

ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΣΤΑΓΚΑ

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ο ρόλος του ΑΣΕΠ ως θεσμικού εγγυητή των προσλήψεων στο Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα.

- 1. Συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο**
- 2. Διαδικασίες και επιπλέον αρμοδιότητες**
- 3. Εφαρμοζόμενες διαδικασίες επιλογής προσωπικού και επιχειρησιακές μέθοδοι.**
- 4. Διαπιστώσεις και προτάσεις για βελτίωση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών**
- 5. Επίλογος**

1. Συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο

Στην ελληνική έννομη τάξη, η δημιουργία ανεξάρτητων αρχών στο πλαίσιο της οργάνωσης του πολιτικού και διοικητικού συστήματος αποτελεί μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) συστάθηκε με τον νόμο 2190/1994 ως ανεξάρτητη αρχή που ως αποστολή έχει την ικανοποίηση του δικαιώματος των πολιτών να διεκδικήσουν μια θέση στο δημόσιο τομέα, στενότερο και ευρύτερο, μετέχοντας στις σχετικές διαγωνιστικές διαδικασίες ή στις διαδικασίες επιλογής, με ίσες ευκαιρίες και με συνθήκες αμεροληψίας, απόλυτης διαφάνειας, δημοσιότητας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας. Για την εκπλήρωση ακριβώς της αποστολής του, εξοπλίστηκε ήδη από τον ιδρυτικό του νόμο με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας. Δεν εποπτεύεται από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές αλλά αναφέρεται απευθείας στο Κοινοβούλιο, τα μέλη του απολαμβάνουν προσωπικής ανεξαρτησίας και οι πράξεις του δεν υπόκεινται από άποψη νομιμότητας σε ιεραρχικό αλλά μόνο σε δικαστικό έλεγχο, διαθέτει κανονιστική, ελεγκτική και περιορισμένη κυρωτική αρμοδιότητα.

Οι εγγυήσεις αυτές ενισχύθηκαν περαιτέρω με τη συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001 (άρθρο 103 παρ. 7) και κατόρθωσε να καταξιωθεί στη συνείδηση της ελληνικής κοινωνίας ως ελεγκτικός μηχανισμός ικανός να εκπληρώσει την αποστολή του.

Οι αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας, της δημοσιότητας έχουν συνταγματικό υπόβαθρο και αποστολή, συλλειτουργούν και συνυπηρετούν τον τελικό σκοπό που είναι η πρόσβαση των ελλήνων πολιτών στα δημόσια αξιώματα και θέσεις με κριτήρια που συνδέονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων για την κατάληψή τους που διαπιστώνονται με βάση προκαθορισμένη διαδικασία.

Είναι δε προφανής η σημασία της αξιοκρατικής στελέχωσης των δημόσιων υπηρεσιών με αξιόμαχο προσωπικό που είναι εξοπλισμένο με τα απαραίτητα προσόντα για την επιτέλεση του έργου που του ανατίθεται, ιδιαιτέρως για την ποιοτική επεξεργασία των διοικητικών υποθέσεων ιδίως σήμερα που ο δημόσιος τομέας διαδραματίζει πλέον καθοριστικό ρόλο στη διαχείριση των διαρκώς ανατροφοδοτούμενων ζητημάτων και

προκλήσεων που γεννούν οι ραγδαίες κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις.

2. Διαδικασίες και επιπλέον αρμοδιότητες

Στο πλαίσιο του νόμου 2190/1994 που κατ' εξοχήν συνδέθηκε με την αξιοκρατία, εφαρμόστηκαν διαφορετικά συστήματα εισαγωγής στον δημόσιο τομέα. Οι συνεχείς τροποποιήσεις του νόμου αναιρούσαν τον αρχικό οραματισμό ενός ιδεατού και μόνιμου συστήματος προσλήψεων, χωρίς όμως να θιγεί ο σκοπός του νόμου, δηλαδή η εφαρμογή από το ΑΣΕΠ των νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή των διοριστέων στους φορείς του δημόσιου τομέα όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται καθώς και ο ακριβής καθορισμός των κατηγοριών προσωπικού και φορέων που εξαιρούνται από την εφαρμογή του.¹ Ειδικότερα, στις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ εντάσσονται:

1. Η επιλογή του τακτικού προσωπικού στον ευρύτερο χώρο του δημόσιου τομέα με γραπτό διαγωνισμό ή με σειρά προτεραιότητας βάσει αντικειμενικών κριτηρίων ή προκειμένου περί του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, με ειδική διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων.
2. Ο έλεγχος των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών ή εποχιακών αναγκών όλων των φορέων του δημοσίου τομέα και ο έλεγχος αυτός γίνεται τόσο επί των ανακοινώσεων όσο και επί των πινάκων προσληπτέων αυτεπάγγελτα ή κατ' ένσταση των υποψηφίων.
3. Η διενέργεια επιθεωρήσεων (αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν καταγγελιών) ως προς τον έλεγχο της πραγματοποίησης αυθαίρετων διορισμών ή προσλήψεων προσωπικού που υπάγεται στον νόμο 2190/1994, τον έλεγχο τήρησης των περιορισμών του νόμου ως προς την επιτρεπόμενη διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού του άρθρου 103 παρ. 2 του Συντάγματος.

