



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΕ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ
ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΤΙΤΛΟΣ

**«Προτάσεις βελτίωσης της Δημόσιας Διοίκησης στις ετήσιες εκθέσεις του
Α.Σ.Ε.Π.»**

ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ: Αναπτυξιακών και Περιφερειακών Πολιτικών

Επιβλέπων:

Βασίλειος Γ. Τζέμος

Σπουδάστρια:

Αλεξάνδρα Θεοδοσοπούλου

ΑΘΗΝΑ - 2018

Τίτλος Εργασίας:

**«Προτάσεις Βελτίωσης της Δημόσιας Διοίκησης στις Ετήσιες
Εκθέσεις του Α.Σ.Ε.Π.»**

ΕΣΔΔΑ, ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΘΕΟΔΟΣΟΠΟΥΛΟΥ, ©, 2018 - Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

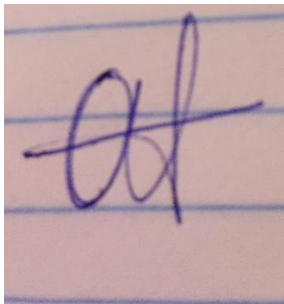
Δήλωση

«Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής.»

Αθήνα, 12/ 12/ 2018

Υπογραφή

Αλεξάνδρα Θεοδοσοπούλου



Θερμές ευχαριστίες στον κ. Β. Τζέμο για την επιστημονική υποστήριξη και την βοήθεια που μου παρείχε, καθ' όλη τη διάρκεια γραφής της παρούσας μελέτης.

Ιδιαίτερος ευχαριστώ τους ανθρώπους που με βοήθησαν όλο αυτό το διάστημα, ανέχτηκαν τις δυσκολίες και με στήριξαν με κάθε δυνατό τρόπο.

Περίληψη

Η αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ανθρώπινο δυναμικό που τη στελεχώνει. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, πρέπει να είναι οι πλέον κατάλληλοι τόσο από τη σκοπιά των επαγγελματικών τους ικανοτήτων όσο και από τη σκοπιά της προσωπικής ακεραιότητας. Συνεπώς, οι διαδικασίες επιλογής αποκτούν ιδιαίτερη σημασία και σπουδαιότητα για τη Δημόσια Διοίκηση. Από την επιτυχία του συστήματος επιλογής, κρίνεται η ποιότητα και συνακόλουθα η ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών να υπηρετούν την αναπτυξιακή πορεία της χώρας.

Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) αποτελεί μία εκ των πέντε συνταγματικά κατοχυρωμένων Ανεξάρτητων Αρχών. Βασικό στοιχείο της αρμοδιότητάς του είναι η αξιοκρατική επιλογή προσωπικού στο Δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τα κριτήρια της αμεροληψίας και της διαφάνειας. Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η παρουσίαση των προτάσεων που το Α.Σ.Ε.Π. έχει διαχρονικά αποτυπώσει στις ετήσιες εκθέσεις του. Οι προτάσεις αυτές, εκκινούν από την βελτίωση του συστήματος προσλήψεων, αγγίζουν ωστόσο ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας του συνόλου της Δημόσιας Διοίκησης.

Οι προτάσεις για προγραμματισμό των προσλήψεων, επιτάχυνση του έργου της Δικαιοσύνης, τήρηση των ορίων της συνταγματικής νομιμότητας, αποτελούν σημεία που αγγίζουν το σύνολο της Δημόσιας Διοίκησης. Στόχος της μελέτης είναι η παρουσίαση των προτάσεων της Αρχής που υλοποιήθηκαν στο πέρασμα του χρόνου καθώς και η ανάδειξη των σημείων εκείνων που μπορούν να φωτίσουν το δρόμο για μια καλύτερη και πιο αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση προς όφελος των πολιτών και της κοινωνίας.

Abstract

The public administration's efficiency largely depends on its human resources. Public servants must be adequately qualified and adhere to the highest standards of professional ethics. It follows that the selection system is of high importance for the public administration as a whole. A successful selection system will allow the public servants to contribute to country's development.

The Supreme Council for Civil Personnel Selection (ASEP) is an independent authority established by Law 2190/1994. The role of ASEP was further enhanced in 2001 by amendment to the Constitution. ASEP's mandate is to ensure the observance of the principles of transparency, objectivity and meritocracy in the recruitment process. In other words, ASEP's mission is the selection of civil personnel through meritocratic, transparent and impartial procedures (article 101A of constitution). The subject matter of this thesis is the presentation of ASEP's recommendations, as outlined in its annual reports throughout the years. The key objective of ASEP's recommendations is enhancing the recruitment system. At the same time, ASEP's recommendations also concern pertain to the very functioning and organization of the public administration. In particular, recommendations regarding the organization of the recruitment process, the optimization of the judicial processes, the implementation of the Constitution, concern the public sector in general. The aim of the present thesis is to present ASEP's recommendations that have materialized throughout the last years as well as to analyse proposals to improve ASEP's and the public administration's function for the benefit of the citizens and the society.

Λέξεις κλειδιά:

Α.Σ.Ε.Π., σύστημα προσλήψεων, Ανεξάρτητες Αρχές, Αξιοκρατία, Ετήσιες Εκθέσεις.

Συντομογραφίες

- **Α.Α.** : Ανεξάρτητες Αρχές
- **Α.Δ.Α.Ε.**: Αρχή Διαχείρισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών
- **Α.Δ.Ι.Π.** : Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση
- **ΑΕΙ**: Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
- **Α.Π.Δ.Π.Χ**: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- **Α.Σ.Δ.Υ.**: Ανώτατο Συμβούλιο Δημόσιων Υπηρεσιών
- **Α.Σ.Ε.Π.**: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
- **Ε.Σ.Υ.Κ.Α.**: Εθνικό Σύστημα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
- **ΠΑΤΕΣ**: Παιδαγωγικής Τεχνικής Σχολής
- **Π.Ε**: Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- **Ρ.Α.Ε.**: Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας
- **ΤΕ**: Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- **ΤΕΕ**: Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια
- **ΤΕΙ**: Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
- **ΤΕΛ**: Τεχνικά Λύκεια
- **ΣΕΛΕΤΕ**: Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής & Τεχνικής Εκπαίδευσης
- **ΣΜΕ**: Σύμβαση Μίσθωσης Έργου
- **ΣτΕ**: Συμβούλιο της Επικρατείας
- **ΟλΣτΕ**: Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας
- **ΥΕ**: Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
- **ΥΠΕΠΘ**: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	10
Κεφάλαιο 1. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού ως Ανεξάρτητη Αρχή	11
1.1 Η ratio της ίδρυσης Ανεξάρτητων Αρχών.....	11
1.2 Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές	13
1.3 Οι νομοθετικώς προβλεπόμενες Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές.....	14
1.4 Ιστορικά προλεγόμενα.....	15
1.5 Το Α.Σ.Ε.Π.	18
1.6 Οι αρμοδιότητες	20
Κεφάλαιο 2. Οι γενικές προτάσεις του ΑΣΕΠ στις ετήσιες εκθέσεις του.....	22
2.1 Η έκταση των αρμοδιοτήτων του Α.Σ.Ε.Π. στις προσλήψεις	23
2.2 Η ανάγκη κωδικοποίησης και απλοποίησης του νόμου	25
2.3 Ο προγραμματισμός των προσλήψεων, κρίσιμο στοιχείο για την εύρυθμη λειτουργία του ΑΣΕΠ και της Δημόσιας Διοίκησης εν γένει.....	27
2.4 Η καθυστέρηση έκδοσης των δικαστικών αποφάσεων	27
Κεφάλαιο 3. Προτάσεις για πιο αξιοκρατικές προσλήψεις και επιτάχυνση των διαδικασιών	29
3.1 Οι αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας στο σύστημα προσλήψεων	29
3.2 Τα κριτήρια επιλογής και ο καθορισμός τους από το νομοθέτη	30
3.3 Διαγωνισμός εκπαιδευτικών.....	31
3.4 Προτάσεις εμβάθυνσης της ισότητας και συμμόρφωσης με εθνικούς και κοινοτικούς κανόνες.....	32
3.5 Προτάσεις για την βελτίωση της λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής και την επιτάχυνση του έργου της	33
Κεφάλαιο 4. Προτάσεις βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου	37
4.1 Η γενίκευση των αρμοδιοτήτων του Α.Σ.Ε.Π. στον τομέα των προσλήψεων	37
4.2 Περιπτώσεις καταστρατήγησης διατάξεων του νόμου.....	39
4.3 Αποσαφήνιση διατάξεων.....	40
4.4 Το προσοντολόγιο	41
4.5 Τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων.....	42

4.6	Προβλήματα κατά την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου	44
Κεφάλαιο 5. Προτάσεις του Α.Σ.Ε.Π. που ενσωματώθηκαν στο ισχύον δίκαιο.....		44
5.1	Ο ν. 3051/2002	45
5.2	Ο ν. 3260/2004	45
5.3	Το προσοντολόγιο	46
5.4	Ο ν. 3812/2009	47
5.5	Λοιπές Παρεμβάσεις	50
Κεφάλαιο 6. Σύνοψη συμπερασμάτων και τελικές παρατηρήσεις.....		51
6.1	Όλες οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω Α.Σ.Ε.Π.	51
6.2	Οι προκηρύξεις.....	52
6.3	Κώδικας Προσλήψεων	53
6.4	Το σύστημα εισαγωγής στο Δημόσιο.....	54
6.5	Γενικές παρατηρήσεις επί των ετήσιων εκθέσεων	54
6.6	Προτάσεις ενίσχυσης του Α.Σ.Ε.Π. και εμβάθυνσης του ρόλου του	55
6.7	Τελικές παρατηρήσεις	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ		59

Εισαγωγή

Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, από κοινού με τον Συνήγορο του Πολίτη, συνιστούν τις δύο -συνταγματικά κατοχυρωμένες- Ανεξάρτητες Αρχές, των οποίων η λειτουργία τέμνει οριζόντια τη Δημόσια Διοίκηση και αποσκοπεί στη βελτίωσή της. Το Α.Σ.Ε.Π., αποτελεί την «Ανεξάρτητη Αρχή – Αξιοκρατία» (Τζέμος, 2018: 14). Βασική του αρμοδιότητα είναι η επιλογή των καλύτερων στελεχών για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Με την ίδρυση του Α.Σ.Ε.Π. το 1994 και την συνταγματική του κατοχύρωση το 2001, επιτυγχάνεται η μεγιστοποίηση της κανονιστικής εμβέλειας της αρχής της αξιοκρατίας στις προσλήψεις προσωπικού (Χρυσανθάκης, 1995: 95).

Όπως επισημαίνει η ίδια η Ανεξάρτητη Αρχή (το Α.Σ.Ε.Π.) στις ετήσιες εκθέσεις της, ιδρύθηκε για να ενεργεί διαγωνισμούς πρόσληψης και όταν αυτοί οι διαγωνισμοί διενεργούνται με ευθύνη των φορέων, κατόπιν νομοθετικής πρόβλεψης, έχει αρμοδιότητα ελέγχου νομιμότητας των διαγωνισμών από κάθε άποψη (ουσιαστικό και τυπικό έλεγχο νομιμότητας).

Στην παρούσα μελέτη, παρουσιάζονται οι προτάσεις του Α.Σ.Ε.Π., όπως καταγράφονται στις ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων του. Οι προτάσεις εκκινούν από τα ζητήματα των προσλήψεων, αγγίζουν ωστόσο ευρύτερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας του κράτους.

Συγκεκριμένα, αναλύεται ο θεσμός των Ανεξάρτητων Αρχών και η ratio της δημιουργίας και ένταξής τους στο σύστημα των Συνταγματικών οργάνων. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται οι προτάσεις που έχει καταθέσει το Α.Σ.Ε.Π. διαχρονικά στις ετήσιες εκθέσεις του, από τη Συνταγματική Αναθεώρηση και εξής. Οι προτάσεις εντάσσονται σε ευρύτερες θεματικές ενότητες, των οποίων τα όρια δεν είναι στεγανά. Οι θεματικές ενότητες εισχωρούν η μία στο έδαφος της άλλης, συνθέτοντας ένα ολοκληρωμένο παζλ που μπορεί να αποτελέσει ένα ασφαλές, αν και δύσβατο, μονοπάτι για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης. Προτάσεις όπως η απλοποίηση των νομικών ρυθμίσεων, ο περιορισμός της κακονομίας, η ταχύτητα στην απονομή δικαιοσύνης, ο

προγραμματισμός των προσλήψεων, ο συντονισμός των φορέων, η θωράκιση της συνταγματικής νομιμότητας, αποτελούν (μερικές μόνο από τις) προτάσεις που υπερβαίνουν το Α.Σ.Ε.Π., αγγίζουν τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του συνόλου της εκτελεστικής εξουσίας.

Λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο και τη σημασία των Ανεξάρτητων Αρχών και ειδικότερα του Α.Σ.Ε.Π., για τη σύγχρονη Δημοκρατία και τη Δημόσια Διοίκηση, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να διερευνήσει τον τρόπο, με τον οποίο μπορεί μέσα από την ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής, να τονωθεί η αποτελεσματικότητα και η αξιοπιστία της εκτελεστικής εξουσίας και συνακόλουθα, του πολιτικού συστήματος. Ο κεντρικός και απώτερος στόχος παραμένει η ενίσχυση της ποιότητας της δημοκρατίας και η προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος.

Κεφάλαιο 1. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού ως Ανεξάρτητη Αρχή

1.1 Η ratio της ίδρυσης Ανεξάρτητων Αρχών

Το αίτημα για αξιοκρατία, αποτελεσματικότητα και ορθολογική δράση, αποτελεί διαχρονικό ζητούμενο κάθε σοβαρής μεταρρυθμιστικής προσπάθειας στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης. Η ανάγκη για πιστή εκτέλεση των απρόσωπων νόμων, με όρους ισότητας για το κοινωνικό σύνολο, απαιτεί στεγανοποίηση της διοίκησης από το πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί χωρίς πιέσεις στον εκ του Συντάγματος προσδιορισμένο της ρόλο. Σε αυτό το πλαίσιο, η πολιτική του προσωπικού θεωρείτο ανέκαθεν βασικός μοχλός του διοικητικού εκσυγχρονισμού (Σπανού σε Μακρυδημήτρης επιμ. 1995: 65).

Το σύγχρονο νεωτερικό κράτος, παρεμβαίνοντας στην οικονομία και την κοινωνία, αποκτά διευρυμένο πεδίο δράσης- τέτοιο που η απαίτηση για επίτευξη στόχων, γίνεται κυρίαρχο στοιχείο της εκάστοτε πολιτικής εξουσίας. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, απαιτείται ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Η θεσμική ποιότητα της σύγχρονης Δημοκρατίας, δεν κρίνεται μόνο από την πιστή τήρηση της αρχής της νομιμότητας. Κρίνεται και από την ουσιαστική νομιμοποίηση που συγκεντρώνει η Δημόσια Διοίκηση, ως φορέας άσκησης αποτελεσματικών δημόσιων πολιτικών. Όπως

επισημαίνει ο Ράλλης (1996: 15), «οι ρηξικέλευθες ιδέες και οι πιο εύστοχες μεταρρυθμίσεις, δεν είναι δυνατό να τελεσφορήσουν αν δεν είναι απαλλαγμένες από το φθοροποιοό μικρόβιο του κομματισμού». Η «αποκομματικοποίηση» υπό αυτή την έννοια, συνδέεται με την αποτίναξη των δυσμενών επιρροών που οδηγούν τη διοίκηση σε μη ορθολογική δράση (Παπακωνσταντίνου, 2011).

Οι Ανεξάρτητες Αρχές αποτελούν από την ίδρυσή τους ένα θέμα διαχρονικά επίκαιρο, εξαιτίας του ρόλου και της αποστολής που τους έχει ανατεθεί στη σύγχρονη θεσμική αρχιτεκτονική του κράτους. Η ίδρυση Ανεξάρτητων Αρχών, δεν αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία. Τουναντίον, πρόκειται για ένα φαινόμενο που απαντάται σε όλες τις ανεπτυγμένες δυτικές (και όχι μόνο) Δημοκρατίες. Οι πρώτες ελληνικές Ανεξάρτητες Αρχές, ιδρύονται σύμφωνα με αλλοδαπά πρότυπα, κυρίως το γαλλικό και το αμερικάνικο (Τζώνος, 2010: 15).

Η δημιουργία Ανεξάρτητων Αρχών, εδώ και 3 περίπου δεκαετίες, ανταποκρίνεται στην μεταβαλλόμενη τοπολογία του κράτους. Ασκούν κρατική εξουσία σε ιδιαίτερα κρίσιμα πεδία της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής (Τζέμος, 2012: 13). Είναι «προϊόν της ανάπτυξης του κράτους και ταυτόχρονα κρίσης του δημοκρατικού φαινομένου» (Λυμπερόπουλος, 2012: 1217). Αποτελούν μορφή ενίσχυσης του δημοκρατικού φαινομένου αλλά είναι ταυτόχρονα και εκδήλωση της βαθιάς κρίσης του.

Η εκχώρηση τμήματος της εκτελεστικής εξουσίας στις Ανεξάρτητες Αρχές, ανταποκρίνεται και υπακούει σε μια διττή σκοπιμότητα. Από τη μία πλευρά, η ανάγκη για αυξημένες θεσμικές εγγυήσεις και αποτελεσματική προστασία των ατομικών δικαιωμάτων, εξαιτίας και των νέου τύπου απειλών που δημιουργούνται από την εξέλιξη της τεχνολογίας, αποτελεί τον πρώτο λόγο και ανάγκη για την δημιουργία των Ανεξάρτητων Αρχών (Βενιζέλος, 2002). Από την άλλη η ίδρυσή τους, επιχειρεί να αποσύρει κρίσιμα πεδία από την πολιτική αντιπαράθεση και να μεταφέρει την επίλυσή τους στο πεδίο της εμπειρογνωσίας των τεχνοκρατών¹ (Βενιζέλος, 2008: 612).

¹ Επί παραδείγματι η εποπτεία κρίσιμων τομέων όπως είναι η ενέργεια, τομέας που εποπτεύεται από την Ρ.Α.Ε. αποδίδεται στην αγορά ενώ ταυτόχρονα το κράτος αναλαμβάνει την εποπτεία και εκ του μακρόθεν ρύθμιση του πεδίου.

Όπως επισημαίνει ο Κουλούρης (2010: 112) γενεσιουργός λόγος του θεσμικού μορφώματος των Ανεξάρτητων Αρχών² υπήρξε, μεταξύ άλλων, και η «προϊούσα δυσπιστία της Κοινωνίας ως προς την αποτελεσματικότητα και αμεροληψία των κλασικών μηχανισμών παρέμβασης του Κράτους για τη ρύθμιση ευαίσθητων τομέων». Η ανεξαρτησία των αρχών, συνδέεται με «την φιλελευθεροποίηση σημαντικών τομέων της οικονομικής ζωής, οι οποίοι μέχρι πρόσφατα αποτελούσαν αντικείμενο κρατικής διαχείρισης» (Καμτσίδου 2002: 143).

Οι Α.Α., «λειτουργούν αναμφισβήτητα πιο ευέλικτα συγκριτικά με την παραδοσιακή δομή της Διοίκησης επιδιώκοντας (...) την παροχή γρήγορων και εξειδικευμένων λύσεων», όντας προσαρμοσμένες στις τεχνολογικές εξελίξεις και στελεχωμένες από προσωπικό εξειδικευμένο στον αντίστοιχο τομέα γνώσης (Τσαούσης, 2017: 122).

1.2 Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές

Η σημαντικότερη εξέλιξη στην ιστορία των Ανεξάρτητων Αρχών στη χώρα μας, υπήρξε αναμφισβήτητα η συνταγματική κατοχύρωση πέντε, εκ των πολλών νομοθετικών προβλεπόμενων Αρχών, στο άρθρο 101Α του Συντάγματος (Λαζαράκος, 2010: 42). Οι συνταγματικά προβλεπόμενες Ανεξάρτητες Αρχές είναι το Α.Σ.Ε.Π., ο Συνήγορος του Πολίτη, το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και η Αρχή Προστασίας του Απορρήτου των Επικοινωνιών.

Με την εισαγωγή των Ανεξάρτητων Αρχών στο Σύνταγμα, επέρχεται μια σημαντική αλλαγή στο σύστημα διάκρισης εξουσιών και στο σύστημα των Συνταγματικών οργάνων: αφαιρείται αρμοδιότητα από το Κοινοβούλιο και την εκτελεστική εξουσία και ανατίθεται σε όργανα με εχέγγυα αμεροληψίας και ανεξαρτησίας (Κοντιάδης, 2009: 8επ., Hustinx 2008: 28). Αυτή η αφαίρεση αρμοδιότητας συνιστά και την συνταγματική *ratio* της εισαγωγής των ανεξάρτητων αρχών στα άμεσα όργανα του κράτους (Βενιζέλος 2016: 300).

² Σύμφωνα με τον Κεχρή (2007:358), «οι ανεξάρτητες διοικητικές αρχές είναι θεσμοί», εντάσσονται δε στην παραδοσιακή έννοια του «θεσμού» όπως «ανέπτυξε ο Maurice Harou, στις αρχές του προηγούμενου αιώνα».

Οι Ανεξάρτητες Αρχές, ανάλογα με το πεδίο της αρμοδιότητάς τους, κατηγοριοποιούνται, σύμφωνα με τον Τζέμο (2012: 11):

- Στις Ανεξάρτητες Αρχές με αντικείμενο την προστασία και εγγύηση θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατηγορία στην οποία εντάσσεται η Α.Δ.Α.Ε. και η Α.Π.Δ.Π.Χ. (Αλιβιζάτος, 2008: 36).
- Στις Ανεξάρτητες Αρχές με αντικείμενο την εγγύηση της νομιμότητας, της αξιοκρατίας και αποτελεσματικότητας στη Δημόσια Διοίκηση, κατηγορία στην οποία εντάσσονται ο Συνήγορος του Πολίτη και το Α.Σ.Ε.Π.
- Το Ε.Σ.Ρ., το οποίο αποτελεί μια μοναδική κατηγορία, καθώς συνδυάζει την εγγύηση θεμελιωδών δικαιωμάτων και την ρύθμιση ενός πεδίου της αγοράς.
- Τέλος, στις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, που αναλαμβάνουν την εποπτεία κρίσιμων τομέων της οικονομίας, όπως η Επιτροπή Ανταγωνισμού, η Ρ.Α.Ε. κ.α. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται, μέχρι στιγμής, μόνο νομοθετικώς προβλεπόμενες Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές.

1.3 Οι νομοθετικώς προβλεπόμενες Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές

Οι νομοθετικώς προβλεπόμενες Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, αποτελούν μια δεύτερη κατηγορία Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών. Διαφέρουν από τις Συνταγματικά κατοχυρωμένες, καθώς δεν εμπίπτουν στο ρυθμιστικό περιεχόμενο του άρ. 101^Α Σ ή του εκτελεστικού νόμου 3051/2002³ (Τζώνος, 2010: 122). Πρόκειται για έμμεσα διοικητικά όργανα του κράτους και όχι άμεσα. Ως εκ τούτου, μπορούν να καταργηθούν με πράξη του νομοθέτη. Επιπλέον υπόκεινται σε έλεγχο νομιμότητας χωρίς να απολαμβάνουν το βαθμό διοικητικής, κανονιστικής και δημοσιονομικής ανεξαρτησίας που επιτρέπει η ελληνική έννομη τάξη στις συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές.

³ Όπως έχει τροποποιηθεί με τις διατάξεις των ν. 4055/2012 (ΦΕΚ Α 51 12.3.2012) και ν.4325/2015, ΦΕΚ Α 47/11.5.2015.

Ο νομοθέτης χαρακτηρίζει όλες τις νομοθετικά προβλεπόμενες Α.Δ.Α. ως «αρχές», με επιμέρους διαφοροποιήσεις⁴. Παρά τις λεκτικές διαφοροποιήσεις, η φύση των αρμοδιοτήτων τους, ο τρόπος διορισμού των οργάνων τους και οι εγγυήσεις που απολαμβάνουν τα μέλη τους, δεν αφήνουν περιθώρια αμφισβήτησης ότι πρόκειται για Α.Δ.Α. (Τζώνος, 2010: 123)⁵.

1.4 Ιστορικά προλεγόμενα

Σύμφωνα με τα ήδη λεχθέντα, ένα εκ των ιδιαίτερος κρίσιμων ζητημάτων που το Κράτος καλείται να ρυθμίσει, είναι η πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα. Η πολιτική προσωπικού θεωρείται βασικός μοχλός διοικητικού εκσυγχρονισμού, συνδεδεμένη με την αποτελεσματικότητα του κράτους και της διοικητικής του μηχανής.

Ωστόσο, η απουσία αξιόπιστου κεντρικού συστήματος επιλογής, πρόσληψης και σταδιοδρομίας διατρέχει την ιστορία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης από την μεταπολεμική περίοδο. Σύμφωνα με τον Σωτηρόπουλο (2001: 14), «Κατά τη διάρκεια του 19^{ου} και του 20^{ου} αιώνα, ίσχυαν δύο συστήματα πρόσληψης, ένα επίσημο και ένα ανεπίσημο, και η παρουσία του δεύτερου αποδυνάμωνε ηθικά την του πρώτου».

Στην Ελλάδα ο έλεγχος του κράτους και δη του κυβερνώντος κόμματος υπήρξε καθοριστικός για τη συγκρότηση και αναπαραγωγή των κυρίαρχων κοινωνικών ομάδων (Σπανού σε Μακρυδημήτρης επιμ., 1995: 66). Η απασχόληση στο Δημόσιο τομέα υπήρξε επι μακρόν συνδεδεμένη με την εκλογική πελατεία των κομμάτων, ενώ οι εκλογικές περιόδους σηματοδοτούσαν την κορύφωση των πελατειακών πρακτικών (Σπανού σε Μακρυδημήτρης επιμ., 1995: 77). Η συνθήκη αυτή είχε σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στη διοικητική ικανότητα του κράτους, υπονομεύοντας τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης. Οι αντιστάσεις στις προσπάθειες εκλογίκευσης του συστήματος επιλογής Δημοσίων Υπαλλήλων υπήρξαν σθεναρές, αμφισβητώντας και πολλές φορές ανατρέποντας τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού. Ενδεικτική είναι η

⁴ Ο νομοθέτης προσφεύγει στη χρήση του επιθετικού προσδιορισμού «ανεξάρτητες διοικητικές» για έξι αρχές, ενώ για τις λοιπές χρησιμοποιεί τον όρο «ανεξάρτητες» ή «διοικητικές» (Τζώνος, 2010: 123).

⁵ Η ορθή επιλογή του όρου για το χαρακτηρισμό των ΑΔΑ, απασχόλησε τη θεωρία, καθώς «οι ακατάλληλοι όροι, γεννούν λανθασμένες ιδέες» (Κεχρής, 2007: 353). Το ΣτΕ, προτιμά τον όρο Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές (ΟλΣτΕ 872/1992). Ο νομοθέτης ωστόσο, χαρακτηρίζει τις Συνταγματικά κατοχυρωμένες ως «Ανεξάρτητες Αρχές», ενώ για τις νομοθετικά προβλεπόμενες προτιμά τον όρο «Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές» (Κεχρής, 2007: 53).

περίπτωση του νόμου που είχε προβλέψει το Σύνταγμα του 1864, για τα προσόντα των δημοσίων υπαλλήλων. Ο νόμος χρειάστηκε 20 χρόνια για να δημοσιευθεί και μόλις δύο για να καταργηθεί (Σπανού σε Μακρυδημήτρη επιμ. 1995: 67).

Η ψήφιση και εφαρμογή του πρώτου δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα το 1951 (Ν. 1811/1951), συνοδεύεται από την θεσμοθέτηση του Ανώτατου Συμβουλίου Δημοσίων Υπηρεσιών (στο εξής Α.Σ.Δ.Υ.). Στόχος ήταν η προσπάθεια καταπολέμησης της αναρχίας στην πολιτική του προσωπικού, ο έλεγχος των πελατειακών σχέσεων και η εγγύηση της εφαρμογής διαγωνισμού για τις προσλήψεις στο Δημόσιο τομέα (Σπανού σε Μακρυδημήτρη επιμ., 1995: 71). Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρ.22 παρ. 1 του Ν. 1811/1951, «Κανείς δεν διορίζεται δημόσιος υπάλληλος αν δεν επιτύχει σε διαγωνισμό ενώπιον επιτροπής, συγκροτούμενης εκ μονίμων δημοσίων υπαλλήλων με πράξη του Α.Σ.Δ.Υ.».

Το 1965 το Α.Σ.Δ.Υ. αναγορεύτηκε σε συμβουλευτικό όργανο της κυβέρνησης για όλα τα οργανωτικά θέματα, όπως η σύνταξη και τροποποίηση οργανισμών των δημόσιων υπηρεσιών, η έρευνα και η ορθολογική οργάνωση και λειτουργία τους, η αξιολόγηση των δημοσίων υπηρεσιών καθώς και η κωδικοποίηση ή τροποποίηση του υπαλληλικού κώδικα (Παπαδοπούλου, 2005: 7).

Το 1964 ο καθηγητής G. Langrod στην έκθεση που συνέταξε για την ελληνική κυβέρνηση⁶, επεσήμανε πως παρά την επιβλητική του πρόσοψη, το Α.Σ.Δ.Υ. είχε περιορισμένα αποτελέσματα. Τούτο καθώς -πέραν των άλλων- γίνονταν μαζικές εξαιρέσεις από την αρχή του διαγωνισμού, δια της νομοθετικής οδού, ενώ και τα αποτελέσματα των διαγωνισμών χειραγωγούνταν από το περιβάλλον των Υπουργικών γραφείων. Ο διαγωνισμός άλλωστε, δεν αποτέλεσε ποτέ τον κανόνα για τις προσλήψεις στο Δημόσιο (Παπαδοπούλου, 2005: 7). Σύμφωνα με στοιχεία του Α.Σ.Δ.Υ. (1971: 2), το 1970 διενεργήθηκαν 68 συνολικά διαγωνισμοί προς πλήρωση 1.247 θέσεων που προκηρύχθηκαν για δημόσιες υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, πλήρώθηκαν δε 1.981 περίπου θέσεις.

⁶ Αντίστοιχους προβληματισμούς για το σύστημα προσλήψεων συναντάμε και στην έκθεση Γ. Μαραγκόπουλου το 1950, στην οποία τόνιζε τη «σημασία του συστήματος επιλογής και εκπαίδευσης δημοσίων υπαλλήλων ως απαραίτητο συμπλήρωμα της μονιμότητας» (Μακρυδημήτρη επιμ., 2000: 149).

Όπως επισημαίνει η Πρεβεζάνου (2009: 297), οι διαγωνισμοί που διεξήχθησαν από το Α.Σ.Δ.Υ., δεν εξασφάλιζαν την αξιοκρατία. Τούτο καθώς το Α.Σ.Δ.Υ. δεν ασκούσε έλεγχο νομιμότητας των πινάκων επιτυχόντων, τους οποίους συνέτασσαν οι αρμόδιες εξεταστικές επιτροπές, αφήνοντας «υπόνοια ελλειμματικής αξιοκρατίας» Δυνατότητα τέτοιου ελέγχου είχαν μόνο τα δικαστήρια (Παπαδοπούλου, 2005: 3-4).

Το 1974, μετά την πτώση της δικτατορίας, ο νέος Υπαλληλικός κώδικας (Π.Δ. 611/1977) υιοθετεί και πάλι το σύστημα του διαγωνισμού χωρίς να ιδρύει όργανο αντίστοιχο με αυτό του Α.Σ.Δ.Υ. Το 1981, καθιερώνεται το σύστημα των μορίων, αναμφισβήτητο το πλέον αμερόληπτο σύστημα, στο βαθμό που οι πίνακες καταρτίζονταν με υπολογιστή βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Εν συνεχεία, οι νόμοι 1943/1991 και 2026/1992 επανέφεραν το σύστημα του διαγωνισμού διατηρώντας κάποια αντικειμενικά κριτήρια.

Τελευταίος κρίκος στην αλυσίδα των νόμων για τις προσλήψεις, αποτελεί ο Ν. 2190/1994, ο οποίος μετά από πολλές τροποποιήσεις (139 μέχρι το 2017, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Α.Σ.Ε.Π. για το 2017) εξακολουθεί να ισχύει μέχρι σήμερα. «Η ίδρυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού αποτέλεσε μια ελπιδοφόρα εξέλιξη», με σκοπό να θέσει τέλος σε παλαιότερες πρακτικές πρόσληψης, που εδράζονταν σε «προσωπικές πελατειακές σχέσεις» (Σωτηρόπουλος, 2001: 16).

Βασική διαφορά του ΑΣΔΥ και του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (στο εξής Α.Σ.Ε.Π), πέραν της συνταγματικής κατοχύρωσης του τελευταίου, είναι η δυνατότητα του Α.Σ.Ε.Π. να ασκεί έλεγχο νομιμότητας των προσλήψεων, αυτεπαγγέλτως ή κατ' ένσταση των ενδιαφερομένων (Παπαδοπούλου, 2005: 9). Στην εισηγητική έκθεση του Νόμου 2190/1994, επισημαίνεται πως «η διαμόρφωση θεσμών που θα διακόψουν τον ομφάλιο λώρο μεταξύ κυβερνώντος κόμματος και δημόσιας διοίκησης αποτελεί την βάση για τον εκσυγχρονισμό {και την αποδοτική λειτουργία} του κράτους» προς την κατεύθυνση του δημοσίου συμφέροντος. **Σκοπός** του νόμου, είναι να διασφαλίσει ένα αξιοκρατικό σύστημα προσλήψεων προσωπικού, σύμφωνα με τις αρχές της αμεροληψίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης και της αποτελεσματικής λειτουργίας του κρατικού μηχανισμού.

Ωστόσο το συγκεκριμένο νομοθέτημα, δεν φαίνεται να υπακούει στις αρχές της καλής νομοθέτησης, όντας δαιδαλώδες και δυσνόητο ακόμη και για πεπειραμένους νομικούς (Παπαδοπούλου, 2005: 9). Οι συχνές του τροποποιήσεις δημιουργούν

σημαντικά προβλήματα στην εφαρμογή του και αποτελούν εμπόδιο για την διαφύλαξη της συνταγματικής αποστολής της Ανεξάρτητης Αρχής. Το γεγονός αυτό επισημαίνεται διαχρονικά στις ετήσιες εκθέσεις του Α.Σ.Ε.Π., ενώ ταυτόχρονα έχουν κατατεθεί και προτάσεις για την κωδικοποίηση των νομοθετημάτων σε ένα ενιαίο Κώδικα Προσλήψεων Προσωπικού (Ετήσιες Εκθέσεις ΑΣΕΠ).

1.5 Το Α.Σ.Ε.Π.

Η αποτελεσματικότητα της διοικητικής και συνακόλουθα της κρατικής λειτουργίας, συναρτάται άμεσα με την ποιότητα των δημοσίων υπαλλήλων ως φορέων κρατικής εξουσίας. Όπως αναφέρει η Ραμματά (2011: 108) «το μεγαλύτερο άυλο κεφάλαιο σε ένα οργανισμό είναι οι άνθρωποι που τον απαρτίζουν». Για την διασφάλιση της ποιότητας των κρατικών υπηρεσιών, το κράτος καλείται να θωρακίσει τις διαδικασίες επιλογής και εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων, με τρόπο αντικειμενικό και αδιάβλητο (Ραμματά, 2011: 25).

Το αρ.103 παρ. 7 του Συντάγματος, μετά την αναθεώρηση του τελευταίου το 2001, ορίζει ότι «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (...) γίνεται είτε με διαγωνισμό, είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται τον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει». Με την συνταγματική αυτή διάταξη, η προϋπάρχουσα ανεξάρτητη διοικητική αρχή, το Α.Σ.Ε.Π., καθίσταται όργανο συνταγματικής περιωπής⁷. Αναλαμβάνει την άσκηση εποπτείας στο σκέλος των προσλήψεων στη Δημόσια Διοίκηση, προστατεύοντας το δικαίωμα πρόσβασης και διορισμού στις θέσεις των Δημοσίων Υπαλλήλων (Βενιζέλος, 2008: 613).

Η ίδρυσή του είχε προηγηθεί με τον νόμο 2190 της 3ης Μαρτίου 1994 (ΦΕΚ τ. Α 28-3-1994). «Αποστολή του είναι να ικανοποιήσει το δικαίωμα των πολιτών να διεκδικήσουν μια θέση στο δημόσιο τομέα με ίσες ευκαιρίες και υπο συνθήκες διαφάνειας, αξιοκρατίας, αμεροληψίας και αντικειμενικότητας» (Λυμπερόπουλος, 2012: 1217). Υπό αυτή την έννοια, συνιστά την «ελεγκτική αρχή των προσλήψεων» (Λυμπερόπουλος, 2015: 801). Επιφορτίζεται την αρμοδιότητα επιλογής και

⁷ Πρόκειται για την έβδομη κατά σειρά ίδρύσεως Ανεξάρτητη Αρχή. Είχε προηγηθεί η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς το 1967, η Επιτροπή Ανταγωνισμού το 1977, το ΕΣΡ το 1989, η ΕΕΤΤ το 1992, η Επιτροπή Καζίνων το 1993 και η Εθνική Επιτροπή Ηλεκτρονικών Μέσων Επικοινωνίας το 1993 (Κουλούρης σε Σπηλιωτόπουλο, Μακρυδημήτρη επιμ. 2001: 105).

υπηρεσιακής εξέλιξης προσωπικού στο Δημόσιο υπηρετώντας αρχές⁸ που λειτουργούν ως μεθοδολογικές πυξίδες του ΑΣΕΠ κατά την διεκπεραίωση των αρμοδιοτήτων του⁹ (Τζέμος, 2018: 16). Την πολιτική απόφαση και ευθύνη για το ποιες προσλήψεις θα διενεργηθούν σε ποιους φορείς, τη διατηρεί η κυβέρνηση (Παπαδοπούλου, 2005: 11). Το Α.Σ.Ε.Π. παραλαμβάνει τη σκυτάλη της αρμοδιότητας από το σημείο εκείνο, καθορίζοντας τις διαδικασίες και επιλέγοντας τους διοριστέους.

Σύμφωνα με το άρ. 2 του ν. 2190/1994, στο Α.Σ.Ε.Π. αποδίδεται η αρμοδιότητα της επιλογής προσωπικού για την πλήρωση θέσεων στο Δημόσιο Τομέα¹⁰ (με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994) ενώ η πολιτική απόφαση για την διενέργεια των αναγκαίων προσλήψεων ανήκει στην Κυβέρνηση (Παπαδοπούλου, 2005: 42). Συγκροτήθηκε αρχικά από 11 μέλη-συμβούλους στους οποίους περιλαμβάνονται ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος (Αντωνόπουλος, 1995: 124). Σήμερα, τα μέλη-σύμβουλοι του ΑΣΕΠ ανέρχονται σε 23 ενώ διαθέτει 3 αντιπροέδρους ([asep](#)). Η αύξηση των μελών της Αρχής, αντανακλά τη σημαντική διεύρυνση του πεδίου των αρμοδιοτήτων της.

Το Α.Σ.Ε.Π. αποτελεί θεσμικό εγγυητή των αρχών της αξιοκρατίας, νομιμότητας, ανεξαρτησίας, αμεροληψίας, αντικειμενικότητας, αποτελεσματικότητας, ταχύτητας και κοινωνικής αλληλεγγύης κατά τη διενέργεια προσλήψεων στο Δημόσιο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ισότητα ευκαιριών για όλους τους πολίτες ([ΑΣΕΠ](#) και Τζέμος 2018). Σύμφωνα με την εισηγητική του έκθεση, ο ν.2190/1994 έχει ως γενικό σκοπό «τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης και την απεξάρτησή της από κομματικές και άλλες παρεμβάσεις». Με τον τρόπο αυτό, αναδεικνύεται σε κορυφαίο θεσμικό όργανο, επιφορτισμένο από τον Συντακτικό και τον κοινό νομοθέτη, με την αρμοδιότητα να επιβάλλει την ουδετερότητα της Διοίκησης και την αξιοκρατική επιλογή στις προσλήψεις και την υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού.

⁸ Είναι οι αρχές της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της νομιμότητας, της ισότητας, της αποτελεσματικότητας και ταχύτητας.

⁹ Το μίγμα των αρχών αυτών ποικίλει ιστορικά στα νομικά συστήματα. (Τζέμος, 2018: 14).

¹⁰ Ο Δημόσιος Τομέας οριοθετείται, σύμφωνα με το αρ. 14 του ν. 2190/1994, από τις διατάξεις του αρ.1 παρ. 6 του ν. 1256/1982 και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις του πριν την τροποποίησή του με το αρ.51 του ν. 1892/1990 (Παπαδοπούλου, 2005: 42).

Ως συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή (αρ.2 παρ.1 ν. 2190/1994) είναι άμεσο όργανο του κράτους¹¹, του οποίου οι πράξεις «υπόκεινται αποκλειστικά σε δικαστικό έλεγχο¹²» που συνίσταται σε «έλεγχο νομιμότητας και όχι ουσίας» (ΑΠ 2/2018) καθώς και σε «ιδιότυπο κοινοβουλευτικό έλεγχο¹³» (Λυμπερόπουλος, 2012: 1221, Μπότσης, 2007: 361). Υπό αυτή την έννοια, οι πράξεις του Α.Σ.Ε.Π. καθώς και τα μέλη του δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό ή οποιοδήποτε άλλο διοικητικό έλεγχο (αρ. 101Α Συντάγματος και Μαυρομούστακου, 2016: 18). «Αυτό σημαίνει ότι έχουμε τον υψηλότερο δυνατό βαθμό διοικητικής, κανονιστικής και δημοσιονομικής ανεξαρτησίας που επιτρέπει η ελληνική έννομη τάξη» (Βενιζέλος, 2002).

Τα μέλη του διέπονται από λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία και επιλέγονται από την **Διάσκεψη Προέδρων** της Βουλής¹⁴ με ομοφωνία και σε κάθε περίπτωση με την αυξημένη πλειοψηφία των 4/5 των μελών της. Σύμφωνα το αρ.3 παρ.3 του εκτελεστικού του Συντάγματος ν.3051/2002, τα μέλη του Α.Σ.Ε.Π. είναι «ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί», ενώ πρέπει να διαθέτουν άρτια επιστημονική κατάρτιση και πλούσια εμπειρία σε τομείς που σχετίζονται με τις αρμοδιότητές τους. Η **Θητεία** τους ορίζεται εξαιτής, χωρίς δυνατότητα ανανέωσης (αρ.61 παρ.2 ν.4055/2012).

1.6 Οι αρμοδιότητες

¹¹ Άμεσα ονομάζονται τα όργανα του κράτους των οποίων η ύπαρξη και οι αρμοδιότητες προβλέπονται κατά βάση απευθείας από το Σύνταγμα, ενώ δεν τελούν σε σχέση ιεραρχικής εξάρτησης προς άλλα όργανα του κράτους (Βενιζέλος, 2008: 394). Ως εκ τούτου δεν δύναται να καταργηθούν με απλή νομοθετική πράξη παρά μόνο με αναθεώρηση του Συντάγματος.

¹² «...λόγω δε του χαρακτήρα του Α.Σ.Ε.Π., ως ανεξάρτητης αρχής, συνταγματικά κατοχυρωμένης, οι ανωτέρω πράξεις δεν υπόκεινται σε οιοδήποτε είδους έλεγχο από κυβερνητικά όργανα ή άλλη διοικητική αρχή αλλά μόνο σε δικαστικό διενεργούμενο μάλιστα κατά τρόπο που διασφαλίζει τη συνταγματική αποστολή του. {...}. Σε περίπτωση ακύρωσης πράξης του, το Α.Σ.Ε.Π. εκδίδει νέα πράξη, συμμορφούμενη στη δικαστική απόφαση, χωρίς την οποία δεν επιτρέπεται να διενεργηθεί η πρόσληψη. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η συνταγματική αρμοδιότητα του Α.Σ.Ε.Π., ο πλήρης δικαστικός έλεγχος νομιμότητος των πράξεων του και η ισχύς των σχετικών αποφάσεων και πράξεων έναντι όλων.» (ΟΛΑΠ 1/2018).

¹³ Η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός στενού δεσμού μεταξύ Κοινοβουλίου και Ανεξάρτητων Αρχών υπογραμμίζονταν ανέκαθεν στη θεωρία, ως υποκατάστατο του ελλείμματος δημοκρατικής νομιμοποίησης των τελευταίων (Μπότσης, 2007: 361).

¹⁴ Η Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής, σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 14 του Κανονισμού της τελευταίας, αποτελεί διακομματικό συλλογικό όργανο με αποστολή την καλύτερη οργάνωση των εργασιών της Βουλής και τη συνεργασία Προεδρείου και κοινοβουλευτικών ομάδων (hellenicparliament.gr). Ήδη, στην διεξαγόμενη συζήτηση για την συνταγματική αναθεώρηση, κατατίθενται προτάσεις για αντικατάσταση της Διάσκεψης Προέδρων από άλλο όργανο στην επιλογή των μελών των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 2190/1994, αποστολή του ΑΣΕΠ είναι «η εφαρμογή των νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή των διοριστέων στις δημόσιες υπηρεσίες, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 14 του παρόντος νόμου». Ως εκ τούτου, βασική αρμοδιότητα του Α.Σ.Ε.Π., είναι τόσο η οριζόντια επιλογή προσωπικού στο Δημόσιο σε μόνιμες και ορισμένου χρόνου θέσεις, όσο και η επιλογή εποχικού προσωπικού καθώς και η επιλογή για θέσεις ευθύνης.

Η διεύρυνση της αρμοδιότητας της αρχής τα τελευταία χρόνια, από τις ενσθενή εννοία προσλήψεις, στις επιλογές προσωπικού για την εξέλιξη στην διοικητική ιεραρχία, στην αξιολόγηση του προσωπικού και στην τήρηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών της δημόσιας διοίκησης, έχει αναβαθμίσει το ρόλο της και τις αρμοδιότητές της, σε διαχείριση και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο (Τζέμος, 2017: 16).

Ο νομοθέτης εξόπλισε το Α.Σ.Ε.Π. με ευρείες αποφασιστικές αρμοδιότητες, κανονιστικές, κυρωτικές, ελεγκτικές και οιονεί δικαστικές αρμοδιότητες (Κουλούρης 2001: 110, Τζέμος 2018 :13-14, Λυμπερόπουλος 2012: 1233επ.). Πιο συγκεκριμένα:

- Στις **κανονιστικές** αρμοδιότητες εντάσσεται η δυνατότητα παραγωγής δευτερογενών κανόνων δικαίου, όπως η έκδοση προκηρύξεων
- Στις **αποφασιστικές** αρμοδιότητες εντάσσεται η επιλογή του τακτικού προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα και η έκδοση ατομικών πράξεων διορισμού.
- Στις **ελεγκτικές αρμοδιότητες** εντάσσεται ο έλεγχος των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή της απασχόλησης με σύμβαση μίσθωσης έργου (άρ. 42 του ν. 4250/2014) που διεξάγουν φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.
- Στις **κυρωτικές αρμοδιότητες** του Α.Σ.Ε.Π. εντάσσεται η δυνατότητά του, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. ε του κανονισμού του, να ελέγχει την εφαρμογή διατάξεων που προβλέπουν κυρώσεις σε βάρος οργάνων που ευθύνονται για παραβίαση διατάξεων που διέπουν τους διορισμούς και τις προσλήψεις προσωπικού (Λυμπερόπουλος, 2012: 1223).
- Στις «**οιονεί δικαστικές**» **αρμοδιότητες** της Αρχής (Τζέμος 2018: 12, Λυμπερόπουλος, 2012: 1233), εντάσσεται η έρευνα της ουσιαστικής και νομικής βασιμότητας των προσλήψεων (ΣτΕ 50/2008).

- Στις **ελεγκτικές και οιονεί δικαστικές** αρμοδιότητες ανήκει ο έλεγχος παράνομων προσλήψεων, από Συμβούλους-Επιθεωρητές του Α.Σ.Ε.Π. με την ιδιότητα του ανακριτικού υπαλλήλου. Ο έλεγχος αφορά στην δυνατότητα να προβαίνει σε παντός είδους διοικητικούς ελέγχους των υποκείμενων φορέων (Κουλούρης 2001: 111)
- Το Α.Σ.Ε.Π. ασκεί εποπτεία της **αξιολόγησης** του προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 4024/2011). Με τις διατάξεις του εν λόγω νόμου, ανατίθεται στο Α.Σ.Ε.Π. η εποπτεία της αξιολόγησης προσωπικού των φορέων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα (Μετάκος, 2018: 25). Με το ν. 3839/2010, θεσμοθετείται σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων (ΕΙΣΕΠ), το οποίο απαρτίζεται από έναν αντιπρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π. ως Πρόεδρό του, τρία μέλη του Α.Σ.Ε.Π. και έναν βοηθό Συνηγόρου του Πολίτη.
- Με βάση τις διατάξεις του ν. 4369/2016, στο Α.Σ.Ε.Π. ανατίθεται η αρμοδιότητα τήρησης του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, στο οποίο εντάσσονται υποψήφιοι για την κάλυψη θέσεων ευθύνης (Μετάκος, 2018: 25).

Για την επιλογή του τακτικού προσωπικού το Α.Σ.Ε.Π. οργανώνει γραπτούς διαγωνισμούς ή/και αξιολογεί τους υποψηφίους με βαθμολόγηση συγκεκριμένων, προκαθορισμένων με νόμο, κριτηρίων¹⁵, ενώ για ορισμένες θέσεις διεξάγει συμπληρωματική πρακτική δοκιμασία ή ειδικές εξετάσεις – test.

Το «Τμήμα Ειδικών Υποθέσεων», επιφορτίζεται με σημαντικές αρμοδιότητες όπως: οι απαντήσεις σε ερωτήσεις και επερωτήσεις βουλευτών επί ζητημάτων που αφορούν στο Α.Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού ελέγχου, απαντήσεις σε ερωτήματα πολιτών και φορέων, η προετοιμασία και η σύνταξη εκθέσεων για δικαστικές αποφάσεις που δικαιώνουν υποψηφίους που στρέφονται κατά πράξεων του Α.Σ.Ε.Π. (Ετήσια έκθεση 2010: 71).

Κεφάλαιο 2. Οι γενικές προτάσεις του ΑΣΕΠ στις ετήσιες εκθέσεις του

¹⁵ Σύμφωνα και με την συνταγματική απαίτηση του αρ. 103 παρ. 7 του Συντάγματος.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρ. 10 του ν.2190/1994, το Α.Σ.Ε.Π. καταρτίζει ετήσιες εκθέσεις οι οποίες εγκρίνονται από την Ολομέλειά του κατά τα οριζόμενα στον Κανονισμό λειτουργίας του. Η υποβολή ετήσιων εκθέσεων πεπραγμένων στη Βουλή από τις Ανεξάρτητες Αρχές, γίνεται στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού τους ελέγχου. Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος συνιστά κομβική παράμετρος του πολιτεύματός μας. Ερευνά αν το ισχύον δίκαιο εφαρμόζεται και αποτελεί θεσμικό διάυλο συνεργασίας της νομοθετικής με την εκτελεστική εξουσία (Τζέμος, 2012: 86).

Ωστόσο, ο απολογισμός των σχετικών συζητήσεων στη Βουλή, αποτιμάται ως «πενιχρός», μη δυνάμενος να συμβάλει σε μακροπρόθεσμη αξιολόγηση του έργου τους και διαπίστωση των αναγκαίων νομοθετικών παρεμβάσεων (Μαυρομούστακου 2012: 155). Η ενδυνάμωση του κοινοβουλευτικής συζήτησης επί των ετήσιων εκθέσεων, μπορεί να αναδείξει το έργο των ΑΑ και να συμβάλλει στην ενίσχυση της λειτουργίας τους.

Στις ετήσιες εκθέσεις περιγράφεται η οργάνωση και λειτουργία του Α.Σ.Ε.Π. καθώς και η δραστηριότητά του εντός του έτους. Στις εκθέσεις αυτές, το Α.Σ.Ε.Π. προχωρά στην καταγραφή των προβληματικών σημείων που εντοπίζει κατά την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του, καταθέτοντας ταυτοχρόνως και προτάσεις για την βελτίωση των προβλημάτων.

2.1 Η έκταση των αρμοδιοτήτων του Α.Σ.Ε.Π. στις προσλήψεις

Η έκταση του ελέγχου του Α.Σ.Ε.Π. στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, αποτελεί διαχρονικά σημείο επί του οποίου ερείδονται διαφορετικές απόψεις. Από τη μία πλευρά, πάγια θέση του Α.Σ.Ε.Π., όπως προκύπτει από όλες τις ετήσιες εκθέσεις (2002: 30, 2003: 48, 2004: 52, 2009: 2015: 53, 2016: 79, 2017: 95) και την υπ' αριθμ. 17/2004 γνωμοδότηση της Ολομέλειάς του, είναι πως στις αρμοδιότητες της Αρχής υπάγεται ο ουσιαστικός έλεγχος όλων των προσλήψεων στο Δημόσιο τομέα, πέραν των εξαιρέσεων που παρέμειναν εν ισχύ στο Σύνταγμα μετά την αναθεώρηση το 2001. Από την άλλη πλευρά, ο νομοθέτης, διαχρονικά εισήγαγε εξαιρέσεις από το γενικό σύστημα προσλήψεων του ν. 2190/1994. Έτσι, μέχρι το 2009, συναντούμε πλήθος ρυθμίσεων με τις οποίες ανατίθεται σε άλλους φορείς, πέραν του Α.Σ.Ε.Π., ο έλεγχος της διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού, περιορίζοντας το Α.Σ.Ε.Π. σε έλεγχο τυπικής νομιμότητας των πράξεων.

Μετά την συνταγματική αναθεώρηση του 2001, με την οποία το Α.Σ.Ε.Π. κατοχυρώνεται ως άμεσο όργανο του κράτους, τίθενται περιορισμοί στο νομοθέτη, σχετικά με τις δυνατότητες αφαίρεσης των, εκ του Συντάγματος αποδιδόμενων σε αυτό, αρμοδιοτήτων. Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 17/2004 γνωμοδότηση του Α.Σ.Ε.Π., η πρόβλεψη του συνταγματικού νομοθέτη για διατήρηση των εξαιρέσεων που ίσχυαν στο ν. 2190/1994, «στέρησε από τον κοινό νομοθέτη τη δυνατότητα να εισάγει {επιπλέον} εξαιρέσεις {στο} σύστημα προσλήψεων του Α.Σ.Ε.Π.» μετά την 17^η/4/2001. Σύμφωνα με την 184/2008 απόφαση της επταμελούς σύνθεσης του ΣτΕ (παραπομπή στην Ολομέλεια), μπορεί να ανατεθεί από το νομοθέτη σε όργανα της διοίκησης ή άλλους φορείς, η επιλογή και πρόσληψη υπαλλήλων του δημοσίου. Ωστόσο αυτές οι διαδικασίες πρόσληψης είναι σύμφωνες με τις συνταγματικές ρυθμίσεις, μόνο εφόσον διασφαλίζεται ο ουσιαστικός έλεγχος όλης της διαδικασίας από το Α.Σ.Ε.Π.

Ως εκ των ανωτέρω προκύπτει, διατάξεις νόμων και κανονιστικές πράξεις που εισάγουν εξαιρέσεις, περιορίζοντας το ρόλο του Α.Σ.Ε.Π. σε έλεγχο τυπικής νομιμότητας των πράξεων άλλων φορέων που διενεργούν προσλήψεις, έρχονται σε αντίθεση με τις συνταγματικές διατάξεις. Τούτο καθώς συρρικνώνουν πέραν των κατά το Σύνταγμα επιτρεπτών ορίων, τον έλεγχο της Ανεξάρτητης Αρχής επί των διαδικασιών επιλογής προσωπικού (Ετήσια έκθεση 2002: 30, 2003: 48, 2004: 52, 2005: 75, 2007: 83 και 2008: 87). Υπό αυτό το πρίσμα, δεν είναι πλέον επιτρεπτή, μετά την εισαγωγή της διάταξης του άρ. 103 παρ. 7 του Συντάγματος, «η θέσπιση νόμου που επιτρέπει την πρόσληψη στο δημόσιο χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή που δεν στηρίζεται σε **προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια** ή χωρίς τον έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π.» (Ετήσια έκθεση 2005: 55)¹⁶.

Στο ίδιο πνεύμα, στην Ετήσια έκθεση του 2006 υποστηρίζεται πως ο ορισμός Συμβούλων του ΑΣΕΠ ως μελών σε επιτροπές επιλογής υπαλλήλων οφείλει να γίνεται με μεγάλη φειδώ (Ετήσια έκθεση 2006: 51).

¹⁶ «Η μόνη εξουσία που έχει ο κοινός νομοθέτης μετά το αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001, πέραν εκείνης του καθορισμού με νόμο του ευρύτερου Δημόσιου τομέα, είναι {...} να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού {...}(πχ. Θέσεις δικαστών, υπαλλήλων ανεξάρτητων αρχών κλπ)» (Ετήσια έκθεση 2005:75).

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω επισημάνσεων, πάγια θέση του Α.Σ.Ε.Π. είναι η ανάθεση όλων των διαδικασιών πρόσληψης στο ίδιο ή στον πλήρη έλεγχο του. Η θέση αυτή υπαγορεύεται από τις συνταγματικές διατάξεις, ενώ εξυπηρετεί τη νομιμότητα αλλά και την αξιοπιστία, την αξιοκρατία και τη διαφάνεια του καθεστώτος των προσλήψεων.

2.2 Η ανάγκη κωδικοποίησης και απλοποίησης του νόμου

Στις ετήσιες εκθέσεις επισημαίνονται διαχρονικά οι **πολύαριθμες τροποποιήσεις** του ν. 2190/1994. Πρόκειται για το συχνότερα τροποποιούμενο νομοθέτημα μετά τις διατάξεις της ασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας. Μέχρι το 2017, τα 24 άρθρα του νόμου μετρούν 139 τροποποιήσεις, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη επιμέρους διατάξεις που, χωρίς να τροποποιούν ευθέως τις διατάξεις του, θέτουν διακριτές διαδικασίες προσλήψεων για ειδικές περιπτώσεις. Πρόκειται για διατάξεις που είτε τροποποιούν το πεδίο εφαρμογής του νόμου (άρθρο 14), με αναπροσαρμογή των φορέων που υπάγονται στο σύστημα προσλήψεων, είτε δημιουργούν νέες διαδικασίες ή αρμοδιότητες της αρχής. Μάλιστα οι τελευταίες, μπορεί να περιλαμβάνουν πιεστικά χρονοδιαγράμματα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η προετοιμασία που απαιτείται, προκειμένου να έρθουν εις πέρας (Ετήσια Έκθεση 2017: 95).

Το φαινόμενο αυτό εντάσσεται στην πραγματικότητα της πλούσιας νομοπαραγωγής της χώρας μας. Τα αριθμητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν αυτό τον ισχυρισμό: από το 2001 έως και το 2016, εκδόθηκαν 1.569 νόμοι, 3.585 Προεδρικά διατάγματα, 80 Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου και 285 πράξεις του Υπουργικού Συμβουλίου ενώ στην κατηγορία ΦΕΚ Β' μετράμε 48.000 ΦΕΚ, που περιλαμβάνουν εκατοντάδες χιλιάδες κανονιστικές πράξεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι ποσοστό περίπου 49% της νομοθετικής παραγωγής, αφορά σε κυρώσεις διεθνών συμβάσεων (Σωτηρόπουλος και Χριστόπουλος, 2018: 92επ.).

Οι πολλαπλές τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις προσλήψεις έχει σημαντικές επιπτώσεις στην λειτουργία της ανεξάρτητης αρχής. Οι πρακτικές αυτές, που συνιστούν παράδειγμα κακής νομοθέτησης, έχουν δημιουργήσει ένα **πολυδαίδαλο νομικό πλαίσιο**, στο οποίο συναντάμε προβλήματα συνοχής αλλά και ερμηνείας των διατάξεων. Είναι χαρακτηριστικό, πως στο νόμο συνυπάρχουν *τριάντα μία διαφορετικές διατάξεις*, που αντιστοιχούν σε *διαφορετικές κατηγορίες προσλήψεων*.

Οι τελευταίες περιλαμβάνουν ουσιωδώς διαφορετικές διαδικασίες, διαφορετικά κριτήρια επιλογής καθώς και διαφορετική κατανομή ελέγχου μεταξύ Α.Σ.Ε.Π. και λοιπών φορέων που εμπλέκονται στην διαδικασία επιλογής. Τούτο δε, χωρίς η φύση των θέσεων εργασίας να αποτελεί επαρκή εξηγητική συνθήκη για τις σχετικές διαφοροποιήσεις (Ετήσια Έκθεση 2016: 87).

Σε αυτό το περιβάλλον, το τόσο θεσμικά ευμετάβλητο, το έργο της Αρχής δυσχεραίνεται σημαντικά. Ανακύπτουν σημαντικές καθυστερήσεις, με αποτέλεσμα οι διαδικασίες επιλογής να μην ολοκληρώνονται εντός του επιθυμητού χρόνου. Αυτό καθώς λαμβάνουν χώρα -μεταξύ άλλων- νομοθετικές μεταβολές, χωρίς εύλογο χρονικό διάστημα να μεσολαβεί μέχρι την εφαρμογή τους.

Από την πλευρά του Α.Σ.Ε.Π., προτείνεται επί σειρά ετών (Ετήσια έκθεση 2005: 77, 2006: 73, 2016: 79, 2017: 95) η απλούστευση της σχετικής νομοθεσίας και η Κωδικοποίησή της σε ένα νομοθέτημα (**Κώδικας Προσλήψεων Προσωπικού**) από ειδική επιτροπή. Μέλη της επιτροπής αυτής προτείνεται να είναι και δύο (2) μέλη του Α.Σ.Ε.Π. Επιπλέον, κρίσιμη είναι η διαβούλευση με την Αρχή για τα ζητήματα προσλήψεων, μέσα σε εύλογα χρονικά πλαίσια, ικανά ώστε να προετοιμαστεί καταλλήλως το Α.Σ.Ε.Π. επί των τιθέμενων θεμάτων (Ετήσια Έκθεση 2016: 86επ. και 2017: 95). Βασικός στόχος παραμένει η μείωση των ειδικών διαδικασιών και των κριτηρίων προσλήψεων και η δημιουργία ενός συνεκτικού και εύληπτου νομοθετήματος.

Σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία της Αρχής, είναι η θεσμική προγενέστερη ενημέρωσή της, σχετικά με επικείμενες νομοθετικές μεταβολές (Παπαδοπούλου σε Βουλή 2018: 29επ.). Αυτό, όπως επισημαίνεται στην ετήσια έκθεση για το έτος 2010, θα της δώσει την δυνατότητα επεξεργασίας των εκδιδόμενων προκηρύξεων χωρίς λάθη και επιπλέον καθυστερήσεις (Ετήσια έκθεση 2010: 69). Τούτο καθώς οι νομοθετικές μεταβολές συχνά απαιτούν αναπροσαρμογή των μηχανισμών λειτουργίας του Α.Σ.Ε.Π. σύμφωνα με το νέο πλαίσιο ρυθμίσεων. Το βραχύβιο διάστημα που συνήθως μεσολαβεί μεταξύ δημοσίευσης του νόμου και της έναρξης ισχύος του, αποδεικνύεται ανεπαρκές για την λειτουργική προσαρμογή του συστήματος (Ετήσια έκθεση 2003: 36).

2.3 Ο προγραμματισμός των προσλήψεων, κρίσιμο στοιχείο για την εύρυθμη λειτουργία του ΑΣΕΠ και της Δημόσιας Διοίκησης εν γένει

Η πρόταση για **ετήσιο προγραμματικό προσλήψεων** (Ετήσια Έκθεση 2016: 79 και 2017: 95), κατόπιν συνεννόησης των αρμόδιων πολιτικών φορέων με το Α.Σ.Ε.Π., αποτελεί μια πρόταση-τομή για τη διοικητική πραγματικότητα της χώρας. Ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων για το επόμενο έτος, στη βάση της ιεράρχησης των αναγκών και των δημοσιονομικών δυνατοτήτων, εκτιμάται ότι πρέπει να γίνεται σε συνεννόηση με το Α.Σ.Ε.Π. Περιεχόμενο αυτής της συνεννόησης, θα μπορούσε να είναι η κατάρτιση «ρεαλιστικών και ιεραρχημένων χρονοδιαγραμμάτων προσλήψεων». Τα χρονοδιαγράμματα θα εμπεριέχουν τη σειρά, τις προτεραιότητες και τον χρονικό ορίζοντα εντός του οποίου πρέπει να προγραμματίζονται οι προσλήψεις (Ετήσια έκθεση 2016: 86).

Όπως επισημαίνεται σε πολλές ετήσιες εκθέσεις (2005: 63, 2010: 68), προτείνεται οι φορείς να προγραμματίζουν εγκαίρως τις προσλήψεις του τακτικού προσωπικού, ώστε να βγαίνουν οι προκηρύξεις ενιαία, μία ή δύο φορές ετησίως. Μια τέτοια τομή, υπηρετεί τον εξορθολογισμό του συστήματος των προσλήψεων, στο βαθμό που βασίζεται σε προγραμματισμό των αναγκών και όχι σε εξυπηρέτηση συγκυριακών σκοπιμοτήτων. Ταυτόχρονα ο ετήσιος προγραμματισμός των προσλήψεων σε συνεργασία με το Α.Σ.Ε.Π. (Παπαϊωάννου, 2018), μπορεί να συμβάλλει στην εύρυθμη και αποτελεσματικότερη λειτουργία τόσο του Α.Σ.Ε.Π. όσο και εν γένει της Δημόσιας Διοίκησης, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην επιτάχυνση των διαδικασιών (Ετήσια έκθεση 2010: 68).

2.4 Η καθυστέρηση έκδοσης των δικαστικών αποφάσεων

Οι καθυστερήσεις στο έργο της Διοίκησης καθώς και στην απονομή δικαιοσύνης αποτελούν «ίσως το μεγαλύτερο δομικό πρόβλημα του ελληνικού κράτους» (Τζέμος, 2018: 13). Οι καθυστερήσεις στην απονομή δικαιοσύνης και τα προβλήματα που το γεγονός αυτό συνεπάγεται, έχουν επισημανθεί από το Α.Σ.Ε.Π., στις ετήσιες εκθέσεις του (2016: 84, 2017: 96). **Η μεγάλη καθυστέρηση στην έκδοση**

δικαστικών αποφάσεων¹⁷, δημιουργεί καθεστώς ανασφάλειας δικαίου ενώ δυσχεραίνει σημαντικά και το έργο της Αρχής.

Η επίλυση των θεμάτων επιτάχυνσης της απονομής δικαιοσύνης αφορά κατά μείζονα λόγο στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, το οποίο καλείται να λάβει τις σχετικές νομοθετικές πρωτοβουλίες. Ωστόσο, η Αρχή καταθέτει προτάσεις (Ετήσια έκθεση 2016: 84), ώστε να μην απαιτείται να φτάσουν οι τυχόν ενστάσεις στη δικαστική οδό. Στόχος είναι η επιτάχυνση των διαδικασιών και η μείωση του όγκου των υποθέσεων που καταλήγουν στα διοικητικά δικαστήρια. Οι προτάσεις περιλαμβάνουν την «απλοποίηση της νομοθεσίας, την ουσιαστικοποίηση του τρόπου απόδειξης των προσόντων, την αξιοποίηση τεχνολογίας για την επίσπευση των διαδικασιών αλλά και τον έλεγχο των πιστοποιητικών» (Ετήσια Έκθεση 2016: 84). Ειδικά για τον τρόπο απόδειξης των τυπικών προσόντων, η αναμόρφωσή του ώστε να ανταποκρίνεται σε ουσιαστικά κριτήρια σχετίζεται με την χρήση διαδικασιών στις οποίες λαμβάνονται υπόψη ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων και συνεκτιμάται η προσωπικότητά τους, όπως αναλύεται εν συνεχεία (σελ.26επ.).

Επιπλέον, το Α.Σ.Ε.Π. εκτιμά πώς πρέπει να ενημερώνεται από τις δικαστικές αρχές σχετικά με την εξέλιξη των υποθέσεων που παραπέμπονται στη δικαιοσύνη από την ίδια την Αρχή. Για το σκοπό αυτό επισημαίνει πως δεν αρκεί μια νομοθετική πράξη, τουναντίον απαιτείται η δημιουργία **διαύλων επικοινωνίας και συνεργασίας τόσο με τις δικαστικές αρχές** όσο και με το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο (Ετήσια Έκθεση 2017: 95). Όπως επισημαίνει η Παπαδοπούλου (Βουλή: 29) ο διάλογος της νομοθετικής με τη δικαστική εξουσία είναι αμφίδρομος, καθώς δεν ερμηνεύει μόνο ο δικαστής το νόμο αλλά συχνά ο νομοθέτης παρακολουθεί τη νομολογία και νομοθετεί αφουγκραζόμενος δικαστικές αποφάσεις. Η δυναμική αυτού του διαλόγου, στον οποίο προτείνεται να συμπεριληφθεί και το Α.Σ.Ε.Π., πολλές φορές αναδεικνύεται χρήσιμη, προλαβαίνοντας δυσλειτουργίες και επιλύοντας προβλήματα στην εφαρμογή του νόμου.

¹⁷ Ενδεικτική είναι η περίπτωση όπως προκύπτει από την απόφαση του ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ (σκέψη 21), στην υπόθεση Ι.Μεντάκος κατά Ελλάδος, η επίδικη υπόθεση «διήρκεσε περισσότερο από επτά (7) χρόνια και τρεις μήνες για δύο (2) βαθμούς δικαιοδοσίας» (Υπόθεση Ι.Μεντάκος κατά Ελλάδος, αρ. προσφυγής 18838/2010, παρ. 23, 24, ΕΣΔΔΑ 2014)

Κεφάλαιο 3. Προτάσεις για πιο αξιοκρατικές προσλήψεις και επιτάχυνση των διαδικασιών

3.1 Οι αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας στο σύστημα προσλήψεων

Η αρχή της εξέλιξης και ανάδειξης με κριτήριο την προσωπική αξία, η αξιοκρατία, αποτελεί αρχή που κατοχυρώνεται ρητώς σε συνταγματικό επίπεδο. Αποτελεί βασικό σημείο αναφοράς αλλά και απώτερο στόχο για όλες τις σύγχρονες διοικήσεις, καθώς αποτελεί ακολούθημα της βεμπεριανής προσέγγισης για ορθολογική και αντικειμενική δημόσια διοίκηση (Πρεβεζάνου, 2009: 293επ.). Η αρχή της αξιοκρατίας στο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, οφείλει να διέπει την υπηρεσιακή κατάσταση από την πρόσληψη και την υπηρεσιακή εξέλιξη μέχρι και λύση της υπαλληλικής σχέσης.

Υπό αυτή την έννοια, η απαίτηση για αξιοκρατία πραγματώνεται στο βαθμό που η υπηρεσιακή κατάσταση του εκάστοτε υπαλλήλου συναρτάται με την προσωπική του αξία και τις ικανότητές του (Κοϊμτζόγλου, 2003: 93). Η αρχή της αξιοκρατίας ταυτοχρόνως συνδέεται με την αρχή της ισότητας και επιβάλλει, μεταξύ άλλων, ίση μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων και απαγόρευση κάθε ευμενούς και προνομιακής μεταχείρισης (Κοϊμτζόγλου, 2003: 93). Σύμφωνα με τον Χρυσανθάκη (1995: 108), η αρχή της «αξιοκρατικής ισότητας», απορρέει από τη δημοκρατική αρχή και οφείλει να διέπει το σύστημα προσλήψεων. Συντίθεται από τις αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας ενώ συνδέεται με την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Η έννοια της αξιοκρατίας αναφέρεται στο άρ. 103 παρ. 7 Σ και αφορά στην πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. ενώ εφαρμόζεται και στην υπηρεσιακή εξέλιξη των υπαλλήλων. Η αποκατάσταση της αξιοκρατίας και «η αντικατάσταση των πελατειακών σχέσεων και της ευνοιοκρατίας, δεν είναι εύκολη σε ένα σύστημα που επί δεκαετίες υλοποιούσε στρεβλές πρακτικές» (Παπακωνσταντίνου 2007: 235).

Η αρχή της ισότητας, κατοχυρώνεται άμεσα στο Σύνταγμα, ωστόσο ο δεσμευτικός της χαρακτήρας δεν ήταν πάντοτε δεδομένος στη νομολογία των δικαστηρίων μας. Η θέση της νομολογίας μεταστράφηκε το 1947, όταν το ΣτΕ (ΣτΕ 2175/1947) αποφάνθηκε ότι το άρ. 3 του Συντάγματος εισάγει κανόνα δικαίου αυξημένης τυπικής ισχύος, κανόνα που δεσμεύει το σύνολο των κρατικών οργάνων.

Ως εκ τούτου, εφόσον ο νομοθέτης παραβιάζει το κανονιστικό περιεχόμενο της αρχής της ισότητας, ο δικαστής μπορεί να κηρύξει τις πράξεις του ανίσχυρες (Χρυσανθάκης, 1995: 108).

3.2 Τα κριτήρια επιλογής και ο καθορισμός τους από το νομοθέτη

Κατά τα οριζόμενα στο άρ. 103 παρ. 7 του Συντάγματος, η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή. Για τις περιπτώσεις που η πρόσληψη γίνεται με επιλογή, αυτή οφείλει, στη βάση της συνταγματικής επιταγής, να γίνεται με βάση «προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια». Τα κριτήρια αυτά τα ορίζει ο νομοθέτης και πρέπει να είναι σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας. Μεταβολές των κριτηρίων, είναι ασφαλώς επιτρεπτές, στο βαθμό όμως που τα νέα κριτήρια καθορίζονται με διατάξεις γενικού χαρακτήρα και όχι ειδικές διατάξεις που αφορούν σε συγκεκριμένο φορέα (Ετήσια έκθεση 2003: 49).

Η συζήτηση αυτή, αφορά και στις περιπτώσεις όπου με προκηρύξεις των φορέων καθορίζονται διαφορετικά κριτήρια επιλογής, για θέσεις με όμοιο ή παρεμφερές αντικείμενο. Ο καθορισμός διαφορετικών κριτηρίων από τη διοίκηση για τις ίδιες ή παρεμφερείς θέσεις, παραβιάζει την συνταγματική επιταγή της παρ. 7 του άρ. 103Σ. Δημιουργεί υπόνοιες φωτογραφικών ρυθμίσεων που παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας ευνοώντας συγκεκριμένους υποψηφίους.

Στο πνεύμα ενίσχυσης της αξιοκρατίας αλλά και εκσυγχρονισμού της ισχύουσας νομοθεσίας, εντάσσεται η πρόταση για **επανεξέταση των κριτηρίων μοριοδότησης και αξιολόγησης των υποψηφίων** καθώς και της βαρύτητά τους για το τακτικό και εποχικό προσωπικό. Στην ετήσια έκθεση του 2017 (2017: 95επ), αναγνωρίζεται η ανάγκη επανεξέτασης του τρόπου μοριοδότησης τυπικών προσόντων στις προκηρύξεις. Προτείνεται στην ετήσια έκθεση, η μείωση της βαρύτητας κριτηρίων όπως ο βαθμός του πτυχίου και ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών. Όπως επισημαίνεται, ο βαθμός δυσκολίας των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων διαφέρει, με αποτέλεσμα το

κριτήριο του βαθμού του πτυχίου, να καθίσταται σχετικό. Ταυτοχρόνως, η ύπαρξη μεταπτυχιακού τίτλου δεν συνιστά στοιχείο ουσιώδους διαφοροποίησης καθώς πληθαίνει ο αριθμός των υποψηφίων που κατέχει μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Επιπλέον στην ίδια ετήσια έκθεση (2017: 95επ.) προτείνεται η εξειδίκευση στην προκήρυξη των αποδεκτών πτυχίων (ώστε να μπορούν να θέσουν υποψηφιότητα οι ενδιαφερόμενοι που προέρχονται από συναφή πανεπιστημιακά τμήματα) καθώς και η συνεκτίμηση των ουσιαστικών προσόντων στην διαδικασία επιλογής (μέσα από διαγωνισμό ή/και δομημένη προφορική συνέντευξη).

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου παρατηρείται το φαινόμενο κάθε χρόνο να ανακύπτουν **«νέοι τρόποι μοριοδότησης»**, γεγονός που αντικρούει στην αρχή της *ισότητας κατά τις διαδικασίες πρόσληψης* καθώς και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των διοικουμένων. Σύμφωνα με το Α.Σ.Ε.Π., τα κριτήρια θα πρέπει να καταστούν εν πολλοίς ομοιογενή, **περιορίζοντας την υφιστάμενη «πανσπερμία κριτηρίων»** (Έκθεση 2017: 95επ.). Οι προτάσεις της Ανεξάρτητης Αρχής, δεν υπονοούν την κατάργηση των ως άνω κριτηρίων. Επιδιώκουν ωστόσο να τονίσουν την σχετική τους αξία η οποία πολλές φορές δεν ευνοεί την ανάδειξη των καλύτερων υποψηφίων. Ταυτοχρόνως αναδεικνύει την σημασία που αποδίδει η αρχή στο γραπτό διαγωνισμό, όπως προβλέπεται από το άρ.8 του ν.3812/2009.

Στην ετήσια έκθεση για το 2016 (2016: 79επ) και σε αυτή για το 2017 (2017: 95επ.), το Α.Σ.Ε.Π. προτείνει την **αναμόρφωση** του τρόπου ενίσχυσης **ειδικών πληθυσμιακών ομάδων**, με την εισαγωγή ενός συστήματος προσαύξησης μορίων των υποψηφίων που ανήκουν σε αυτές τις κατηγορίες. Η κατάρτιση ξεχωριστών πινάκων για τους υποψηφίους αυτούς, δημιουργεί ένα περίπλοκο πλαίσιο ενώ συνεπάγεται λάθη και καθυστερήσεις, όπως επισημαίνεται από την Αρχή. Η κρίση περί της ενίσχυσης συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων δεν εντάσσεται στις αρμοδιότητες της Αρχής, στο βαθμό που συνιστά μια πολιτική επιλογή. Ωστόσο το Α.Σ.Ε.Π. εκτιμά, πως μπορεί **η ενίσχυση αυτή να συναρτάται με τα προσόντα ή τις επιδόσεις** των υποψηφίων σε γραπτό διαγωνισμό. Έτσι, προτείνει ένα σύστημα προσαύξησης μορίων για αυτή την κατηγορία υποψηφίων, όπως εφαρμόζεται και για το εποχικό προσωπικό, με επιτυχή τρόπο (Ετήσια Έκθεση 2016: 86).

3.3 Ο Διαγωνισμός εκπαιδευτικών

Η σημασία του γραπτού διαγωνισμού έχει τονισθεί πολλές φορές από το Α.Σ.Ε.Π. σε πλήθος ετήσιων εκθέσεων. Οι γραπτοί διαγωνισμοί αποτελούν ενδεδειγμένη μέθοδο επιλογής, καθώς διασφαλίζουν την συνεκτίμηση ουσιαστικών προσόντων του κάθε υποψηφίου σε παρόντα χρόνο, ανεξάρτητα από το χρόνο απόκτησης των τίτλων και της εμπειρίας του. Το σύστημα των μορίων, είναι μεν αμερόληπτο σύστημα, στο βαθμό που οι πίνακες καταρτίζονται με υπολογιστή βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Ωστόσο το ζήτημα της μοριοδότησης των κριτηρίων δεν είναι άνευ αιτιάσεων όπως διαπιστώνουμε στις ετήσιες εκθέσεις του Α.Σ.Ε.Π. Οι γραπτοί διαγωνισμοί συνεπάγονται υψηλό διοικητικό κόστος προετοιμασίας και διεκπεραίωσης. Το υψηλό αυτό κόστος συνιστά πολλές φορές ικανή συνθήκη για να αποτρέπει την διενέργειά τους, ακόμη και όταν η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού για κάλυψη πάγιων αναγκών μέσα από διαγωνισμό είναι απαραίτητη. Η περίπτωση του διαγωνισμού για την πρόσληψη μόνιμων εκπαιδευτικών είναι χαρακτηριστική.

Στην ετήσια έκθεση για τα έτη 2016 και 2017, επισημαίνεται το γεγονός ότι δεν έγινε επί σειρά ετών διαγωνισμός για την **πρόσληψη μόνιμων εκπαιδευτικών** στη χώρα μας. Αντ' αυτού, κάθε χρόνο διεξάγεται η διαδικασία πρόσληψης αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Η διαδικασία αυτή, συνεπάγεται μεγάλο διοικητικό κόστος και σημαντική επιβάρυνση της αρχής, στο βαθμό που η επιλογή πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι και τις αρχές Σεπτεμβρίου κάθε έτους. Ως εκ τούτων και προκειμένου να καλυφθούν οι θέσεις των εκπαιδευτικών από μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό, απαιτείται η διενέργεια διαγωνισμού, διαδικασία που μπορεί να αναλάβει το ίδιο το Α.Σ.Ε.Π. (Ετήσια έκθεση 2017: 95επ. 2016: 79επ.). Ο γραπτός διαγωνισμός έχει μεν στιγμιαία μεγάλο κόστος, ωστόσο εκτιμάται πως το αντισταθμιστικό όφελος στο βάθος του χρόνου θα είναι μεγαλύτερο.

3.4 Προτάσεις εμβάθυνσης της ισότητας και συμμόρφωσης με εθνικούς και κοινοτικούς κανόνες

Η συνταγματική **επιταγή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης** καθώς και η σχετική κοινοτική νομοθεσία, απαγορεύουν την εισαγωγή περιορισμών λόγω ηλικίας. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο στις περιπτώσεις εκείνες, που επιβάλλεται από την ιδιαίτερη φύση της θέσης εργασίας καθώς και τα καθήκοντα που αυτή συνεπάγεται. Μολαταύτα, όπως η ανεξάρτητη αρχή επισημαίνει, εκδίδονται υπουργικές αποφάσεις οι οποίες θέτουν ηλικιακούς περιορισμούς στις προσλήψεις χωρίς επαρκή αιτιολογία.

Για την αντιμετώπιση των σχετικών θεμάτων, προτείνεται να δίδεται η δέουσα προσοχή στα ζητήματα νομιμότητας, η τήρηση των οποίων ανήκει στις αρμοδιότητες του Α.Σ.Ε.Π. Πέραν της ανάγκης αιτιολογίας, θα ήταν σκόπιμο να ζητείται η γνώμη του Α.Σ.Ε.Π. πριν την έκδοση τέτοιων υπουργικών αποφάσεων, ώστε να αποφεύγονται τα προβλήματα που ανακύπτουν στη συνέχεια (Ετήσια Έκθεση 2017: 95επ.).

Στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ισότητας και ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων, εντάσσεται και η πρόταση για τροποποίηση του άρ. 18 του Π.Δ. 50/2001¹⁸. Συγκεκριμένα η Αρχή προτείνει να γίνονται δεκτοί οι τίτλοι των ΤΕΛ ανεξαρτήτως ειδικότητας, με σκοπό την **άρση της άνισης μεταχείρισης** των αποφοίτων ΤΕΛ έναντι των αποφοίτων ΤΕΕ (Ετήσια έκθεση 2005: 70, 2006: 66, 2010: 76). Στην ίδια κατεύθυνση, προάσπισης της ίσης πρόσβασης στην εργασία, εντάσσεται και η πρόταση της Αρχής για τροποποίηση των διατάξεων του άρ. 1 παρ. 6 του ν. 2834/2000 καθώς και του άρ. 1 παρ. 7 του ν. 3194/2003, σύμφωνα με τις οποίες «υπάρχει απόλυτη πρόταξη υποψηφίων με πτυχίο ΠΑΤΕΣ/ΣΕΛΕΤΕ» (Ετήσια έκθεση 2006: 67, 2010: 7).

3.5 Προτάσεις για την βελτίωση της λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής και την επιτάχυνση του έργου της

Κρίσιμος παράγοντας επιτυχίας της λειτουργίας του Α.Σ.Ε.Π., είναι ο έγκαιρος και έγκυρος τρόπος με τον οποίο οφείλει να ανταποκρίνεται στα καθήκοντά του (Ετήσια έκθεση 2004: 44). Η ολοκλήρωση των διαδικασιών πρόσληψης (καθώς και των λοιπών αρμοδιοτήτων της Αρχής) εντός του προσδιορισμένου χρόνου, είναι στοιχείο όχι μόνο καλής λειτουργίας αλλά και ασφάλειας δικαίου, ως στοιχείο του κράτους δικαίου (Βενιζέλος, 2016: 298). Συχνά ωστόσο, η ταχύτητα υποσκάπτεται από διάφορους παράγοντες, πολλοί εκ των οποίων δεν ανάγονται σε προβλήματα του ίδιου του ΑΣΕΠ (Βέης, 2008: 64). Οι φορείς που πρέπει να προβούν σε προσλήψεις, η γραφειοκρατία και η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής αποτελούν μερικά από τα στοιχεία που επιδεινώνουν το πρόβλημα.

Στις ετήσιες εκθέσεις του Α.Σ.Ε.Π., επανέρχονται με συστηματικό τρόπο οι επισημάνσεις προβλημάτων και δυσλειτουργιών που συνεπάγονται καθυστερήσεις. Το

¹⁸ Όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 347/2003.

μεγάλο πλήθος των υποψηφίων¹⁹ που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής, το γεγονός ότι οι ίδιοι υποψήφιοι εξαντλούν τη δυνατότητά τους να υποβάλλουν υποψηφιότητα σε πολλούς διαφορετικούς διαγωνισμούς και διαφορετικές θέσεις του ίδιου διαγωνισμού²⁰, δημιουργούν εξ αντικειμένου ένα φόρτο εργασίας τέτοιο²¹, που απαιτεί αναβαθμισμένο πληροφοριακό σύστημα και εντατική απασχόληση της Αρχής. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια αυξάνεται διαρκώς ο αριθμός των φορέων και πολιτών που ζητούν από το Α.Σ.Ε.Π. **πληροφορίες και γνωμοδοτήσεις** για θέματα όπως η αξιολόγηση της συνάφειας τίτλων σπουδών, πληροφορίες για κωλύματα υποψηφίων που κατέχουν ήδη θέση στο δημόσιο και θέλουν να μετάσχουν σε διαγωνισμούς του Α.Σ.Ε.Π. Η διαδικασία αυτή απαιτεί απασχόληση σημαντικού μέρους του εργατικού του δυναμικού ενώ συνεπάγεται καθυστέρηση στα κύρια καθήκοντα της επιλογής προσωπικού.

Σημαντικός παράγοντας επιβράδυνσης των διαδικασιών σε όλα τα στάδια συνιστά ο **μεγάλος αριθμός των διοικητικών προσφυγών** από αποτυχόντες υποψηφίους. Ο αριθμός υποψηφίων που προσφεύγουν στα διοικητικά δικαστήρια, έχει αυξηθεί εκθετικά στο πέρασμα του χρόνου. Την πρώτη δεκαετία λειτουργίας του ΑΣΕΠ, είχαν ασκηθεί συνολικά 2.500 αιτήσεις ακυρώσεως (Ετήσια έκθεση 2010: 71). Εντός του 2006, ασκήθηκαν περισσότερες από 1.100 αιτήσεις ακυρώσεως, ήτοι πενταπλάσιες σε σύγκριση με αυτές του 2004 (Ετήσια έκθεση 2006: 57). Από το 2006 έως και το 2010, εκτιμάται ότι απαιτούνταν να συντάσσονται κατά μέσο όρο 950 εκθέσεις απόψεων από το Α.Σ.Ε.Π., για την δικαστική υποστήριξη υποθέσεων στα διοικητικά δικαστήρια. Η δραματική αυτή αύξηση του αριθμού των προσφυγών, που σε μικρό μόνο ποσοστό γίνονται δεκτές από τα Δικαστήρια (2010: 71), οφείλεται στο γεγονός ότι το ελληνικό Δημόσιο συνιστά ένα προσφιλή εργασιακό προορισμό στο

¹⁹ Στην ετήσια έκθεση για το έτος 2008 (2008:56), επισημαίνεται πως προκηρύσσονται ετησίως από το ΑΣΕΠ περίπου 10 χιλιάδες θέσεις διαφορετικών ειδικοτήτων, ενώ ο αριθμός των υποψηφίων που συμμετέχει αντιστοιχεί κατά μέσο όρο σε 600 χιλιάδες υποψηφίους.

²⁰ Δυνάμει της απόφασης της ΟλΣτΕ 2396/2004, σύμφωνα με την οποία, κρίθηκαν αντισυνταγματικές οι ρυθμίσεις του άρ. 16 παρ. 5 και 6 του ν.2190/1994, σύμφωνα με τις οποίες οι υποψήφιοι μπορούσαν να δηλώσουν μία μόνο νομαρχία και δέκα το πολύ φορείς σε προκηρύξεις που περιελάμβαναν περισσότερες της μίας νομαρχίες (Ετήσια έκθεση 2005: 49).

²¹ «Σήμερα υπάρχουν σε εξέλιξη στο ΑΣΕΠ 42 διαδικασίες προσλήψεων που αφορούν 13.569 θέσεις μονίμων και ι.δ.α.χ. στο Δημόσιο, για τις οποίες είχαν υποβληθεί 338.178 υποψηφιότητες. Στα στοιχεία αυτά δεν περιλαμβάνονται οι χιλιάδες περιπτώσεις πρόσληψης εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διαδικασίες αναπλήρωσης από διαγωνιστικές διαδικασίες παλαιότερων ετών, οι προσλήψεις χιλιάδων αναπληρωτών εκπαιδευτικών που μόλις ολοκληρώθηκαν κ.λπ.» (Παπαϊωάννου, 2018).

φόντο της σκληρής εργασιακής πραγματικότητας του ιδιωτικού τομέα, γεγονός που καθιστά τον ανταγωνισμό πολύ μεγάλο. Επιπλέον, αντανακλά και τον τεράστιο αριθμό υποψηφίων που προσέρχονται σε διαγωνισμούς αλλά και την αύξηση του όγκου των αρμοδιοτήτων της Αρχής (2010: 71).

Στην κατεύθυνση επίλυσης των ως άνω προβληματικών σημείων, το ΑΣΕΠ έχει καταθέσει πλήθος προτάσεων. Στις ετήσιες εκθέσεις των ετών 2005, 2007, 2008, 2009 και 2010 (2005:63, 2007: 71, 2008: 75, 2009: 54, 2010:72) κατατίθεται πρόταση για ενίσχυση του Α.Σ.Ε.Π. με προσωπικό ικανό να χειρισθεί υποθέσεις που σχετίζονται με δικαστικές διαμάχες, στις οποίες εμπλέκεται. Συγκεκριμένα καταγράφεται η ανάγκη τοποθέτησης παρέδρου του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους ή εναλλακτικά η πρόβλεψη στον οργανισμό του Α.Σ.Ε.Π. δύο θέσεων δικηγόρων, που θα επιλεγούν με βάση τις διαδικασίες του ν. 3051/2002 για το προσωπικό των ανεξαρτήτων αρχών με σχέση έμμισθης εντολής. Οι συγκεκριμένες τοποθετήσεις θα ευνοήσουν το έργο του Α.Σ.Ε.Π., στο βαθμό που θα μειώσουν τον όγκο των υποθέσεων και των φακέλων που χειρίζεται το Τμήμα Ειδικών Υποθέσεων.

Η πρόταση για **προγραμματισμό των προσλήψεων** (Ετήσια έκθεση 2002: 34, 2004: 45, 2016: 87) σε έγκαιρο χρόνο, ώστε να εκδίδονται με ενιαίο τρόπο οι προκηρύξεις μία ή δύο φορές ετησίως (Ετήσια έκθεση 2005: 63), συνιστά μια πρόταση που μπορεί- συν τοις άλλοις- να επιταχύνει το έργο του ΑΣΕΠ. Ταυτοχρόνως απαιτείται **αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος**, η οποία υλοποιήθηκε εν μέρει το 2007, όπως προκύπτει από την ετήσια έκθεση του αντίστοιχου έτους. Η αξιοποίηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης για την επιτάχυνση των διαδικασιών αποδεικνύεται σημαντική, καθώς συμβάλλει στη μείωση του χρόνου και του κόστους και στην ανταπόκριση της Δημόσιας Διοίκησης στη σύγχρονες τεχνολογικές απαιτήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας.

Σημαντικό μέρος της καθημερινής δραστηριότητας του Α.Σ.Ε.Π. αλλά και πηγή καθυστερήσεων είναι η **αναπλήρωση** διοριστέων για ποικίλους λόγους. Ενδεικτικά, το 2010, χρειάστηκε να γίνει αναπλήρωση σε 3.047 από τις 25.289 θέσεις τακτικού και ειδικού επιστημονικού προσωπικού που είχαν αρχικώς καλυφθεί, όπως επισημαίνει η Αρχή στην ετήσια έκθεσή της για το 2010 (2010: 69). Για την αντιμετώπιση του υπερβολικά μεγάλου αριθμού των αναπληρώσεων, το Α.Σ.Ε.Π. εκτιμά πως απαιτείται νομοθετική πράξη, στην οποία θα ορίζεται ετήσια περίοδος

ισχύος του πίνακα διοριστέων για τις περιπτώσεις της αναπλήρωσης καθώς επίσης και αποκλειστική προθεσμία εντός της οποίας οι υπηρεσίες υποχρεούνται να ζητούν από το Α.Σ.Ε.Π. την αναπλήρωση των θέσεων (Ετήσια έκθεση 2003: 43, 2004: 51, 2005:71, 2006: 68, 2007: 62, 2008:65).

Ταυτοχρόνως, στην κατεύθυνση της μείωσης των αναπληρώσεων, προτείνεται να επεκταθούν οι **ρυθμίσεις του αρ.2 ν. 3812/2009**, σε όλες τις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων, πέραν του νοσηλευτικού προσωπικού που ισχύει μέχρι σήμερα (Ετήσια έκθεση 2010: 75). Σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, το νοσηλευτικό προσωπικό των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ, καθώς και ΤΕ Επισκεπτών Υγείας και ΤΕ Μαιευτικής των Νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.Κ.Α., «από την ημερομηνία πρόσληψης του και για μία πενταετία δεν επιτρέπεται να απομακρυνθεί από τη θέση στην οποία διορίστηκε για οποιονδήποτε λόγο και με οποιαδήποτε διαδικασία (απόσπαση, μετάταξη, μετάθεση). Οι επιτυχόντες κατά την πιο πάνω διαδικασία που αποδέχονται το διορισμό τους τουλάχιστον δύο φορές και δεν προσέρχονται να αναλάβουν υπηρεσία ή παραιτούνται μέσα σε δώδεκα μήνες από την ημερομηνία πρόσληψης τους δεν επιτρέπεται να συμμετάσχουν για μία τριετία σε διαγωνισμούς πρόσληψης νοσηλευτικού προσωπικού». Η ως άνω διάταξη υπήρξε σημαντική, καθώς συνέβαλε στη μείωση των αναπληρώσεων και στην επιτάχυνση του έργου του Α.Σ.Ε.Π. Αντίστοιχου χαρακτήρα ρυθμίσεις μπορούν να υιοθετηθούν και για άλλες κατηγορίες θέσεων, με στόχο τη μείωση των αναπληρώσεων.

Ιδιαίτερη πηγή προβλημάτων αποτέλεσε η **εφαρμογή των π.δ. 164/2004²² και 180/2004**, γεγονός που επισημαίνεται από πλήθος ετήσιων εκθέσεων της Αρχής (2004: 40). Τούτο καθώς το Α.Σ.Ε.Π. για μεγάλο χρονικό διάστημα φαίνεται να επιβαρύνεται με την εξέταση της συνδρομής των προϋποθέσεων (άρ. 11 του π.δ. 164/2004) των εν λόγω διαταγμάτων (Βέης, 2008: 65). Οι διατάξεις αφορούσαν τη μετατροπή

²² «Σκοπός του {...} προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που έχει συναφθεί μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (Ε.Ε.Λ. 175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται αφενός μεν η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.» (αρ.1 π.δ. 164/2004).

συμβασιούχων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου²³ με αποφάσεις του Α.Σ.Ε.Π.. Η ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα, δέσμευε επί μακρόν μεγάλο τμήμα των εργαζομένων στην Αρχή (Ετήσια έκθεση 2005: 59, 2006:52). Το γεγονός αυτό είχε ως συνέπεια σημαντικές καθυστερήσεις στις υπόλοιπες, κύριες αρμοδιότητές της. Συναφώς, φαίνεται πως η ανάθεση στο ΑΣΕΠ επιπλέον αρμοδιοτήτων πέραν των βασικών, υπονομεύει την ταχύτητα με την οποία λειτουργεί (Βέης, 2008: 66). Η σχετική προβληματική δεν επανέρχεται στις ετήσιες εκθέσεις από το έτος 2010 και εξής, γεγονός που υπονοεί πως το σχετικό θέμα επιλύθηκε συν τω χρόνω.

Το Α.Σ.Ε.Π. εκτιμά πως στην κατεύθυνση της επιτάχυνσης του έργου του, εντάσσεται και ο **εύλογος περιορισμός των προτιμήσεων** που μπορούν να δηλώνουν οι υποψήφιοι (Ετήσια έκθεση 2005: 64, 2006: 61). Το μεγάλο πλήθος υποψηφίων, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι υποψήφιοι συνήθως εξαντλούν τις δυνατότητες που τους δίνονται σχετικά με τις δηλώσεις θέσεων, απαιτεί εντατική ενασχόληση της Αρχής στη διαχείριση μίας και μόνης προκήρυξης, σε βάρος των λοιπών καθηκόντων της.

Τέλος, η πρόβλεψη στο νόμο **χωριστών ομάδων υποψηφίων**, στις οποίες αναλογούν ποσοστά επί του συνόλου των θέσεων και η δημιουργία χωριστών πινάκων για κάθε ομάδα, προκαλεί δυσχέρειες στο έργο του Α.Σ.Ε.Π., ενώ συχνά είναι πηγή λαθών και ουσιωδών καθυστερήσεων. Προς την κατεύθυνση επίλυσης του σχετικού προβλήματος, η Αρχή επισημαίνει πως θα μπορούσε να συντάσσεται **ενιαίος πίνακας** «με ανάλογη και δίκαιη επιπλέον μοριοδότηση» για κάθε κατηγορία υποψηφίων (Ετήσια έκθεση 2005: 68, 2010: 77), όπως καταγράφεται και ανωτέρω για τις ειδικές πληθυσμιακές ομάδες.

Κεφάλαιο 4. Προτάσεις βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου

4.1 Η γενίκευση των αρμοδιοτήτων του Α.Σ.Ε.Π. στον τομέα των προσλήψεων

Κρίσιμος αναδεικνύεται ο **περιορισμός των ειδικών διαδικασιών πρόσληψης**, κατ' εξαίρεση του θεσμοθετημένου μέσω Α.Σ.Ε.Π. και του ν.2190/1994 συστήματος, όπως έχει ήδη επισημανθεί. Όπου ωστόσο, οι ειδικές αυτές διαδικασίες

²³ Ενδεικτικά αναφέρεται πως το έτος 2010, οπότε και το σχετικό ζήτημα επανέρχεται στην έκθεση της Αρχής (2010: 67), το ένα τρίτο των ερωτημάτων φορέων και πολιτών προς το τμήμα ειδικών υποθέσεων, αφορούσε υποθέσεις συμβασιούχων του εν λόγω π.δ.

κρίνονται επιβεβλημένες, προτείνεται να ζητείται η γνώμη του Α.Σ.Ε.Π., τόσο για τη διαδικασία όσο και για τα κριτήρια πρόσληψης (Ετήσια Έκθεση 2017: 95). Ο περιορισμός των εκτός Α.Σ.Ε.Π. διαδικασιών πρόσληψης, συνεπάγεται και μικρότερο αριθμό αναπληρώσεων²⁴, όπως επισημαίνεται στην Ετήσια έκθεση της αρχής για το 2010 (2010: 69), με αποτέλεσμα την επιτάχυνση των διαδικασιών πρόσληψης και τον περιορισμό των καθυστερήσεων.

Η αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων στο Δημόσιο με **συμβάσεις ορισμένου χρόνου (άρθρα 8 και 9 ν.2190/1994)**, κρίνεται προβληματική από την πλευρά του Α.Σ.Ε.Π. Ο έλεγχος των σχετικών διαδικασιών είναι εξ ορισμού περιορισμένος, χωρίς τις αυξημένες εγγυήσεις των διαδικασιών πρόσληψης τακτικού προσωπικού. Η σημαντική αυτή υπόμνηση, *θα μπορούσε να κατατείνει*²⁵ είτε σε περιορισμό του ποσοστού των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είτε στην καθιέρωση διαδικασιών αυξημένων εγγυήσεων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και σε αυτές τις περιπτώσεις.

Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου προτείνεται η κατάργηση της δημοσίευσης των προκηρύξεων στον τοπικό τύπο, εξαιτίας του κόστους και της περιορισμένης τους χρησιμότητας. Προτείνεται επιπλέον, η έναρξη της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων, από την ημερομηνία δημοσίευσης στο πρόγραμμα «Διαύγεια», με στόχο την διασφάλιση της ίσης πρόσβασης όλων των υποψηφίων στις διαδικασίες επιλογής.

Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στις ετήσιες εκθέσεις, για τις **διαδικασίες πρόσληψης εποχικού**²⁶ **και έκτακτου προσωπικού** (Ετήσια έκθεση 2016: 82). Οι διαδικασίες αυτές γίνονται με κοινωνικά κυρίως κριτήρια, και όχι με κριτήρια που συνδέουν την επιλογή με προσόντα του υπαλλήλου. Εκ της φύσεως τους, οι εν λόγω προσλήψεις πρέπει να γίνονται με ευέλικτο και ταχύρρυθμο τρόπο (Βέης, 2008: 65), ώστε να καλύπτουν επιτυχώς τις έκτακτες ανάγκες που ανακύπτουν. Οι ανακοινώσεις, εν είδη

²⁴ Όπως επισημαίνεται στην ετήσια έκθεση για το 2010, σημαντικό μέρος της δραστηριότητας του ΑΣΕΠ αφορά στις αναπληρώσεις είτε αυτών που δεν αποδέχονται διορισμό, είτε έχουν κώλυμα διορισμού ή παραιτούνται. Το 2010, επισημαίνει η Αρχή, για κάθε οκτώ θέσεις που καλύφθηκαν, μία χρειάστηκε να αναπληρωθεί (Ετήσια έκθεση 2010: 69).

²⁵ Εδώ η αρχή προβαίνει σε επισημάνσεις χωρίς να προτείνει άμεσα μέτρα για την διευθέτηση του προβλήματος.

²⁶ Για το ζήτημα του εποχικού προσωπικού εγείρονται συχνά ζητήματα και πολιτικές αντιπαραθέσεις από την τοπική αυτοδιοίκηση, στο βαθμό που θέση τη ΚΕΔΕ είναι η απόφαση για το εποχικό προσωπικό να ανήκει στους Δήμους (σε: autodioikisi.gr.)

προκήρυξης, για τις θέσεις αυτών των κατηγοριών προσωπικού, εκδίδονται από το φορέα που αιτείται το προσωπικό και όχι το Α.Σ.Ε.Π. Το τελευταίο, εγκρίνει τις ανακοινώσεις πριν εκδοθούν, ελέγχει τυχόν ενστάσεις και αιτήσεις θεραπείας, ωστόσο δεν έχει αρμοδιότητα ελέγχου της βασιμότητας του «έκτακτου» και «εποχικού» χαρακτήρα των αναγκών που καλούνται να καλύψουν οι συγκεκριμένες θέσεις²⁷.

Ο έλεγχος τον οποίο καλείται να διενεργήσει η αρχή, σε αυτές τις περιπτώσεις «δεν μπορεί να είναι τόσο αποτελεσματικός και εις βάθος», δεδομένης της ροής, του όγκου και της ταχύτητας που απαιτούν οι συγκεκριμένες προσλήψεις (Ετήσια Έκθεση 2016: 83). Θα μπορούσαν ωστόσο, στο βαθμό που είναι εφικτό²⁸, να προγραμματίζονται οι σχετικές προσλήψεις ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη άνεση ελέγχου. Κρίσιμη είναι η εγρήγορση των ελεγκτικών μηχανισμών σχετικά με τον έλεγχο των προϋποθέσεων που κατά νόμο απαιτούνται, για την έκδοση των εν λόγω ανακοινώσεων. Σημαντική πρόταση είναι η ισχύς των πινάκων εποχικού προσωπικού για περισσότερα του ενός έτη, ώστε να καταστεί ευχερέστερος ο τυχόν ανακύπτον έλεγχος (Ετήσια Έκθεση 2016: 83).

Στην κατεύθυνση γενίκευσης των αρμοδιοτήτων της Αρχής και άρσης των εξαιρέσεων που ισχύουν στον τομέα των προσλήψεων για το εκπαιδευτικό προσωπικό, εντάσσεται και η τροποποίηση της διάταξης του άρθρου 14 του ν.2190/1994, (όπως τροποποιήθηκε με το αρ. 1 του ν. 3812/2009 καθώς και του άρθρου 12 παρ. 12 του ν. 4071/2012). Με τον τρόπο αυτό **ο έλεγχος του Α.Σ.Ε.Π. θα καλύπτει πλήρως τη διαδικασία πρόσληψης** του εκπαιδευτικού προσωπικού στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ετήσια Έκθεση 2015: 53),

4.2 Περιπτώσεις καταστρατήγησης διατάξεων του νόμου

Ιδιαίτερη προσοχή δίδεται από την αρχή στη λήψη των κατάλληλων μέτρων, στις περιπτώσεις εκείνες που **καταστρατηγούνται διατάξεις νόμου** και διενεργούνται προσλήψεις χωρίς τις αυξημένες εγγυήσεις του Α.Σ.Ε.Π. Σύμφωνα με την περ. 4 του άρ. 22 του ν. 3274/2004, η πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για ανάγκες έργων που εκτελούνται με αυτεπιστασία, εφόσον δεν

²⁷ Η σχετική αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ καταργήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν.4325/2015.

²⁸ Ειδικά για τις περιπτώσεις του εποχικού προσωπικού που καλύπτουν ανάγκες παγίως επαναλαμβανόμενες και σε προσδιορισμένο χρονικό σημείο του έτους.

υπερβαίνει τις 135 ημέρες, γίνεται από το δήμαρχο, ενώ ο ρόλος του ΑΣΕΠ περιορίζεται σε έλεγχο νομιμότητας. Σε σειρά ετήσιων εκθέσεων (2005:69, 2006: 66 2007: 73, 2008: 77), το Α.Σ.Ε.Π. επισημαίνει πως, μετά τη θέση σε ισχύ της εν λόγω διάταξης, δεν γίνονται πλέον προσλήψεις προσωπικού για έργα με αυτεπιστασία διάρκειας πέραν των 135 ημερών, **με στόχο να παρακάμπτεται ο έλεγχος της Αρχής.**

Προβλήματα νομιμότητας δημιουργεί η πρόσληψη σε Δήμους προσωπικού στα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, **χωρίς την τήρηση των διαδικασιών του ν. 2190/1994.** Η συμμόρφωση με τους σχετικούς κανόνες και η προσεκτική ερμηνεία τους ώστε να μη δημιουργούνται παρανοήσεις, μπορεί να επιλυθεί με την θέσπιση ειδικότερης διάταξης και ρητή αναφορά της υπαγωγής των εν λόγω Κέντρων στις διατάξεις του ν. 2190/1994. Σε κάθε περίπτωση, ειδικότερη διάταξη θα μπορούσε να ρυθμίζει με ειδική διαδικασία την πρόσληψη προσωπικού στα ΚΔΑΠ, με αναφορά σε συγκεκριμένα κριτήρια. Σκοπός της πρότασης είναι αφενός η τήρηση της νομιμότητας, αφετέρου η διαφύλαξη των αρχών της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας (Ετήσια Έκθεση 2017).

Στην έκθεση του 2017, επισημαίνεται επιπλέον η **συχνή καταστρατήγηση των διατάξεων του άρθρου 20 του ν.2190/1994,** σχετικά με την αντιμετώπιση επειγουσών αναγκών εξαιτίας «ζημιών (...) από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές». Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αιτιολογία της ευέλικτης πρόσληψης προσωπικού για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών, στην οποία θα εξηγείται η σχέση της «θεομηνίας» με τις ανάγκες που καλύπτουν οι συγκεκριμένες προσλήψεις.

4.3 Αποσαφήνιση διατάξεων

Η ασάφεια των διατάξεων και οι διαφορετικές ερμηνευτικές προσεγγίσεις, δημιουργούν προβλήματα κατά το στάδιο εφαρμογής της νομοθεσίας. Ένα εξ αυτών, αφορά και στις περιπτώσεις αναπλήρωσης επιλεγέντος υποψηφίου. Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 17, παρ. 5 του ν. 3051/2002, «...δεν γίνεται δεκτό αίτημα του φορέα για αντικατάσταση²⁹, μετά τη συμπλήρωση ενός έτους από την αποστολή των πινάκων διοριστέων». Η νομολογία του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, σύμφωνα με

²⁹ Αφορά στις περιπτώσεις που απαιτείται αναπλήρωση/αντικατάσταση διορισθέντος υπαλλήλου για ποικίλους λόγους.

την οποία η προθεσμία αναπλήρωσης, είναι ενδεικτική και όχι αποκλειστική είναι, κατά την άποψη της Αρχής, εσφαλμένη και χρήζει επανεξέτασης ενώ **απαιτείται ερμηνευτική διάταξη νόμου**, σύμφωνα με την οποία η εν λόγω προθεσμία θα καταστεί αποκλειστική (2007: 62). Ο ενδεικτικός χαρακτήρας της ως άνω προθεσμίας για αναπλήρωση, αναγκάζει το ΑΣΕΠ να προβαίνει κάθε φορά σε έλεγχο του εύλογου χρόνου εντός του οποίου αιτείται κάθε φορέας την αναπλήρωση, χωρίς τις νομοθετικές δικλείδες ασφαλείας του απώτατου χρονικού ορίου. Η συνθήκη αυτή, ενδέχεται να κλονίσει την αξιοπιστία της Αρχής, ενώ δημιουργεί καθεστώς ανασφάλειας δικαίου.

Η νομοθετική οριοθέτηση του **χρονικού σημείου έναρξης της εργασιακής σχέσης για το προσωπικό εποχικού χαρακτήρα**, στο άρθρο 21 παρ.2 του ν.2190/1994, με τρόπο σταθερό και αντικειμενικό, επανέρχεται συχνά ως πρόταση στις ετήσιες εκθέσεις της Αρχής (2008: 77). Πρόταση του Α.Σ.Ε.Π. είναι ο χρόνος έναρξης της απασχόλησης να λογίζεται, πλασματικά και κατά τεκμήριο, η επομένη της ημερομηνίας λήξης της εικοσαήμερης προθεσμίας για ανάρτηση των πινάκων (Ετήσια Έκθεση 2015: 54). Με την πρόταση αυτή, θα καταστεί δυνατός ο υπολογισμός του δωδεκάμηνου, εντός του οποίου η διάρκεια απασχόλησης του προσωπικού δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες.

4.4 Το προσοντολόγιο

Τα κατά κλάδους ή ειδικότητες προσόντα διορισμού μονίμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού σε θέσεις δημοσίων υπηρεσιών, καθορίζονται στα άρθρα του π.δ. 50/2001, όπως τροποποιημένο ισχύει. Το ισχύον προσοντολόγιο ισχύει επί 16 έτη και οι τροποποιήσεις του ήταν αποσπασματικές χωρίς να προχωρούν στις αναγκαίες αναμορφώσεις (Ετήσια Έκθεση 2016). Το π.δ. 50/2001 (ΦΕΚ 39Α'), τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τα π.δ/τα 347/2003 (315Α'), 44/2005 (63Α'), 116/2006 (115Α') και 146/2007 (185Α'), καθώς και με τους Ν. 4115/2013 (24Α') και 4148/2013 (99Α'). Η δημόσια διοίκηση σήμερα, «δεν έχει σχέση με το διοικητικό περιβάλλον στο οποίο στηρίχθηκαν οι διατάξεις του προσοντολογίου» (Στάγκα σε Βουλή, 2017: 28). Η Αρχή προτείνει την μεθοδική και επιστημονική τροποποίηση του **προσοντολογίου**, ώστε να ανταποκρίνεται στα σύγχρονα δεδομένα και απαιτήσεις λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών. Στόχος

είναι η εξασφάλιση ενός δίκαιου και σύγχρονου συστήματος καθορισμού προσόντων στο Δημόσιο Τομέα. Ειδικότερα επισημαίνεται:

- η ανάγκη αναμόρφωσης των προσόντων διορισμού για τις τεχνικές ειδικότητες, ειδικότερα για αυτές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ώστε να συμμορφώνονται με τις ρυθμίσεις του ν.3919/2011 (Ετήσια Έκθεση 2017).

- η τροποποίηση και εξειδίκευση του π.δ. 50/2001 ώστε να καθορίζονται επακριβώς οι αποδεκτοί τίτλοι και πτυχία για κάθε ειδικότητα. Με τον τρόπο αυτό αποσαφηνίζεται σε μεγάλο βαθμό το τοπίο σχετικά με τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων που απαιτούνται για κάθε κατηγορία θέσεων (Ετήσια Έκθεση 2017)³⁰. Τούτο καθώς η βεβαίωση που χορηγείται από τα Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. στους αποφοίτους τους, ότι το δίπλωμα/πτυχίο είναι αντίστοιχο κατά περιεχόμενο ειδικότητας με το πτυχίο που ζητά η προκήρυξη, ενέχει κινδύνους παρερμηνείας και στρεβλώσεων.

- ο εκσυγχρονισμός της διαδικασίας **πιστοποίησης της γλωσσομάθειας**, Στις διατάξεις του άρ. 28 του π.δ. 50/2001 δεν έχει οριστεί ο αρμόδιος φορέας για την πιστοποίηση της γλωσσομάθειας από το Υπουργείο Παιδείας (Ετήσια Έκθεση 2016: 81). Οι γνωμοδοτήσεις που καλείται να κάνει σε τακτική βάση η Αρχή για θέματα πιστοποίησης γλωσσομάθειας, συνεπάγονται ασάφειες αλλά και καθυστερήσεις στην εκπλήρωση της αποστολής της (Ετήσια έκθεση 2010: 68), όπως επισημάνθηκε ήδη στο σχετικό κεφάλαιο.

4.5 Τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων

Ο **τρόπος απόδειξης της εμπειρίας** επισημαίνεται διαχρονικά στις ετήσιες εκθέσεις της Ανεξάρτητης Αρχής ήδη από το 2002 (Ετήσια έκθεση 2002: 37) μέχρι τις πλέον πρόσφατες. Η απόδειξη της εμπειρίας καθώς και της συνάφειάς της με το αντικείμενο της εργασίας όπως περιγράφεται στην προκήρυξη, είναι *εξ ορισμού επισφαλής* και η μεγάλη της μοριοδότηση, μπορούσε να επηρεάσει καθοριστικά τις διαδικασίες επιλογής. Επιπλέον η απόδειξη της εμπειρίας αποτελούσε αιτία καθυστερήσεων στις

³⁰ Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ 473/2018, σύμφωνα με την οποία «εσφαλμένα το ΑΣΕΠ διέγραψε την εφεσίβλητη από τον πίνακα διοριστέων, με την αιτιολογία ότι το πτυχίο της δεν είναι από τους ζητούμενους από την προκήρυξη τίτλους σπουδών, κρίνοντας ανεπαρκή τη βεβαίωση του ΤΕΙ για την απόδειξη της αντιστοιχίας του απονεμηθέντος πτυχίου της προς το ζητούμενο από την προκήρυξη», ο έλεγχος που ασκεί το ΑΣΕΠ στην αιτιολογία της συνάφειας, δεν είναι επαρκής για την επίλυση των σχετικών θεμάτων και απαιτείται κανονιστική ρύθμιση.

διαδικασίες επιλογής. Το ζήτημα απασχόλησε πολλές φορές το νομοθέτη. Στόχος των μέχρι τώρα νομοθετικών παρεμβάσεων³¹, ήταν η διασφάλιση των αρχών της αξιοκρατίας από κοινού με την ταχύτητα έκδοσης των αποτελεσμάτων (Ετήσια έκθεση 2004: 38, 2005: 46).

Πρόταση του Α.Σ.Ε.Π. είναι η εμπειρία αυτή να βεβαιώνεται³² και να μην αρκεί η άδεια άσκησης επαγγέλματος από κοινού με τη βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα για την απόδειξή της (Ετήσια Έκθεση 2015: 54). Εκτιμάται ότι με τον τρόπο αυτό, μολονότι η απόδειξη της εμπειρίας παραμένει σχετικά επισφαλής, θα επιλυθεί το ζήτημα των καθυστερήσεων και θα επιταχυνθούν οι διαδικασίες (Ετήσια έκθεση: 2004: 38).

Στην ετήσια έκθεση για το 2017 (2017: 102), προτείνεται η **διεύρυνση των αποδεκτών διπλωμάτων ΙΕΚ** για τους διοικητικούς γραμματείς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, λόγω της ευρύτητας των καθηκόντων των τελευταίων. Επιπροσθέτως, για την αποκατάσταση αδικιών προτείνεται η διαφορετική -με νομοθετική πράξη- **μοριοδότηση των αποφοίτων ΙΕΚ** έναντι των αποφοίτων ΕΠΑΛ, ΤΕΕ, ΤΕΛ ή Ενιαίων Πολυκλαδικών Λυκείων. Τούτο καθώς η εκπαίδευση που παρέχουν τα ΙΕΚ είναι μεταδευτεροβάθμια, εν αντιθέσει με την εκπαίδευση των ΕΠΑΛ κλπ, που είναι απλώς δευτεροβάθμια. Η ισόβαθμη μοριοδότηση διπλωμάτων διαφορετικής βαθμίδας, προκαλούσε εύλογες διαμαρτυρίες, σύμφωνα με τα όσα εκτίθενται στην ετήσια έκθεση για το έτος 2017.

Στην ετήσια έκθεσή της για το έτος 2010, το Α.Σ.Ε.Π. επισημαίνει την ανάγκη τροποποίησης του άρθρου 20 παρ. 9 του ν.2738/1999, ώστε να ενταχθεί η δυνατότητα **πρακτικής δοκιμασίας** και για τους υποψηφίους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ). Η πρακτική δοκιμασία, προβλέπεται ρητώς για τους υποψηφίους των λοιπών εκπαιδευτικών κατηγοριών, ενώ σιωπηρώς εξαιρούνται οι υποψήφιοι ΥΕ. Το γεγονός

³¹ Στους ν.3051/2002, ν.3260/2004 και ν.3320/2005.

³² Όπως προκύπτει από την απόφαση του ΣτΕ 66/2018, για την απόδειξη της εμπειρίας για μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, απαιτείται και υπεύθυνη δήλωση, στην οποία αναγράφεται και το είδος της απασχόλησης καθώς και η διάρκειά της: « ΕΜΠΕΙΡΙΑ α. Τρόπος απόδειξης της εμπειρίας: Για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα: - Βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού φορέα από την οποία να προκύπτει η διάρκεια της ασφάλισης. - Χωριστή από την αίτηση *υπεύθυνη δήλωση του υποψηφίου*, κατά το άρθρο 8 του ν. 1599/1986, στην οποία να δηλώνεται επακριβώς ο χρόνος και το είδος της εμπειρίας του, τα στοιχεία του εργοδότη, φυσικού προσώπου ή της επωνυμίας της επιχείρησης αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο.»

αυτό δεν συμβαδίζει με την φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων που καλούνται οι εν λόγω υποψήφιοι να αναλάβουν. Έτσι, προτείνεται από το Α.Σ.Ε.Π. η ενσωμάτωση με ρητή νομοθετική πράξη της πρακτικής δοκιμασίας και για αυτή την κατηγορία υποψηφίων.

4.6 Προβλήματα κατά την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου

Στις ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων του Α.Σ.Ε.Π., περιλαμβάνονται και προτάσεις επίλυσης δυσλειτουργιών, που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που διέπει το τοπίο των προσλήψεων. Τούτο καθώς ορισμένες εκ των ρυθμίσεων, δεν λαμβάνουν υπόψη περιπτώσεις που η πραγματικότητα της εφαρμογής του νόμου έχει αποκαλύψει.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση των μικρών πόλεων και κωμοπόλεων, όπου μοναδικός υποψήφιος αποκλείεται, βάσει του περιορισμού που εισάγουν οι διατάξεις του αρ. 6 του π.δ. 164/2004. Σύμφωνα με τις τελευταίες, δεν επιτρέπεται οι συμβάσεις που συνάπτονται διαδοχικώς μεταξύ των ίδιων συμβαλλομένων, να υπερβαίνουν τους 24 μήνες. Το Α.Σ.Ε.Π. (Ετήσια έκθεση 2005: 69, 2006:65, 2010: 75) επισημαίνει πως πρέπει να προβλεφθεί εξαίρεση, στις περιπτώσεις εκείνες που υπάρχει ένας μοναδικός υποψήφιος σε μικρές πόλεις και κωμοπόλεις, για σύμβαση που καταρτίζεται διαδοχικώς και υπερβαίνει τους 24 μήνες.

Προβλήματα ανακύπτουν και στις περιπτώσεις που πρέπει να επιλεγεί ένα μέλος της ίδιας οικογένειας με κριτήρια πολυτεκνικής ή μονογονεϊκής ιδιότητας. Σύμφωνα με την παρ. 28 του άρθρου 9 του ν. 4057/2012, η οποία τροποποιεί τις περιπτώσεις Α' και Β' του ν. 2190/1994, τα κριτήρια πολυτεκνικής ιδιότητας και μονογονεϊκής οικογένειας μπορεί να λάβει μόνο ένα μέλος της ίδιας οικογένειας, κατά το ίδιο ημερολογιακό έτος, στον ίδιο φορέα. Το Α.Σ.Ε.Π. προτείνει, για την επίλυση των σχετικών ζητημάτων που ανακύπτουν στην πράξη, τη διενέργεια δημόσιας κλήρωσης, σε περίπτωση που επιλέγονται με τα κριτήρια αυτά, δύο μέλη της ίδιας οικογένειας (Ετήσια Έκθεση 2015: 55).

Κεφάλαιο 5. Προτάσεις του Α.Σ.Ε.Π. που ενσωματώθηκαν στο ισχύον δίκαιο.

Στο πέρασμα του χρόνου, έγιναν σημαντικά βήματα αναβάθμισης του Α.Σ.Ε.Π. και διεύρυνσης των αρμοδιοτήτων του. Πολλές από τις νομοθετικές παρεμβάσεις συμπληρώνουν κενά της ισχύουσας -μέχρι πρότινος- νομοθεσίας και ακολουθούν προτάσεις που το ίδιο το ΑΣΕΠ είχε καταθέσει σε ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων του. Συγκεκριμένα:

5.1 Ο ν. 3051/2002

Οι ρυθμίσεις του ν. 3051/2002, ενσωμάτωσαν προτάσεις του Α.Σ.Ε.Π. που περιλαμβάνονταν σε προγενέστερες εκθέσεις, προβαίνοντας σε αλλαγές στην κατεύθυνση διαμόρφωσης ενός πιο ισορροπημένου, ορθολογικού, αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων (ετήσια έκθεση 2002: 22). Συγκεκριμένα, οι σημαντικότερες παρεμβάσεις του νόμου αφορούσαν τη διαδικασία κατάταξης υποψηφίων χωρίς δικαιολογητικά, την εξέταση με τη μέθοδο πολλαπλών επιλογών, την αυτόματη μεταφορά της βαθμολογίας. Οι ρυθμίσεις του νόμου είχαν σαν αποτέλεσμα την επιτάχυνση των διαδικασιών και την δημιουργία πιο αξιόπιστου συστήματος κρίσης.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά στην υποβολή δικαιολογητικών από υποψηφίους προς απόδειξη των προσόντων τους, παρουσιάζεται σχεδόν για μια εικοσαετία (1994-2004), μια αλληλοδιαδοχή νομικών ρυθμίσεων και νομολογιακών λύσεων που «προσπαθούν να συμβιβάσουν την ταχύτητα και αποτελεσματικότητα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της αξιοκρατίας» (Παπαδοπούλου, 2017: 1257). Τούτο καθώς συχνά εγείρεται ζήτημα σχετικά με τη δυνατότητα των υποψηφίων να καταθέτουν δικαιολογητικά, μετά το πέρας της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων. Ωστόσο, οι μόνες περιπτώσεις που το ΣτΕ δικαιολόγησε την παράλειψη υποψηφίων να προσκομίσουν δικαιολογητικά ή να υποβάλλουν υπεύθυνες δηλώσεις ήταν όταν τους είχαν χορηγηθεί παλαιά έντυπα αιτήσεων (ΣτΕ 2639/2014).

5.2 Ο ν. 3260/2004

Στις ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου περιλαμβάνονται:

- **Περιορισμοί στον αριθμό των προκηρύξεων.** Με τις διατάξεις του ν. 3260/2004, εισήχθη απαγόρευση σε Δήμους ή κοινότητες να εκδίδουν προκηρύξεις για πρόσληψη προσωπικού πριν την πάροδο τριμήνου από την προηγούμενη. Η ρύθμιση, είχε σαν στόχο αφενός να περιορίσει το φόρτο

εργασίας της Αρχής, με έγκριση προκηρύξεων για μικρό αριθμό θέσεων, αφετέρου να πιέσει τους ΟΤΑ α' βαθμού, σε μια κατεύθυνση προγραμματισμού των προσλήψεων. Η ρύθμιση αποτελούσε πρόταση του Α.Σ.Ε.Π., η οποία ενσωματώθηκε σε νομοθετική παρέμβαση (Ετήσια έκθεση 2004: 39). Οι μεταγενέστερες ρυθμίσεις του ν. 3812/2009 μετέφεραν την αρμοδιότητα επιλογής προσωπικού των ΟΤΑ α' και β' βαθμού στο Α.Σ.Ε.Π., συμβάλλοντας έτη περαιτέρω στην επιτάχυνση και βελτίωση των διαδικασιών(Ετήσια έκθεση 2004: 39).

- Θεσπίστηκε υποχρέωση των φορέων που υπάγονται στον έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π., να αποστέλλουν πίνακες κατάταξης υποψηφίων στο Α.Σ.Ε.Π. προς έλεγχο εντός σύντομης προθεσμίας. Συνέπεια της μη αποστολής των πινάκων είναι η πειθαρχική δίωξη των υπευθύνων των φορέων αυτών (Ετήσια έκθεση 2004: 39).
- Τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του άρ. 21 ν.2190/1994, προκειμένου να καταστεί δυνατή η πρόσληψη εποχικού προσωπικού, σε περιπτώσεις που δεν προσέρχεται επαρκής αριθμός υποψηφίων που έχει καλύψει οκτώ μήνες απασχόλησης σε συνολικό χρόνο δώδεκα μηνών. Η νέα ρύθμιση επιτρέπει την συμμετοχή σε διαδικασία πρόσληψης εποχικού προσωπικού και σε υποψηφίους που υπερβαίνουν τους οκτώ μήνες απασχόλησης, ικανοποιώντας πάγιο αίτημα του Α.Σ.Ε.Π. (Ετήσια έκθεση 2004: 40).

5.3 Το προσοντολόγιο

Το ζήτημα του εκσυγχρονισμού του π.δ. 50/2001, που καθορίζει τα προσόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του Δημοσίου τομέα, έχει επισημανθεί πολλές φορές στις ετήσιες εκθέσεις του Α.Σ.Ε.Π., μέχρι τις πιο πρόσφατες (2010: 73, 2017: 95). Επιμέρους αλλαγές στην κατεύθυνση εκσυγχρονισμού και αναμόρφωσης του **προσοντολογίου**, επέφερε το **π.δ. 44/2005**. Οι κυριότερες διατάξεις του σχετίζονται με την προσθήκη της γνώσης Η/Υ ως πρόσθετο προσόν διορισμού για τις ειδικότητες ΠΕ και ΤΕ καθώς και με τον τρόπο απόδειξης της γνώσης του. Είναι ωστόσο σαφές πως σήμερα απαιτείται ριζική αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου των προσόντων διορισμού, ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες διοικητικές απαιτήσεις (Ετήσια έκθεση 2017: 95).

Επιμέρους αλλαγές στην κατεύθυνση αλλαγής του προσοντολογίου επέφερε και το π.δ. 116/2006 και το μεταγενέστερο π.δ. 146/2007, το οποίο τροποποίησε διατάξεις αναφορικά με τον τρόπο απόδειξης της αγγλικής γλώσσας (Ετήσια έκθεση 2006: 48). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το ζήτημα πιστοποίησης της γλωσσομάθειας αποτελεί διαχρονικά ζήτημα που απασχολεί το Α.Σ.Ε.Π., ενώ καταγράφεται στις ετήσιες εκθέσεις του. Με τα ως άνω π.δ., το Α.Σ.Ε.Π. απεμπλέκεται από τη διαδικασία εξέτασης αιτημάτων φορέων για την αποδοχή από αυτό πιστοποιητικών γλωσσομάθειας στην αγγλική γλώσσα. Η σχετική αρμοδιότητα, όπως επισημαίνει η Αρχή σε πλήθος ετήσιων εκθέσεων, ανήκει στο ΥΠΕΠΘ, κατά τα οριζόμενα στο ισχύον προσοντολόγιο (2006: 49). Για την επικαιροποίηση του προσοντολογίου μπορεί επίσης να αξιοποιηθεί η γνώμη της Ολομέλειας της Α.Δ.Ι.Π. (Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση), σχετικά με τις αντιστοιχίες τμημάτων (Μετάκος, 2018: 34).

Με την πρόσφατη, από 2-3-2017 εγκύκλιο (ΑΔΑ ΨΓΡΚ465ΧΘΨ-ΙΣΚ) του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, με θέμα «Αξιολόγηση και Εξορθολογισμός των κλάδων του Δημοσίου Τομέα», επιχειρείται η αξιολόγηση του υφιστάμενου συστήματος των κλάδων, ενώ ταυτοχρόνως κατατίθενται οδηγίες προς τους φορείς με στόχο των εξορθολογισμό του συστήματος. Σύμφωνα με την εγκύκλιο, παρατηρούνται στρεβλώσεις του διοικητικού συστήματος που δημιουργούν περιττά διοικητικά βάρη ενώ λειτουργούν ανασταλτικά στην προσπάθεια μεταρρύθμισης του κρατικού μηχανισμού. Έτσι, δίνεται η οδηγία να μην υπάρχουν παρεκκλίσεις από τους θεσμοθετημένους τίτλους (ΠΕ Διοικητικού ή/και Οικονομικού, ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού). Τούτο καθώς οι παρεκκλίσεις ενδέχεται «να προκαλούν σύγχυση ως προς τα εκτελούμενα καθήκοντα και ως προς τα προσόντα που διαθέτουν οι υπηρετούντες στις διοικητικές/οικονομικές θέσεις».

5.4 Ο ν. 3812/2009

Ο ν.3812/2009 «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο Δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις», αποτελεί σημείο-τομή στην πορεία του Α.Σ.Ε.Π.. Οι ρυθμίσεις του εισάγουν ένα νέο τοπίο στις προσλήψεις προσωπικού στο Δημόσιο. Ενσωματώνουν σειρά προτάσεων του Α.Σ.Ε.Π. κατά τα προηγούμενα έτη, φιλοδοξώντας να αποκαταστήσουν την αποτελεσματικότητα της Αρχής, όπως ακριβώς φιλοδοξούσε και ο ιδρυτικός της νόμος 2190/1994 (νόμος Πεπονή).

Με τις διατάξεις του άρθρου 1 καθώς και των άρθρων 2 παρ.1 και 10 παρ.3 του ν.3812/2009, επανέρχονται στο Α.Σ.Ε.Π. αρμοδιότητες σχετικά με την πλήρωση θέσεων σε διάφορες κατηγορίες φορέων, κυρίως στους ΟΤΑ, τις ΔΕΚΟ και τα νοσηλευτικά ιδρύματα. Με τις διατάξεις αυτές, περιορίζονται οι εξαιρέσεις από το σύστημα προσλήψεων του Α.Σ.Ε.Π. και αναβαθμίζονται (για τις περιπτώσεις αυτές) τα καθήκοντα της Αρχής, από τυπικό έλεγχο νομιμότητας σε ουσιαστικό έλεγχο των διαδικασιών πλήρωσης θέσεων (Ετήσια έκθεση 2010: 58). Επιπροσθέτως, με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 2, διασφαλίζεται η διαφάνεια στην επιλογή και άλλων κατηγοριών προσωπικού³³, με την πρόβλεψη ενστάσεων που ασκούνται ενώπιον του Α.Σ.Ε.Π.

Με τις διατάξεις του ν. 3812/2009, υιοθετείται πλήθος προτάσεων, που διαχρονικά απασχολούσαν την Αρχή και καταγράφονταν στις ετήσιες εκθέσεις της. Συγκεκριμένα:

- Με τις διατάξεις του ν. 3812/2009, γενικεύονται οι αρμοδιότητες της Αρχής, ενώ οι εξουσίες πρόσληψης προσωπικού, που είχαν αφαιρεθεί με διάφορους νόμους στο παρελθόν, επανέρχονται στο Α.Σ.Ε.Π. Έτσι, η Αρχή αποκτά εκ νέου την αρμοδιότητα για πλήρωση θέσεων σε διάφορες κατηγορίες φορέων του Δημοσίου, ιδιαίτερος τους Ο.Τ.Α. και τα νομικά πρόσωπα αυτών, στις ΔΕΚΟ και στα νοσηλευτικά ιδρύματα. Με τον ν. 3812/2009, περιέρχονται στην αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ και προσλήψεις μόνιμου προσωπικού της Προεδρίας της Δημοκρατίας, της Βουλής των Ελλήνων, των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών συνταγματικά κατοχυρωμένων ή μη καθώς και του προσωπικού των Τοπικών Οργανισμών Εργείων Βελτιώσεων (αρ. 1, 2 και 10 ν. 3812/2009 και Ετήσια έκθεση ΑΣΕΠ 2010: 58). Ωστόσο εξαιρέσεις από το σύστημα των προσλήψεων εξακολουθούν μέχρι σήμερα να υφίστανται.
- Με τη ρύθμιση του άρ. 2 του ν. 3812/2009, έγιναν σημαντικά βήματα για τον **περιορισμό του αριθμού των αναπληρώσεων**. Ορίστηκε ότι για το νοσηλευτικό προσωπικό και για μια πενταετία από την πρόσληψη, ο διορισθείς υποψήφιος, δεν επιτρέπεται η απομακρυνθεί από τη θέση για την οποία επελέγη. Επιπλέον, για την ίδια κατηγορία προσωπικού, προστέθηκε η απαγόρευση συμμετοχής σε διαγωνισμούς για τους υποψηφίους, που ενώ

³³ Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 3812/2009.

αποδέχονται το διορισμό, δεν προσέρχονται να αναλάβουν υπηρεσία ή παραιτούνται εντός 12 μηνών από την πρόσληψη.

- Με το άρ. 4 του ίδιου ως άνω νόμου καταργείται η **προσαύξηση κατά 50% των μονάδων του υποψηφίου λόγω εμπειρίας**, όταν η εμπειρία έχει αποκτηθεί σε υπηρεσίες του Δημοσίου, ΟΤΑ α' και β' βαθμού, σε ΝΠΙΔ του δημοσίου και είναι μεγαλύτερη των 24 μηνών. Με την διάταξη αυτή, αποκαθίσταται η αρχή της ισότητας³⁴ όλων των υποψηφίων που συμμετέχουν στους διαγωνισμούς, χωρίς να ευνοούνται εκείνοι που είχαν τη δυνατότητα απασχόλησης στο Δημόσιο (Ετήσια έκθεση 2010: 59). Αξίζει να αναφέρουμε πως το ΑΣΕΠ είχε επισημάνει (ετήσια έκθεση 2008: 82) πως το κριτήριο της εμπειρίας είναι επισφαλές και έπρεπε να περιοριστεί ή εκμηδενιστεί. Τούτο καθώς η **προνομιακή μοριοδότηση της εμπειρίας**³⁵ στις **συμβάσεις έργου** στο Δημόσιο ευνοούσε (ή και φωτογράφιζε) συγκεκριμένους υποψηφίους, στους οποίους εξασφάλιζε την επαναπρόσληψη με συμβάσεις, κατά παράβαση των αρχών της αξιοκρατίας και της ισότητας. Συχνά μάλιστα, υπέκρυπτε εργασία που αποσκοπούσε στην κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών.
- Στο ίδιο πνεύμα, με το άρθρο 6, καθορίστηκε νέος τρόπος μοριοδότησης των τίτλων σπουδών και της εμπειρίας με σκοπό την εξασφάλιση **ισορροπίας μεταξύ τίτλων σπουδών και εμπειρίας**. Ταυτοχρόνως καταργήθηκε η μοριοδότηση του πιστοποιητικού παρακολούθησης προγραμμάτων του ΟΑΕΔ, στο βαθμό που εισήγαγε μια προνομιακή αντιμετώπιση προγραμμάτων του ΟΑΕΔ έναντι άλλων προγραμμάτων (Ετήσια έκθεση 2010: 59).
- Με τις διατάξεις του ίδιου ως άνω νόμου (άρθρο 5), καταργήθηκε η **προφορική συνέντευξη**³⁶ στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σειρά

³⁴ Η αρχή της ίσης πρόσβασης και μεταχείρισης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί εξειδίκευση της συνταγματικά κατοχυρωμένης στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, σύμφωνα με το οποίο «Όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Ο νόμος [3896/2010](#) καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (Συνήγορος του Πολίτη, 2018).

³⁵ Με τις διατάξεις του ν. 3320/2005 (άρθρο 2), το κριτήριο της εμπειρίας προσαυξήθηκε κατά 50%, ενώ ειδικά για την πλήρωση θέσεων στα ΚΕΠ από υποψηφίους με εμπειρία σε ΚΕΠ σε 55% (Ετήσια έκθεση 2005: 45). Η προσαύξηση αυτή στη μοριοδότηση, καθιστούσε αδύνατο για άλλους υποψηφίους να συναγωνιστούν εκείνους που είχαν προγενέστερη εμπειρία, παραβιάζοντας την αρχή της ισότητας. Με τον τρόπο αυτό, εμμέσως, προμηδοτούνται υποψήφιοι που δεν συγκέντρωναν τις λοιπές προϋποθέσεις για μετατροπή των συμβάσεων τους σε αορίστου χρόνου, βάσει του άρ. 11 του π.δ. 164/2004.

³⁶ Όπως επισημαίνει η Δραμαλιώτη (2012: 6), η πρόβλεψη της προφορικής συνέντευξης σχετίζεται με την εκτίμηση της προσωπικότητας του υποψηφίου, κάτι που η αξιολόγηση μέσω κριτηρίων δεν

προτεραιότητας (άρ. 18 ν. 2190/1994) καθώς και όπου προβλέπεται με ειδικές διατάξεις³⁷. Το κριτήριο της συνέντευξης κρίθηκε επισφαλές για αντικειμενικές κρίσεις, διατηρείται ωστόσο για ειδικές κατηγορίες προσωπικού (ειδικό επιστημονικό προσωπικό και προσωπικό ασφαλείας) (Ετήσια Έκθεση 2010: 59).

- Με τις διατάξεις του άρ. 10, υπάγεται στο Α.Σ.Ε.Π. ο **έλεγχος των συμβάσεων έργου** (Μετάκος, 2018: 25). Επιλύεται με τον τρόπο αυτό ένα ιδιαίτερος σημαντικό ζήτημα, το οποίο είχε αναλυτικά εκθέσει η αρχή στην ετήσια έκθεση για το έτος 2007 (2007: 76 επ.). Συγκεκριμένα, αναφορικά με τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης έργου (ΣΜΕ), απαιτείται πλέον βεβαίωση του ΑΣΕΠ ότι δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την οποία καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αλλά πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου. Το ζήτημα των συμβάσεων ανάθεσης έργου είχε απασχολήσει το Α.Σ.Ε.Π. επι μακρόν. Ήδη από την ετήσια έκθεση του 2002 (2002: 32, 2003: 40, 2004: 49, 2005: 73, 2006: 70, 2007: 76, 2008: 80), οι συμβάσεις ανάθεσης έργου υπήρξαν πηγή προβληματισμού καθώς συχνά υπέκρυπταν εξαρτημένη εργασία, παρακάμπτοντας και καταστρατηγώντας το σύστημα προσλήψεων.
- Η πρόβλεψη για συγκρότηση της Επιτροπής Κατάρτισης Κώδικα Προσλήψεων Προσωπικού, με το άρθρο 13 και αντικείμενο την κωδικοποίηση της νομοθεσίας των προσλήψεων στο Δημόσιο, αποτελεί διαχρονικό και πάγιο αίτημα του Α.Σ.Ε.Π. Στόχος είναι η δημιουργία ενός εύχρηστου, απλού και κατανοητού νομοθετήματος χωρίς αντιφάσεις και προβλήματα ερμηνείας και συνοχής.

5.5 Λοιπές Παρεμβάσεις

Περαιτέρω έγιναν οι ακόλουθες παρεμβάσεις, με βάση τις οποίες αποκαθίστανται προβλήματα που είχε διαχρονικά επισημάνει το Α.Σ.Ε.Π.:

επιτρέπει. Μάλιστα η εκτίμηση της προσωπικότητας του υποψηφίου, συνιστά απαραίτητο στοιχείο της διαδικασίας προσλήψεων, συνδεδεμένο και με την αποτελεσματικότητά του.

³⁷ Καταργήθηκαν οι διατάξεις του άρ. 4 του ν.3320/2005, με τις οποίες εισήχθη το κριτήριο της βαθμολογούμενης συνέντευξης, για τις προσλήψεις που γίνονται με σειρά προτεραιότητας. Η εισαγωγή του ως άνω κριτηρίου αυτό κρίθηκε μείζονος σημασίας τομή στο σύστημα προσλήψεων του Α.Σ.Ε.Π.

- Με την ερμηνευτική απόφαση της ολομέλειας του Α.Σ.Ε.Π., ρυθμίστηκε το ζήτημα της χρήσης της **εμπειρίας των υποψηφίων Υ.Ε.**, όταν αυτή η εμπειρία έχει αποκτηθεί πριν τη λήψη του τίτλου σπουδών τους (Ετήσια έκθεση 2010: 75). Σύμφωνα με τα άρ. 17 και 18 του ν.2190/1994, προβλέπεται πώς «εμπειρία νοείται η απασχόληση που αποκτήθηκε πριν τη λήψη του πτυχίου». Η επίλυση του θέματος για τους υποψηφίους Υ.Ε αποτελούσε πάγιο αίτημα της Αρχής. Τούτο καθώς ο τεχνικός χαρακτήρας της εργασίας που καλούνται να υλοποιήσουν καθιστά αδικαιολόγητη και συνεπώς άδικη την αδυναμία επίκλησης της προγενέστερης της απόκτησης του τίτλου εμπειρίας τους (2005: 59, 2006: 65, 2007: 72, 2008: 76).
- Με το ν. 3868/2010, υιοθετήθηκε η πρόταση του Α.Σ.Ε.Π. για νέο σύστημα προσλήψεων μόνιμου νοσηλευτικού και λοιπού προσωπικού βάσει «Ετήσιου Κυκλώμενου Πίνακα Κατάταξης».
- Με το άρ. 92 του ν. 4461/2017, υλοποιήθηκε η πρόταση του Α.Σ.Ε.Π., να μη διακόπτεται η ανεργία των υποψηφίων, εφόσον διαγράφονται από τη λίστα προσληπτέων, σε περίπτωση αναμόρφωσης των πινάκων κατάταξης, (Ετήσια Έκθεση 2015, 2017).

Κεφάλαιο 6. Σύνοψη συμπερασμάτων και τελικές παρατηρήσεις

6.1 Όλες οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω Α.Σ.Ε.Π.

Όπως επισημαίνει ο Μακρυδημήτρης (2006), «κάθε είδους και μορφή απασχόλησης στο Δημόσιο θα πρέπει να διέπεται από την αρχή της αξιοκρατίας υπό την επίβλεψη ειδικής ανεξάρτητης αρχής, (...) το Α.Σ.Ε.Π.». Έχει μάλιστα με στατιστικό τρόπο επιβεβαιωθεί ότι οι προσλήψεις που διεξάγονται εκτός Α.Σ.Ε.Π., συντηρούν νησίδες αναξιοκρατίας (Τζέμος, 2017: 47). Μολαταύτα, υφίστανται ακόμη σημαντικές εξαιρέσεις στον οριζόντιο ρόλο του Α.Σ.Ε.Π. να προβαίνει σε επιλογή προσωπικού στο Δημόσιο.

Ως εκ τούτου, θα πρέπει οι εξαιρέσεις να εξαλειφθούν, ώστε όλες οι προσλήψεις στο Δημόσιο να γίνονται μέσω του Α.Σ.Ε.Π. Το ίδιο ισχύει και για τη μεταβατική διάταξη του άρ. 118 παρ. 6 του Συντάγματος, η χρησιμότητα της οποίας,

17 χρόνια μετά τη Συνταγματική αναθεώρηση του 2001, «δεν δικαιολογείται από δικαιοπολιτική σκοπιά» (Τζέμος, 2018: 18).

6.2 Οι προκηρύξεις

Οι προκηρύξεις είναι κεντρικό στοιχείο της αρμοδιότητας του Α.Σ.Ε.Π., ενώ στη διατύπωσή τους απαιτείται μεγάλη προσοχή. Είναι χαρακτηριστικό ότι αποφάσεις του ΑΣΕΠ που καταπίπτουν δικαστικώς, συχνά ερείδονται σε προβληματικές προκηρύξεις (Τζέμος, 2018: 19). Υπάρχουν περιπτώσεις, που η έκδοση προκηρύξεων από το Α.Σ.Ε.Π., καθιστά την διαδικασία των προσλήψεων δυσκίνητη, καθυστερώντας την εξυπηρέτηση των αναγκών των φορέων (Ετήσια έκθεση 2005: 59). Από την άλλη πλευρά, προκηρύξεις που εκδίδονται με ευθύνη του φορέα, συχνά εκδίδονται πρόχειρα, περιλαμβάνουν λάθη, ενώ τα κριτήρια ποικίλουν από προκήρυξη σε προκήρυξη (Ετήσια έκθεση 2004: 48).

Στις περιπτώσεις που η προκήρυξη εκδίδεται με ευθύνη του φορέα³⁸, απαιτείται ο ουσιαστικός έλεγχος της αντικειμενικότητας των κριτηρίων από την πλευρά του Α.Σ.Ε.Π.. Τούτο καθώς πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση η Συνταγματική επιταγή του αρ. 103Σ για αντικειμενικά κριτήρια επιλογής, καθορισμένα εκ των προτέρων. Επιπλέον, πρέπει να ελέγχεται το γεγονός ότι δεν περιλαμβάνονται στις προκηρύξεις κριτήρια που «φωτογραφίζουν τα χαρακτηριστικά συγκεκριμένων υποψηφίων» (Ετήσια έκθεση 2005: 67), διαφυλάσσοντας την ισότητα και την αξιοκρατική επιλογή.

Προτείνεται, ως εκ τούτων, ο ουσιαστικός και πλήρης έλεγχος από την πλευρά του Α.Σ.Ε.Π. όλων των προκηρύξεων που εκδίδονται με ευθύνη των φορέων. Ο πλήρης έλεγχος αφορά τόσο στην προκήρυξη όσο και τους πίνακες που συντάσσουν οι επιτροπές του εκάστοτε φορέα. Όταν δε η προκήρυξη εκδίδεται από το Α.Σ.Ε.Π., προτείνεται όλα τα μέλη να λαμβάνουν γνώση του προσχεδίου, να συζητείται και να επικυρώνεται σε Μείζονα Ολομέλεια πριν τη δημοσίευσή της (Τζέμος, 2018: 20). Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζονται οι αρχές της αξιοκρατίας, της ισότητας, της διαφάνειας και αποτελεσματικότητας στις προσλήψεις προσωπικού.

³⁸ Στον οποίο ή στους οποίους αφορούν οι προσλήψεις.

6.3 Κώδικας Προσλήψεων

Μείζον διακύβευμα παραμένει η απλοποίηση, κωδικοποίηση και τροποποίηση του νομοθετήματος για τις προσλήψεις, εις τρόπον ώστε να ανταποκρίνεται στις αρχές της καλής νομοθέτησης (Βέης, 2008: 65). Μόνη ωστόσο η κωδικοποίηση ενός τόσο πολυδαίδαλου νομικού πλαισίου, χωρίς προηγούμενη απλοποίησή του, είναι ανώφελη. Θα οδηγούσε ουσιαστικά σε επιδοκιμασία της πολυνομίας-κακονομίας που διέπει το πεδίο (Τζέμος, 2018: 19).

Πρώτο βήμα, ως εκ τούτου, θα πρέπει να είναι η απλοποίηση των διαδικασιών πρόσληψης σε λίγα (τρία έως πέντε) βασικά μοντέλα ταυτοχρόνως με την πρόβλεψη για διενέργεια όλων των προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π. Απαιτείται **εξορθολογισμός των κατηγοριών προσλήψεων**. Θα πρέπει να ομογενοποιηθούν οι κατηγορίες που αφορούν σε θέσεις με όμοια ή παρεμφερή χαρακτηριστικά, δημιουργώντας ένα σύστημα διαχρονικό και σταθερό έναντι των συγκυριακών απαιτήσεων της πολιτικής συγκυρίας.

Δεύτερο βήμα, στην κατεύθυνση αυτή, είναι η ενεργοποίηση της Επιτροπής του άρ. 13 του Ν. 3812/2009 για την Κωδικοποίηση των νομοθετημάτων που αφορούν σε προσλήψεις προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα. Στόχος είναι η δημιουργία ενός νομοθετήματος εύληπτου και σαφούς, χωρίς προβλήματα ερμηνείας και συνοχής μεταξύ των διατάξεών του. Η ποιότητα άλλωστε της νομοθετικής παραγωγής, επηρεάζει την ποιότητα της δημοκρατίας και όλων των λειτουργιών του κράτους.

Η καλή νομοθέτηση πέραν της καταλληλότητας των ρυθμίσεων που εισάγει και της συμφωνίας τους με το συνταγματικό, διεθνές και κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο, παρέχει στον πολίτη τη δυνατότητα «να κατανοεί το νοηματικό περιεχόμενο των νόμων, τους οποίους καλείται να σέβεται και να μπορεί να παρακολουθεί τις τυχόν αλλαγές τους» (Καϊάφα-Γκμπάντι, 2017). Το έργο αυτό θα μπορούσε να αναλάβει το Γραφείο Καλής Νομοθέτησης, στη Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης, οι αρμοδιότητες του οποίου σχετίζονται με την τήρηση κανόνων και αρχών καλής νομοθέτησης στη νομοθετική παραγωγή (ν.4048/2012 και άρ. 77 του ν.4368/2016).

6.4 Το σύστημα εισαγωγής στο Δημόσιο

Υπό το πρίσμα των παρατηρήσεων της Ανεξάρτητης Αρχής, μπορεί να συμπεράνει κανείς πως **προκρίνεται η καθιέρωση ενός συστήματος εισαγωγής στο Δημόσιο** στη βάση τριών (3) βασικών μοντέλων: α) ειδικής γραπτής δοκιμασίας περιοδικά διεξαγόμενης, β) με σειρά προτεραιότητας στη βάση τυπικών προσόντων και γ) με σωρευτική βαθμολόγηση των αντικειμενικών προσόντων αλλά και συνέντευξης (Ετήσια Έκθεση 2016: 84, Τζέμος, 2018: 18).

Κωδικοποιώντας το σκεπτικό των εκθέσεων, ένα αξιοκρατικό σύστημα επιλογής οφείλει να περιλαμβάνει:

1. Αντικειμενικά και προκαθορισμένα τυπικά προσόντα, τα οποία σχετίζονται με τα καθήκοντα και το περίγραμμα της αντίστοιχης θέσης.
2. Προκήρυξη μέσα από ανοιχτή και διαφανή διαδικασία. Η προκήρυξη «είναι το σύνολο των κανόνων που διέπουν τη διαδικασία του διαγωνισμού» (Λυμπερόπουλος 2015: 804), οι οποίοι προτείνεται να είναι στο σύνολό τους εκ των προτέρων γνωστοί στους υποψηφίους.
3. Δικονομική δυνατότητα ακυρωτικού ελέγχου των ατομικών πράξεων επιλογής.
4. Συγκρότηση υπηρεσιακών συμβουλίων με αξιοκρατικές διαδικασίες και κριτήρια που παρέχουν εχέγγυα αμεροληψίας.
5. Υποχρέωση αιτιολογίας για την επιλογή προσωπικού, που θα περιλαμβάνεται στο πρακτικό επιλογής.

6.5 Γενικές παρατηρήσεις επί των ετήσιων εκθέσεων

Ενδιαφέρον στοιχείο των εκθέσεων συνιστά το γεγονός ότι υπάρχουν εκτενείς θεματικές, όπως αυτή των καθυστερήσεων στο έργο του Α.Σ.Ε.Π., οι οποίες δεν εμφανίζονται στις εκθέσεις της Αρχής τα τελευταία έτη. Ενώ οι διάφοροι παράγοντες που συνιστούσαν αιτία καθυστέρησης στο έργο του Α.Σ.Ε.Π. εκτίθεντο αναλυτικά στις ετήσιες εκθέσεις μέχρι και το 2010, τα τελευταία έτη (2015, 2016, 2017) η σχετική θεματική δεν εμφανίζεται πλέον, ούτε και οι αντίστοιχες προτάσεις της Αρχής, προς επίλυση των προβλημάτων.

Παραμένει ωστόσο αμφίβολο αν τα στοιχεία αυτά αποτελούν ενδείξεις επιτάχυνσης του έργου και των διαδικασιών στο Α.Σ.Ε.Π. Εν μέρει, είναι πιθανό να οφείλονται και στη μείωση του φόρτου εργασίας της Αρχής, από το 2010 έως και το 2017. Τούτο καθώς στο τα έτη αυτά είχαν μειωθεί σε μεγάλο βαθμό οι προσλήψεις (Ετήσια έκθεση 2017: 96). Εκτιμάται ωστόσο, ότι η επανεκκίνηση των προσλήψεων και η μείωση της αναλογίας αποχωρήσεων-προσλήψεων (Ετήσια έκθεση 2016: 87) θα επαναφέρει τον μεγάλο φόρτο εργασίας και τα προβλήματα που αυτός συνεπάγεται.

6.6 Προτάσεις ενίσχυσης του Α.Σ.Ε.Π. και εμπάθυνσης του ρόλου του

Στα πλαίσια της αναβάθμισης του θεσμικού ρόλου του Α.Σ.Ε.Π., εντάσσονται προτάσεις όπως:

- Η στελέχωση του Α.Σ.Ε.Π. με νέο προσωπικό, υψηλών προσόντων. Το επιπλέον προσωπικό μπορεί να δώσει στο Α.Σ.Ε.Π. τη δυνατότητα να ανταποκρίνεται καλύτερα και αποτελεσματικότερα στα καθήκοντά του
- Η ενεργότερη εμπλοκή του Α.Σ.Ε.Π. στον προγραμματισμό των προσλήψεων κατά τα πρότυπα του Α.Σ.Δ.Υ., μέσα από την θεσμική κατοχύρωση του ρόλου του και ως συμβουλευτικό όργανο. Υπό αυτή την έννοια, οι προτάσεις των ετήσιων εκθέσεων θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο θεσμοθετημένης κοινοβουλευτικής συζήτησης και να λαμβάνεται νομοθετική ή κανονιστική μέριμνα για την επίλυσή τους.
- Η κατοχύρωση διαύλων επικοινωνίας με τη Δικαιοσύνη. Δεν είναι σπάνιες οι φορές που νομολογιακές λύσεις διορθώνουν αβλεψίες του νόμου και προλαβαίνουν τη γέννηση μελλοντικών διαφορών (Παπαδοπούλου 2017: 1257).
- Το Α.Σ.Ε.Π. μπορεί να εμπλακεί αποτελεσματικά σε προτάσεις ουσιαστικής αναμόρφωσης του χάρτη στη Δημόσια Διοίκηση, μέσα από την ορθολογική ανακατανομή προσωπικού στο Δημόσιο. Η ορθολογική ανακατανομή με τη συνδρομή του Α.Σ.Ε.Π., μπορεί να επιλύσει με αποτελεσματικό τρόπο προβλήματα, εξοικονομώντας ταυτοχρόνως πολύτιμους πόρους (Τζέμος, 2018: 14).

- Η πλήρης λειτουργία του Μητρώου Επιτελικών Στελεχών, από τη δεξαμενή του οποίου οφείλουν οι φορείς να αντλούν τους υποψηφίους για θέσεις ευθύνης.
- Η τήρηση αρχείου, εν είδει μητρώου υποψηφίων, ώστε κάποιος υποψήφιος που έστειλε τα πτυχία του τη μία χρονιά, να μην απαιτείται να τα στείλει και την επόμενη (Βέης, 2008: 67).
- Η δημιουργία ενός συστήματος «ιδιαίτερης στατιστικής καταγραφής και ταξινόμησης των υποθέσεων παράνομων προσλήψεων» (Ετήσια έκθεση 2016: 83επ.). Με τον τρόπο αυτό, θα υπάρχει μια πηγή για επεξεργασία δεδομένων που μπορεί να συμβάλλει στην πρόληψη και στην παρακολούθηση του φαινομένου.
- Η εμφάνιση της «ηλεκτρονικής λειτουργίας της Διοίκησης» και της διαλειτουργικότητας των συστημάτων των δημοσίων υπηρεσιών. Η αξιοποίηση ηλεκτρονικών συστημάτων έχει ήδη βοηθήσει σημαντικά στην επιτάχυνση των διαδικασιών και στην μείωση του όγκου εργασίας των εργαζομένων στο Α.Σ.Ε.Π. (Βέης, 2008: 66).
- Η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Αρχής με την παροχή «ολοκληρωμένων υπηρεσιών διαχείρισης προσωπικού (όχι μόνο αξιολογήσεις αλλά και μετατάξεις)» (Μετάκος, 2018: 36).

6.7 Τελικές παρατηρήσεις

Τόσο το Α.Σ.Ε.Π., όσο και άλλες συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές, βρέθηκαν πολλές φορές στο πέρασμα του χρόνου, στο επίκεντρο πολιτικών αντιπαραθέσεων. Μολονότι οι Ανεξάρτητες Αρχές έχουν καταλάβει τη θέση που τους αντιστοιχεί στο νομικό χάρτη της χώρας (Λυμπερόπουλος, 2012: 1225), δεν έλλειψαν και προσπάθειες υπονόμησης και αμφισβήτησης του ρόλου τους μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις. Ο νομοθέτης ενίοτε, έδειξε να αγνοεί την ιδιαίτερη θέση που κατέχουν στη διάρθρωση του κράτους, τείνοντας να τις εξομοιώνει με τις λοιπές δημόσιες υπηρεσίες.

Το Α.Σ.Ε.Π., κατά γενική ομολογία, έχει επιτύχει να καθιερωθεί ως η Αρχή «υπέρ των Αρίστων», σωματοφύλακας της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας, της

διαφάνειας και της αντικειμενικότητας στις προσλήψεις προσωπικού (Τζέμος, 2018: 16). Κατόρθωσε να αποκαταστήσει την αξιοπιστία του συστήματος προσλήψεων στο Δημόσιο, όταν οι σχετικές διαδικασίες διενεργούνται υπό τον πλήρη έλεγχο του (Λυμπερόπουλος, 2012: 1227). Στάθηκε «όρθιο», υπερασπιζόμενο «όχι ένα συμφέρον αλλά συγκρούσεις συμφερόντων», γεγονός που του προσδίδει ιδιαίτερη αξία (Κεχρής, 2007: 359). Αξιοποίησε σύμφωνα με τις βλέψεις του σε μεγάλο βαθμό το εύρος των αρμοδιοτήτων του, παρόλα τα προβλήματα σε υλικοτεχνική υποδομή και ανθρώπινο δυναμικό (Μαυρομούστακου, 2007: 231).

Στο Α.Σ.Ε.Π. έχει ανατεθεί ένα δύσκολο, πολύπλοκο και λεπτό έργο (Βέης, 2008: 67). Ο ρόλος του Α.Σ.Ε.Π. στην ελληνική διοικητική πραγματικότητα είναι ιδιαίτερος κρίσιμος, καθώς «η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει η δημόσια διοίκηση» (Κτιστάκη, 2009: 256). Υπό αυτό το πρίσμα, είναι σημαντικός παράγοντας της διοικητικής μεταρρύθμισης, συμβάλλοντας στον εξορθολογισμό της δημόσιας διοίκησης και στην οικονομική ανάπτυξη. Η πολιτεία, αναγνωρίζοντας τη σωρευμένη εμπειρία και τεχνογνωσία της Αρχής, διεύρυνε το πεδίο των αρμοδιοτήτων της και σε διαδικασίες πέραν των προσλήψεων (όπως η αξιολόγηση και επιλογή επιτελικών στελεχών) (Στάγκα σε Βουλή 2017: 28).

Οι προτάσεις βελτίωσης του Α.Σ.Ε.Π., επίλυσης των δυσλειτουργιών, άρσης των καθυστερήσεων, βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου, συνιστούν ταυτοχρόνως προτάσεις βελτίωσης της δημόσιας διοίκησης και της κρατικής λειτουργίας. Για τους λόγους αυτούς, η διαφύλαξη του θεσμού και η εμβάθυνση του ρόλου του, όπως προβλέπεται στο Σύνταγμα, αποκτά κεφαλαιώδη σημασία. Πρέπει, να τηρηθούν σε απόλυτο βαθμό οι συνταγματικές επιταγές περί υπαγωγής όλων των διαδικασιών προσλήψεων προσωπικού στο Δημόσιο, στον ουσιαστικό και πλήρη έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π.

Ελέχθη ήδη, στην αρχή της παρούσας μελέτης, ότι η πολιτική προσωπικού αποτελούσε ανέκαθεν κομβικό σημείο της διοικητικής μεταρρύθμισης. Η μεταρρύθμιση, υπό την έννοια της μεταβολής θεσμών ή και δημόσιων πολιτικών που υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον, επιβάλλει την μεταστροφή του τρόπου λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης στην κατεύθυνση παραγωγής αποτελεσμάτων (από το μοντέλο της στενής τήρησης των διαδικασιών). Όπως επισημαίνει ο Μακροδημήτρης

(1995: 35), οι δημόσιες γραφειοκρατίες μοιάζουν με τα μεγάλα πλοία. Μπορεί να φαίνεται να κινούνται σταθερά και με ασφάλεια, όχι όμως με την απαραίτητη ταχύτητα και ευελιξία. Βασικός στόχος της διοικητικής μεταρρύθμισης είναι η ενίσχυση της σταθερότητας και η αποκατάσταση της ευελιξίας και της ταχύτητας, ώστε να μπορεί η Διοίκηση να ανταποκριθεί στις σύγχρονες προκλήσεις. Η ενίσχυση της λειτουργίας των Ανεξάρτητων Αρχών και ειδικότερα του Α.Σ.Ε.Π., υπηρετεί με τον πιο συνεπή τρόπο την στροφή σε μια πιο αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση, με σεβασμό στη νομιμότητα, την ελευθερία και ισότητα των πολιτών. Υπηρετεί εν τέλει την ιδέα για ένα καλύτερο κράτος για τους πολίτες του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αλιβιζάτος, Ν.**, (2008) Η προσφορά των Ανεξάρτητων Αρχών και οι προϋποθέσεις αποτελεσματικής λειτουργίας τους, σε Φραγκάκης Ν. (επιμ.) *Οι Ανεξάρτητες Αρχές στη Σύγχρονη Δημοκρατία* (2008), εκδ. Σάκκουλα
- Αντωνόπουλος Μ. Α.**, (1995) *Ανεξάρτητες διοικητικές Αρχές*, εκδ. Σάκκουλα
- Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών**, (1971) *Επάνδρωσις των Δημοσίων Υπηρεσιών και των Νομικών Προσώπων Δ.Δ.*, Στατιστικά στοιχεία έτους 1970, εκδ. Α.Σ.Δ.Υ.
- Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών**, (1970) *Αι τακτικά θέσεις των δημοσίων Υπηρεσιών*, εκδ. Α.Σ.Δ.Υ.
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2002, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018],
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2003, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2004, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2005, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2006, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2007, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2008, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2009, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2010, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2015, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2016, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Α.Σ.Ε.Π.**, Ετήσια Έκθεση 2017, διαθέσιμη σε: asep.gr [πρόσβαση: 28/11/2018]
- Βέης, Γ.** (2008) Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, σε Φραγκάκης, Ν. (επιμ.) *Οι Ανεξάρτητες Αρχές στη Σύγχρονη Δημοκρατία*, εκδ. Σάκκουλα
- Βενιζέλος, Ε.** (2016), Τηλεοπτικές άδειες: Ζητήματα Συνταγματικού και Ευρωπαϊκού Δικαίου, *Δημόσιο Δίκαιο*, 2016, τεύχος 3, διαθέσιμο στο: publiclawjournal [πρόσβαση: 14/11/2018]
- Βενιζέλος, Ε.** (2008), *Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα
- Βενιζέλος, Ε.** (2002), Εισήγηση στην επιστημονική ημερίδα που οργάνωσε το Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, στις 29.10.2002 στη Θεσσαλονίκη, με θέμα «Η ανεξαρτησία των ανεξάρτητων αρχών», διαθέσιμη σε: evenizelos.gr, [πρόσβαση: 14/11/2018].

- Βουλή των Ελλήνων και Α.Σ.Ε.Π.**, (2018) Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού 10 διεθνές συνέδριο «Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα: Νέες Τάσεις και Προκλήσεις» 9Νοεμβρίου 2017, Βουλή των Ελλήνων, Αθήνα 2018
- Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης**, (2018) διαθέσιμο στο <http://www.ggk.gr/> [πρόσβαση: 20/11/2018]
- Δραμαλιώτη, Π.** (2012), Η συνέντευξη ως μέθοδος επιλογής προσωπικού στην ελληνική δημόσια διοίκηση, διαθέσιμη στο: dee.gr [πρόσβαση: 15/11/2018]
- Ινστιτούτο Συνταγματικών Ερευνών** (2001) Το Σύνταγμα της Ελλάδος και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, εκδ. Σάκκουλα
- Καϊάφα-Γκμπάντι (2017)**, Βασικές θέσεις και προτάσεις του συνεδρίου, *Η καλή νομοθέτηση ως αναγκαία προϋπόθεση μιας δίκαιης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Πολιτείας*, Αίθουσα Γερουσίας της Βουλής, 28 - 29 Απριλίου 2017, διαθέσιμο στο: law.auth.gr
- Καμτσιδου Ι. (2003)** Σκέψεις σχετικά με τις Θεσμικές και πολιτικές διαστάσεις της ανεξαρτησίας των Ανεξάρτητων Αρχών, σε Κοζύρης, Φ., Μεγγλίδου Σ. (επιμ.) *Η «Ανεξαρτησία» των Ανεξάρτητων Αρχών*, πρακτικά Ημερίδας 29 Οκτ. 2002, εκδ. Σάκκουλα
- Κεχρής, Α. Σ.**, (2007) Σκέψεις επί της έννοιας «Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή», *Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου*, (2007), (1) σελ.353επ.
- Κοϊμτζόγλου, Ι.** (2003) *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα
- Κοντιάδης, Ξ. (2009)** «Κομματοκρατία, Καταπολέμηση της διαφθοράς και Ανεξάρτητες αρχές», σε: Μακρυδημήτρη Α., Μαρούδα Λ, Πραβίτα Μ.-Ηλ. (επιμ.), *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, πρακτικά 2^ο συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων*, εκδ Σάκκουλα. Σελ. 3επ.
- Κτιστάκη Σ. (2009)** «Καταπολέμηση ή πρόληψη της διαφθοράς: ο ρόλος του ΑΣΕΠ και των ελεγκτικών μηχανισμών της διοίκησης», σε: Μακρυδημήτρη Α., Μαρούδα Λ, Πραβίτα Μ.-Ηλ. (επιμ.), *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση», Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, πρακτικά 2^ο συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων*, εκδ Σάκκουλα. Σελ.253επ.

- Λαζαράκος, Γ.** (2010), *Ανεξάρτητες Αρχές. Ο ρόλος και η σημασία τους στην έννομη τάξη*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη
- Λυμπερόπουλος, Λ.** (2012) «Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) ως ανεξάρτητη αρχή», *Ελληνική Δικαιοσύνη*, 2012, 53 (2), σελ. 1217επ.
- Λυμπερόπουλος, Λ.** (2015) «Ο έλεγχος των προσλήψεων από το ΑΣΕΠ», *Διοικητική Δίκη*, 2015, 27 (2), σελ. 801επ.
- Μακρυδημήτρης, Α.** (2013) *Υφαίνοντας τον ιστό της Πηνελόπης*, εκδ. Σάκκουλα
- Μακρυδημήτρης, Α.** (2006) Η κατάχρηση της μονιμότητας στο Δημόσιο, εφημερίδα Καθημερινή, 2006, διαθέσιμο στο: kathimerini.gr [πρόσβαση: 15/11/2018]
- Μακρυδημήτρης, Α.**, (επιμ.), (2000) *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για την δημόσια διοίκηση- 1950-1985*, εκδ. Παπαζήση
- Μακρυδημήτρης, Α.**, (1995) Η κρυφή γοητεία της Διοικητικής Μεταρρύθμισης, σε Μακρυδημήτρης Α. (επιμ.) *Προβλήματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης*, εκδ. Σάκκουλα
- Μακρυδημήτρης, Α., Μαρούδας, Λ., Πραβίτα, Μ.-Ηλ.** (επιμ.), (2007), *Σύγχρονες τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση»*, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των πολιτών, εκδ. Σάκκουλα
- Μαυρομούστακου, Η.** (2007) «Η λειτουργία του ΑΣΕΠ: επιβεβαίωση ή αναίρεση του θεσμικού του ρόλου;», *Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου*, 2007, (1)
- Μαυρομούστακου, Η.** (2016) *Αξιολόγηση των Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη
- Μαυρομούστακου, Η.** (2012) *Σύγχρονες μορφές Διοίκησης*, εκδ. Σάκκουλα
- Μαυρομούστακου, Η.** (2009) «Το θεσμικό πρότυπο των Ανεξάρτητων Αρχών και οι τρόποι ένταξης των νέων αρχών στην κατεύθυνση δημιουργίας ενός ενιαίου πλαισίου», σε: Μακρυδημήτρη Α., Μαρούδα Λ, Πραβίτα Μ.-Ηλ. (επιμ.), *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση»*, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, πρακτικά 2ου συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ Σάκκουλα.
- Μετάκος, Σ.** (2018), ΑΣΕΠ: Εξέλιξη -Αρμοδιότητες- ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας, *Δημόσιο Δίκαιο*, έτος 2018, τεύχος 1, σελ. 23επ. διαθέσιμο στο: publiclawjournal.com [πρόσβαση: 15/11/2018]
- Μπότσης, Φ. Ι.**, (2007), «Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος των συνταγματοποιημένων Ανεξάρτητων Αρχών», *Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου* 2007 (1) σελ. 361επ.

- Παπαδοπούλου, Μ.** (2005) *Οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω ΑΣΕΠ (Ν.2190/1994)*, εκδ. Σάκκουλα
- Παπαδοπούλου, Μ.** (2017) Η Υποβολή Δικαιολογητικών στο ΑΣΕΠ. Διάλογος ή σύγκρουση νομοθεσίας-νομολογίας, σε ΘΠΔΔ 2017, 10 (2) σελ. 1257επ.
- Παπαϊωάννου, Θ.** (2018) Γιατί καθυστερούν οι προσλήψεις στο ΑΣΕΠ, διαθέσιμο σε: kathimerini.gr [πρόσβαση: 19/11/2018]
- Παπακωνσταντίνου Α.,** (2011) Δημόσια Διοίκηση και Δημοκρατία: όψεις μιας πολυεπίπεδης σχέσης σε Μακρυδημήτρη Α. (επιμ.) διαθέσιμο στο: akrivopoulouchristina.wordpress.com [πρόσβαση: 16/11/2018]
- Παπακωνσταντίνου Α.,** (2007) Η συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας στο νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του Δημοσίου, Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου, 2007 (1), 234επ.
- Παπατόλιας, Α.,** (2017) Μεταρρυθμιστικές πολιτικές στη Δημόσια Διοίκηση με τις εγγυήσεις του ΑΣΕΠ. Ο στόχος της αποπολιτικοποίησης και η θέσπιση μητρώου επιτελικών στελεχών, *Εφ.ΔΔ* 6/2017, σελ. 748επ. διαθέσιμο στο: constitutionalism.gr [πρόσβαση 2/11/2018]
- Πρεβεζάνου, Κ.** (2009) «Η αξιοκρατία στην Ελληνική Δημόσια διοίκηση», σε: Μακρυδημήτρη Α., Μαρούδα Λ, Πραβίτα Μ.-Ηλ. (επιμ.), *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: «Νέα Δημόσια Διοίκηση»*, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών, πρακτικά 2ου συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ Σάκκουλα., σελ. 293 επ.
- Ράλλης Γ.,** (1996), Πρόλογος στο Μακρυδημήτρη Α. *«Η Διοίκηση σε Κρίση. Κείμενα για τη Διοίκηση και την Κοινωνία»*, εκδόσεις Νέα Σύνορα-Λιβάνη.
- Ραμματά, Μ.** (2011), *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*, εκδ. Κριτική
- Σπανού Κ.** (1995) «Σε αναζήτηση του εκσυγχρονισμού: Οι πολιτικές προσλήψεων στο Δημόσιο και οι μεταρρυθμίσεις τους» σε: Μακρυδημήτρη, Α. (επιμ.) (1995) *Προβλήματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης*, Αθήνα- Κομοτηνή, εκδ. Σάκκουλα
- Σπηλιωτόπουλος Επ. Π., Μακρυδημήτρη Α.** (επιμ.): *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*, Οι ανεξάρτητες διοικητικές αρχές, εκδ. Σάκκουλα
- Συνήγορος του Πολίτη,** (2018) διαθέσιμο στο: <https://www.synigoros.gr/>
- Σωτηρόπουλος, Δ. Α.,** (2001), *Η κορυφή του Πελαταιακού Κράτους*, εκδ. Ποταμός
- Σωτηρόπουλος, Δ. Α. & Χριστόπουλος, Λ.,** (2017), *Πολυνομία και Κακονομία στην Ελλάδα*, εκδ. Διανέοσις
- Τζέμος, Β.** (2012), *Συνήγορος του Πολίτη*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη

- Τζέμος, Β. (2013)**, *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο*, Νομική Βιβλιοθήκη
- Τζέμος, Β. (2017)**, Διεύρυνση και Εμβάθυνση του ρόλου του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις στο Δημόσιο, *Δημόσιο Δίκαιο*, σελ. 12επ. διαθέσιμο στο: publiclawjournal [πρόσβαση: 14/11/2018]
- Τζέμος, Β. (2017)**, Όλες οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω Α.Σ.Ε.Π., διαθέσιμο σε : kathimerini.gr [πρόσβαση: 5/12/2018]
- Τζέμος, Β. (2014)** «Αναθεώρηση του Συντάγματος και αναθεώρηση Συνθήκης της Λισαβόνας», *Νομικό Βήμα* 2014, τόμος 62 (3), σελ. 2402-2407
- Τζέμος, Β. (2018)** «Α.Σ.Ε.Π., Ανεξαρτησία, Νομιμότητα και Αξιοκρατία» ομιλία στο 5^ο Ετήσιο Επιστημονικό Συνέδριο της Ένωσης Ελλήνων Δημοσιολόγων διαθέσιμο σε: www.youtube.com/watch?v [πρόσβαση 7/11/2018]
- Τζώνος, Χαρ. Θ. (2010)** *Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές*, εκδ. Παπαζήση.
- Τσαούσης, Γ. (2016)**, «Η έννοια της ανεξαρτησίας των συνταγματικώς κατοχυρωμένων Α.Δ.Α.: το παράδειγμα της Α.Π.Δ.Π.Χ.», *Δημόσιο Δίκαιο*, έτος 2016, τεύχος 2, σελ. 120επ. διαθέσιμο στο: publiclawjournal [πρόσβαση: 14/11/2018]
- Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, (2017)** «Αξιολόγηση και εξορθολογισμός των κλάδων Δημοσίου τομέα» από 2-3-2017 Εγκύκλιος οδηγία με ΑΔΑ ΨΓΡΚ465ΧΘΨ-ΙΣΚ, διαθέσιμη σε: Εγκύκλιος [πρόσβαση: 6/12/2018]
- Χρυσανθάκης, Χ. (1995)** Τα κριτήρια στελέχωσης των θέσεων της Δημόσιας Διοίκησης, σε Μακρυδημήτρης Α. επιμ., 1995, *Προβλήματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης*, εκδ. Σάκκουλα

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία:

- Hustinx, P. (2008)** Perspectives of Independent Authorities: Independence and more effectiveness, σε Φραγκάκης Ν. (επιμ.) *Οι Ανεξάρτητες Αρχές στη σύγχρονη δημοκρατία*, εκδ. Σάκκουλας
- OECD (2012)** *Public governance reviews: Greece 2011*, διαθέσιμο σε: <https://www.oecd.org/gov/49264921.pdf> [πρόσβαση: 22/2/2018]

Διαδικτυακοί Τόποι:

[NOMOS](#)

[ΑΣΕΠ](#)

<http://www.publiclawjournal.com/>

<http://www.dimosiodikaio.gr/>

<https://www.evenizelos.gr/>

<https://www.constitutionalism.gr/>

<http://www.kathimerini.gr/>

<https://www.synigoros.gr/>

<http://www.areiospagos.gr/>

<autodioikisi.gr>

<hellenicparliament.gr>

<http://www.minadmin.gov.gr>

Δικαστικές αποφάσεις:

ΟλΣτΕ 872/1992

ΣτΕ 2396/2004

ΣτΕ 2639/2014

ΣτΕ 184/2008

ΣτΕ 50/2008

ΣτΕ 184/2008 [απόφαση της επταμελούς σύνθεσης του ΣτΕ (παραπομπή στην Ολομέλεια)]

ΟΛΑΠ 1/2018

ΟΛΑΠ 2/2018

ΣτΕ 66/2018

ΣτΕ 473/2018

Υπόθεση Ι.Μεντάκος κατά Ελλάδος, αρ. προσφυγής 18.838/2010, παρ.23, 24, Ε.Δ.Δ.Α. 2014. Διαθέσιμη σε:

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22CE%B1%CF%83%CE%B5%CF%80%22\],%22languageisocode%22:\[%22GRE%22\],%22documentcollectionid2](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22CE%B1%CF%83%CE%B5%CF%80%22],%22languageisocode%22:[%22GRE%22],%22documentcollectionid2)

[%22:\[%22JUDGMENTS%22,%22DECISIONS%22\],%22itemid%22:\[%22001-166460%22\]}. \[πρόσβαση: 23/11/2018\]](#)

Γνωμοδοτήσεις ΑΣΕΠ:

υπ' αριθμ. 17/2004 γνωμοδότηση της Ολομέλειας του ΑΣΕΠ

Προεδρικά διατάγματα:

- π.δ. 611/1977
- π.δ. 50/2001
- π.δ. 347/2003
- π.δ. 161/2004
- π.δ. 44/2005
- π.δ. 146/2007

Νομοθεσία:

- ν. 1811/1951, ΦΕΚ τ.Α-141
- ν. 1599/1986, ΦΕΚ τ.Α-75
- ν. 1892/1990, ΦΕΚ τ.Α-101
- ν. 1943/1991, ΦΕΚ τ.Α-50
- ν. 2026/1992, ΦΕΚ τ.Α-43
- ν. 2190/1994, ΦΕΚ τ.Α-28
- ν. 2738/1999, ΦΕΚ τ.Α-180
- ν. 3051/2002, ΦΕΚ τ.Α-220
- ν. 3194/2003, ΦΕΚ τ.Α-267
- ν. 3260/2004, ΦΕΚ τ.Α-151
- ν. 3274/2004, ΦΕΚ τ.Α-195
- ν. 3320/2005, ΦΕΚ τ.Α-48
- ν. 3488/2006, ΦΕΚ τ.Α-191
- ν. 3812/2009, ΦΕΚ τ.Α-234

- ν. 3839/2010, ΦΕΚ τ.Α-51
- ν. 4024/2011, ΦΕΚ τ.Α-226
- ν. 4048/2012, ΦΕΚ τ.Α-226
- ν. 4055/2012, ΦΕΚ τ.Α-34
- ν. 4071/2012, ΦΕΚ τ.Α-85
- ν. 4250/2014, ΦΕΚ τ.Α-74
- ν. 4325/2015, ΦΕΚ τ.Α-47
- ν. 4369/2016, ΦΕΚ τ.Α-33



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
και Ευρωπαϊκό Ταμείο
Περιφέρειας

Ε.Π.
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ**



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος
τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr