

ΔΕΟ24

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ
«ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΓΡΑΠΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»
[καταληκτική ημερομηνία 16-01-24]

2023-2024

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Θέμα.....	4
1.Βασικές Αρχές Πρόσληψης Προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα.....	4
2. Από-πολιτικοποίηση Πρόσλήψεων και Βελτίωση Ποιότητας Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα	9
Συμπεράσματα	14
Βιβλιογραφία	15

Εισαγωγή

Η αρχή της ίσης πρόσβασης και η ανάγκη για διασφάλιση της αξιοκρατίας, βρίσκονται αντιμέτωπα με τις αντιφάσεις που γεννά το αίτημα ανανέωσης του συστήματος προσλήψεων, η ανάγκη υπέρβασης των μεθόδων που στηρίζουν την επιλογή των στελεχών της διοίκησης κατά κύριο λόγο στα τυπικά προσόντα. Αποτελεί γενικότερα αποδεκτή άποψη, ότι οι τίτλοι σπουδών ή οι αποδόσεις σε μια γραπτή διαγωνιστική διαδικασία δεν πιστοποιούν, ότι στο πρόσωπο του υποψηφίου συντρέχουν και εκείνες οι κοινωνικές ικανότητες που είναι αναγκαίες για την εκπλήρωση των μελλοντικών του καθηκόντων. Για τον λόγο αυτό έγινε επιτακτικής ανάγκης η αναμόρφωση του συστήματος των προσλήψεων και η υιοθέτηση μεθόδων που θα αποτιμούν συνολικά τις γνώσεις, την προσωπικότητα, τις προοπτικές εξέλιξης των ενδιαφερομένων. Καίριο ρόλο στο πεδίο αυτό έχει το Α.Σ.Ε.Π., που εμπίπτει στα ανεξάρτητα όργανα που αναλαμβάνουν την άσκηση εποπτείας σε τομείς της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα, η εποπτεία αυτή συνδέεται με το δικαίωμα πρόσβασης και διορισμού στις θέσεις των δημοσίων υπαλλήλων, κατά το άρθρο 103 του Συντάγματος [Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλή, 2021, σελ.5-9].

Το ζήτημα της αποπολιτικοποίησης της διοίκησης και του επιτελικού ρόλου του κράτους ήταν σταθερά στην ατζέντα των δημοσίων πολιτικών την περίοδο της οικονομικής κρίσης (2010-18). Η αποπολιτικοποίηση στο σύστημα Προσλήψεων και Βελτίωση Ποιότητας Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα" συνδέεται με την προσπάθεια απομάκρυνσης των προσλήψεων από πολιτικές επιρροές και με την ταυτόχρονη ενίσχυση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα. Αυτό συνεπάγεται την εφαρμογή αντικειμενικών κριτηρίων στις προσλήψεις, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των υπαλλήλων, καθώς και την ενίσχυση των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάπτυξης του προσωπικού. Στόχος είναι η δημιουργία ενός πιο αποδοτικού, διαφανούς και αμερόληπτου δημόσιου τομέα [Πραβίτα, 2022, σελ.78-80].

Θέμα

Με τον Νόμο 4765/2021 περί εκσυγχρονισμού του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυσης του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) θεσπίστηκε διαδικασία πλήρωσης θέσεων στον δημόσιο τομέα με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό που διενεργείται από το Α.Σ.Ε.Π., σε συνδυασμό με ατομική συνέντευξη ή πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες, αλλά και προσαυξήσεις βάσει τυπικών προσόντων. Παράλληλα, επιδιώχθηκε η ενδυνάμωση του ρόλου και της λειτουργίας του Α.Σ.Ε.Π. ως αρμόδιας Αρχής για τις προσλήψεις στη δημόσια διοίκηση.

1.Βασικές Αρχές Πρόσληψης Προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα

1. Η διαδικασία πλήρωσης θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα, όπως προβλέπεται στα άρθρα 8 έως και 15 του Ν. 4765/2021, είναι σύμφωνη με τις βασικές αρχές πρόσληψης προσωπικού στον δημόσιο τομέα; Αιτιολογήστε την άποψή σας.

ΠΗΓΕΣ: Ραμματά και Μαυρίδης,2022, Ν.4440/2016,άρθρο 16, Έκθεση της Επισημοονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις,2021, σελ. 5-7 και σελ. 87-89,

Ως «επιλογή προσωπικού» στον κρατικό τομέα ορίζεται μια διαδικασία που αποτελείται από δραστηριότητες που επιδιώκουν την ολοκλήρωση κάθε νόμιμης ενέργειας για τη στελέχωση των Υπηρεσιών με δεξιότητες (ταλέντα) σε προκαθορισμένες θέσεις εργασίας του δημοσίου (Ραμματά και Μαυρίδης,2022, σελ.332-333).

Στο ελληνικό σύστημα προσλήψεων η σύνθεση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος θεωρείται καθοριστική για το επίπεδο οργάνωσης που απαιτείται να έχει ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό, ανταγωνιστικό κράτος (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.333-339). Ο «προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού» συνδέεται με τον τρόπο πρόβλεψης των αναγκών σε δημοσίους υπαλλήλους καθώς επίσης και το σύστημα που χρησιμοποιείται για την επιλογή τους (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.335). Αξίζει να αναφερθεί, ότι η τεκμηρίωση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό αποτυπώνεται σε γενικά και ειδικά περιγράμματα των θέσεων εργασίας (Ν.4440/2016,άρθρο 16). Ο ετήσιος προσδιορισμός γίνεται μέχρι τέλη Μαΐου κάθε έτους και αποστέλλεται το Τελικό Σχέδιο, μετά την έγκριση των αρμόδιων Υπουργείων, στην Προεδρία της Κυβέρνησης, έως τον Ιούλιο κάθε έτους (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.336).

Με βάση το **άρθρο 103Συντ.** ο έλεγχος της ορθής εφαρμογής του συστήματος προσλήψεων ανατίθεται σε Ανεξάρτητη Αρχή: το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού -ΑΣΕΠ-. Ως κεντρικός σκοπός της ανάθεσης αυτής ορίστηκε εξ αρχής (από την ίδρυσή του και συνταγματική κατοχύρωση του το 1994), η υλοποίηση του συστήματος επιλογής προσωπικού με νόμιμες διαδικασίες που εξασφαλίζουν τη δικαιοκρατική και δημοκρατική στελέχωση του δημόσιου τομέα (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.333). Μάλιστα, η μέγιστη τυπική ισχύς με την οποία κατοχυρώθηκε η αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, τον καθιστά **«τοποτηρητή των ακόλουθων συνταγματικών αρχών»** (Χρυσανθάκης, 1995,σελ.98 στο Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.333-335): **« 1) η ισότητα, 2) η αξιοκρατία, 3) η διαφάνεια, 4) η αντικειμενικότητα, 5) η αποτελεσματικότητα »**

Ειδικά σήμερα, μετά από δύο πολύ σοβαρές παγκόσμιες κρίσεις (χρημ/κή =2010 και υγειονομική=2020), οι Δημόσιοι Υπάλληλοι καλούνται να ανταποκριθούν σε μία σειρά προκλήσεων που απαιτούν αναπτυγμένη ικανότητα ευελιξίας, ανταποκρισιμότητας και αποτελεσματικότητας.

Αναφορικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την εξασφάλιση αδιάβλητων διαδικασιών προτεραιότητα δίνεται στον γραπτό διαγωνισμό. Για τη διεξαγωγή του απαιτούνται απαραίτητα [Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.339]: η Προκήρυξη, μία Εξεταστική Επιτροπή, η Εξαγωγή Πίνακα Επιτυχόντων και Ολοκλήρωση των Νόμιμων Ενεργειών για τον Διορισμό των Προαχθέντων Υποψηφίων. Για την εισαγωγή στο δημόσιο οι υποψήφιοι μπορούν να ενταχθούν και σε δοκιμασία γραπτού διαγωνισμού και προφορικής εξέτασης στην ΕΣΔΔΑ¹ (Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης).

Οι υποψήφιοι δημόσιοι υπάλληλοι που εκπληρώνουν τις προϋποθέσεις επιλέγονται είτε με σειρά προτεραιότητας, είτε με βαθμολογούμενα κριτήρια (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.340). Περαιτέρω, για συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικού υπάρχουν

¹ Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ) είναι η εκπαιδευτική μονάδα του ΕΚΔΔΑ που έχει ως αποστολή την εκπαίδευση ενός σώματος εξειδικευμένων επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, με άρτια επαγγελματική κατάρτιση

προβλέψεις για «ειδικές διαδικασίες εκτίμησης προσόντων», με δομημένη συνέντευξη που αναλαμβάνει η Προεδρία Επιτροπής του ΑΣΕΠ. Υπάρχουν επίσης δύο πηγές τέτοιου ειδικού προσωπικού (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.341): **1J. Προσωπικό Ορισμένου Χρόνου** για υψηλής εξειδίκευσης υπαλλήλους, που καλύπτουν πρόσκαιρες ανάγκες. Το ΑΣΕΠ ελέγχει την τήρηση των αρχών της α) δημοσιότητας, β) διαφάνειας, γ) αντικειμενικότητας και εξετάζει την ορθότητα του τελικού πίνακα. **2J. Πρόσληψη Μετακλητών.** Στην κατηγορία αυτή ανήκουν υπάλληλοι που κατέχουν ειδικά προσόντα και υπό αυστηρά προκαθορισμένες προϋποθέσεις, διενεργείται για όσο καιρό κρίνει το Κυβερνητικό στέλεχος την πρόσληψη του στο δημόσιο (Ραμματά και Μαυρίδης,2022,σελ.342). Η ευχέρεια με την οποία μπορεί να διορίζει και να απολύει μετακλητούς η Κυβέρνηση, χαρακτηρίζεται ως «*Σύστημα Λαφύρων*» (Σπανού,2020,σελ.164 στο Ραμματά και Μαυρίδη,2022,σελ.342).

Το νέο νομοθετικό πλαίσιο που αναδιαμορφώνει ο Ν.4765/2021 ρυθμίζει σημαντικά πεδία του υφιστάμενου συστήματος προσλήψεων με έμφαση στην ενδυνάμωση του ρόλου του ΑΣΕΠ. Περαιτέρω, στο νέο αυτό νομοθέτημα συγκεντρώνονται όλες οι τροποποιήσεις των σχετικών διατάξεων που αφορούν το σύστημα προσλήψεων στα ελληνικό δημόσιο (Ανάλυση Ρυθμίσεων Συνεπειών Ν.4765/21, σελ.2).

Οι στόχοι πολιτικής που επιδιώκονται ουσιαστικά αφορούν την επικαιροποίηση αλλά και την εισαγωγή μιας πιο αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας που οδηγεί στην επιλογή του πιο κατάλληλου για κάθε οργανική θέση, δημοσίου υπαλλήλου. Εξετάζοντας τις καινοτομίες του Ν.4765/21 στα σχετικά άρθρα και στη βάση των θεμελιωδών αρχών που πρέπει να εφαρμόζονται σε ένα νόμιμο και δημοκρατικό σύστημα προσλήψεων διαπιστώνονται (μεταξύ άλλων) τα ακόλουθα (Ν.4765/21,άρθρα 8-15):

Στο πρώτο κεφάλαιο (από το άρθρο 8 έως το άρθρο 15) γίνεται αναφορά σε αλλαγές, στη ΔΟΜΗ και στο περιεχόμενο του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού. Συγκεκριμένα το άρθρο 8 είναι αφιερωμένο στην πλήρωση θέσεων με μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους σε καθεστώς ΙΔΑΧ - Ιδιωτικού Δικαίου Αόριστου Χρόνου. Στο άρθρο 9 εισάγεται το νέο σύστημα εξέτασης με έμφαση στην αξιολόγηση της «εργασιακής αποτελεσματικότητας». Το άρθρο 10 προβλέπει τις περιπτώσεις που λαμβάνει χώρα η ατομική συνέντευξη ή άλλη πρόσθετη ειδική δοκιμασία

για την ανίχνευση εξειδικευμένων προσόντων. Τα άρθρα 11 και 12 και 13 ρυθμίζουν τα ποσοστά των ειδικών κατηγοριών (ΑμεΑ, πολύτεκνοι, άνεργοι), τις προσαυξήσεις μορίων και το σύστημα αξιολόγησης των επιμέρους δοκιμασιών. Στο άρθρο 15 κανονίζονται τα θέματα των ισοβαθμιών μεταξύ των υποψηφίων.

Προκειμένου να διερευνηθεί ο βαθμός στον οποίο τηρούνται οι αρχές που ορίζει το άρθρο 103 Συντ. για την επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο, εξετάζονται οι κανόνες που περιλαμβάνει ο Ν.4765/21 για τον σκοπό αυτό.

Καταρχάς, στα άρθρα 8-15 διακρίνεται η πρόθεση του νομοθέτη να εντάξει και να ενισχύσει τις συνταγματικές αυτές αρχές στο νέο ρυθμιστικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, κάθε προβλεπόμενη διαδικασία και για κάθε κατηγορία υπαλλήλων, εφαρμόζονται συστήματα που βασίζονται σε προκαθορισμένο και σταθερό προσοντολόγιο (Κοϊμτζόγλου,2021). « *Ο ένας και μοναδικός*» πανελλήνιος διαγωνισμός διασφαλίζει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, ενώ με τη δομημένη συνέντευξη αξιολογούνται ουσιαστικά οι δεξιότητες των υποψηφίων (Κοϊμτζόγλου,2021).

« 1) η ισότητα, 2) η αξιοκρατία, 3) η διαφάνεια, 4) η αντικειμενικότητα, 5) η αποτελεσματικότητα »

Πιο αναλυτικά, η **ισότητα** αποτυπώνεται στην ενίσχυση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και στην ενθάρρυνση της κάλυψης θέσεων λόγω εντοπιότητας (Κοϊμτζόγλου,2021). Με τη δομημένη συνέντευξη των άρθρων 4 και 5, με τα οποία κατοχυρώνονται αφενός η αρχή της ισότητας και αφετέρου το δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητας και συμμετοχής στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή, από το οποίο, σε συνδυασμό προς την ανωτέρω αρχή της ισότητας και την επίσης κατοχυρούμενη αρχή του Κράτους Δικαίου, απορρέει η αρχή της αξιοκρατίας [Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής 2021., σελ. 5-7].

Η **αξιοκρατία** ενισχύεται με τη μοριοδότηση των υποψηφίων για τίτλους μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς αλλά και με την προϋπηρεσία και την εργασιακή εμπειρία. Η εφαρμογή των αντικειμενικών και σταθερών κανόνων για την επιλογή στη βάση κριτηρίων που αξιολογούν ουδέτερα και ισότιμα, δηλαδή με τον ίδιο τρόπο για όλους τους υποψηφίους ενδυναμώνει σημαντικά την αρχή αυτή. Η τελευταία, εξασφαλίζεται πέρα από τα αντικειμενικά κριτήρια και με την αναζήτηση της πραγματικής αξίας του κάθε υπαλλήλου που θεωρείται ως το

κυρίαρχο στοιχείο για την επιλογή του να γίνει Δημόσιος Υπάλληλος (Κοϊμτζόγλου,2021). Όσον αφορά την **αντικειμενικότητα**, αυτή προβάλλεται ως βασικό υπόβαθρο για όλες τις διαδικασίες που ορίζει ο νόμος, εξαλείφοντας υποκειμενικές κρίσεις, πολιτικές ή άλλες παρεμβάσεις.

Στα άρθρα 8-15 φαίνεται η προσπάθεια του νομοθέτη να ρυθμίσει ένα «διαχρονικό, πολιτικό, κοινωνικό» θέμα, αυτό της επιλογής προσωπικού, θεσπίζοντας **αντικειμενικά κριτήρια** επιλογής και πρόσληψης, *«ανεξάρτητα από πολιτικές συμπάθειες ή αντιπάθειες της εκάστοτε κυβέρνησης προς τους υποψήφιους δημόσιους υπαλλήλους* (Κοϊμτζόγλου,2021). . Περαιτέρω, σύμφωνα με τις παραπάνω συνταγματικές αρχές, η αξιολόγηση των υποψηφίων επιβάλλεται να γίνεται με μεθόδους και διαδικασίες τέτοιες ώστε να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης κρίσης και η δυνατότητα δικαστικού ελέγχου των σχετικών πράξεων των διοικητικών οργάνων. Στις μεθόδους αυτές περιλαμβάνεται και η *προφορική συνέντευξη προκειμένου για την αξιολόγηση προσόντων, για τα οποία, λόγω της φύσης τους, δεν είναι πρόσφορη η εξέταση με άλλους τρόπους, που παρέχουν ασφαλέστερα εχέγγυα αντικειμενικής κρίσης, όπως η γραπτή εξέταση ή η προφορική εξέταση σε συγκεκριμένη, οριζόμενη εκ των προτέρων, ύλη, ή η λήψη υπόψη αντικειμενικών κριτηρίων, και για τα οποία, ως εκ τούτου, η προφορική συνέντευξη παρίσταται ως ο καταλληλότερος τρόπος επιλογής* [Εκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής, 2021σελ.5-9].

Ως προς την **αποτελεσματικότητα**, ο κεντρικός σχεδιασμός του τρόπου επιλογής με τη μεταρρύθμιση της προϋπάρχουσας παρωχημένης νομοθεσίας, στηρίχτηκε στις βέλτιστες πρακτικές ΝΑΜ (Public Administration Recruitment Systems Eu/International Best Practices, Expertise France, May,2020). Με το αναμορφωμένο σύστημα επιλογής επιδιώκεται η επίτευξη του βέλτιστου αποτελέσματος σε σχέση με τους πόρους που απαιτούνται για τη θεσμική εγγύηση υλοποίησης μιας αντικειμενικής και τεκμηριωμένης διαδικασίας αξιολόγησης και επιλογής, καθώς και της έγκαιρης επιλογής προσωπικού βάσει των αναγκών του Δημοσίου. Με τον Ν.4765/21 επιδιώκεται με ποικίλους τρόπους η αποτελεσματικότητα, ενώ εκφάνσεις της εντοπίζονται κυρίως στο πλαίσιο της προσπάθειας για εξορθολογισμό των διαδικασιών επιλογής, όπως και στην εκτίμηση των πραγματικών αναγκών μέσω ενιαίου προγραμματισμού προσλήψεων. Τέλος, **η διαφάνεια** αποτυπώνεται στην πρόβλεψη για ένα σύστημα λεπτομερούς καθορισμού των διαδικασιών πρόσληψης, των εξαιρέσεων και της τεκμηρίωσης

των προσόντων, καθώς και του τρόπου διοίκησης και λειτουργίας των αρμόδιων φορέων (Ν.4765/21 & Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης επί του Νομοσχεδίου,2020).

Όλες οι παραπάνω αρχές που ρυθμίστηκαν εκ νέου με τον Ν.4765/21 δεν έχουν μόνο θεωρητικό, αλλά και ερμηνευτικό συνταγματικά βάρος, εφόσον οποιαδήποτε διάταξη τις παραβιάζει, αντιβαίνει ουσιαστικά στο κράτος δικαίου. Συνεπώς, δεν είναι απλά απαραίτητο να ενσωματώνονται σε κάθε Νόμο, αλλά καίριας σημασίας να συνυπάρχουν με κάθε πολιτική των Κυβερνήσεων, συμβάλλοντας στην κοινωνική δικαιοσύνη και στην ισότητα ευκαιριών.

2. Από-πολιτικοποίηση Προσλήψεων και Βελτίωση Ποιότητας Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα

2. Ποια στοιχεία της ως άνω διαδικασίας συμβάλλουν στην απο-πολιτικοποίηση των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και τη βελτίωση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης; Αιτιολογήστε την άποψή σας.

ΠΗΓΕΣ: Λαμπροπούλου Μ., Διέλλας Γ., «Οι ανεξάρτητες αρχές» στο Σωτηρόπουλος Δ.Α., Νταλάκου Β. (επιμέλεια), 2022, σελ.200-205, Τραβίτα Μ.-Ηλ., «Σχέσεις δημόσιας διοίκησης και πολιτικής εξουσίας» στο Σωτηρόπουλος Δ.Α., Νταλάκου Β. (επιμέλεια), Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα, ΕΑΤ 2021, ιδίως σελ. 75-85.

Η συζήτηση γύρω από τον πολιτικό έλεγχο της δημόσιας γραφειοκρατίας αναδεικνύει μια σημαντική διαχειριστική και πολιτική πρόκληση: **την ανάγκη για ισορροπία μεταξύ της δημοκρατικής νομιμοποίησης των αποφάσεων και της αυτονομίας της διοίκησης.** Αυτή η ισορροπία είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική λειτουργία του κράτους και τη διαφύλαξη της δημόσιας εμπιστοσύνης. Ένας μετριοπαθής πολιτικός έλεγχος σημαίνει ότι η πολιτική ηγεσία θέτει τις βασικές κατευθύνσεις και τα θεμελιώδη στοιχεία της διακυβέρνησης, αλλά αποφεύγει την υπερβολική παρέμβαση στην καθημερινή λειτουργία της δημόσιας γραφειοκρατίας. Η διοίκηση, προσφέροντας τεχνογνωσία, συμβουλές και εμπειρία, θα πρέπει

να συμμορφώνεται με τις πολιτικές επιλογές, ενώ ταυτόχρονα η πολιτική ηγεσία οφείλει να προάγει τον επαγγελματισμό και την αποδοτικότητα [Πραβίτα, 2022, σελ78-80].

Στο ελληνικό διοικητικό σύστημα παραδοσιακά επιλέγεται ο διορισμός εκτός δημόσιας υπαλληλίας, προσώπων για τις θέσεις *μετακλητών συμβούλων*, κυρίως με τεχνοκρατική γνώση ή εξειδίκευση. Στο πεδίο αυτό ανακύπτει μια *σχετική «πολιτικοποίηση» των διαδικασιών ανάδειξης στελεχών σε θέσεις διοικητικής ηγεσίας* (Γενικών Γραμματέων, Γενικών Διευθυντών, Διοικητών κ.ο.κ.), προκειμένου να **διασφαλίζεται η απρόσκοπτη εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής**, όπως π.χ. στην περίπτωση ενός Διυπουργικού κλάδου ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, η *επαγγελματική ακεραιότητα και επάρκεια των διοικητικών στελεχών* αποτελεί συστατικό στοιχείο της υπαλληλικής ιδιότητας, γι' αυτό και επιβάλλεται η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού *να πραγματοποιείται «κατ' αξίαν» και όχι για άλλους λόγους*, όπως είναι οι πελατειακές σχέσεις ή οι κομματικοί επηρεασμοί [Πραβίτα. 2022, σελ.81-82].

Η ελλιπής διαφάνεια, η μειωμένη λογοδοσία, η πολιτικοποίηση του δημόσιου τομέα, δυσχεραίνουν τη συνείδηση των πολιτών να εμπιστευτούν την υλοποίηση τυχόν μεταρρυθμίσεων, ενώ καλλιεργείται η αντίληψη της ανισότητας ως προς των κατανομή των οικονομικών βαρών και των θυσιών που απαιτούνται από τις μεταρρυθμίσεις αυτές. Επίσης, η εκπαίδευση και η συνεχής ανάπτυξη των δημοσίων υπαλλήλων θεωρούνται κρίσιμα για την αύξηση της επαγγελματικής τους αρτιότητας και την αποτροπή της κομματικοποίησης [Λαμπροπούλου και Διέλλας, 2022, σελ.201-204].

Η πολιτικοποίηση είναι ένα αρνητικό φαινόμενο, αφού συχνά επηρεάζει τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των διοικητικών διαδικασιών και μπορεί να οδηγήσει σε αναποτελεσματική διαχείριση των δημόσιων πόρων. Αντίθετα, η «από-πολιτικοποίηση», δηλαδή η κομματική αμεροληψία, επιτυγχάνεται μέσω της εξασφάλισης του αντικειμενικού και αξιοκρατικού χαρακτήρα και της διαφάνειας της διαδικασίας επιλογής διευθυντικών στελεχών. Ο βαθμός κομματικοποίησης και οι συχνές αλλαγές στις κορυφαίες θέσεις με κάθε κυβερνητική αλλαγή περιπλέκουν περαιτέρω το ζήτημα. Άλλωστε, ο βαθμός από-πολιτικοποίησης του διοικητικού μηχανισμού *διαπιστώνεται κυρίως από τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι προσλήψεις και οι προαγωγές*. Οι εισαγωγικοί γραπτοί διαγωνισμοί,

οργανωμένοι από ανεξάρτητα όργανα, είναι ένας τρόπος για να εξασφαλιστεί η αμεροληψία και η αντικειμενικότητα στις προσλήψεις. Αυτή η προσέγγιση στοχεύει στο να καταστούν οι προσλήψεις πιο διαφανείς και ανοικτές σε πιο ευρύ κοινό αντί να βασίζονται σε πολιτικά ή πελατειακά κριτήρια.

Το ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού), ως ανεξάρτητη αρχή, διαδραματίζει έναν κομβικής σημασίας ρόλο στη διαδικασία αυτή. Οι αλλαγές που εισάγονται μέσω του Ν. 4765/2021 στοχεύουν στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας και της λειτουργικότητας του θεσμού, επιτρέποντας τη διεξαγωγή πιο διαφανών και αντικειμενικών διαδικασιών επιλογής [Λαμπροπούλου και Δίελλας, 2022, σελ.207-209].

Οι ρυθμίσεις του Ν4765/21 θεωρούνται σημαντικές αλλαγές, που αναμένεται να έχουν θετική επίδραση στην απο-πολιτικοποίηση των προσλήψεων και στη βελτίωση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, ενισχύοντας έτσι την αποδοτικότητα και τη διαφάνεια του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα. **Τα αυστηρότερα Κριτήρια Επιλογής** ενισχύουν την αντικειμενικότητα στις διαδικασίες. Οι **ανανεωμένες διαδικασίες Αξιολόγησης** εξασφαλίζουν ότι οι υποψήφιοι κρίνονται με βάση τις πραγματικές τους ικανότητες και την εμπειρία τους [**κατ' αξίαν**]. Αυτή η **ενίσχυση της διαφάνειας στις διαδικασίες βοηθά στην αποφυγή της πολιτικής επιρροής και των πελατειακών σχέσεων**. Η ανεξαρτησία του ΑΣΕΠ από πολιτικές επιρροές είναι θεμελιώδης για τη **διασφάλιση της ακεραιότητας των προσλήψεων**. Μάλιστα, η ένταξη στις διαδικασίες επιλογής ή στην εποπτεία του ΑΣΕΠ αποτελεί **σύμβολο υπεράσπισης της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας** [Σπανού, 2021, σελ.252].

Αναλυτικότερα, το επιθυμητό επίπεδο ποιότητας του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης αποφασίζεται κατά πάγια διοικητική αρχή με την **διεξαγωγή μοναδικού εισαγωγικού διαγωνισμού**, που οργανώνεται από ανεξάρτητο όργανο, το ΑΣΕΠ, προκειμένου να εξασφαλίζεται η αμεροληψία της διαδικασίας και να αποκλείονται κατά το δυνατόν οι πολιτικές παρεμβάσεις ή οι αυθαίρετες κρίσεις βάσει προσωπικών ή πελατειακών κριτηρίων της μιας ή της άλλης μορφής.

Εν προκειμένω, ο νέος νόμος διέπει τις προσλήψεις μόνιμου και αορίστου χρόνου προσωπικού στο Δημόσιο και ΟΤΑ **για όλες τις ειδικότητες**. Οι προσλήψεις θα γίνονται με πανελλήνιο

διαγωνισμό, ο οποίος θα λαμβάνει χώρα μία φορά στη διετία (ο πρώτος θα γίνει το αργότερο το τρίτο τρίμηνο του 2022). Ο διαγωνισμός θα γίνεται είτε με ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών είτε με ανάπτυξη κειμένου είτε με συνδυασμό των 2 συστημάτων. *Προσωπικό ειδικών θέσεων και προσόντων θα υπόκειται σε διαδικασία δομημένης συνέντευξης* με σκοπό να αξιολογηθεί η καταλληλότητα των υποψηφίων για την άσκηση των καθηκόντων τους και η επικοινωνιακή τους ικανότητα. Πρόσθετες πρακτικές δοκιμασίες ή εξέταση ειδικών γνώσεων μπορεί να προβλέπονται [N.4765/21, άρθρο 7-9].

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της προσπάθειας αυτής, με τον Ν.4765/21 προβλέπεται κλειστός και σταθερός αριθμός κριτηρίων για **MONIMOYΣ & για ΙΔΑΧ υπαλλήλους** «...*οι υποψήφιοι για διορισμό ή πρόσληψη σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (κατηγορίες Π.Ε., Τ.Ε., Δ.Ε.) κατατάσσονται σε πίνακες κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας ανά κλάδο/ειδικότητα, όπως αυτή προκύπτει από τη βαθμολόγηση των ακόλουθων κριτηρίων: α. Τίτλοι σπουδών, β. Εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης: Επτά (7) μονάδες ανά μήνα και για συνολική εμπειρία μέχρι ογδόντα τέσσερις (84) μήνες. γ. Γνώση ξένης γλώσσας, δ. Εντοπιότητα: Σε κάθε περίπτωση προτάσσονται των λοιπών υποψηφίων, ανεξάρτητα από το σύνολο των μονάδων που συγκεντρώνουν* [N.4765/21, άρθρα 28-33, σελ.16-18].

Εσείς αντί να γράψετε όλο το παραπάνω κείμενο [μπλε γράμματα] που περιγράφει τα ακριβή κριτήρια, μπορείτε να κάνετε παραπομπή ή να πείτε μόνο π.χ. « στα σχετικά άρθρα αναφέρονται ρητά οι προκαθορισμένες προδιαγραφές επιλογής, δηλαδή τα αυστηρά θεσπισμένα κριτήρια των τίτλων σπουδών, της εμπειρίας, της ξένης γλώσσας και της εντοπιότητας.

Αν και στο μεταίχμιο διοίκησης-πολιτικής η διακριτική ευχέρεια της πολιτικής να επιλέξει τα επιτελικά στελέχη είναι αποδεκτή σε πολλά διοικητικά συστήματα, στην Ελλάδα η δυνατότητα αυτή θεωρήθηκε προβληματική. Έμφαση δόθηκε στην αλλαγή του καθεστώτος αυτών των στελεχών (*επί θητεία*) και παράλληλα στην οριοθέτηση της κυβερνητικής διακριτικής ευχέρειας επιλογής τους μέσω μιας διαδικασίας αξιολόγησης προσόντων [Πραβίτα, 2022 και Σπανού, 2016, σελ.62-63]. Αναφορικά με την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων (Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων, Τμημάτων) στη δημόσια διοίκηση, δεν πρόκειται για ξεχωριστούς βαθμούς, αλλά ακολουθείται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων. Προκειμένου να διαγνωστεί η επίτευξη από-κομματικοποίησης, αρκεί να εξεταστούν οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια που έχουν υιοθετηθεί για την πλήρωση των εν λόγω θέσεων,

καθώς και το όργανο επιλογής. Άλλωστε, η απόδοση σε βαθμό από-κομματικοποίησης των πολιτικο-διοικητικών συστημάτων συνδέεται μεταξύ άλλων, με τις μεταβολές που επέρχονται στα διοικητικά όργανα, ιδίως δε στις κορυφαίες θέσεις της διοικητικής πυραμίδας, κάθε φορά που σημειώνεται κυβερνητική αλλαγή [Πραβίτα, 2022].

Στην προκειμένη περίπτωση, του Ν.4765/21, η αποπολιτικοποίηση επιδιώκεται με την επιλογή υπαλλήλων επί θητεία ύστερα από εκτίμηση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων, από Επιτροπή που συγκροτείται με απόφαση του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π. Για τη διακρίβωση της εν γένει καταλληλότητας του υποψηφίου για τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης, η Επιτροπή **προβαίνει και σε συνέντευξη** με τους υποψηφίους, διενεργεί τον έλεγχο των αιτήσεων και των δικαιολογητικών των υποψηφίων και, με αιτιολογημένη απόφασή της, κατατάσσει αυτούς σε πίνακες κατάταξης και αποκλειομένων για τυπικούς λόγους². Συγκεκριμένα, τα **Κριτήρια πλήρωσης θέσεων υπαλλήλων επί θητεία**, για την πρόσληψη υπαλλήλων επί θητεία βαθμολογούνται τα ακόλουθα κριτήρια: α. διδακτορικό δίπλωμα στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης, όπως αυτό περιγράφεται στην προκήρυξη: πεντακόσιες (500) μονάδες, β. αυτοτελής μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης, όπως αυτό περιγράφεται στην προκήρυξη: διακόσιες (200) μονάδες, γ. ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου συναφής με το αντικείμενο της θέσης, όπως αυτό περιγράφεται στην προκήρυξη: εκατό (100) μονάδες [Ν.4765/21, άρθρο 31].

Εντούτοις, ο προβληματισμός που προκύπτει αφορά μια πολύ κρίσιμη διάσταση της μεταρρύθμισης του Ν.4765/21, διότι η εκπλήρωση της αποστολής του ΑΣΕΠ «απαιτεί διαρκή εγρήγορση». Έτσι, ενώ η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια έχουν ενισχυθεί, εκκρεμεί μια ουσιαστική συζήτηση για το περιεχόμενο και για τους τρόπους εκπλήρωσης της αξιοκρατίας, που επιδιώκει αυτή η Ανεξάρτητη Αρχή [Σπανού, 2021, σελ.255-257]. Αυτό, διότι η ευθύνη σε αυτό το πεδίο δεν είναι του ΑΣΕΠ, που εφαρμόζει ένα προκαθορισμένο ρυθμιστικό πλαίσιο, αλλά των αρμοδίων που επιλέγουν τα κριτήρια που θεσπίζονται ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ [από την Κυβέρνηση ή τη Βουλή].

² Σε περίπτωση μεγάλου αριθμού αιτήσεων, η Επιτροπή δύναται να ελέγξει τα δικαιολογητικά και την εν γένει ακρίβεια των δηλώσεων μόνο εκείνων των υποψηφίων, που, σύμφωνα με τα δηλούμενα στην αίτησή τους στοιχεία, προηγούνται στη σειρά στον πίνακα κατάταξης και σε αριθμό τουλάχιστον διπλάσιο από τον αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων.



*Εσείς μπορείτε να θέσετε έναν διαφορετικό ή καθόλου προβληματισμό και να αρκεστείτε στην κριτική αποτίμηση της νέας μεταρρύθμισης του ν.4765/21., π.χ. ως εξής : Ο νέος νόμος συμβάλλει στη μετάβαση στο μοντέλο του New Public Management, όμως δεν αρκεί αυτό. Απαιτείται επιπλέον ο ακριβής καθορισμός προσόντων και κριτηρίων απόδοσης του υπαλλήλου: η θέσπιση και η τήρηση ενός οργανογράμματος του δημόσιου τομέα, ο καθορισμός κριτηρίων ελέγχου απόδοσης του υπαλλήλου και ο καθορισμός των προσόντων που απαιτούνται για την κατάληψη των θέσεων . Αναλυτικότερα, ο Ν.4765/1 ενώ κινείται στην κατεύθυνση της αξιοκρατίας και της τήρησης των προδιαγραφών συνταγματικής νομιμότητας με τη φιλοδοξία της ποιοτικής βελτίωσης της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, πρέπει να συμπληρωθεί και με μεταρρυθμίσεις που αφορούν τα καθήκοντα και την απόδοση των υπαλλήλων **μετά την πρόσληψή τους** [Κοιμτζόγλου, 2021]*

Συμπεράσματα

Πρωταρχική επιδίωξη των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων υπήρξε η αποπολιτικοποίηση της δημόσιας διοίκησης και η θωράκιση της τελευταίας από κομματικές πρακτικές, οι οποίες έχουν ως στόχο τη διαιώνιση του συστήματος της πατρωνίας μέσα στα ανώτερα στρώματα της δημόσιας γραφειοκρατίας. Στο νέο αυτό σύστημα επιλογής Δημόσιων Υπαλλήλων, που εισάγει ο Ν.4765/21, η αξιοκρατία ως αρχή αποτελεί και κρισιμότερη ίσως διάστασή του, αφού η όλη διαδικασία ανατίθεται στον έλεγχο μιας συνταγματικά κατοχυρωμένης Ανεξάρτητης Αρχής, το ΑΣΕΠ. Σκοπό της ΑΑ είναι να διασφαλίσει ότι εφαρμόζεται ένα αξιοκρατικό σύστημα μέσω της απόδοσης μορίων και προσαυξήσεων στη διαδικασία επιλογής, εξασφαλίζοντας έτσι την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού με βάση τα προσόντα και τις επιδόσεις. (Κοϊμτζόγλου,2021).



Βιβλιογραφία

1. Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης επί του νομοσχεδίου, σελ. 87-89,
<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11466446.pdf>
2. Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του νομοσχεδίου Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις, σελ. 5-7,
<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/eksychronismos-ASEP.pdf>
3. Κοϊμτζόγλου Ι., «Το νέο σύστημα προσλήψεων στον δημόσιο τομέα», 2021,
<https://lawyermagazine.gr/to-neo-susthma-proslipsewn-ston-dhmosio-tomea/>
4. Λαμπροπούλου Μ., Διέλλας Γ., «Οι ανεξάρτητες αρχές» στο Σωτηρόπουλος Δ.Α., Νταλάκου Β. (επιμέλεια), *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα*, ΕΑΠ 2021, ιδίως σελ. 195-197, 200-204, 207-209.
5. Νόμος 4765/2021, Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021), άρθρα 1-15,
<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/bcc26661-143b-4f2d-8916-0e0e66ba4c50/ASEP-pap-aposp.pdf>
6. Πραβίτα Μ.-Ηλ., «Σχέσεις δημόσιας διοίκησης και πολιτικής εξουσίας» στο Σωτηρόπουλος Δ.Α., Νταλάκου Β. (επιμέλεια), *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα*, ΕΑΠ 2021, ιδίως σελ. 75-85.
7. Ραμματά Μ., Μαυρίδης Στ., «Το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα: Κατηγορίες υπαλλήλων και συστήματα προσλήψεων» στο Σωτηρόπουλος Δ.Α., Νταλάκου Β. (επιμέλεια), *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα*, ΕΑΠ 2021, σελ. 319-344.
8. Σπανού Κ., «Η δημιουργία του ΑΣΕΠ 1994» στο Γεωργακόπουλος Θ. (επιμέλεια), *10 Μεταρρυθμίσεις που άλλαξαν την Ελλάδα*, Διανέοσις 2021, ιδίως σελ. 236-245.
9. Σπανού Κ., «Η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική δημόσια διοίκηση: διαχρονικές επιλογές, διαχρονικά προβλήματα» στο Πρακτικά Συνεδρίου Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση και Ανάπτυξη: Εμπειρίες και Προτάσεις, Βουλή των Ελλήνων και Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους στη Βουλή 2016, σελ. 60-61.