Πέρα από τις ανωτέρω αρμοδιότητες, με ειδικές διατάξεις προστέθηκαν στο ΑΣΕΠ κατά καιρούς και πρόσθετες αρμοδιότητες, που διεύρυναν αισθητά το πεδίο των δραστηριοτήτων του και επαύξησαν σημαντικά το έργο του, ειδικότερα και ενδεικτικά:

¹ Η. Μαυρομούστακου «Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων, Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη» Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σελ. 45

α) η τήρηση και επικαιροποίηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης στο οποίο εντάσσονται υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης επιπέδου Διοικητικού Γραμματέα, Αναπληρωτή Διοικητικού Γραμματέα, Τομεακού Γραμματέα καθώς και των μελών διοικήσεων ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ του δημόσιου τομέα με διαφανή διαδικασία. (ν. 4369/2016). Το μητρώο τηρείται ηλεκτρονικά και είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα της ανεξάρτητης αρχής.

β) ο έλεγχος νομιμότητας και η εξέταση των ενστάσεων αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και του ειδικού εκπαιδευτικού και βοηθητικού προσωπικού των ειδικών σχολείων.

γ) ο έλεγχος ως προς τη συνδρομή των προϋποθέσεων πρόσληψης προσωπικού σε ανταποδοτικές υπηρεσίες καθαριότητας των ΟΤΑ για απασχόληση όχι πέραν της 31/3/2018.

δ) ο έλεγχος της συνδρομής των προϋποθέσεων μετατροπής των συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα σε αορίστου χρόνου (π.δ. 164/2004, 180/2004)

ε) με τον νόμο 3812/2009 διευρύνθηκε ο αριθμός των φορέων που υπάγονται στο σύστημα των προσλήψεων του ΑΣΕΠ και ορίστηκε ότι εφεξής για την έκδοση απόφασης ή την παροχή έγκρισης για τη σύναψη σύμβασης έργου απαιτείται προηγούμενη βεβαίωση του ΑΣΕΠ ότι πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου που δεν υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία και ότι δεν καλύπτονται με αυτή πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

στ) η εξέταση των ενστάσεων για την επιλογή του μη πολιτικού προσωπικού του Λιμενικού Σώματος, των Δοκίμων Πυροσβεστών, των Ειδικών Φρουρών της ΕΛΑΣ και του ένστολου προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας.

ζ) Ελεγκτικός και εποπτικός ρόλος σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση περιορισμένης διάρκειας, ιδίως 1) πρόσληψη προσωπικού στο πλαίσιο των προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, 2) πρόσληψη προσωπικού για την εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία σε δήμους και νομικά τους πρόσωπα βάσει ετήσιου κυλιόμενου πίνακα κατάταξης

ανέργων, 3) πρόσληψη επικουρικού νοσηλευτικού προσωπικού για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών των φορέων εποπτείας Υπουργείου Υγείας και Μονάδων Κοινωνικής Φροντίδας, 4) πρόσληψη προσωπικού για αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή πρόσκαιρων αναγκών με δίμηνες συμβάσεις

Επίσης, κατά τα τελευταία έτη, η Πολιτεία, αξιοποιώντας τη σωρευμένη εμπειρία του ΑΣΕΠ σε θέματα αξιολόγησης προσωπικού, διευρύνει τη θεσμική παρουσία της Αρχής εντός και πέρα από το πλαίσιο του ελέγχου των προσλήψεων, σε γενικότερα θέματα επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού που άπτονται ευρύτερων λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα:

A) υπό την προεδρεία Αντιπροέδρου του ΑΣΕΠ και τη συμμετοχή ενός ακόμα μέλους του Ανωτάτου Συμβουλίου συγκροτούνται:

- το **Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων** με αρμοδιότητα την επιλογή προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης του δημόσιου τομέα,
- το **Συμβούλιο Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων** με αρμοδιότητα την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση, εκτός των θεμάτων πειθαρχικού δικαίου και επιλογής, των Προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης των δημοσίων υπηρεσιών, καθώς και την επιλογή των Συντονιστών Αποκεντρωμένων Διοικήσεων.
- η Επιτροπή με αρμοδιότητα τον συντονισμό και την επίβλεψη της εφαρμογής του **Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας**. Επίσης,

B) υπό την προεδρεία μέλους του ΑΣΕΠ και τη συμμετοχή δύο ακόμα μελών του Συμβουλίου συγκροτούνται:

- το **Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων** το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή υπαλλήλων με σκοπό την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης στο Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (επιλογή Διοικητικών Γραμματέων κλπ)
- η **Ειδική Επιτροπή** εξέτασης ενστάσεων περί συνάφειας μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών των υπαλλήλων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9 του ν. 4354/2015. του δημοσίου τομέα.

