρ. 7, παρ. 2. Για την περίπτωση της σειράς προτεραιότητας, βλ. ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 2, στοιχείο Β, όπως τροποποιείται με το ν. 3051/2002, άρ. 8, παρ. 1.

Με ν. 3320/2005<sup>94</sup>, διευρύνεται το ποσοστό προσαύξησης της εμπειρίας από 40 σε 50%<sup>95</sup>, προβλέπεται η κατάρτιση «κυλιόμενων πινάκων επιλαχόντων»<sup>96</sup> και εισάγεται, στη διαδικασία με σειρά προτεραιότητας, δυνατότητα διενέργειας συνέντευξης<sup>97</sup>. Για τη διενέργειά της, πρέπει να συμφωνούν τόσο ο οικείος φορέας όσο και το ΑΣΕΠ. Η συνέντευξη είναι εργαλείο για τη διακρίβωση στοιχείων της προσωπικότητας του υποψηφίου τα οποία δεν μπορούν να ελεγχθούν ευχερώς με διαφορετικό τρόπο και θεωρούνται απαραίτητα ουσιαστικά προσόντα. Στη νομική θεωρία, προτείνεται η διενέργειά της ως εξαιρετικό εργαλείο, με εγγυήσεις διαφάνειας και μόνο στις περιπτώσεις που τα λοιπά αντικειμενικά κριτήρια δεν επαρκούν. (Μαυρομούστακου, 2006: 266) Ωστόσο, διατυπώνονται επιφυλάξεις αφού η βαρύτητα βαθμολόγησης της συνέντευξης «με συντελεστή που κυμαίνεται από 0,80 μέχρι 1,20» επί του συνόλου βαθμολόγησης των λοιπών κριτηρίων, φαίνεται ότι την καθιστά πρωταρχικό κριτήριο σε σημείο που να αρθρώνεται ένα «νέο σύστημα προσλήψεων» (Μαυρομούστακου, 2006: 261).

### 3.2.6. Προγραμματισμός, αναστολή και εγκρίσεις προσλήψεων

Το καθεστώς αναστολής, προγραμματισμού και εγκρίσεων ασκείται σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου κατά παρόμοιο τρόπο με την περίοδο πριν από το 1994. Ειδικότερα, η αναστολή ορίζεται με ΠΥΣ<sup>98</sup> καταργώντας την προϋφιστάμενη ΠΥΣ ενώ η ισχύς της παρατείνεται<sup>99</sup> με έκδοση νεότερων ΠΥΣ. Οι τροποποιήσεις των ΠΥΣ αφορούν στη σύνθεση της Επιτροπής, στον ορισμό του αποφασιστικού οργάνου, στην υπηρεσία που επεξεργάζεται τα αιτήματα και εισηγείται στην Επιτροπή καθώς και στα όργανα στα οποία κοινοποιούνται οι εγκριτικές αποφάσεις.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι προσλήψεις και οι διορισμοί τού πάσης φύσεως προσωπικού στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, υπόκεινται σε προηγούμενη έγκριση. Προβλέπεται, δε, η εξαίρεση ορισμένων κατηγοριών προσωπικού από τη

<sup>94</sup> ν. 3320/2005 («Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του Δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τους ΟΤΑ»).

<sup>95</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3320/2005, άρ. 2, παρ. 1.

<sup>96</sup> ν. 3320/2005, άρ. 3. Λειτουργούν σαν δεξαμενή για την πλήρωση θέσεων ανεξαρτήτως της συγκεκριμένης προκήρυξης με στόχο την επιτάχυνση της διαδικασίας.

<sup>97</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3320/2005, άρ. 4, παρ. 2.

<sup>98</sup> ΠΥΣ 236/1994, ΠΥΣ 55/1998

<sup>99</sup> ΠΥΣ 276/1995, ΠΥΣ 258/1996, ΠΥΣ 53/1997, ΠΥΣ 35/2000, ΠΥΣ 65/2001, ΠΥΣ 59/2002, ΠΥΣ 27/2003, ΠΥΣ 36/2004, ΠΥΣ 30/2005

διαδικασία έγκρισης<sup>100</sup>. Αναφορικά με το αρμόδιο για την έγκριση όργανο, έχουν ισχύσει διάφορα καθεστάτα. Ειδικότερα, η έγκριση μπορεί να χορηγείται: α) κατά την εκτίμηση του πρωθυπουργού, είτε με πράξη πρωθυπουργού είτε με πράξη ΥΣ κατόπιν εισήγησης τριμελούς επιτροπής υπουργών<sup>101</sup>, β) με ομόφωνη απόφαση της Επιτροπής<sup>102</sup> και αν δεν επιτευχθεί αυτή, το αίτημα κρίνεται, κατά την εκτίμηση του πρωθυπουργού, είτε με απόφασή του είτε με πράξη ΥΣ. Στην εν λόγω έγκριση εμπίπτουν και οι προπαρασκευαστικές ενέργειες που τείνουν σε πρόσληψη, διορισμό ή σύμβαση έργου.

Οι προτάσεις και τα αιτήματα που λαμβάνονται υπόψη, μπορεί να υποβάλλονται αρχικά δια του αρμόδιου υπουργού: α) στη γραμματεία τού ΥΣ και το υπουργείο προεδρίας<sup>103</sup>, β) στη διεύθυνση προσλήψεων προσωπικού (ΔΠΠΠ) τής γενικής γραμματείας δημόσιας διοίκησης του υπουργείου ΕΣΔΔΑ<sup>104</sup>. Τα αιτήματα πρέπει να είναι πλήρως τεκμηριωμένα<sup>105</sup>. Η γραμματεία ΥΣ<sup>106</sup> (με την υποστήριξη του υπουργείου προεδρίας) ή η ΔΠΠΠ<sup>107</sup> τα επεξεργάζεται με τη συνδρομή των υπηρεσιών του υπουργείου οικονομικών, τα θέτει υπόψη τής επιτροπής υπουργών και καταρτίζει την τελική πράξη. Μετά την έκδοσή τους, οι εγκριτικές πράξεις αποστέλλονται στους φορείς που έχουν υποβάλει το αίτημα και κοινοποιούνται στα μέλη της τριμελούς επιτροπής και το ΑΣΕΠ<sup>108</sup> και στον αρμόδιο υπουργό<sup>109</sup>. Ακολούθως εκτελούνται σύμφωνα με τα άρθρα 1-24 του ν. 2190/1994 ή τυχόν ειδικές διατάξεις.

<sup>100</sup> Π.χ. : ΠΥΣ 39/1994 στην οποία ορίζεται εξαίρεση από το καθεστώς αναστολής για τους αναδιορισμούς και επαναπροσλήψεις απολυθέντων σύμφωνα με το ν. 2190/1994, άρθρο 25, ΠΥΣ 236/1994, άρθρο 3, ΠΥΣ 258/1996, άρθρο 2.

<sup>101</sup> Ανάλογα με την ισχύουσα διάταξη, οι Επιτροπές αποτελούνται από: τον υπουργό προεδρίας της κυβέρνησης ως πρόεδρο, τον υπουργό οικονομικών και τον κατά περίπτωση αρμόδιο και εισάγοντα την πρόταση υπουργό ή υφυπουργό (ΠΥΣ 236/1994, άρθρο 2, παρ. 2), τον υπουργό εσωτερικών, δημόσιας διοίκησης και αποκέντρωσης, ως πρόεδρο, τον υπουργό οικονομικών και το γενικό γραμματέα τού υπουργικού συμβουλίου ενώ μετέχουν κατά περίπτωση και ορισμένοι άλλοι υπουργοί χωρίς δικαίωμα ψήφου (ΠΥΣ 55/1998, άρθρο 2, παρ. 1, ΠΥΣ 27/2003), τον υπουργό ΕΣΔΔΑ ως πρόεδρο, τον υπουργός οικονομικών ο οποίος μπορεί να αναπληρωθεί από τον υφυπουργό οικονομικών και τον κατά περίπτωση αρμόδιο υπουργό (ΠΥΣ 22/2001)

<sup>102</sup> ΠΥΣ 55/1998

<sup>103</sup> ΠΥΣ 236/1994

<sup>104</sup> ΠΥΣ 55/1998, άρθρο 2, παρ. 3, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 35/2000, άρθρο 1, παρ. 3

<sup>105</sup> Τα απαιτούμενα στοιχεία τους ως προς τις ανάγκες και τη δαπάνη για την κάλυψή τους, αναφέρονται στις ΠΥΣ 156/1989, ΠΥΣ 144/1990, ΠΥΣ 236/1994, ΠΥΣ 55/1998, άρθρο 1, παρ. 5.

<sup>106</sup> ΠΥΣ 236/1994

<sup>107</sup> ΠΥΣ 55/1998, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 35/2000. Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση που η επιτροπή δεν καταλήξει σε ομόφωνη απόφαση, ο υπουργός ΕΣΔΔΑ και όχι πλέον ο γενικός γραμματέας ΥΣ, διαβιβάζει στον πρωθυπουργό τη σχετική πράξη με τις διατυπωθείσες γνώμες.

<sup>108</sup> ΠΥΣ 236/1994, άρθρο 2, παρ. 6

<sup>109</sup> Εφόσον σύμφωνα με την ισχύουσα ΠΥΣ δεν είναι μέλος της Επιτροπής.

Στην περίπτωση αιτημάτων για προσλήψεις σε ΟΤΑ<sup>110</sup> ή επιχειρήσεις τους, τα αιτήματα των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού συγκεντρώνονται από το γενικό γραμματέα τής οικείας περιφέρειας. Αυτός τα υποβάλλει στον υπουργό ΕΣΔΔΑ μαζί με εισήγησή του για την αιτιολόγηση των αναγκών. Εξάλλου, η έγκριση των αιτημάτων των επιχειρήσεων των ΟΤΑ οι οποίες αναφέρονται στο ν. 2527/1997, άρ. 1, παρ. 3, παρέχεται από το γενικό γραμματέα τής οικείας περιφέρειας στον οποίο αποστέλλονται. Σε αυτή την περίπτωση, η έγκριση αποστέλλεται από αυτόν στον ενδιαφερόμενο φορέα και κοινοποιείται στους υπουργούς τής τριμελούς επιτροπής και το ΑΣΕΠ ή και στη ΔΙΠΠ<sup>111</sup>.

Το πλαίσιο της πολιτικής προγραμματισμού αποκτά πιο περιοριστικό χαρακτήρα με το ν. 2469/1997. Σύμφωνα με αυτό<sup>112</sup>, από τη δημοσίευση του νόμου και έως τις 31-12-1999, τίθεται όριο ετήσιων προσλήψεων. Πιο συγκεκριμένα, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το λόγο μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης, παραίτησης ή θανάτου στο σύνολο του δημόσιου τομέα. Ορίζονται, πάντως, εξαιρέσεις<sup>113</sup>.

### 3.2.7. Συνταγματική αναθεώρηση και υπαλληλικός κώδικας

#### *η συνταγματική αναθεώρηση του 2001*

Με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και αναφορικά με τις προσλήψεις στο δημόσιο, οι κύριες νομοθετικές τομές<sup>114</sup> των προηγούμενων ετών ανάγονται σε συνταγματικό επίπεδο. Επιπλέον προβλέπεται η απαγόρευση της μονιμοποίησης προσωπικού ΙΔΟΧ ή η μετατροπή τέτοιων συμβάσεων σε ΙΔΑΧ. Επιχειρείται, με την ένταξη των εν λόγω ρυθμίσεων στο Σύνταγμα, η διασφάλισή τους έναντι του κινδύνου να αποδυναμωθούν νομοθετικά στο μέλλον. Η πρωτότυπη για τα διεθνή συνταγματικά

<sup>110</sup> ΠΥΣ 55/1998, άρ. 2, παρ. 4, 6 και 7

<sup>111</sup> ΠΥΣ 55/1998, άρ. 2, παρ. 7, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 35/2000, άρ. 1, παρ. 5

<sup>112</sup> ν. 2469/1997, άρ. 6

<sup>113</sup> Εξαίρεση αποτελεί το εκπαιδευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων, τα σώματα ασφαλείας, το λιμενικό σώμα και το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό. Για τις συγκεκριμένες κατηγορίες, ο αντίστοιχος λόγος είναι μία πρόσληψη για κάθε μία αποχώρηση. Πάντως, ορισμένες κατηγορίες προσωπικού όπως οι μετακλητοί υπάλληλοι και το προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των ΟΤΑ, εξαιρούνται από τους συγκεκριμένους περιορισμούς (ν. 2469/1997, άρ. 6, παρ. 2).

<sup>114</sup> Ειδικότερα, προσδιορίζεται ότι μέθοδοι επιλογής είναι είτε ο διαγωνισμός είτε η επιλογή με «προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια». Τον έλεγχο των σχετικών διαδικασιών ασκεί ανεξάρτητη αρχή. Προβλέπονται, ωστόσο, περιπτώσεις εξαιρέσεων. (άρ. 103 και 118, παρ. 6 Σ)

δεδομένα μέριμνα για συνταγματική κατοχύρωση, καταδεικνύει, ακόμη μια φορά, την πολιτική ευαισθησία του πεδίου των προσλήψεων<sup>115</sup>.

*ο ΥΚ του 1999*

Με το ν. 2683/1999 κυρώνεται νέος ΥΚ. Σε αυτόν κωδικοποιείται, μεταξύ άλλων, το γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο του συστήματος προσλήψεων. Ειδικότερα, ο προγραμματισμός<sup>116</sup> αναγκών σε τακτικό προσωπικό αποτελεί υποχρεωτική ενέργεια η οποία πραγματοποιείται σε ετήσια βάση. Συνιστά, συνεπώς, προϋπόθεση νομιμότητας του αιτήματος ίδρυσης ή πλήρωσης κενών θέσεων. Για τον προγραμματισμό ζητείται η γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο προσδιορισμός των «αναγκών» προϋποθέτει πλήρη αιτιολόγηση, δηλαδή αναφορά σε πραγματικά στοιχεία. Μολονότι η γνώμη της συνδικαλιστικής οργάνωσης νοείται ως απλή, είναι απαραίτητη η αιτιολογημένη αντίκρουσή της όταν λαμβάνεται αντίθετη απόφαση (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 165).

Το υπουργείο ΕΣΔΔΑ συντονίζει<sup>117</sup> τον προγραμματισμό για όλη τη δημόσια διοίκηση, δηλαδή ασκεί έλεγχο στις προτάσεις των φορέων «ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες» τους. Σε αυτό λαμβάνει υπόψη τη «γενικότερη κυβερνητική πολιτική», επομένως και τη δημοσιονομική κατάσταση. (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 165)

Προσδιορίζονται, ακόμη, στοιχεία σχετικά με τον τρόπο πλήρωσης θέσεων<sup>118</sup>. Ειδικότερα, οι προσλήψεις διέπονται από τις αρχές της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας. Η υπηρετήση των αρχών προϋποθέτει την τήρηση των μεθόδων επιλογής τού γραπτού διαγωνισμού ή της σειράς προτεραιότητας. Τα κριτήρια στη δεύτερη μέθοδο πρέπει να είναι «σαφώς καθορισμένα» από το νόμο, συνεπώς να μην τα προσδιορίζει η διοίκηση (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 180). Κατ' εξαίρεση, εφόσον δηλαδή λόγοι αναφορικά με τη φύση τού προσωπικού το επιβάλλουν, επιτρέπεται η χρήση μεθόδων όπως ο προφορικός διαγωνισμός ή άλλοι τρόποι που ρυθμίζονται σε ειδικές διατάξεις (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 180-183). Αρμόδιο όργανο για τη

---

<sup>115</sup> Βλαχόπουλος, 2001: 410 επ.

<sup>116</sup> ΥΚ (ν. 2683/1999), άρ. 11

<sup>117</sup> ΥΚ (ν. 2683/1999), άρ. 11, παρ. 2

<sup>118</sup> ΥΚ (ν. 2683/1999), άρ. 12

διενέργεια όλων των διαδικασιών πρόσληψης είναι ανεξάρτητη διοικητική αρχή, δηλαδή το ΑΣΕΠ.

Η έκδοση και δημοσίευση προκήρυξης και περαιτέρω η ευρεία γνωστοποίησή της μέσω του τύπου<sup>119</sup>, είναι απαραίτητα στοιχεία έτσι ώστε να θεραπευθούν οι αρχές τής ισότητας και διαφάνειας (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 244 επ.). Προϋποθέσεις έκδοσής της αποτελούν αφενός η προηγούμενη έγκριση για τη πλήρωση θέσεων από το αρμόδιο κυβερνητικό όργανο, εφόσον προβλέπεται, και αφετέρου βεβαίωση ύπαρξης των σχετικών πιστώσεων. Εξαιρέσεις από τον κανόνα της έκδοσης προκήρυξης, επιτρέπονται σε περιπτώσεις που μπορούν να δικαιολογηθούν για λόγους δημοσίου συμφέροντος<sup>120</sup> (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 246).

Η διοίκηση έχει υποχρέωση να προβεί στο διορισμό<sup>121</sup> υποψηφίου που πέτυχε σε διαδικασία πλήρωσης θέσης, είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή. Για την υποχρέωση αυτή, τίθεται αποκλειστική προθεσμία. Άρνηση της διοίκησης να ενεργήσει τα νόμιμα για το διορισμό, συνιστά παρανομία (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007: 251). Αναφορικά με την προθεσμία, οι επιτυχόντες «διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο εντός τεσσάρων (4) μηνών από την έκδοση των πινάκων διοριστέων».

#### *ο ΥΚ του 2007*

Το 2007 κυρώνεται ο νέος ΥΚ<sup>122</sup> ο οποίος ισχύει, με τροποποιήσεις, έως σήμερα. Σε ό,τι αφορά το καθεστώς πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων, επιφέρει περιορισμένες αλλαγές αναδιατύπωσης στις ρυθμίσεις του ΥΚ του 1999. Ειδικότερα, για την κατάρτιση πρότασης προγράμματος αναγκών σε προσωπικό, το αρμόδιο όργανο ζητά «υποχρεωτικώς»<sup>123</sup> τη γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση,<sup>124</sup> ο λόγος τής ρητής υποχρεωτικότητας έγκειται στη γνώση που διαθέτουν οι υπάλληλοι ενός φορέα σχετικά «με τις πραγματικές ελλείψεις και τα κενά που υπάρχουν».

---

<sup>119</sup> ΥΚ (ν. 2683/1999), άρ. 14

<sup>120</sup> Π.χ. ο διορισμός του γραμματέα του υπουργικού συμβουλίου.

<sup>121</sup> ΥΚ (ν. 2683/1999), άρ. 15

<sup>122</sup> ν. 3528/2007

<sup>123</sup> ΥΚ (ν. 3528/2007), άρ. 11, παρ. 1

<sup>124</sup> αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση Κώδικα...» (ν. 3528/2007) (ΥΚ): σ. 2

Επιπλέον, με την προσθήκη τού στοιχείου τής αντικειμενικότητας<sup>125</sup> των κριτηρίων στη μέθοδο επιλογής με σειρά προτεραιότητας, τονίζεται η σημασία του για την τήρηση των θεμελιωδών αρχών τού συστήματος προσλήψεων. Μια ακόμη διαφοροποιημένη διάταξη είναι αυτή που ορίζει ότι «οι διαδικασίες διορισμού τελούν υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης διοικητικής αρχής ή διενεργούνται από αυτήν»<sup>126</sup>. Η αντίστοιχη διάταξη του ΥΚ του 1999, όριζε απλώς ότι διενεργούνται από αυτήν. Συμπεριλαμβάνεται, με τον τρόπο αυτό, η περίπτωση επίβλεψης από την αρχή, διαδικασίας η οποία διενεργείται από άλλο φορέα (Τετάρου, 2007: 80-81).

### 3.2.8. Το πλαίσιο αναστολής και εγκρίσεων προσλήψεων σύμφωνα με την ΠΥΣ 33/2006

Το 2006 εκδίδεται η υπ' αριθμ. 33 ΠΥΣ η οποία προβλέπει αναστολή διορισμών και προσλήψεων και επανακαθορίζει το καθεστώς κατ' εξαίρεση διενέργειάς τους<sup>127</sup>. Οι ρυθμίσεις της ισχύουν μέχρι σήμερα με ορισμένες τροποποιήσεις. Ειδικότερα, ορίζεται ότι αναστέλλεται έως τις 31-12-2007 και με συνεχείς παρατάσεις<sup>128</sup> έως τις 31-12-2014, ο διορισμός και η πρόσληψη του πάσης φύσεως προσωπικού καθώς και η σύναψη συμβάσεων έργου με φυσικά πρόσωπα, του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ, των τοπικών ενώσεων δήμων και κοινοτήτων της κεντρικής ένωσης δήμων και κοινοτήτων Ελλάδος, της ένωσης νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων Ελλάδος<sup>129</sup>, των ΝΠΔΔ τα οποία ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους καθώς και ορισμένων<sup>130</sup> δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών<sup>131</sup>. Η αναστολή ισχύει και για το προσωπικό όσων από αυτούς τους φορείς έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 2190/1994.

Οι κατ' εξαίρεση διορισμοί και προσλήψεις προσωπικού και η σύναψη σύμβασης έργου επιτρέπεται<sup>132</sup> μόνο με έγκριση της Επιτροπής, η σύνθεση της οποίας προσδιορίζεται εκ νέου στην ΠΥΣ 33/2006. Πιο συγκεκριμένα, η τριμελής Επιτροπή

<sup>125</sup> ΥΚ (ν. 3528/2007), άρ. 12, παρ. 2

<sup>126</sup> ΥΚ (ν. 3528/2007), άρ. 13, παρ. 1

<sup>127</sup> Η ΠΥΣ 33/2006 καταργεί την ΠΥΣ 55/1998 και τις τροποποιητικές πράξεις της.

<sup>128</sup> ΠΥΣ 15/2007, ΠΥΣ 17/2008, ΠΥΣ 28/2009, άρ. 5, ΠΥΣ 37/2010, ΠΥΣ 35/2011, ΠΥΣ 40/2012, ΠΥΣ 35/2013

<sup>129</sup> Η ένωση νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων Ελλάδος προστέθηκε με την τροποποιητική ΠΥΣ 28/2009, άρ. 1.

<sup>130</sup> Εξαιρούνται οι ανώνυμες εταιρείες για τις οποίες εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005.

<sup>131</sup> Όπως αυτές ορίζονται στο ν. 3429/2005, άρ. 1, παρ. 1.

<sup>132</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 2



αποτελείται από τον υπουργό ΕΣΔΔΑ ως πρόεδρο, τον υπουργό οικονομίας και οικονομικών και το γενικό γραμματέα τής κυβέρνησης. Ακολούθως, υφίστανται συνεχείς μεταβολές στη σύνθεση. Το 2010<sup>133</sup> η Επιτροπή γίνεται τετραμελής και αποτελείται από τον αντιπρόεδρο της κυβέρνησης ως πρόεδρο, τον υπουργό ΕΣΑΠΗΔ, τον υπουργό οικονομικών και το γενικό γραμματέα της κυβέρνησης. Το 2012<sup>134</sup> η Επιτροπή καθίσταται πάλι τριμελής και αποτελείται από τον υπουργό ΔΙΜΗΔ, τον υπουργό οικονομικών και το γενικό γραμματέα τής κυβέρνησης. Στο ίδιο έτος<sup>135</sup>, η Επιτροπή γίνεται διμελής και αποτελείται από τους υπουργούς ΔΙΜΗΔ και Οικονομικών.

Αποκλειστική αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι η χορήγηση της έγκρισης<sup>136</sup>. Η εν λόγω έγκριση απαιτείται, επιπλέον και για την κίνηση των διαδικασιών προκήρυξης πλήρωσης θέσεων και για την έκδοση όλων γενικά των προπαρασκευαστικών πράξεων για το διορισμό, την πρόσληψη ή τη σύναψη σύμβασης έργου. Από το 2009<sup>137</sup> και ως προς τους αναδόχους των συμβάσεων μίσθωσης έργου<sup>138</sup>, της έγκρισης<sup>139</sup> προηγείται βεβαίωση<sup>140</sup> του ΑΣΕΠ ότι δεν υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία.

<sup>133</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 6/2010

<sup>134</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 17/2012

<sup>135</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 28/2012

<sup>136</sup> Η ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 17/2012, ορίζει ότι στην αρμοδιότητα της Επιτροπής περιλαμβάνεται και η έγκριση η οποία προβλέπεται στο ν. 4002/2011, άρ. 68, παρ. 1. Επισημαίνεται ότι η συγκεκριμένη έγκριση αφορά, σύμφωνα με τη διάταξη του ν. 4002, «την πλήρωση θέσεων στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού με μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού με γενικές ή ειδικές διατάξεις». Ωστόσο, στην ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 28/2012, η συγκεκριμένη διάταξη δεν αναφέρεται.

<sup>137</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 2, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 28/2009, άρ. 2

<sup>138</sup> Οι προπαρασκευαστικές διαδικασίες των συγκεκριμένων συμβάσεων, μπορούν να ενταχθούν στο πεδίο του προγραμματισμού απασχόλησης προσωπικού. Βλ. ν. 2527/1997, άρ. 6, παρ. 1 (το εδ. 2 προστίθεται με το ν. 4072/2012, άρ. 242, παρ. 5): «Για τη σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου από υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του δημόσιου τομέα με φυσικά πρόσωπα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ.ε. του Αστικού Κώδικα ή με άλλες ειδικές διατάξεις, απαιτείται η προηγούμενη έκδοση κοινής απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, με την οποία καθορίζεται ο αριθμός των προσώπων που θα απασχοληθούν, το συγκεκριμένο έργο που θα εκτελέσουν, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την ολική ή τμηματική παράδοση του έργου, το συνολικό ποσό της αμοιβής του αναδόχου, ο τόπος εκτέλεσης του έργου, καθώς και ότι το έργο δεν ανάγεται στον κύκλο των συνήθων καθηκόντων των υπαλλήλων του οικείου φορέα και αιτιολογία για τους λόγους που δεν μπορεί να εκτελεστεί από υπαλλήλους του. Ειδικά για τα συγχρηματοδοτούμενα έργα και προγράμματα του ΕΣΠΑ 2007-2013, δεν απαιτείται η προηγούμενη έκδοση της ως άνω απόφασης, αλλά ο καθορισμός των ως άνω στοιχείων γίνεται με την προβλεπόμενη στο άρθρο 7 του ν. 3614/2007 απόφαση ένταξης. Για τα ερευνητικά έργα, τις δράσεις και τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από διεθνείς ή ευρωπαϊκούς ή ίδιους πόρους του αρμοδίου φορέα ή με ιδιωτικά κονδύλια, ο καθορισμός των ως άνω στοιχείων γίνεται με απόφαση του υπουργού που εποπτεύει τον αρμόδιο φορέα που συνάπτει τη σύμβαση. Με τη σύμβαση μίσθωσης έργου καθορίζονται οι τυχόν αναγκαίοι όροι και κάθε λεπτομέρεια, σχετικώς με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του αναδόχου. Σύμβαση μίσθωσης έργου που καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες είναι αυτοδικαίως και καθ' ολοκληρίαν άκυρη». Επιπλέον, βλ. ν. 2527/1997, άρ. 6, παρ. 2 η οποία προστίθεται με το ν. 3812/2009, άρ. 10, παρ. 1: «2. Δεν επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου: α) για κάλυψη διοικητικών αναγκών ή γραμματειακής εξυπηρέτησης του φορέα, β) εφόσον από τις διατάξεις

Η διαδικασία που προβλέπεται για τη χορήγηση έγκρισης είναι παρόμοια με αυτήν που όριζαν οι προηγούμενες ΠΥΣ. Η διαδικασία εκκινεί με την προετοιμασία των αιτημάτων των φορέων και την κατάρτιση σχετικής πρότασης από τον αρμόδιο υπουργό. Η πρόταση για τους διορισμούς, τις προσλήψεις και τις συμβάσεις έργου με τα απαραίτητα δικαιολογητικά και εισήγηση του γενικού γραμματέα, διαβιβάζεται δια του αρμόδιου υπουργού στη ΔΙΠΠ του υπουργείου ΕΣΔΔΑ<sup>141</sup> και στο ΓΛΚ<sup>142</sup>.

Αναφορικά με τους πρωτοβάθμιους και δευτεροβάθμιους ΟΤΑ, τα αιτήματά τους συγκεντρώνονται από το γενικό γραμματέα της οικείας περιφέρειας και αυτός τα υποβάλλει στον υπουργό ΕΣΔΔΑ<sup>143</sup> με σχετική εισήγηση αιτιολόγησης αναγκών. Η διαδικασία τροποποιείται το 2009<sup>144</sup>. Αφενός, για το μόνιμο και ΙΔΑΧ προσωπικό, ισχύουν οι γενικές διατάξεις της ΠΥΣ 33/2006 που διέπουν το προσωπικό του δημόσιου τομέα<sup>145</sup>. Αφετέρου, για τις προσλήψεις προσωπικού ΙΔΟΧ και τις συμβάσεις μίσθωσης έργου ορίζεται νέα διαδικασία<sup>146</sup>.

Σύμφωνα με αυτή τη νέα διαδικασία<sup>147</sup> για το ΙΔΟΧ προσωπικό των ΟΤΑ, κάθε χρόνο εκδίδεται και δημοσιεύεται στην ΕτΚ, κοινή απόφαση των υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών με την οποία καθορίζεται ο μέγιστος επιτρεπόμενος

---

του οικείου οργανισμού ή κανονισμού ή οργανισμού εσωτερικής υπηρεσίας των Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές για τις οποίες προτείνεται η κατάρτιση σύμβασης μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα». Ωστόσο, σύμφωνα με από 31.12.2012 Π.Ν.Π., άρ. 2, παρ.1 (ΦΕΚ Α 256/31.12.2012), αναστέλλεται «η ισχύς της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του ν. 2527/1997, που προστέθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 10 του ν.3812/2009, για όσο χρόνο ισχύει ο περιορισμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου»... «Σε κάθε περίπτωση κατά την εφαρμογή των ανωτέρω δεν αυξάνεται ο μέγιστος επιτρεπόμενος αριθμός ατόμων που θα προσληφθούν με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου όπως καθορίζεται με την διαδικασία της 6/5.5.2009 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 70) και ισχύει κατ' έτος».

<sup>139</sup> Ως προς τη διαδικασία επιλογής που ακολουθεί την έγκριση, ορίζεται, σύμφωνα με το ν. 2527/1997, άρ. 6, παρ. 3-4 οι οποίες προστίθενται με το ν. 3812/2009, άρ. 10, παρ. 1, ότι η «επιλογή των προσώπων που θα εκτελέσουν το έργο με αντίστοιχη σύμβαση γίνεται από την οικεία υπηρεσία ή τον φορέα με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων που ορίζουν τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, όπως ισχύουν». Από τη διαδικασία αυτή «εξαιρούνται: α. οι ιατροί, οι οδοντίατροι, οι ελεγκτές ιατροί, οι θεραπευτές ιατροί των ασφαλιστικών ταμείων, β. οι ιατροί και νοσηλευτές των δημοτικών ιατρείων, των ΚΑΠΗ και των Κοινωνικών Δομών των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, γ. οι καλλιτέχνες όλων των ειδικοτήτων, δ. επιστήμονες στο πλαίσιο ερευνητικών, αναπτυξιακών συμβολαίων συγχρηματοδοτούμενων, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τρίτους, έργων.»

<sup>140</sup> Σύμφωνα με το ν. 2527/1997, άρ. 6, παρ. 5, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 10, παρ. 2, το ΑΣΕΠ βεβαιώνει «ότι πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου που δεν υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία και δεν καλύπτονται με αυτή πάγιες και διαρκείς ανάγκες». Οι σχετικές προβλέψεις σκοπούν στην αποτροπή του φαινομένου των συμβασιούχων οι οποίοι διεκδικούν μονιμοποίηση.

<sup>141</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 1

<sup>142</sup> υπηρεσιακό σημείωμα ΔΙΠΠ της 17-6-2013

<sup>143</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 4

<sup>144</sup> ΠΥΣ 6/2009

<sup>145</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 4, στ. στ, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 6/2009

<sup>146</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 4, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 6/2009

<sup>147</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 4, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 6/2009

αριθμός ατόμων που μπορούν να προσληφθούν με σύμβαση εργασίας ΙΔΟΧ ή να συνάψουν σύμβαση μίσθωσης έργου. Τα αιτήματα διαβιβάζονται δια του γενικού γραμματέα τής περιφέρειας με την εισήγησή του στην οποία αιτιολογούνται οι ανάγκες, στη Διεύθυνση Οργάνωσης και Λειτουργίας ΟΤΑ του Υπουργείου Εσωτερικών. Η διεύθυνση επεξεργάζεται τις προτάσεις, τα αιτήματα και τα στοιχεία, εισηγείται στην τριμελή Επιτροπή και καταρτίζει το σχέδιο απόφασης. Οι εγκριτικές αποφάσεις τής Επιτροπής αποστέλλονται από τη συγκεκριμένη διεύθυνση είτε στους ενδιαφερόμενους φορείς με κοινοποίηση στο ΑΣΕΠ, εάν πρόκειται για προσλήψεις με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ, είτε στον οικείο γενικό γραμματέα περιφέρειας, εάν πρόκειται για συμβάσεις μίσθωσης έργου<sup>148</sup>.

Γενικά, όλα τα αιτήματα των φορέων πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένα βάσει στοιχείων για το υφιστάμενο προσωπικό, τις ανάγκες, το ρυθμιστικό πλαίσιο και τις σχετικές πιστώσεις και να συνοδεύονται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά<sup>149</sup>. Στην εισήγηση του γενικού γραμματέα, εξάλλου, πρέπει να αιτιολογούνται πλήρως τα αιτήματα για εγκρίσεις ως προς την ύπαρξη πραγματικών αναγκών.

Η ΔΙΠΠ επεξεργάζεται τις σχετικές προτάσεις, τα αιτήματα και τα στοιχεία με τη συνδρομή του ΓΛΚ<sup>150</sup>, εισηγείται<sup>151</sup> στην Επιτροπή και καταρτίζει το σχέδιο της

<sup>148</sup> Στην ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 4, στ. δ, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 6/2009, ορίζεται ότι η αποστολή στο γενικό γραμματέα ενεργείται για να εκδοθεί η απόφαση της παρ. 6 του άρ. 6 του ν. 2527/1997.

<sup>149</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 5-8: «5. Όλα τα αιτήματα πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένα και να αναφέρουν ειδικά: α) τις υπηρεσιακές ανάγκες, β) την κατηγορία, τον κλάδο και την ειδικότητα του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί, να διορισθεί ή να συνάψει σύμβαση έργου, γ) το είδος της σχέσης εργασίας ή έργου, δ) τις συγκεκριμένες διατάξεις που παρέχουν τη δυνατότητα πρόσληψης, διορισμού ή σύμβασης έργου. 6. Όλα τα αιτήματα πρέπει να συνοδεύονται από στοιχεία σχετικά: α) με τον αριθμό του προβλεπόμενου τακτικού προσωπικού, κατά κλάδο ή ειδικότητα και του προσωπικού που υπηρετεί κατά το χρόνο υποβολής του αιτήματος, β) τον αριθμό των κενών θέσεων, γ) τον αριθμό των προσλήψεων προσωπικού, των επαναπροσλήψεων προσωπικού σύμφωνα με ειδικές διατάξεις, των προσλήψεων ατόμων ειδικών κατηγοριών και των μετατάξεων από ή προς το φορέα που έγιναν κατά την προηγούμενη τριετία, χωριστά για κάθε έτος, για την κάλυψη αναγκών αναλόγων με εκείνες του αιτήματος, καθώς και των αποχωρήσεων από την υπηρεσία κατά το ίδιο χρονικό διάστημα. 7. Σε όλα τα αιτήματα θα πρέπει επίσης να αναφέρεται: α) σε ποιο ποσό ανέρχονται οι δαπάνες για την πληρωμή του υπό πρόσληψη ή διορισμό προσωπικού για το τρέχον και τα επόμενα οικονομικά έτη β) αν για το σκοπό αυτό έχουν εγγραφεί πιστώσεις στον προϋπολογισμό του φορέα ή άλλου φορέα στο πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων, στον προϋπολογισμό Ειδικού Λογαριασμού, στο πρόγραμμα εκτέλεσης έργων χρηματοδοτούμενων από Διεθνείς Οργανισμούς, την Ευρωπαϊκή Ένωση κ.λπ. ή θα καλυφθούν από άλλους πόρους. 8. Εφόσον οι σχετικές δαπάνες καλύπτονται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό το αίτημα απαιτείται να συνοδεύεται από βεβαίωση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, από την οποία να προκύπτει η εγγραφή των αναγκαίων πιστώσεων.»

<sup>150</sup> Σύμφωνα με το υπηρεσιακό σημείωμα ΔΙΠΠ της 17-6-2013, το ΓΛΚ εκδίδει βεβαίωση για την ύπαρξη των σχετικών πιστώσεων.

<sup>151</sup> Αναφέρει τις ανάγκες που επικαλούνται οι φορείς καθώς και αν έχει προβλεφθεί η συγκεκριμένη πρόσληψη στον προγραμματισμό, επίσης αναφέρει και τυχόν μνημονιακές δεσμεύσεις για το συγκεκριμένο φορέα.

τελικής απόφασης<sup>152,153</sup>. Μετά την έκδοση των εγκριτικών αποφάσεων της Επιτροπής, η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του υπουργείου ΕΣΔΔΑ, τις αποστέλλει στους ενδιαφερόμενους φορείς που έχουν υποβάλει το σχετικό αίτημα και τις κοινοποιεί στον αρμόδιο υπουργό, στα μέλη της επιτροπής<sup>154</sup> και στο ΑΣΕΠ<sup>155</sup>. Η εκτέλεση των εγκριτικών πράξεων ενεργείται από τα αρμόδια όργανα με την κατά περίπτωση σύμπραξη του υπουργείου ΕΣΔΔΑ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2190/1994 και την κείμενη νομοθεσία<sup>156</sup>.

Όπως ίσχυε και πριν το 2006, για τις επιχειρήσεις των ΟΤΑ που αναφέρονται στο ν. 2527, άρ. 1, παρ. 3, υφίστανται ορισμένες διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα, η εισήγηση αιτιολόγησης των αναγκών, γίνεται από τον ΟΤΑ στον οποίο ανήκει η επιχείρηση<sup>157</sup>. Αρμόδιος για την έγκριση των αιτημάτων τους είναι ο Γενικός Γραμματέας της οικείας Περιφέρειας<sup>158</sup> ο οποίος αποστέλλει τη σχετική απόφαση στον ενδιαφερόμενο φορέα και την κοινοποιεί στα μέλη της Επιτροπής, στη ΔΠΠ του υπουργείου ΕΣΔΔΑ και στο ΑΣΕΠ.

Όπως και οι προγενέστερες σχετικές ΠΥΣ, η ΠΥΣ 33/2006 ορίζει εξαιρέσεις κατηγοριών προσωπικού από την αναστολή<sup>159</sup>. Οι φορείς που εξαιρούνται από την

<sup>152</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 3. Διευκρινίζεται ότι στην «εισήγηση προς την Επιτροπή συμπεριλαμβάνονται τα συγκεκριμένα εκείνα στοιχεία του προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού, από τα οποία προκύπτει η ανάγκη έγκρισης της πρότασης ή του αιτήματος».

<sup>153</sup> Ειδικά για το εποχικό προσωπικό και σύμφωνα με το ν. 3812/2009, άρ 9, παρ. 8, ορίζεται ότι οι εποχικές ανάγκες ανά υπηρεσία ή φορέα και ο αριθμός τού προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που απαιτείται για την κάλυψή τους, προσδιορίζονται με κοινή απόφαση του υπουργού ΕΣΑΠΗΔ και του οικείου κατά περίπτωση υπουργού ύστερα από πρόταση του οικείου φορέα και γνώμη του ΑΣΕΠ. Σύμφωνα με το υπηρεσιακό σημείωμα ΔΠΠ της 17-6-2013, η απόφαση εκδίδεται πριν από την έγκριση της Επιτροπής. Η πρόβλεψη για την εν λόγω απόφαση εντάσσεται, ασφαλώς, στο πλαίσιο του προγραμματισμού προσλήψεων.

<sup>154</sup> Η διάταξη του άρ. 3, παρ. 9, αναφέρει την τριμελή Επιτροπή ως «Επιτροπή Προσωπικού Δημοσίου τομέα».

<sup>155</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 9

<sup>156</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ.11. Πρόκειται, σύμφωνα με το ν. 2190/1994 για την έκδοση προκήρυξης, τη διαδικασία επιλογής, την έκδοση πινάκων προσωρινών αποτελεσμάτων και μετά τις τυχόν ενστάσεις, την έκδοση οριστικών πινάκων διοριστέων και τη δημοσίευσή τους. Εάν η διαδικασία διενεργείται από το φορέα, οι πίνακες αποστέλλονται πριν τη δημοσίευση στο ΑΣΕΠ για τη διενέργεια ελέγχου νομιμότητας.

<sup>157</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 3, παρ. 2

<sup>158</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 2, παρ. 3

<sup>159</sup> Η ΠΥΣ 33/2006, άρ. 4, παρ. 1, όπως τροποποιείται με την ΠΥΣ 28/2009, άρ. 3, το ν. 4057/2012, άρ. 9, παρ. 20β και το ν. 4071/2012, άρ. 44, παρ. 4γ, και όπως ισχύει, ορίζει τις εξαιρέσεις από την αναστολή. Οι κατηγορίες προσωπικού που εξαιρούνται είναι «μόνο» οι εξής: «α) το προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας και της Βουλής των Ελλήνων, β) οι δικαστικοί λειτουργοί, το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και οι ιατροδικαστές, γ) το προσωπικό του άρθρου 16 παρ. 6 του Συντάγματος, δ) οι συμβολαιογράφοι και οι δικηγόροι μόνο για το διορισμό τους στους οικείους Συλλόγους για την άσκηση του επαγγέλματός τους, καθώς και οι άμισθοι υποθηκοφύλακες και οι άμισθοι δικαστικοί επιμελητές, όπως και το προσωπικό των άμισθων υποθηκοφυλακείων, ε) οι μετακλητοί υπάλληλοι, οι ειδικοί σύμβουλοι, οι ειδικοί συνεργάτες που εξομοιώνονται από άποψη συνεπειών με μετακλητούς υπαλλήλους και των οποίων οι θέσεις προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις, καθώς και το προσωπικό που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 22 του ν. 2190/1994, στ) οι δημοσιογράφοι

αναστολή, πρέπει να ενημερώνουν άμεσα τα μέλη της Επιτροπής καθώς και τη ΔΙΠΠ για τον ακριβή αριθμό τού εκάστοτε προσλαμβανόμενου προσωπικού κατά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα. Αυτό προβλέπεται έτσι ώστε να τηρούνται αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία αναφορικά με τις προσλήψεις<sup>160</sup>.

### 3.2.9. Αποτίμηση του συστήματος επιλογής έως το 2009

Πρωταρχικοί στόχοι που καλείται να εκπληρώσει το σύστημα προσλήψεων του ν. 2190/1994 είναι, σε όλη την ιστορική του πορεία, η αξιοκρατία και η αντικειμενικότητα. Πράγματι, παρά τις πολυάριθμες τροποποιήσεις του, το 2009 έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος η οποία αποτυπώνεται και στην ενισχυμένη εμπιστοσύνη

---

στα γραφεία Τύπου των Υπουργείων που προβλέπονται από το άρθρο 67 του ν. 1943/1991 (ΦΕΚ Α' 50), ζ) οι Γραμματείς Κοινοτήτων που διορίζονται σε μοναδικές οργανικές θέσεις, η) η ανάθεση έργου για διερμηνεία σε συνέδρια, ημερίδες, επιτροπές, συζητήσεις με εκπροσώπους ξένων χωρών ή οργανισμών ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικώς σε κάθε περίπτωση που απαιτείται διερμηνεία, καθώς και για κατά περίπτωση μεταφράσεις κειμένων (εγγράφων, κωδίκων, υπηρεσιακών φυλλαδίων κ.λπ.), θ) οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έργου ή ωριαίας αποζημίωσης του διδακτικού προσωπικού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και των Μονάδων Εκπαίδευσης ή Σχολών Επιμόρφωσης των Υπουργείων και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, ι) οι ερευνητές, το τεχνικό και το ειδικό επιστημονικό προσωπικό των Ερευνητικών Ιδρυμάτων και της Ελληνικής Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας, οι συμβάσεις ανάθεσης έργου, για τις ανάγκες ερευνητικών προγραμμάτων από τα Ιδρύματα αυτά, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται και παρέχει υπηρεσίες σε έργα ή προγράμματα που χρηματοδοτούνται μέσω των Ειδικών Λογαριασμών των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ή των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου για την αξιοποίηση και διαχείριση της περιουσίας και των κονδυλίων έρευνας των Α.Ε.Ι. ή από ευρωπαϊκού ή διεθνούς ή ιδιους πόρους ή ιδιωτικά κονδύλια, ια) οι διοριζόμενοι ή προσλαμβανόμενοι σε εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων. ιβ) το προσωπικό ειδικών κατηγοριών, εφόσον ο διορισμός / αναδιορισμός ή η πρόσληψη ή επαναπρόσληψή του επιβάλλεται από ρητή διάταξη νόμου, χωρίς να καταλείπεται στάδιο διακριτικής εκτίμησης στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, ιγ) οι ιατροί, υπόχρεοι υπηρεσίας υπαίθρου (ν.δ. 67/1968, ΦΕΚ Α' 303), οι ειδικευόμενοι ιατροί (ν.δ. 123/1975, άρθρο 1, ΦΕΚ Α' 172) που προσλαμβάνονται σε θέσεις ισάριθμες με εκείνες που κενώνονται με την αποχώρηση ιατρών αντίστοιχων κατηγοριών και οι υπόχρεοι ετήσιας υπηρεσίας κτηνίατροι, γεωπόνοι και πτυχιούχοι σχολών που προβλέπονται για τον κλάδο ΠΕ4 Ιχθυολόγων (ν. 2538/1997, άρθρα 4 και 4α, ΦΕΚ Α' 242), ιδ) οι συμβάσεις έργου διάρκειας έως ενός έτους του πάσης φύσεως καλλιτεχνικού προσωπικού της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε. καθώς και η απασχόληση καλλιτεχνικού, τεχνικού και εργατοτεχνικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου, χρόνου ή έργου σε κρατικά θέατρα και ορχήστρες, τη Λυρική Σκηνή καθώς και στο Ελληνικό Φεστιβάλ Α.Ε. για συγκεκριμένες παραστάσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, σύμφωνα με εγκεκριμένο πρόγραμμα, ιε) το προσωπικό των ανωνύμων εταιρειών, για τις οποίες εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005, ιστ) το προσωπικό των εταιρειών του Δημοσίου ή άλλων φορέων του δημοσίου τομέα που εκτελούν οι ίδιες έργα εθνικής ή περιφερειακής κλίμακας, τα οποία χρηματοδοτούνται κατά 50% τουλάχιστον από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιζ) Τα μονομελή και συλλογικά όργανα διοίκησης, ιη) Το προσωπικό που προσλαμβάνεται για μερική απασχόληση τους Ο.Τ.Α., σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3250/2004, ιθ) το προσωπικό που έχει εξαιρεθεί ρητά με ειδική διάταξη νόμου από την διαδικασία της ΠΥΣ 55/1998 ή της ΠΥΣ 236/1994, κ) Οι τράπεζες στις οποίες ο διορισμός Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ή Διοικητή υπάγεται στις διατάξεις του άρθρου 49<sup>Α</sup> του Κανονισμού της Βουλής, καθώς και οι θυγατρικές τους ανώνυμες εταιρείες». Ωστόσο, με το ν. 4057/2012, άρ. 9, παρ. 20, παρ. α', οι περιπτώσεις των δικαστικών λειτουργών, του προσωπικού της παρ. 6 του άρθρου 16 του Συντάγματος καθώς και των έμμισθων δικηγόρων και νομικών συμβούλων, υπάγονται στη διαδικασία της ΠΥΣ 33/2006.

<sup>160</sup> ΠΥΣ 33/2006, άρ. 4, παρ. 2. Παρόμοια διάταξη υπάρχει και στην ΠΥΣ 35/2000

προς το σύστημα. Ωστόσο, οι παθογένειες δε λείπουν και εντοπίζονται είτε στις περιπτώσεις «εκτός ΑΣΕΠ» είτε στις ίδιες τις εκάστοτε ρυθμίσεις του νόμου.

Το σύστημα προσλήψεων χαρακτηρίζεται από μια «σχάση» μεταξύ τού κύριου όγκου των προσλήψεων οι οποίες υπάγονται στο ΑΣΕΠ και ενός «πλέγματος» διαδικασιών εκτός ΑΣΕΠ οι οποίες συχνά στερούνται εγγυήσεων διαφάνειας και αντικειμενικότητας (Συνήγορος του Πολίτη, 2006: 71-72). Οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις των ετών πριν από το 2009, έχουν αυξήσει τις περιπτώσεις παράκαμψης των διαδικασιών ΑΣΕΠ κυρίως στους φορείς τού ευρύτερου δημόσιου τομέα. Η συνταγματικότητα πολλών τέτοιων διατάξεων είναι προβληματική. Η αιτιολόγηση των εξαιρέσεων έχει θεμελιωθεί στη διασφάλιση ευελιξίας, δεδομένων των καθυστερήσεων των διαδικασιών ΑΣΕΠ. (Σπανού, 2011: 52-53)

Σχετικά με τα αίτια της υπαρκτής δυσκαμψίας των διαδικασιών ΑΣΕΠ, υποστηρίζεται ότι οφείλονται στην εξέλιξη και στο ρόλο τού συστήματος προσλήψεων εντός τού κοινωνικού και πολιτικού πλαισίου. Λόγω της καχυποψίας η οποία οφείλεται στην πελατειακή παράδοση, ο εξορθολογισμός των προσλήψεων εστιάζει στην αντικειμενικότητα και διαφάνεια η οποία διασφαλίζεται με τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής και το συγκεντρωτισμό τής διαδικασίας. Η αξιοκρατία, δε, καταλήγει να γίνεται αντιληπτή ως μοριοδότηση τυπικών προσόντων λόγω της διαφάνειας των σχετικών κριτηρίων. Τελικά, οι παράμετροι της *λειτουργικότητας* και *αποτελεσματικότητας* όσον αφορά την έγκαιρη στελέχωση, παραμελούνται. Πρόκειται για άλλη μια έκφραση του φορμαλισμού ή αλλιώς της έμφασης στην τυπικότητα των διαδικασιών, ένα κύριο γνώρισμα του ελληνικού διοικητικού συστήματος. (Σπανού, 2011: 54)

Η καχυποψία ενισχύεται και από το σύνθετο πλέγμα κριτηρίων. Οι αλλαγές σε αυτά ευνοούν κατηγορίες υποψηφίων με τρόπο που δεν μπορεί να ελεγχθεί. Αυτή η «χειραγώγηση των κριτηρίων» υπονομεύει τελικά τη διαφάνεια και την επιλογή άξιων στελεχών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η παραλλαγή στη βαρύτητα<sup>161</sup> της εμπειρίας η οποία λειτούργησε σαν έμμεσος τρόπος «μονιμοποίησης» συμβασιούχων μετά τη συνταγματική απαγόρευση αυτής της προβληματικής πρακτικής (Σπανού, 2011: 55-60). Αυτό, δε, αν συνδυαστεί με το φαινόμενο της σύναψης διαφόρων συμβάσεων με αδιαφανή κριτήρια, οξύνει την ανισότητα ευκαιριών.

<sup>161</sup> πχ. με υψηλή μοριοδότηση, ως απαραίτητο τυπικό προσόν ή με προσαύξηση αν υπερβαίνει ορισμένο χρονικό διάστημα.

Η ποικιλία των πολυάριθμων εξαιρέσεων αντανακλά, συχνά, «συντεχνιακές και πελατειακές» πιέσεις. Το αποτέλεσμα των στρεβλώσεων στη διοίκηση, πέρα από την υπονόμευση της ποιότητας του προσωπικού και την καλλιέργεια κλίματος καχυποψίας, είναι και η διόγκωση του αριθμού των υπηρετούντων. Ο ακριβής αριθμός τους είναι πρακτικά άγνωστος.

Η αξιολόγηση του ν. 3812/2009 πρέπει να λάβει υπόψη της αυτό το πλαίσιο. Πρέπει, δηλαδή, να επιχειρηθεί με βάση τις εξής τρεις αρχές τις οποίες οφείλει να υπηρετεί το σύστημα προσλήψεων: «α) την καταλληλότητα του προσωπικού μέσω της αξιοκρατικής αρχής, β) την ισότητα των διαγωνιζομένων και άρα την αντικειμενικότητα και διαφάνεια της διαδικασίας επιλογής αλλά και γ) τη λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα της διαδικασίας στελέχωσης». (Σπανού, 2011: 60)

### 3.2.10. Ο ν. 3812/2009: αλλαγές στο πεδίο αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ και στα κριτήρια επιλογής

Σημαντικές παράμετροι του υφιστάμενου συστήματος προσλήψεων μεταρρυθμίζονται με το ν. 3812/2009<sup>162</sup> ο οποίος τροποποιεί το ν. 2190/1994. Με τον τρόπο αυτό, ενσωματώνονται ρυθμίσεις τις οποίες το ΑΣΕΠ έχει προτείνει κατ' επανάληψη προκειμένου να ικανοποιηθεί ο ιδρυτικός σκοπός του ν. 2190/1990 περί δημιουργίας «μίας ανεξάρτητης αρχής επιφορτισμένης με την ευθύνη της εφαρμογής, απ' αρχής μέχρι τέλους, ενός αμερόληπτου και αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων» (ΑΣΕΠ, 2011: 57). Όπως υποστηρίζεται στην αιτιολογική έκθεση, με τις νέες ρυθμίσεις σκοπείται αφενός «η υπαγωγή όλου του δημόσιου και των φορέων τού ευρύτερου δημόσιου τομέα στη δικαιοδοσία του ΑΣΕΠ» και αφετέρου «η αποκατάσταση αδικιών και εσωτερικών ανισορροπιών στο υφιστάμενο σύστημα προσλήψεων»<sup>163</sup>.

Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι στη δικαιοδοσία ή τον έλεγχο του ΑΣΕΠ αναφορικά με τις προσλήψεις προσωπικού, υπάγονται<sup>164</sup> οι φορείς τού δημόσιου τομέα όπως αυτός ορίζεται στο ν. 1256/1982. Πρόκειται για επιστροφή σε μια ευρεία αντίληψη του δημόσιου τομέα (Σπανού, 2011: 62 επ.). Επιπλέον, υπάγονται φορείς οι οποίοι έχουν

<sup>162</sup> ν. 3812/2009 («Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις»).

<sup>163</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ.

1

<sup>164</sup> ν. 2190, άρ. 14, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 1, και ισχύει.

περιέλθει στις διαδικασίες ΑΣΕΠ με προγενέστερες ρυθμίσεις. Ακόμη, περιέρχονται στην αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ ορισμένοι φορείς οι οποίοι δε συμπεριλαμβάνονται υπό το προϋφιστάμενο καθεστώς:

- η Προεδρία τής Δημοκρατίας ως προς το μόνιμο προσωπικό της
- η Βουλή των Ελλήνων, ως προς το προσωπικό της, σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο Κανονισμός της
- οι πάσης φύσεως επιχειρήσεις των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού
- οι συνταγματικώς κατοχυρωμένες ή μη Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές
- η Ένωση Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος (Ε.Ν.Α.Ε.)
- οι Τοπικοί Οργανισμοί Εγγείων Βελτιώσεων, ως προς το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου
- οι δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμοί και ανώνυμες εταιρείες που προβλέπονται στις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α΄)<sup>165</sup>.
- το προσωπικό των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παρ. 3 του άρθρου 63 του ν. 3801/2009 (ΦΕΚ 163 Α΄), των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και των κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό.
- το πάσης φύσεως προσωπικό του Υπουργείου Εξωτερικών με εξαίρεση τους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου, του κλάδου εμπειρογνομόνων, της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας, της Νομικής Υπηρεσίας Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το επιτοπίως προσλαμβανόμενο προσωπικό της εξωτερικής υπηρεσίας του ίδιου Υπουργείου<sup>166</sup>.
- το προσωπικό του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και το Προσωπικό του Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Π.Ι.Ε.Κ.Α.) Αττικής<sup>167</sup>.
- το προσωπικό (πλην του ιατρικού και νοσηλευτικού) του Κέντρου Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕ.ΕΛ.Π.ΝΟ.), καθώς και το προσωπικό του Οργανισμού

<sup>165</sup> Σύμφωνα με την εγκύκλιο υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (20-1-2010) «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3812/2009», ΔΙΠΠ/Φ.2.9/23/οικ.1386, σ. 2, η έγκριση των προσλήψεων του πάσης φύσεως προσωπικού από τις δημόσιες επιχειρήσεις, χορηγείται από τη Διυπουργική Επιτροπή Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών και όχι από την τριμελή επιτροπή της ΠΥΣ 33/2006, βάσει των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 33 του ν.3697/2008.

<sup>166</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ.

1

<sup>167</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ.

1



Κατά των Ναρκωτικών (Ο.ΚΑ.ΝΑ.), του Κέντρου Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.) και του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής και του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης για τα προγράμματα απεξάρτησης από τα ναρκωτικά<sup>168</sup>.

Η συγκεκριμένη διεύρυνση είναι αξιοσημείωτη. Το προγενέστερο καθεστώς έχει δεχθεί την κριτική ότι οι ποικίλες εξαιρέσεις του ήταν μάλλον αδικαιολόγητες και αυθαίρετες, επομένως δεν υπηρετούσαν αρχές όπως η αξιοκρατία και αντικειμενικότητα. Οι εξαιρέσεις που απομένουν<sup>169</sup> περιορίζονται μόνο στις κατηγορίες

<sup>168</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ.

1

<sup>169</sup> Οι εξαιρέσεις που ορίζονται από το ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 1, παρ. 2, είναι οι εξής: α. Οι δικαστικοί λειτουργοί, το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και οι ιατροδικαστές. β. Το εκπαιδευτικό ή διδακτικό προσωπικό των Α.Ε.Ι., των Τ.Ε.Ι. και των με οποιαδήποτε ονομασία σχολών ή σχολείων ή υπηρεσιών του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των νομικών προσώπων που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο. γ. Το ερευνητικό προσωπικό των ερευνητικών ή και τεχνολογικών κέντρων, ιδρυμάτων και ινστιτούτων. δ. Οι στρατιωτικοί, το μη πολιτικό προσωπικό του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη (πρώην Δημόσιας Τάξης και πρώην Εμπορικής Ναυτιλίας), το προσωπικό της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών, καθώς και το ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας. ε. Οι υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου, του κλάδου εμπειρογνομόνων, της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας, της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων του Υπουργείου Εξωτερικών και το προσωπικό της εξωτερικής υπηρεσίας του ίδιου Υπουργείου που προσλαμβάνεται επιτοπίως. στ. Το ιατρικό προσωπικό των φορέων που απαρτίζουν το Εθνικό Σύστημα Υγείας. ζ. Οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού, των λοιπών Εκκλησιών, δογμάτων και των γνωστών θρησκειών. η. Οι λογοτέχνες, καλλιτέχνες και δημοσιογράφοι για απασχολήσεις που προσιδιάζουν στην ιδιότητα τους. Επίσης, επιστημονικό προσωπικό και τεχνίτες υψηλής εξειδίκευσης για έργα έρευνας, αναστήλωσης, αποκατάστασης, συντήρησης και διαμόρφωσης μνημείων και έργων τέχνης. θ. Οι κυβερνήτες, συγκυβερνήτες και ιπτάμενοι μηχανικοί του θαλάμου διακυβέρνησης αεροσκαφών, οποιασδήποτε υπηρεσίας ή νομικού προσώπου της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του ν. 2190/1994, καθώς και οι πλοηγοί, κυβερνήτες σκαφών και ναυτικοί της Πλοηγικής Υπηρεσίας του πρώην Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας και κάθε άλλης πλοηγικής υπηρεσίας και οι διαιτητές – μεσολαβητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. ι. Οι μετακλητοί υπάλληλοι, ειδικοί σύμβουλοι και ειδικοί συνεργάτες. ια. Όσοι διορίζονται απευθείας σε διευθυντικούς βαθμούς και αυτοί στους οποίους ανατίθενται διευθυντικά καθήκοντα. ιβ. Οι παρέχοντες υπηρεσίες με έμμισθη εντολή. ιγ. Οι εισαγόμενοι για φοίτηση στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στην Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης. ιδ. Το προσωπικό που προσλαμβάνεται από δημόσιες επιχειρήσεις ή τράπεζες και οι θυγατρικές τους εταιρείες για απασχόληση σε χώρες εκτός της Ελλάδας όπου έχουν επενδύσει ή επενδύουν, εφόσον η διάρκεια της σύμβασης του δεν υπερβαίνει τα πέντε έτη. Η απασχόληση του προσωπικού αυτού στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της σύμβασης του, απαγορεύεται. ιε. Το προσωπικό που προσλαμβάνεται για αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους δύο μήνες μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών. Ο υπολογισμός του δωδεκαμήνου γίνεται σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 21 του ν. 2190/1994. Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης μέσα στο ανωτέρω δωδεκάμηνο διάστημα ή μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου είναι αυτοδικαίως άκυρες. Ο φορέας που διενεργεί την πρόσληψη αποστέλλει τον πίνακα των προσληπτέων στο ΑΣΕΠ, καθώς και όλους τους πίνακες προσληπτέων κάθε έτους, το αργότερο μέχρι την 31η Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Το ΑΣΕΠ διενεργεί έλεγχο για τη συνδρομή των όρων πρόσληψης της παρούσας περίπτωσης. Εάν κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι απασχολείται ή απασχολήθηκε προσωπικό κατά παράβαση των πιο πάνω διατάξεων, εφαρμόζεται η παράγραφος 15 του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, όπως συμπληρώθηκε με την παράγραφο 7 του άρθρου 5 του ν. 2527/1997. ιστ. Το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του Κέντρου Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕ.ΕΑ.Π.ΝΟ.), του Κέντρου Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.), του Οργανισμού Κατά

προσωπικού που αναφέρονται στις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 3812/2009<sup>170</sup>. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, αυτές αφορούν σε προσωπικό για το οποίο οι διαδικασίες επιλογής διέπονται από τις αρχές της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας<sup>171</sup>. Διατηρούνται, εξάλλου, σε ισχύ, ειδικές διατάξεις που αφορούν το διορισμό προσώπων ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων<sup>172</sup>.

Πάντως, έχουν διατυπωθεί ορισμένοι προβληματισμοί αναφορικά με αυτή την επέκταση. Ο πρώτος προβληματισμός αφορά το κατά πόσο το ΑΣΕΠ μπορεί να ανταποκριθεί στο διευρυμένο ρόλο του δεδομένης της υπερφόρτωσης και της χρονικής καθυστέρησης που παρατηρείται στην άσκηση των αρμοδιοτήτων του<sup>173</sup>. Επιπλέον, μπορεί να αμφισβητηθεί η συμβατότητα της υπαγωγής των υπαλλήλων της Βουλής και των Ανεξάρτητων Αρχών<sup>174</sup> με τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις<sup>175</sup>. (Χρυσανθάκης, 2011: 23)

Με το νόμο επιχειρείται, επιπλέον, παρέμβαση σε ζητήματα αναφορικά με την προβληματική ρύθμιση ορισμένων κριτηρίων επιλογής. Ειδικότερα, στη μέθοδο με σειρά προτεραιότητας καταργείται η προσαύξηση κατά 50%, των μονάδων λόγω εμπειρίας η οποία έχει αποκτηθεί στο Δημόσιο σε καθήκοντα ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με αυτή της προκηρυσσόμενης θέσης και αθροιστικά είναι ίση ή μεγαλύτερη από 24 μήνες<sup>176</sup>. Έτσι, αποκαθίσταται η αρχή της ισότητας (ΑΣΕΠ, 2011: 59) καθώς κρίθηκε άδικη «η πρόταξη εκείνων που έχουν τη δυνατότητα να προσλαμβάνονται με οποιασδήποτε μορφής σύμβαση, στους φορείς του δημόσιου

---

των Ναρκωτικών (Ο.ΚΑ. ΝΑ.), του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής (Ψ.Ν.Α.) και του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης (Ψ.Ν.Θ.), καθώς και θεραπευτές στους ίδιους φορείς, πρώην τοξικομανείς, για τα προγράμματα απεξάρτησης από τα ναρκωτικά. ιζ. Το προσωπικό νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία δραστηριοποιούνται στο χώρο της ψυχικής υγείας (άρθρο 11 παρ. 1 του ν. 2716/1999). ιη. Το προσωπικό που προσλαμβάνεται σε εκτέλεση ειδικού προγράμματος απασχόλησης ανέργων ΑμεΑ, που προκηρύσσεται και επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ.»

<sup>170</sup> εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (20-1-2010) «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3812/2009», ΔΠΠ/Φ.2.9/23/οικ.1386, σ. 2

<sup>171</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ. 1

<sup>172</sup> ν. 3812/2009, άρ. 3. Για μια συνοπτική παρουσίαση αυτών των ομάδων, βλ. εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (20-1-2010) «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3812/2009», ΔΠΠ/Φ.2.9/23/οικ.1386, σ. 2-3

<sup>173</sup> Οι καθυστερήσεις αφορούν, μεταξύ άλλων, τη μονιμοποίηση συμβασιούχων βάσει του πδ 164/2004, το μεγάλο αριθμό των συμμετεχόντων σε διαδικασίες επιλογής και την αύξηση του αριθμού των διοικητικών προσφυγών κατά αποφάσεων και πράξεων του ΑΣΕΠ από αποτυχόντες υποψηφίους (ΑΣΕΠ, 2011: 66 επ.).

<sup>174</sup> Σύμφωνα με τη Σπανού (2011: 65-66), η υπαγωγή της Προεδρίας της Δημοκρατίας, της Βουλής και των Ανεξάρτητων Αρχών, έχει κυρίως συμβολικό χαρακτήρα ενώ «οι αυθαιρεσίες αφορούσαν κατά βάση άλλες περιπτώσεις».

<sup>175</sup> άρ. 65 και 76 για τη Βουλή και 101<sup>Α</sup>, παρ. 1 και 2 για τις Ανεξάρτητες Αρχές

<sup>176</sup> ν. 2190, άρ. 18, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 4, περ. α.

τομέα», <sup>177</sup>. Εξάλλου, αποτελούσε συγκεκριμένο τρόπο μονιμοποίησης προσωπικού ιδίως σε θέσεις που δεν απαιτούν εμπειρία (Χρυσανθάκης, 2011: 27).

Καταργείται το κριτήριο της προφορικής συνέντευξης<sup>178</sup> στη διαδικασία επιλογής με σειρά προτεραιότητας<sup>179</sup> καθώς και όπου προβλέπεται με ειδικές διατάξεις. Πάντως, διατηρείται, κατ' εξαίρεση, στις περιπτώσεις πρόσληψης ειδικού επιστημονικού προσωπικού και σε θέσεις σχετιζόμενες με την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής. Στη δεύτερη περίπτωση ορίζονται εγγυήσεις αντικειμενικότητας<sup>180</sup>.

Το κριτήριο της συνέντευξης καταργείται αφού βρέθηκε στο στόχαστρο κριτικής αναφορικά με την παραβίαση αρχών όπως η ισότητα και η αξιοκρατία<sup>181</sup>. Ωστόσο, έχει υποστηριχθεί<sup>182</sup> ότι η συνέντευξη, δεδομένων των πλεονεκτημάτων της στην αξιολόγηση στοιχείων προσωπικότητας, θα μπορούσε να διατηρηθεί σε περισσότερες περιπτώσεις υπό την προϋπόθεση της νομοθετικής ενίσχυσης των σχετικών εγγυήσεων διαφάνειας.

Επιπρόσθετα, αλλάζει το ύψος μοριοδότησης ορισμένων κριτηρίων. Ο χρόνος εμπειρίας<sup>183</sup> που προσφέρει μόρια ίσα με την κατοχή διδακτορικού διπλώματος περιορίζεται από 6 σε 5 έτη. Η επιπλέον εμπειρία παύει να προσφέρει περισσότερα μόρια από την κατοχή διδακτορικού. Στην επιλογή με σειρά προτεραιότητας, η βαρύτητα του βαθμού τού απαιτούμενου τίτλου σπουδών αυξάνεται αφού αυξάνεται ο πολλαπλασιαστής από 100 σε 110<sup>184</sup>. Επίσης, αυξάνεται η μοριοδότηση των διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών στο γνωστικό ή μη, αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης. Η αλλαγή αξιολογείται (Χρυσανθάκης, 2011: 27) ως θετική αφού η σχετική βαρύτητα των κριτηρίων που τεκμηριώνουν γνώση, αυξάνει έναντι της εμπειρίας, χωρίς όμως η τελευταία να παραγνωρίζεται<sup>185,186</sup>.

<sup>177</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ. 2.

<sup>178</sup> ν. 3812/2009, άρ. 5, παρ. 1-2.

<sup>179</sup> ν. 2190/1994, άρ. 18.

<sup>180</sup> Ειδικότερα, ορίζεται ότι η συνέντευξη διενεργείται μόνο σε όσους περιλαμβάνονται στους πίνακες διοριστέων ενώ για τον αποκλεισμό υποψηφίου, είναι απαραίτητη η καταγραφή πλήρους αιτιολόγησης στα σχετικά πρακτικά.

<sup>181</sup> Η κριτική εστιάζει σε σφάλματα αναφορικά με την επιλογή των συνεντευκτών και την πραγματοποίηση της συνέντευξης (Χρυσανθάκης, 2011: 26) και στο μη αντικειμενικό χαρακτήρα της αξιολόγησης εξαιτίας του οποίου μπορεί να ανατραπεί η σειρά κατάταξης που διαμορφώνουν τα λοιπά αντικειμενικά κριτήρια (Αιτιολογική έκθεση του ν. 3812/2009: 2).

<sup>182</sup> Χρυσανθάκης, 2011: 26, Σπανού, 2011: 67. Η άποψη αυτή είναι συμβατή με την απόφαση 3052/2009 Ολομέλειας ΣτΕ στην οποία διαγράφονται ως όροι συνταγματικότητας της συνέντευξης, η συνοπτική αποτύπωσή της και η αιτιολογημένη αξιολόγηση κάθε υποψηφιότητας.

<sup>183</sup> ν. 3812/2009, άρ. 6, παρ. 1-2.

<sup>184</sup> ν. 3812/2009, άρ. 6, παρ. 3.

<sup>185</sup> Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, έτσι «επιτυγχάνεται μία ισορροπία στη μοριοδότηση των υποψηφίων που απέκτησαν αυξημένες επιστημονικές γνώσεις με αυτούς που εργάστηκαν και απέκτησαν

Επιπρόσθετα, το ποσοστό θέσεων για την πλήρωση των οποίων δεν προσμετράται το κριτήριο της εμπειρίας, αυξάνεται από το 35 στο 50% και από δυνητικό καθίσταται δεσμευτικό<sup>187</sup>. Με τον τρόπο αυτό, θεωρείται ότι αποκαθίσταται μια αδικία την οποία υφίσταντο νεαροί υποψήφιοι χωρίς εργασιακή εμπειρία<sup>188</sup>. Ενδεχομένως, δε, δημιουργείται τάση αύξησης του ποσοστού πρόσληψης νεότερων ηλικιακά υποψηφίων. Εξάλλου, η αύξηση της διάρκειας ισχύος της γραπτής δοκιμασίας δεξιοτήτων<sup>189</sup> από τα 3 στα 10 έτη συμβάλλει στην εξοικονόμηση πόρων αφού περιορίζει το φόρτο του ΑΣΕΠ και απαλλάσσει τους υποψηφίους «από το βάρος των συχών επανεξετάσεων» (Χρυσανθάκης, 2011: 28).

Μια ακόμη αλλαγή αφορά την αναμόρφωση του καθεστώτος απασχόλησης με συμβάσεις μίσθωσης έργου<sup>190</sup>. Πράγματι, είχε παρατηρηθεί κατάχρηση τέτοιων συμβάσεων οι οποίες, συχνά, υπέκρυπταν εξαρτημένη εργασία (ΑΣΕΠ, 2008: 80 επ.) ενώ οι συμβασιούχοι έργου κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες<sup>191</sup> (Σπανού, 2011: 69 επ.). Για το λόγο αυτό, προβλέπονται δυο σημαντικές καινοτομίες. Πρώτον, προβλέπεται διαδικασία επιλογής με βάση τις διατάξεις<sup>192</sup> που ορίζουν τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών του άρθρου 21 του ν. 2190/1994. Ο συγκεκριμένος τρόπος επιλογής βάσει των αντικειμενικών κριτηρίων και με πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας σε ένα πεδίο που χαρακτηριζόταν από αδιαφάνεια<sup>193</sup>. Επιπλέον, η βεβαίωση ότι αυτές είναι γνήσιες συμβάσεις έργου που δεν υποκρύπτουν εξηρημένη εργασία και με αυτές δεν καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, χορηγείται εφεξής από το ΑΣΕΠ. Το προγενέστερο καθεστώς<sup>194</sup> της χορήγησης βεβαίωσης από άλλα όργανα όπως η νομική υπηρεσία της οικείας

---

πολύτιμη εμπειρία». Επίσης, επιδιώκεται «κατ' αυτόν τον τρόπο να αποκτήσει η δημόσια διοίκηση στελέχη ικανά και με αυξημένα τυπικά προσόντα».

<sup>186</sup> Επιπλέον, η μοριοδότηση κατά 70 μονάδες του πιστοποιητικού παρακολούθησης σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ, καταργείται Η «μοριοδότηση μόνο αυτών των σεμιναρίων οδηγούσε σε άνιση αντιμετώπιση των υποψηφίων οι οποίοι είχαν παρακολουθήσει σεμινάρια άλλων φορέων» (Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ. 2)

<sup>187</sup> ν. 2190, άρ. 18, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 7.

<sup>188</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ. 2-3

<sup>189</sup> ν. 3812/2009, άρ. 8.

<sup>190</sup> ν. 3812/2009, άρ. 10

<sup>191</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009), σ. 3

<sup>192</sup> Εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες υποψηφίων αναδόχων.

<sup>193</sup> Βλ. και εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (20-1-2010) «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3812/2009», ΔΙΠΠ/Φ.2.9/23/οικ.1386, σ. 8-9.

<sup>194</sup> ν. 2527/1997, άρ. 6, παρ. 2, όπως ίσχυε πριν από τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις.

υπηρεσίας, αποδείχθηκε μη αποτελεσματικό (Σπανού, 2011: 70). Επιπλέον, θεσπίζονται ορισμένες ακόμη δικλείδες ασφαλείας για τη μη συγκάλυψη τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών<sup>195</sup>.

Τέλος, τροποποιείται το ρυθμιστικό πλαίσιο αναφορικά με τη δυνατότητα διορισμού, κατά παρέκκλιση των διατάξεων του ν. 2190/1994, διακριθέντων αθλητών<sup>196</sup>. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, το προγενέστερο πλαίσιο αποτελούσε σε ορισμένες περιπτώσεις πρόκληση για το κοινωνικό σύνολο δεδομένου του εύρους των αθλητικών διοργανώσεων στις οποίες οι διακρίσεις αποτελούσαν ικανή προϋπόθεση διορισμού. Με στόχο τον εξορθολογισμό τού πλαισίου, οι διακρίσεις αυτές περιορίζονται σε συγκεκριμένες αθλητικές διοργανώσεις.

Συμπερασματικά, φαίνεται ότι τα θετικά στοιχεία τού ν. 3812/2009, αναφορικά με το σύστημα προσλήψεων, υπερισχύουν αυτών για τα οποία μπορούν να διατυπωθούν επιφυλάξεις. Οι θετικές συνέπειες αναμένονται τόσο στο οργανωτικό ή νομικό επίπεδο όσο και στο συμβολικό δεδομένης τής σημασίας τής συγκεκριμένης πολιτικής για την αξιοπιστία τής πολιτικής εξουσίας έναντι της κοινωνίας (Χρυσανθάκης, 2011: 16).

Πάντως, η πολυπλοκότητα και αποσπασματικότητα του δικαίου προσλήψεων μετά και από τις πολυάριθμες τροποποιήσεις τού ν. 2190/1994, προκαλούν την ανάγκη, όπως άλλωστε αναγνωρίζεται και στο νόμο<sup>197</sup>, κωδικοποίησής του (Σπανού, 2011: 69) αλλά και της ενδεχόμενης ένταξής του στον ΥΚ (Χρυσανθάκης, 2011: 29). Εκτός από τη διαφάνεια των διαδικασιών, είναι απαραίτητο πλέον να διασφαλιστεί και η «διαφάνεια των κανόνων» (Σπανού, 2011: 72). Επιπροσθέτως, με την ενίσχυση του ρόλου τού ΑΣΕΠ (διεύρυνση του πεδίου αρμοδιότητας και τη βεβαίωση γνησιότητας συμβάσεων έργου, κ.α.), ενισχύεται ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας τού συστήματος, στοιχείο που αποτελεί τον πυρήνα των σχετικών μεταρρυθμίσεων ήδη από τον ΥΚ του 1951). Ωστόσο, τα ζητήματα, αφενός της λειτουργικότητας των διαδικασιών και αφετέρου της αποτελεσματικότητας ως προς την κρίση τής καταλληλότητας των υποψηφίων, παραμένουν. (Σπανού, 1995: 71-75)

---

<sup>195</sup> Απαγορεύεται η «σύναψη συμβάσεων έργου για κάλυψη διοικητικών αναγκών ή γραμματειακής εξυπηρέτησης του φορέα (δηλαδή, εργασίες που εξ ορισμού είναι διαρκείς) ή εφόσον από τον οργανισμό ή κανονισμό των ΟΤΑ πρώτου βαθμού προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές για τις οποίες προτείνεται η κατάρτιση σύμβασης μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα (άρ. 10 παρ. 1 ν. 3812/09)» (Σπανού, 2011: 70)

<sup>196</sup> ν. 3812/2009, άρ. 11

<sup>197</sup> ν. 3812/2009, άρ. 13

### 3.3. Η πολιτική προσλήψεων στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων

#### 3.3.1. Ο ν. 3833/2010: το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο

Από το 2010, η Ελλάδα περιέρχεται σε κατάσταση πρωτοφανούς δημοσιονομικής κρίσης<sup>198</sup>. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι πρωτόγνωρες συνθήκες, λαμβάνονται μια σειρά από νομοθετικά μέτρα μεταξύ των οποίων και μέτρα που αφορούν στην πολιτική προσλήψεων. Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο του προγραμματισμού προσλήψεων προσδιορίζεται κυρίως με το ν. 3833/2010 και έχει ως κύριο άξονα τον περιορισμό του αριθμού προσλήψεων σε βάθος, περίπου, τεσσάρων ετών. Με νεότερες τροποποιήσεις, το συγκεκριμένο πλαίσιο καθίσταται αυστηρότερο τόσο σε όρους περιεχομένου όσο και σε όρους ελεγκτικών διαδικασιών ενώ επεκτείνεται χρονικά.

#### 3.3.2. Αναστολή εγκρίσεων και προσλήψεων για το 2010

Ειδικότερα, με το ν. 3833/2010 ορίζεται<sup>199</sup> ότι κατά τη διάρκεια του 2010, εφαρμόζεται νέο περιοριστικότερο πλαίσιο αναστολής προσλήψεων του τακτικού προσωπικού που υπάγεται σε διαδικασίες ΑΣΕΠ<sup>200</sup>. Αφενός, δε χορηγούνται εγκρίσεις τής Επιτροπής τής ΠΥΣ 33/2006. Αφετέρου, επιβάλλεται αναστολή διορισμών και προσλήψεων.

Από την αναστολή αυτή του 2010, εξαιρούνται οι εξής τομείς: α) υγείας, προκειμένου για ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό<sup>201</sup>, β) παιδείας, προκειμένου για εκπαιδευτικό προσωπικό, γ) ασφάλειας, προκειμένου για ένστολο προσωπικό, καθώς και δ) ο υποχρεωτικός διορισμός των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και της Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Άρα, σε αυτές τις περιπτώσεις οι προσλήψεις συνεχίζονται κανονικά. Επιπλέον, εξαιρούνται<sup>202</sup> οι κατηγορίες προσωπικού για τις

---

<sup>198</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Προστασία της εθνικής οικονομίας...» (ν. 3833/2010)

<sup>199</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 1

<sup>200</sup> προσωπικό του ν. 2190, άρ. 14, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 1

<sup>201</sup> Η συγκεκριμένη περίπτωση α' διευρύνεται με μεταγενέστερους νόμους.

<sup>202</sup> Οι συγκεκριμένες εξαιρέσεις των περιπτώσεων της ΠΥΣ, τροποποιούνται με μεταγενέστερους νόμους.

οποίες δεν ισχύει η αναστολή τής ΠΥΣ 33/2006<sup>203</sup> εκτός από τις περιπτώσεις του προσωπικού της Προεδρίας της Δημοκρατίας και της Βουλής των Ελλήνων για τις οποίες ισχύει η επιβαλλόμενη από το ν. 3833 αναστολή<sup>204</sup>.

Προβλέπεται, ακόμη, μερική εξαίρεση για τους επιτυχόντες σε διαδικασίες επιλογής τακτικού προσωπικού τού ΑΣΕΠ και των φορέων, εφόσον έχουν εκδοθεί οριστικά αποτελέσματα μέχρι τις 31-12-2009<sup>205,206</sup>. Αυτοί ορίζεται ότι διορίζονται σταδιακά, βάσει σειράς επιτυχίας, από την 1-7-2010 έως 31-12-2012, άρα με πιο αργό από το συνήθη ρυθμό. Η ρύθμιση αποτελεί μορφή μέριμνας με την οποία επιδιώκεται να μην υποστούν δυσανάλογη επιβάρυνση οι υποψήφιοι για τους οποίους έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία επιλογής. Επιπλέον, η αναστολή για αυτούς, θα προκαλούσε, ενδεχομένως, υπονόμηση της εμπιστοσύνης τους προς τη διοίκηση.

Λίγο διαφορετική είναι η σχετική μέριμνα για τους επιτυχόντες σε διαδικασίες επιλογής τακτικού προσωπικού για τους οποίους οριστικά αποτελέσματα εκδίδονται μετά την 1-1-2010 και εφόσον συντρέχουν δυο προϋποθέσεις<sup>207</sup>. Η πρώτη είναι οι εγκριτικές αποφάσεις τής Επιτροπής στις οποίες βασίζεται η προκήρυξη των διαδικασιών, να έχουν εκδοθεί πριν από τις 31-12-2009. Η δεύτερη είναι η προκήρυξη τους να έχει εκδοθεί μέχρι την ημερομηνία θέσης σε ισχύ τής αναστολής<sup>208</sup>, δηλαδή μέχρι τις 15-3-2010<sup>209</sup>. Σε αυτή την περίπτωση, η πρόσληψη διενεργείται σταδιακά, βάσει σειράς επιτυχίας, μεταξύ 1-1-2011 και 31-12-2013. Αν ισχύει μόνο η πρώτη από τις δυο προϋποθέσεις, οι εγκρίσεις παύουν να ισχύουν με την εξαίρεση των κατηγοριών προσωπικού που έχουν ήδη εξαιρεθεί από τη γενική αναστολή (ιατρικό, νοσηλευτικό, εκπαιδευτικό, ένστολο). Το 2011<sup>210</sup> ορίζεται ότι ο διορισμός επιτυχόντων για τους οποίους οι οριστικοί πίνακες έχουν εκδοθεί μετά την 1-1-2009, πραγματοποιείται μέχρι

<sup>203</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 1, τελευταίο εδάφιο: «Ομοίως εξαιρείται το προσωπικό που προβλέπεται στις περιπτώσεις β' έως και κ' της παρ. 1 του άρθρου 4 της ΠΥΣ 33/2006».

<sup>204</sup> Οι εξαιρέσεις αυτές τροποποιούνται με διατάξεις των ν. 3848/2010 και 3870/2010

<sup>205</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 2

<sup>206</sup> Με την τροποποίηση του ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 3, από το ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 1, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η πρόσληψη των επιτυχόντων για τους οποίους οι οριστικοί πίνακες έχουν εκδοθεί μεταξύ 1-1-2009 και 31-12-2009, ρυθμίζεται από την παρ. 3 και όχι από την παρ. 2 τού ν. 3833/2010, άρ. 10, κατά την αρχή ότι μεταγενέστερος νόμος υπερισχύει του προγενέστερου. Αυτό ισχύει και για την τροποποίηση που επιφέρει ο ν. 4250/2014 στη διάταξη του ν. 3833. Συνεπώς, από τη θέση σε ισχύ τής συγκεκριμένης διάταξης του ν. 3986, στο ν. 3833, άρ. 10, παρ. 2, υπάγεται μόνο η περίπτωση των πινάκων που έχουν εκδοθεί μέχρι τις 31-12-2008.

<sup>207</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 3

<sup>208</sup> Δηλαδή του ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 3, εδ. β'

<sup>209</sup> Βλ. και εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (13-4-2010) «Οδηγίες για τον περιορισμό προσλήψεων», ΔΠΠ/Φ.2.9/27/οικ.8179, σ. 3

<sup>210</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 3, όπως τροποποιείται με το ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 1.

τις 31-12-2015. Πρόκειται για μέτρο μεγαλύτερης επιβράδυνσης του σταδιακού διορισμού σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση.

Τα σχετικά με το διορισμό των επιτυχόντων για τους οποίους οι οριστικοί πίνακες έχουν εκδοθεί μετά την 1-1-2009, τροποποιούνται πάλι με το ν. 4250/2014<sup>211</sup>. Η συγκεκριμένη τροποποίηση ορίζει μια επιπλέον δυνατότητα. Ειδικότερα, οι επιτυχόντες<sup>212</sup> αυτοί δύνανται να διατεθούν για διορισμό σε φορείς<sup>213</sup> τού δημόσιου τομέα βάσει νέας προκήρυξης πλήρωσης τακτικών θέσεων<sup>214</sup>. Οι προσλήψεις τής νέας προκήρυξης υπάγονται στον κανόνα 1:5<sup>215</sup>. Η πλήρωση θέσεων αφορά σε φορείς στους οποίους δεν υφίστανται εκκρεμείς διορισμοί για την πλήρωση θέσεων ίδιου κλάδου ή ειδικότητας με τις θέσεις τής προκήρυξης. Η προκήρυξη, επίσης, είναι «κλειστή», δηλαδή αφορά αποκλειστικά στους συγκεκριμένους επιτυχόντες, συνεπώς άλλοι υποψήφιοι αποκλείονται. Οι επιτυχόντες μπορούν να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής<sup>216</sup> στη νέα προκήρυξη, υπό την προϋπόθεση ότι μέχρι την προθεσμία υποβολής δεν έχουν διοριστεί με βάση τους εκδοθέντες πίνακες.

Όσοι δεν υποβάλλουν αίτηση στη νέα προκήρυξη ή υποβάλλουν, αλλά δεν περιλαμβάνονται στους νέους οριστικούς πίνακες, διορίζονται<sup>217</sup> σταδιακά, βάσει των αρχικών πινάκων, στις αρχικές θέσεις διορισμού τους, μέχρι τις 31.12.2015<sup>218</sup>. Το μέτρο φαίνεται ότι συνδέεται με τον προγραμματισμό αφού επιχειρεί να γίνει νέα κατανομή των επιτυχόντων σε θέσεις για τις οποίες κρίνεται ότι υφίσταται μεγαλύτερη ανάγκη πλήρωσης. Μάλιστα η νέα διαδικασία εξοικονομεί χρόνο και οικονομικούς

<sup>211</sup> ν. 4250/2014, άρ. 51, παρ. 4

<sup>212</sup> Εκτός από τους εν λόγω επιτυχόντες, στη ρύθμιση «υπάγονται και όσοι έχουν διατεθεί προς διορισμό σε αντικατάσταση - αναπλήρωση αρχικώς διορισθέντων, σύμφωνα με σχετική απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. που εκδόθηκε μετά την 1.1.2009». Η διάταξη αναφέρεται στις περιπτώσεις που κάποιος που είναι σε πίνακα διοριστέων του ΑΣΕΠ παραιτείται είτε πριν το διορισμό του είτε λίγο μετά το διορισμό του, οπότε το ΑΣΕΠ, με απόφασή του, διαθέτει τον επόμενο στη σειρά προς αντικατάστασή του σύμφωνα με την παρ.13 του άρθ.17 του ν.2190/1994.

<sup>213</sup> Η διάταξη προσδιορίζει «σε φορείς του άρθρου 1 του ν. 3812/2009», δηλαδή στους φορείς τού ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 1, όπως ισχύει.

<sup>214</sup> Η νέα προκήρυξη αφορά σε διαδικασία επιλογής με τη μέθοδο της σειράς προτεραιότητας. Προηγείται αίτημα φορέα για έγκριση από την Επιτροπή της ΠΥΣ.

<sup>215</sup> Όπως έχει προσδιοριστεί στο ν. 3833, άρ. 11, παρ. 1, μετά από την τροποποίησή του από το ν. 4093/2012, άρ. 1, παρ. Ζ, υποπαρ. Ζ.5, δηλαδή μέχρι και το 2016.

<sup>216</sup> Επισημαίνεται ότι στη «νέα προκήρυξη, οι ανωτέρω επιτυχόντες δύνανται να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διαφορετική κατηγορία/κλάδο/ειδικότητα προσωπικού από αυτή στην οποία περιλαμβάνονται στους οριστικούς πίνακες διοριστέων. Προϋπόθεση για την αίτηση συμμετοχής σε ανώτερη κατηγορία είναι ο απαιτούμενος τίτλος σπουδών να έχει αποκτηθεί μετά τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων διοριστέων».

<sup>217</sup> Εξαιρέση ορίζει η αναστολή πρόσληψης τακτικού προσωπικού κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και στα δικά τους ΝΠΙΔ έως τις 31-12-2016, σύμφωνα με το ν. 4093, άρ. 1, υποπαρ. ΣΤ.1, περ. 3, εδ. α'.

<sup>218</sup> Προλαμβάνονται, δηλαδή, με τον τρόπο και στο χρονικό διάστημα που όριζε η εν λόγω διάταξη του ν. 3833 πριν από τη συγκεκριμένη τροποποίησή της με το ν. 4250/2014.



πόρους<sup>219</sup>. Λαμβάνεται, παράλληλα, μέριμνα για τους υποψήφιους οι οποίοι είναι επιτυχόντες αλλά σε θέσεις η κάλυψη των οποίων, δε θεωρείται πλέον υψηλής προτεραιότητας. Εξάλλου, με τη δυνατότητα αίτησης σε διαφορετική κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα, αξιοποιούνται τα προσόντα που στο μεταξύ μπορεί να έχει αποκτήσει ο επιτυχών<sup>220</sup>.

Για όλες αυτές τις περιπτώσεις μερικής εξαίρεσης από την αναστολή στις οποίες έχουν εκδοθεί οριστικά αποτελέσματα, ορίζεται ότι ο κανόνας τού υποχρεωτικού διορισμού εντός τετραμήνου τον οποίο προβλέπει ο ΥΚ<sup>221</sup>, δεν ισχύει. Επομένως, οι συγκεκριμένες προσλήψεις μπορούν να διενεργούνται και μετά την παρέλευση τετραμήνου από την έκδοση των οριστικών πινάκων<sup>222</sup>.

### 3.3.3. Ο προγραμματισμός προσλήψεων για το 2011 και εφεξής

Το νέο περιοριστικό πλαίσιο προγραμματισμού<sup>223</sup> προσλήψεων του ν. 3833/2010 είναι μεσοπρόθεσμο αφού καλύπτει και την τριετία που ακολουθεί το 2010. Πιο συγκεκριμένα, για τη χρονική περίοδο μεταξύ 1-1-2011 και 31-12-2013, καθορίζεται συγκεκριμένη αναλογία αριθμού προσλήψεων προς τις αποχωρήσεις κατ' έτος ως προς το τακτικό προσωπικό των φορέων<sup>224</sup> που υπάγονται στις διαδικασίες ΑΣΕΠ. Έτσι, ο αριθμός προσλήψεων προς αποχωρήσεις δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το λόγο «ένα προς πέντε» (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις<sup>225</sup>) στο σύνολο των φορέων. Μετά από την τροποποίηση με το ν. 3986/2011<sup>226</sup>, ειδικά για το 2011 ο λόγος διαμορφώνεται σε 1:10 ενώ η εφαρμογή τού κανόνα 1:5 επεκτείνεται και στα έτη 2014 και 2015, άρα ο περιορισμός γίνεται αυστηρότερος. Τροποποίηση του 2012<sup>227</sup> ορίζει ότι ειδικά για τις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρίες, ο λόγος για το 2012 είναι 1:10, άρα πιο περιοριστικός. Με το ν. 4093/2012<sup>228</sup>,

<sup>219</sup> αιτιολογική έκθεση τροπολογίας στο σ/ν «Διοικητικές Απλουστεύσεις...» (ν. 4250/2014, άρ. 51), σ. 7-8.

<sup>220</sup> αιτιολογική έκθεση τροπολογίας στο σ/ν «Διοικητικές Απλουστεύσεις...» (ν. 4250/2014, άρ. 51), σ. 7-8.

<sup>221</sup> Αφορά μόνο στους μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους.

<sup>222</sup> ν. 3833/2010, άρ. 10, παρ. 4

<sup>223</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11

<sup>224</sup> ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 1, παρ. 1

<sup>225</sup> Επισημαίνεται ότι παρόμοιος κανόνας «μία πρόσληψη προς πέντε αποχωρήσεις», προβλέφθηκε και με το ν. 2469/1997, άρ. 6, παρ. 1, από τη δημοσίευσή του έως τις 31-12-1999.

<sup>226</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 2

<sup>227</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 4051/2012, άρ. 7, παρ. 3

<sup>228</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 4093/2012, άρ. 1, υποπαρ. Ζ.5, περ. 1

ορίζεται ότι ο γενικός κανόνας 1:5 ισχύει για τα έτη 2011 έως και 2016<sup>229</sup>. Επιβάλλεται, ωστόσο, αναστολή προσλήψεων τακτικού προσωπικού των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών έως τις 31-12-2016<sup>230</sup>.

Για τις αποχωρήσεις λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός του προηγούμενου έτους. Για τον αριθμό των προσλήψεων, προβλέπεται, αρχικά<sup>231</sup>, ότι συνυπολογίζεται και ο υποχρεωτικός διορισμός αφενός των αποφοίτων των σχολών τού Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και αφετέρου του προσωπικού που προσλαμβάνεται βάσει ειδικών διατάξεων (π.χ. συγγενείς θανόντων εν υπηρεσία, αθλητές, κ.λπ.<sup>232</sup>). Λίγο αργότερα<sup>233</sup>, η συγκεκριμένη διάταξη καταργείται. Ωστόσο, προστίθενται στο συνυπολογισμό των προσλήψεων οι τυχόν μεταφορές και εντάξεις ορισμένων κατηγοριών προσωπικού<sup>234,235</sup>.

Εξαιρέσεις από τον κανόνα 1:5, προβλέπονται για ορισμένες κατηγορίες προσωπικού. Ειδικότερα, για το εκπαιδευτικό προσωπικό, τα σώματα ασφαλείας, το λιμενικό σώμα και το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, ορίζεται αρχικά λόγος προσλήψεων προς αποχωρήσεις 1:1<sup>236</sup>. Εξαιρούνται, δε, απόλυτα από τους εν λόγω περιορισμούς, οι μετακλητοί υπάλληλοι, το μη πολιτικό προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων, το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό νέων νοσηλευτικών μονάδων καθώς και οι επιτυχόντες για τους οποίους ισχύει η μερική εξαίρεση από την αναστολή, δηλαδή αυτοί για τους οποίους η διαδικασία επιλογής έχει ήδη προκηρυχθεί<sup>237</sup>. Με το ν. 3899/2010<sup>238</sup>, οι εξαιρέσεις αυτές παύουν να ισχύουν, επομένως οι συγκεκριμένες κατηγορίες περιέρχονται στον κανόνα 1:5. Προβλέπεται όμως μια νέα εξαίρεση<sup>239</sup> για

<sup>229</sup> Ο ν.3833, άρ. 11, παρ. 4, ορίζει ότι ο αριθμός θέσεων που ενδεχομένως δεν καλύπτεται σύμφωνα με τον κανόνα 1:5, μεταφέρεται σε επόμενο έτος για πλήρωση πέραν του κανόνα 1:5.

<sup>230</sup> ν. 4093/2012, παρ. ΣΤ, υποπαρ. ΣΤ.1,στ. 3.

<sup>231</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 1

<sup>232</sup> εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (13-4-2010) «Οδηγίες για τον περιορισμό προσλήψεων», ΔΠΠΠ/Φ.2.9/27/οικ.8179

<sup>233</sup> ν. 3899/2010, άρ. 3, παρ. 4, στ. α΄

<sup>234</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 2, όπως τροποποιείται με το ν. 3899/2010, άρ. 3, παρ. 4, στ. β΄. Το προσωπικό αυτό προέρχεται από «τους φορείς των περιπτώσεων στ΄ έως και θ΄ της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994 με εξαίρεση τις μεταφορές προσωπικού που προβλέπονται στις διατάξεις του ν. 3852/2010».

<sup>235</sup> Το 2011 και σύμφωνα με το άρθρο 65, παρ.1, του ν. 4002, ορίζεται ότι συνυπολογίζονται, σύμφωνα με το άρθρο 65, παρ.1, του ν.4002/2011, και μετατάξεις και μεταφορές προς το Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ., του προσωπικού από καταργούμενα ή συγχωνευόμενα με τον αυτό νόμο, νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και ανώνυμες εταιρείες.

<sup>236</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 2

<sup>237</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 3

<sup>238</sup> ν. 3899/2010, άρ. 3, παρ. 4, στ. β΄ και γ΄. Η παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 3833/2010 καταργείται και οι επόμενες παράγραφοι αναριθμούνται.

<sup>239</sup> ν. 3899/2010, άρ. 12, παρ. 3, τελευταίο εδάφιο.

προσλήψεις συγκεκριμένου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ<sup>240</sup>. Περαιτέρω, με νεότερες διατάξεις εξαιρούνται από τον κανόνα 1:5 και ορισμένες άλλες περιπτώσεις<sup>241</sup>.

Για τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του γενικού κανόνα 1:5 και του ειδικού κανόνα 1:1, απαιτείται προηγούμενη έγκριση της Επιτροπής τής ΠΥΣ 33/2006. Εξάλλου, προκειμένου να βελτιωθεί ο έλεγχος των διαδικασιών προσλήψεων<sup>242</sup>, με το ν. 4057/2012<sup>243</sup> ορίζονται επιπλέον κατηγορίες προσωπικού, η διαδικασία πρόσληψης των οποίων απαιτεί έγκριση. Η διαδικασία έγκρισης περιγράφεται στην ΠΥΣ. Οι εγκρίσεις χορηγούνται σταδιακά, ανάλογα με τα εισερχόμενα αιτήματα. Κάθε φορέας μπορεί να υποβάλλει περισσότερα από ένα αιτήματα κατά τη διάρκεια του έτους. Για την έγκριση λαμβάνεται υπόψη ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων των φορέων<sup>244</sup> και ο κανόνας 1:5. Οι εγκρίσεις χορηγούνται σε κάθε φορέα σταδιακά ανάλογα με την υποβολή των αιτημάτων του. Ακολουθεί η προκήρυξη και η διαδικασία επιλογής μέχρι την έκδοση των οριστικών πινάκων διοριστέων από το ΑΣΕΠ<sup>245</sup>.

Ο ν. 3833/2010 θεσπίζει ένα νέο στάδιο στη διαδικασία προσλήψεων το οποίο ακολουθεί<sup>246</sup> το στάδιο της έκδοσης των πινάκων διοριστέων. Πρόκειται για την έκδοση από τον υπουργό ΕΣΑΠΗΔ<sup>247</sup> *απόφασης κατανομής*<sup>248</sup> των εγκριθεισών θέσεων και των διοριστέων ανά υπηρεσία και φορέα. Η κατανομή βασίζεται στον κανόνα 1:5

<sup>240</sup> Πρόκειται για τη, σύμφωνα με το ν. 3899/2010, άρ. 12, πρόσληψη από το ΙΚΑ, επιτυχόντων σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ για την Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος.

<sup>241</sup> Πρόκειται για τις εξής εξαιρέσεις: 1) (δημόσιοι λειτουργοί και υπάλληλοι οι οποίοι συμμετέχουν επιτυχώς σε διαδικασία πλήρωσης άλλης θέσης του Δημοσίου ή ΝΠΔΔ (ν. 4057/2012, άρ. 9, παρ. 34), 2) οι προσλήψεις και οι διορισμοί τακτικού προσωπικού ΤΕ και ΠΕ σε νησιωτικούς δήμους (ν. 4093/2012, παρ. ΣΤ, υποπαρ. ΣΤ.1, στ. 3, τελευταίο εδάφιο) μέχρι την κατάργηση της διάταξης με το ν. 4250/2014, άρ. 35, 3) η τράπεζα της Ελλάδος (ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 4254/2014, άρ. 2, παρ. Γ, στ. 1<sup>α</sup>).

<sup>242</sup> αιτιολογική έκθεση στην προσθήκη-τροπολογία στο σχέδιο νόμου «Πειθαρχικό Δίκαιο...» (ν. 4057/2012), σ. 2.

<sup>243</sup> ν. 4057/2012, άρ. 9, παρ. 20, παρ. α': «Για την κίνηση διαδικασιών πρόσληψης ή διορισμού μόνιμου προσωπικού, προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, καθώς και προσωπικού με θητεία, με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου η οποιασδήποτε άλλης μορφής στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994 (Α' 28) απαιτείται προηγούμενη έγκριση της ΠΥΣ 33/2006 (Α' 280)». «Η ως άνω διαδικασία εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις των δικαστικών λειτουργών, του προσωπικού της παρ. 6 του άρθρου 16 του Συντάγματος, καθώς και των έμμισθων δικηγόρων και νομικών συμβούλων». Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση στην προσθήκη-τροπολογία στο σχέδιο νόμου «Πειθαρχικό Δίκαιο...» (ν. 4057/2012), σ. 2, στη διάταξη «ρητά προβλέπεται ότι η διαδικασία της ΠΥΣ 33/2006 εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις των δικαστικών λειτουργών, του προσωπικού της παρ. 6 του άρθρου 16 του Συντάγματος καθώς και των έμμισθων δικηγόρων και νομικών συμβούλων». Επισημαίνεται ότι οι συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικού δεν είχαν ενταχθεί στο καθεστώς αναστολής τής ΠΥΣ 33/2006.

<sup>244</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 5 (4 μετά την αναρίθμηση)

<sup>245</sup> ν. 2190/1994

<sup>246</sup> υπηρεσιακό σημείωμα ΔΙΠΠ της 17-6-2013, σ. 2

<sup>247</sup> πλέον ΔΙΜΗΔ

<sup>248</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6 (5 μετά την αναρίθμηση)

και στην Κοινή Απόφαση των Υπουργών ΕΣΑΠΗΔ και Οικονομικών<sup>249</sup>, στην οποία καθορίζονται οι προτεραιότητες και τα κριτήρια για την κατανομή του προσωπικού<sup>250</sup>. Η ΚΥΑ εκδόθηκε το 2011<sup>251</sup> και σε αυτή προσδιορίζονται οι τομείς προτεραιότητας<sup>252</sup> της δημόσιας διοίκησης για την πλήρωση θέσεων των φορέων τους καθώς και οι κατηγορίες προσωπικού<sup>253</sup> που προκρίνονται για την κάλυψη των σχετικών αναγκών. Επίσης προσδιορίζονται κριτήρια<sup>254</sup> βάσει των οποίων αξιολογούνται οι ανάγκες των φορέων. Επισημαίνεται ότι αλλαγή φορέα διορισμού του διοριστέου μετά την κατανομή θέσεων, γίνεται μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του.

Επιπλέον, με το ν. 4057/2012<sup>255</sup>, επαναδιατυπώνονται οι φορείς<sup>256,257</sup> για τους οποίους η απόφαση κατανομής απαιτείται στη διαδικασία πρόσληψης τακτικού

<sup>249</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6 (5 μετά την αναρίθμηση)

<sup>250</sup> Για το 2014, το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης έχει ορίσει ανώτατα όρια προσλήψεων ανά φορέα τα οποία λαμβάνονται υπόψη τόσο στην έγκριση όσο και στην κατανομή.

<sup>251</sup> απόφαση υπουργών ΕΣΑΠΗΔ και Οικονομικών, «Προτεραιότητες και κριτήρια κατανομής προσωπικού», ΔΠΠΠ/Φ.ΕΠ.1/οικ.4573, ΦΕΚ 323/Β/1-3-2011

<sup>252</sup> «Προηγούνται οι τομείς Υγείας, Πρόνοιας, Αμυνας, Προστασίας του Πολίτη, Παιδείας, Δια βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Δικαιοσύνης, οι Υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Ασφαλιστικά Ταμεία και ΣΕΠΕ), η Επιτροπή Ανταγωνισμού, η Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας, οι ΟΤΑ, κυρίως οι τεχνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες καθαριότητας, οι παιδικοί σταθμοί, καθώς και εξειδικευμένο επιστημονικό ή τεχνικό προσωπικό στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.3812/09».

<sup>253</sup> Οι ανάγκες των φορέων προτεραιότητας «καλύπτονται ιδίως από προσωπικό των παρακάτω κατηγοριών: – Αποφοίτους όλων των παραγωγικών σχολών του δημοσίου, όπως, Εθνική Σχολή Δικαστών, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Σχολές Ενόπλων Δυνάμεων (Ευελπίδων, Ικάρων και Ναυτικών Δοκίμων), Σχολές Αστυνομίας και Πυροσβεστικής. – Υπό μεταφορά προσωπικό των φορέων των περιπτώσεων στ' έως και θ' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, προς τους φορείς των περιπτώσεων α' και β' της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65 Α') (δημόσιες υπηρεσίες, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και ΟΤΑ α' και β' βαθμού) σε σχέση με τις συγκεκριμένες ανάγκες που αυτό θα καλύψει, με εξαίρεση τις μεταφορές προσωπικού που προβλέπονται στις διατάξεις του Ν.3852/2010. – Περιλαμβανόμενοι σε πίνακες διοριστέων του ΑΣΕΠ και των φορέων που εκδόθηκαν μέχρι την 31-12-09. – Περιλαμβανόμενοι σε πίνακες διοριστέων του ΑΣΕΠ και των φορέων που εκδόθηκαν μετά την 01-01-2010. – Διοριστέοι βάσει ειδικών διατάξεων. – Αιτήματα των φορέων που υποβλήθηκαν για έγκριση στο πλαίσιο του προγραμματισμού προσλήψεων του έτους 2011».

<sup>254</sup> Τα κριτήρια είναι τα εξής: «– Αριθμός αποχωρήσεων εξειδικευμένου προσωπικού της συγκεκριμένης υπηρεσίας ή φορέα εντός του προηγούμενου έτους (μονίμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου), τα καθήκοντα του οποίου είναι συναφή με τους τομείς προτεραιότητας. – Νέες αρμοδιότητες της υπηρεσίας ή του φορέα που προέκυψαν από μεταγενέστερο του οργανισμού θεσμικό πλαίσιο ή από μεταβίβασή τους από άλλο φορέα καθώς και δράσεις για τις οποίες απαιτείται η πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού. – Αριθμός προσωπικού ανά κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα που μετατάχθηκε σε υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου κατά το προηγούμενο και το τρέχον έτος. – Αριθμός προσωπικού ανά κατηγορία κλάδο και ειδικότητα που μετατάχθηκε από υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατά το προηγούμενο και το τρέχον έτος. – Αριθμός προσωπικού της υπηρεσίας ή του φορέα που υπηρετεί με απόσπαση σε άλλες υπηρεσίες ή φορείς, σύμφωνα με τις γενικές ή ειδικές διατάξεις. – Αρμοδιότητες υπηρεσιών που μεταφέρθηκαν σε άλλους φορείς».

<sup>255</sup> ν. 4057/2012, άρ. 9, παρ. 21

<sup>256</sup> Πρόκειται για τους φορείς του ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 1, για τους κατατασσόμενους σε συσταθείσες θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου βάσει των διατάξεων του π.δ. 164/2004, άρ. 11, για τους διοριστέους σε εκτέλεση αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων, καθώς και για το προσωπικό ειδικών κατηγοριών, εφόσον ο διορισμός/ αναδιορισμός ή η πρόσληψη/

προσωπικού. Ο λόγος για τη διεύρυνση των φορέων, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση<sup>258</sup>, είναι η επιδίωξη ισότιμης μεταχείρισης των διοριστέων. Ορίζεται, ακόμη, ότι οι αποφάσεις κατανομής δε μεταβάλλουν το φορέα διορισμού των πινάκων του ΑΣΕΠ χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του διοριστέου.

Εξάλλου, με το ν. 3943/2011<sup>259</sup> προστίθεται ακόμη ένα στάδιο στη διαδικασία. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι οι ατομικές πράξεις διορισμού ή πρόσληψης τακτικού προσωπικού αποστέλλονται πριν από την έκδοση ή δημοσίευσή τους, στη ΔΙΠΠ. Η ΔΙΠΠ ελέγχει την τήρηση των οριζομένων στην απόφαση κατανομής του υπουργού ΕΣΑΠΗΔ (πλέον ΔΙΜΗΔ). Ελέγχει, δηλαδή, ουσιαστικά την τήρηση του κανόνα 1:5 στο σύνολο των φορέων για μια ακόμη φορά και λίγο πριν την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Εφόσον διαπιστώσει ότι δεν υπάρχουν παρεκκλίσεις, εκδίδει σχετική βεβαίωση η οποία αποτελεί ουσιώδη τύπο του κύρους της διαδικασίας.

Περιορισμοί προβλέπονται και για τις εγκρίσεις πρόσληψης<sup>260</sup> προσωπικού με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ<sup>261</sup> και συμβάσεις μίσθωσης έργου. Για το έτος 2010, ο αριθμός τους περιορίζεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2009<sup>262</sup>. Για το 2011, επιβάλλεται περιορισμός κατά 50%<sup>263</sup> σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του 2010 και κατά 10% κατ' έτος για τα έτη έως και το 2015<sup>264</sup>.

επαναπρόσληψή του επιβάλλεται από ρητή διάταξη νόμου, π.χ. διορισμός διακριθέντων αθλητών, τέκνων θανόντων εν υπηρεσία δημοσίων υπαλλήλων και ΑΜΕΑ. Βλ. αιτιολογική έκθεση στην προσθήκη-τροπολογία στο σχέδιο νόμου «Πειθαρχικό Δίκαιο...» (ν. 4057/2012), σ. 2.

<sup>257</sup> Ειδικότερα για τους νησιωτικούς δήμους, με το ν. 4093/2012, παρ. ΣΤ, υποπαρ. ΣΤ.1, στ. 3, τελευταίο εδάφιο, όπως τροποποιείται με το ν. 4250/2014, άρ. 35, ορίζεται ότι για «τις προσλήψεις και τους διορισμούς του τακτικού προσωπικού σε νησιωτικούς δήμους απαιτείται απόφαση κατανομής του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της παρ. 5 του άρθρου 11 του ν. 3833/2010 (Α' 40), όπως ισχύει». Υπενθυμίζεται ότι πριν από τη συγκεκριμένη τροποποίηση, προβλέπεται ότι οι «προσλήψεις και οι διορισμοί τακτικού προσωπικού σε νησιωτικούς δήμους δεν εμπίπτουν στον περιορισμό των προσλήψεων του άρθρου 11 του ν. 3833/2010».

<sup>258</sup> αιτιολογική έκθεση στην προσθήκη-τροπολογία στο σχέδιο νόμου «Πειθαρχικό Δίκαιο...» (ν. 4057/2012), σ. 2

<sup>259</sup> ν. 3943/2011, άρ. 49, παρ. 10

<sup>260</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 65, παρ.1, του ν. 4002/2011, ορίζεται ότι συνυπολογίζονται και μετατάξεις και μεταφορές προς το Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ., του προσωπικού από καταργούμενα ή συγχωνευόμενα με τον αυτό νόμο, ΝΠΔ και ανώνυμες εταιρείες.

<sup>261</sup> Υπενθυμίζεται ότι ειδικά για το εποχικό προσωπικό και σύμφωνα με το ν. 3812/2009, άρ 9, παρ. 8, ορίζεται ότι οι εποχικές ανάγκες ανά υπηρεσία ή φορέα και ο αριθμός του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που απαιτείται για την κάλυψή τους, προσδιορίζονται με κοινή απόφαση του υπουργού ΕΣΑΠΗΔ και του οικείου κατά περίπτωση υπουργού ύστερα από πρόταση του οικείου φορέα και γνώμη του ΑΣΕΠ. Όπως αναφέρεται στο υπηρεσιακό σημείωμα ΔΙΠΠ της 17-6-2013, η απόφαση εκδίδεται πριν από την έγκριση της Επιτροπής. Η πρόβλεψη για την εν λόγω απόφαση εντάσσεται, ασφαλώς, στο πλαίσιο του προγραμματισμού προσλήψεων.

<sup>262</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 7.

<sup>263</sup> Η συγκεκριμένη διάταξη, δηλαδή ο ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6, εδ. α', έχει τροποποιηθεί πάλι με το ν. 3899/2010, άρ. 3, παρ. 4, στ. δ'. Αυτή η πρώτη τροποποίηση όριζε το εν λόγω ποσοστό μείωσης στο 15% αντί για 50% που όριζε ο ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 3. Συνεπώς, ο μεταγενέστερος νόμος ορίζει αυστηρότερο περιορισμό των συγκεκριμένων προσλήψεων.

<sup>264</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6, εδ. α', όπως τροποποιείται με το ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 3

Λίγο αργότερα<sup>265</sup>, τα ποσοστά για τα έτη 2013 και 2014 αναπροσδιορίζονται στο 20%, σε σχέση πάντα με το προηγούμενο έτος, ενώ ορίζεται ποσοστό 10% για το 2016 σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Οι περιορισμοί αυτοί δεν ισχύουν για συγκεκριμένες υποκατηγορίες τού εν λόγω προσωπικού η μισθοδοσία των οποίων δεν επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό<sup>266</sup>, για ορισμένες άλλες υποκατηγορίες προσωπικού<sup>267</sup> καθώς και για προσλήψεις προσωπικού ορισμένου χρόνου που γίνονται για κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών<sup>268</sup>. Επιπλέον, σημειώνεται ότι οι θέσεις μετακλητών υπαλλήλων σε κυβερνητικές υπηρεσίες μειώνονται κατά 20%<sup>269</sup>.

Όσον αφορά στις εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού, λόγω της σταδιακής υποβολής των αιτημάτων, δεν είναι δυνατός ο έλεγχος της τήρησης της ποσόστωσης στο σύνολο. Για το λόγο αυτό, η σύγκριση του αριθμού αιτουμένων εγκρίσεων γίνεται με την περσινή έγκριση για την ίδια κατηγορία προσωπικού κάθε φορά που υποβάλλεται κάποιο αίτημα. Αν δεν υπάρχει παλιότερη αντίστοιχη έγκριση, η ΔΙΠΠ για την εκτίμησή της λαμβάνει υπόψη άλλα στοιχεία. Μετά από κάθε έγκριση, ο υπουργός ΔΙΜΗΔ ενημερώνεται για το άθροισμα των εγκρίσεων έτσι ώστε να αυτό να συγκρίνεται με το συνολικό όριο βάσει του κανόνα της ποσόστωσης

Επίσης, προβλέπεται ο περιορισμός των αποσπασμένων υπαλλήλων τού εκπαιδευτικού, ιατρικού, νοσηλευτικού και στρατιωτικού προσωπικού καθώς και αυτού των σωμάτων ασφαλείας, σε καθήκοντα διάφορα της ειδικότητάς τους<sup>270</sup>. Επιβάλλεται, εξάλλου, απαγόρευση νέων τέτοιου τύπου αποσπάσεων για ορισμένες κατηγορίες προσωπικού αλλά για το εκπαιδευτικό προσωπικό διαρκεί μόνο για ένα μικρό χρονικό διάστημα<sup>271</sup>. Ο περιορισμός των αποσπάσεων μπορεί να ενταχθεί στο πλαίσιο ορθολογικής αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων του δημοσίου, ιδίως μάλιστα

<sup>265</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6, εδ. α', όπως τροποποιείται με το ν. 4093/2012, παρ. Ζ, υποπαρ. Ζ.5, στ. 2.

<sup>266</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6, εδ. β', όπως τροποποιείται με το ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 3: «Οι ανωτέρω περιορισμοί δεν ισχύουν για τις εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου που εντάσσονται στο πλαίσιο ερευνητικών, αναπτυξιακών συμβολαίων και συγχρηματοδοτούμενων, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τρίτους, έργων, εφόσον η μισθοδοσία του ως άνω προσωπικού δεν επιβαρύνει καθ' οιονδήποτε τρόπο τον Κρατικό Προϋπολογισμό».

<sup>267</sup> Εξαιρείται «η έγκριση συμβάσεων μίσθωσης έργου στους Φ.Κ.Α. με ιατρούς και οδοντιάτρους» σύμφωνα με την παρ.8 άρ. 44 ν.3863/2010. Επίσης, τίθενται όρια στη μείωση του αριθμού υπαλλήλων των αρχών εξωτερικού τού υπουργείου εξωτερικών, σύμφωνα με το άρθρο 35 παρ.4 ν.4038/2012.

<sup>268</sup> ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 7 (6 μετά την αναρίθμηση).

<sup>269</sup> Βλ. ν. 4093/2012, παρ. Ζ, υποπαρ. Ζ.5, στ. 3. Ακολουθούν τροποποιήσεις και κατάργηση της διάταξης αλλά και νέα σχετική διάταξη του ν. 4237/2014, άρ. 9. Πρόκειται για τις υπηρεσίες που καταλαμβάνονται από το π.δ. 63/2005. Ο περιορισμός εξειδικεύεται ανά υπηρεσία με απόφαση του Πρωθυπουργού.

<sup>270</sup> Βλ. ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 8. Ωστόσο, βλ. και ν. 3868/2010, άρ. 20, παρ. 5, για ανακληθείσες αποφάσεις απόσπασης οι οποίες επαναφέρονται σε ισχύ.

<sup>271</sup> Η διάταξη απαγόρευσης καταργείται με το ν. 3848/2010, άρ. 31, παρ. 6, στ. α'.

σε περίοδο δημοσιονομικής εξυγίανσης. Συνδέεται, δε, με τον προγραμματισμό προσλήψεων αφού με τις υπηρεσιακές μεταβολές τού προσωπικού, αναπροσαρμόζονται οι ανάγκες των δημόσιων φορέων.

Συμπερασματικά, η πολιτική προσλήψεων που αναδιαμορφώνεται το 2010 έτσι ώστε να συμβάλει στην αντιμετώπιση της πρωτοφανούς δημοσιονομικής κρίσης, χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια περιορισμού των προσλήψεων στα απολύτως απαραίτητα. Ειδικότερα, εντάσσει σταδιακά στο καθεστώς της αναστολής, κατηγορίες προσωπικού που συνήθως εξαιρούνται. Θέτει αυστηρούς περιορισμούς ως προς τις κατ' εξαίρεση προσλήψεις, με ποσοτικές συγκρίσεις είτε με τις αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού είτε με τις προγενέστερες προσλήψεις εκτάκτου προσωπικού. Θεσπίζει διαδικαστικές δικλίδες τού ελέγχου εφαρμογής των περιορισμών από την έναρξη της διαδικασίας μέχρι το τελικό στάδιο (έλεγχος κανόνα 1:5 στο στάδιο της έγκρισης, της κατανομής και της βεβαίωσης της ορθής τήρησης της κατανομής). Επιπλέον, τρόποι επιλογής οι οποίοι χαρακτηρίζονταν από έλλειψη διαφάνειας και ελέγχου, πλέον δεν υφίστανται χάρη στην επέκταση του πεδίου εφαρμογής των διαδικασιών ΑΣΕΠ.

#### **3.3.4. Το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής: η συγκεκριμενοποίηση του μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού προσλήψεων**

Στο πλαίσιο του μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού τής δημοσιονομικής στρατηγικής ο οποίος θεσπίζεται το 2010<sup>272</sup>, εντάσσεται και ο προγραμματισμός των προσλήψεων δεδομένου τού αντικτύπου του στις δημόσιες δαπάνες. Το 2012 εκπονείται «Μεσοπρόθεσμο Σχέδιο για τη Στελέχωση του Δημόσιου Τομέα»<sup>273</sup> από το υπουργείο ΔΙΜΗΔ σε συνεργασία με το ΓΛΚ, το οποίο περιέχει προβολές και θέτει ανώτατα όρια προσλήψεων τακτικού προσωπικού μέχρι το 2016. Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του ΜΠΔΣ (2012), οι βασικές παράμετροι που λαμβάνονται υπόψη σε αυτό, είναι οι ανάγκες των φορέων, οι εκτιμώμενες αποχωρήσεις καθώς και ο κανόνας 1:5.

Ειδικότερα, ορισμένα στοιχεία τού προγραμματισμού για τα έτη 2013-2016 τα οποία είναι δεσμευτικά, είναι τα εξής:

---

<sup>272</sup> ν. 3871/2010

<sup>273</sup> αιτιολογική έκθεση ΜΠΔΣ 2013-2016 (2012)

- Στο Υπουργείο Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, για τα έτη 2013 και 2014 δεν θα πραγματοποιηθούν προσλήψεις ένστολου προσωπικού, ενώ για τα έτη 2015 και 2016 ο αριθμός αυτός θα ανέλθει στα επίπεδα του 2012 (580 κατ' έτος).
- Στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, για τα έτη 2013 και 2014, προβλέφθηκε μείωση των προσλήψεων κατά 30% σε σχέση με αυτές του έτους 2012, ήτοι 819 άτομα.
- Στους ΟΤΑ α΄ βαθμού (πλην των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων) δεν θα πραγματοποιηθούν προσλήψεις τακτικού προσωπικού για όλα τα έτη της περιόδου 2013-2016.
- Στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, για τα έτη 2013 και 2014, δεν θα πραγματοποιηθούν προσλήψεις διοικητικού προσωπικού, ενώ για το διδακτικό προσωπικό ο λόγος προσλήψεων-αποχωρήσεων θα διαμορφωθεί στο 1:10.
- Στο Υπουργείο Οικονομικών προβλέπεται η πρόσληψη 200 εφοριακών εντός του 2013.
- Στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προβλέπεται η αποφοίτηση 162 Δικαστών από την Εθνική Σχολή Δικαστών.

Στον πίνακα 1 εμφανίζονται οι εκτιμώμενες αποχωρήσεις και προσλήψεις ανά υποτομέα τής γενικής κυβέρνησης. Ωστόσο, η κατανομή θα αποφασιστεί ανάλογα με τις ανάγκες τού κάθε φορέα. Εξάλλου, θα επηρεαστεί και η πραγματική κατανομή ανά υποτομέα αρκεί το σύνολο να συμμορφώνεται με τον κανόνα 1:5 και να τηρούνται οι δεσμευτικές παρεμβάσεις τού μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού. Προβλέπεται, επιπλέον, ότι οι εκτιμήσεις θα επικαιροποιούνται με βάση τα αποτελέσματα της Αξιολόγησης των Δομών και Υπηρεσιών που βρίσκεται σε εξέλιξη και τις προτεραιότητες της κυβέρνησης.



Πίνακας 1: συγκεντρωτικά στοιχεία μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού προσλήψεων 2013-2016 (πηγή: αιτιολογική έκθεση ΜΠΔΣ 2013-2016 (2012))

ΥΠΟΤΟΜΕΙΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	2012	2013		2014		2015		2016	
	Αποχω- ρήσεις	Προσλή- ψεις	Αποχω- ρήσεις	Προσλή- ψεις	Αποχω- ρήσεις	Προσλή- ψεις	Αποχω- ρήσεις	Προσλή- ψεις	Αποχω- ρήσεις
Υπουργεία & ΟΤΑ Β' Βαθμού	19.430	2.497	16.641	1.884	16.010	3.202	15.591	3.118	14.790
ΟΤΑ Α' Βαθμού & Εποπτευόμενα Νομικά Πρόσωπα	3.558	0	3.048	81	3.108	79	3.108	79	2.072
Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης	1.200	197	1.028	189	1.013	203	987	197	933
Νοσοκομεία	3.526	552	3.020	546	2.951	591	2.861	572	2.754
Νομικά Πρόσωπα	852	148	730	139	710	142	691	138	654
ΔΕΚΟ (16 επανατα- ξινομημένες)	1.056	177	905	168	862	171	819	164	853
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>29.622</b>	<b>3.571</b>	<b>25.372</b>	<b>3.007</b>	<b>24.654</b>	<b>4.388</b>	<b>24.057</b>	<b>4.268</b>	<b>22.056</b>

### 3.3.5. Νεότερες ρυθμίσεις για την επιλογή προσωπικού

Με το Ν. 3868/2010 θεσμοθετείται<sup>274</sup> νέο σύστημα προσλήψεων για το προσωπικό νοσηλευτικού επαγγέλματος. Το σύστημα βασίζεται σε κατάρτιση «Ετήσιου Κυλιόμενου Πίνακα Κατάταξης» με τη διαδικασία κατά σειρά προτεραιότητας του ν. 2190/1994<sup>275</sup>.

Ο ν. 3986/2011, θεσπίζει<sup>276</sup>, μεταξύ άλλων, σύστημα μεταφοράς τυχόν πλεονάζοντος προσωπικού ΝΠΙΔ σε φορείς του δημόσιου τομέα. Ειδικότερα, τυχόν πλεονάζον προσωπικό ΝΠΙΔ<sup>277</sup> εντάσσεται σε πίνακες κατάταξης που καταρτίζονται, χωριστά για κάθε νομικό πρόσωπο από το Α.Σ.Ε.Π., με βάση αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια (όπως τυπικά προσόντα, εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, προϋπηρεσία, ειδικές γνώσεις κ.λπ.). Από τους εν λόγω πίνακες κατάταξης, το ανωτέρω προσωπικό: α) μπορεί να μεταφέρεται ύστερα από αίτησή του με την ίδια σχέση εργασίας σε φορείς του δημόσιου τομέα, εφόσον υπάρχουν αιτήματα των φορέων αυτών για πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού, σε ποσοστό 10% των ετήσιων προσλήψεων, β) επιλέγεται ύστερα από αίτησή του κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% επί του συνόλου των εκάστοτε θέσεων που προκηρύσσονται για απασχόληση προσωπικού ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες και φορείς του δημόσιου τομέα, γ) προηγείται έναντι όλων των λοιπών κατηγοριών για την επιλογή υποψηφίων

<sup>274</sup> ν. 3812/2009, άρ. 2, παρ. 5-6 όπως προστίθενται με το ν. 3868/2010, άρ. 7

<sup>275</sup> Το νέο σύστημα θεσπίστηκε κατόπιν σχετικής πρότασης του ΑΣΕΠ (ΑΣΕΠ. 2011: 64).

<sup>276</sup> ν. 3986/2011, άρ. 37, παρ. 7

<sup>277</sup> Πρόκειται για τα ΝΠΙΔ «που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314)».

για μερική απασχόληση, εφόσον υποβάλει αίτηση, δ) μπορεί κατ' εξαίρεση να αποχωρήσει με εθελουσία έξοδο με βάση ειδικό πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.

Ο ν. 4210/2013<sup>278</sup> προβλέπει τη δυνατότητα κάλυψης θέσεων τακτικού προσωπικού<sup>279</sup>, μετά από σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ και του οικείου φορέα, από πίνακα επιλαχόντων προηγούμενου γραπτού διαγωνισμού τού ΑΣΕΠ και χωρίς νέα προκήρυξη. Τίθενται δυο προϋποθέσεις. Αφενός, οι νέες προς κάλυψη θέσεις να αφορούν όμοιους κλάδους-ειδικότητες και πρόσθετα προσόντα, με αυτούς των θέσεων του πίνακα επιλαχόντων. Αφετέρου, να μην έχουν παρέλθει 9 μήνες από τη δημοσίευση των αντίστοιχων πινάκων διοριστέων στην ΕτΚ. Η επιλογή των διοριστέων στις νέες θέσεις γίνεται με απόφαση του ΑΣΕΠ με βάση τους πίνακες των αντίστοιχων κλάδων-ειδικοτήτων που προηγούνται χρονικά και την κατάταξη των επιλαχόντων. Οι υποψήφιοι δηλώνουν, εντός προθεσμίας πέντε ημερών από τότε που θα περιέλθει σε αυτούς η έγγραφη ειδοποίηση του ΑΣΕΠ, αν αποδέχονται τη νέα θέση. Σε περίπτωση μη αποδοχής, δε διαγράφονται από τους αρχικούς πίνακες. Η πλήρωση των νέων θέσεων εντάσσεται στο περιοριστικό πλαίσιο του κανόνα 1:5 και της απόφασης κατανομής<sup>280</sup>.

Με αυτή τη νέα μέθοδο επιδιώκεται<sup>281</sup> η ευέλικτη και άμεση κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό χωρίς την έκδοση νέας προκήρυξης για όμοιους κλάδους-ειδικότητες και χωρίς να χρειάζεται οι υποψήφιοι να υποβάλλουν εκ νέου αιτήσεις και δικαιολογητικά. Επιτυγχάνεται, έτσι, «σημαντική επιτάχυνση των διαδικασιών προσλήψεων» και «εξοικονόμηση πόρων».

Ωστόσο, εύλογα μπορεί να διατυπωθεί ο προβληματισμός ότι η δυνατότητα επιλογής επιλαχόντων (και όχι επιτυχόντων) μπορεί να υπονομεύει την εφαρμογή των αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της αμεροληψίας. Αυτό είναι πιθανό διότι ενδιαφερόμενοι για τις θέσεις της δεύτερης διαδικασίας που δε συμμετείχαν στην αρχική ή συμμετείχαν αλλά πλέον διαθέτουν βελτιωμένα προσόντα, αποκλείονται από την ισότιμη διεκδίκηση των νέων θέσεων. Είναι, δε, πιθανό, να υπάρχουν τέτοιες περιπτώσεις ενδιαφερομένων διότι το χρονικό διάστημα μεταξύ της προθεσμίας υποβολής αίτησης για την αρχική προκήρυξη και της απόφασης πρόσληψης επιλαχόντων, μπορεί να είναι αρκετά μεγάλο, δεδομένου ότι ισούται με το διάστημα

<sup>278</sup> ν. 2190/1994, άρ. 15, παρ. 9 η οποία προστίθεται με το ν. 4210/2013, άρ. 8, παρ. 1.

<sup>279</sup> προσωπικού τού ν. 2190/1994, άρ. 14, παρ. 1, όπως τροποποιείται με το ν. 3812/2009, άρ. 1

<sup>280</sup> εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')», σ. 11

<sup>281</sup> εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')», σ. 11

από την προθεσμία υποβολής αιτήσεων μέχρι τη δημοσίευση των πινάκων διοριστέων συν εννέα μήνες. Δημιουργείται, επιπλέον, το θεσμικό υπόστρωμα για την άσκηση πολιτικών πιέσεων από επιλαχόντες προς την πολιτική εξουσία με πιθανή συνέπεια την καταχρηστική εφαρμογή της εν λόγω διαδικασίας.

Μια ακόμη διαδικασία που θεσπίζεται με το ν. 4210/2013<sup>282</sup>, συνίσταται στην πρόσληψη προσωπικού με βάση τους προσωρινούς πίνακες κατάταξης, πριν δηλαδή από αυτεπάγγελτο ή κατ' ένσταση έλεγχο του ΑΣΕΠ, αλλά αφού έχει προηγηθεί η έκδοση απόφασης κατανομής. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, η διαδικασία διενεργείται «σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για την κάλυψη ιδιαίτερης σημασίας επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων» του δημόσιου τομέα. Η πρόσληψη πραγματοποιείται με μη ανανεούμενη σύμβαση εργασίας ΙΔΟΧ και το πλήθος τους δεν υπερβαίνει τις προκηρυχθείσες θέσεις. Η σύμβαση διαρκεί έως την ανάληψη των καθηκόντων κάθε υποψηφίου μετά τη δημοσίευση της ατομικής πράξης διορισμού του στην ΕτΚ και απαγορεύεται η διάρκειά της να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες. Από τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων, οι συμβάσεις όσων δεν περιλαμβάνονται σε αυτούς λήγουν αυτοδικαίως. Για τις συμβάσεις που λήγουν, είτε λόγω της έκδοσης των οριστικών πινάκων είτε λόγω συμπλήρωσης του οκταμήνου, δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε αποζημίωση. Υποψήφιοι που δεν αποδέχονται τη σύναψη της σύμβασης, δεν υφίστανται ουδεμία συνέπεια ως προς την κανονική διαδικασία.

Αναφορικά με τη διακρίβωση ειδικών γνώσεων ή δεξιοτήτων<sup>283</sup> στη διαδικασία επιλογής με σειρά προτεραιότητας και ύστερα από αίτημα του φορέα και απόφαση του ΑΣΕΠ, πέρα από τη δυνατότητα διενέργειας πρακτικής δοκιμασίας ή εξέτασης με κατάλληλες συσκευές η οποία υφίστατο, προστίθεται η δυνατότητα διενέργειας ειδικής γραπτής δοκιμασίας με τη μέθοδο των ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών. Πέρα, δε, από τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, οι συγκεκριμένες δυνατότητες επεκτείνονται και στην κατηγορία ΥΕ. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η δυνατότητα εφαρμογής στοιχείων του γραπτού διαγωνισμού στην αυτόματη επιλογή. Υποστηρίζεται<sup>284</sup> ότι με αυτό τον τρόπο επιλέγονται υποψήφιοι «που ξεχωρίζουν όχι μόνο με βάση τα τυπικά προσόντα τους, αλλά και με βάση την αξιολόγηση των ουσιαστικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που συνθέτουν τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα (profile) που αφορούν κάθε θέση εργασίας».

---

<sup>282</sup> ν. 2190/ 1994, άρ. 17, παρ. 19 και άρ. 18, παρ. 18, οι οποίες προστίθενται με το ν. 4210/2013, άρ. 8, παρ. 3

<sup>283</sup> ν. 2190/ 1994, άρ. 18, παρ. 7, εδ. β', όπως τροποποιείται με το ν. 4210/2013, άρ. 8, παρ. 4

<sup>284</sup> εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')», σ. 14

Με το ν. 4210/2013 διευθετούνται, επιπρόσθετα, ορισμένες ειδικές περιπτώσεις προσλήψεων. Ειδικότερα, ορίζεται<sup>285</sup> η επαναπρόσληψη των επιτυχόντων διαγωνισμού τού ΑΣΕΠ για την αγροτική τράπεζα της Ελλάδος οι οποίοι προσελήφθησαν<sup>286</sup> στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ακολούθως απολύθηκαν σε εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων. Επίσης, ορίζεται<sup>287</sup> ότι διακριθέντες αθλητές δύνανται να διορίζονται στις θέσεις που έχουν επιλέξει σύμφωνα με το ν. 2725/1999, άρ. 4, παρ. 9, κατόπιν έκδοσης απόφασης του Υπουργού ΔΙΜΗΔ. Με τη ρύθμιση επιδιώκεται η αποκατάσταση αθλητών για τους οποίους είχε ενεργοποιηθεί η διαδικασία διορισμού, αλλά λόγω της αναστολής, οι πράξεις διορισμού τους δεν εκδόθηκαν ποτέ. Προβλέπεται<sup>288</sup>, ακόμη, η πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων, κατηγορίας ΥΕ και ΔΕ, σε κενές θέσεις πλην των ΟΤΑ για θέσεις των οποίων είχαν επιλεγεί προ της αναστολής πρόσληψης σε αυτούς. Σε αυτές τις ειδικές περιπτώσεις, η ανατροπή της κανονικής ροής τής διαδικασίας πρόσληψης η οποία οφείλεται σε έκτακτα μέτρα με δημοσιονομική στόχευση, οδηγεί σε κατ' εξαίρεση πρόσληψη των επιτυχόντων με δικαιολογητική βάση την αρχή της προστασίας τής δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του πολίτη. Οι φορείς στους οποίους προσλαμβάνονται τελικά, δεν υπάγονται στους αυστηρούς περιορισμούς των αρχικών φορέων των προκηρύξεων.

---

<sup>285</sup> Βλ. ν. 4210/2013, άρ. 20 και εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')», σ. 15

<sup>286</sup> ν. 3899/2010, άρ. 12

<sup>287</sup> ν. 4210/2013, άρ. 28

<sup>288</sup> Βλ. ν. 4210/2013, άρ. 22 και εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')», σ. 15-16

#### 4. Στατιστικά στοιχεία εγκρίσεων προσλήψεων και διορισμών

Στην παρούσα ενότητα της εργασίας, επιχειρείται η παρουσίαση και ο σχολιασμός ορισμένων στατιστικών στοιχείων αναφορικά με τις εγκρίσεις προσλήψεων. Οι συγκεντρωτικοί πίνακες με τα δεδομένα των εγκρίσεων και τα σχετικά διαγράμματα που δημιουργήθηκαν<sup>289</sup>, αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για την κατανόηση της υλοποίησης της πολιτικής προσλήψεων. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από το αρχείο της ΔΙΠΠ.

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται αφορούν το διάστημα 2007-2013. Ωστόσο, η έμφαση δίνεται στην περίοδο 2011-2013. Αυτό συμβαίνει αφενός επειδή πριν το 2010 υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς τις κατηγορίες προσωπικού που αποτυπώνονται στο αρχείο και αφετέρου επειδή τα μέτρα περιορισμού των προσλήψεων λόγω δημοσιονομικών συνθηκών, εφαρμόζονται από το 2010 και μετά.

Οι πίνακες των στοιχείων διαρθρώνονται σύμφωνα με τις κατηγορίες προσωπικού, τους φορείς για τους οποίους παρέχονται οι εγκρίσεις και τα έτη εντός των οποίων διενεργούνται. Αναφορικά με τις κατηγορίες προσωπικού, το σύνολο των εγκρίσεων αποτελείται από τις εγκρίσεις για το τακτικό και έκτακτο προσωπικό. Το τακτικό προσωπικό αποτελείται από τρεις υποκατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει το μόνιμο και ΙΔΑΧ προσωπικό, η δεύτερη το προσωπικό με έμμισθη εντολή και η τρίτη το επί θητεία προσωπικό.

Το έκτακτο προσωπικό αποτελείται από επτά υποκατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει το προσωπικό ΙΔΟΧ που καλύπτει παροδικές, εποχικές, απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες και αμοίβεται αποκλειστικά με εθνικούς πόρους. Η δεύτερη περιλαμβάνει το ΙΔΟΧ προσωπικό που απασχολείται στο πλαίσιο προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως το ΕΣΠΑ. Η τρίτη περιλαμβάνει ΙΔΟΧ προσωπικό που απασχολείται βάσει ειδικών διατάξεων. Η τέταρτη περιλαμβάνει ΙΔΟΧ προσωπικό σε αυτοχρηματοδοτούμενους φορείς. Στις επόμενες τρεις υποκατηγορίες περιλαμβάνεται το προσωπικό που απασχολείται με σύμβαση μίσθωσης έργου. Παρόμοια με την περίπτωση του προσωπικού ΙΔΟΧ, η διάκριση γίνεται ανάλογα με την προέλευση των πόρων για την αμοιβή του, δηλαδή από εθνικούς πόρους, από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή από ίδιους πόρους (αυτοχρηματοδοτούμενα), αντιστοίχως.

<sup>289</sup> Παρατίθενται στο Παράρτημα.

Επισημαίνεται ότι για τις εγκρίσεις που υπάγονται στους περιορισμούς προσλήψεων μετά το 2010, δεν ενδιαφέρουν άμεσα οι περιπτώσεις των αυτοχρηματοδοτούμενων και των προγραμμάτων ΕΕ, λόγω της χαμηλής συμμετοχής εθνικών πόρων.

#### 4.1. Σύνολο εγκρίσεων

Αναφορικά με τη γενική εικόνα της εξέλιξης των συνολικών εγκρίσεων για τη διενέργεια προσλήψεων τακτικού<sup>290</sup> και έκτακτου προσωπικού (Δ1), ενώ το 2009 το σύνολο των προσλήψεων ανέρχεται στις 133.852, ακολούθως μειώνεται απότομα στις 73.399, 59.259 και 55.272 για τα έτη 2010 έως 2012, αντιστοίχως. Το 2013 σημειώνεται περιορισμένη αύξηση στις 76.685 εγκρίσεις<sup>291</sup>. Παρόμοια πτωτική πορεία εκδηλώνουν και τα δυο συστατικά των συνολικών εγκρίσεων μετά το 2009, δηλαδή αυτές για το τακτικό και για το έκτακτο προσωπικό. Ο στόχος του περιορισμού των εγκρίσεων φαίνεται, σε ένα πρώτο επίπεδο, να επιτυγχάνεται. Στο ΜΠΔΣ, ο αριθμός προγραμματιζόμενων προσλήψεων τακτικού προσωπικού για το 2013 είναι 3.571 ενώ ο αντίστοιχος αριθμός εγκρίσεων που έχουν δοθεί είναι 4.145. Αυτό οφείλεται στο ότι το ΜΠΔΣ διαλαμβάνει προσλήψεις και όχι εγκρίσεις. Ο διορισμός/πρόσληψη πραγματοποιείται σε πολλές περιπτώσεις σε έτη που ακολουθούν το έτος της έγκρισης.

Ως προς τη σύνθεση των συνολικών εγκρίσεων, παρατηρείται ότι το ποσοστό εγκρίσεων του τακτικού προς το σύνολο των εγκρίσεων είναι, μετά το 2010, αισθητά μειωμένο (κάτω από 7%) σε σχέση με τα προηγούμενα έτη (πάνω από 12%). Αντίθετη είναι η εξέλιξη των εγκρίσεων έκτακτου (Δ2, Δ3). Αυτό μπορεί να αποδοθεί στην προσπάθεια κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών με έκτακτο προσωπικό δεδομένων των περιορισμών στις προσλήψεις τακτικού. Ωστόσο, η συγκεκριμένη υπόθεση απαιτεί τεκμηρίωση με επιπλέον στοιχεία διότι υφίσταται σημαντική μείωση και στις εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού.

#### 4.2. Εγκρίσεις έκτακτου εκτός ΕΣΠΑ (και προγραμμάτων ΕΕ)

Για τη σύγκριση της πορείας των εγκρίσεων έκτακτου προσωπικού εκτός ΕΣΠΑ

---

<sup>290</sup> Στα στατιστικά στοιχεία των εγκρίσεων του τακτικού προσωπικού, συμπεριλαμβάνονται το μόνιμο και ΙΔΑΧ προσωπικό, το προσωπικό με έμμισθη εντολή και το επί θητεία προσωπικό.

<sup>291</sup> λόγω αύξησης του έκτακτου προσωπικού ΕΣΠΑ

(προγραμμάτων ΕΕ, κ.λπ.)<sup>292</sup> με τους στόχους που έχουν τεθεί<sup>293</sup>, μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι ο αριθμός εγκρίσεων και για τις τρεις κατηγορίες<sup>294</sup> είναι πτωτικός μετά το 2009 (Δ4). Αυτό αντανακλάται στο σύνολο<sup>295</sup>.

Για τον έλεγχο των ποσοστών ετήσιας μεταβολής (μείωσης) στις συνολικές εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού εκτός ΕΣΠΑ (Δ5), παρατηρείται ότι η ποσοστιαία μείωση του 2010 σε σχέση με το 2009 είναι 42% έναντι προβλεπόμενης απαίτησης 30%. Για το 2011 είναι 32% έναντι απαίτησης 50%, για το 2012 είναι 6% έναντι απαίτησης 10% και για το 2013 είναι 61% έναντι απαίτησης 20%. Οι πραγματοποιηθείσες εγκρίσεις υπερβαίνουν το στόχο το 2010 και το 2013. Αντίθετα φαίνεται ότι υπερβαίνουν το όριο το 2011 και το 2012. Η φαινομενική αυτή υπέρβαση οφείλεται αφενός στο ότι άλλαξε εντός του 2011 το ποσοστό και ίσχυσε από την αλλαγή και μετά και αφετέρου στο ότι σε αυτά τα δυο έτη, εντάχθηκαν στο καθεστώς προσλήψεων και στο σύστημα καταγραφής, φορείς οι οποίοι εξαιρούνταν μέχρι το προηγούμενο έτος<sup>296</sup>.

### 4.3. Εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού έργων ΕΣΠΑ

Μετά το 2011, οπότε και τα στοιχεία είναι συγκρίσιμα, ο αριθμός εγκρίσεων έκτακτου προσωπικού για έργα ΕΣΠΑ αυξάνεται ραγδαία (Δ6). Από 8.809 τέτοιες εγκρίσεις το 2011, φτάνει το 2013 στις 47.424<sup>297</sup>. Όπως αποτυπώνεται στα σχετικά διαγράμματα (Δ7, Δ8, Δ9, Δ10<sup>298</sup>), φαίνεται ότι ένας αριθμός εγκρίσεων

<sup>292</sup> Υπενθυμίζεται ότι από το 2011, εξαιρείται το προσωπικό προγραμμάτων ΕΕ, ΕΣΠΑ, κλπ, από τους περιορισμούς του ν. 3833/2010, άρ. 11, παρ. 6, όπως ισχύει. Για το λόγο αυτό, γίνεται σχετική διάκριση στα δεδομένα. Ωστόσο, η σύγκριση με τα αντίστοιχα μεγέθη πριν από το 2011, γίνεται έναντι των συνολικών μεγεθών, δηλαδή δεν εξαιρείται το προσωπικό ΕΣΠΑ και δεν παρέχονται σχετικά δεδομένα. Για το λόγο αυτό, όπου δεν παρέχεται η σχετική πληροφόρηση για τα έτη 2007-2010, τα διαγράμματα καταρτίζονται βάσει των συνολικών μεγεθών.

<sup>293</sup> ν. 3833/2010, άρ. 6, όπως ισχύει, καθώς και ως άρ. 7 (πριν την αναρίθμηση) στην αρχική μορφή για τις εγκρίσεις έκτακτου προσωπικού του 2010.

<sup>294</sup> προσωπικό ΙΔΟΧ (παροδικές, εποχικές, απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες), ΙΔΟΧ (βάσει ειδικών διατάξεων) και απασχολούμενοι με συμβάσεις μίσθωσης έργου.

<sup>295</sup> Στην κατηγορία ΙΔΟΧ (παροδικές, εποχικές, απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες), οι εγκρίσεις για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες εξαιρούνται από τους περιορισμούς. Ωστόσο, επειδή ο αριθμός τους είναι αμελητέος συγκριτικά με τις λοιπές υποκατηγορίες (παροδικές, εποχικές ανάγκες), γίνεται δεκτό ότι δεν αλλοιώνονται ουσιαστικά τα συμπεράσματα. Αυτός είναι, άλλωστε, ο λόγος για τον οποίο δεν τηρείται διακριτή κατηγορία στα στοιχεία της ΔΠΠΠ.

<sup>296</sup> Από το 2014, στα αντίστοιχα στοιχεία που τηρεί η ΔΠΠΠ συμπεριλαμβάνονται και οι ανθρωπομήνες απασχόλησης δεδομένου ότι αυτό το στοιχείο αντανακλά με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σχετική δημόσια δαπάνη.

<sup>297</sup> Επειδή, όπως φαίνεται στο διάγραμμα, οι συνολικές εγκρίσεις ακολουθούν, κυρίως, το ΙΔΟΧ (ΕΣΠΑ), η αύξηση, ξεκινώντας από το 2010, είναι, πιθανότατα, ακόμη πιο μεγάλη.

<sup>298</sup> Δε συμπεριλαμβάνονται οι εγκρίσεις για αυτοχρηματοδοτούμενα έργα.

«μετατοπίζεται» από το εκτός ΕΣΠΑ στο εντός ΕΣΠΑ προσωπικό. Ο λόγος του αριθμού εγκρίσεων στις δυο κατηγορίες από 19% το 2011, αυξάνεται στο 278% το 2013. Με δεδομένους τους περιορισμούς στις εγκρίσεις που αφορούν εθνικούς πόρους, αυτή η μεγάλη αύξηση μπορεί να αποδοθεί στην προσπάθεια να πραγματοποιηθούν δράσεις χωρίς τέτοιους περιορισμούς οι οποίες απασχολούν έκτακτο προσωπικό. Σε αυτό συμβάλλει και η βελτίωση της ικανότητας καταβολής της εθνικής συμμετοχής σε αυτά τα έργα.

#### **4.4. Συνολικές εγκρίσεις κατά φορέα 2011-2013**

Στην περίοδο 2011-2013, τα υπουργεία<sup>299</sup> με τις περισσότερες εγκρίσεις όσον αφορά στα ίδια και στους φορείς τους, είναι το Παιδείας, το Πολιτισμού και Τουρισμού και το Εσωτερικών. Σύμφωνα με τα συνολικά στοιχεία της περιόδου (Δ14), το πλήθος των εγκρίσεων και τα ποσοστά τους επί του συνόλου, είναι: Παιδείας (73.850 και 38,62%), Πολιτισμού και Τουρισμού (32.942 και 17, 23%) και Εσωτερικών (23.250 και 12,16%).

---

<sup>299</sup> Στους συγκεντρωτικούς πίνακες και τα διαγράμματα, στα στοιχεία υπό τον τίτλο κάθε υπουργείου συμπεριλαμβάνονται και οι εγκρίσεις για τους εποπτευόμενους φορείς του.



## 5. Συμπεράσματα

Η πολιτική προσλήψεων εξελίχθηκε κατά τις τελευταίες δυο δεκαετίες με άξονες αφενός το σύστημα επιλογής του ν. 2190/1994 και αφετέρου το σύστημα προγραμματισμού και εγκρίσεων των προσλήψεων. Επηρεάζεται, δε, από το διαχρονικό πλαίσιο της άρθρωσης πελατειακών πρακτικών οι οποίες προκαλούν τάσεις παράκαμψης των ορθολογικών κανόνων.

Ως προς το σκέλος του συστήματος του ν. 2190, καταλυτικής σημασίας είναι η σύσταση του ΑΣΕΠ το οποίο έχει λειτουργήσει σε σημαντικό βαθμό και παρά τις αντίρροπες δυνάμεις, ως θεσμικός εγγυητής της νομιμότητας των διαδικασιών, του εξορθολογισμού του συστήματος επιλογής και της διασφάλισης των αρχών της διαφάνειας, δημοσιότητας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας.

Ο νομοθέτης όρισε ως μεθόδους επιλογής το διαγωνισμό και την επιλογή με σειρά προτεραιότητας έτσι ώστε να πληρούνται οι αρχές της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας. Σταδιακά, η εφαρμογή του διαγωνισμού υποχώρησε, εισήχθησαν όμως διαγωνιστικά στοιχεία στη δεύτερη μέθοδο (τεστ δεξιοτήτων, κ.α.) η οποία βασίζεται σε αντικειμενικά, τυπικά και αξιοκρατικά κριτήρια. Άλλα κριτήρια για τα οποία έχουν εκφραστεί αιτιάσεις περί μεροληπτικότητας (συνέντευξη, προσαύξηση εμπειρίας, κ.α.), καταργούνται το 2009.

Ως προς την έκταση εφαρμογής του συστήματος επιλογής, οι πολυάριθμες εξαιρέσεις και κυρίως η πρακτική της μονιμοποίησης έκτακτου προσωπικού, συνιστούν σημαντικό έλλειμμα που καταδεικνύει το πολιτικό διακύβευμα των προσλήψεων. Ο ν. 3812/2009 αποτελεί γενναία προσπάθεια ένταξης των προβληματικών εξαιρέσεων στο γενικό κανόνα του ΑΣΕΠ. Ψηφίστηκε, δε, σε μια περίοδο που είχε ωριμάσει το αίτημα για αξιοκρατία.

Η ταχύτητα των διαδικασιών βελτιώνεται, σταδιακά, επίσης, μολονότι ακόμη υφίστανται σημαντικές ανεπάρκειες. Σε αυτή την κατεύθυνση συνέβαλε η αντικατάσταση της ιεράρχησης με τη μοριοδότηση των κριτηρίων, οι ερωτήσεις πολλαπλών απαντήσεων, η χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων στη λειτουργία του ΑΣΕΠ και ενδεχομένως το νέο σύστημα των κυλιόμενων πινάκων.

Αναφορικά με το σύστημα προγραμματισμού και εγκρίσεων, ισχύει μόνιμα το καθεστώς αναστολής προσλήψεων για δημοσιονομικούς λόγους. Επιτρέπονται «κατ' εξαίρεση» εγκρίσεις προσλήψεων, στο πλαίσιο προγραμματισμού, από κορυφαίο

πολιτικό όργανο το οποίο είναι, συνήθως, τριμελής επιτροπή υπουργών. Η ΔΙΠΠ του υπουργείου ΔΙΜΗΔ διαδραματίζει καίριο ρόλο συντονισμού της διαδικασίας. Στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων για περιορισμό των προσλήψεων, το υφιστάμενο σύστημα διαμορφώνεται από την ΠΥΣ 33/2006, το ν. 3833/2010 και τις τροποποιήσεις τους.

Κύριο χαρακτηριστικό του νέου συστήματος είναι ο καθορισμός ετήσιου ανώτατου ορίου εγκρίσεων και προσλήψεων στο σύνολο του δημοσίου, βάσει ποσοτικού κριτηρίου. Για το τακτικό προσωπικό, ισχύει ο «κανόνας 1:5», δηλαδή οι προσλήψεις να είναι πέντε φορές χαμηλότερες από τις αποχωρήσεις του προηγούμενου έτους. Στο έκτακτο προσωπικό, το όριο προκύπτει από τον αριθμό προσλήψεων του προηγούμενου έτους μετά από την αφαίρεση συγκεκριμένου ποσοστού. Με τους δυο αυτούς κανόνες, επιδιώκεται ο περιορισμός των απασχολουμένων στο δημόσιο. Η συμμόρφωση με τους κανόνες ελέγχεται σε τρία στάδια, στην έγκριση, μετά την επιλογή και πριν την πρόσληψη. Λόγω των περιορισμών, ορισμένες προσλήψεις που είχαν ανασταλεί, πραγματοποιήθηκαν με ειδικές διατάξεις.

Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός ετήσιων εγκρίσεων μειώνεται δραστικά μετά το 2009. Επίσης, τα τακτικά προσωπικά μειώνεται ταχύτερα από το έκτακτο. Ενδεχομένως, αυτό οφείλεται σε προσπάθεια κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών από έκτακτο λόγω του σημαντικού περιορισμού του τακτικού. Στο διάστημα 2010-2013 η συνολική μείωση έκτακτου προσωπικού εκτός ΕΣΠΑ υπερβαίνει το στόχο. Ωστόσο, μετά το 2011 αυξάνεται σημαντικά το έκτακτο προσωπικό σε έργα ΕΣΠΑ, στοιχείο που υποδηλώνει μετατόπιση προσλήψεων από δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται με εθνικούς πόρους σε δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται με ενωσιακούς πόρους. Τα υπουργεία με τις περισσότερες εγκρίσεις στα έτη 2011-2013 είναι το Παιδείας, το Πολιτισμού και Τουρισμού και το Εσωτερικών.

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, σημειώνεται ότι η κατεύθυνση που επιλέγεται διαχρονικά για την επίλυση των προβλημάτων της πολιτικής προσλήψεων, μπορεί να χαρακτηριστεί ως συγκεντρωτική. Στην περίπτωση της ευαίσθητης πολιτικά διαδικασίας προγραμματισμού-εγκρίσεων οι σχετικές αρμοδιότητες συγκεντρώνονται στο ανώτερο πολιτικό επίπεδο. Στην περίπτωση της διαδικασίας επιλογής η οποία έχει τεχνικά και όχι πολιτικά χαρακτηριστικά, οι αρμοδιότητες συγκεντρώνονται στο ανεξάρτητο ΑΣΕΠ. Οι διαδικασίες καθίστανται πιο δύσκαμπτες ενώ εξακολουθούν να

υφίστανται αρκετά από τα προβλήματα. Ωστόσο, μια πιο αποκεντρωμένη πολιτική θα διόγκωνε, ενδεχομένως, τις προβληματικές πτυχές.

Σε κάθε περίπτωση, η δυνατότητα κεντρικού συντονισμού πρέπει να ενισχυθεί με τη βελτίωση στις ηλεκτρονικές υποδομές καταγραφής εγκρίσεων, κατανομών και προσλήψεων ενώ είναι απαραίτητο να καταχωρούνται όλα τα σχετικά στοιχεία, ανεξαρτήτως του καθεστώτος στο οποίο υπάγονται. Πρέπει, δε, να υπάρχει διασύνδεση μεταξύ των ηλεκτρονικών αρχείων υπουργείου ΔΗΜΙΔ και Οικονομικών. Αναφορικά με το σύστημα επιλογής, είναι σημαντική η κωδικοποίηση της πολυδαίδαλης νομοθεσίας και η ενίσχυση των υποδομών του ΑΣΕΠ.

## Πηγές

### Βιβλιογραφία

- ΑΣΕΠ (2009) Ετήσια Έκθεση 2008
- ΑΣΕΠ (2011) Ετήσια Έκθεση 2010
- Βαρβαρέσος, Κ. (1952), «Έκθεση επί του Οικονομικού Προβλήματος της Ελλάδας», στο Μακρυδημήτρης, Α. (επιμ.) (2000) *Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη δημόσια διοίκηση 1950-1998*, Παπαζήσης
- Βλαχόπουλος, Σ. (2001) «Αναθεώρηση του Συντάγματος και δημόσια διοίκηση: οργάνωση , προσωπικό και σχέσεις της δημόσιας διοίκησης προς τη δικαστική εξουσία», στο *Το νέο Σύνταγμα*, πρακτικά συνεδρίου, Αντ. Σάκκουλας
- Δαγτόγλου, Π (2005) *Συνταγματικό δίκαιο: ατομικά δικαιώματα*, τόμ. α΄, Αντ. Σάκκουλας, 2η έκδ..
- Hackett, P. (1985) *Success in management personnel*, 2η έκδ..
- Κτιστάκη, Σ. (2007) «Καταπολέμηση ή πρόληψη της διαφθοράς; Ο ρόλος του ΑΣΕΠ και των ελεγκτικών μηχανισμών της Διοίκησης», *Εφημερίδα διοικητικού δικαίου*, τ. 5, σ. 673-686
- Κυριακού, Δ. (2011) «Συστήματα πρόσληψης στο δημόσιο τομέα: από την ίδρυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού μέχρι σήμερα», αδημοσίευτη τελική εργασία, ΕΣΔΔΑ.
- Λιζίδης, Γ. (2009) «Η αρχής της αξιοκρατίας και η στελέχωση της δημόσιας διοίκησης (το σύστημα προσλήψεων του Ν. 21/1994 και οι φαλκιδεύσεις του)», αδημοσίευτη διπλωματική εργασία, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα νομικής
- Μακρυδημήτρης, Α. (επιμ.) (1995) *Προβλήματα διοικητικής μεταρρύθμισης*, Αντ. Σάκκουλας
- Μακρυδημήτρης, Α. (επιμ.) (2000) *Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη δημόσια διοίκηση 1950-1998*, Παπαζήσης
- Μακρυδημήτρης, Α. (2012) *Δημόσια διοίκηση: στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, έκδ. ε΄, Σάκκουλας.

- Μαραγκόπουλος (1950) «Μέθοδοι επιλογής και εκπαιδύσεως του προσωπικού της Διοικήσεως», στο Μακρυδημήτρης, Α. (επιμ.) (2000) *Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη δημόσια διοίκηση 1950-1998*, Παπαζήσης
- Μαυρομούστακου, Η. (2006) «Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημόσιου τομέα», Εφημερίδα δημοσίου δικαίου, τ. 2
- Μαυρομούστακου, Η. (2007) «Η λειτουργία του ΑΣΕΠ: επιβεβαίωση ή αναίρεση του θεσμικού του ρόλου;», Εφημερίδα δημοσίου δικαίου, τ. 2
- Μαυρομούστακου, Η. (2007β) «Προσλήψεις και δημόσια διοίκηση, 1994-2005: μια πορεία πολλαπλών εφαρμογών της αξιοκρατίας», στο Μακρυδημήτρης, Α., Πραβίτα, Μ.-Η. (επιμέλεια), *Διοικητική θεωρία και πράξη-Διοίκηση και κοινωνία* (1ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, 2005), Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 785-822.
- Novit, M.S. (1986) *Essentials of personnel management*, έκδ. 2<sup>η</sup>.
- Ορφανόγιαννη, Σ. (2009) «Το σύστημα πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων», αδημοσίευτη διπλωματική εργασία, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα νομικής
- Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ. (2002) *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*, εκδ. Μπένου.
- Ρωξάνα, Α., Μηνακάκη, Τ. (2008) *Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο: οδηγός μελέτης-βιβλιογραφία*, Παπαζήσης.
- Σαματάς, Μ. (2009) «Η διοικητική μεταρρύθμιση στις μυλόπετρες της κοινωνικο-οικονομικής και πολιτικής ανασφάλειας: η αυξανόμενη ζήτηση απασχόλησης στο δημόσιο και η συνεχιζόμενη κομματική και διοικητική κακοδιοίκηση στις εκτός διαδικασιών ΑΣΕΠ προσλήψεις προσωπικού στο δημόσιο τομέα», στο Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδας, Λ., Πραβίτα, Μ.-Η. (επιμέλεια), *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: «νέα δημόσια διοίκηση»*, εταιρική κοινωνική ευθύνη και κοινωνία των πολιτών (2ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, 2007), Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 275-292.
- Σπανού, Κ. (1995) «Σε αναζήτηση του εκσυγχρονισμού: οι πολιτικές προσλήψεων στο Δημόσιο και οι μεταρρυθμίσεις τους», στο Μακρυδημήτρης, Α. (επιμ.) *Προβλήματα διοικητικής μεταρρύθμισης*, Αντ. Σάκκουλας
- Spanou, C. (1996) «Penelope's suitors: Administrative modernisation and party competition in Greece», *West European Politics*, 19: 1, 97-124

- Σπανού, Κ. (2011) «Η αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων: παλιές προκλήσεις και νέες απαντήσεις», στο Χρυσανθάκης, Χ. (επιμ.) (2011) *Η πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση: αναδιάρθρωση της κεντρικής διοίκησης και σύστημα προσλήψεων – νομικές, συστημικές και οργανωτικές διαστάσεις*, Αντ. Σάκκουλας.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ. (2007) *Βασικοί θεσμοί δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου*, Αντ. Σάκκουλας, 7η έκδ..
- Συνήγορος του Πολίτη (2006) «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα. οι εκτός ελέγχου του ΑΣΕΠ διαδικασίες», Ειδική Έκθεση, [http://www.synigoros.gr/?i=state-citizen-relations.el.aoristou\\_prokiriksi.26296](http://www.synigoros.gr/?i=state-citizen-relations.el.aoristou_prokiriksi.26296).
- Τάχος, Α., Συμεωνίδης, Ι. (2007) *Ερμηνεία υπαλληλικού κώδικα*, γ' έκδ., τόμ. Ι, Σάκκουλας.
- Τετάρου, Κ. (2007) «Το πλαίσιο των προσλήψεων προσωπικού στο δημόσιο τομέα τής Ελλάδας - ιστορική εξέλιξη», αδημοσίευτη τελική εργασία, ΕΣΔΔΑ.
- Τσουκαλάς, Κ. (1987) *Κράτος, κοινωνία, εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα*, Θεμέλιο
- Χρυσανθάκης, Χ. (2001) *Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων: η συγκρότηση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος*, έκδ. 2<sup>η</sup>, Αντ. Σάκκουλας.
- Χρυσανθάκης, Χ. (επιμ.) (2011) *Η πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση: αναδιάρθρωση της κεντρικής διοίκησης και σύστημα προσλήψεων – νομικές, συστημικές και οργανωτικές διαστάσεις*, Αντ. Σάκκουλας
- Χρυσανθάκης, Χ., (2011) «Η πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση», στο Χρυσανθάκης, Χ. (επιμ.) (2011) *Η πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση: αναδιάρθρωση της κεντρικής διοίκησης και σύστημα προσλήψεων – νομικές, συστημικές και οργανωτικές διαστάσεις*, Αντ. Σάκκουλας
- Χυτήρης, Λ. (2013) *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*, Φαίδιμος

#### Νομικές πηγές

- αιτιολογική έκθεση ΜΠΔΣ 2013-2016 (2012)
- αιτιολογική έκθεση στην προσθήκη-τροπολογία στο σχέδιο νόμου «Πειθαρχικό Δίκαιο...» (ν. 4057/2012)
- αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων...» (ν. 3812/2009)

- αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση Κώδικα...» (ν. 3528/2007)
- αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Προστασία της εθνικής οικονομίας...» (ν. 3833/2010)
- αιτιολογική έκθεση τροπολογίας στο σ/ν «Διοικητικές Απλουστεύσεις...» (ν. 4250/2014, άρ. 51)
- απόφαση υπουργών ΕΣΑΠΗΔ και οικονομικών, «Προτεραιότητες και κριτήρια κατανομής προσωπικού», ΔΙΠΠ/Φ.ΕΠ.1/οικ.4573, ΦΕΚ 323/Β/1-3-2011
- εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (20-1-2010) «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3812/2009», ΔΙΠΠ/Φ.2.9/23/οικ.1386
- εγκύκλιος υπουργείου ΕΣΑΠΗΔ (13-4-2010) «Οδηγίες για τον περιορισμό προσλήψεων», ΔΙΠΠ/Φ.2.9/27/οικ.8179
- εγκύκλιος υπουργείου ΔΙΜΗΔ (27-12-2013) «Ρυθμίσεις επί θεμάτων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού του Ν. 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α')»
- ν. 400/1976 («Περί Υπουργικού Συμβουλίου και Υπουργείων»)
- ν. 1057/1980 («Περί του ωραρίου των απασχολουμένων εις υπηρεσίας τού Δημοσίου κλπ. λειτουργούσας επί 24ώρου βάσης ή υπό την μορφήν εργοστασίου ή εργοταξίου ή συνεργείου, ή εις εργασίας υπαίθρου και άλλων τινών διατάξεων»)
- ν. 1232/1982 («Επαναφορά σε ισχύ, τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.Δ. 4352/1964 και άλλες διατάξεις»).
- ν. 1320/1983 («Πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις»).
- ν. 1388/1983 («Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης»)
- ν. 1735/1987 («Προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις»).
- ν. 1811/1951 («Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων»).
- ν. 2190/1994 («Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»)
- ν. 2527/1997 («Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις»).
- ν. 2469/1997 («Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις»)
- ν. 2683/1999 («Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις»)

- ν. 2738/1999 («Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις»)
- ν. 3051/2002 («Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις»).
- ν. 3320/2005 («Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του Δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τους ΟΤΑ»).
- ν. 3528/2007 («Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»).
- ν. 3812/2009 («Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις»).
- ν. 3833/2010 («Προστασία της εθνικής οικονομίας-Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»)
- ν. 3848/2010 («Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις»)
- ν. 3870/2010 («Εκλογικές δαπάνες συνδυασμών και υποψηφίων και έλεγχος αυτών, κατά τις περιφερειακές και δημοτικές εκλογές»)
- ν.3871/2010 («Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη»)
- ν. 3899/2010 («Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»)
- ν. 3943/2011 («Καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, στελέχωση των ελεγκτικών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών.»)
- ν. 3986/2011 («Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»)
- ν. 4002/2011 («Τροποποίηση της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του Δημοσίου – Ρυθμίσεις για την ανάπτυξη και τη δημοσιονομική εξυγίανση – Θέματα αρμοδιότητας Υπουργείων Οικονομικών, Πολιτισμού και Τουρισμού και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης»)
- ν. 4051/2012 («Ρυθμίσεις συνταξιοδοτικού περιεχομένου και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις εφαρμογής του Μνημονίου Συνεννόησης του ν. 4046/2012.»)
- ν. 4057/2012 («Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»)



- ν. 4071/2012 («Ρυθμίσεις για την τοπική ανάπτυξη, την αυτοδιοίκηση και την αποκεντρωμένη διοίκηση - Ενσωμάτωση Οδηγίας 2009/50/ΕΚ»)
- ν. 4093/2012 («Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016.»)
- ν. 4237/2014 («Ρύθμιση θεμάτων της ΑΔΜΗΕ Α.Ε. και άλλες διατάξεις»)
- ν. 4250/2014 («Διοικητικές Απλουστεύσεις – Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα – Τροποποίηση Διατάξεων του π.δ. 318/1992 (Α' 161) και λοιπές ρυθμίσεις»)
- ν. 4254/2014 («Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις.»)
- πδ 410/1988 («Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»)
- ΠΥΣ 11/1977
- ΠΥΣ 229/1981 (ΦΕΚ 322/Α/6-11-1981)
- ΠΥΣ 120/1982 (ΦΕΚ 118/Α/21-9-1982)
- ΠΥΣ 12/1983 (ΦΕΚ 21/Α/7-2-1983)
- ΠΥΣ 22/1983 (ΦΕΚ 30/Α/4-3-1983)
- ΠΥΣ 23/1983 (ΦΕΚ 37/Α/30-3-1983)
- ΠΥΣ 100/1984 (ΦΕΚ 179/Α/14-11-1984)
- ΠΥΣ 97/1985 (ΦΕΚ 144/Α/26-8-1985)
- ΠΥΣ 156/1989 (ΦΕΚ 248/Α/21-12-1989)
- ΠΥΣ 52/1990 (ΦΕΚ 76/Α/22-5-1990)
- ΠΥΣ 144/1990 (ΦΕΚ 181/Α/20-12-1990)
- ΠΥΣ 51/1991 (ΦΕΚ 65/Α/3-5-1991)
- ΠΥΣ 89/1991 (ΦΕΚ 121/Α/31-7-1991)
- ΠΥΣ 160/1991 (ΦΕΚ 208/Α/31-12-1991)
- ΠΥΣ 167/1992 (ΦΕΚ 201/Α/23-12-1992)
- ΠΥΣ 141/1993 (ΦΕΚ 164/Α/20-9-1993)
- ΠΥΣ 211/1993 (ΦΕΚ 97/Α/30-6-1994)
- ΠΥΣ 39/1994 (ΦΕΚ 20/Α/ 23-2-1994)

- ΠΥΣ 236/1994 (ΦΕΚ 115/Α/7-7-1994)
- ΠΥΣ 276/1995 (ΦΕΚ 158/Α/1-8-1997)
- ΠΥΣ 258/1996 (ΦΕΚ 177/Α/31-7-1996)
- ΠΥΣ 53/1997 (ΦΕΚ 158/Α /1-8-1997)
- ΠΥΣ 55/1998 (ΦΕΚ 252/Α/12-11-1998)
- ΠΥΣ 22/2001 (ΦΕΚ 67/Α/6-4-2001)
- ΠΥΣ 59/2002 (ΦΕΚ 302/Α/6-12-2002)
- ΠΥΣ 27/2003 (ΦΕΚ 279/Α/5-12-2003)
- ΠΥΣ 36/2004 (ΦΕΚ 265/Α/24-12-2004)
- ΠΥΣ 30/2005 (ΦΕΚ 294/Α/2-12-2005)
- ΠΥΣ 33/2006 (ΦΕΚ 280/Α/28-12-2006)
- ΠΥΣ 15/2007 (288/Α/24-12-2007)
- ΠΥΣ 17/2008 (259/Α/22-12-2008)
- ΠΥΣ 6/2009 (ΦΕΚ 70/Α/7-5-2009)
- ΠΥΣ 28/2009 (ΦΕΚ 237/Α/31-12-2009)
- ΠΥΣ 6/2010 (ΦΕΚ 25/Α/18-2-2010)
- ΠΥΣ 37/2010 (246/Α/31-12-2010)
- ΠΥΣ 35/2011 (271/Α/31-12-2011)
- ΠΥΣ 17/2012 (126/Α/29-5-2012)
- ΠΥΣ 28/2012 (161/Α/13-8-2012)
- ΠΥΣ 40/2012 (255/Α/31-12-2012)
- ΠΥΣ 35/2013 (280/Α/19-12-2013)
- ΥΑ Υ/68 (Β/504/1985)
- υπηρεσιακό σημείωμα ΔΠΠ της 17-6-2013

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΑ 2011(πηγή: ΔΙΠΠ και ίδια επεξεργασία)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ - ΦΟΡΕΙΣ	ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ				ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ								ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΚΤΑΚΤΟΥ
	ΜΟΝΙΜΟ & ΙΔΙΩΧ	ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤ.	ΕΠΙΘΗΤΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (παροδ.-εποχ.-απρόβλ.-επεύγ. ανάγκες)	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΟΡΙΣΜΕΝΟ Υ ΧΡΟΝΟΥ (Ειδικές διατάξεις)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ	
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	0	0	0	0	167	476	689	2.815	1.134	1.610	3.671	5.281	5.281
Γ.Γ.ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & Γ.Γ.ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ & ΗΛ.ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	0	0	0	0	1	0	6	0	0	0	7	7	7
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35	35
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	0	0	0	0	31	11	0	0	0	11	31	42	42
ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	619	0	8	627	150	4.503	24.134	10	0	4.503	24.294	28.797	29.424
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	0	0	1	1	0	0	2.380	0	112	112	2.380	2.492	2.493
ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	15	0	33	48	670	25	0	0	0	25	670	695	743
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	0	0	0	0	2.222	0	0	0	0	0	2.222	2.222	2.222
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	0	0	5	5	2.531	2.744	0	0	0	2.744	2.531	5.275	5.280
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΔΙΚΤΥΩΝ	0	0	0	0	28	0	0	0	0	0	28	28	28
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	2.887	0	3	2.890	6.741	0	4.000	71	0	0	10.812	10.812	13.702
ΛΟΙΠΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>3.521</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>3.571</b>	<b>12.578</b>	<b>7.759</b>	<b>31.209</b>	<b>2.896</b>	<b>1.246</b>	<b>9.005</b>	<b>46.683</b>	<b>55.688</b>	<b>59.259</b>

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΑ 2012 (πηγή: ΔΠΠ και ίδια επεξεργασία)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ - ΦΟΡΕΙΣ	ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ				ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ								
	ΜΟΝΙΜΟ & ΙΔΑΧ	ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤ.	ΕΠΙΘΗΤΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ Υ	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (παροδ.-εποχ.-απρόβλ.-επείγ. ανάγκες)	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (Ειδικές διατάξεις)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΙΔΟΧ & ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΚΤΑΚΤΟΥ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	0	0	1	1	3.848	2.620	0	867	191	2.811	4.715	7.526	7.527
Γ.Γ.ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & Γ.Γ.ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	0	0	0	0	350	0	17	0	0	0	367	367	367
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ & ΗΛ.ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	0	0	4	4	0	0	0	0	3	3	0	3	7
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	20	0	9	29	0	8	0	0	0	8	0	8	37
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	20	0	0	20	75	0	4	0	0	0	79	79	99
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.170	0	0	1.170	28	0	0	0	0	0	28	28	1.198
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	13	0	1	14	0	0	265	0	0	0	265	265	279
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	0	1	3	4	5.360	0	0	0	0	0	5.360	5.360	5.364
ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	328	0	0	328	193	4.061	18.189	0	0	4.061	18.382	22.443	22.771
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	0	0	0	0	150	16	1.260	5.074	0	16	6.484	6.500	6.500
ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	0	0	42	42	1.744	80	0	230	20	100	1.974	2.074	2.116
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	0	0	0	0	1.652	17	0	0	0	17	1.652	1.669	1.669
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	219	0	1	220	4	0	0	0	0	0	4	4	224
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	0	0	11	11	1.300	1.783	0	0	0	1.783	1.300	3.083	3.094
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΔΙΚΤΥΩΝ	0	0	0	0	1.452	10	0	0	0	10	1.452	1.462	1.462
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	580	0	0	580	1.911	0	50	0	0	0	1.961	1.961	2.541
ΛΟΙΠΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	10	0	2	12	3	0	0	0	0	0	3	3	15
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>2.360</b>	<b>1</b>	<b>76</b>	<b>2.437</b>	<b>18.070</b>	<b>8.595</b>	<b>19.785</b>	<b>6.171</b>	<b>214</b>	<b>8.809</b>	<b>44.026</b>	<b>52.835</b>	<b>55.272</b>

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΑ 2013 (πηγή: ΔΠΠ και ίδια επεξεργασία)

	ΜΟΝΙΜΟ & ΙΔΙΩΧ	ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤ.	ΕΠΙΘΗΤΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (παροδ.-εποχ.-απρόβλ.-επειγ. ανάγκες)	ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (Ειδικές διατάξεις)	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (αυτοχρηματοδοτούμενα)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (αυτοχρηματοδοτούμενα)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ αυτοχρηματοδοτούμενων	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΙΔΙΩΧ & ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ)	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΚΤΑΚΤΟΥ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	0	0	0	0	3.560	5.369	0	0	597	916	0	6.285	0	4.157	10.442	10.442
Γ.Γ.ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & Γ.Γ.ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	0	1	0	1	17	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17	18
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ & ΗΛ.ΔΙΑΚΥΒΕΡΝ.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	395	0	0	395	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	395
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	10	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	824	0	0	824	44	25	0	0	0	0	0	25	0	44	69	893
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	1	0	4	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	7
ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	250	0	0	250	0	76	0	0	0	0	0	76	0	0	76	326
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	540	0	1	541	3.264	34	0	5.056	88	55	48	89	5.104	3.352	8.545	9.086
ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	344	1	8	353	113	19.366	0	1.823	0	0	0	19.366	1.823	113	21.302	21.655
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1	0	7	8	2.159	21.381	24	990	6	0	0	21.381	990	2.189	24.560	24.568
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	0	0	1	1	501	0	1.323	0	480	0	0	0	0	2.304	2.304	2.305
ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	3	0	8	11	643	86	0	0	1	107	0	193	0	644	837	848
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1	1	60	62	1.646	0	0	0	64	0	0	0	0	1.710	1.710	1.772
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	479	0	2	481	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	484
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΔΙΚΤΥΩΝ	0	0	1	1	829	9	0	120	0	0	0	9	120	829	958	959
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	582	0	0	582	1.523	0	0	0	160	0	0	0	0	1.683	1.683	2.265
ΛΟΙΠΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	615	5	0	620	31	0	0	0	0	0	0	0	0	31	31	651
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	4.045	8	92	4.145	14.336	46.346	1.347	7.989	1.396	1.078	48	47.424	8.037	17.079	72.540	76.685

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Συγκεντρωτικός πίνακας εγκρίσεων τακτικού προσωπικού 2007-2013 (πηγή: ΔΠΠ και ίδια επεξεργασία)

ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ					
	ΜΟΝΙΜΟ & ΙΔΑΧ	ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤ.	ΕΠΙ ΘΗΤΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ	ΤΑΚΤΙΚΟ/ΣΥΝΟΛΟ
2007	18.820	6	2.057	20.883	15%
2008	17.391	29	97	17.517	15%
2009	14.533	5	1.740	16.278	12%
2010	5.190	1	4	5.195	7%
2011	3.521	0	50	3.571	6%
2012	2.360	1	76	2.437	4%
2013	4.045	8	92	4.145	5%
<b>ΣΥΝ</b>	<b>65.860</b>	<b>50</b>	<b>4.116</b>	<b>70.026</b>	<b>11%</b>

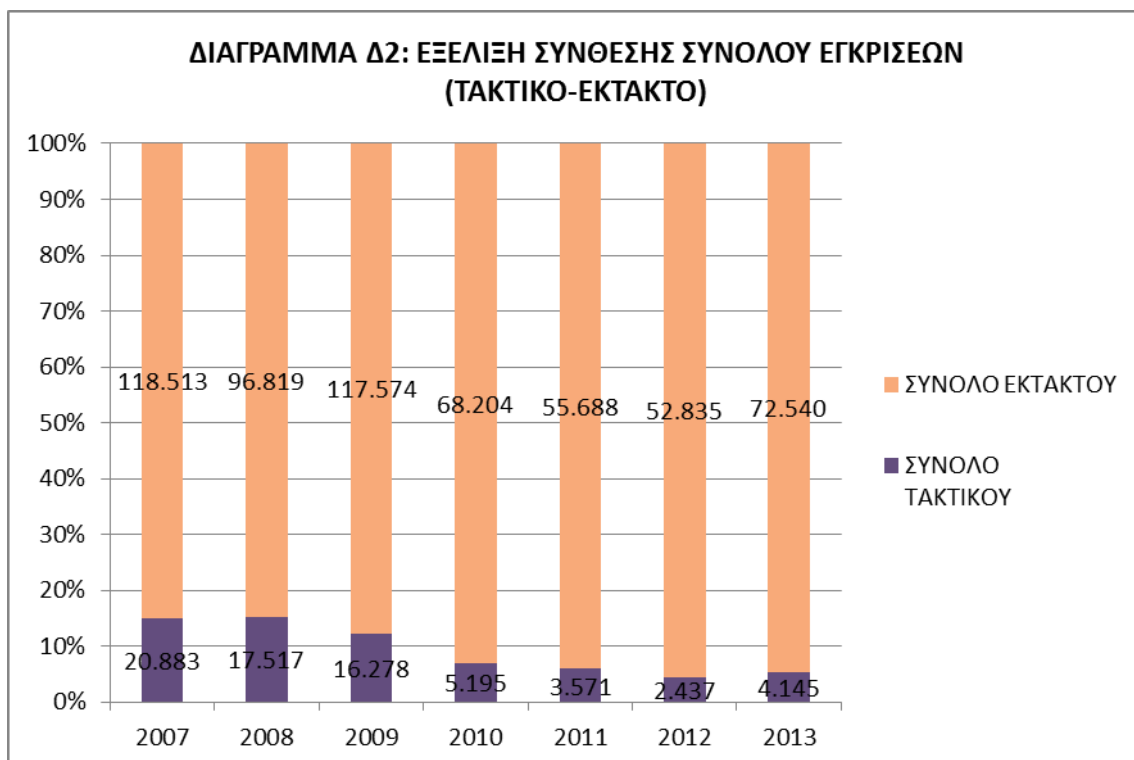
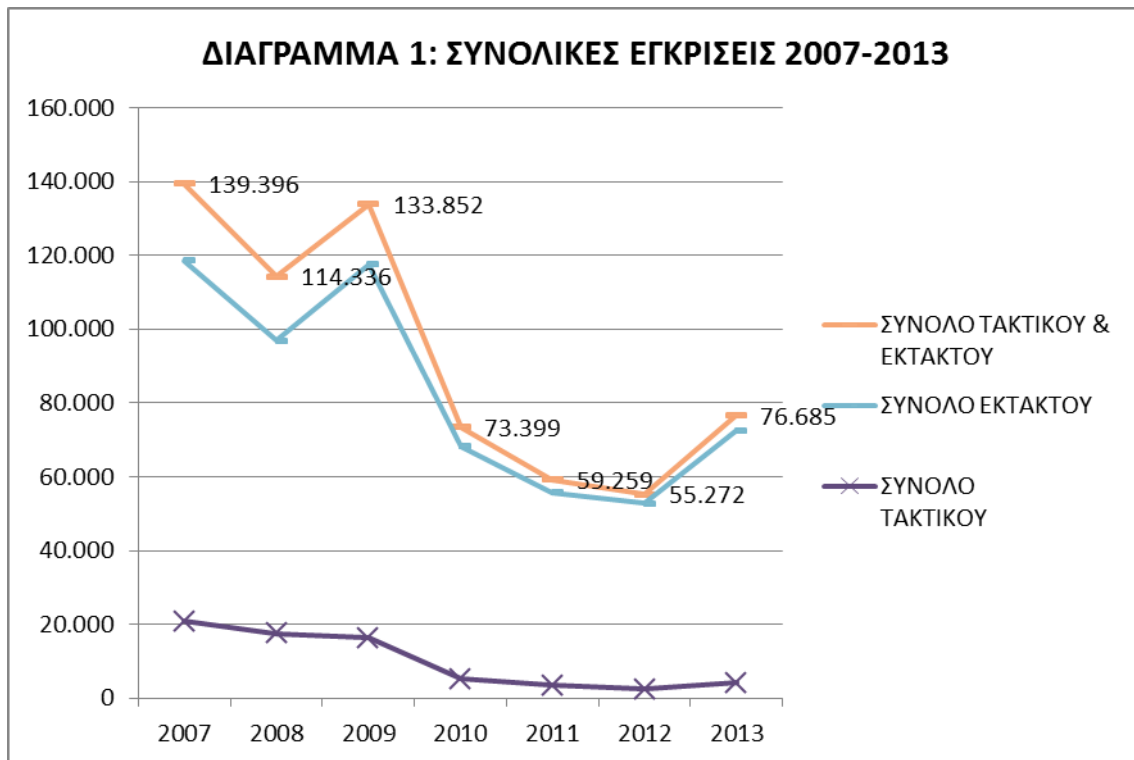
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Συγκεντρωτικός πίνακας εγκρίσεων έκτακτου προσωπικού 2007-2013 (1<sup>ο</sup> τμήμα) (πηγή: ΔΠΠ και ίδια επεξεργασία)

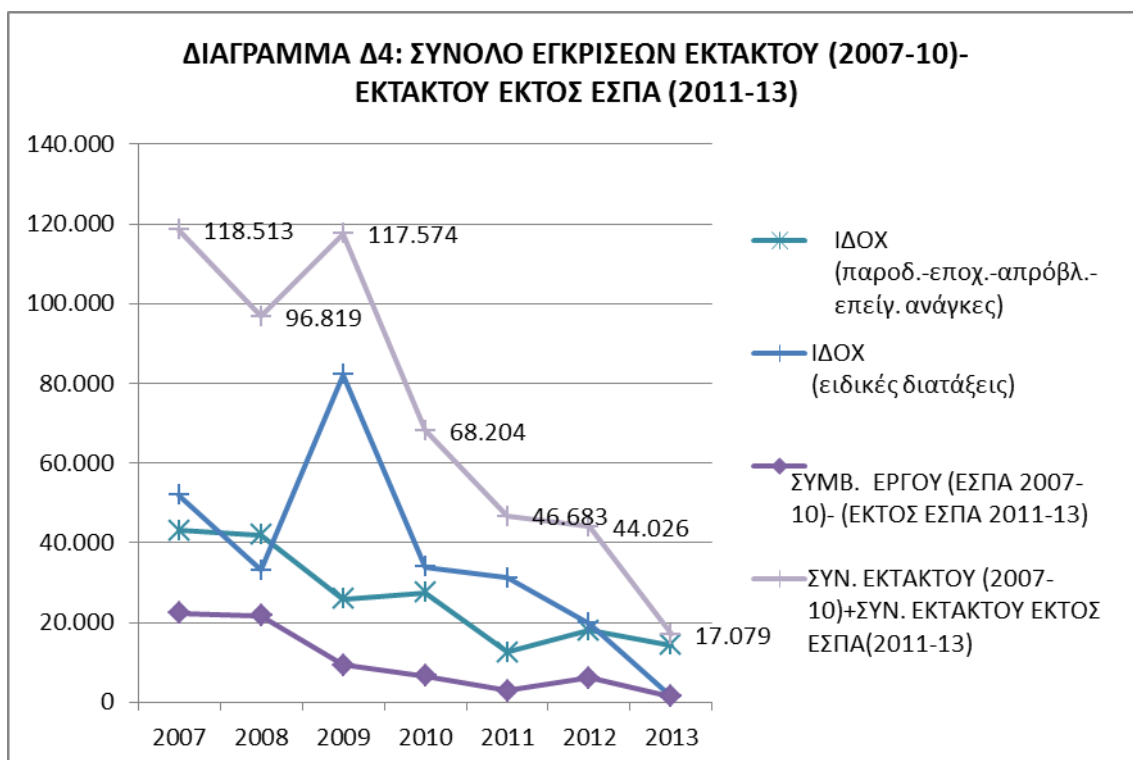
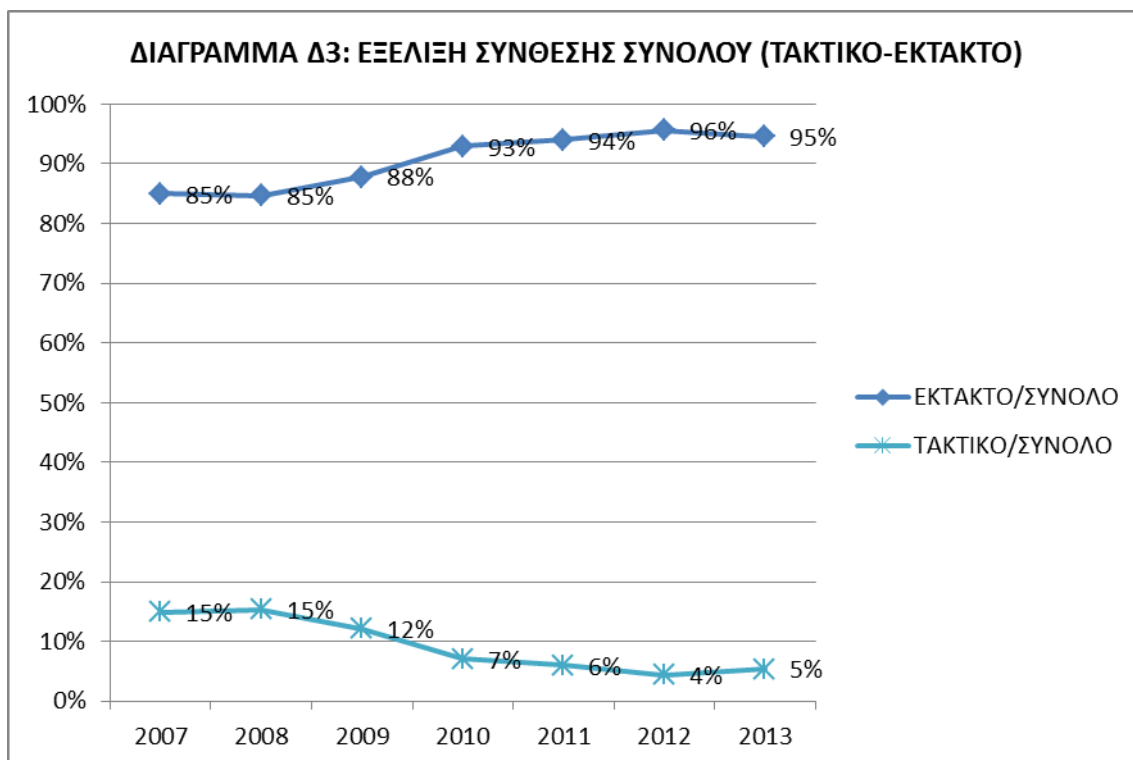
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ											
	ΙΔΟΧ (παροδ.- εποχ.- απρόβλ.- επείγ. ανάγκες)	ΙΔΟΧ (ΕΣΠΑ )	ΙΔΟΧ (ειδικές διατάξεις)	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (αυτοχρηματοδοτούμενα)	ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΟΧ	ΣΥΜΒ. ΕΡΓΟΥ (ΕΣΠΑ 2007-10)- (ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ 2011-13)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (ΕΣΠΑ)	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (αυτοχρηματοδοτούμενα)	ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	ΣΥΝ. ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΣΠΑ
2007	43.186	997	51.931		96.114	22.399				22.399	
2008	41.990	69	33.068		75.127	21.692				21.692	
2009	25.951	79	82.138		108.168	9.406				9.406	
2010	27.595	20	33.973		61.588	6.616				6.616	
2011	12.578	7.759	31.209		51.546	2.896	2.896	1.246		7.038	9.005
2012	18.070	8.595	19.785		46.450	6.171	6.171	214		12.556	8.809
2013	14.336	46.346	1.347	7.989	70.018	1.396	1.396	1.078	48	3.918	47.424
<b>ΣΥΝ</b>	<b>183.706</b>	<b>63.865</b>	<b>253.451</b>		<b>509.011</b>			<b>2.538</b>		<b>83.625</b>	<b>65.238</b>

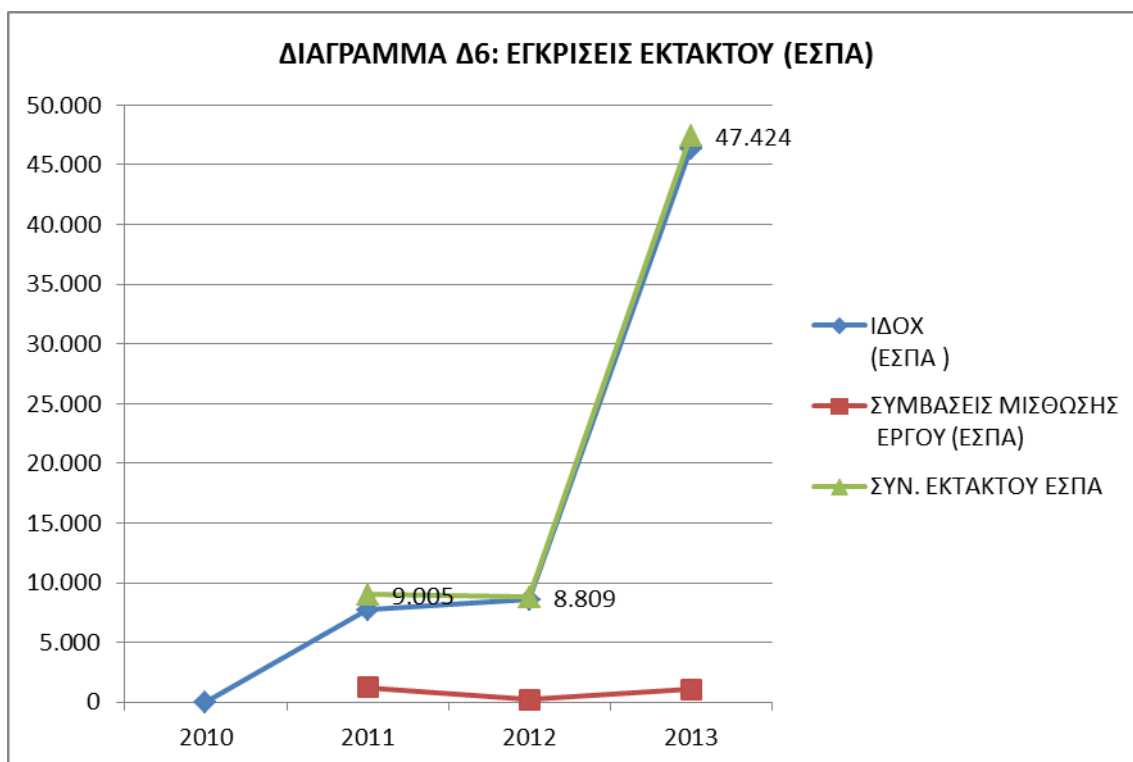
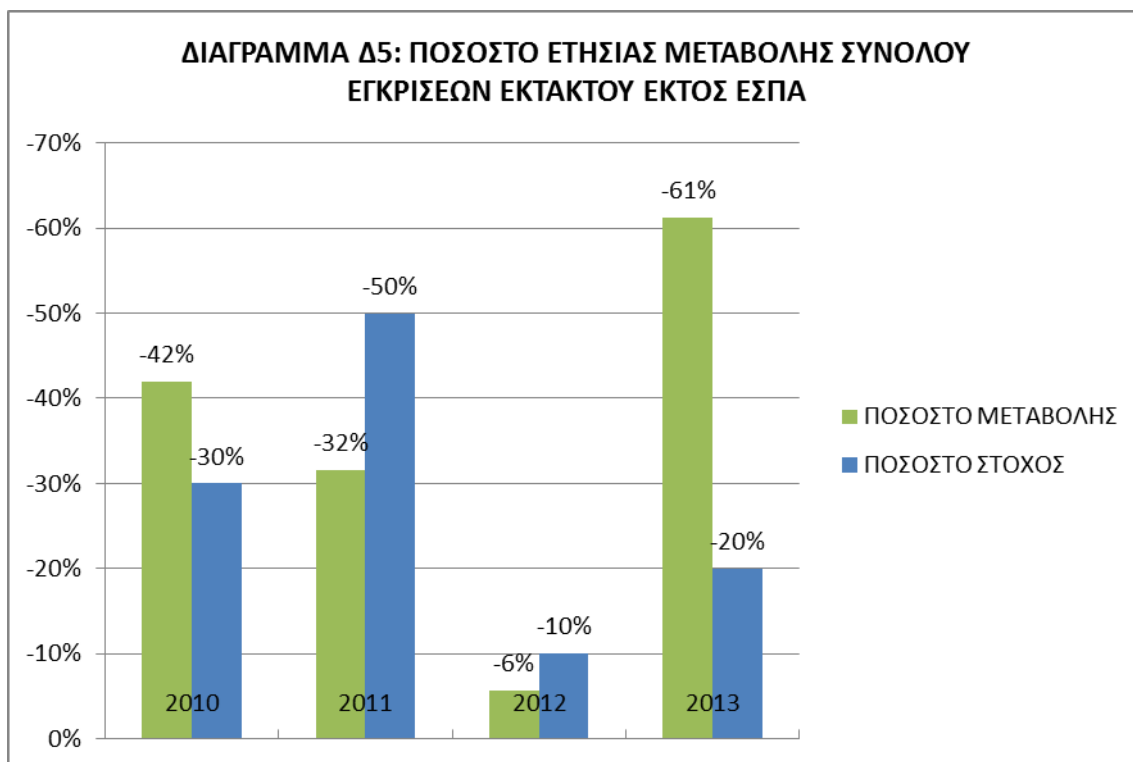
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Συγκεντρωτικός πίνακας εγκρίσεων έκτακτου προσωπικού 2007-2013 (2<sup>ο</sup> τμήμα) και σύνολο εγκρίσεων (τακτικό+έκτακτο) (πηγή: ΔΙΠΠ και ίδια επεξεργασία)

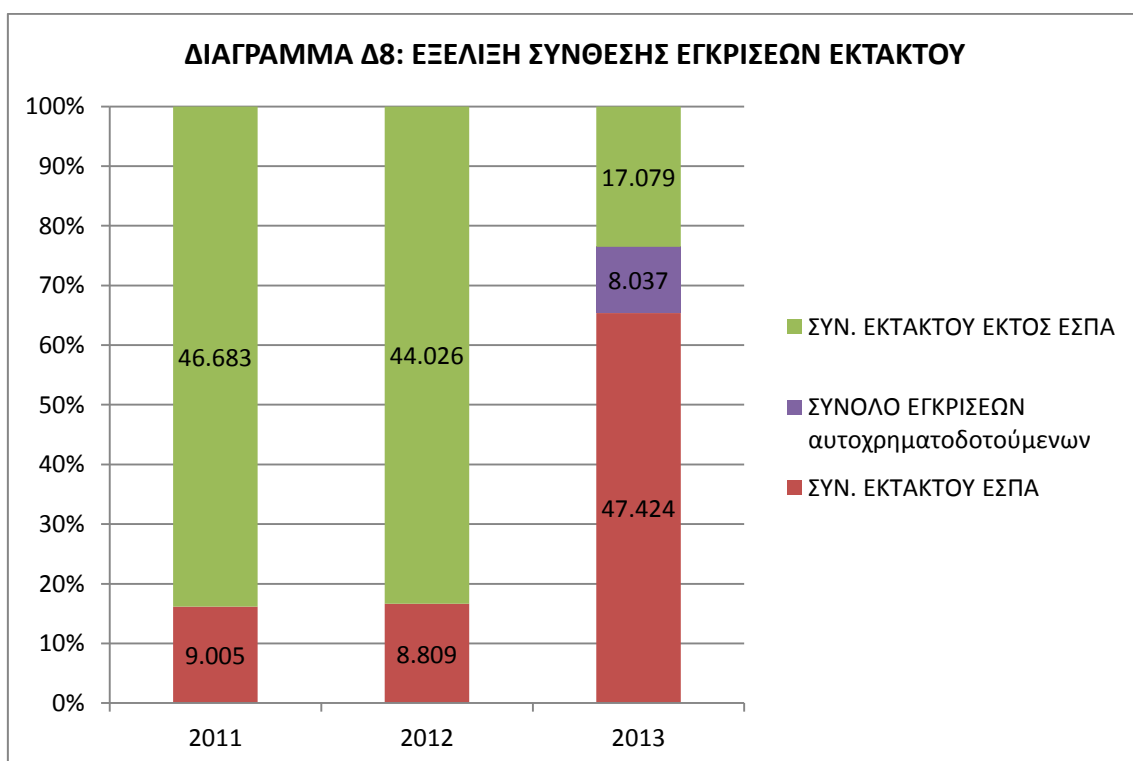
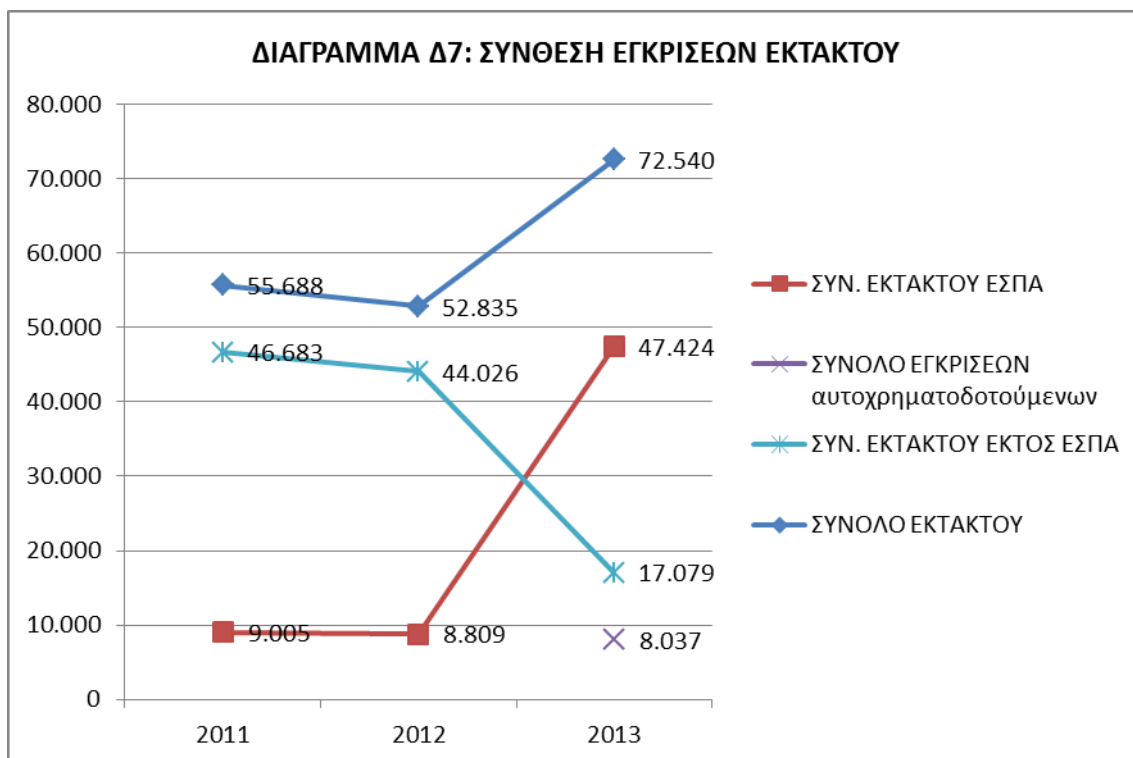
	ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ											ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΚΤΑΚΤΟΥ
	ΕΚΤΑΚΤΟ ΕΣΠΑ/ΕΚΤΑΚΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ αυτοχρηματοδοτούμενων	ΑΥΤΟΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ/ΕΚΤΑΚΤΟ	ΣΥΝ. ΕΚΤΑΚΤΟΥ (2007-10)+ΣΥΝ. ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ(2011-13)	ΣΥΝ. ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ	ΕΚΤΑΚΤΟ ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ/ΕΚΤΑΚΤΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΟΧΟΣ	ΕΚΤΑΚΤΟ ΕΣΠΑ/ΕΚΤΟΣ ΕΣΠΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ	ΕΚΤΑΚΤΟ /ΣΥΝΟΛΟ	
<b>2007</b>				118.513						118.513	85%	139.396
<b>2008</b>				96.819						96.819	85%	114.336
<b>2009</b>				117.574						117.574	88%	133.852
<b>2010</b>				68.204			-42%	-30%		68.204	93%	73.399
<b>2011</b>	15%			46.683	46.683	80%	-32%	-50%	19%	58.584	94%	62.155
<b>2012</b>	15%			44.026	44.026	75%	-6%	-10%	20%	59.006	96%	61.443
<b>2013</b>	64%	8.037	11%	17.079	17.079	23%	-61%	-20%	278%	73.936	95%	78.081
<b>ΣΥΝ</b>	<b>25%</b>				<b>107.788</b>	<b>68%</b>				<b>592.636</b>	<b>89%</b>	<b>662.662</b>

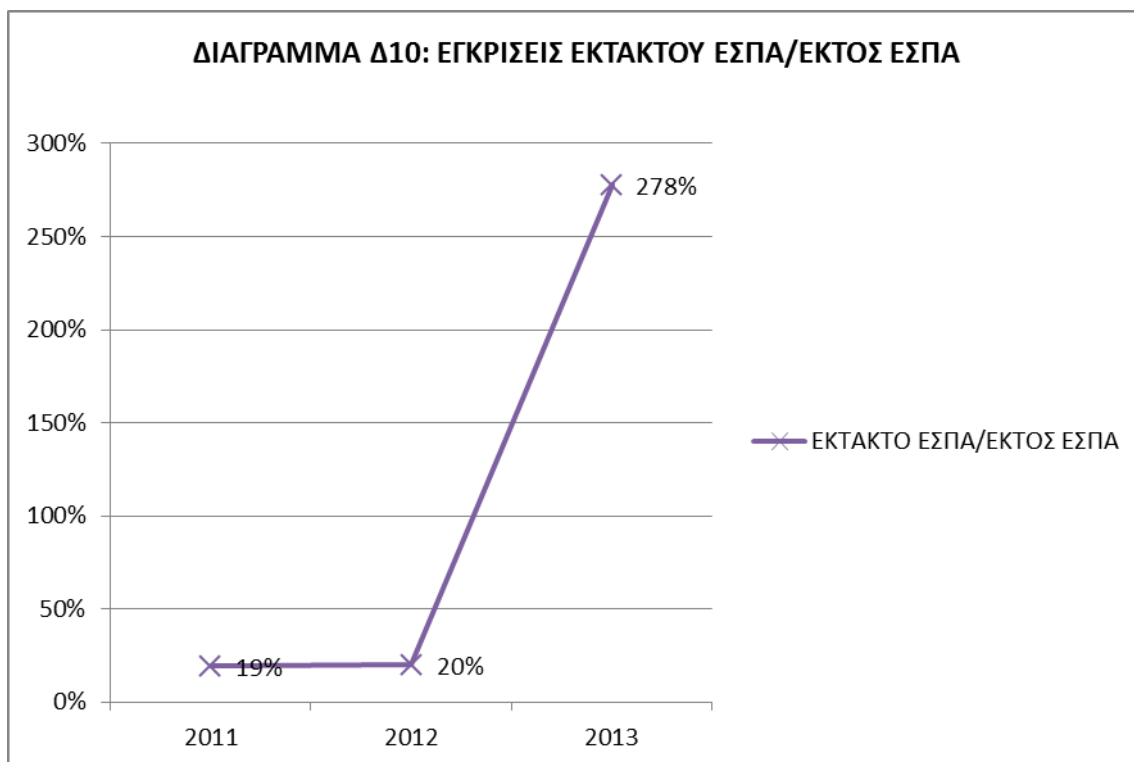
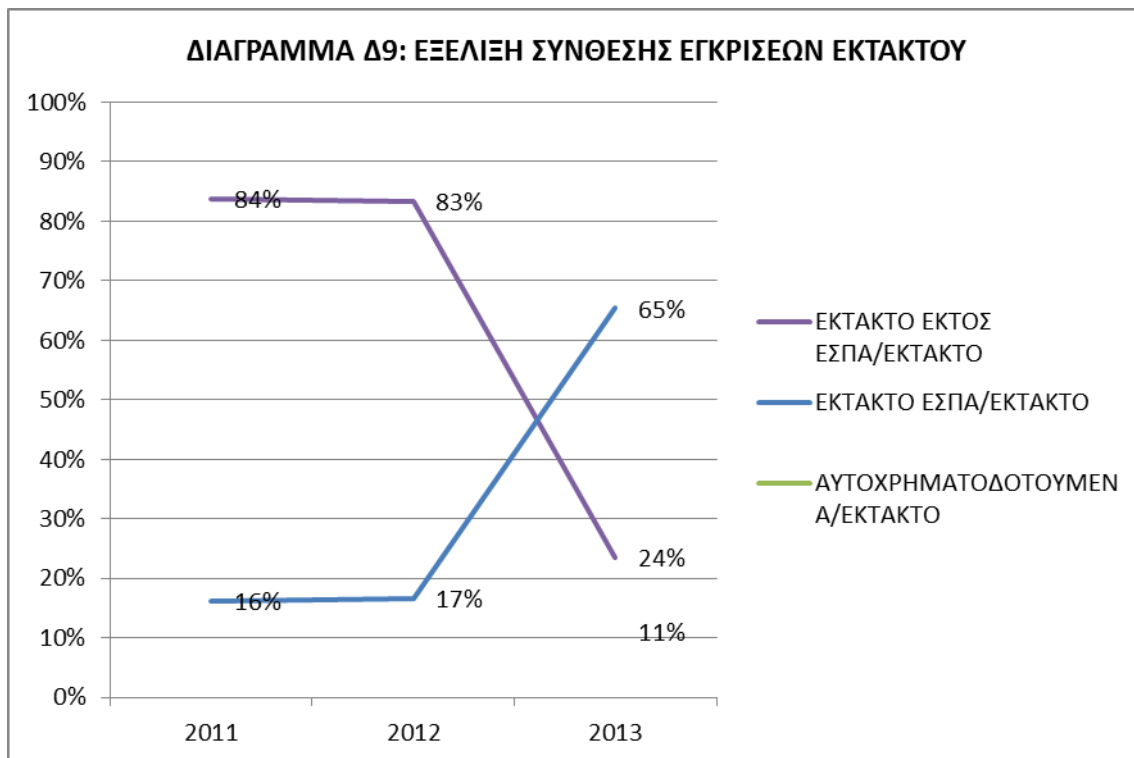


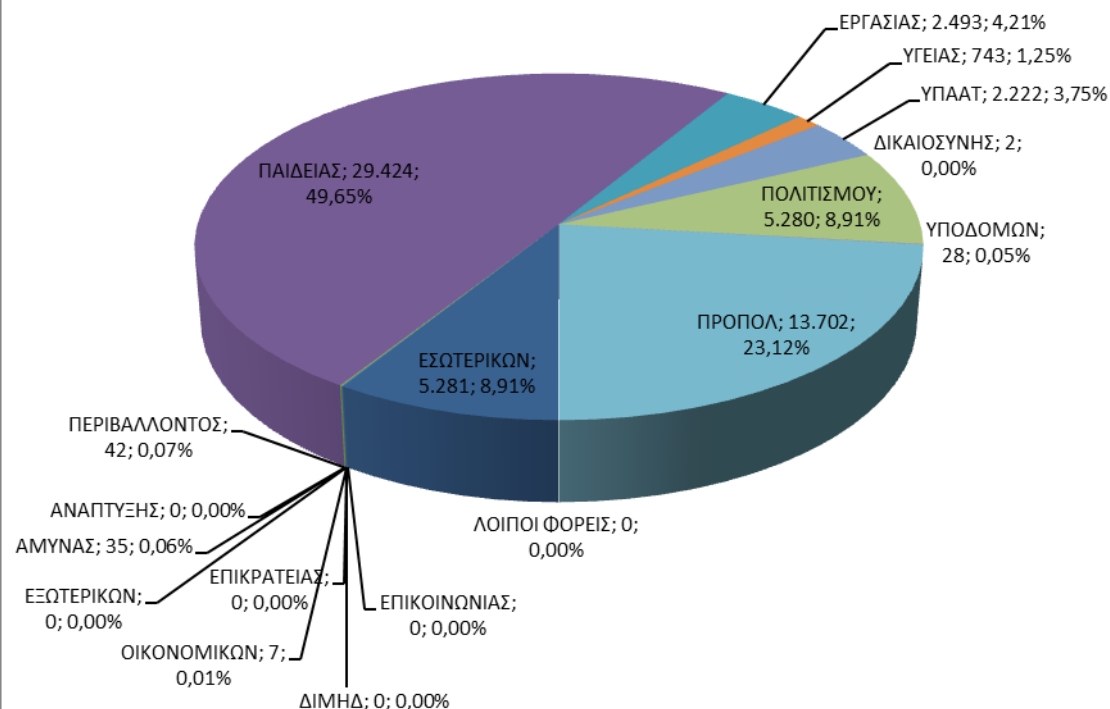
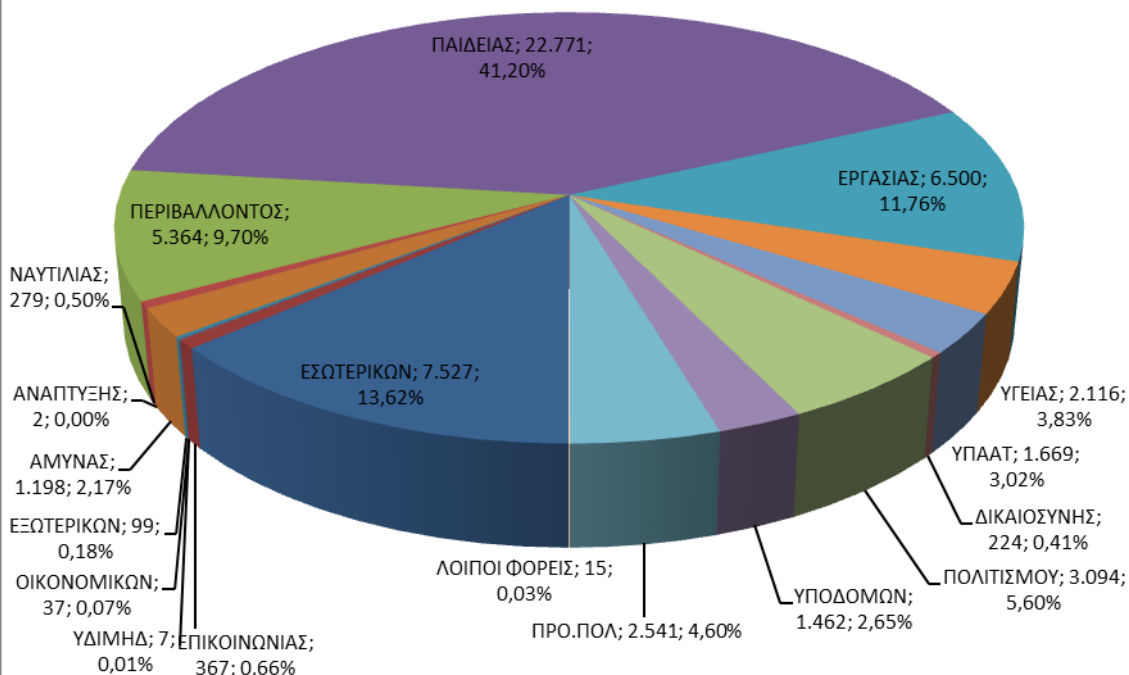


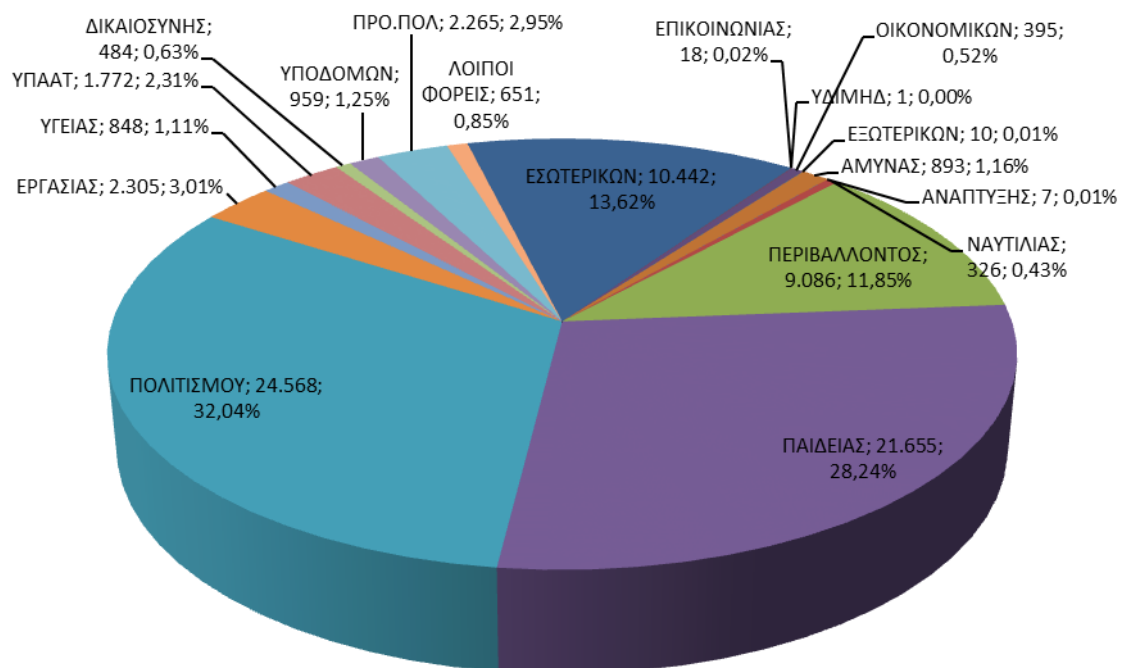
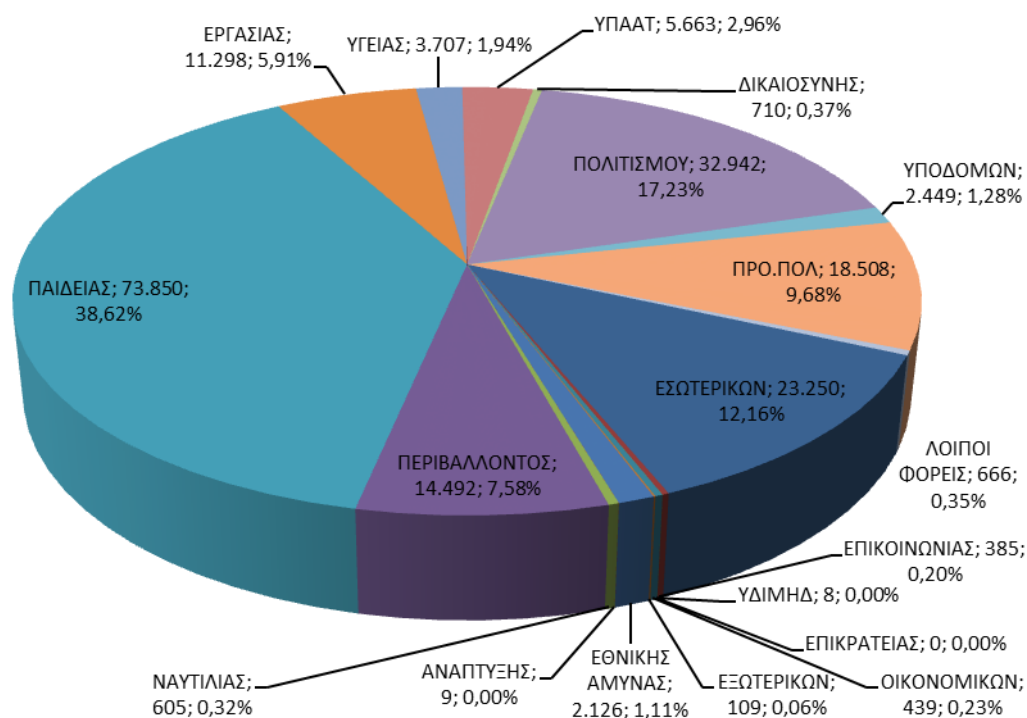








**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Δ11: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ 2011****ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Δ12: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ 2012**

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Δ13: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ 2013****ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Δ14: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΟΡΕΑ 2011-2013**







Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Τάυρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

[www.ekdd.gr](http://www.ekdd.gr)