Πέραν των ανωτέρω, το ΑΣΕΠ δύναται να αποδέχεται αιτήματα φορέων που δεν υπάγονται στο σύστημα προσλήψεων του ν.2190/1994, προκειμένου να διενεργήσει τις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού αντί των ενδιαφερόμενων φορέων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι γραπτοί διαγωνισμοί που έχουν διεξαχθεί για πρόσληψη προσωπικού στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (2003, 2004, 2010, 2014).

3. Εφαρμοζόμενες διαδικασίες επιλογής προσωπικού και επιχειρησιακές μέθοδοι.

α. Διαδικασίες επιλογής μόνιμου προσωπικού: Γραπτός Διαγωνισμός ή Σειρά Προτεραιότητας?

Στο σύστημα προσλήψεων του νόμου 2190/1994 ο γραπτός διαγωνισμός προκρίθηκε κατ' αρχήν μόνον για τα διοικητικά καθήκοντα όπου εμφανίζονται συνήθως πτυχιούχοι διαφόρων σχολών, των οποίων τα πτυχία δεν είναι συγκρίσιμα μεταξύ τους ή κάτοχοι απολυτηρίων λυκείων των οποίων ο μεγάλος αριθμός καθιστά κάθε διαδικασία ατελέσφορη. Το έτος 1997 η διαδικασία του διαγωνισμού επεκτάθηκε και στους εκπαιδευτικούς λειτουργούς στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο αρχικό σύστημα των προσλήψεων του ν. 2190/1994 για τις θέσεις που δεν αφορούσαν τα διοικητικά καθήκοντα, στη στενή τους έννοια, των βαθμίδων τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ως τρόπος πρόσληψης ορίστηκε η επιλογή βάσει προτεραιότητας. Το 2002 με τον νόμο 3051 εισήχθη ένα απλό στην εφαρμογή του σύστημα μοριοδότησης το οποίο στη βασική του λογική παραμένει ενεργό μέχρι σήμερα. Στο σύστημα αυτό, τα ουσιαστικά προσόντα ορίζονται ως κριτήρια, τα οποία συνυπολογίζονται αθροιστικά για τον τελικό βαθμό του υποψηφίου με αποτέλεσμα να κατατάσσονται οι υποψήφιοι σε πίνακες προτεραιότητας κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας. Για την κατηγορία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης η σειρά κατάταξης των υποψηφίων καθορίζεται κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας η οποία προκύπτει από τη βαθμολόγηση κριτηρίων κυρίως κοινωνικών.

Προς τον σκοπό της αναβάθμισης των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και του εκσυγχρονισμού του συστήματος επιλογής με σειρά προτεραιότητας ώστε να

ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις στελέχωσης μιας σύγχρονης και αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης, υιοθετήθηκε μια μορφή διαγωνιστικής διαδικασίας με την πρόβλεψη ότι στις περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού των κατηγοριών πανεπιστημιακής, τεχνολογικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο οικείος φορέας μπορεί να ζητήσει από το ΑΣΕΠ προς διακρίβωση της καταλληλότητας των επιλεγόμενων, επιπροσθέτως τη διενέργεια πρακτικής δοκιμασίας ή της εξέτασης των υποψηφίων με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή ή άλλων κατάλληλων συσκευών ή και τα δύο. Με επιτυχία έχουν σχεδιαστεί και διεξαχθεί ειδικές πρακτικές δοκιμασίες για την εξακρίβωση της καταλληλότητας και την επιλογή γραφιστών, φωτοστοιχειοθετών για το Εθνικό Τυπογραφείο, Ειδικών Τεχνικών Επιστημόνων για το ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος, Καταμετρητών, Γραφιστών, Πιστών-Λιθογράφων για την Τράπεζα της Ελλάδος, Φυλάκων-νυκτοφυλάκων για τα Μουσεία του Υπουργείου Πολιτισμού, Συντηρητών Έργων Τέχνης και Αρχαιοτήτων για την Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας, Χειριστών Γεννητριών Χαρακτήρων για την Ελληνική Τηλεόραση, Τεχνικών Ορυχείων για τη ΔΕΗ, Ηλεκτροτεχνικών Δικτύων για την ΑΔΜΗΕ.

Επιτυχής χρήση της δυνατότητας αυτής έγινε και σε γραπτούς διαγωνισμούς για την πρόσληψη ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας στην **Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας** προκειμένου να διακριβωθεί η αντίληψη, η αντιμετώπιση συνήθων ή έκτακτων περιστατικών, οι σχετικές αντιδράσεις και γενικά οι απαραίτητες ικανότητες και δεξιότητες των υποψηφίων.

Επίσης, σε στενή συνεργασία με την αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου που είναι υπεύθυνη για την διεξαγωγή κυβερνητικών εξετάσεων στην ελληνική στενογραφία, σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε ειδική εξέταση στο αντικείμενο της **Ελληνικής Στενογραφίας** για την επιλογή στενογράφων στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, για τις ανάγκες της οποίας το ΑΣΕΠ εφάρμοσε μέσα και τεχνικές για την εξακρίβωση της καταλληλότητας των υποψηφίων.

Σημειώνεται ότι σε κάθε περίπτωση, το εξεταστικό υλικό προσαρμόζεται και στις ανάγκες εξέτασης υποψηφίων με έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων.

Μια εν μέρει επέκταση του γραπτού διαγωνισμού και στην περίπτωση της επιλογής, που έτεινε **να αντισταθμίσει** τη σαφή υποχώρηση του διαγωνισμού ως τρόπου

πρόσληψης, αποτελεί η **ειδική γραπτή δοκιμασία (test)** με την οποία συμπληρώνεται η αξιολόγηση των υποψηφίων. Η ειδική γραπτή δοκιμασία θα διεξήγεται από το ΑΣΕΠ σε τακτά χρονικά διαστήματα ανεξάρτητα από την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων, για την εξέταση και βαθμολόγηση των γενικότερων και πρακτικών γνώσεων καθώς και των δεξιοτήτων (αριθμητικές, αναλυτικές, λεκτικές, κρίσης και αντίληψης) από την οποία θα προέκυπτε ένα ειδικό αρχείο βαθμολογίας κάθε συμμετέχοντος που θα ισχύει για δέκα χρόνια από την έκδοση των αποτελεσμάτων.

Για την πλήρωση των θέσεων **ειδικού επιστημονικού προσωπικού** εφαρμόζεται διαδικασία ουσιαστικής αξιολόγησης των υποψηφίων από πενταμελή επιτροπή οριζόμενη από το ΑΣΕΠ, μέτρο που αποτελεί τον ασφαλέστερο τρόπο διάγνωσης και εκτίμησης του βαθμού καταλληλότητας, της ταχύτητας αντίληψης και ενέργειας, της κριτικής ικανότητας και του πραγματικού εύρους γνώσεων των υποψηφίων.

Επίσης, επιτυγχάνεται η άμεση κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών σε προσωπικό από **πίνακα επιλαχόντων** προηγούμενου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν παρέλθει εννέα (9) μήνες από τη δημοσίευση των αντίστοιχων πινάκων διοριστέων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, χωρίς να χρειάζεται να εκδοθεί εκ νέου προκήρυξη για την πλήρωση θέσεων που αφορούν όμοιους κλάδους-ειδικότητες και πρόσθετα προσόντα χωρίς να χρειάζεται οι υποψήφιοι να υποβάλουν εκ νέου αιτήσεις και δικαιολογητικά, μετά από αίτημα του φορέα και την σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ.

β. Προτυποποίηση διαδικασιών πρόσληψης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και απασχόλησης με συμβάσεις μίσθωσης έργου

Για την πρόσληψη ατόμων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και για την απασχόληση ατόμων με σύμβαση μίσθωσης έργου, το ΑΣΕΠ έχει εκπονήσει σειρά υποδειγμάτων ανακοινώσεων, διευκρινιστικών παραρτημάτων, αιτήσεων συμμετοχής καθώς και βοηθητικών προγραμμάτων (διαθέσιμων στην ιστοσελίδα της ανεξάρτητης αρχής) για την κατάρτιση των πινάκων κατάταξης υποψηφίων από τους φορείς. Ο στόχος είναι η απολοποίηση, συστηματοποίηση και επιτάχυνση των σχετικών διαδικασιών διευκολύνοντας τόσο τους φορείς όσο και τους πολίτες. Τα νέα υποδείγματα ανακοινώσεων περιλαμβάνουν πλέον μόνο τα μεταβλητά στοιχεία, εκείνα

δηλαδή που διαμορφώνονται κάθε φορά ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης ανακοίνωσης, ενώ τα πάγια μέρη έχουν τη μορφή παραρτημάτων τα οποία για λόγους νομιμότητας αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των ανακοινώσεων. Στα παραρτήματα περιλαμβάνονται α) οδηγίες προς τους υποψηφίους για τη σωστή συμπλήρωση των αιτήσεων τους, β) αναλυτικός κατάλογος των που απαιτούνται για την έγκυρη συμμετοχή τους στις διαδικασίες επιλογής, γ) επισημάνσεις σχετικά με τα προσόντα επιλογής και τα βαθμολογούμενα κριτήρια.

γ. Ο έλεγχος των προσλήψεων και το περιεχόμενο αυτού.

Από τη σύστασή του μέχρι σήμερα, το ΑΣΕΠ ελέγχει τη διαδικασία των προσλήψεων όχι μόνο από άποψη νομιμότητας αλλά και κατ' ουσίαν. Η συνταγματική καθιέρωσή του ως ελεγκτικής αρχής των προσλήψεων επιβάλλει σε αυτό το καθήκον και το δικαίωμα να ενεργεί έτσι εφόσον ο ρόλος του δεν είναι μόνο τυπικός, επιτυγχάνοντας την αποτελεσματικότερη άσκηση και προστασία βασικών δικαιωμάτων των πολιτών. Ανάγκη ουσιαστικής έρευνας επιβάλλουν τα προσόντα τα οποία ορίζονται στις διαγωνιστικές διαδικασίες ως προϋποθέσεις συμμετοχής και ως βαθμολογούμενα κριτήρια επιλογής. Ειδικότερα, η κρίση περί προσδιορισμού των διοριστέων προϋποθέτει ουσιαστική εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, σύμφωνα με τους όρους της οικείας προκήρυξης με την οποία προδιαγράφεται το σύνολο των κανόνων που διέπουν την διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού ή της πρόσληψης με επιλογή.²

Οι προσλήψεις, λόγω του ευαίσθητου χαρακτήρα τους, δεν αρκεί να διεκπεραιώνονται κατά τρόπο τυπικό, αλλά επιβάλλεται η ουσιαστική τους εξέταση με την μελέτη των επιμέρους παραμέτρων καθώς και η πλήρης αιτιολόγηση του τελικού αποτελέσματος.

Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η επίκαιρη και πραγματική άσκηση των δικαιωμάτων των πολιτών αλλά και η θεραπεία του δημοσίου συμφέροντος, εφόσον περιορίζονται οι πιθανότητες ευδοκίμησης ενδίκων μέσων ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων, και έτσι αποφεύγεται η επί μακρόν διατήρηση εκκρεμοτήτων στις σχέσεις Διοίκησης και

² Λ. Λυμπερόπουλου «Ο έλεγχος των προσλήψεων από το ΑΣΕΠ» Διοικητική Δίκη Τεύχος 6/2015, σελ. 801.

διοικουμένων, η οποία επηρεάζει δυσμενώς τη σταθερότητα και την ασφάλεια που πρέπει να διέπει το παραγόμενο διοικητικό έργο.³

Σε κάθε περίπτωση, προκειμένου οι πολίτες να σχηματίσουν ακριβή εικόνα για τον τρόπο που αντιμετωπίστηκαν οι υποθέσεις τους έτσι ώστε να καθίσταται δυνατός ο έλεγχος της ορθής και με ίσους όρους άσκησης των δικαιωμάτων τους αλλά και για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής έννομης προστασίας τους, το ΑΣΕΠ, παρέχει τη δυνατότητα στους ενδιαφερόμενους να διατυπώνουν τις απόψεις τους πριν τη λήψη των αποφάσεων που τους αφορούν διασφαλίζοντας την πρόσβασή τους στα κρίσιμα στοιχεία που συγκροτούν το φάκελο της υπόθεσης, καθώς και να παρακολουθούν την εξέλιξη της διαδικασίας προσλήψεων στα επιμέρους στάδια εξέλιξής της.

δ. Αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Για την εκπλήρωση της αποστολής του, το ΑΣΕΠ, παραμένει σταθερά προσανατολισμένο προς την αξιοποίηση της πληροφορικής και της τεχνολογίας με σκοπό τη βελτιστοποίηση των επιχειρησιακών του μεθόδων και διαδικασιών από άποψη ταχύτητας και αξιοπιστίας και την οικοδόμηση μιας ανοιχτής, διαφανούς και προσιτής στον πολίτη δράση.

Οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, και ιδίως το Διαδίκτυο χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά για την παροχή πρωτοπόρων υπηρεσιών προς τους πολίτες με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων αμφίδρομης επικοινωνίας και με την εισαγωγή εφαρμογών που υλοποιούν τη σύλληψη της συμμετοχικής δημοκρατίας, πάντοτε με εγγυήσεις ότι τα ζητήματα που αφορούν τον πολίτη και τα οποία συνδέονται με την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων ή την εξυπηρέτηση έννομων συμφερόντων του αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά, υπό καθεστώς πλήρους σεβασμού του δικαιώματος πληροφοριακού και επικοινωνιακού αυτοπροσδιορισμού του.⁴

Η ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ παρέχει στο κοινό και στους ενδιαφερόμενους φορείς μια σειρά από χρήσιμες ηλεκτρονικές υπηρεσίες, όπως:

³ Μ. Πικραμένου «Η αιτιολογία των Διοικητικών Πράξεων και ο Ακυρωτικός Δικαστικός Έλεγχος» Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 366,367.

⁴ Ι. Δ. Ιγγλεζάκη «Δίκαιο της Πληροφορικής - Β΄ έκδοση» Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2008, σελ. 226 και 307.

- Online υπηρεσίες: ο πολίτης δύναται να ταυτοποιηθεί ηλεκτρονικά, να διαχειριστεί το προφίλ του και να υποβάλει ηλεκτρονική αίτηση συμμετοχής σε διαγωνιστική διαδικασία πλήρωσης θέσεων καθώς και ηλεκτρονική ένσταση.
- Τήρηση Μητρώου Υποψηφίων που περιλαμβάνει τα πιστοποιημένα προσόντα τους και που παρέχει τη δυνατότητα διαχείρισης του ηλεκτρονικού φακέλου εκ μέρους του υποψηφίου με καταχωρήσεις προσόντων, κριτηρίων, ιδιοτήτων και των αντίστοιχων δικαιολογητικών.
- Τήρηση και επικαιροποίηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης.
- δημιουργία on-line οδηγιών βοήθειας (εγχειρίδιο χρήσης, video) για τους υποψήφιους για την ορθή χρήση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών καθώς και δημιουργία ηλεκτρονικών οδηγιών προκήρυξης.
- Διαχείριση των αιτημάτων των πολιτών από πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας. (emails, contact center)
- Προσωποποιημένη πληροφόρηση και ενημέρωση υποψηφίων με αποστολή εξατομικευμένων sms, emails, για θέματα σχετικά με διαγωνισμούς, αποτελέσματα και θέσεις εργασίας.
- Ανάπτυξη διαλειτουργικότητας του ΑΣΕΠ με Φορείς που εκδίδουν/ πιστοποιούν έγγραφα/δικαιολογητικά, ιδίως με την Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, ΗΔΙΚΑ, ΟΑΕΔ, και την Ελληνική Αστυνομία.

Σε κάθε περίπτωση, το ΑΣΕΠ μεριμνά για τη διαθεσιμότητα της πληροφορίας που παράγει και διακινεί αλλά και για την προσπελασιμότητά της από όλους τους πολίτες, λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις για ασφάλεια και ιδιωτικότητα.

ε. Το ανθρώπινο δυναμικό του ΑΣΕΠ

Στον σχεδιασμό και υλοποίηση κάθε προσπάθειας κομβικό παράγοντα αποτελεί το ανθρώπινο δυναμικό του ΑΣΕΠ, το οποίο επικουρεί ενεργά τα μέλη του Συμβουλίου κατά την επιτέλεση της κύριας αποστολής της ανεξάρτητης αρχής και συμβάλλει στην ουσιαστική διαμόρφωση και λειτουργία των μηχανισμών επιλογής υπαλλήλων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, διασφαλίζοντας την εικόνα της σύγχρονης, ανοιχτής, αμερόληπτης και αξιοκρατικής

διοίκησης, που αρμόζει σε μια συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή. Το προσωπικό, είναι σε θέση να αντιμετωπίσει σύνθετα προβλήματα για τα οποία απαιτείται εξειδικευμένη γνώση, τεχνογνωσία και εμπειρία που εγγυώνται υψηλής ποιότητας δράση, αλλά και γενικότερα είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της κοινωνίας και των ατόμων στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στο σύγχρονο περιβάλλον της δημόσιας διοίκησης.

4. Διαπιστώσεις και προτάσεις για τη βελτίωση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών

α. Κωδικοποίηση νομοθεσίας

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει το σύστημα των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα έχει τροποποιηθεί πολλαπλάκις (τα 24 άρθρα του νόμου αυτού έχουν τροποποιηθεί 137 φορές). Επίσης συνυπάρχουν περισσότερες από τριάντα μία (31) διαφορετικές διατάξεις που η κάθε μία αφορά σε διαφορετική κατηγορία προσλήψεων στο Δημόσιο όπου παρατηρούνται σημαντικές διαφορές είτε στη διαδικασία, είτε στα κριτήρια επιλογής είτε στην κατανομή του ελέγχου μεταξύ του ΑΣΕΠ και των εμπλεκόμενων φορέων. Οι διαφορές αυτές δεν εξηγούνται πάντα από τη διαφορετική φύση και ανάγκες των θέσεων εργασίας που καλύπτονται αλλά συχνά συνδέονται με το διαφορετικό χρόνο θέσπισης των διατάξεων αυτών. Η κωδικοποίηση της νομοθεσίας που διέπει το σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με την απλούστευση της νομοθεσίας αυτής και τη συστηματική συγκέντρωσή της σε ένα και μόνο νομοθέτημα, είναι αναγκαία συνθήκη ώστε να καταστεί το όλο σύστημα προσλήψεων απλούστερο, περισσότερο εύχρηστο και λειτουργικό με στόχο τη διαρκή βελτίωσή του ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις στελέχωσης μιας σύγχρονης και αποτελεσματικής δημοσίας διοίκησης.

β. Προγραμματισμός προσλήψεων.

Για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης είναι απαραίτητο οι φορείς να προγραμματίζουν έγκαιρα τις ανάγκες τους σε προσωπικό μέσα σε ένα πλαίσιο ιεράρχησης των αναγκών του Δημοσίου και των υφιστάμενων οικονομικών δυνατοτήτων. Η εκτίμηση των προσλήψεων –αποχωρήσεων (που σταδιακά έχει μειωθεί σε 1:4) αποτελεί μία αφορμή και τη βάση για την ανάλυση,

ιεράρχηση και την αποτύπωση των αναγκών του δημοσίου τομέα σε προσλήψεις για κάθε επόμενο έτος. Ιδανικά, ο προγραμματισμός αυτός θα μπορούσε να γίνεται μέχρι το τέλος Σεπτεμβρίου κάθε έτους για το επόμενο έτος σε συνδυασμό με την ψήφιση του προϋπολογισμού και σε συνεργασία με το ΑΣΕΠ να καταρτίζονται ρεαλιστικά και ιεραρχημένα χρονοδιαγράμματα για την ολοκλήρωση των προσλήψεων.

Ο έγκαιρος προγραμματισμός μπορεί να συμβάλει στον εξορθολογισμό των διαδικασιών προσλήψεων. Σήμερα έχει αυξηθεί δραματικά ο αριθμός των υποψηφίων που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής ενώ παράλληλα προκηρύσσονται με διαφορετικούς διαγωνισμούς θέσεις ίδιας ή παρόμοιας ειδικότητας, για την κάλυψη των οποίων απαιτούνται παρεμφερή προσόντα, με αποτέλεσμα οι ίδιοι υποψήφιοι να υποβάλλουν αιτήσεις παράλληλα σε πολλούς διαγωνισμούς και να επιβαρύνονται χρονικά όλα τα στάδια διεξαγωγής της διαδικασίας από την υποβολή και επεξεργασία των αιτήσεων έως τον έλεγχο και την τελική επιλογή των διοριστέων. Με τον έγκαιρο προγραμματισμό είναι εφικτό να εκδίδονται ενιαίες προκηρύξεις για την ικανοποίηση των αιτημάτων των φορέων που αφορούν την πλήρωση θέσεων ίδιων ή παρεμφερών ειδικοτήτων.

Η παράλληλη προκήρυξη ίδιων ή παρεμφερών ειδικοτήτων, συνεπάγεται την μη αποδοχή ή την παραίτηση των διοριστέων από τη θέση τους μετά τη δημοσίευση της ατομικής πράξης διορισμού στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Οι αναπληρώσεις στις θέσεις που κενούνται με τον τρόπο αυτό απορροφούν σημαντικό μέρος της δραστηριότητας του ΑΣΕΠ. Αρκεί να αναφερθεί ενδεικτικά ότι το ποσοστό αναπλήρωσης για τους διαγωνισμούς ΑΣΕΠ διαμορφώνεται στο 31%. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε δέκα θέσεις που καλύφθηκαν οι τρεις χρειάστηκαν να αναπληρωθούν λόγω μη αποδοχής, παραίτησης ή κωλύματος διορισμού.

Ο έγκαιρος προγραμματισμός αφορά και τις **διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου** για κάλυψη παροδικών ή εποχιακών αναγκών όλων των φορέων του δημοσίου τομέα. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι από την ίδια του τη φύση το προσωπικό αυτό πρέπει να προσλαμβάνεται με γρήγορες διαδικασίες πριν παρέλθει η ανάγκη για την οποία θα προσληφθεί. Οι ανάγκες σε εποχικό προσωπικό είναι παγίως επαναλαμβανόμενες και σε προβλέψιμο χρονικό σημείο κάθε έτους. Ενδεικτικά

αναφέρονται οι περιπτώσεις της στελέχωσης των κατασκηνώσεων ή της αντιμετώπισης γεωργικών ή κτηνοτροφικών αναγκών (ψεκασμοί, υδροδότηση κτημάτων, εμβολιασμοί ζώων κλπ) για τις οποίες οι φορείς που προσλαμβάνουν τέτοιο προσωπικό θα μπορούσαν να προβούν έγκαιρα στο σχετικό προγραμματισμό και την κίνηση διαδικασιών πρόσληψης του αναγκαίου προσωπικού, ώστε να μην δυσχεραίνεται το έργο του ΑΣΕΠ και να προκαλούνται δυσλειτουργίες στο έργο του. Η παρατήρηση αυτή είναι επίκαιρη ειδικά τα τελευταία χρόνια που έχει παρατηρηθεί αύξηση του αριθμού των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή με συμβάσεις μίσθωσης έργου. Αναφέρεται ότι κατά τη διετία 2015-2016, οι θέσεις τακτικού προσωπικού που προκηρύχθηκαν από το ΑΣΕΠ είναι 3423 έναντι 28156 προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και με συμβάσεις μίσθωσης έργου.

γ. Προσοντολόγιο (καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα

Το ισχύον Προεδρικό Διάταγμα (50/2001) ισχύει επί 16 έτη, έχει τροποποιηθεί αποσπασματικά και μάλλον έχει ξεπεραστεί από τις εξελίξεις διότι η Δημόσια Διοίκηση του σήμερα δεν έχει σχέση με το διοικητικό περιβάλλον στο οποίο στηρίχθηκαν οι διατάξεις του σχετικά με τα προσόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα. Παράλληλα, ειδικά προσόντα καθορίζονται σε ειδικούς οργανισμούς διαφόρων υπηρεσιών φορέων για τους οποίους διαπιστώνεται η έλλειψη επικαιροποίησής τους.

Η μη επικαιροποίηση του προσοντολογίου δεν έχει μόνο επιπτώσεις στην ανάγκη οι προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της Δημόσιας Διοίκησης αλλά δημιουργεί και διάφορα πρακτικά προβλήματα.

- Δεν έχουν επικαιροποιηθεί τα προσόντα διορισμού για τις τεχνικές ειδικότητες και ιδιαίτερα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να εναρμονιστούν με τα σχετικά προεδρικά διατάγματα που έχουν εκδοθεί στο μεταξύ.
- Ο τρόπος απόδειξης του εάν ένα πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής είναι «αντίστοιχο» στην προκήρυξη με τη χορήγηση σχετικής βεβαίωσης από τα αρμόδια όργανα των ΑΕΙ ή ΤΕΙ έχει δημιουργήσει πολλά προβλήματα στην πράξη δεδομένου ότι δεν υπάρχει ενιαία προσέγγιση από τα ακαδημαϊκά όργανα ανά την επικράτεια και αυτό δυσχεραίνει το έργο του ΑΣΕΠ.

- Ο τρόπος απόδειξης της γλωσσομάθειας είτε αυτή αποτελεί προσόν διορισμού είτε βαθμολογούμενο κριτήριο χρήζει τροποποίησης προκειμένου να προβλεφθεί ενιαίος τρόπος αντιμετώπισης όλων των γλωσσών κατά το πρότυπο της ρύθμισης για την αγγλική γλώσσα (ΠΔ 146/2007) ώστε να γίνονται δεκτοί τίτλοι που έχουν πιστοποιηθεί από τον οικείο κατά περίπτωση φορέα διαπίστευσης ή έχουν αναγνωρισθεί από τον αρμόδιο προς τούτο κρατικό φορέα της οικείας χώρας. Διατηρείται μέχρι σήμερα η ισχύς του μεταβατικού σταδίου καθώς δεν έχει ενεργοποιηθεί ο σχετικός μηχανισμός για την πιστοποίηση της γλωσσομάθειας. Το ΑΣΕΠ καλείται να κρίνει επί της αποδοχής ή μη συνεχώς αυξανόμενου αριθμού πιστοποιητικών γλωσσομάθειας που δεν προβλέπονται ρητά στο προσοντολόγιο. Τα κενά αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να αποδεικνύεται η γνώση μιας σειράς από ξένες γλώσσες (βαλκανικές, αραβική, κινεζική, πορτογαλική, σουηδική κ.λπ.) μόνο με πτυχίο ή τίτλο σπουδών τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

δ) Νομοθετικές μεταβολές που αφορούν το έργο του ΑΣΕΠ.

Νομοθετικές μεταβολές που αφορούν άμεσα το σύστημα προσλήψεων του ΑΣΕΠ, συχνά γίνονται χωρίς να μεσολαβεί λογικό χρονικό διάστημα μετά το οποίο να ξεκινά η εφαρμογή τους, με αποτέλεσμα το ΑΣΕΠ, μην έχοντας λάβει εγκαίρως γνώση των μεταβολών δεν διαθέτει επάρκεια χρόνου για την ολοκληρωμένη υλοποίησή τους. Σε κάθε περίπτωση, είναι ανάγκη πριν από τη θέσπιση διατάξεων που αφορούν στις διαδικασίες και τα κριτήρια προσλήψεων να ζητείται η γνώμη του ΑΣΕΠ γιατί δεν υπάρχει καμία τροποποίηση τέτοιων διατάξεων που να μη δημιουργεί παρενέργειες και διαδικαστικά ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπίζονται εξ αρχής και εγκαίρως. Προς την κατεύθυνση αυτή ενδεχομένως θα ήταν σκόπιμη και μια σχετική νομοθετική πρόβλεψη.

5. Επίλογος

Το ΑΣΕΠ κινεί αμερόληπτα και αποτελεσματικά τον μηχανισμό λειτουργίας του, εμπεδώνοντας στους υποψηφίους το αίσθημα της ασφάλειας, της αντικειμενικότητας και της βεβαιότητας ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες στον αγώνα τους για την διεκδίκηση δημοσίων θέσεων.

Το ΑΣΕΠ έχει το όραμα και τη δυναμική να συνεχίσει να αποτελεί τον βασικό εγγυητή της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας και της διαφάνειας στον τομέα της αξιολόγησης και της διαχείρισης του συστήματος επιλογής ανθρώπινου δυναμικού. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι στόχοι του εστιάζονται στους ακόλουθους πυλώνες:

1. Στον εκσυγχρονισμό του θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου που διέπει τη διαδικασία επιλογής στελεχών του δημόσιου τομέα και την κωδικοποίηση της νομοθεσίας του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, με βασικό στόχο τον εντοπισμό και την άρση των σημείων εκείνων που δημιουργούν ερμηνευτικά προβλήματα κατά την εφαρμογή τους.
2. Στην αξιοποίηση της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών για την επίσπευση των διαδικασιών και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών του με τη δημιουργία νέων και καινοτόμων υπηρεσιών με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας.
3. Στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του μητρώου υποψηφίων ώστε οι υποψήφιοι να μπορούν να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής στις διαδικασίες επιλογής χωρίς να απαιτείται η ταχυδρομική αποστολή και επανυποβολή των στοιχείων/δικαιολογητικών που έχουν ήδη καταχωριστεί στην προσωπική τους καρτέλα στο μητρώο.
4. Η περαιτέρω ανάπτυξη της διαλειτουργικότητας και με άλλους φορείς με στόχο όχι μόνο τη διαπίστωση της εγκυρότητας των δικαιολογητικών αλλά και της γνησιότητάς τους.
5. Ανάπτυξη διαλόγου με τους άμεσα ενδιαφερόμενους, πολίτες και φορείς, για την εξασφάλιση της απαραίτητης ανατροφοδότησης όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών.