



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών

Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής &

Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική &

Πολιτική»



Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Δημητρίου Ευτυχία

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής &

Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική &

Πολιτική»



Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Δημητρίου Ευτυχία (Α.Μ.35617)

Επιβλέπων: Τσούντας Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021



University of West Attica

School of Administration, Economic, and Social Sciences

Department of Accounting & Finance

M.Sc. in Public Economics and Policy



MOBILITY OF CIVIL SERVANTS

DIMITRIOU EFTICHIA (35617)

Tsountas Constantinos, Professor, University of Peloponnese

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica
in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2021

Η Κινητικότητα των Δημοσίων υπαλλήλων

Περίληψη

Η ανάγκη για διαρθρωτικές αλλαγές στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, ώστε να αντιμετωπισθούν τυχόν χρόνιες ανεπάρκειες της, με βάση την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών της και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, αποτέλεσε σημείο αναφοράς και μελέτης κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της που έγιναν δεν είχαν το αναμενόμενο αποτέλεσμα, κάτι που επισημάνθηκε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, όταν σε όλα τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής ιδιαίτερο κεφάλαιο αποτελούσαν οι παρεμβάσεις στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της.

Η ελληνική δημόσια διοίκηση είναι γνωστό ότι απασχολεί ένα πολυάριθμο ανθρώπινο δυναμικό. Ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών της συνδέεται άμεσα και άρρηκτα με την αναβάθμιση και την αξιοποίηση του δυναμικού της αυτού, δεδομένου ότι εκείνο είναι που εν τέλει καλείται να υλοποιήσει τις όποιες παρεμβάσεις.

Όπως έχει επισημανθεί από μελέτες, που έχουν εκπονηθεί μέχρι σήμερα, αναδεικνύεται το γεγονός ότι υφίσταται μία άναρχη κατανομή του υπηρετούντος προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες, η οποία βασίστηκε κατά κύριο λόγο στους διακριτούς οργανισμούς ή κανονισμούς του κάθε φορέα, χωρίς ορθολογικά οριζόντια κριτήρια. Άμεση συνέπεια του γεγονότος αυτού, ήταν η παρουσία στρεβλώσεων, όπως η έλλειψη ικανού αριθμού προσωπικού σε κλάδους συναρτώμενους με την αποστολή του κάθε φορέα και η μη αξιοποίηση υπαλλήλων με υψηλά τυπικά προσόντα.

Σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό η κινητικότητα, η αξιολόγηση η αποπολιτικοποίηση των επιτελικών στελεχών αποτελούν εργαλεία που προτάθηκαν ως αναγκαία για τη μεταρρύθμιση του διοικητικού μηχανισμού.

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται ο θεσμός της κινητικότητας, τόσο της οριζόντιας, όσο και της κάθετης, ως εργαλείο αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Λέξεις κλειδιά: Κινητικότητα, τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση, μετάταξη, προαγωγή, επιλογή, σύστημα σταδιοδρομίας.

Mobility of civil servants

Abstract

The need for structural changes in the functioning of the public administration in order to address its chronic shortcomings, with a view to enhancing the services provided and serving the citizen has been a point of reference and study in recent decades. The efforts made towards modernisation did not have the expected result, which was particularly noticeable at the time of the economic crisis, when in all the financial adjustment programmes a separate chapter was dedicated to the interventions in the way it is organised and is operating.

The Greek public administration employs a significant number of human resources. The modernisation and improvement of the services provided is directly linked to the upgrading and utilisation of its human resources, given that it is these that ultimately implement any interventions.

Studies conducted so far highlight the fact that there is an arbitrary distribution of existing staff in public services, which was based mainly on the distinct bodies or regulations of each body without any rational horizontal criteria. The immediate consequence was the presence of distortions, such as the lack of a sufficient number of staff in branches linked to each entity's mission.

As far as human resources are concerned, mobility, evaluation and the depoliticising of executives are the tools that have been proposed as necessary for the reform of the administrative mechanism. The present dissertation looks at the institution of mobility, horizontal and vertical, as a tool of human resource management.

Keywords: Mobility, placement, transfer, secondment, reassignment, career system

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 08/01/2021



A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
	Τσούντας Κωνσταντίνος	Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου	
	Δεδούλη Αικατερίνη	Επίκουρη Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
	Χαρίκλεια Βαβούρα	<u>Διδάκτωρ University of Nottingham</u>	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΕΥΤΥΧΙΑ του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
με αριθμό μητρώου 35617 φοιτητής/τρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Δημόσια Οικονομική και Πολιτική**» του Τμήματος «Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής» της Σχολής «Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:
«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.
Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».
Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα


* Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα

Ψηφιακή Υπογραφή

* Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	vii
Abstract	ix
Κατάλογος Εικόνων	xviii
Πίνακας συντμήσεων και συντομογραφιών.....	xix
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ Επισκόπηση Παθογενειών – Διάκριση	
Εννοιών.....	5
1.1 Ενότητα 1: Επισκόπηση Παθογενειών	5
1.1.1 Πολυνομία – Γραφειοκρατία -Αδιαφάνεια:	5
1.1.2 Καταγραφή – Απογραφή Ανθρώπινου Δυναμικού.....	6
1.2 Ενότητα 2: Διάκριση εννοιών.....	9
1.2.1. Κινητικότητα.....	9
1.2.2 Τοποθέτηση.....	9
1.2.3 Μετακίνηση.....	9
1.2.4 Απόσπαση	10
1.2.5 Μετάταξη	10
1.2.6 Μετάθεση.....	10
1.2.7 Διαθεσιμότητα.....	11
1.2.8 Αργία.....	11
1.2.9 Σύστημα Σταδιοδρομίας.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ Οριζόντια Κινητικότητα – Κάθετη	
Κινητικότητα	13
2.1 Ενότητα 1: Οριζόντια Κινητικότητα.....	13
2.1.1 Θεσμικό πλαίσιο.....	13
2.1.1.1 Το καθεστώς των υπηρεσιακών μεταβολών από τον πρώτο Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 1811/1951) έως σήμερα.....	14
2.1.1.2 Το καθεστώς υπηρεσιακών μεταβολών σύμφωνα με τον ισχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007).....	16
2.1.1.2.1 Τοποθέτηση (άρθρο 65 του Υ.Κ.)	17
2.1.1.2.2 Μετακίνηση (άρθρο 66 του Υ.Κ.)	18
2.1.1.2.3 Μετάθεση (άρθρο 67 του Υ.Κ.).....	19

2.1.1.2.4 Απόσπαση (άρθρο 68 ΥΚ).....	22
2.1.1.2.5 Μετάταξη (άρθρα 69 έως και 74 ΥΚ)	24
2.1.1.2.5.1 Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας (άρθρο 69 του Υ.Κ.)	24
2.1.1.2.5.2 Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 70 του Υ.Κ.)	25
2.1.1.3 Κινητικότητα - Διαθεσιμότητα υπό το πλαίσιο της Δημοσιονομικής Προσαρμογής	26
2.1.2 Το ενιαίο σύστημα κινητικότητας (Ν.4440/2016, όπως ισχύει)	34
2.1.2.1. Οι βασικές καινοτομίες του ΕΣΚ	35
2.1.2.2 Προϋποθέσεις συμμετοχής στο ΕΣΚ:	35
2.1.2.2.1 Προϋποθέσεις από την πλευρά του φορέα:	35
2.1.2.2.2 Προϋποθέσεις από την πλευρά των υπαλλήλων.....	40
2.1.2.2.3 Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας του ΕΣΚ	41
2.1.2.2.4 Διαδικασία διενέργειας προγράμματος κινητικότητας.....	41
2.1.2.2.5 Απόσπαση (άρθρο 68 του Υ.Κ., όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του ν.4440/2016).....	45
2.1.2.2.6 Ενδοϋπουργική κινητικότητα (άρθρο 9 του ν.4440/2016, όπως ισχύει)	45
2.1.2.2.7 Ιδιαίτερες κατηγορίες κινητικότητας με το ν. 4440/2016, όπως ισχύει.....	46
2.1.2.2.7.1 Απόσπαση για συνυπηρέτηση (άρθρο 11 του ν.4440/2016, όπως ισχύει).....	46
2.1.2.2.7.2 Αμοιβαία μετάταξη (άρθρο 10 του Ν.4440/2016, όπως ισχύει).....	46
2.1.2.2.7.3. Μετάταξη – απόσπαση σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων και ορεινών-νησιωτικών περιοχών (άρθρο 8 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει)	47
2.2 Ενότητα δεύτερη: Κάθετη Κινητικότητα.....	47
2.2.1 Συστήματα σταδιοδρομίας και επιλογής προϊσταμένων θέσεων ευθύνης.....	47
2.2.1.1 Θεσμικό Πλαίσιο	49
2.2.1.1.1 ν. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις».....	49

2.2.1.1.2 N. 3260/2004 «Ρυθμίσεις του Συστήματος προσλήψεων και θεμάτων Δημόσιας Διοίκησης»	51
2.2.1.1.3 N.3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».....	52
2.2.1.1.4 N. 3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια –Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις».....	55
2.2.1.1.5 N.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»	56
2.2.1.1.6 N4275/2014 «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. – Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις»	57
2.2.1.1.7 N4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις.....	59
2.2.1.1.8 N.4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, Λειτουργία και Διαφάνεια της Κυβέρνησης, των Κυβερνητικών Οργάνων και της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης»	62
2.2.1.1.9 Άρθρο 45 του ν.4674/2020 και άρθρο 26παρ 4 του ν.4690/2020 με τα οποία τροποποιούνται οι διατάξεις που αναφέρονται στις προϋποθέσεις συμμετοχής για επιλογή σε θέσεις ευθύνης.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ Αποτίμηση των ρυθμίσεων κινητικότητας.....	67
3.1 Οριζόντια Κινητικότητα	67
3.2 Κάθετη Κινητικότητα	69
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	77

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1.1 Αρχική Οθόνη της Εφαρμογής	44
---	----

Πίνακας συντμήσεων και συντομογραφιών

ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΕΣΚ	Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας
ΥΚ	Υπαλληλικός Κώδικας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΚΕΚ	Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας
ΕΥΣΣΕΠ	Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού της Εφαρμογής Επιχειρησιακών Προγραμμάτων
ΔΕΚΟ	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΠΕ	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
ΤΕ	Τεχνολογική Εκπαίδευση
ΔΕ	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΥΕ	Υποχρεωτική Εκπαίδευση

ΑΑΔΕ	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΠΘΕ	Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάγκη για διαρθρωτικές αλλαγές στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, ώστε να αντιμετωπισθούν τυχόν χρόνιες ανεπάρκειες της, με βάση την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών της και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, αποτέλεσε σημείο αναφοράς και μελέτης κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της που έγιναν δεν είχαν το αναμενόμενο αποτέλεσμα, κάτι που επισημάνθηκε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, όταν σε όλα τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής ιδιαίτερο κεφάλαιο αποτελούσαν οι παρεμβάσεις στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της.

Είναι γνωστό ότι οι εγγενείς συστημικές αδυναμίες της δημόσιας διοίκησης στην ελληνική πολιτεία είχαν ως αποτέλεσμα να χαρακτηριστεί αυτή ως μια «société bloquée» (κοινωνία σε εμπλοκή) (Μακρυδημήτρης Α., Οι μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, Εισήγηση στο πλαίσιο του Εκπαιδευτικού Προγράμματος Ερευνητών στην Εξωτερική και Ευρωπαϊκή Πολιτική – Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση, Ευρωπαϊκό Κέντρο Αριστείας Jean Monnet, 11.06.2012). Το αμετακίνητο από την οργανική θέση σκιαγράφησε το τοπίο στη δημόσια διοίκηση για δεκαετίες, καθώς ο υπάλληλος άρχιζε και τελείωνε την καριέρα του στο φορέα που είχε διορισθεί (Καρκατσούλης Π. (2004), Από τη διοικητική μεταρρύθμιση και το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, στη διακυβέρνηση, Αθήνα, Εκδόσεις Ι. Σιδέρη σελ .58-63)

Επιπρόσθετα, ο δημόσιος τομέας εμφανίζεται συχνά αντιπαραγωγικός και με ανεπαρκή αναλογικά απόδοση, με αποτέλεσμα να φαντάζει υπερτροφικός. Ωστόσο, η ιδιαιτερότητα του ελληνικού δημόσιου τομέα δεν έγκειται στο μέγεθός του. Όπως καταγράφεται σε έρευνα του ΟΟΣΑ(OECD, (2011), Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing), η Ελλάδα βρισκόταν περίπου στη μέση της λίστας με την απασχόληση στο δημόσιο τομέα ως προς το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης ανά χώρα. Ως πρόβλημα του ελληνικού δημοσίου επισημάνθηκε ότι είναι η ανορθολογική κατανομή και η αναποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του (Κουζής, Γ., Δημουλάς, Κ., Μητράκος, Θ. και Φιλιπούλου, Μ., (2013), Επιπτώσεις των Περιοριστικών Πολιτικών στις Δημόσιες Υπηρεσίες, Δημόσια Αγαθά και Ανθρώπινο Δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης, Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, Αθήνα).

Το σύστημα κινητικότητας στη χώρα υπήρξε ανελαστικό και στατικό (OECD, 2011c OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing.). Στην πράξη, οι διαδικασίες της κινητικότητας χαρακτηρίζονταν από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση που οδηγούσε τελικά σε αδιαφανείς διαδικασίες και πλήρη έλλειψη προθεσμιών για την ολοκλήρωση μίας μετάταξης ή απόσπασης (OECD, 2011a, Public servants as partners of growth: Toward a stronger leaner and more equitable workforce, OECD Publishing).

Επιπλέον, στα βασικά χαρακτηριστικά της συγκαταλέγονταν ο κατακερματισμός του θεσμικού πλαισίου, ο νομικισμός, ο διοικητικός συγκεντρωτισμός, η απουσία κριτηρίων για την αξιολόγηση των αναγκών σε προσωπικό των υπηρεσιών, η έλλειψη εγγυήσεων διαφάνειας και αντικειμενικότητας στις διαδικασίες επιλογής και η ύπαρξη πληθώρας ειδικών διατάξεων (Αιτιολογική έκθεση του Ν.4440/2016, Σπανού Κ (Συντονισμός ερευνητικού έργου) Ιωάννου Χρ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Κ., Οικονόμου Δ.: Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της Κρίσης. Επισκόπηση, /Περιγραφή, ΕΛΙΑΜΕΠ, 2018, Μαΐστρος Π: Τα τρία κύματα Μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα 1975-2015, σελ.136-137).

Είναι γνωστό ότι η ελληνική δημόσια διοίκηση απασχολεί ένα σημαντικό αριθμό ανθρώπινου δυναμικού, ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών της συνδέεται άμεσα και άρρηκτα με την αναβάθμιση και την αξιοποίηση του δυναμικού της αυτού, δεδομένου ότι εκείνο είναι αυτό που εν τέλει καλείται να υλοποιήσει τις όποιες παρεμβάσεις.

Από πλευράς διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού οι απόψεις που διατυπώθηκαν κατά την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης και που επηρέασαν και τις αντίστοιχες πολιτικές που υιοθετήθηκαν, έτειναν είτε στην σμίκρυνση του αριθμού των υπηρετούντων είτε στην ανάπτυξη και κινητοποίηση υπαλλήλων.

Το ζήτημα της κινητικότητας για την ορθολογική κατανομή του προσωπικού είχε τεθεί και στα πενταετή προγράμματα για τη δημόσια διοίκηση 1983-87 και 1988-1992 (Το «Πενταετές Πρόγραμμα Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης 1983-1987» και τα Προκαταρκτικά του Προγράμματος αυτού, «Πενταετές Πρόγραμμα Οικονομικής και Κοινωνικής Αναπτύξεως 1988 -1992» σε Μαΐστρος Π: Τα τρία κύματα των διοικητικών μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα 1975-1992 σελ.140-141).

Παράλληλα σε σχετική Έκθεση του ΚΕΠΕ για τη Δημόσια Διοίκηση («Δημόσια Διοίκηση – Έκθεση για το Πρόγραμμα 1988-1992» σε Μαΐστρος Π: Τα τρία κύματα Μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα (1975-2015+) εκδ. Παπαζήση 2009, σελ 139) τονίστηκε ιδιαίτερα ο κατακερματισμός των υπουργικών κλάδων και τα στεγανά μεταξύ

υπουργείων η ανάγκη για αξιοποίηση και σωστή ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού στις διάφορες υπηρεσιακές μονάδες της δημόσιας διοίκησης ούτως ώστε να συνδέονται με την αποδοτικότητα τόσο της εργασίας, όσο και της οργάνωσης σε σχέση με την εργασία καθώς και η ανάγκη για μεταρρύθμιση της εσωτερικής της οργάνωσης με σκοπό την επιδίωξη αποτελεσματικότερης λειτουργίας. Αντίστοιχες επισημάνσεις για την επίπτωση της «πολυκλαδίας» στην αδυναμία ορθολογικής κατανομής και αξιοποίησης του προσωπικού περιείχε και η Έκθεση για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης (1990) στα πλαίσια της "Επιτροπής για τη Μεταρρύθμιση και τον Εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης (Μαΐστρος Π: σελ 145)» .

Όπως επισημαίνεται και επί λέξει παρατίθεται εν προκειμένω « Η αντιμετώπιση του ανθρωπίνου δυναμικού στην ελληνική διοίκηση δεν γίνεται κατανοητή αν δεν ενταχθεί στο πλαίσιο του ρόλου τους κράτους-εργοδότη, της πελατειακής του παράδοσης και της ανισορροπίας στις σχέσεις διοίκησης-πολιτικής. Αυτά τα χαρακτηριστικά δημιουργούν ένα σύνθετο πλέγμα σχέσεων και προτεραιοτήτων που μικρή σχέση έχουν με τη δημιουργία μιας ανεξάρτητης και επαγγελματικής δημοσιούπαλληλίας. Όπως και σε άλλες πλευρές της δημόσιας διοίκησης, αποσπασματικότητα, στεγανά και άναρχες πρακτικές είχαν δημιουργήσει ένα σύστημα το οποίο υπηρετούσε περισσότερο πολιτικές-κομματικές ή πελατειακό-συντεχνιακές λογικές παρά τη δημιουργία ενός ικανού και επαγγελματικού μηχανισμού στην υπηρεσία των συλλογικών υποθέσεων. Το ανθρώπινο δυναμικό αν και αποτελεί δυνητικά το συγκριτικό πλεονέκτημα και τον πιο πολύτιμο πόρο της δημόσιας διοίκησης, είχε καθηλωθεί σε χαμηλό επίπεδο λειτουργίας και απόδοσης» (Σπανού).

Στο προαναφερθέν πλαίσιο ο όρος της κινητικότητας χρησιμοποιήθηκε κατά τρόπο έντονο.

Η κινητικότητα έχει πράγματι μία πολύ ευρεία έννοια.

Αναφέρεται στην μετακίνηση του εργαζόμενου από μία θέση εργασίας σε μία άλλη που σημαίνει ότι μπορεί να αναφέρεται στην εναλλαγή θέσεων (job rotation), στην μετακίνηση μεταξύ οργανικών δομών του ίδιου επιπέδου ή στην μετακίνηση σε φορέα άλλο από αυτόν του διορισμού του (**οριζόντια κινητικότητα**). Η κινητικότητα επίσης είναι όρος που συνδέεται με την προαγωγική εξέλιξη του υπαλλήλου είτε μέσω της βαθμολογικής του εξέλιξης είτε είτε μέσω της επιλογής του για την ανάληψη θέσεων ευθύνης (**κάθετη κινητικότητα**). Η κάθετη κινητικότητα μέσω της προαγωγικής εξέλιξης ως εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στοχεύει στην ενθάρρυνση και

κινητοποίηση των υπαλλήλων. Η οριζόντια κινητικότητα θεωρείται εργαλείο ανακατανομής προσωπικού μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα .

Για τους σκοπούς αυτούς, η μελέτη διαρθρώνεται σε **τρία (3) κεφάλαια**.

Στο **πρώτο κεφάλαιο**, και υπό την Πρώτη Ενότητα , γίνεται αναφορά στις εγγενείς παθογένειες της Δημόσιας Διοίκησης όπως εντοπίστηκαν και επισημάνθηκαν από μελέτες εμπειρογνομώνων, εστιάζοντας κυρίως στο φαινόμενο της πολυνομίας – γραφειοκρατίας και της έλλειψης καταγραφής – απογραφής των ανθρώπινων πόρων. Τα δύο αυτά ζητήματα, αν και μοιάζουν ως ανεξάρτητα, συνδέονται στο βαθμό που επηρεάζουν άμεσα την υιοθέτηση και άσκηση στρατηγικών πολιτικής για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ακολουθεί η Δεύτερη Ενότητα όπου επιχειρείται η Διάκριση των Εννοιών, ώστε να καταστεί σαφές και να οριοθετηθεί το πλαίσιο αναφοράς της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας

Στο **δεύτερο κεφάλαιο**, αναλύονται οι δύο διακριτές μορφές της κινητικότητας, της οριζόντιας και της κάθετης. Στην Πρώτη Ενότητα γίνεται σύντομη ιστορική αναδρομή του καθεστώτος των υπηρεσιακών μεταβολών από τον Υπαλληλικό Κώδικα του ν.1811/1951 μέχρι και αυτόν του ν.2683/1999. Στη συνέχεια εξετάζεται αναλυτικά το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και αναλύονται διεξοδικά τα είδη κινητικότητας των υπαλλήλων, δηλαδή η τοποθέτηση, η μετακίνηση, η μετάθεση, η απόσπαση και η μετάταξη. Στη Δεύτερη Ενότητα και όσον αφορά την οριζόντια κινητικότητα αναλύεται το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας του ν. 4440/2016. Για την κάθετη κινητικότητα αναλύεται το Σύστημα Σταδιοδρομίας των δημοσίων Υπαλλήλων και ειδικότερα το σύστημα επιλογών των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης

Στο **τρίτο κεφάλαιο**, λαμβάνει χώρα μια αποτίμηση της οριζόντιας κινητικότητας και συγκεκριμένα του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) αλλά και της Κάθετης Κινητικότητας, δηλαδή του Συστήματος Σταδιοδρομίας των υπαλλήλων. Παρατίθενται δε οι προερχόμενες από την παρατήρηση εκτιμήσεις, οι οποίες ενδεχομένως θα μπορούσαν να βελτιώσουν ακόμα περισσότερο το υφιστάμενο σύστημα ως ένα ενιαίο και ολιστικό σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Επισκόπηση Παθογενειών – Διάκριση Εννοιών

1.1 Ενότητα 1: Επισκόπηση Παθογενειών

Η ανάλυση του συστήματος κινητικότητας προϋποθέτει μία σύντομη αναφορά στις αδυναμίες και τις παθογένειες της δημόσιας διοίκησης, όπως αυτές κατά καιρούς εντοπίστηκαν μέσα από πλήθος σχετικών μελετών και εκθέσεων.

1.1.1 Πολυνομία – Γραφειοκρατία -Αδιαφάνεια:

Η πολυνομία είναι το αποτέλεσμα της θέσης σε ισχύ πολλών παράλληλων ρυθμίσεων για το ίδιο θέμα. Αλληλοσυμπληρούμενες ή αλληλοαναιρούμενες ρυθμίσεις, αντιφατικές κανόνων διαφορετικού επιπέδου έχουν ως αποτέλεσμα τη νομική αβεβαιότητα και ανασφάλεια κατά την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων (Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια Έκθεση 2011, Έκθεση ΟΟΣΑ 2011).

Αυτό που παρατηρείται συνήθως είναι πληθώρα ρυθμιστικών κειμένων χωρίς κωδικοποίηση που οδηγεί σε ένα δαιδαλώδες θεσμικό οικοδόμημα, το οποίο καταλήγει να χαρακτηρίζεται και από αδιαφάνεια.

Τέλος το ποσοστό των ρυθμίσεων που εξειδικεύονται με δευτερογενή νομοθεσία (αποφάσεις, προεδρικά διατάγματα) είναι ιδιαίτερα υψηλό. (Σωτηρόπουλος Δ, Χριστόπουλος Λ. σελ.47 επ.)

Το φαινόμενο της πολυνομίας και οι διαστάσεις του αυτές της κακονομίας, της γραφειοκρατίας, που εν τέλει καταλήγει σε αδιαφάνεια χαρακτηρίζει επί σειρά δεκαετιών την οργάνωση και λειτουργία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Αν και η τροποποίηση μιας ρύθμισης μπορεί να είναι αναγκαία λόγω της μεταβολής των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών υπό τις οποίες υιοθετήθηκε με την πάροδο του χρόνου στην ελληνική δημόσια διοίκηση αποδίδεται κυρίως σε κοινωνικά – πολιτικά και διοικητικά – οργανωτικά αίτια. Το πελατειακό σύστημα, το οποίο ήταν κυρίαρχο και έντονο, οι πιέσεις ομάδων συμφερόντων για εξαίρεσή τους από τους γενικούς κανόνες, η τάση αναθεώρησης του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου από τους εκάστοτε κυβερνώντες, τάση που σε ικανό βαθμό θα μπορούσε να χαρακτηριστεί «ως εκ περισσού», αποτελούν κυρίαρχα φαινόμενα, που αποδίδονται στα κοινωνικά πολιτικά αίτια. Ο Αντιπρόεδρος του Συμβουλίου της Επικρατείας Αθανάσιος Ράντος αναφέρει χαρακτηριστικά σχετικά ως προς το τελευταίο σημείο: «Δεν νοείται υπουργός που να μην αισθάνεται ενδεχομένως

και αποτυχημένος, αν δεν ψηφιστούν επί των ημερών του κάποιοι νόμοι, χωρίς τις περισσότερες φορές να εισφέρουν κάτι ουσιαστικό και νέο». (Σωτηρόπουλος Δ., Χριστόπουλος Λ.: Πολυνομία, Κακονομία και Γραφειοκρατία στην Ελλάδα, σελ.27).

Στα διοικητικά – οργανωτικά αίτια θα μπορούσε να εστιάσει κανείς στον ιδιαίτερα συγκεντρωτικό χαρακτήρα του ελληνικού διοικητικού συστήματος, ακόμα και μετά την περιφερειακή και τοπική αποκέντρωση των τελευταίων δεκαετιών.

Η αντιμετώπιση της πολυνομίας και ο κατακερματισμός του εκάστοτε ισχύοντος θεσμικού πλαισίου έχει ευρύτερη θεσμική αλλά και οικονομική σημασία. Προβλήματα όπως η καθυστέρηση στη διεκπεραίωση διοικητικών θεμάτων, η νομική ανασφάλεια που δημιουργείται από τις συχνές τροποποιήσεις ή ερμηνείες των σχετικών ρυθμίσεων αποτελούν εκφάνσεις της πολυνομίας που οδηγούν σε γραφειοκρατία και εν τέλει σε αδιαφανείς διαδικασίες.

Αξίζει να αναφερθούμε στη με αριθμό ΔΙΑΔΠΥΔ/ΤΣΠΕΑΔ/Φ18/οικ9462/1-4-2016 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, η οποία επισημαίνει ότι :

«Η απλούστευση των διαδικασιών είναι η συνεχής και συστηματική αναθεώρηση των νομοθετικών και γενικότερα των κανονιστικών ρυθμίσεων και διοικητικών πρακτικών που καθορίζουν τις διοικητικές διαδικασίες, ώστε να είναι συμβατές με τις αρχές της καλής νομοθέτησης και της αποτελεσματικής λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση του πολίτη και της επιχείρησης.

Η πολυπλοκότητα των διοικητικών διαδικασιών πέραν της ταλαιπωρίας που συνεπάγεται για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, αλλά και για τους ίδιους τους υπαλλήλους, παρεμποδίζει τη δημιουργία και την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων, αποθαρρύνει την ανάληψη πρωτοβουλιών και αποτελεί εμπόδιο στην αύξηση της απασχόλησης και στην ανάπτυξη της οικονομίας γενικότερα.

Η απλούστευση του πολυδαίδαλου κανονιστικού πλαισίου που καθορίζει τις διοικητικές διαδικασίες, είναι ένα από τα σταθερά επαναλαμβανόμενα αιτήματα των πολιτών και των επιχειρήσεων, η ικανοποίηση του οποίου αποτελεί επιτελικό και διαρκή στόχο»

1.1.2 Καταγραφή – Απογραφή Ανθρώπινου Δυναμικού

Στην Έκθεση του ΟΟΣΑ 2011 Greece: Review of the Central Administration (Public Governance Reviews, OECD Publishing) αναφέρεται ότι εντοπίζονται μία σειρά από βασικά ελλείμματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, μεταξύ των οποίων κυρίαρχο είναι το ζήτημα της ασαφούς εικόνας ως προς τον αριθμό των φορέων του δημόσιου

τομέα και ως προς τη δραστηριότητα αυτών, καθώς και ως προς τον αριθμό και το προφίλ των απασχολούμενων στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Η απογραφή του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και η δημιουργία της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ) άρχισε συστηματικά το έτος 2010. Προσπάθειες καταγραφής είχαν γίνει και στο παρελθόν, όμως δεν υπήρχε μία συστηματική οργάνωση, με αποτέλεσμα να χάνεται σημαντική πληροφορία ως προς τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού συνολικά ή ανά φορέα, τους κλάδους ή τις ειδικότητες αυτών. Ιστορικά πρέπει να αναφερθεί ότι από τη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης (πρώην Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης) συγκεντρώνονταν στοιχεία σε τριμηνιαία βάση και εκδιδόταν μία συνολική καταγραφή κάθε έτος με σημείο αναφοράς την 31^η Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους.

«Οι ελλείψεις αυτές επηρέαζαν τη δυνατότητα του κράτους να διαμορφώσει και να προγραμματίσει σοβαρή και συνεκτική πολιτική απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου, μεταξύ άλλων, να αντιμετωπίσει την ανορθολογική κατανομή του σε ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους» (Σπανού).

Στη με αριθμό ΔΙΔΑΔ/Φ.18.22/1829/οικ.14321, 21-6-2010 (ΥΠΕΣΑΗΔ) εγκύκλιο αναπτύσσεται και επισημαίνεται ότι: «Η αποτελεσματική αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημοσίου απαιτεί την ύπαρξη μηχανισμών καταγραφής και διαχείρισης του προσωπικού ενταγμένου παραγωγικά στο πλαίσιο λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης. Προς την κατεύθυνση αυτή έχει σχεδιαστεί και υλοποιείται σειρά δράσεων με στόχο τη σταδιακή μετάβαση σε έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων για όλο το Δημόσιο Τομέα. Βασικοί άξονες για τις παραπάνω δράσεις αποτελούν η δημιουργία Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (ΕΑΠ) του Υπουργείου Οικονομικών και η απογραφή προσωπικού του δημοσίου. Η απογραφή προσωπικού του δημοσίου στοχεύει στην ενδυνάμωση του ρόλου των υπαλλήλων, στην ανάδειξη και την καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους και στην παροχή των απαραίτητων δεδομένων και εργαλείων στη Δημόσια Διοίκηση για την αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού της»

Η υλοποίηση του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου, ως μετεξέλιξη της Απογραφής, συμπεριλήφθηκε στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για τον διοικητικό εκσυγχρονισμό. Απαίτησε για την υλοποίησή της συλλογή και έλεγχο της πληροφορίας για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού. Η έκτασή της εξελίχθηκε και εξειδικεύθηκε σταδιακά και επανειλημμένα με σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων από το 2010 έως το 2017 ώστε να υπαγάγει το σύνολο των φορέων Γενικής Κυβέρνησης.

Επέτρεψε την καταγραφή όχι μόνο του αριθμού των απασχολούμενων και τη φύση της σχέσης εργασίας τους, αλλά συμπεριέλαβε και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών, όπως το φύλο, την ηλικία, την βαθμίδα εκπαίδευσης, τον κλάδο ή την ειδικότητα. Την ίδια στιγμή κατέγραψε και τους φορείς του Ελληνικού Δημοσίου με συνέπεια να αναφανούν, φορείς αδρανείς, κυρίως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. «Βασικός στόχος ήταν ένα Μητρώο που να ενημερώνεται και να επικαιροποιείται καθημερινά και από το οποίο να μπορούν να εξάγονται αξιόπιστα στοιχεία ανά πάσα στιγμή, αλλά και ένα Μητρώο που θα αποτελούσε και εργαλείο απλοποίησης διαδικασιών για κάθε Διεύθυνση Προσωπικού. Το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) είναι μια online βάση δεδομένων του προσωπικού, που υπηρετεί με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή έργου στις δημόσιες υπηρεσίες, στα Ν.Π.Δ.Δ., στους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθώς και στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα. Η Διεύθυνση Προσωπικού κάθε φορέα έχει μόνιμη πρόσβαση στην εφαρμογή μέσω internet προκειμένου να ενημερώνει τα στοιχεία των υπαλλήλων της. Οι Διευθύνσεις Προσωπικού οφείλουν να ενημερώνουν το Μητρώο για κάθε πρόσληψη ή αποχώρηση υπαλλήλου. Επίσης, οφείλουν να ενημερώνουν το Μητρώο και για κάθε μεταβολή σε οποιοδήποτε από τα στοιχεία των υπαλλήλων». Μάλιστα δε η μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής επισύρει πειθαρχικές κυρώσεις, ενώ η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ως καθολικός διάδοχος των αρμοδιοτήτων του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης) διενεργεί ελέγχους ως προς την τήρηση αυτή.

Επιπροσθέτως πάνω στο Μητρώο και με βάση τα στοιχεία που περιλαμβάνει προστέθηκαν και άλλα εργαλεία, απαραίτητα για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού όπως Ψηφιακά Οργανογράμματα, στα οποία έχουν ενσωματωθεί τα Περιγράμματα Θέσης Εργασίας, Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, Ηλεκτρονική Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων, Διαχείριση Προγραμματισμού Προσλήψεων .

Σύμφωνα δε με την Εισηγητική Έκθεση επί του προϋπολογισμού του έτους 2021 το ποσοστό των φορέων Γενικής Κυβέρνησης που έχουν ενταχθεί αγγίζει το 99% περίπου, με αποτέλεσμα σήμερα να υπάρχει μία πλήρης εικόνα ως προς τον αριθμό, αλλά κυρίως ως προς το προφίλ των υπηρετούντων υπαλλήλων, αλλά και των φορέων.

1.2 Ενότητα 2: Διάκριση εννοιών

1.2.1. Κινητικότητα

Η κινητικότητα προσδιορίζει τη μετακίνηση του εργαζόμενου από μία θέση εργασίας σε μία άλλη, που σημαίνει ότι μπορεί να αφορά την εναλλαγή θέσεων (job rotation), τη μετακίνηση μεταξύ οργανικών δομών του ίδιου επιπέδου ή την μετακίνηση σε φορέα άλλο από αυτόν του διορισμού του (**οριζόντια κινητικότητα**). Η κινητικότητα επίσης είναι όρος που συνδέεται με την προαγωγική εξέλιξη του υπαλλήλου είτε μέσω της βαθμολογικής του εξέλιξης είτε μέσω της επιλογής του για την ανάληψη θέσεων ευθύνης (**κάθετη κινητικότητα**). Η κάθετη κινητικότητα, μέσω της προαγωγικής εξέλιξης, ως εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στοχεύει στην ενθάρρυνση και κινητοποίηση των υπαλλήλων και στη δημιουργία επιτελικών στελεχών αναγκαίων για την όποια διοικητική μεταρρύθμιση. Η οριζόντια κινητικότητα θεωρείται εργαλείο ανακατανομής προσωπικού μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα. (Gajduschek, G. & Linder, V., (2011), Report on the Survey on Mobility between the Public and Private Sectors with Special Regards to the Impact of the Financial Crisis, Study commissioned by the Hungarian Presidency of the Council of the European Union.(EUPAN)σελ.17 επ)

1.2.2 Τοποθέτηση

1. Υπαλλήλου: Αποτελεί την αρχική «εγκατάσταση» του υπαλλήλου σε ορισμένη θέση ορισμένης υπηρεσίας και οργανικής μονάδας, μετά τον διορισμό του ή την μετάταξη του
2. Προϊσταμένων: Μετά την επιλογή των υπαλλήλων ως προϊσταμένων από τα οικεία όργανα ακολουθεί η τοποθέτηση αυτών σε συγκεκριμένη οργανική μονάδα ως επικεφαλής αυτής.

1.2.3 Μετακίνηση

Αποτελεί «απλή» εσωτερική μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης και αποτελεί πράξη ευρείας διακριτικής ευχέρειας του διοικητικού οργάνου που την εκδίδει, το οποίο απλώς σταθμίζει τις υφιστάμενες υπηρεσιακές ανάγκες (ΣτΕ 3826/1995 σε Τάχος Α. Συμεωνίδης Ι. σελ.863επ.) Η μετακίνηση προϊσταμένων διενεργείται σε αντίστοιχης βαθμίδας οργανική μονάδα.

1.2.4 Απόσπαση

Η απόσπαση, είναι η προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την θέση του και η ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων άλλων από την κύρια θέση του. Από τη νομική της φύση έχει προσωρινό χαρακτήρα και ως εκ τούτου καθορισμένη χρονική διάρκεια, με τη συμπλήρωση της οποίας, ο υπάλληλος υποχρεούται να επιστρέψει στον φορέα στον οποίο υπάγεται «κατ οργανική» θέση. Όπως δε έχει κριθεί νομολογιακά η απόσπαση είναι μέτρο προσωρινό και για αυτό αποκλείεται η χρήση της για την ικανοποίηση πάγιων και διαρκών υπηρεσιακών αναγκών (ΣτΕ 420/1991, ΣτΕ665/1986)

1.2.5 Μετάταξη

Η μετάταξη απαιτεί για την υλοποίησή της την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης. Είναι η μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου, είτε με αίτησή του είτε αυτεπάγγελτα, που συνεπάγεται α) αλλαγή κατηγορίας ή κλάδου της ίδιας κατηγορίας εντός του φορέα που ανήκει η οργανική του θέση β) μετάταξη του υπαλλήλου σε άλλο υπουργείο ή ν.π.δ.δ. ή ΟΤΑ ή ν.π.ι.δ.

Αναπτύσσεται δε πάγια από τη νομολογία του ΣτΕ ως «οιονεί» απόλυση από την οργανική θέση που κατέχει ο υπάλληλος και διορισμό του σε άλλη οργανική θέση.(ΣτΕ 1503/1964, Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ., 2017 σελ.79 επ.)

1.2.6 Μετάθεση

Η μετάθεση σημαίνει την κινητικότητα υπαλλήλων μεταξύ διαφορετικών «ιδίων αρχών» του ίδιου φορέα και έχει πεδίο εφαρμογής, κατά κύριο λόγο, σε φορείς που έχουν περιφερειακές υπηρεσίες και κατανομή οργανικών θέσεων ανά περιφερειακή υπηρεσία. Απαιτεί για την υλοποίησή της την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης στην αρχή που μετατίθεται ο υπάλληλος. Για το λόγο αυτό ήταν το κύριο μέσο στελέχωσης των υπηρεσιών μέχρι το 1994, οπότε με τις διατάξεις του ν.2218/ 1994 «Ίδρυση Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης - Τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια ΊΑυτοδιοίκηση και την Περιφέρεια και άλλες διατάξεις» όπως και στη συνέχεια με το ν.2503/1997 « Διοίκηση, οργάνωση, στελέχωση της Περιφέρειας, ρύθμιση θεμάτων για την τοπική αυτοδιοίκηση και άλλες διατάξεις» καταργήθηκε το μεγαλύτερο μέρος των περιφερειακών υπηρεσιών στα περισσότερα υπουργεία .

1.2.7 Διαθεσιμότητα

Η διαθεσιμότητα είναι η μορφή της υπηρεσιακής κατάστασης κατά τη διάρκεια της οποίας ο υπάλληλος εξακολουθεί να κατέχει την οργανική του θέση, αλλά δεν ασκεί τα καθήκοντά του. Σε διαθεσιμότητα τίθεται ο υπάλληλος είτε λόγω ασθένειας είτε λόγω κατάργησης της θέσης που κατέχει, για λόγους δηλαδή που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά του.

Στην πρώτη περίπτωση όταν η ασθένεια παρατείνεται περισσότερο από τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας είναι όμως ιάσιμη ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα για ένα έτος και στην περίπτωση των δυσίατων για δύο έτη. Με τη λήξη αυτής είτε επανέρχεται στα καθήκοντά του είτε απολύεται.

Στην περίπτωση της κατάργησης της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα για ένα έτος μετά την πάροδο του οποίου απολύεται. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας μπορεί να τύχει μετάταξης μετά από αίτησή του. (Σπηλιωτόπουλος Επ. Χρυσανθάκης Χ., σελ.81επ)

1.2.8 Αργία

Η αργία είναι διοικητικό μέτρο, αναγκαίο για το συμφέρον της υπηρεσίας και δεν έχει το χαρακτήρα πειθαρχικής ποινής. Η θέση σε αργία είναι είτε αυτοδίκαιη είτε δυνητική και ο υπάλληλος τίθεται σε αυτήν κατόπιν υπαίτιας συμπεριφοράς ποινικής ή πειθαρχικής. Συγκεκριμένα στην περίπτωση που στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία βάσει προσωρινού εντάλματος ή καταδικαστικής απόφασης, καθώς και στην περίπτωση που του επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της απόλυσης και για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή εκτέλεσης αυτής. Κατά τη διάρκεια της αργίας ο υπάλληλος τίθεται εκτός της ενεργού υπηρεσίας.

1.2.9 Σύστημα Σταδιοδρομίας

Το σύστημα προαγωγικής εξέλιξης και το σύστημα επιλογής σε θέσεις ευθύνης συνδέεται άρρηκτα με το γενικότερο σύστημα σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων που υιοθετείται από τον εκάστοτε ισχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα .

Δύο είναι τα συστήματα τα οποία έχει κατά καιρούς επιλέξει ο νομοθέτης: αυτό της πάγιας και αυτό της κινητής ιεραρχίας.

Η πάγια ιεραρχία συνδέει απόλυτα την κατοχή θέσης ευθύνης με συγκεκριμένο βαθμό (παράδειγμα θέση Γενικού Διευθυντή μπορεί να έχει μόνο όποιος κατέχει το βαθμό του Γενικού Διευθυντή ή το αντίστροφο). Έτσι η βαθμολογική προαγωγή ταυτίζεται με την

άσκηση καθηκόντων θέσης προϊσταμένου και παρουσιάζεται κυρίως στα υψηλά επίπεδα θέσεων ευθύνης (Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές). Αυτό έχει ως συνέπεια ότι η άσκηση των αντίστοιχων καθηκόντων ευθύνης δεν γίνεται επί θητεία, αλλά ασκούνται για όσο χρόνο ο αντίστοιχος υπάλληλος φέρει το βαθμό. Είναι δε απαιτούμενο στην περίπτωση αυτή παράλληλα να υπάρχει και κατανομή των οργανικών θέσεων σε βαθμούς, αλλά και οι βαθμοί να είναι ισάριθμοι με τις οργανικές μονάδες αντίστοιχων καθηκόντων.

Το σύστημα της κινητής ιεραρχίας αποσυνδέει τα δυο υποσυστήματα της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων. Έτσι η επιλογή σε θέση προϊσταμένου μπορεί να απαιτεί ως προϋπόθεση την κατοχή συγκεκριμένου βαθμού (Α ή Β), αλλά δεν ταυτίζεται με αυτή (δεν υπάρχουν βαθμοί πχ Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή). Το σύστημα προαγωγικής εξέλιξης βασίζεται στο ενιαίο σύστημα των θέσεων. Οι οργανικές θέσεις του κάθε δημόσιου φορέα δεν είναι κατανομημένες ανά βαθμό ή ανά επίπεδο θέσης ευθύνης. Η προαγωγή του υπαλλήλου από βαθμό σε βαθμό γίνεται, μετά από κρίση συλλογικού οργάνου, του υπηρεσιακού συμβουλίου εν προκειμένω, κατά τη σύνταξη ετησίως των πινάκων προακτέων και βασίζεται κυρίως στη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου παραμονής σε κάθε βαθμό, στις εκθέσεις αξιολόγησης και στην έλλειψη ή μη πειθαρχικών παραπτώματων εκ μέρους του υπαλλήλου. Η δε επιλογή του υπαλλήλου για την άσκηση καθηκόντων θέσης ευθύνης, προϋποθέτει να έχει αυτός τον καταληκτικό ή τον αμέσως προηγούμενο βαθμό, λαμβάνει χώρα για ορισμένο χρονικό διάστημα, όσο και η θητεία, τριετής ή πενταετής και με βάση κριτήρια, που συνδέονται με τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα του, όπως η εργασιακή εμπειρία, η προηγούμενη άσκηση καθηκόντων ευθύνης, οι δεξιότητες όπως ορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Προβλέπονται δε ιδιαίτερα συλλογικά όργανα για την επιλογή αυτή, και συγκεκριμένα το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΣΕΠ) για τους προϊσταμένους Διευθύνσεων και το ΕΙΣΕΠ για την επιλογή Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Οριζόντια Κινητικότητα – Κάθετη Κινητικότητα

2.1 Ενότητα 1: Οριζόντια Κινητικότητα

2.1.1 Θεσμικό πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα θέματα που αφορούν την κινητικότητα περιλαμβάνεται στον Υπαλληλικό Κώδικα και στον ν. 4440/2016 περί Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας

Ο Υπαλληλικός Κώδικας αποτελεί το νομικό κείμενο, στο οποίο αναπτύσσονται τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και άλλων κατηγοριών προσωπικού, που υπάγονται στις ρυθμίσεις αυτού.

Σημαντικό κεφάλαιο αποτελεί η αντιμετώπιση του συνόλου των μεταβολών της υπηρεσιακής κατάστασης, μέρος της οποίας αποτελεί η Κινητικότητα. Στο Κεφάλαιο του Υπαλληλικού Κώδικα υπό το γενικότερο τίτλο «Υπηρεσιακές Μεταβολές» περιλαμβάνονται η Τοποθέτηση, η Μετακίνηση, η Μετάθεση, η Απόσπαση, η Μετάταξη εντός της ίδιας υπηρεσίας, η Μετάταξη από μία υπηρεσία σε άλλη, το σύστημα Προαγωγικής Εξέλιξης από βαθμό σε βαθμό, καθώς και το Σύστημα Επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων (άρθρα 65 έως και 105 του Υπαλληλικού Κώδικα), η Διαθεσιμότητα και η Αργία.

Στο ειδικότερο επιμέρους κεφάλαιο «Κινητικότητα» (άρθρα 65 έως και 75) ο ΥΚ αναφέρεται μόνο σε ένα μέρος της προαναφερθείσας έννοιας της κινητικότητας και ειδικότερα στην οριζόντια μορφή αυτής. Η κάθετη που αφορά την προαγωγική – βαθμολογική εξέλιξη, όπως και την επιλογή σε θέσεις ευθύνης δεν αντιμετωπίζεται ως κινητικότητα, αλλά θεωρείται υπηρεσιακή μεταβολή που συνδέεται με την ανέλιξη του υπαλλήλου στην ιεραρχική πυραμίδα. Ακόμα όμως και η οριζόντια κινητικότητα δίνει έμφαση στην ατομική προτεραιότητα και δεν λειτουργεί ως εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του ν.4440/2016 περί Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας είναι εμφανές ότι αναθεώρησαν το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς, παρέχοντας έμφαση στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών.

2.1.1.1 Το καθεστώς των υπηρεσιακών μεταβολών από τον πρώτο Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 1811/1951) έως σήμερα

Στο σημείο αυτό, αναγκαία καθίσταται η θεωρητική προσέγγιση η αφορώσα το καθεστώς των υπηρεσιακών μεταβολών από τον πρώτο υπαλληλικό κώδικα μέχρι σήμερα, στα πλαίσια της παράθεσης των νομοθετημάτων των ρυθμιστικών αυτής, με σκοπό να γίνει κατανοητή η συνολική πορεία και μετεξέλιξη του καθεστώτος αυτού.

Είναι γνωστό ότι η πρώτη κωδικοποιημένη μορφή νομοθετήματος που ρύθμιζε τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων ήταν ο νόμος 1811/1951 *«Περί κώδικος καταστάσεως δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων»*.

Σύμφωνα με αυτόν οι υπηρεσιακές μεταβολές αφορούσαν τα σχετικά με τη μετάθεση, μετακίνηση, απόσπαση, μετάταξη, προαγωγή, διαθεσιμότητα και αργία. Ειδικότερα η μετακίνηση από θέση σε θέση της ίδιας υπηρεσίας διενεργείτο με απόφαση του προϊσταμένου της υπηρεσίας, ενώ η απόσπαση από μία υπηρεσία σε άλλη διενεργείτο με αποφάσεις των οικείων υπουργών και των υπηρεσιακών συμβουλίων. Επίσης, προβλέπονταν η μετάταξη από θέση ενός κλάδου σε κενή ομοιόβαθμη θέση άλλου κλάδου της ίδιας κατηγορίας, η διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή λόγω κατάργησης θέσης, η υποχρεωτική αργία στην περίπτωση φυλάκισης και η δυνητική αργία, εάν εκκρεμούσε ποινική ή πειθαρχική δίωξη, καθώς και εάν υπήρχε υπόνοια κακοδιαχείρισης. Οι διαρκείς και αναγκαίες τροποποιήσεις του ν. 1811/1951 είχαν ως αποτέλεσμα την τελική ενσωμάτωσή τους σε ένα ενιαίο κείμενο, η οποία έλαβε χώρα με το Π.Δ. 611/1977 *«Περί Κωδικοποίησης εις ενιαίο κείμενο, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάσταση των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.»*, το οποίο όμως «ενιαίο κείμενο» συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε πολλαπλώς, με σκοπό την εναρμόνιση του στη λειτουργική αναγκαιότητα των θεμάτων, τα οποία ρύθμιζε.

Περαιτέρω η κατάρτιση των τελευταίων δύο Υπαλληλικών Κωδίκων (ν.2683/1999 και ν.3528/2007) ανατέθηκε σε ειδικές επιτροπές, στις οποίες μάλιστα συμμετείχαν δικαστικοί λειτουργοί, καθηγητές ΑΕΙ και υψηλόβαθμα στελέχη του νυν ΥΠΕΣ.

Τα είδη της κινητικότητας, που προβλέπονταν στον ν.2683/1999 αφορούσαν την τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη, τα οποία είναι ίδια, με κάποιες διαφοροποιήσεις, με αυτά που προβλέπονταν στα προϊσχύοντα νομοθετικά κείμενα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, από τη συνολική και εμπειριστατωμένη μελέτη των προαναφερθέντων νομοθετικών κειμένων, είναι δυνατόν να εξαχθεί, συμπερασματικά, το παρακάτω:

Κοινό σημείο τους είναι ότι:

- ρυθμίζεται μόνο η εσωτερική, με την έννοια την εντός της ίδιας υπηρεσίας, κινητικότητα των υπαλλήλων, με εξαίρεση την περίπτωση της απόσπασης.
- Η απόσπαση, όπως προαναφέρθηκε, αποτελεί την πλέον συνήθη μορφή της κατηγορίας κινητικότητας υπαλλήλων προς άλλες υπηρεσίες. Είναι όμως πρόσκαιρου χαρακτήρα, αφού έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια, μέχρι δύο έτη.
- Υπήρξε σειρά ειδικών ρυθμίσεων για την κατ'εξαίρεση, των γενικώς ισχυουσών ρυθμίσεων περί μετατάξεων ή αποσπάσεων, αντιμετώπιση των εν λόγω θεμάτων.
- Διατρέχοντας τις τότε ισχύουσες ρυθμίσεις του ΥΚ και των λοιπών νομοθετημάτων που αφορούν τη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, γίνεται κατανοητό ότι οι επιμέρους πάγιες και διαρκείς ανάγκες των υπηρεσιών, καλύπτονταν είτε με νέες προσλήψεις προσωπικού (ν.2190/1994/ΦΕΚ 28/03.03.1994 Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης), είτε με μονιμοποιήσεις συμβασιούχων (ν.2738/1999 « Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση Μονιμοποιήσεις Συμβασιούχων Αορίστου Χρόνου και άλλες διατάξεις), είτε με μετατροπή σχέσεων εργασίας (π.δ.164/2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα».) Μόνη περίπτωση κινητικότητας υπαλλήλων σε άλλο φορέα από αυτόν της οργανικής τους θέσης αποτέλεσε η επί σειράν ετών δυνατότητα μετάταξης υπαλλήλων σε υπηρεσίες παραμεθορίων ή και προβληματικών περιοχών της χώρας για την ενδυνάμωση των υπηρεσιών των περιοχών αυτών

(Η αρχική ρύθμιση θεσπίστηκε με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν.2266/1994 «Έλεγχος δημοσίου τομέα - Μετατάξεις - Κατάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Άλλες ρυθμίσεις»)

παρέχοντας και μία σειρά οικονομικών κινήτρων για τους υπαλλήλους που επέλεξαν αυτήν. Η εν λόγω ρύθμιση, λόγω της ευρύτερης αποδοχής της,

εντάχθηκε και στο κυρίως σώμα του μετέπειτα και νυν ισχύοντος ΥΚ (ν.3528/2007)

2.1.1.2 Το καθεστώς υπηρεσιακών μεταβολών σύμφωνα με τον ισχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007)

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου αυτού, με τον οποίο νόμο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι επιχειρήθηκε η εναρμόνιση των διατάξεων του υπαλληλικού δικαίου με το ενωσιακό δίκαιο και τη νομολογία του ΣτΕ, εισήχθησαν ρυθμίσεις προς όφελος των υπαλλήλων, με τη λήψη μέριμνας για τις προσωπικές τους ανάγκες.

Παρατηρούνται σημαντικές καινοτομίες ειδικότερα ως προς το θέμα της κινητικότητας, δεδομένου ότι το νομοθετικό αυτό κείμενο, προέβλεπε για πρώτη φορά:

- Τη δυνατότητα μετάταξης υπαλλήλου από Υπουργείο σε Υπουργείο ή σε άλλη δημόσια υπηρεσία ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και αντιστρόφως. Για την υλοποίηση αυτού προβλέφθηκε ως διαδικασία η ανακοίνωση του φορέα που επιθυμούσε να καλύψει αντίστοιχες θέσεις η οποία, προς ενίσχυση της διαφάνειας κοινοποιούνταν σε όλα τα Υπουργεία και προβλέπονταν η υποχρεωτική ανάρτησή της στην ιστοσελίδα του νυν Υπουργείου Εσωτερικών.
- Περαιτέρω με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 71 του νόμου αυτού, διευκολύνονται οι υπάλληλοι, των οποίων ο βασικός τίτλος σπουδών δεν τους επιτρέπει να αξιοποιηθούν περαιτέρω από την υπηρεσία τους, δηλαδή, εάν ο υπάλληλος κατέχει τίτλο σπουδών, που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν κλάδο της υπηρεσίας στην οποία ανήκει, έστω κι αν προβλέπεται στο διοικητικό-οικονομικό κλάδο, επιτρέπεται να η μετάταξη του σε άλλη υπηρεσία και ειδικότερα σε κλάδο, για τον οποίο προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού ο τίτλος σπουδών που κατέχει. Οι ανωτέρω μετατάξεις δεν προϋποθέτουν την ανακοίνωση κενών θέσεων των φορέων, αλλά μπορούν να γίνουν οποτεδήποτε ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου.
- Τη δυνατότητα παράτασης του χρόνου απόσπασης κατά ένα (1) επιπλέον έτος πέραν των αρχικώς δύο (2).

Οι παραπάνω ρυθμίσεις, αν και για πρώτη φορά διεύρυναν το καθεστώς της κινητικότητας με τη δυνατότητα κάλυψης των υπηρεσιακών αναγκών με πλήρωση των κενών θέσεων προσωπικού με τη διαδικασία της μετάταξης, κατόπιν πρόσκλησης

εκδήλωσης ενδιαφέροντος, γνωστή εκ των προτέρων σε όλους, παρουσίασε όμως κατά την εφαρμογή της πολλά μειονεκτήματα, τα οποία εντοπίζονται στα παρακάτω :

- Δεν υπήρξε ολιστικός σχεδιασμός και απουσίαζε η όποια αξιολόγηση των αναγκών των υπηρεσιών. Κάθε υπηρεσία μπορούσε να εκδώσει προκήρυξη σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο, προκηρύσσοντας οποιοσδήποτε θέσεις εφόσον αυτές ήταν κενές.
- Ο κατακερματισμός του θεσμικού πλαισίου με την παράλληλη ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων περί μετατάξεων και αποσπάσεων, αποδυνάμωνε το γενικό πλαίσιο.
- Οι επιμέρους οργανισμοί των δημοσίων υπηρεσιών, όντας αρκετά παλαιοί, προέβλεπαν πληθώρα οργανικών θέσεων, η οποία σε πολλές περιπτώσεις, βρισκόταν σε αναντιστοιχία με τις πραγματικές ανάγκες, είτε από πλευράς αριθμού θέσεων είτε από πλευράς ειδικοτήτων προσωπικού.
- Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που προβλέπονταν για τη διενέργειά τους αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα για την ολοκλήρωσή τους.

Αναγκαία και επιβεβλημένη τυγχάνει η ειδικότερη αναφορά στα επιμέρους άρθρα και η αξιολόγηση με αναλυτική προσέγγιση ως προς τα επιμέρους θέματα, που ρυθμίζουν αυτά, ήτοι:

2.1.1.2.1 Τοποθέτηση (άρθρο 65 του Υ.Κ.)

Η τοποθέτηση συνίσταται στο καθορισμό, με ατομική διοικητική πράξη, της ειδικότερης μονάδας ή υπηρεσιακής θέσης της δημόσιας αρχής, στην οποία ο υπάλληλος θα προσφέρει τις υπηρεσίες του ή θα ασκήσει τα ιδιαίτερα καθήκοντα του (π.χ. ως προϊστάμενος).

Η τοποθέτηση σε συγκεκριμένη υπηρεσιακή μονάδα γίνεται μετά

- ❖ το διορισμό ή
- ❖ τη μετάταξη του υπαλλήλου ή
- ❖ την επιλογή του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας.

Η τοποθέτηση γίνεται σε θέση κατηγορίας και κλάδου για την κατάληψη, της οποίας συμμετείχε ο υπάλληλος σε διαδικασία πρόσληψης. Αν η τοποθέτηση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει σε περισσότερες από μία θέσεις, συνεκτιμάται τυχόν αίτηση προτίμησης. Διενεργείται με πράξη του προϊσταμένου της οικείας αρχής μετά από προηγούμενη

γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, εκτός από την περίπτωση, που η θέση και η οργανική μονάδα προκύπτουν ευθέως από τη διαδικασία πρόσληψης.

(Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι :Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα ,2007,σελ 857 επ και Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ.:Βασικοί Θεσμοί του Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, σελ71 επ) .

Μετά την τοποθέτηση του υπαλλήλου είναι δυνατή η μεταβολή είτε της θέσης, στην οποία τοποθετήθηκε, είτε της δημόσιας αρχής με την εφαρμογή των μορφών κινητικότητας (ΣτΕ799/1983,ΔΕΑ 2360/1996).

Σε περίπτωση επιλογής υπαλλήλου ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας ακολουθεί η πράξη τοποθέτησης. Ουσιώδης τύπος της διαδικασίας στην προκειμένη περίπτωση είναι η προηγούμενη διατύπωση γνώμης του αρμοδίου συλλογικού οργάνου, με βάση τα εκάστοτε ισχύοντα κριτήρια (ΔΕΑ231/2001 ΔιΔικ2002) ως προς την καταλληλότητα του υποψηφίου να ασκήσει τα καθήκοντα προϊσταμένου συγκεκριμένης θέσης. Προηγείται δηλαδή η επιλογή και στην περίπτωση που ο επιλεγείς υπάλληλος πρόκειται να καταλάβει θέση προϊσταμένου που ανήκει σε άλλη αρχή από αυτήν στην οποία υπηρετεί, όπως έχει κριθεί με σειρά αποφάσεων των Διοικητικών Δικαστηρίων, η «τοποθέτηση» ενέχει το στοιχείο της μετάθεσης με ταυτόχρονη ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένου. (ΔΕΑ1159/1992,538/19912888/1988) Το υπηρεσιακό συμβούλιο, εν προκειμένω, λαμβάνει υπόψη του τα προσόντα, την εμπειρία και την ειδίκευση του υπαλλήλου και κατά διακριτική ευχέρεια τον συνολικό χρόνο υπηρεσίας, τον χρόνο υπηρεσίας κατά περιοχή, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, την συνυπηρέτηση και την εντοπιότητα (Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. σελ.859), κριτήρια δηλαδή που είναι πανομοιότυπα με αυτά της μετάθεσης.

2.1.1.2.2 Μετακίνηση (άρθρο 66 του Υ.Κ.)

Μετακίνηση είναι η «μετατόπιση» του δημοσίου υπαλλήλου από μία οργανική μονάδα σε άλλη της αυτής δημόσιας αρχής και διενεργείται με απόφαση του προϊσταμένου της αρχής, ο οποίος δρα υπό ευρεία διακριτική ευχέρεια - χωρίς να απαιτείται γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου – με στόχο την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών. Έχει κριθεί νομολογιακά (ΣΕ3826/1995) ότι η ενέργεια αυτή, συνιστά διοικητικό μέτρο εσωτερικής φύσης, ενόψει της πλήρωσης των αναγκών της κάθε υπηρεσίας. Η διοικητική πράξη της

μετακίνησης δεν απαιτεί αιτιολογία για τη νομιμότητα της, πλην της περιπτώσεως όπου η θέση στην οποία μετακινείται ο υπάλληλος είναι εξειδικευμένη και απαιτεί για την κάλυψη της ειδικά τυπικά προσόντα. Στην τελευταία αυτή περίπτωση απαιτείται αιτιολογία, προκειμένου το Δικαστήριο να μπορεί να ελέγξει τυχόν υπέρβαση των άκρων ορίων, κατά την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας του οργάνου. (Διοικ. Εφετ. Θεσ/κης 894/2002 σε Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ 864). Η μετακίνηση υπαλλήλου από μία αρχή σε άλλη αρχή έχει τον χαρακτήρα της απόσπασης ή της μετάθεσης και δεν συνιστά μετακίνηση. Για μετακίνηση σε οργανική μονάδα που εδρεύει σε περιοχή άλλου δήμου ή κοινότητας, το οικείο όργανο υποχρεούται να μετακινήσει τον υπάλληλο που έχει εκδηλώσει επιθυμία μετακίνησης στη συγκεκριμένη οργανική μονάδα, εκτός εάν αιτιολογημένοι λόγοι συμφέροντος της υπηρεσίας δεν το επιτρέπουν. Στις λοιπές περιπτώσεις, το οικείο όργανο υποχρεούται να λάβει υπόψη του κριτήρια, όπως ο τόπος κατοικίας του υπαλλήλου, η κατάσταση υγείας του, η οικογενειακή του κατάσταση και η συνυπηρέτηση συζύγου και να αποφασίσει σε συνάρτηση με αυτά. Διατυπώθηκε η θεωρητική άποψη ότι υφίστανται στοιχεία της θεωρητικής έννοιας «της μετάθεσης» σε περιπτώσεις μετακινήσεων υπαλλήλων που είναι εν τοις πράγμασι δυσχερείς μετακινήσεις λόγω αποστάσεων (Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ 864).

Η δε περίπτωση μετακίνησης υπαλλήλου «εκτός νομού ή σε νησί» διαδικαστικά ταυτίζεται με την μετάθεση και απαιτείται η τήρηση της εν λόγω διαδικασίας.

Η μετακίνηση των προϊσταμένων, κατά νόμο, γίνεται σε θέση και οργανική μονάδα αντίστοιχης βαθμίδας με αυτές στις οποίες ήδη υπηρετούν.

2.1.1.2.3 Μετάθεση (άρθρο 67 του Υ.Κ.)

Μετάθεση είναι, κατά νόμο, η μετακίνηση από μία δημόσια αρχή σε άλλη του ίδιου φορέα, είτε ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου, είτε αυτεπαγγέλτως για την κάλυψη κενής οργανικής θέσης.

Κατά τη νομολογία μας, μία δημόσια αρχή είναι διακριτή σε σχέση με τις λοιπές δημόσιες αρχές του ίδιου φορέα, εάν διαθέτει ιδιαίτερη υπηρεσιακή διάρθρωση και διαθέτει ίδια χωρική αρμοδιότητα (ΔΕΑ 1196/1990, ΣτΕ 581/1987, ΔΕΑ 134/1981 ΔΕΛαρ 265/1998, ΣτΕ 2844/2003 σε Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ. 868). Ουσιαστικά, αναφερόμαστε σε φορείς που έχουν περιφερειακές υπηρεσίες (π.χ. ΔΟΥ, Τελωνεία), για τις οποίες έχει προβλεφθεί κατανομή των οργανικών θέσεων σε αυτές.

Η μετάθεση προϋποθέτει «σύμφωνη» γνώμη του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου ως ουσιώδη τύπο της διαδικασίας. Είναι γνωστό, θεωρητικά, ότι η διαφορά της απλής από τη σύμφωνη γνώμη (άρθρο 20 ΚΔΔ) έγκειται στο ότι στην απλή γνώμη το όργανο που αποφασίζει (που έχει δηλαδή την αποφασιστική αρμοδιότητα) δεν δεσμεύεται από αυτήν, αλλά μπορεί να αποφασίσει και διαφορετικά, αιτιολογώντας ειδικώς την απόφαση του αυτή (ΣτΕ 465/2018, 2450, 1303/2012, 1379/2011, 2397/2010, 817/2009 κ.α), ενώ στην περίπτωση της σύμφωνης γνώμης το όργανο που αποφασίζει δεν μπορεί να ενεργήσει κατά τρόπο διαφορετικό από αυτόν που του υποδεικνύεται με τη γνωμοδότηση (ΣτΕ 460/2001, 2271/1998, 2614/2006, 824/1993, 2312/2001, 3675/1980 κ.α.).

Ο υπαλληλικός κώδικας εν προκειμένω προϋποθέτει «σύμφωνη» γνώμη του γνωμοδοτικού οργάνου, παρά το γεγονός ότι στο άρθρο 103 παρ. 4 του Συντάγματος αναφέρεται απλά η λέξη «γνωμοδότηση» (ΔΕΑ 666/1979, ΣτΕ 1746/1999) και επομένως θα πρέπει περαιτέρω να διακρίνουμε και να αναφέρουμε τις περιπτώσεις θετικής και αρνητικής «σύμφωνης» γνώμης και ειδικότερα ότι α. το αποφασίζον όργανο, όταν η γνώμη εκφράζεται θετική, οφείλει είτε να ακολουθήσει τη γνώμη και να εκδώσει την πράξη, είτε να απόσχει από την έκδοση της πράξης, εφόσον ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια, είτε να μην την αποδεχθεί, αιτιολογώντας ειδικώς την απόκλιση του και β. στην περίπτωση που η γνώμη εκφράζεται αρνητική το αποφασίζον όργανο εμποδίζεται στην έκδοση θετικής πράξης ή υποχρεώνεται στην έκδοση αρνητικής.

Η μετάθεση δεν διενεργείται ανέλεγκτα ή αυθαίρετα αλλά βάσει κριτηρίων, τα οποία δεσμεύουν τη Διοίκηση και αποτελούν την αιτιολογία για την διενέργεια της μετάθεσης. Ειδικότερα και προκειμένου να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση και η διαφάνεια κατά τη διενέργεια των μεταθέσεων, ο Υ.Κ. καθιερώνει ένα σύστημα κριτηρίων, το οποίο εισήχθη για πρώτη φορά από τον ν. 2085/1992 «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις» και τα οποία αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων συντελεστών βαρύτητας (μορίων).

Τα κριτήρια που, κατά νόμο, λαμβάνονται απαραίτητως υπόψη για τη διενέργεια των μεταθέσεων είναι:

- ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας
- ο χρόνος υπηρεσίας κατά περιοχή
- οικογενειακή κατάσταση

- ηλικία
- η συνυπηρέτηση και
- η εντοπιότητα.

Επίσης παρέχεται η δυνατότητα με σχετικά Προεδρικά Διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, να προστίθενται και άλλα κριτήρια μετάθεσης, μέχρι τρία (3) το πολύ, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε υπηρεσίας. Σε κάθε περίπτωση, η προσθήκη επιπλέον κριτηρίων θα πρέπει να είναι στενά συνυφασμένη με τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε υπηρεσίας, καθώς και να είναι πλήρως αιτιολογημένη, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα του συστήματος των μεταθέσεων. Σε περίπτωση μη ύπαρξης κενής οργανικής θέσης, είναι δυνατή η μετάθεση του υπαλλήλου με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που αυτός κατέχει. Καθιερώνεται επίσης η προτεραιότητα των μεταθέσεων, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων υπαλλήλων, ιδιαίτερα εκείνων που πάσχουν από δυσίατο νόσημα έναντι των λοιπών, οπότε και προηγούνται άλλων παρεμφερών σχετικών αιτήσεων συναδέλφων τους.

Ο υπάλληλος μπορεί να επικαλείται και λόγους άλλους που προβλέπονται νομοθετικά, εκτός από αυτούς που αναφέρουν οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως λόγοι υγείας του ίδιου του υπαλλήλου ή προστατευόμενων μελών της οικογένειάς του, λόγοι σπουδών κ.λπ. Σε περίπτωση που υπάλληλος δηλώσει ότι επιθυμεί μετάθεση σε παραμεθόρια περιοχή με σκοπό τη συνυπηρέτηση συζύγων, τότε η μετάθεση είναι υποχρεωτική με την προϋπόθεση ότι υφίσταται κενή θέση του κλάδου στην υπηρεσία όπου επιθυμεί να μετατεθεί ο υπάλληλος (ΔΕΑ 199/1991). Θα πρέπει να αναφερθεί ότι μέχρι την έκδοση των προαναφερθέντων σχετικών με το θέμα προεδρικών διαταγμάτων, οι μεταθέσεις διενεργούνται με νομικό έρεισμα τις διατάξεις του Υ.Κ. και εκτίμηση των σχετικών κριτηρίων.

Καινοτομία του Υπαλληλικού Κώδικα είναι το προνόμιο των πολυτέκνων, να μην δύναται να μετατεθούν χωρίς αίτησή τους. Το προνόμιο αυτό επεκτάθηκε στη συνέχεια, και στα παιδιά των πολυτέκνων, καθώς επίσης και στους τρίτεκνους ή ένα τέκνο αυτών.

Τέλος, τίθεται χρονικό όριο, αυτό της διετούς παραμονής στην υπηρεσία όπου διορίστηκε ο υπάλληλος, πριν την πάροδο του οποίου, δεν είναι δυνατή η μετάθεση του υπαλλήλου, παρά μόνο εφόσον συντρέχουν οι εξαιρέσεις που προβλέπει ο ίδιος ο ΥΚ δηλαδή αμοιβαία αίτηση υπαλλήλων του ίδιου κλάδου ή σοβαροί υπηρεσιακοί ή προσωπικοί λόγοι. Η υποχρέωση αυτή συνδέεται και με το χρόνο της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας, την οποία οι υπάλληλοι οφείλουν καταρχήν να διανύσουν στη θέση που διορίστηκαν. Όσον αφορά τους «σοβαρούς υπηρεσιακούς ή προσωπικούς λόγους» έχει διατυπωθεί η άποψη ότι αυτοί θα πρέπει να είναι τέτοιας βαρύτητας, που να μπορούν να θεραπευτούν μόνο με την μετάθεση του υπαλλήλου. (Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ.876).

2.1.1.2.4 Απόσπαση (άρθρο 68 ΥΚ)

Σύμφωνα με το νόμο ως απόσπαση ορίζεται η υπηρεσιακή μεταβολή, περιορισμένης χρονικής διάρκειας, με σκοπό την κάλυψη σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα. Διενεργείται είτε από ένα Υπουργείο ή από ν.π.δ.δ σε άλλο Υπουργείο ή ν.π.δ.δ, είτε από μία αρχή σε άλλη του ίδιου Υπουργείου ή ν.π.δ.δ.

Και διακρίνεται σε:

- ❖ Υποχρεωτική ή αυτεπάγγελτη απόσπαση
- ❖ Εθελούσια απόσπαση.

Σε κάθε περίπτωση, και ακριβώς λόγω της φύσης του προσωρινού χαρακτήρα της, δεν απαιτείται η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης. Βασικό κριτήριο στην περίπτωση της απόσπασης σε άλλο φορέα από αυτόν της οργανικής είναι, ότι η απόσπαση αποβλέπει στην αντιμετώπιση πρόσκαιρων και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, που είναι και ταυτόχρονα ο σκοπός της. Επομένως οι πάγιες και διαρκείς ανάγκες δεν είναι «προσωρινού» χαρακτήρα και θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με άλλους τρόπους, πέραν της απόσπασης, όπως αύξηση των θέσεων και κάλυψή τους με διαδικασία πρόσληψης ή μετάταξης.

Έχει δε κριθεί νομολογιακά, ότι σοβαρή υπηρεσιακή ανάγκη, η οποία μπορεί να αντιμετωπισθεί με απόσπαση είναι η έκτακτη, μη συνήθης και παροδικού χαρακτήρα ανάγκη η οποία εκφεύγει των συνήθων ορίων των τακτικών αναγκών μιας υπηρεσίας (ΔΕΑ1992/1980). Μάλιστα δε σε αρκετές αποφάσεις των Διοικητικών Δικαστηρίων έχει κριθεί ότι «οι αποσπάσεις που διενεργούνται χωρίς αίτηση των υπαλλήλων, πρέπει, ως δυσμενείς για τον υπάλληλο διοικητικές πράξεις, να αιτιολογούνται ειδικώς, με την

παράθεση στοιχείων τα οποία καθιστούν αναγκαία την απόσπαση του συγκεκριμένου υπαλλήλου» (ΔΕΑ 618/1994,928/1992,716/1991 σε Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ.904). Οι σχετικές δε αποφάσεις απόσπασης απαιτείτο να μνημονεύουν τις συγκεκριμένες έκτακτες ανάγκες «ώστε να είναι δυνατός ο έλεγχος της υπερβάσεως ή όχι των ακραίων ορίων της διακριτικής ευχέρειας της Διοίκησης»(ΔΕΑ380/1988). Πάντως και σε κάθε περίπτωση η απόσπαση κρίθηκε παγίως ως διοικητικό μέτρο για την αντιμετώπιση υπηρεσιακών αναγκών και όχι πειθαρχική ποινή, εφόσον για την πραγματοποίηση της απόσπασης δεν αποδίδεται στον υπάλληλο κάποια μη σύννομη ενέργεια (ΣτΕ2633/1978 σε Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ.901

Σε περίπτωση όμως που η απόσπαση διενεργείται στο πλαίσιο του ίδιου φορέα, από μία αρχή σε άλλη αρχή, τότε αρκεί η ύπαρξη «απλώς» υπηρεσιακών αναγκών. Από τον Υπαλληλικό Κώδικα προβλέπεται ως ουσιώδης τύπος της διαδικασίας για τη διενέργεια των ανωτέρω αποσπάσεων η γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων ως προϋπόθεση της απόφασης του οικείου διοικητικού οργάνου .

Για προσωπικούς λόγους είναι επιτρεπτή η απόσπαση κατ'εξίραση και υπό την προϋπόθεση ότι οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν. Οι προσωπικοί λόγοι, εν προκειμένω, απαιτείται να είναι σοβαροί και αποδεδειγμένοι, ώστε να δικαιολογούν την απόσπαση. Κατά τη διάρκεια της απόσπασης ο υπάλληλος ανήκει οργανικά και συνδέεται με την υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική του θέση. Αρμόδια υπηρεσία για τις υπηρεσιακές μεταβολές του είναι αυτή της οργανικής του θέσης, ενώ αρμόδιος προϊστάμενος για τον υπάλληλο είναι εκείνος της υπηρεσίας, στην οποία έχει αποσπασθεί, εφόσον αυτό συνάδει με τα καθήκοντα που ασκεί κατά το χρόνο της απόσπασης (π.χ. χορήγηση αδειών, αξιολόγηση Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ.895)

Τέλος στις ίδιες διατάξεις τίθεται το ανώτατο χρονικό όριο των τριών (3) ετών για όλες τις περιπτώσεις της απόσπασης, δύο έτη αρχικά και στη συνέχεια δυνατότητα παράτασης με αίτηση του υπαλλήλου για ένα ακόμα έτος. Η συμπλήρωση του ορίου αυτού συνεπαγόταν την αυτοδίκαιη επιστροφή του υπαλλήλου στην υπηρεσία όπου ανήκει οργανικά. Μάλιστα δε η επάνοδος θεωρείτο υποχρεωτική και για τον υπάλληλο και για την υπηρεσία, ούτως ώστε να μην μπορεί να επικαλεστεί κάποιος ότι ανέμενε έκδοση πράξης λύσης της απόσπασης. Πάντως για λόγους αναγόμενους στην υπηρεσία, η Διοίκηση είχε τη δυνατότητα να κινήσει την διαδικασία πρόωρης παύσης της απόσπασης (Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ.890 επ)

Περιορισμοί που τίθενται στη διαδικασία της απόσπασης ήταν ο υπάλληλος να είχε συμπληρώσει διετία από το διορισμό του, χρονικό διάστημα που συμπίπτει με τη δοκιμαστική υπηρεσία. Επίσης προβλέπεται ο κανόνας ότι δεν επιτρέπεται νέα απόσπαση, αν δεν παρέλθουν τρία έτη από την προηγούμενη, εκτός από την περίπτωση εξαιρετικών λόγων και χρονικό διάστημα μόνο τεσσάρων μηνών.

Θα πρέπει να επισημειωθεί ότι με τις διατάξεις του ν.4440/2016 τροποποιήθηκαν οι προαναφερόμενες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και οι τελευταίες είναι πλέον αυτές που καθορίζουν τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία που ακολουθείται.

2.1.1.2.5 Μετάταξη (άρθρα 69 έως και 74 ΥΚ)

Κατά πάγια νομολογία του ΣτΕ, η μετάταξη αποτελεί οιονεί διορισμό, καθώς αναλύεται τυπικώς σε ταυτόχρονη λύση της υπαλληλικής σχέσης από μία θέση και διορισμό σε άλλη θέση, χωρίς να μεσολαβεί απόλυση. Οι μετατάξεις διενεργούνται:

- ❖ εντός της ίδιας υπηρεσίας (μετατάξεις από κλάδο σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας), σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και
- ❖ από μία υπηρεσία σε άλλη, σύμφωνα άρθρο 13 του ν.4440/2016, Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας.

2.1.1.2.5.1 Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας (άρθρο 69 του Υ.Κ.)

Μετάταξη, κατά νόμο, υπαλλήλου σε κενή θέση άλλου κλάδου της ίδιας κατηγορίας του ίδιου Υπουργείου ή της ίδιας δημόσιας υπηρεσίας ή του ίδιου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) αντίστοιχα, επιτρέπεται, είτε με πρωτοβουλία της υπηρεσίας, είτε μετά από αίτηση του υπαλλήλου, ύστερα από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται.. Σε περίπτωση που το υπηρεσιακό συμβούλιο του κλάδου προέλευσης είναι διαφορετικό από το υπηρεσιακό συμβούλιο του κλάδου υποδοχής, αποφασίζει αυτό του κλάδου υποδοχής. Η γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου απαιτείται εν προκειμένω απλή. Όπως έχει κριθεί νομολογιακά, όταν η μετάταξη ενεργείται με αίτηση του υπαλλήλου, το υπηρεσιακό συμβούλιο συνεκτιμά την καταλληλότητα του υποψηφίου, αλλά και τις ανάγκες της υπηρεσίας. Η δε Διοίκηση έχει την υποχρέωση να διαβιβάσει την αίτηση του υπαλλήλου στο οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο προκειμένου το τελευταίο να διατυπώσει γνώμη επί του συγκεκριμένου αιτήματος (ΔΕφΘεσ/κης 673/2002 σε Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι., σελ928επ και Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ., σελ79-80)

Προϋπόθεση δε για την υλοποίησή της εν λόγω μετάταξης είναι η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης σε άλλο κλάδο από αυτόν που υπηρετεί ο υπάλληλος στην ίδια κατηγορία. Επίσης ως προϋπόθεση τίθεται ο μετατασσόμενος να κατέχει τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για τον κλάδο στον οποίο επιθυμεί να μεταταγεί. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι δεν επιτρέπεται η μετάταξη δοκίμου υπαλλήλου διότι αυτό δυσχεραίνει την κρίση ως προς μονιμοποίηση του.

Η αίτηση μετάταξης, σύμφωνα με το νόμο, μπορεί να υποβληθεί δύο φορές το χρόνο και ειδικότερα τους μήνες Μάρτιο και Οκτώβριο. Το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο οφείλει να κρίνει συνολικά όλες τις υποβαλλόμενες αιτήσεις και να αποφανθεί αιτιολογημένα για αυτές. Σε περίπτωση που, για την ίδια θέση έχουν υποβληθεί περισσότερες της μιας αιτήσεις, τότε το υπηρεσιακό συμβούλιο λαμβάνει υπόψη του εκτός από τα κριτήρια που ορίζει η συγκεκριμένη διάταξη του νόμου επιπροσθέτως και την απόδοση του υπαλλήλου, το συνολικό χρόνο υπηρεσίας, καθώς και λοιπά στοιχεία του προσωπικού του μητρώου.

2.1.1.2.5.2 Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 70 του Υ.Κ.)

Μετάταξη, κατά το νόμο, υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας του ίδιου Υπουργείου ή της ίδιας δημόσιας υπηρεσίας ή του ίδιου ΝΠΔΔ επιτρέπεται μετά από αίτηση του υπαλλήλου και ύστερα από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται. Κατά συνέπεια παρέχεται η δυνατότητα στον υπάλληλο ταυτόχρονης αλλαγής και Κλάδου και Κατηγορίας με την προϋπόθεση ότι ο μετατασσόμενος κατέχει τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για τον κλάδο στον οποίο μετατάσσεται. Υπάρχει δε η πρόβλεψη ότι, σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότεροι υποψήφιοι, προηγούνται όσοι κατέχουν τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για τον Κλάδο υποδοχής και έπονται όσοι κατέχουν τίτλο σπουδών, ο οποίος προβλέπεται ως επικουρικό προσόν διορισμού. Στην περίπτωση της συγκεκριμένης μετάταξης τίθενται δύο περιορισμοί: αυτός της συμπλήρωσης της διετούς υπηρεσίας από το διορισμό του υπαλλήλου και αυτός της οκταετίας, δηλαδή υπάλληλος που είχε τον απαιτούμενο για διορισμό σε ανώτερη κατηγορία τίτλο σπουδών κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης του διορισμού του δεν επιτρέπεται να μεταταγεί σε θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας πριν από τη συμπλήρωση οκταετίας από το διορισμό του. Εάν αποκτήθηκε ο απαιτούμενος για διορισμό σε ανώτερη κατηγορία τίτλος σπουδών σε μεταγενέστερο από το χρόνο υποβολής της αίτησης διορισμού χρόνο, απαιτείται η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό του.

2.1.1.3 Κινητικότητα - Διαθεσιμότητα υπό το πλαίσιο της Δημοσιονομικής Προσαρμογής

Στα χρόνια της οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής προσαρμογής παρατηρείται μία υπέρμετρη νομοθέτηση υπό το πρίσμα της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Τα μνημόνια περιείχαν δεσμεύσεις μεταρρυθμίσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Στο σημείο που αφορούσαν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού το ενδιαφέρον εστιάστηκε στη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα και η έννοια της κινητικότητας έμοιαζε να διαθέτει ελάχιστα από τα κριτήρια που θα την κατέτασσαν στα εργαλεία διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. «Στην πρώτη αξιολόγηση του δεύτερου προγράμματος η κινητικότητα συνδέεται πλέον απολύτως με τις απολύσεις αφού η εφεδρεία μετονομάζεται σε «κινητικότητα» αλλά περισσότερο από την ανακατανομή στοχεύει στην «έξοδο» (Σπανού Κ., Ιωάννου Χ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Ε., Οικονόμου Δ., (2018) Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης, Επισκόπηση, Περιγραφή, Αποτίμηση, ΕΛΙΑΜΕΠ, σελ. 173).

Ειδικότερα, όσον αφορά τα νομοθετήματα που θεσπίστηκαν θα πρέπει να αναφερθεί ότι: Με τις διατάξεις του ν.3845/2010, νόμος περισσότερο γνωστός ως «το πρώτο μνημόνιο», τίθενται περιορισμοί στις προσλήψεις και καθιερώνεται ο λεγόμενος κανόνας 1:5, δηλαδή για κάθε πέντε (5) δημοσίους υπαλλήλους που θα αποχωρούσαν, το κράτος θα μπορούσε να προσλαμβάνει μόνο έναν (1) κανόνας που για το έτος 2011 έγινε 1:10. Παράλληλα θεσμοθετήθηκε μία σειρά από αυστηρούς κανόνες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου. Εν προκειμένω οι δεσμεύσεις για τη μείωση προσωπικού αφορούσαν τις εγκρίσεις για προσλήψεις προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου και συμβάσεις έργου. Συγκεκριμένα μειώθηκαν κατά 50% το 2011 σε σχέση με το 2010 με επιπλέον μείωση κατά 10% για το 2012. Για τα έτη 2014 και 2015 το ποσοστό ορίστηκε σε 20% σε σχέση με το 2012 και για τα έτη 2015 και 2016 σε 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Επίσης προβλεπόταν μείωση μετακλητών υπαλλήλων κατά 20% (προσωπικό που προβλέπει το ΠΔ 63/2005) και κατάργησης των κενών θέσεων.

Ακολούθως με τις ρυθμίσεις του ν.3986/2011 εισάγεται η έννοια της «εργασιακής εφεδρείας» για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που υπάγονται στις ρυθμίσεις του κεφαλαίου Α του ν.3429/2005 (δηλαδή στις ΔΕΚΟ). Κατά τη διάταξη αυτή ορίζεται ότι «στο εξής πλεονάζον προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου που υπάγονται στο

πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 (Α΄134) εντάσσεται σε πίνακες κατάταξης που καταρτίζονται χωριστά για κάθε νομικό πρόσωπο από το Α.Σ.Ε.Π. με βάση αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια (όπως τυπικά προσόντα, εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, προϋπηρεσία, ειδικές γνώσεις κλπ)». Όπως αναφέρεται στη σχετική αιτιολογική έκθεση «η θέσπιση των εν λόγω διατάξεων κρίνεται αναγκαία για την αξιοποίηση του πλεονάζοντος τακτικού προσωπικού των ΔΕΚΟ. Περαιτέρω εξασφαλίζεται για χρονική διάρκεια δώδεκα μηνών η μισθοδότηση τους και παράλληλα παρέχεται η δυνατότητα της κατά προτεραιότητα απασχόλησής τους σε υπηρεσίες και φορείς του δημόσιου τομέα με διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες». Στη σχετική Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του συγκεκριμένου άρθρου αναφέρεται ότι « Δημιουργείται προβληματισμός ως προς την έννοια του πλεονάζοντος προσωπικού, δεδομένου ότι δεν τίθενται κριτήρια και διαδικασία χαρακτηρισμού του προσωπικού ως πλεονάζοντος. Συγκεκριμένα, δεν διευκρινίζεται εάν το πλεονάζον προσωπικό προκύπτει από κατάργηση ή συγχώνευση φορέα ή εάν μέρος του προσωπικού του φορέα που συνεχίζει να λειτουργεί, χαρακτηρίζεται εφεξής, στο πλαίσιο διαδικασιών εξυγίανσης ή αναδιάρθρωσης, ως πλεονάζον» (Βουλή των Ελλήνων ,Β΄ Δ/ση Επιστημονικών Μελετών, Τμήμα Νομοτεχνικής Επεξεργασίας Σχεδίων και Προτάσεων Νόμων, Έκθεση επί του σχεδίου νόμου «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» στο www.hellenicparliament.gr). Προβλεπόταν επίσης ότι τα κριτήρια και η διαδικασία θα καθορίζονται με την έκδοση σχετικού Προεδρικού Διατάγματος, στο οποίο θα καθορίζεται το τυχόν πλεονάζον προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, με κριτήρια και διαδικασία που θα ορίζονται επίσης.

Εξαιρέσεις προβλέφθηκαν από τα παραπάνω μέτρα για τις ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, όπως παραδείγματος χάριν για εργαζόμενο του οποίου ο σύζυγος ή η σύζυγος έχει ενταχθεί ήδη σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα ή στην εργασιακή εφεδρεία ή για εργαζόμενο που είναι ανάπηρος σε ποσοστό τουλάχιστον 67% ή πολύτεκνος κατά την έννοια των παραγράφων 1 έως 3 του άρθρου πρώτου του ν. 1910/1944 (Α΄ 229), εφόσον τα τέκνα του, τον βαρύνουν φορολογικά, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κ.Φ.Ε., ή που είναι προστάτης μονογονεϊκής οικογένειας με τέκνο που συνοικεί με αυτόν και τον βαρύνει φορολογικά σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κ.Φ.Ε.

Η παραμονή των εργαζομένων σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας σήμαινε δωδεκάμηνη παραμονή στους πίνακες που καταρτίζει το ΑΣΕΠ, λαμβάνοντας αποδοχές ίσες με το

60% του βασικού μισθού τους. Μέχρι να βρουν εργασία σε άλλον εργοδότη παραμένουν «εσαεί» στους πίνακες και διαγράφονται μόνο όταν συνάψουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με άλλο εργοδότη. Η «εγγραφή» τους στον πίνακα του ΑΣΕΠ θα τους δίνει τη δυνατότητα επί της ουσίας να διεκδικούν θέσεις εποχικού προσωπικού στο Δημόσιο κατά διαστήματα.

Και αναλυτικά, είχαν τη δυνατότητα:

- Να επιλέγονται (ύστερα από αίτησή τους) κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% επί του συνόλου των θέσεων που προκηρύσσονται για συμβασιούχους ορισμένου χρόνου.
- Να προηγούνται στην επιλογή υποψηφίων για μερική απασχόληση, εφόσον υποβάλλουν αίτηση.
- Να αποχωρήσουν με εθελουσία έξοδο.

Σε περίπτωση που οι υπάλληλοι που θα τίθενται σε εφεδρεία δεν θα μπορούσαν να βρουν εργασία στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα θα είχαν τη δυνατότητα να απασχολούνται σε θέσεις εποχικού προσωπικού. Θα παρέμεναν δε σε μόνιμη βάση στον πίνακα του ΑΣΕΠ, αλλά δεν θα αμείβονταν με το 60% του μισθού τους.

Ο θεσμός της εργασιακής εφεδρείας είχε προγραμματιστεί να εφαρμοστεί άμεσα σε 7.000 υπαλλήλους των 10 φορέων, για τους οποίους είχε ανακοινωθεί ότι εισάγονται σε πρόγραμμα ανασυγκρότησης-συγχωνεύσεων, εκτός από την ΕΡΤ, για την οποία θα ίσχυε ειδικό καθεστώς. Η λίστα περιελάμβανε οργανισμούς όπως η Κτηματική Εταιρεία του Δημοσίου, το ΙΓΜΕ, το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας, ο Οργανισμός Σχολικών Κτηρίων, τα Ελληνικά Τουριστικά Ακίνητα (ΕΤΑ), Οργανισμός Διαχείρισης Δημόσιου Υλικού (ΟΔΔΥ), Εθνικό Ίδρυμα Αγροτικής Έρευνας (ΕΘΙΑΓΕ), ΔΕΠΙΑΝΟΜ, Θέμις Κατασκευαστική, Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (ΕΟΜΜΕΧ) (Τι σημαίνει η ένταξη υπαλλήλων σε εργασιακή εφεδρεία Φωτεινής Καλλιρη και Σωτηρη Νικα «Η Καθημερινή» 08.09.2011)

Για την εφαρμογή του νόμου και πριν την έκδοση του απαιτούμενου προεδρικού διατάγματος που θα καθόριζε τα κριτήρια και τη διαδικασία με την οποία τίθενται οι εργαζόμενοι σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας κοινοποιήθηκε η εγκύκλιος με αριθμό πρωτοκόλλου. ΕΓΔΕΚΟ 1597/12.9.2011, με την οποία ζητήθηκε από όλους τους δημόσιους οργανισμούς να εντάξουν το 10% του προσωπικού τους στην εργασιακή εφεδρεία, ανεξάρτητα από το αν οι υπάλληλοι αυτοί είχαν χαρακτηριστεί ως

πλεονάζοντες υπάλληλοι. Αυτό προκάλεσε σωρεία αντιδράσεων τόσο από τους δημόσιους οργανισμούς όσο και από νομικούς κύκλους. Αρχικά οι ίδιοι οι δημόσιοι οργανισμοί απέφυγαν να αποστείλουν συγκεκριμένα ονόματα υπαλλήλων και έστειλαν μόνο αριθμούς πλεοναζόντων θέσεων. Υπήρξε έντονος ο προβληματισμός, ότι η διάταξη παραβιάζει αρχές του Συντάγματος και ειδικότερα την αρχή της ισότητας (άρθ. 4 παρ.1 και 2 Σ), την αρχή της αξιοκρατίας (103 παρ. 7 Σ) και το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ.1 Σ) και συνεπώς είναι αντισυνταγματική, εφόσον δεν τίθενται αντικειμενικοί κανόνες και κάτω από αυτές τις συνθήκες, η διάταξη περί εφεδρείας παρέμεινε ουσιαστικά ανεφάρμοστη.

Με τις ρυθμίσεις του επόμενου νομοθετήματος του ν.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», και όπως ευχερώς μπορεί να συναχθεί και από την αιτιολογική έκθεση του νόμου αυτού, προβλέφθηκε (άρ.33) μεν ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας για τους πολιτικούς δημοσίους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού και των λοιπών ΝΠΔΔ. Επίσης, με το άρθρο 34 καταργήθηκαν οι κενές θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και ρυθμίσθηκαν ζητήματα εργασιακής εφεδρείας, ενώ το άρθρο 35 θέσπιζε ρυθμίσεις για την αναδιοργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών και την ανακατανομή των οργανικών θέσεων, με στόχο την εξοικονόμηση, εντός του 2012, περίπου 300 εκατομμυρίων ευρώ.

Το θέμα της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων τέθηκε με βάση την έννοια του «κρατικού υπαλλήλου». Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του παραπάνω νόμου εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια του κρατικού υπαλλήλου, προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η βέλτιστη δυνατή κατανομή προσωπικού και εργασίας για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και αφετέρου ο εξορθολογισμός των εσωτερικών, άκρως γραφειοκρατικών διαδικασιών της διοίκησης, που αφορούν την κινητικότητα του προσωπικού. Οι υπάλληλοι παύουν να ανήκουν αποκλειστικά στα οικεία υπουργεία. Ανήκουν στο Κράτος και διοικούνται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τον οικείο Υφυπουργό. Ο υπάλληλος δεν παραμένει για όλη του τη ζωή εκεί που έτυχε να προσληφθεί, αλλά υπηρετεί κάθε φορά στην υπηρεσία (Υπουργείο ή αποκεντρωμένη διοίκηση), όπου υφίστανται ανάγκες που πρέπει να εξυπηρετηθούν από τους καταλληλότερους υπαλλήλους του κράτους. Με αυτό τον

τρόπο επιτυγχάνεται η ορθολογική κατανομή και συνεχής ανακατανομή του προσωπικού στα Υπουργεία και τις αποκεντρωμένες διοικητικές υπηρεσίες, με γνώμονα τις υφιστάμενες κάθε φορά υπηρεσιακές ανάγκες. Οι ανάγκες στελέχωσης σε προσωπικό προβλέπεται ότι θα κρίνονται ανά διετία από Ειδικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται από το ΑΣΕΠ, ότι οι υπάλληλοι μπορούν να μετακινούνται στις υπηρεσίες των υπουργείων και των αποκεντρωμένων διοικήσεων, με κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των οικείων κατά περίπτωση Υπουργών των υπηρεσιών προέλευσης και υποδοχής των υπαλλήλων, για συγκεκριμένο χρόνο που ορίζεται με την απόφαση αυτή, λαμβανομένων υπόψη των υφιστάμενων υπηρεσιακών αναγκών και της κατηγορίας, κλάδου και ειδικότητας των υπαλλήλων που μετακινούνται.

Η θέση υπαλλήλων σε εφεδρεία όπως και στην προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, σύμφωνα με την σχετική αιτιολογική έκθεση ορίζεται ότι «εξυπηρετούν την ανάγκη περιορισμού της μισθολογικής δαπάνης και εξορθολογισμού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, επιτρέποντας όμως στους εργαζόμενους που εντάσσονται σε αυτήν να καλύπτουν τις βιοτικές τους ανάγκες, μέχρι την πλήρη συνταξιοδότησή τους, εφόσον βρίσκονται κοντά στη λήξη του εργασιακού τους βίου, ή την εκ νέου ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Για τη θέση σε εργασιακή εφεδρεία εφαρμόζεται το οριζόντιο κριτήριο της εγγύτητας στη θεμελίωση δικαιώματος εξόδου με πλήρη σύνταξη». Σε εφεδρεία τίθεται το προσωπικό των ν.π.ι.δ και των ν.π.δ.δ, τα οποία καταργούνται, ή μέρος του προσωπικού των φορέων που συγχωνεύονται ή αναδιαρθρώνονται. Σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα τίθενται οι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και οι υπάλληλοι των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι μέχρι την 31-12-2013 συμπληρώνουν κατ ελάχιστον τριανταπέντε έτη πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και τουλάχιστον το πενήνταπενταετούς (55ο) έτος της ηλικίας τους. Οι οργανικές θέσεις των υπαλλήλων, που εμπίπτουν στις ανωτέρω διατάξεις καταργήθηκαν αυτοδικαίως με την παρέλευση ενός μηνός από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν στις θέσεις που καταργούνται, τίθενται σε διαθεσιμότητα από την κατάργηση της θέσης και μέχρι την συμπλήρωση τριακονταπενταετούς πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και του 55^{ου} έτους της ηλικίας τους. Εν προκειμένω, στην επιστημονική έκθεση της Βουλής επί του ανωτέρω νομοσχεδίου επισημάνθηκε ότι «το αντικειμενικό κριτήριο της ηλικίας, αμιγώς εφαρμοζόμενο, ενδέχεται να οδηγήσει, κατά

περίπτωση, σε προβλήματα εύρυθμης λειτουργίας υπηρεσιών, στις οποίες το προσωπικό τυγχάνει π.χ.στη συντριπτική του πλειοψηφία, να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της προτεινόμενης ρύθμισης. Και αυτό γιατί, σε μια τέτοια περίπτωση, θα καταργηθούν οι οργανικές θέσεις του προσωπικού που τίθεται σε διαθεσιμότητα, οι οποίες ενδέχεται να είναι, σε ορισμένες υπηρεσίες, η πλειοψηφία των θέσεων. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την προτεινόμενη κατάργηση όλων των κενών οργανικών θέσεων της παρ. 1^α του παρόντος, τα υφιστάμενα δημοσιονομικά προβλήματα και τους υπάρχοντες περιορισμούς στις προσλήψεις (άρθρο 11 του ν. 3833/2010, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 37 παρ.2 του ν. 3986/2011), οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι καταργούμενες αυτές θέσεις δύσκολα θα επανασυσταθούν».

Με την απόφαση 3354/2013 του ΣτΕ (Ολ), η κατά το ν.4024/2011 προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα κρίθηκε ότι αντίκειται στις συνταγματικές αρχές της μονιμότητας, της ισότητας και της αξιοκρατίας, στην περίπτωση που δεν προηγείται διαδικασία αξιολόγησής τους και δεν βασίστηκε σε προηγούμενη εκτίμηση υπηρεσιακών αναγκών του κράτους με σκοπό την διοικητική του αναδιοργάνωση.

Ο ν.4093/2012 « Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016» επέφερε σημαντικές αλλαγές στο θεσμό της διαθεσιμότητας με την υποπαράγραφο Ζ.2 και 4. «Διαθεσιμότητα». Συγκεκριμένα, ο θεσμός της διαθεσιμότητας διευρύνθηκε, δεδομένου ότι καταργήθηκαν θέσεις ΔΕ των ειδικοτήτων Διοικητικού, Διοικητικού-Λογιστικού, Διοικητικού-Οικονομικού και Διοικητικών Γραμματέων των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι δεν είχαν προσληφθεί με διαγωνισμό ή με διαδικασία επιλογής σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής ή με ειδικές διαδικασίες επιλογής, που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας και εφόσον ο αριθμός των υπαλλήλων αυτών: αα) ήταν ίσος ή μεγαλύτερος των δέκα (10) ανά υπηρεσία ή φορέα και ββ) ανερχόταν σε ποσοστό μικρότερο του 25% του συνολικού αριθμού των υπαλλήλων των ως άνω κλάδων και ειδικοτήτων ή το 10% του συνόλου του τακτικού προσωπικού που υπηρετούσαν στην οικεία υπηρεσία ή φορέα. Στο συνολικό αριθμό των υπαλλήλων της υπηρεσίας ή του φορέα που λαμβάνεται ως μέγεθος αναφοράς υπολογίζονται οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου

χρόνου, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας. Οι υπάλληλοι αυτοί μπορούσαν να μετατάσσονται υποχρεωτικά, ή να μεταφέρονται με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσης σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, να τοποθετούνται για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου και να υπάγονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης (Αιτιολογική Έκθεση του ν. 4093/2012). Τα παραπάνω έδει να έχουν ολοκληρωθεί μέσα σε χρονικό διάστημα του ενός (1) έτους από την θέση του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα. Σε διαφορετική περίπτωση η υπηρεσιακή τους σχέση με το δημόσιο έπαυε αυτοδικαίως, οδηγώντας τους σε απόλυση. Η διαθεσιμότητα του ν. 4093/2012 υπέστη έντονη κριτική, ως προς την νομική και κοινωνική της διάσταση, διότι η κατάργηση των οργανικών θέσεων και η θέση σε διαθεσιμότητα όσων τις κατείχαν, έλαβαν χώρα χωρίς να έχει προηγηθεί η αναγκαία μελέτη για την οργανωτική δομή των δημοσίων υπηρεσιών και η αξιολόγηση των υπαλλήλων.

Για τη κινητικότητα προβλέφθηκε η εισαγωγή της υποχρεωτικής μετάταξης ή μεταφοράς προσωπικού «ώστε να ενισχυθεί, με γνώμονα το συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας, η κινητικότητα του προσωπικού σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα και σε κάθε κατεύθυνση μέσα σε αυτόν». (Αιτιολογική έκθεση του ν.4093/2012).

Ειδικότερα προβλέφθηκε η μετάταξη μόνιμων υπαλλήλων και υπαλλήλων ΙΔΑΧ από και προς το σύνολο των υπηρεσιών του δημοσίου (κεντρικές, περιφερειακές, ανεξάρτητες αρχές, ΝΠΔΔ) συμπεριλαμβανομένων και των ΟΤΑ, και μεταφορά υπαλλήλων των ΝΠΔΔ του δημοσίου για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών. Ως κριτήριο για την εφαρμογή της αναφέρονται («ιδίως»): υπηρεσιακές ανάγκες που προκύπτουν λόγω μεταβολής των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών και των συναφών δραστηριοτήτων τους, η ύπαρξη πλεονάζοντος προσωπικού που διαπιστώνεται μετά τη διενέργεια αξιολόγησης, ή για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού γενικότερα. Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μπορεί να μεταφέρεται για τον ίδιο λόγο σε ΝΠΔΔ του δημόσιου τομέα Όπως ορίζεται νομοθετικά η διαθεσιμότητα μετατρέπεται σε εργαλείο υποχρεωτικής κινητικότητας για την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού τόσο για μόνιμους υπαλλήλους όσο και για ΙΔΑΧ.

(Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΠΔΔ/. 26188/2-11- 2012 Νέο θεσμικό πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα- Διαθεσιμότητα και αργία - κατάργηση θέσεων ΙΔΑΧ»)

Οι διατάξεις του ν.4172/2013 προέβλεψαν την Κατάργηση κλάδων και υπηρεσιών και συγκεκριμένα Δημοτικής Αστυνομίας, πενήντα Ειδικοτήτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τεχνική), των Σχολικών φυλάκων καθώς και Θέσεων μετά από αξιολόγηση δομών και νέα σχέδια στελέχωσης π.χ. Πανεπιστήμια .Παράλληλα προέβλεψε τον τρόπο με τον οποίο θα γινόταν η κατάργηση των οργανικών θέσεων που θα οδηγούσε τους υπαλλήλους που τις στελέχωναν σε διαθεσιμότητα. Αφορούσε αφενός στην περίπτωση κατά την οποία καταργούνταν ένας κλάδος μιας υπηρεσίας και αφετέρου την περίπτωση την οποία καταργούνταν ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου. Ο χρόνος θέσης σε διαθεσιμότητα είχε μειωθεί με το νόμο αυτό στους οκτώ (8) μήνες από ένα (1) έτος που ίσχυε προγενέστερα (στο ν. 4093/2012), με μεγαλύτερη την πιθανότητα απόλυσης του υπαλλήλου. Η διαθεσιμότητα ουσιαστικά αποτέλεσε ένα μεταβατικό στάδιο διαχείρισης του υπαλλήλου πριν από την ενδεχόμενη απόλυση του λόγω κατάργησης της οργανικής θέσης του.

Ο ν. 4325/2015 «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις», είχε σκοπό την αποκατάσταση και διόρθωση των προηγούμενων νομοθετημάτων και έληξε, καταργώντας ρητά, τη διαδικασία διαθεσιμότητας-κινητικότητας, θέσπισε την εθελοντική κινητικότητα και ρύθμιζε τα σχετικά με την επανασύσταση υπηρεσιών και κλάδων, την επαναφορά προσωπικού, απολυμένων και διαθέσιμων, καθώς και την επανασύσταση κλάδων και ειδικοτήτων. (Ν.4325/2015 άρθρα. 9, 14.3, 15, 21, 25). Οι θέσεις, ειδικότητες, κλάδοι και υπηρεσίες, που καταργήθηκαν επανασυστήθηκαν (Δημοτική αστυνομία, Σχολικοί φύλακες, τεχνικές ειδικότητες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ.) και το προσωπικό που είχε τεθεί σε διαθεσιμότητα ή απολυθεί έχει δυνατότητα συμμετοχής σε νέες διαδικασίες ad hoc εθελοντικής κινητικότητας (άρθρο 15) ή επαναφοράς στις θέσεις που κατείχε ή σε προσωποπαγείς θέσεις μέσω διαδικασίας που περιελάμβανε μοριοδότηση (τυπικά προσόντα, χρόνος υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, ομοεδρικότητα φορέα προέλευσης και υποδοχής, και συνυπαγωγή των φορέων προέλευσης και υποδοχής στο ίδιο υπουργείο) και περαιτέρω αιτήσεις προτίμησης εκ μέρους των ενδιαφερομένων.

Η κινητικότητα, με βάση το άρθρο 14 του ν. 4325/2015, αφορούσε τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλους, των οποίων είχε λυθεί η υπαλληλική σχέση κατόπιν λήξης της διαθεσιμότητας, ή τελούσαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας βάσει των προαναφερθέντων ρυθμίσεων ή ανήκαν σε νομικά πρόσωπα

δημοσίου δικαίου και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που καταργήθηκαν ή τέθηκαν σε εργασιακή εφεδρεία. Επιπλέον καταργήθηκε ο θεσμός της διαθεσιμότητας του ν.4093/2012 και του ν.4172/2013.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του ν.4325/2015, οι υπάλληλοι, για τους οποίους είχαν εκδοθεί οριστικοί πίνακες διάθεσης μετατάσσονταν-μεταφέρονταν υποχρεωτικά στις θέσεις αυτών των πινάκων. Αντίστοιχα, οι υπάλληλοι, οι οποίοι, ενώ περιλαμβάνονται σε προσωρινούς-τελικούς πίνακες διάθεσης επιθυμούσαν την επαναφορά στην υπηρεσία τους, επανέρχονταν με πράξη επαναφοράς. Τέλος όσοι δεν περιλαμβάνονταν σε προσωρινούς, τελικούς ή οριστικούς πίνακες επανέρχονταν με πράξη επαναφοράς σε συνιστώμενες προσωποπαγείς θέσεις στο φορέα που υπάγονταν οργανικά.

2.1.2 Το ενιαίο σύστημα κινητικότητας (Ν.4440/2016, όπως ισχύει)

Με τις διατάξεις του ν.4440/2016 προβλέφθηκε το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, δηλαδή η πλήρης αναμόρφωση του συστήματος των αποσπάσεων, καθώς και των μετατάξεων των υπαλλήλων του Δημοσίου στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότητας, της ενίσχυσης της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (Αιτιολογική Έκθεση του ν. 4440/2016). Το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας συνιστά το βασικό εργαλείο του ειδικού στόχου «Διαχείριση υπηρεσιακής κατάστασης και κινητικότητα ανθρώπινου δυναμικού», του τέταρτου (4^{ου}) άξονα της «Εθνικής Στρατηγικής για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019», με την οποία επιχειρήθηκε και τέθηκε σε εφαρμογή ένα ολιστικό σχέδιο αναμόρφωσης της δημόσιας διοίκησης.

Σκοπός του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας αποτέλεσε αφενός η βέλτιστη αξιοποίηση και η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες και αφετέρου η διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Συγκεκριμένα οι ειδικοί στόχοι του είναι (Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2017):

- ❖ Αύξηση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στις αποσπάσεις και μετατάξεις των δημόσιων υπαλλήλων και
- ❖ Αποτελεσματική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση.

2.1.2.1. Οι βασικές καινοτομίες του ΕΣΚ

Κύριο χαρακτηριστικό του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας είναι ο αμιγώς εθελούσιος χαρακτήρας του.

Η κινητικότητα αντιμετωπίζεται ως δικαίωμα παρέχοντας στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να υποβάλλουν αιτήσεις κάτω από ελάχιστες προϋποθέσεις (συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ή από προηγούμενη μετάταξη).

Επόμενο βασικό στοιχείο που το διαφοροποιεί ριζικά από τις προϊσχύουσες μορφές κινητικότητας είναι το ότι η διαδικασία επιλογής των μετακινούμενων και η έκδοση της απόφασης διενεργείται εξ ολοκλήρου από την υπηρεσία υποδοχής και δεν απαιτείται πλέον σύμπραξη του φορέα προέλευσης.

Επιπλέον, η δημοσιοποίηση των θέσεων μέσω της διαδικτυακής ανάρτησής τους, εξασφαλίζει τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας

Αναφορικά με το χρονοδιάγραμμα ολοκλήρωσης των διαδικασιών, καθορίζεται χρονικό όριο έως και τέσσερις (4) μήνες για τις μετατάξεις και έως και τρεις (3) μήνες για τις αποσπάσεις, επομένως αν και οι χρόνοι είναι ενδεικτικοί, έχουν τον χαρακτήρα της προτροπής – έντονης υπόδειξης προς τη Διοίκηση να ολοκληρώσει τις σχετικές ενέργειες εντός του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος.

Τέλος, στις βασικές καινοτομίες συγκαταλέγεται η συνέντευξη, αρχικά υποχρεωτική, και στη συνέχεια προαιρετική, μεταξύ των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων, ως αναπόσπαστο στοιχείο της διαδικασίας επιλογής τους για τις θέσεις κλάδων ΠΕ και ΤΕ κατηγοριών, προκειμένου να διαμορφώνεται μία συνολική εικόνα για κάθε υποψήφιο, με συνεκτίμηση των προσόντων τους. Η συνέντευξη από την αρχή θεσμοθετήθηκε ως προαιρετική σε περίπτωση που η θέση, που προκηρύσσεται αφορά κλάδο ή ειδικότητα των κατηγοριών ΔΕ ή ΥΕ, οπότε σε περίπτωση που υιοθετηθεί από τον φορέα η αντίστοιχη διαδικασία καλούνται οι τρεις (3) επικρατέστεροι για τη θέση αυτή υποψήφιοι.

2.1.2.2 Προϋποθέσεις συμμετοχής στο ΕΣΚ:

2.1.2.2.1 Προϋποθέσεις από την πλευρά του φορέα:

Περιγράμματα θέσεων εργασίας των δημοσίων φορέων – Ψηφιακό Οργανόγραμμα είναι τα προαπαιτούμενα για την ένταξη κάθε φορέα στο σύστημα της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ουσιώδης συνιστώσα είναι η κατάρτιση Περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας και η σύνταξη Ψηφιακού Οργανογράμματος.

Το **Περίγραμμα Θέσης Εργασίας** ορίζεται ως η «ταυτότητα της θέσης», μία φωτογραφία της κάθε συγκεκριμένης θέσης στην οποία αποτυπώνεται ο σκοπός, οι αρμοδιότητες, τα καθήκοντα, οι σχέσεις αναφοράς που συνδέονται με την θέση αυτή, οι σχέσεις συνεργασίας (οριζόντιες σχέσεις) εντός και εκτός της υπηρεσίας και με πολίτες, οι ιεραρχικές σχέσεις (κάθετες σχέσεις) καθώς και τα αναγκαία και τυχόν επιπρόσθετα τυπικά προσόντα απαιτείται να κατέχει ο υπάλληλος που την κατέχει.

(Κέφης Β. Το Μάνατζμεντ των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, εκδ. Interbooks, 1998, Οδηγός για το Σχεδιασμό Περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 30/4/2013)

Όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών - Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου «στο Περίγραμμα Θέσης Ευθύνης αποτυπώνονται οι υποχρεώσεις, τα καθήκοντα και οι ευθύνες του υπαλλήλου εξατομικευμένα. Κάθε θέση αντιστοιχίζεται με τυπικά προσόντα και τυχόν επιπρόσθετα προσόντα. Η αποτύπωση συμβάλλει ώστε η στελέχωση κάθε οργανικής μονάδας να γίνεται όχι μόνο με βάση τα τυπικά προσόντα αλλά με βασικό κριτήριο την καταλληλότητα του κάθε υπαλλήλου για τη συγκεκριμένη θέση που καλείται να καλύψει». Επομένως ο κάθε φορέας, ως ο κατεξοχήν γνώστης των αναγκών του, καλείται να προσδιορίζει με ακρίβεια τα προσόντα, τις γνώσεις και τις δεξιότητες, που απαιτείται να διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό του και να αντιστοιχίσει στις οργανικές του θέσεις, τους κατάλληλους εργαζομένους, με ακρίβεια και αξιοκρατία. Στόχος της διαδικασίας, είναι να αναδειχθούν, κατά το μέγιστο, οι δυνατότητες του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και να καθοριστούν οι ανάγκες, ώστε η κάλυψη των θέσεων με προσωπικό να είναι στοχευμένη με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας των δημοσίων υπηρεσιών και με γνώμονα την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Η διαδικασία λαμβάνει χώρα σε 2 επίπεδα:

- Γενικά Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας
- Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας

Ο φορέας εκκινεί με την καταγραφή των γενικών περιγραμμάτων που περιγράφουν το σύνολο των οργανικών του θέσεων εργασίας. Στη συνέχεια, για κάθε μία από αυτές, συντάσσεται ένα ειδικό περίγραμμα, ως εξειδίκευση του γενικού περιγράμματος. Τα ειδικά περιγράμματα περιγράφουν τη θέση εργασίας και όχι το άτομο που την κατέχει, ενώ καταρτίζεται ένα, για κάθε οργανική θέση του φορέα, ανεξάρτητα αν είναι καλυμμένη ή μη.

Η όλη διαδικασία σύμφωνα με τη σχετική εγκύκλιο, ξεκινά από τη βάση με τη συμπλήρωση από τους υπαλλήλους κάθε οργανικής μονάδας του επιπέδου τμήματος **των Ερωτηματολογίων Ανάλυσης** της θέσης εργασίας. Στα ερωτηματολόγια καταγράφονται όλες οι υφιστάμενες εργασίες που εκτελούνται, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Τμήματος όπου είναι τοποθετημένοι. Με βάση τα ερωτηματολόγια καταρτίζονται τα Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας τα οποία εγκρίνονται από τους ιεραρχικά προϊσταμένους (Προϊστάμενο Τμήματος, Διεύθυνσης, Γενικής Διεύθυνσης) και υποβάλλονται προς τελική έγκριση στο Γενικό Γραμματέα, ο οποίος, αφού λάβει υπόψη του

α) αν έχει τηρηθεί το ανώτατο όριο στελέχωσης του φορέα,

β) την κατανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ υποστηρικτικών και επιτελικών μονάδων, σύμφωνα με μια αναλογία που πρέπει να κυμαίνεται από 30%-70% έως 20%-80% και

γ) τις επιχειρησιακές ανάγκες των Γενικών Διευθύνσεων,

αποφασίζει για τον τελικό αριθμό των νέων θέσεων εργασίας, ανά Γενική Διεύθυνση. Περιγράμματα θέσεων καταρτίζονται και για τις θέσεις ευθύνης (Προϊσταμένων Τμήματος, Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης) κατά τον ίδιο τρόπο που προπεριγράφηκε, αποτελούν δε πλέον αναπόσπαστο μέρος κάθε προκήρυξης για την επιλογή προϊσταμένων .

Στοιχεία για κάθε θέση εργασίας μπορούν να αντληθούν και από περισσότερα γενικά περιγράμματα, αλλά και από τις ανάγκες της καθημερινότητας του φορέα, αφού στόχος είναι η καλύτερη περιγραφή για την κάλυψη των αναγκών.

Τα Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας στη Λευκή Βίβλο για τη Διακυβέρνηση (2012, σελ. 61), αναφέρονται ως κρίσιμο εργαλείο για την άσκηση πολιτικής ανθρωπίνων πόρων και στελέχωσης στη διοίκηση και συγκεκριμένα ορίζεται η σύνδεση του αντικειμένου

εργασίας και των ιδιαίτερων απαιτήσεών του με το προφίλ των υπαλλήλων, όπως και το ότι παρέχεται η βάση για την ανάπτυξη συστήματος στόχευσης θέσης και συστήματος αξιολόγησης, με σκοπό την επίτευξη των στόχων σε επίπεδο φορέα και υπαλλήλων του. Κρίνεται δε ιδιαίτερα ότι με τον τρόπο αυτό αξιολογείται ένας υπάλληλος «ως προς την καταλληλότητα του να υπηρετήσει σε μία θέση όχι μόνο βάσει των τυπικών του προσόντων αλλά πολύ περισσότερο με τη νοοτροπία, τις στάσεις, τις αξίες, τα κίνητρα με τα οποία ο υπάλληλος εμπλουτίζει τη θέση αυτή».

Στην Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016 (σελ. 20) τα περιγράμματα θέσεων εργασίας αναφέρονται ως βάση για την ανάπτυξη του επαγγελματισμού. Κάθε νέα θέση που προκηρύσσεται θα πρέπει να συνοδεύεται από το περίγραμμα, ώστε να αποσαφηνίζεται το προφίλ και οι απαιτήσεις έναντι των νέων προσλήψεων. Σύμφωνα με το σχεδιασμό της Εθνικής Στρατηγικής, η χρήση των περιγραμμάτων εργασίας σε όλη τη διοίκηση είχε ως ορίζοντα τον Οκτώβριο 2014. Στο 3^ο Μνημόνιο, τα περιγράμματα (περιγραφές καθηκόντων) συνδέθηκαν ειδικότερα με τη μεταρρύθμιση των κλάδων και την κινητικότητα των υπαλλήλων. Αναφέρονται μαζί με το πάγιο σύστημα κινητικότητας και την ηλεκτρονική βάση δεδομένων για τις κενές θέσεις ως προαπαιτούμενο στο συμπληρωματικό Μνημόνιο του Δεκεμβρίου 2017.

Η πιο πρόσφατη Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-19 (σελ. 24) αναφέρει ότι «η κατάρτιση περιγραμμάτων θέσης εργασίας στο δημόσιο τομέα αποτέλεσε κρίσιμη προτεραιότητα για το 2016 και κύριος στόχος ήταν να ολοκληρωθεί η διαδικασία κατάρτισης των περιγραμμάτων θέσης εργασίας μέχρι τον Αύγουστο του έτους 2017, αρχικά στα υπουργεία και στη συνέχεια σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες». Τον μήνα δε Σεπτέμβριο του έτους 2017 προβλεπόταν η ολοκλήρωση διαδικασιών κατάρτισης περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και η ένταξή τους στο ψηφιακό Οργανόγραμμα για την έναρξη του νέου συστήματος κινητικότητας.

Το δεύτερο σκέλος είναι η σύνταξη **Ψηφιακού Οργανογράμματος**, το οποίο καταρτίζεται με βάση τα περιγράμματα θέσεων του κάθε φορέα.

Ειδικότερα το Ψηφιακό Οργανόγραμμα περιλαμβάνει όλες τις οργανικές μονάδες όλων των φορέων του Δημοσίου που αναφέρονται στην παρ.1 του άρθρου 3 του ν.4440/2016, δηλαδή υπηρεσίες κεντρικές και περιφερειακές του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμού των Νομικών

Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου, εφόσον ανήκουν στους φορείς Γενικής Κυβέρνησης. Σε κάθε οργανική μονάδα περιλαμβάνονται όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι με τα αντίστοιχα περιγράμματα θέσεων εργασίας. Κάθε δε οργανική μονάδα συναρτάται με την ιεραρχικά ανώτερή της και κάθε υπάλληλος με την μονάδα που υπηρετεί.

(ΔΟΜ/Φ.20/οικ.32644/3-10-2017 «Ψηφιακό Οργανόγραμμα της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης – Αποτύπωση Οργανογράμματος σε πρότυπο αρχείο excel»)

Το Ψηφιακό Οργανόγραμμα είναι ένα σύγχρονο εργαλείο χαρτογράφησης, στα πρότυπα του γαλλικού μοντέλου εφαρμογής, που καταγράφει τις θέσεις εργασίας και τα καθήκοντα και ως εκ τούτου, συμβάλλει καθοριστικά στην οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στο δημόσιο τομέα. Σχετικά πρότυπα και οδηγοί εργασίας έχουν καταρτιστεί από το αρμόδιο Υπουργείο.

Για τη δημιουργία και διαχείριση του Ψηφιακού Οργανογράμματος υφίσταται ειδική εφαρμογή που έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου και στην οποία για κάθε οργανική μονάδα καταγράφεται :

- ✓ Η ονομασία της
- ✓ Ο τύπος της μονάδας
- ✓ Η προϊσταμένη μονάδα
- ✓ Ο δήμος που βρίσκεται χωροταξικά
- ✓ Ο αριθμός των θέσεων που προβλέπονται για την εν λόγω μονάδα και
- ✓ Ο αριθμός των θέσεων της συγκεκριμένης μονάδας που είναι κενές

Το Ψηφιακό Οργανόγραμμα ενημερώνεται διαρκώς από τις αντίστοιχες Διευθύνσεις Διοικητικού ως προς τις μεταβολές στη οργανωτική τους δομή και την κατανομή των υπαλλήλων στις οργανικές μονάδες εμφανίζοντας «σε πραγματικό χρόνο» τη συνολική εικόνα με τη δημοσιοποίηση των διατιθέμενων θέσεων. Αναπτύχθηκε θεωρητικά και ορθά, κατά την άποψη μας, ότι «Η ύπαρξη μιας τέτοιας βάσης δεδομένων δημιουργεί ταυτόχρονα και τις προϋποθέσεις διαφάνειας τόσο για το ίδιο το κράτος και τις δημόσιες υπηρεσίες όσο και για τους υπαλλήλους. Η υποχρεωτική και διαρκής δημοσιοποίηση των κενών (ανάρτηση σε διαδικτυακή πλατφόρμα του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης) γνωστοποιεί την προσφορά βάσει της οποίας θα εκδηλωθεί η ζήτηση. Αντιστρέφει σε ορισμένο βαθμό την προηγούμενη κατάσταση στην οποία κάθε ενδιαφερόμενος αναζητούσε -και πολλές φορές δημιουργούσε- ευκαιρίες μετακίνησης μέσα από το δικό του δίκτυο σχέσεων και πληροφόρησης. Έτσι δημιουργούνται οι

προϋποθέσεις ώστε να εκπληρώνονται οι αρχές της ισότητας, της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της δημοσιότητας για τις διατιθέμενες θέσεις»

(Σπανού Κ, (Συντονισμός ερευνητικού έργου) Ιωάννου Χρ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Κ., Οικονόμου Δ.: Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της Κρίσης. Επισκόπηση, /Περιγραφή, ΕΛΙΑΜΕΠ, 2018)

Σήμερα τα περιγράμματα θέσεων εργασίας έχουν ολοκληρωθεί κυρίως στο επίπεδο της κεντρικής διοίκησης, αλλά όχι στο σύνολο των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης. Η ενσωμάτωσή τους στη βάση δεδομένων «Ψηφιακό Οργανόγραμμα» είναι ακόμη σε εξέλιξη. Προκειμένου να ασκηθεί πίεση στους φορείς που καθυστερούν, η ανάρτησή τους στο Ψηφιακό Οργανόγραμμα ορίστηκε ως προϋπόθεση για συμμετοχή στη διαδικασία κινητικότητας. Επίσης κάθε προκήρυξη για επιλογή σε θέσεις προϊσταμένων συνοδεύεται με το αντίστοιχο Περίγραμμα Θέσης Ευθύνης, το οποίο και θεωρείται αναπόσπαστο μέρος αυτής.

2.1.2.2.2 Προϋποθέσεις από την πλευρά των υπαλλήλων

Για τη συμμετοχή τους στο ΕΣΚ, οι υπάλληλοι απαιτείται :

- να έχουν συμπληρώσει διετία από τον διορισμό τους,
- να έχει παρέλθει διετία από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση στην περίπτωση νέας μετάταξης ή διετία από προηγούμενη απόσπαση στην περίπτωση νέας απόσπασης
- να μην υφίσταται κώλυμα υποχρεωτικού χρόνου παραμονής στην υπηρεσία λόγω διορισμού με χρήση του κριτηρίου της εντοπιότητας,
- επίσης, για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης ορίζεται το 65%, ως το ελάχιστο ποσοστό των θέσεων του κλάδου που πρέπει να έχει καλυμμένο ο φορέας προέλευσης, αφαιρουμένων των περιπτώσεων υπαλλήλων που απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια,
- ειδικότεροι περιορισμοί τίθενται για τους υπαλλήλους που προέρχονται από ΟΤΑ, και συγκεκριμένα απαιτείται η απλή, γνώμη, και προκειμένου για τους υπηρετούντες στις Τεχνικές Υπηρεσίες των ΟΤΑ όπως και στις υπηρεσίες Δόμησης, η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου για το διορισμό οργάνου.

2.1.2.2.3 Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας του ΕΣΚ

Στο σύστημα κινητικότητας του ν.4440/2016, προβλέφθηκε η σύσταση ενός κεντρικού συλλογικού οργάνου για τη διαχείριση του συστήματος της κινητικότητας. Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, συντονίζει, επιβλέπει την εφαρμογή του ΕΣΚ και αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, καθώς και την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Επίσης, γνωμοδοτεί για αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένους ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου. Επιπλέον, η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας αποφασίζει για τη μετάταξη υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης. (άρθρο 5 ν.4440/2016). Αποτελείται από 7 μέλη με τριετή θητεία, με πρόεδρο έναν Αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ και μέλη ένα ακόμη μέλος ΑΣΕΠ, έναν νομικό σύμβουλο του ΝΣΚ και τους Διοικητικούς Γραμματείς του ΥπΔΑν και του ΥΠΕΣ, τους Προϊστάμενους της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών (πρώην Διοικητικής Ανασυγκρότησης) και της Γενικής Διεύθυνσης Αποκέντρωσης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών. Ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου συμμετέχουν, ένας εκπρόσωπος της ΑΔΕΔΥ και ένας εκπρόσωπος της ΚΕΔΕ. Η Επιτροπή υποστηρίζεται από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών.

2.1.2.2.4 Διαδικασία διενέργειας προγράμματος κινητικότητας

Το ΕΣΚ είναι χρονικά δομημένο, και χαρακτηρίζεται από περιοδικότητα καθώς η κινητικότητα διενεργείται, σύμφωνα με τον νόμο, ετησίως σε κύκλους και αφορά στην κάλυψη κενών θέσεων με μετάταξη και την προσωρινή κάλυψη θέσεων με απόσπαση. Με τις διατάξεις του ν.4440/2016 προβλέφθηκαν οι κύκλοι αυτοί να είναι τρεις ετησίως και το χρονικό διάστημα για την ολοκλήρωσή τους να ανέρχεται σε τέσσερις μήνες. Με τις πρόσφατες ρυθμίσεις του ν.4674/2020 και λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία του παρελθόντος οι κύκλοι αυτοί γίνονται δύο ετησίως. Όπως επισημαίνεται στη σχετική αιτιολογική έκθεση του νόμου «επιδιώκεται η σύντμηση των διαδικασιών κινητικότητας μέσω της υιοθέτησης δύο αντί τριών κύκλων κινητικότητας κατ έτος. Ο πρώτος κύκλος κινητικότητας και η επιτυχής ή μη, έκβαση αυτού για κάθε υπηρεσία, μετεξελισσεται σε

προστάδιο εφαρμογής του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων του άρθρου 51 του ν. 4622/2019 (Α' 133), στο πλαίσιο διασύνδεσης των δύο διοικητικών σχημάτων ως εργαλείων κάλυψης των λειτουργικών αναγκών κάθε δημόσιας οργάνωσης προς εκπλήρωση της αποστολής της. Οι φορείς, που για συγκεκριμένους λόγους δεν κατέστη δυνατό να προσελκύσουν νέους υπαλλήλους, αποκτούν δικαίωμα συμμετοχής σε έναν δεύτερο κύκλο κινητικότητας (περιορισμένου αναφορικά με τους φορείς υποδοχής) προς κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών τους. Τελικός στόχος της παρέμβασης είναι η εξοικείωση των φορέων με αυστηρά προσδιορισμένες χρονικά διαδικασίες προγραμματισμού με γνώμονα την υλοποίηση του στρατηγικού τους σχεδίου»

(Αιτιολογική Έκθεση του ν.4674/ 2020και σχετική εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27 Μαΐου 2020 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας - Τροποποίηση διατάξεων βάσει του ν. 4674/2020 (Α' 53) - Τροποποίηση διατάξεων του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας»)

Ταυτόχρονα τίθενται πλέον σαφή χρονοδιαγράμματα και κυρίως χρονικό όριο με το πέρας του οποίου θα πρέπει να ξεκινήσει νέος κύκλος κινητικότητας. Ο πρώτος κύκλος εκκινεί το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε έτους με την αποστολή στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας από τους φορείς των αιτήματων τους για κάλυψη θέσεων με μετάταξη ή απόσπαση. Η μετάταξη ή απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση της σχετικής απόφασης. Προβλέπεται δε ρητά ότι η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τη 15^η Μαΐου κάθε έτους καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη, με εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης ή απόσπασης για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης και πληρούνται οι λοιπές νόμιμες προϋποθέσεις. Οι τελευταίες αυτές πράξεις ολοκληρώνονται υποχρεωτικά μέχρι τη 30^η Ιουνίου. Περαιτέρω και με σκοπό να κινηθούν περαιτέρω οι υπηρεσίες να ολοκληρώσουν τάχιστα τις διαδικασίες προβλέπεται ότι «Φορείς υποδοχής οι οποίοι δεν ολοκληρώνουν τις διαδικασίες επιλογής και έκδοσης της απόφασης μετάταξης, για θέσεις κατά κλάδο / ειδικότητα για τις οποίες υπάρχει υποψήφιος που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δεν έχουν τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος προσλήψεων στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού του άρθρ. 51 του ν.4622/2019 όπως ισχύει, για τις ως άνω προκηρυχθείσες οργανικές θέσεις». Ο δεύτερος κύκλος κινητικότητας (μετατάξεων - αποσπάσεων) εκκινεί το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου κάθε έτους και αφορά τους

φορείς των οποίων οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου κινητικότητας κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων για τις προκηρυχθείσες θέσεις, καθώς και τους φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων δεν ικανοποιήθηκαν.

Τα αιτήματα για μετατάξεις ή και αποσπάσεις που υποβάλλονται από τις οικείες υπηρεσίες συνοδεύονται από έκθεση αναγκαιότητας, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις και τυχόν τρέχουσες διαδικασίες πρόσληψης καθώς και το σύνολο τόσο των οργανικών όσο και των κενών θέσεων για κάθε αιτούμενο κλάδο ή ειδικότητα.

Το αίτημα για κάθε θέση επίσης περιλαμβάνει:

- ❖ το περίγραμμα της θέσης εργασίας, καθώς και
- ❖ τυχόν πρόσθετα απαιτούμενα τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα.

Μετά την αξιολόγηση των αιτημάτων από την ΚΕΚ, οι θέσεις δημοσιεύονται τόσο στην εφαρμογή του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου στο σύνδεσμο <https://hr.apografi.gov.gr>, όσο και στην ενημερωτική του ιστοσελίδα/πλατφόρμα. Έτσι, για τις επόμενες δεκαπέντε (15) ημέρες οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι μπορούν να υποβάλλουν τις αιτήσεις τους στην υπηρεσία που επιλέγουν και έχει «διαθέσιμες» θέσεις.

Εικόνα 1.1 Αρχική Οθόνη της Εφαρμογής



Πηγή: <https://hr.apografi.gov.gr>

Κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να υποβάλει αίτηση με τα προσωπικά του στοιχεία, τα στοιχεία της υπηρεσιακής του κατάστασης, καθώς και τα τυπικά του προσόντα για έως και τρεις (3) θέσεις κατ' ανώτατο όριο.

Ακολουθεί η αξιολόγηση των αιτήσεων των υπαλλήλων από το τριμελές όργανο των οικείων φορέων υποδοχής, το οποίο αποτελείται από προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, προϊσταμένους Διευθύνσεων ή τμήματος. Με τις αρχικές ρυθμίσεις του ν.4440/2016 προβλεπόταν η σύσταση Τριμελούς Οργάνου ανά Γενική Διεύθυνση. Στην σχετική αιτιολογική του ν.4674/2020 αναφέρεται στο συγκεκριμένο σημείο ότι «απλουστεύεται η διαδικασία εξέτασης των υποψηφίων για κάλυψη θέσεων με μετάταξη ή απόσπαση και μειώνονται τα σχετικά διοικητικά βάρη, καθώς προβλέπεται η συγκρότηση ενός κεντρικού τριμελούς οργάνου ανά φορέα υποδοχής, αντί της ύπαρξης πολλαπλών συνθέσεων, που ίσχυε έως σήμερα. Επιπλέον, η διαδικασία επιλογής υποψηφίου καθίσταται πιο ευέλικτη για τους φορείς υποδοχής, καθώς η συνέντευξη επιλογής που διενεργείται από το ως άνω συλλογικό όργανο μετατρέπεται σε δυναμικό στοιχείο της διαδικασίας». Προκειμένου να υπάρξει σύνδεση της επιλογής του καταλληλότερου υποψηφίου με το αντικείμενο της εκάστοτε προκηρυσσόμενης θέσης, μπορεί να παρίσταται και ο προϊστάμενος της οργανικής μονάδας στην οποία ανήκει η θέση αυτή με ρόλο συμβουλευτικό. Ως παρατηρητής προβλέπεται να μετέχει και εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων. Η σύνθεση των οργάνων αυτών διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση των υποψηφίων διενεργείται από τους πλέον αρμόδιους να κρίνουν την καταλληλότητα των υποψηφίων, σε αντιδιαστολή με το προηγούμενο καθεστώς, όπου αυτή η διαδικασία διενεργείτο από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Για την αξιολόγηση των υποψηφίων, λαμβάνεται υπόψη η συνάφεια των τυπικών και

ουσιαστικών προσόντων τους με τη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων, καθώς και κάθε στοιχείο από το προσωπικό τους μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητα για τη συγκεκριμένη θέση. (σχετ. Εγκύκλιοι ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /648/οικ.1959020-10-2020 Έναρξη κύκλου κινητικότητας 2020 στο πλαίσιο του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ / 660 /οικ. 22308/4-12-2020 «Οδηγίες προς τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους του Κύκλου του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας έτους 2020» ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /671/22908/18-12-2020 «Οδηγίες προς τους φορείς προέλευσης και υποδοχής για την υλοποίηση του Κύκλου Κινητικότητας έτους 2020, στο πλαίσιο του ΕΣΚ.»).

2.1.2.2.5 Απόσπαση (άρθρο 68 του Υ.Κ., όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του ν.4440/2016)

Η απόσπαση δηλαδή η απομάκρυνση του υπαλλήλου για ορισμένο χρονικό διάστημα από την υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική θέση που κατέχει και η ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων σε άλλη υπηρεσία, διενεργείται για την κάλυψη επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα και αφορά την άσκηση καθηκόντων κλάδου για τον οποίο ο υπάλληλος διαθέτει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης. Η απόσπαση είναι, πλέον, μια κατ' εξαίρεση υπηρεσιακή μεταβολή, γι' αυτό στο νέο σύστημα είναι ιδιαίτερα χρονικά περιορισμένη, καθώς η διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος συνολικά, ενώ είναι δυνατή η παράτασή της για τρεις (3) μόνο μήνες. Η απόσπαση σε υπηρεσία παραμεθόριας περιοχής – απομακρυσμένης περιοχής μπορεί να παραταθεί κατά ένα (1) επιπλέον έτος. Η απόσπαση παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει το χρονικό όριό της.

2.1.2.2.6 Ενδοϋπουργική κινητικότητα (άρθρο 9 του ν.4440/2016, όπως ισχύει)

Σύμφωνα με το άρθρο του ν.4440/2016, επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων μόνιμων και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από μία αρχή σε άλλη που ανήκει στο ίδιο Υπουργείο ή εποπτεύεται από αυτό, ιδίως από την κεντρική υπηρεσία σε Γενική ή Ειδική Γραμματεία και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου, αντιστρόφως και μεταξύ τους.

Η απόσπαση διενεργείται με απόφαση του οικείου Υπουργού, κατόπιν ανακοίνωσης - πρόσκλησης που δύναται να απευθύνεται σε έναν ή περισσότερους φορείς. Αν δεν υπάρχει εκδήλωση ενδιαφέροντος για την κάλυψη θέσης ορισμένου κλάδου που

προκηρύσσεται και συντρέχουν αποδεδειγμένοι λόγοι σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών, επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλου, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου του φορέα προέλευσης. Η διάρκεια της απόσπασης είναι μέχρι ένα (1) έτος, εφόσον διενεργείται εντός του ίδιου νομού με την υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική θέση του υπαλλήλου, και μέχρι έξι (6) μήνες αν διενεργείται σε άλλο νομό από αυτόν της οργανικής θέσης του υπαλλήλου.

Αυτή η ρύθμιση θεμελιώνεται στην απαίτηση για ορθολογική κατανομή του προσωπικού και της εξυπηρέτησης σοβαρών αναγκών, ωστόσο, θέτει τις προϋποθέσεις για μη εθελούσια/υποχρεωτική μικρής διάρκειας απόσπαση. Το ζήτημα αυτό, δημιουργεί μια διαφοροποίηση στον εθελοντικό χαρακτήρα της κινητικότητας του ν. 4440/16 η εφαρμογή της όμως συνδέεται άρρηκτα με την κάλυψη των αναγκών της υπηρεσίας .

2.1.2.2.7 Ιδιαίτερες κατηγορίες κινητικότητας με το ν. 4440/2016, όπως ισχύει.

2.1.2.2.7.1 Απόσπαση για συνυπηρέτηση (άρθρο 11 του ν.4440/2016, όπως ισχύει)

Το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας έχει εισάγει ευνοϊκές ρυθμίσεις για την απόσπαση για συνυπηρέτηση με σύζυγο ή συμβιούντα δημόσιο υπάλληλο ή λειτουργό. Αντίστοιχες ρυθμίσεις υπήρχαν και στο προϊσχύον θεσμικό πλαίσιο, ωστόσο είχαν εφαρμογή μόνο σε ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων (π.χ. συνυπηρέτηση με ένστολο σύζυγο). Με το νέο σύστημα λαμβάνει χώρα μία πλέον γενικευμένη δυνατότητα απόσπασης για συνυπηρέτηση, κατά προτεραιότητα εκτός νομού Αττικής. Οι αιτήσεις υποβάλλονται στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία γνωμοδοτεί για την κατανομή των αιτούμενων υπαλλήλων, λαμβάνοντας υπόψη τις υπηρεσιακές ανάγκες των φορέων ανά περιοχή.

Η χρονική διάρκεια της απόσπασης δεν δύναται να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη, μετά το πέρας των οποίων απαιτείται η επανεξέταση από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας του αιτήματος του υπαλλήλου για εκ νέου απόσπαση έως δύο (2) έτη.

2.1.2.2.7.2 Αμοιβαία μετάταξη (άρθρο 10 του Ν.4440/2016, όπως ισχύει)

Η δυνατότητα αμοιβαίας μετάταξης μεταξύ υπαλλήλων, που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και κατέχουν τα τυπικά προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται, διευρύνεται, επίσης, με το ισχύον σύστημα και εντάσσεται σε ένα πλαίσιο διαφάνειας, προκειμένου αφενός να διευκολύνονται οι υπάλληλοι να συμμετέχουν σε διαδικασίες κινητικότητας, αφετέρου να παρέχεται στις υπηρεσίες η ευχέρεια να επιλέξουν τον

καταλληλότερο υποψήφιο. Η υποβολή της αίτησης του υπαλλήλου που επιθυμεί να μεταταχθεί σε άλλη υπηρεσία, με τη διαδικασία της αμοιβαίας μετάταξης, γίνεται στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, ωστόσο δεν συνδέεται με τις χρονικές περιόδους του προγράμματος του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας. Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας δημοσιοποιεί το αίτημα του υπαλλήλου στην ηλεκτρονική εφαρμογή για την κινητικότητα και οι ενδιαφερόμενοι που πληρούν τις προϋποθέσεις για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση προς τον φορέα του υπαλλήλου που αιτήθηκε την αμοιβαία μετάταξη.

2.1.2.2.7.3. Μετάταξη – απόσπαση σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων και ορεινών-νησιωτικών περιοχών (άρθρο 8 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει)

Η μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων- παραμεθόριων περιοχών διενεργείται μέσω του ΕΣΚ. Η διάρκεια της απόσπασης ορίζεται έως ένα (1) έτος με δυνατότητα παράτασης για ένα (1) ακόμη έτος. Αξίζει να αναφερθεί ότι, στον νόμο περιλαμβάνονται κίνητρα για τις παραμεθόριες και τις απομακρυσμένες περιοχές της χώρας, τους ορεινούς και νησιωτικούς δήμους, δηλαδή για περιοχές που έχουν αυξημένες ανάγκες λόγω της ιδιαιτερότητάς τους, αλλά δεν προτιμώνται από τους υπαλλήλους. Προκειμένου να καταστούν οι περιοχές αυτές πιο ελκυστικές στους υπαλλήλους, το νέο σύστημα κινητικότητας παρέχει το κίνητρο της ταχύτερης βαθμολογικής εξέλιξης.

2.2 Ενότητα δεύτερη: Κάθετη Κινητικότητα

Η κάθετη κινητικότητα, όπως προαναφέρθηκε, συνδέεται με την προαγωγική εξέλιξη του υπαλλήλου και στοχεύει στην ενθάρρυνση και κινητοποίηση του, καθώς στην αξιοποίηση των καταλληλότερων υπαλλήλων για την άσκηση καθηκόντων θέσης ευθύνης και με βάση τα κριτήρια που κάθε φορά τίθενται από την ισχύουσα νομοθεσία. Είναι επομένως απαιτούμενο να αναφερθεί το ισχύον θεσμικό πλαίσιο αλλά και το προγενέστερο αυτού ώστε να καταστεί δυνατή μια συγκριτική αξιολόγηση.

2.2.1 Συστήματα σταδιοδρομίας και επιλογής προϊσταμένων θέσεων ευθύνης

Το σύστημα σταδιοδρομίας (βαθμολογική εξέλιξη και επιλογή σε θέσεις ευθύνης) τροποποιήθηκε αρκετές φορές τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Κύριο χαρακτηριστικό είναι ότι η πλειονότητα αυτών υπερθεματίζει υπέρ του συστήματος της κινητής ιεραρχίας, της άσκησης δηλαδή των αντίστοιχων καθηκόντων για συγκεκριμένη θητεία, συνήθως

τριετή, με τη λήξη της οποίας ακολουθεί νέα διαδικασία επιλογής. Οι οργανικές θέσεις του κάθε φορέα στην προκειμένη περίπτωση δεν είναι κατανομημένες στους αντίστοιχους βαθμούς αλλά είναι οργανικά ενιαίες. Η δε προαγωγή των υπαλλήλων από βαθμό σε βαθμό διενεργείται κάτω από μια «αυτοματοποιημένη» διαδικασία, με τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου προαγωγής. Η προαγωγική εξέλιξη, συνδέθηκε με τη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου μόνο βάσει του ν.4024/2011, νόμος ο οποίος ίσχυσε εν μέσω των Μνημονίων και των δεσμεύσεων που επέβαλαν, και ο οποίος αντικαταστάθηκε ως προς τη μισθολογική εξέλιξη με το κεφάλαιο Β του ν.4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων». Περαιτέρω η προαγωγική εξέλιξη συνδέεται με τη δυνατότητα επιλογής σε θέση προϊσταμένου, μόνο στο σημείο που ο υποψήφιος θα πρέπει να διαθέτει έναν συγκεκριμένο βαθμό ή ακόμα και πλεονάζοντα χρόνο στο βαθμό αυτό ώστε να του δοθεί η δυνατότητα συμμετοχής στις διαδικασίες

Μία ενδελεχής μελέτη και παρατήρηση των κατά καιρούς συστημάτων σταδιοδρομίας και ειδικότερα της επιλογής προϊσταμένων, αναδεικνύει το γεγονός, ότι οι όποιες αλλαγές έγιναν ήταν «παραμετρικής φύσεως» δίνοντας έμφαση σε κριτήρια αντικειμενικώς μετρήσιμα κυρίως στα τυπικά προσόντα, π.χ. τίτλοι σπουδών, γνώση ξένων και στο προφίλ του υπαλλήλου, π.χ χρόνια υπηρεσίας, προηγούμενη θητεία σε θέση ευθύνης. Είναι γεγονός όμως ότι αυτά, από μόνα τους, δεν εξασφαλίζουν τις απαιτούμενες για θέσεις ευθύνης ικανότητες και δεξιότητες. Η διαδικασία της συνέντευξης, για την επιλογή των ανώτερων και ανώτατων στελεχών της διοίκησης, η οποία εισάγεται από το 2007, παρά τη δυσπιστία με την οποία αντιμετωπίστηκε αρχικά, έγινε αποδεκτή σταδιακά και τελικά οριοθετήθηκε μέσω της δομημένης συνέντευξης, αλλά και των συντελεστών βαρύτητάς της σε σχέση με το σύνολο των λοιπών μοριοδοτούμενων κριτηρίων. Όπως αναφέρεται «οι μεταβολές τεκμηριώνονται στη βάση της επιδίωξης μεγαλύτερης αντικειμενικότητας, διαφάνειας και αξιοκρατίας αλλά και εν τέλει από-πολιτικοποίησης», με την έννοια της κομματικής αμεροληψίας. Η πλειοδοσία των κυβερνήσεων σ' αυτό το ζήτημα την εμφανίζει ως μείζον «διακύβευμα». Ως εκ τούτου, το σύστημα σταδιοδρομίας επισήμως επικεντρώνεται συστηματικά στην αναζήτηση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας. Η συνέπεια είναι ότι πολύ συχνά οδηγείται σε τυποποίηση και formalισμό, μεταθέτοντας την όποια ουσιαστική αξιολόγηση στο επίπεδο των τυπικών προσόντων τα οποία γίνονται διαρκώς πιο απαιτητικά (π.χ.

μεταπτυχιακοί τίτλοι, διδακτορικά), και περιορίζοντας κατ' αντιστοιχία το πεδίο της ουσιαστικής κρίσης, της αξιολόγησης της απόδοσης και της ουσιαστικής αντιστοίχισης με τις απαιτήσεις της εργασίας/θέσης. Τείνει δηλαδή να ταυτίζει την αξιοκρατία με τα τυπικά προσόντα διότι αυτά υπηρετούν την βασική στόχευση του να φαίνεται το σύστημα επιλογής διαφανές και αντικειμενικό».

(Σπανού Κ., Ιωάννου Χ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Ε., Οικονόμου Δ., (2018) Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης, Επισκόπηση, Περιγραφή, Αποτίμηση, ΕΛΙΑΜΕΠ)

2.2.1.1 Θεσμικό Πλαίσιο

2.2.1.1.1 ν. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις»

Ο ν. 2683/1999, ως αφετηρία για την εξέταση του θεσμικού πλαισίου των δύο τελευταίων δεκαετιών, ενσωμάτωσε το μεικτό σύστημα προαγωγών της κινητής και της πάγιας ιεραρχίας. Πάγια ιεραρχία στο βαθμό του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή και κινητή στο επίπεδο των προϊσταμένων τμημάτων. Αυτό το σύστημα είχε ως αποτέλεσμα οι βαθμοί να οριστούν σε επτά με εισαγωγικό τον Ε' και καταληκτικό του Γενικού Διευθυντή. Οι επτά αυτοί βαθμοί δεν ήταν οργανικά ενιαίοι στο σύνολό τους: οι δύο τελευταίοι του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή αντιστοιχούσαν σε αριθμό οργανικών μονάδων και οι λοιποί ήσαν κατανεμημένοι στο σύνολο των οργανικών θέσεων. Βαθμολογικά οφέλη υπήρχαν για τους κατόχους μεταπτυχιακού, και διδακτορικού διπλώματος καθώς και για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Γενικοί διευθυντές επιλέγονταν όσοι είχαν συμπληρώσει 4 τουλάχιστον χρόνια στο βαθμό/θέση του Διευθυντή. Διευθυντής επιλεγόταν όποιος είχε συμπληρώσει 6 χρόνια στον βαθμό Α' και είχε διατελέσει προϊστάμενος τμήματος για δύο τριετίες. Οι βαθμοί του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή ήταν αριθμητικά ίσοι με τον αριθμό των οργανικών μονάδων του αντίστοιχου επιπέδου. Η δε προαγωγή στο βαθμό αυτό συνεπαγόταν κατ ουσίαν «ισοβιότητα», τόσο στην κατοχή του βαθμού, όσο και της θέσης αντίστοιχου επιπέδου. Η μη συνέχιση της άσκησης των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης ευθύνης ήταν αποτέλεσμα υποβιβασμού και άρα επιβολής πειθαρχικής ποινής, ή

ανεπάρκειας στην άσκηση των καθηκόντων. Λόγω της προαναφερθείσας «ισοβιότητας» οι προϋποθέσεις επιλογής ήταν και ιδιαίτερα αυστηρές, συγκριτικά με άλλα συστήματα επιλογής προϊσταμένων. Στο βαθμό του Διευθυντή προάγονταν οι υπάλληλοι που είχαν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στον Α΄ βαθμό και είχαν διατελέσει προϊστάμενοι τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας για δύο (2) τουλάχιστον τριετίες. Στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή προάγονταν οι υπάλληλοι που είχαν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό του Διευθυντή δηλαδή τέσσερα χρόνια.

Ως κριτήρια για το σχηματισμό κρίσης από τα οικεία συλλογικά όργανα λαμβάνονταν υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προέκυπτε η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η πρωτοβουλία του, η άσκηση καθηκόντων ως προϊσταμένου και η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων του για αυξημένη απόδοση στην υπηρεσία. Ο νόμος έδειχνε προτίμηση σε όσους από τους υποψηφίους προέκυπτε από τα προσωπικά τους μητρώα, με βάση συγκεκριμένα πραγματικά στοιχεία, ότι επέδειξαν υψηλότερη έναντι των λοιπών υποψηφίων πρωτοβουλία, διοικητική ικανότητα και δραστηριότητα στην υπηρεσία. Προβλεπόταν επίσης και πρόταξη για τους υποψηφίους που ήταν απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης ορίζοντας ότι επί ισοδυναμίας, κατά την εκτίμηση των ουσιαστικών προσόντων, προηγούνται οι υποψήφιοι που έχουν αποφοιτήσει από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Οι πρόσθετοι τίτλοι σπουδών, σε συνδυασμό με την απόδοση του υπαλλήλου στην υπηρεσία, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Ειδικά για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή λαμβάνονταν υπόψη κατά κύριο λόγο τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου, «από τα οποία εκτιμώνται ιδιαίτερα η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων, καθώς και η καλή γνώση μιας ή περισσότερων ευρωπαϊκών γλωσσών από τις πλέον διαδεδομένες. Επίσης συνεκτιμώνται η τυχόν συγγραφική δραστηριότητα σε συναφή για τη λειτουργία ή τη δραστηριότητα της δημόσιας διοίκησης θέματα, η συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών που συνδέονται με αντικείμενα της υπηρεσίας». Η γνώση ξένης γλώσσας όπως και το επίπεδο αυτής, ως απαραίτητη προϋπόθεση για την προαγωγή υπαλλήλου στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή, ο νομοθέτης όριζε ότι θα ίσχυε με τη πάροδο πενταετίας από την έναρξη ισχύος του νόμου. Στις καινοτομίες για την εποχή της δημοσίευσής του αναφέρεται το

ότι προέβλεψε ότι ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας και υπάλληλοι άλλων δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου συναφούς αντικειμένου, τα οποία όμως θα καθορίζονταν με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται άπαξ μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Το εν λόγω προεδρικό διάταγμα δεν εκδόθηκε με αποτέλεσμα η σχετική διάταξη να μην εφαρμοστεί. Καινοτομία επίσης αποτελεί η πρόβλεψη ότι εισάγεται ο θεσμός της προφορικής συνέντευξης στην οποία καλούνται οι υποψήφιοι, οι οποίοι δικαιούνται να εκθέσουν τις απόψεις τους προκειμένου το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο να διαμορφώσει γνώμη για την ικανότητα και την προσωπικότητά τους ως προς την άσκηση των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή και να προαγάγει τον καταλληλότερο μεταξύ αυτών..

2.2.1.1.2 Ν. 3260/2004 «Ρυθμίσεις του Συστήματος προσλήψεων και θεμάτων Δημόσιας Διοίκησης»

Με τον ν.3260/2004 επανήλθε το σύστημα της κινητής ιεραρχίας και ανακαθορίστηκε η βαθμολογική κλίμακα. Καταργήθηκαν οι βαθμοί του Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή και αποσυνδέθηκαν οι θέσεις ευθύνης από την κατοχή του αντίστοιχου βαθμού. Οι βαθμοί περιορίστηκαν σε πέντε (5) οργανικά ενιαίους. Ως εισαγωγικός βαθμός για την κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης ήταν ο Ε΄, και καταληκτικός ο Β΄. Για τις υπόλοιπες κατηγορίες εισαγωγικός βαθμός ήταν ο Δ΄ και καταληκτικός ο Α΄. Η δε κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης είχε και την ταχύτερη προαγωγική εξέλιξη αφού συνολικά απαιτείτο να έχει συμπληρώσει δεκατρία (13) χρόνια συνολικής υπηρεσίας προκειμένου να φτάσει στον καταληκτικό βαθμό. Για δε τους υπαλλήλους με υψηλότερα τυπικά προσόντα προβλεπόταν ακόμη ταχύτερη προαγωγική εξέλιξη. Ειδικότερα για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης προβλεπόταν ότι εισαγωγικός βαθμός ήταν ο Β΄. Για δε τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος σπουδών ο χρόνος που απαιτείτο για την προαγωγή μειωνόταν συνολικά κατά ένα ή δύο έτη αντίστοιχα.

Οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης «αποτελούν διακεκριμένες βαθμίδες καθηκόντων που αντιστοιχούν στα καθήκοντα των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης αντίστοιχα, όπως ίσχυε και για τους προϊσταμένους τμημάτων» (εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.35.12/763/17380/9-08-2004, «Βαθμολογική κλίμακα-

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων – Υπηρεσιακά Συμβούλια. Οδηγίες για την πρώτη εφαρμογή του ν.3260/2004). Ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων επιλέγονταν υπάλληλοι κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης με βαθμό Α΄ που είχαν διατελέσει προϊστάμενοι Διεύθυνσης. Ως προϊστάμενοι Διευθύνσεων επιλέγονταν όσοι είχαν συμπληρώσει 4 χρόνια στο Α΄ βαθμό και αν δεν υπήρχαν ή δεν επαρκούσαν η προϋπόθεση του βαθμού και του χρόνου υπηρεσίας στο βαθμό μειωνόταν και έφτανε μέχρι και το Β΄ βαθμό. Προέβλεψε δε ότι όσοι υπάλληλοι επιλεγούν τρεις φορές ως προϊστάμενοι τοποθετούνται αυτοδικαίως, χωρίς νέα κρίση, ως προϊστάμενοι αντίστοιχου επιπέδου. Για όλα δε τα επίπεδα διοίκησης προβλέφθηκε τριετής θητεία».

Η επιλογή των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων γινόταν με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου από τα οποία ιδιαίτερα εκτιμώνται η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, καθώς και η ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων.

2.2.1.1.3 Ν.3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»

Ο ν.3528/2007 διατήρησε την κινητή ιεραρχία σε όλα τα επίπεδα Διοίκησης αλλά επέφερε σημαντικές καινοτομίες .

Ειδικότερα:

- μετέβαλε την διαδικασία επιλογής σε μετρήσιμη με αντικειμενικά κριτήρια. Σημαντικές αλλαγές στη βαθμολογική εξέλιξη δεν επέφερε. Ο συνολικός χρόνος για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό παρέμεινε ο ίδιος με εξαίρεση την κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης. Προστέθηκε όμως ότι για την προαγωγή στον βαθμό Α οι υπάλληλοι θα πρέπει να διαθέτουν σε υψηλό επίπεδο προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων.

Βασική καινοτομία του ήταν η εισαγωγή «ποσοτικοποιημένων» κριτηρίων επιλογής προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης που διακρίνονται σε τρεις ομάδες:

1. Επαγγελματικά Τεχνικά Προσόντα:

- Βασικός τίτλος σπουδών: άριστα 300 μόρια, λίαν καλώς 250 μόρια, καλώς 200 μόρια.
 - Δεύτερος τίτλος σπουδών της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών: άριστα 80 μόρια, λίαν καλώς 60 μόρια, καλώς 40 μόρια.
 - Το διδακτορικό δίπλωμα σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 200 ενώ σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 120
 - μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 120
 - ενώ σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 60
 - άριστη γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: μόρια 60
 - πολύ καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρ. Ένωσης: μόρια 50
 - καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: μόρια 40
 - άριστη γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 50
 - πολύ καλή γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 40
 - επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ή από την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: μόρια 120.
 - πιστοποιημένη επιμόρφωση που παρέχεται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και άλλες σχολές του Δημοσίου, καθώς και αυτή που παρέχεται από Πανεπιστήμια ή Τ.Ε.Ι. ή από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης και αποδεικνύεται με αντίστοιχο πιστοποιητικό: μέχρι 100 μόρια (ανά ημέρα επιμόρφωσης ένα (1) μόριο με ανώτατο όριο τα 10)
2. Εργασιακή – Διοικητική εμπειρία:
- Ο χρόνος υπηρεσίας: μέχρι 600 μόρια (για κάθε έτος υπηρεσίας 20 μόρια με ανώτατο όριο τα 30 έτη). Χρόνος Υπηρεσίας μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.
 - Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης: μέχρι 350 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 9,72 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης: μέχρι 250 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 6,94 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει υποψήφιος από το χρόνο υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης και προϊσταμένου Διεύθυνσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 350 μόρια.

3. Ικανότητες – Δεξιότητες των υπαλλήλων που αξιολογούνται με συγκεκριμένα

- Υπηρεσιακή αξιολόγηση: μέχρι 700 μόρια
- Ειδικές δραστηριότητες (ιδίως συγγραφικές εργασίες, ανακοινώσεις-εισηγήσεις σε συνέδρια, ημερίδες κ.λπ. συναφείς με αντικείμενο της υπηρεσίας ή της δημόσιας διοίκησης γενικότερα, εκπροσώπηση σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, μέλη Δ.Σ., Πρόεδροι, Διοικητές και λοιπά όργανα διοίκησης νομικών προσώπων του δημόσιου τομέα ή επιμόρφωση πέραν της αναφερόμενης στην περίπτωση 1α): μέχρι 150 μόρια
- Η ηθική αμοιβή του επαίνου: 20 μόρια
- Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων: 50 μόρια
- Συνέντευξη: από 100 μέχρι 450 μόρια, (ικανοποιητικώς 100, καλώς 200, πολύ καλώς 300, άριστα 450).

Για πρώτη φορά εισήχθη η διαδικασία της προφορικής συνέντευξης ως μέρος της αξιολόγησης των υπαλλήλων στην ομάδα των ικανοτήτων – δεξιοτήτων. Δεν υπήρξε όμως πρόβλεψη για τη διενέργεια επιστημονικά προετοιμασμένων «δομημένων» συνεντεύξεων.

- Καινοτομία επίσης του εν λόγω νομοθετήματος είναι ότι δόθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα να συμμετέχουν στην επιλογή σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης οι υπάλληλοι όλου του δημοσίου. Επίσης για πρώτη φορά τέθηκε το κώλυμα συμμετοχής στην περίπτωση που το υπολειπόμενο διάστημα για την αυτοδίκαιη αποχώρηση από την υπηρεσία ήταν μικρότερο από δύο έτη. Προβλέπεται προφορική συνέντευξη για τους προϊσταμένους γενικής διεύθυνσης και διεύθυνσης. Η βαθμολογική της όμως επίδραση περιοριζόταν σε ένα συγκεκριμένο ποσοστό επί του συνολικού. Οι αναρρωτικές άδειες στο βαθμό που επιδρούσαν στην ικανότητα του υπαλλήλου συνεκτιμώντο στη βαθμολόγηση της συνέντευξης.

2.2.1.1.4 Ν. 3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια –Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»

Με τις διατάξεις αυτού προβλέφθηκαν τρία στάδια για την επιλογή σε θέση ευθύνης και βασίστηκε στο συνδυασμό αξιολόγησης κριτηρίων, προερχόμενων από τρεις ομάδες. Οι ομάδες αυτές αναφέρονται στα επαγγελματικά - τυπικά προσόντα, στην εργασιακή-διοικητική εμπειρία και στις ικανότητες - δεξιότητες των κρινόμενων υπαλλήλων.

Για πρώτη φορά εισάγεται η δοκιμασία της γραπτής εξέτασης που διενεργείται από το ΑΣΕΠ καθώς και η οριοθέτηση του περιεχομένου της συνέντευξης σε θεματικές ενότητες και ο καθορισμός της διαδικασίας διενέργειάς της, προκειμένου η βαθμολόγησή της να είναι αντικειμενική και αιτιολογημένη και σε κάθε περίπτωση να μπορεί να ελεγχθεί από τον ακυρωτικό δικαστή (Αιτιολογική έκθεση του ν.3839/2010). Το άθροισμα της επίδοσης των υποψηφίων κατά τα τρία αυτά στάδια θα αναδείκνυε κατά το νόμο τη βέλτιστη επιλογή.

Με το συγκεκριμένο νομοθέτημα επήλθαν αλλαγές στην επιμέρους μοριοδότηση των υποψηφίων για θέσεις προϊσταμένων .και δόθηκε έμφαση στα κριτήρια που αφορούν τα επαγγελματικά – τεχνικά προσόντα, δηλαδή τους τίτλους σπουδών μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι σπουδών, αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η διενέργεια της συνέντευξης ως το μέσο για τη διαμόρφωση γνώμης για την προσωπικότητα, ικανότητα και καταλληλότητα του υποψηφίου γίνεται εξειδικευμένα στις ακόλουθες τρεις θεματικές ενότητες:

1. Δραστηριότητες του υποψηφίου με βάση το περιεχόμενο του βιογραφικού του.
2. Η γνώση του αντικείμενου του φορέα, της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης γενικότερα.
3. Οι διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις. Η κάθε ενότητα βαθμολογείται ξεχωριστά και ο τελικός βαθμός προκύπτει από το μέσο όρο της βαθμολογίας κάθε ενότητας.

Στη συνέντευξη μπορεί να παρίστανται οι λοιποί συνυποψήφιοι.

Όσον αφορά τη γραπτή εξέταση (μέχρι 350 μόρια), έχει τη μορφή ερωτηματολογίου πολλαπλών επιλογών και η κλίμακα βαθμολόγησης είναι από 0–100. Η τελική βαθμολογία πολλαπλασιάζεται επί το συντελεστή 3,5.

Η γραπτή δοκιμασία αποσκοπεί στη διακρίβωση των γνώσεων του υποψηφίου για το νομοθετικό πλαίσιο της Διοικητικής Δράσης στο Δημόσιο (Υπαλληλικός Κώδικας, Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας, κανονισμοί προμηθειών κλπ.), τις γενικές αρχές οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και τις γενικές γνώσεις και δεξιότητες του υποψηφίου (επικαιρότητα, συνθετική και αναλυτική σκέψη, κατανόηση γραπτού λόγου κλπ.)

2.2.1.1.5 Ν.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»

Ο ν.4024/2011 συνέδεσε τις βαθμολογικές προαγωγές με τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων. Η νέα βαθμολογική κλίμακα περιελάμβανε έξι (6) βαθμούς, από τον ΣΤ΄ μέχρι τον Α΄. Καινοτομία στο ν.4024/2011 αποτελεί η αναγνώριση της προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα. Η μονιμοποίηση δεν είναι αυτοδίκαιη αλλά γίνεται με βάση την έκθεση αξιολόγησης από όπου θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι η βαθμολόγηση της απόδοσής του και της υλοποίησης της στόχευσης θέσης, όπως και η βαθμολόγηση των λοιπών κριτηρίων αξιολόγησης έχουν βαθμό μεγαλύτερο της βάσης.

Η προαγωγή όμως από βαθμό σε βαθμό δεν γίνεται αυτόματα χρονικά, αλλά πέραν της συμπλήρωσης του απαιτούμενου χρόνου λαμβάνεται υπόψη

- ο η αξιολόγηση και συγκεκριμένα η απόδοση του υπαλλήλου, που προσμετράται με βάση το βαθμό υλοποίησης της προσωπικής του «στοχοθεσίας», τις διοικητικές του ικανότητες, καθώς και τη συμπεριφορά του στην υπηρεσία

- ο και το ανώτατο ποσοστό, επί τοις εκατό, προαγωγής στον επόμενο βαθμό των κρινόμενων υπαλλήλων που προάγονται στον επόμενο βαθμό. Οι προαγωγές δηλαδή δεν γίνονται αβασάνιστα και αυτόματα χρονικά, αλλά βάσει ποσοστώσεως επί των κάθε φορά κρινόμενων υπαλλήλων η οποία προβλεπόταν ως εξής:

Από τον βαθμό ΣΤ΄ στο βαθμό Ε΄ το 100%

Από τον βαθμό Ε΄ στον βαθμό Δ΄ το 90%

Από τον βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ το 80%

Από τον βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ το 70%

Από τον βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ το 30%

Ο όρος απόδοση είναι ο βαθμός επιτυχούς ή μη, υλοποίησης της προσωπικής «στοχοθεσίας». Στην συνολική αξιολόγηση το βάρος της επίτευξης των στόχων είναι σε ποσοστό 70% τουλάχιστον. Το υπόλοιπο 30% συμπληρώνεται από την αξιολόγηση.

Βασική αλλαγή είναι η σύνδεση του βαθμού με τον μισθό. Με τη κατάταξη ή την προαγωγή σε ένα βαθμό οι αποδοχές διαμορφώνονται στο βασικό μισθό που αντιστοιχεί σε αυτόν το βαθμό. Ο υπάλληλος εξελίσσεται μισθολογικά σε μισθολογικά κλιμάκια εντός του βαθμού ανά διετία ή ανά τριετία. Όσον αφορά την επιλογή σε θέσεις ευθύνης, μεγάλη βαρύτητα δίνεται στην επίτευξη στόχων.

Πιο συγκεκριμένα :

Υπάλληλοι, οι οποίοι έχουν προαχθεί στο Βαθμό Α έχουν δικαίωμα επιλογής για θέσεις ευθύνης:

α) Οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, εφόσον σωρευτικά:

αα) έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της «στοχοθεσίας», σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή,

ββ) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης,

γγ) ανήκουν στην κατηγορία προσωπικού ΠΕ.

β) Οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, εφόσον σωρευτικά:

αα) έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της «στοχοθεσίας», σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή,

ββ) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Τμήματος, εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης και

γγ) ανήκουν στις κατηγορίες προσωπικού ΠΕ ή ΤΕ.

Πάντως μια σημαντική καινοτομία όσον αφορά την κινητικότητα είναι ότι ο νόμος αυτός προέβλεψε τη δυνατότητα έκδοσης διυπουργικής προκήρυξης για θέσεις προϊσταμένων οριζοντίων διευθύνσεων, αλλά και τμημάτων Διοικητικών και Οικονομικών υπηρεσιών, καθώς και υπηρεσιών πληροφορικής, όπου θα μπορούν να συμμετάσχουν υπάλληλοι από όλα τα υπουργεία και τα ΝΠΔΔ. Ειδικότερα για τους Γενικούς Διευθυντές Οικονομικών Υπηρεσιών προέβλεψε τη δυνατότητα να συμμετέχουν και να επιλέγονται υπάλληλοι όλων των Υπουργείων.

2.2.1.1.6 Ν4275/2014 «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. –Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις»

Η επιλογή των προϋσταμένων οργανικών μονάδων προβλέπεται να γίνεται σε τρία στάδια: Κατά το πρώτο στάδιο γίνεται η αποτίμηση των τυπικών προσόντων. Τα τελευταία δεν μοριοδοτούνται και κατά συνέπεια δεν προσμετρώνται στη συγκριτική αποτίμηση των υποψηφίων. Οι υποψήφιοι είτε πληρούν τα αντικειμενικά κριτήρια και συνεχίζουν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας επιλογής είτε όχι, οπότε απορρίπτονται. Κατά το δεύτερο στάδιο επιλογής, αυτό της γραπτής εξέτασης, καθορίζεται ο τελικός αριθμός υποψηφίων και εν μέρει η έκβαση τελικής επιλογής με βάρος 30% στους προϋσταμένους γενικών διευθύνσεων, 40% στους προϋσταμένους διευθύνσεων και με 50% στους προϋσταμένους τμημάτων.

Κατά το τρίτο στάδιο επιλογής η δομημένη συνέντευξη καθορίζει κατά 70% την τελική επιλογή των προϋσταμένων γενικών διευθύνσεων, κατά 60% των προϋσταμένων διευθύνσεων και κατά 50% των προϋσταμένων τμημάτων.

Ο γραπτός διαγωνισμός προβλέπεται ότι διεξάγεται από το ΑΣΕΠ με τη μορφή, είτε ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών σε θέματα γνώσεων ως προς το διοικητικό θεσμικό πλαίσιο της εν γένει διοικητικής δράσης και ως προς τις γενικές αρχές οργάνωσης της διοίκησης, είτε ως προς το γενικό γνωστικό αντικείμενο και δεξιότητες με βάση ερωτήσεις και θέματα ελεύθερης ανάπτυξης, είτε συνδυαστικά με αμφοτέρω. Η γραπτή εξέταση σκοπό έχει τη εξακρίβωση αναλυτικής και συνθετικής σκέψης του υποψηφίου καθώς και την ικανότητα ηγεσίας. Ειδικά για τους Γενικούς Διευθυντές προέβλεπε ότι το αντικείμενο της γραπτής εξέτασης προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά της προκηρυσσόμενης θέσης με βάση το περίγραμμα της θέσης. Με τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού οριοθετείται το περιεχόμενο της δομημένης συνέντευξης η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση του υποψηφίου στις κάτωθι ενότητες:

α) Ποιότητα υπηρεσιακής δραστηριότητας με βάση το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου, β) διοικητικές ικανότητες να προγραμματίζει, συντονίζει και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις (ανάπτυξη στρατηγικού οράματος και προνοητικής προσέγγισης, αναλυτική σκέψη και επίλυση προβλημάτων, λήψη αποφάσεων), γ) ικανότητες που σχετίζονται με τη διαχείριση ανθρώπων και πόρων (ηγεσία, κατανομή πόρων, ανάθεση έργων, επικοινωνία και πειθώ, διαχείριση συγκρούσεων, υποκίνηση και ανάπτυξη άλλων), δ) ικανότητες που σχετίζονται με τα αποτελέσματα (πρωτοβουλία και ανάπτυξη δεξιοτήτων, προγραμματισμός, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και έλεγχος), ε) ικανότητες που σχετίζονται με τη

διαχείριση αλλαγών (προσαρμοστικότητα και ευελιξία, διαχείριση κρίσεων, ανάληψη πρωτοβουλιών, δημιουργικότητα)

2.2.1.1.7 N4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις

Κύρια τομή του συγκεκριμένου νομοθετήματος είναι ο θεσμός του Διοικητικού Γραμματέα, σε μια προσπάθεια αποπολιτικοποίησης του διοικητικού μηχανισμού από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία. «Οι νέοι Γενικοί Γραμματείς δεν θα είναι πλέον το υβρίδιο πολιτικο-διοικητικού θεσμού όπως λειτούργησε τα τελευταία χρόνια. Αποτελούν την συνέχεια της Διοίκησης, εξασφαλίζουν και εκφράζουν τη συνέχεια και τη θεσμική μνήμη της δημόσιας διοίκησης και αναλαμβάνουν τη διοικητική εφαρμογή της πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της», έτσι αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου αυτού.

Δημιουργείται Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών στο οποίο μπορούν να εγγραφούν υπάλληλοι αυξημένων τυπικών προσόντων όπως και Καθηγητές όλων των βαθμίδων και λέκτορες Πανεπιστημίων και ΕΠ ΤΕΙ της ημεδαπής ή μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών ιδρυμάτων της αλλοδαπής. Από τη σύσταση του Μητρώου αυτού οι Γενικοί Γραμματείς, οι Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και οι Ειδικοί Γραμματείς επιλέγονται από μέλη του Μητρώου μετά από διαδικασία προκήρυξης της κάθε θέσης και επιλογής από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων. Το εν λόγω συλλογικό όργανο προκρίνει τους τρεις επικρατέστερους και ο αρμόδιος Υπουργός διορίζει υποχρεωτικά ένα εξ αυτών.

Για τη στελέχωση των λοιπών βαθμίδων της Διοίκησης κινήθηκε όπως και τα προηγούμενα νομοθετήματα καταργώντας όμως τον γραπτό διαγωνισμό του προγενέστερου θεσμικού πλαισίου (το οποίο δεν εφαρμόστηκε τελικά στην πράξη), αλλά διατηρώντας τη δομημένη συνέντευξη.

Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων οι οποίες και μοριοδοτούνται :

- α) Τυπικά, εκπαιδευτικά προσόντα και προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης,
- β) Εργασιακή εμπειρία και άσκηση καθηκόντων ευθύνης,
- γ) Αξιολόγηση και

δ) Συνέντευξη

Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με διαφορετικό συντελεστή, ανά θέση ευθύνης.

Και ειδικότερα:

α) Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος οι συντελεστές βαρύτητας είναι 40 % για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 20% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

β) Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης οι συντελεστές βαρύτητας είναι 35% για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

γ) Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης οι συντελεστές βαρύτητας είναι 30% για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 30% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής:

αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 100 μόρια.

ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών με 30 μόρια.

γγ) Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια και ο δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια.

δδ) Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) με 250 μόρια.

εε) Το διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια.

στστ) Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα προκειμένου να μοριοδοτηθούν κατά τα ανωτέρω πρέπει να είναι συναφή με τα αντικείμενα της προκηρυσσόμενης θέσης. Η συνάφεια, όπου δεν έχει ήδη κριθεί, κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων.

ζζ) Η πιστοποιημένη από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. επιμόρφωση του υπαλλήλου μοριοδοτείται με δέκα (10) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα σαράντα (40) μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης που προβλέπεται, λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κατά την τελευταία δεκαετία.

ηη) Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας με 40 μόρια, η πολύ καλή γνώση με 30 μόρια και η καλή με 10 μόρια, με ανώτατο όριο τα 100 μόρια.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

Η εργασιακή εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτούνται ως εξής:

- αα) 20 μόρια για κάθε έτος υπηρεσίας με ανώτατο όριο τα 33 έτη για το δημόσιο τομέα,
- ββ) 25 μόρια για κάθε έτος απασχόλησης με ανώτατο όριο τα 7 έτη για τον ιδιωτικό τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98 και
- γγ) 16,5 μόρια για κάθε έτος άσκησης καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με ανώτατο όριο τα 10 έτη.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

Αξιολόγηση

Η μοριοδότηση του κριτηρίου της αξιολόγησης εξάγεται με βάση το μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας και εφόσον έχει αξιολογηθεί τουλάχιστον για δύο αξιολογικές περιόδους. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την Αξιολόγηση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια,

Δομημένη Συνέντευξη που περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες:

αα. Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του και τα στοιχεία του προσωπικού Μητρώου.

ββ. Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος (situational interview) που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Κάθε σκέλος της συνέντευξης μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο με 500 μόρια.

2.2.1.1.8 N.4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, Λειτουργία και Διαφάνεια της Κυβέρνησης, των Κυβερνητικών Οργάνων και της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης»

Το συγκεκριμένο νομοθέτημα δεν διαπραγματεύεται το σύστημα σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων αλλά συστηματοποιεί το σύνολο των διατάξεων που αφορούν την οργάνωση, τη λειτουργία και τη διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής διοίκησης. Εισάγεται όμως ένα θεσμός, ο οποίος επηρεάζει το σύστημα σταδιοδρομίας, αυτός, του Υπηρεσιακού Γραμματέα με τον οποίο, όπως αναφέρεται στη σχετική Αιτιολογική Έκθεση, διακρίνεται η Κυβέρνηση από τη Διοίκηση, αυτός του μόνιμου Υπηρεσιακού Γραμματέα στον οποίο ανατίθεται η οικονομική και διοικητική διαχείριση του κάθε Υπουργείου. «Επιδιώκεται η αποκομματικοποίηση της διοικητικής και οικονομικής λειτουργίας των υπουργείων, καθώς τη θέση δεν θα την καταλαμβάνει κομματικό στέλεχος. Με τον τρόπο αυτό διαρρηγνύεται οριστικά η διαπλοκή πολιτικής και διοικητικής σφαίρας στα αμιγώς διοικητικά ζητήματα που εισήχθη στην ελληνική δημόσια διοίκηση με το ν. 1232/82 και είχε ως αποτέλεσμα την ενασχόληση της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας με θέματα όπως η τοποθέτηση των υπαλλήλων στις διοικητικές μονάδες, η συγκρότηση επιτροπών διαγωνισμού, η πληρωμή των δαπανών κτλ», όπως σημειώνεται στη σχετική Αιτιολογική Έκθεση.

Το μοντέλο με τους υπηρεσιακούς γραμματείς προέρχεται ως έμπνευση από τη Γερμανία. Εκεί υπάρχουν οι λεγόμενοι Staatssekretäre, οι οποίοι είναι τόσο κοινοβουλευτικοί όσο και υπηρεσιακοί. Στη Γερμανία οι υπηρεσιακοί γραμματείς είναι οι ανώτεροι δημόσιοι υπάλληλοι εντός των υπουργείων τους, εκπροσωπούν πολλές φορές τον υπουργό σε μια σειρά υπηρεσιακών συναντήσεων και έχουν κρίσιμο ρόλο. Το πιο κρίσιμο, όμως, είναι ότι δεν είναι πολιτικά πρόσωπα και μπορεί, στη διάρκεια της θητείας τους, να συνεργαστούν με πρόσωπα από διαφορετικά κόμματα. Σύμφωνα με πρόσφατο ερωτηματολόγιο (Krassimir Bojanov Radoslav Milanov: The Status and Role of the Secretary General in Public Administration, Report Prepared under the Bulgarian Presidency of the Council of the 2018 EUPAN) είκοσι (20) κράτη – μέλη της Ε.Ε προβλέπουν στην ιεραρχική δομή των δημοσίων υπηρεσιών τη θέση του Γενικού Γραμματέα και τέσσερα τη θέση του Υπηρεσιακού Γραμματέα. Όλα τα κράτη – μέλη όμως προβλέπουν στις δομές τους θέσεις με αντίστοιχες αρμοδιότητες, ανεξάρτητα από

τη χαρακτηριστική ονομασία, που τους προσδίδουν (State Secretary, Permanent Secretary, General Director). Στις δε αρμοδιότητές του εντάσσεται η εποπτεία της λειτουργίας του φορέα, η διαχείριση των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, αλλά κυρίως αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ διοικητικής και πολιτικής ιεραρχίας και τη συνέχεια της Διοίκησης. Στην πλειοψηφία αυτή η σύνδεση έχει τη μορφή της άμεσης υπαγωγής τους στον οικείο Υπουργό, καθώς και της εκπροσώπησης του συνόλου του φορέα στον Υπουργό. Δύο είναι τα μοντέλα που έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη – μέλη για την επιλογή των Υπηρεσιακών Γραμματέων : Κατά το πρώτο διεξάγεται μία εξειδικευμένη διαδικασία επιλογής από ένα ανεξάρτητο όργανο, στο οποίο η πολιτική ιεραρχία δεν μετέχει. Σημαντικό κριτήριο για την επιλογή και την κρίση ως προς την καταλληλότητα του υποψηφίου για την συγκεκριμένη θέση αποτελεί η εξειδικευμένη εμπειρία και το προφίλ του. Κατά το δεύτερο μοντέλο ο Υπηρεσιακός Γραμματέας επιλέγεται και διορίζεται από την πολιτική ηγεσία, τον οικείο Υπουργό ή τον Πρωθυπουργό.

Οι υπηρεσιακοί γραμματείς σύμφωνα με το ν.4622/2019 θα έχουν μόνιμη τριετή θητεία, μετά από τον διορισμό τους, με τη δυνατότητα ανανέωσης της θητείας αυτής μόνο για άλλα τρία χρόνια, «ως ασφαλιστική δικλείδα για την αποφυγή φαινομένων κατάχρησης εξουσίας, διαφθοράς και οργανωτικής εντροπίας». Ο διορισμός τους, αν δεν παραιτηθούν οι ίδιοι, δεν θα μπορεί να ανακληθεί, παρά μόνο, αν συντρέχει κάποιος ιδιαίτερα σοβαρός λόγος, όπως η μόνιμη αδυναμία εκτέλεσης καθηκόντων για λόγους υγείας ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής. Τη διαδικασία επιλογής διενεργεί ανεξάρτητη αρχή μια πενταμελής επιτροπή που απαρτίζεται κατά τα 4/5 από μέλη του ΑΣΕΠ και από τον πρόεδρο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Προκειμένου κάποιος να επιλεγεί εξετάζονται τρεις παράμετροι: τα ακαδημαϊκά προσόντα (τίτλοι σπουδών, γλώσσες κλπ.), η εμπειρία σε διοικητικές θέσεις ευθύνης, αλλά και η δομημένη συνέντευξη. Το αποφασιστικό κριτήριο είναι η προφορική συνέντευξη, η οποία μοριοδοτείται με υψηλό συντελεστή βαρύτητας .

Η τοποθέτηση των υπηρεσιακών γραμματέων των υπουργείων επηρεάζει την υπαλληλική ιεραρχία και το σύστημα σταδιοδρομίας. Οι υπηρεσιακοί γραμματείς, με βάση τον νόμο του Επιτελικού Κράτους, θα έχουν ως καθήκον τη μέριμνα για την ομαλή διοικητική και οικονομική λειτουργία των Υπουργείων, την διαχείριση δηλαδή των ανθρώπινων και δημοσιονομικών πόρων. Επίσης είναι υπεύθυνοι για τη σύνταξη του Σχεδίου Δράσης του Υπουργείου, δηλαδή του οδικού χάρτη χάραξης των προτεραιοτήτων του. Ο υπηρεσιακός γραμματέας θα είναι ο ανώτερος δημόσιος

υπάλληλος εντός του υπουργείου,ο οποίος θα εξασφαλίζει τη θεσμική μνήμη και τη συνέχεια της Διοίκησης ενώ πλέον η πολιτική ηγεσία, δηλαδή ο υπουργός, οι υφυπουργοί και οι γενικοί γραμματείς απεμπλέκονται από τα εκτελεστικής φύσεως καθήκοντα.

2.2.1.1.9 Άρθρο 45 του ν.4674/2020 και άρθρο 26παρ 4 του ν.4690/2020 με τα οποία τροποποιούνται οι διατάξεις που αναφέρονται στις προϋποθέσεις συμμετοχής για επιλογή σε θέσεις ευθύνης

Το τελευταίο αυτό νομοθέτημα επιφέρει και πάλι διαφοροποιήσεις ως προς τα κριτήρια μοριοδότησης και ως προς τη βαθμολόγηση αυτών για την επιλογή των υποψηφίων σε θέσεις ευθύνης.

Στο ισχύον σήμερα σύστημα επιλογής προϊσταμένων, εισάγεται, για τα επίπεδα ευθύνης Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης, ως προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής, η προηγούμενη άσκηση καθηκόντων ευθύνης, τουλάχιστον επιπέδου Τμήματος. Σύμφωνα με τη σχετική αιτιολογική έκθεση «η ρύθμιση συνάδει όχι μόνο με τις αρχές μιας αποτελεσματικής Δημόσιας Διοίκησης αλλά και με την εμπειρία σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που οφείλει να έχει ο προϊστάμενος και η οποία είναι απαραίτητη, πλέον της αρχαιότητας ή των αυξημένων τυπικών προσόντων». Επιπρόσθετα το σύστημα επιλογής συνδέεται άρρηκτα με την εργασιακή απόδοση και το σύστημα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

Συγκεκριμένα για την επιλογή σε θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης, δικαίωμα συμμετοχής, τηρουμένων και των λοιπών προϋποθέσεων που τάσσει ο νόμος, έχουν οι υπάλληλοι που επιδεικνύουν κατά την τελευταία τριετία εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, δηλαδή έχουν μέσο όρο οριστικοποιημένης βαθμολογίας στις εκθέσεις αξιολόγησης από 90 έως 100, ενώ, για την επιλογή σε θέση Προϊσταμένου Τμήματος, η αντίστοιχη προϋπόθεση ορίζεται σε οριστικοποιημένη βαθμολογία από 75 έως 100 σε δύο, τουλάχιστον, εκθέσεις αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας.

Αναφορικά με τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής προϊσταμένων, ως προς τα τυπικά προσόντα δίνεται η δυνατότητα μοριοδότησης και των μη συναφών

μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων, καθώς η απόκτηση οιαδήποτε μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αποδεικνύει ικανότητες και δεξιότητες, όπως ο προγραμματισμός έργων, η διαχείριση χρόνου και πίεσης, καθώς και η κριτική σκέψη, ανεξαρτήτως γνωστικού αντικειμένου. Σε κάθε περίπτωση, μοριοδοτείται ένας μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών είτε είναι συναφής είτε όχι με αντίστοιχη κατά περίπτωση μοριοδότηση, ενώ σε περίπτωση κατοχής περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, συναφών ή μη, αυτοί λαμβάνουν μια συνολική μοριοδότηση. Αντίστοιχη ρύθμιση προβλέπεται και για τους κατόχους διδακτορικών διπλωμάτων.

Ταυτόχρονα μειώνεται η μοριοδότηση της πιστοποιημένης επιμόρφωσης προς αποφυγή του φαινομένου της συγκέντρωσης πιστοποιήσεων για ιδιοτελείς λόγους και αλυσιτελείς ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, ενώ σταθμίζεται καλύτερα το επίπεδο της γνώσης ξένων γλωσσών.

Ως προς την εργασιακή εμπειρία εξορθολογίζεται ο τρόπος μοριοδότησης. Συγκεκριμένα, ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας υπολογίζεται διακριτά, δηλαδή ξεχωριστά ο χρόνος που έχει διανυθεί με την ιδιότητα του υπαλλήλου και ξεχωριστά ο χρόνος που έχει διανυθεί σε θέσεις ευθύνης, με διαβάθμιση της μοριοδότησης ανάλογα με το επίπεδο της θέσης ευθύνης. Με τον τρόπο αυτό παρέχεται η δυνατότητα, εκλογικευμένα και σταθμισμένα, σε όλους τους υπαλλήλους να μετέχουν στις διαδικασίες επιλογής ανάλογα με την υπηρεσιακή τους πορεία. Ο υπολογισμός σε μήνες έναντι ετών, είναι υπέρ των υπαλλήλων που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής. Αυτές οι παρεμβάσεις διέπονται από τη λογική της μοριοδότησης της εργασιακής εμπειρίας που προβλέφθηκε για τους Υπηρεσιακούς Γραμματείς σύμφωνα με τον ν. 4622/2019 (Α' 133).

Επισημαίνεται ότι με τις προτεινόμενες αλλαγές, δεν ανατρέπεται η μοριοδότηση των τυπικών προσόντων των υπαλλήλων και της εργασιακής τους εμπειρίας, αλλά παρέχεται η δυνατότητα σε υποψηφίους με αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και με μεγάλη εργασιακή εμπειρία να συμμετέχουν στην τελική επτάδα κατάταξης με διαφορές μαχητές, οι οποίες θα κριθούν κατά το κρίσιμο στάδιο της συνέντευξης. Επομένως, στη διαδικασία της στάθμισης με τους συντελεστές βαρύτητας αξιοποιούνται τόσο τα τυπικά προσόντα, όσο και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, σταθμίζεται περαιτέρω κατά τρόπο διακριτό η άσκηση των καθηκόντων ευθύνης ανάλογα με το εάν αποτελεί προϊόν επιλογής ή/και τοποθέτησης αποκλειστικά με ειδικές διατάξεις ή με τις διατάξεις περί αναπλήρωσης. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι η εμπέδωση της τήρησης των διαδικασιών επιλογής, καθώς έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο οι υπηρεσίες να μην προβαίνουν σε προκήρυξη προς πλήρωση των θέσεων ευθύνης, παρά το γεγονός ότι προβλέπεται η διαδικασία από

σχετικές διατάξεις και να μην έχουν εφαρμόσει τις ήδη θεσμοθετημένες με τον Υ.Κ. διατάξεις περί επιλογής (ν.3528/2007, ν.3839/2010, ν.4275/2014 κ.α.), αλλά να λειτουργούν με τις διαδικασίες περί αναπλήρωσης ή με συστήματα επιλογής ήδη προ πολλού κατηρημένα, ιδίως του ν.3260/2004 (Α' 151). Σε καμία, ωστόσο, περίπτωση στο πεδίο των ρυθμίσεων αυτών δεν συμπεριλαμβάνονται θητείες προϊσταμένων, που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο εφαρμογής ειδικών διατάξεων κατόπιν κατάργησης, συγχώνευσης ή αναδιοργάνωσης δομών ή θητείες που αναπτύχθηκαν μεταβατικά από τη λήξη της προβλεπόμενης θητείας και μέχρι την επανεπιλογή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Αποτίμηση των ρυθμίσεων κινητικότητας

Το καθεστώς της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων την τελευταία δεκαετία βρέθηκε στο επίκεντρο των διοικητικών μεταρρυθμίσεων. Οι σύγχρονες στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινων πόρων προτάσσουν την κινητικότητα ως βασικό εργαλείο ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και παράλληλα ενίσχυσης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης και αναβάθμισης των παρεχόμενων υπηρεσιών της. Όπως αναφέρθηκε η διοικητική μεταρρύθμιση αποτέλεσε ιδιαίτερο κεφάλαιο των προγραμμάτων προσαρμογής με κύριο στόχο να αντιμετωπισθούν χρόνιες ανεπάρκειες και παθογένειες του διοικητικού συστήματος. Αν και τα αποτελέσματά της είναι δύσκολο να αποτιμηθούν, δεδομένου ότι είναι πολύ πρόσφατη η υιοθέτησή τους, θα επιχειρηθεί μέσα από το παρόν κεφάλαιο μια προσέγγιση ώστε να αναδειχθούν τα σημεία εκείνα, που τείνουν προς αναβάθμιση της ικανότητας της δημόσιας διοίκησης, καθώς και τα σημεία που χρήζουν περαιτέρω βελτιωτικών παρεμβάσεων. Το τελευταίο αυτό είναι και το πλέον δύσκολο εγχείρημα, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι ο χρόνος ισχύος και εφαρμογής είναι πολύ πρόσφατος, με συνέπεια οι όποιες αδυναμίες να μην μπορούν να εντοπισθούν με ευχέρεια.

3.1 Οριζόντια Κινητικότητα

Η κινητικότητα αναπτύχθηκε δυναμικά τα τελευταία χρόνια. Όμως, αν και προβλέπεται ότι εφαρμόζεται ως εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινων πόρων από μία Κεντρική Αρχή, αυτό που προκρίνεται είναι κυρίως ο εθελοντικός και *ad hoc* χαρακτήρας της. Το σύστημα χαρακτηρίζεται ως «ατομοκεντρικό», στο βαθμό που προτεραιότητα είναι να δώσει δυνατότητα μετακίνησης σε όσους υπαλλήλους το επιθυμούν.

Μεγάλη έμφαση δόθηκε στη μετάταξη σε αντίθεση με την εποχή προ του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας που η απόσπαση ήταν το κύριο μέσο μετακίνησης υπαλλήλων και κάλυψης των αναγκών των υπηρεσιών.

Οι υπηρεσίες προκηρύσσουν θέσεις ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες τους και οι υπάλληλοι αιτούνται τη μετακίνησή τους ανάλογα με την επιθυμία τους. Με τον τρόπο αυτό οι ανάγκες σε προσωπικό, ο αναγκαίος αριθμός για την κάλυψη των αντίστοιχων θέσεων κρίνεται μεν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, αλλά μόνο με βάση τα αιτήματα των υπηρεσιών προς κάλυψη των κενών τους θέσεων, στην περίπτωση

αιτημάτων προς μετάταξη ή των αναγκών τους στην περίπτωση αιτημάτων προς απόσπαση. Περιορισμοί, ποσοτικοί κυρίως, έχουν τεθεί για να περιορισθεί ή αποφευχθεί η μετακίνηση υπαλλήλων από υπηρεσίες ή δομές που δεν θεωρούνται «ελκυστικές» για τους υπαλλήλους όπως αυτές της «πρώτης γραμμής» (π.χ. δομές υγείας) ή υπηρεσίες σε απομακρυσμένες περιοχές της χώρας. Υπάρχει όμως ένα κενό στην περίπτωση που η ίδια η Διοίκηση χρειάζεται να μετακινήσει προσωπικό για να καλύψει ανάγκες υπηρεσιών της προς στελέχωση, οι οποίες όμως δεν προτιμώνται από τους υποψηφίους. Και το κενό αυτό θα είναι δύσκολο ή τουλάχιστον θα απαιτήσει αρκετό χρόνο και μέχρι να ξεπεραστεί το γεγονός ότι για μεγάλο διάστημα η κινητικότητα αντιμετωπίστηκε ως μέσο μείωσης των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα. Οι αμφίβολες πολιτικές «κινητικότητας» του πρόσφατου παρελθόντος όπως η «εργασιακή εφεδρεία» και η διαθεσιμότητα-κινητικότητα δημιούργησαν σύγχυση ως προς τον χαρακτήρα της και υπονόμισαν την εφαρμογή της σε πλήρη έκταση ως εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης αυτό που επισημαίνεται είναι ότι ο φορέας προέλευσης των υπαλλήλων έρχεται σε «δεύτερη μοίρα». Η υπηρεσία προέλευσης δεν μετέχει στη διαδικασία παρά μόνο επιβεβαιώνει ή μη τους περιορισμούς που θέτει ο νόμος με αποτέλεσμα να μην εξασφαλίζονται επαρκώς οι δικές της ανάγκες. Οι πρόσφατοι περιορισμοί που τέθηκαν για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ Α βαθμού οφείλονται στο γεγονός αυτό.

Ένα ακόμα στοιχείο που επισημαίνεται είναι ότι το σύστημα κινητικότητας θα πρέπει να είναι συνδεδεμένο με ένα σύστημα συνεχούς ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών και επανακατάρτισης του προσωπικού, με στόχο οι επιμορφωτικές δράσεις να ανταποκρίνονται τόσο στις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων, όσο και στις ιδιαίτερες ανάγκες των υπηρεσιών και εν τέλει να συνδέονται με την επικείμενη υπηρεσιακή μεταβολή. Οι υπάλληλοι μέσα από διαρκή επιμόρφωση μπορούν να προετοιμαστούν κατάλληλα για να μετακινηθούν προς άλλη θέση με ευνοϊκές προϋποθέσεις, με ταυτόχρονα τα επιθυμητά αποτελέσματα για τη διοίκηση. Γενικότερα, η επανεκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού της διοίκησης απαιτείται να ενταχθεί σε ένα συνεκτικό καθεστώς σύνδεσης των Περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας με τους στόχους κάθε στελέχους και τη λειτουργία του στο πλαίσιο κάθε υπηρεσίας, λαμβανομένου υπόψη του αδιαμφισβήτητου γεγονότος, ότι η ανάπτυξη ενός οργανισμού, ερείδεται και συμβαδίζει με την ανάπτυξη του προσωπικού του, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της επιμόρφωσης.

Τέλος, η κινητικότητα δεν ενσωματώνεται συστηματικά στη σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων, δεν επινοούνται δηλαδή νέα καινοτόμα εργαλεία κινητικότητας, όπως θα ήταν για παράδειγμα η ενσωμάτωση στην καριέρα, ή μέρος της σταδιοδρομίας των υψηλόβαθμων στελεχών. Όπως έχει αναφερθεί «με άλλα λόγια, δεν αποτελεί εργαλείο ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων ούτε συνδέεται με κίνητρα. Με βάση το παρόν σύστημα, όπως άλλωστε και με τα προηγούμενα, η επιλογή ενός υπαλλήλου να παραμείνει στον ίδιο φορέα για όλη του τη σταδιοδρομία δεν αποκλείεται (ούτε και απασχολεί). Όπως προσδιορίστηκε αυτούσια στην εισηγητική έκθεση του ν.4440/16 υπάρχει «εύλογη αξίωση» κάθε υπαλλήλου να μετακινείται σε άλλες υπηρεσίες και να εμπλουτίζει την εργασιακή εμπειρία του. Στο βαθμό που αυτό αποτελεί τη βασική αρχή του συστήματος κινητικότητας, εμφανίζεται το παράδοξο να θεωρείται ότι το όφελος που προκύπτει συνολικά για τη διοίκηση είναι αυτόματο αποτέλεσμα των ατομικών επιδιώξεων των υπαλλήλων.»

(Σπανού Κ., Ιωάννου Χ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Ε., Οικονόμου Δ., (2018) Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης, Επισκόπηση ,Περιγραφή, Αποτίμηση, ΕΛΙΑΜΕΠ)

3.2 Κάθετη Κινητικότητα

Το όλο σύστημα στις κάθετες κινητικότητας συνδέεται με την προαγωγική εξέλιξη του υπαλλήλου από βαθμό σε βαθμό, καθώς και με την επιλογή του ως προϊσταμένου σε θέση ευθύνης. Το δε σύστημα σταδιοδρομίας, χωρίς να αποκλείει ρητά, απαιτεί ο υπάλληλος να έχει ασκήσει καθήκοντα του αμέσως προηγούμενου επιπέδου από αυτό για το οποίο κρίνεται για ικανό χρονικό διάστημα.

Η συνεχής μεταβολή των συστημάτων επιλογής προϊσταμένων και της βαθμολόγησης των κριτηρίων κατά παραμετρικό τρόπο δημιουργεί την εικόνα μιας αδυναμίας αποδοχής των εκάστοτε ισχυόντων. Αυτό που πάντα διακηρύσσεται είναι η αποπολιτικοποίηση της Δημόσιας Διοίκησης μέσω της διασφάλισης ενός αντικειμενικού, διαφανούς και αξιοκρατικού συστήματος επιλογής διευθυντικών στελεχών. Ωστόσο το σύστημα έχει οδηγηθεί σε ένα νομικό φορμαλισμό χωρίς να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα και έμφαση στην αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων με υποκειμενικότητα ως προς την κρίση και έλλειψη εμπιστοσύνης στους κριτές – αξιολογητές. Κυρίαρχο στοιχείο όλων των νομοθετημάτων, όπως αυτά αναλυτικά αναπτύχθηκαν, είναι η τυποποίηση με μοριοδότηση στοιχείων του προφίλ του υποψηφίου και με έμφαση στα τυπικά προσόντα.

Από την άλλη πλευρά αυτά και μόνον δεν εξασφαλίζουν τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες για άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Έχει δημιουργηθεί δε και το παράδοξο της υπερπληθώρας κατοχής τυπικών προσόντων από δημοσίους υπαλλήλους, ως αποτέλεσμα αυτής της έμφασης που έχει δοθεί.

Άρρηκτα συνδεδεμένο με τα αναφερόμενα αμέσως προηγουμένως, το όλο σύστημα της κάθετης κινητικότητας με το υφιστάμενο σύστημα σταδιοδρομίας έχει αποτελέσει αντικείμενο κριτικής επανειλημμένα, εφόσον η σταδιοδρομία διανύεται τις περισσότερες των περιπτώσεων στον ίδιο τον φορέα όπου ανήκει οργανικά ο υπάλληλος. Η πρόβλεψη της κινητικότητας μόνο στα ανώτατα υψηλά επίπεδα θέσεων ευθύνης αυτά του Γενικού Διευθυντή και Υπηρεσιακού Γραμματέα, περιορίζει σημαντικά την απόκτηση εμπειρίας από μελλοντικά στελέχη και επιδρά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Παράλληλα, από τη στιγμή που περιορίζει τις προοπτικές εξέλιξης των υπαλλήλων δημιουργεί και ασφυκτικές συνθήκες εντός των ίδιων των φορέων, από τη στιγμή που οι θέσεις ευθύνης είναι αριθμητικά ορισμένες και οι οποίες, σε πολλές περιπτώσεις, αντιμετωπίστηκαν με τη διάσπαση αρμοδιοτήτων και τη δημιουργία νέων οργανικών μονάδων. Η διυπουργική κινητικότητα, πέρα από το περιορισμένο πλαίσιο ενός φορέα προσδίδει εμπειρία στα ανώτατα στελέχη, η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί στο πλαίσιο ενός απαιτητικού ρόλου.

Το κύριο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι απαιτούνται αρκετές βελτιωτικές παρεμβάσεις και στις δύο κατηγορίες κινητικότητας και το κυριότερο είναι η μεταξύ τους σύνδεση ώστε η κινητικότητα, και με τις δύο της μορφές, να λειτουργήσει ως μέσο και εργαλείο ολιστικού σχεδιασμού της πλήρωσης των αναγκών των υπηρεσιών και της ταυτόχρονης αξιοποίησης υπαλλήλων με τα επιθυμητά τυπικά προσόντα.

Περαιτέρω απαιτείται επίσης μία ολιστική σχεδίαση της οριζόντιας κινητικότητας ως μέσο και εργαλείο στρατηγικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, να διαπιστωθεί αν οι παρεμβάσεις που έγιναν είχαν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Ως προς την κάθετη κινητικότητα αυτή θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από συνέπεια και σταθερότητα με γνώμονα τη δημιουργία επαγγελματικής συνείδησης.

Παρά το γεγονός όμως ότι το όλο σύστημα εξελίσσεται σταδιακά, μπορούμε να θεωρήσουμε πλέον ότι έχουν τεθεί οι βάσεις και τα θεμέλια του εξορθολογισμού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακες ορισμένων βασικών Συστημάτων Σταδιοδρομίας της τελευταίας δεκαετίας

Π1. Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων ν.4024/2011

Βαθμολογική Κλίμακα	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			
	ΠΕ (Α-ΣΤ)	ΤΕ (Α-ΣΤ)	ΔΕ (Β-ΣΤ)	ΥΕ (Γ-ΣΤ)
	Χρόνος προαγωγής	Χρόνος προαγωγής	Χρόνος προαγωγής	Χρόνος προαγωγής
ΣΤ	<i>Εισαγωγικός 2 έτη</i>	<i>Εισαγωγικός 2 έτη</i>	<i>Εισαγωγικός 2 έτη</i>	<i>Εισαγωγικός 2 έτη</i>
Ε	4 έτη	4 έτη	6 έτη	10 έτη
Δ	4 έτη	4 έτη	6 έτη	10 έτη
Γ	4 έτη	4 έτη	8 έτη	<i>Καταληκτικό ς (σε 22 έτη)</i>
Β	6 έτη	8 έτη	<i>Καταληκτικός (σε 22 έτη)</i>	
Α	<i>Καταληκτικός (σε 20 έτη)</i>	<i>Καταληκτικός (σε 22 έτη)</i>		

100% των κρινόμενων

90% των κρινόμενων

80% των κρινόμενων

70% των κρινόμενων

30% των κρινόμενων

Π2. Προϋποθέσεις Επιλογής σε θέσεις ευθύνης του ν.4024/2011

Βαθμός	Δικαίωμα επιλογής σε θέση ευθύνης επιπέδου	Προϋποθέσεις
A	Γενικής Διεύθυνσης	<p>Εφόσον <u>σωρευτικά</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης ανήκουν στην κατηγορία προσωπικού ΠΕ.
	Διεύθυνσης ή Τμήματος	<p>Εφόσον <u>σωρευτικά</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Τμήματος, εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης και ανήκουν στις κατηγορίες προσωπικού ΠΕ ή ΤΕ.
B	Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης	<p>Εφόσον <u>σωρευτικά</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Τμήματος εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης και Διεύθυνσης εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης ανήκουν στην κατηγορία προσωπικού ΠΕ εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και κατηγορίες προσωπικού ΠΕ ή ΤΕ εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης.
	Τμήματος	<p>Εφόσον <u>σωρευτικά</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή και ανήκουν στις κατηγορίες προσωπικού ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ.

Βαθμός	Δικαίωμα επιλογής σε θέση ευθύνης επιπέδου	Προϋποθέσεις
Γ	Διεύθυνσης ή Τμήματος	Εφόσον <u>σωρευτικά</u> : <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή, ανήκουν στις κατηγορίες προσωπικού ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Τμήματος και ΠΕ ή ΤΕ εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος εφόσον πρόκειται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης.
Δ	Τμήματος	Εφόσον <u>σωρευτικά</u> : <ul style="list-style-type: none"> έχουν επιτύχει στην υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή, ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ. ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή, ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ.

Π3. Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων ν.4369/2016

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/

ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
Εισαγωγικός	Δ΄	Δ΄	Δ΄	Ε΄
	Γ΄	Γ΄	Γ΄	Δ΄
	Β΄	Β΄	Β΄	Γ΄
Καταληκτικός	Α΄	Α΄	Α΄	Β΄

Π4. Χρόνος Προαγωγής ν.4369/2016

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ / ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
Ε΄	-	-	-	2 έτη
Δ΄	2 έτη	2 έτη	2 έτη	10 έτη
Γ΄	5 έτη	6 έτη	8 έτη	10 έτη
Β΄	6 έτη	6 έτη	6 έτη	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟ Σ (22 έτη-0μ-0ημ.)
Α΄	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟ Σ (13 έτη-0μ-0ημ.)	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟ Σ (14 έτη-0μ-0ημ.)	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟ Σ (16 έτη-0μ-0ημ.)	-

Π5. Προϋποθέσεις επιλογής ν.4369/2016

	Γενικής Διεύθυνσης	<p>α) α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος τουλάχιστον ή β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν ή δ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν.</p>
	Διεύθυνσης	<p>α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή β) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν ή γ) κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή δ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν.</p>
	Τμήματος	<p>α) κατέχουν το βαθμό Α' ή β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.</p>

Π6. Προϋποθέσεις επιλογής σε θέσεις ευθύνης ν.4674/20

	<p>Γενικής Διεύθυνσης</p>	<p>α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος ή β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για τρία (3) έτη τουλάχιστον είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, ήτοι μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης ή δ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου για πέντε (5) έτη τουλάχιστον εκ των οποίων δύο (2) έτη σε Διεύθυνση είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, ήτοι μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.</p>
	<p>Διεύθυνσης</p>	<p>α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή β) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, ήτοι μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης ή γ) κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή</p>

		<p>δ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, ήτοι μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.</p>
	Τμήματος	<p>α) κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν τρία (3) έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ή β) έχουν τον Α' βαθμό και έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.</p>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Θεσμικό πλαίσιο

Ν. 1811/1951 «Περί κώδικος καταστάσεως δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων»

(ΦΕΚ141 /Α'/1951)

Π.Δ. 611/1977 «Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον « ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΣ

ΚΩΔΙΞ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων

του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.» (ΦΕΚ 198/Α) **ν.2190/1994** «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για

την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης» (ΦΕΚ 28/ 03.03.1994 είτε με

μετατροπή σχέσεων εργασίας

Ν.2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων

και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ 19/Α'/09.02.1999).

ν.2738/1999 « Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση Μονιμοποιήσεις

Συμβασιούχων Αορίστου Χρόνου και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 180/Α)

π.δ.164/2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο

τομέα».(ΦΕΚ134/Α)

Ν.3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων

και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» (ΦΕΚ 26/Α'/09.02.2007).

Ν.3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και

αξιοκρατικά κριτήρια –Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.)

και λοιπές διατάξεις»

N.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»

N.4275/2014 «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. –Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις»

N. 4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις.» (ΦΕΚ 224/Α' /02.12.2016)

N. 4369/2016 (ΦΕΚ 33 /27 -2-2016 /Α') Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις

N. 4622/2019 Τεύχος Α' 133/07.08.2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.»

N.4674/2020 «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις»

Αιτιολογικές Εκθέσεις

Αιτιολογική Έκθεση του ν.2683/1999«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις»

Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 3528/2007«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»

Αιτιολογική έκθεση του Ν.3839/2010/«Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια –Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»

Αιτιολογική Έκθεση του ν.4024/2011 Αιτιολογική έκθεση στο στο σχέδιο νόμου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο–βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»

Εκθεση Επιστημονικής Επιτροπής επί του σχεδίου νόμου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο,εργασιακήεφεδρείακαιάλλεςδιατάξειςεφαρμογής μεσοπρόθεσμουπλαισίουδημοσιονομικήςστρατηγικής 2012-2015 (ν.4024/2011)

Αιτιολογική Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Στρατηγική Αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις»(ν.4674/2020)

Αιτιολογική Έκθεση του ν.4275/2014«Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. –Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις»

Αιτιολογική Έκθεση του ν.4440/2016«Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των

άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις.» (ΦΕΚ 224/Α' /02.12.2016)

Αιτιολογική Έκθεση του **ν.4369/2016**) Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις

Αιτιολογική Έκθεση του **ν.4622/2019** «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.»

Εγκύκλιοι:

ΔΙΔΑΔ/Φ.31. 52/2266/οικ.9165/30-3-2016 « Διαφάνεια – Αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης (ν. 4369/2016, Α' 33)»

ΔΙΔΑΔ/Φ.35.54 /2611 /9356/25-6-2020: Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 84-86 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει

ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /648/οικ.19590/19-10-2020: Έναρξη κύκλου κινητικότητας 2020 στο πλαίσιο του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας.

ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/2020 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας - Τροποποίηση διατάξεων βάσει του ν. 4674/2020 (Α' 53) - Τροποποίηση διατάξεων του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, 27 Μαΐου 2020»

ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ / 660 /οικ. 22308/4-12-2020 «Οδηγίες προς τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους του Κύκλου του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας έτους 2020»

ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 «Οδηγίες προς τους φορείς προέλευσης και υποδοχής για την υλοποίηση του Κύκλου Κινητικότητας έτους 2020, στο πλαίσιο του ΕΣΚ.».

ΔΙΔΑΔ/Φ.35.47/2306/οικ.17520/29-5-2017 Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 84-86 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει

ΔΟΜ/Φ.20/οικ.32644/3-10-2017 «Ψηφιακό Οργανόγραμμα της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης – Αποτύπωση Οργανογράμματος σε πρότυπο αρχείο excel»

Οδηγός για το Σχεδιασμό Περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ,30/4/2013

ΔΟΑ/Φ.13/607/οικ.12461/29-4-2013 «Οδηγίες για την πρώτη εφαρμογή του έργου Σχεδιασμός Περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας»

Εγκύκλιος του Υπουργείου Οικονομικών (ΕΓΔΕΚΟ 1597/12.09.2011): «Πλεονάζον προσωπικό και εργασιακή εφεδρεία».

ΔΙΔΑΔ/Φ.26.14/754/οικ./ 31-10- 2011: Αυτοδίκαιη απόλυση και προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα - άμεσες ενέργειες για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 33 του ν.4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α' / 27-10-2011)

ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΠΔΔ/. 26188/2-11- 2012) Νέο θεσμικό πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα- Διαθεσιμότητα και αργία - κατάργηση θέσεων ΙΔΑΧ»

Ελληνική Βιβλιογραφία

Βαρβαρέσος, Κ., (2000) Η πλημμελής λειτουργία της Διοικήσεως και η ανάγκη αναδιοργανώσεως αυτής [1952], στο Α. Μακρυδημήτρης, Ν. Μιχαλόπουλος (επιμ.) Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950-1998, Παπαζήσης 2000.

Γκιτσάκης Ιωαν., Ζητήματα από το νομοθετικό καθεστώς της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, ΕΝΑΕ, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση και Κράτος, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2000

Καρκατσούλης, Π., (2004), Από τη διοικητική μεταρρύθμιση και το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, στη διακυβέρνηση, Αθήνα, Εκδόσεις Ι. Σιδέρη.

Κέφης Β. Το Μάνατζμεντ των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, εκδ. Interbooks, 1998

Κτιστάκη Στ., (2009) Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη ,Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση

Μακρυδημήτρης Α., (1999), «Ο Μεγάλος ασθενής», η μεταρρύθμιση και ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.

Μαϊστρος Π: Τα τρία κύματα μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα [1975-2015) Εκδόσεις Παπαζήση 2009

Σπανού Κ., Ιωάννου Χ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Ε., Οικονόμου Δ., (2018) Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης, Επισκόπηση, Περιγραφή, Αποτίμηση, ΕΛΙΑΜΕΠ

Πουλής Π Εισαγωγή στο Δημόσιο Δίκαιο και τους Θεσμούς εκδόσεις Σάκκουλα, 2010

Παναγόπουλος Θ: Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, εκδόσεις Σταμούλη, 2004

Παυλόπουλος Π. (2013), Το δημόσιο δίκαιο στον αστερισμό της κρίσης, Αθήνα Εκδόσεις Λιβάνη

Ρωξάνα Α. Μηνακάκη Τ: Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο, Οδηγός Μελέτης – Βιβλιογραφίας εκδόσεις Σάκκουλα

Σπανού Κ, (Συντονισμός ερευνητικού έργου) **Ιωάννου Χρ., Λαμπροπούλου Μ., Μπαλλά Κ., Οικονόμου Δ.:** Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της Κρίσης. Επισκόπηση, /Περιγραφή, ΕΛΙΑΜΕΠ, 2018

Συντονισμός Σπανού, Κ., (2001) Δημόσια Διοίκηση και δημόσια πολιτική, Στο Ε. Σπηλιωτόπουλος, Α. Μακρυδημήτρης, (επιμ.) Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα, Εκδόσεις Σάκκουλα 2001,

Σπανού, Κ. (1995) «Σε αναζήτηση του εκσυγχρονισμού. Οι πολιτικές προσλήψεων στο δημόσιο και οι μεταρρυθμίσεις τους» στο Α. Μακρυδημήτρης (επιμ.), Προβλήματα διοικητικής μεταρρύθμισης, Σάκκουλας 1995 (64-94)

Σπανού, Κ., (1996) Το πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης. Μια πρώτη προσέγγιση, Αθήνα, ΙΟΒΕ, Νο 4/1996.

Σπανού Κ.(2001), Ελληνική Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.

Σπανού Κ.(2000), Διοίκηση ,πολίτες και δημοκρατία, Αθήνα Εκδόσεις Παπαζήση

Σπηλιωτόπουλος Επ. Χρυσανθάκης Χ. ,(2017) 9^η έκδοση «Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη

Σωτηρόπουλος Δ Αναπλ. Καθ. Πολιτικής Επιστήμης ΕΚΠΑ, **Λ. Χριστόπουλος** Υποψήφιος
Διδάκτορας Πολιτικής Επιστήμης: Πολυνομία, Κακονομία και Γραφειοκρατία στην Ελλάδα
Ανάλυση Αποτυχιών του Παρελθόντος και Προτάσεις Βελτιωτικών Παρεμβάσεων 07.2016
Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης.

Τάχος Α Δημοσιούπαλληλικό Δίκαιο ,4^η έκδοση ,1996,εκδόσεις Σάκκουλα

Τάχος Α.-Συμεωνίδης Ι. (2007), *Ερμηνεία του υπαλληλικού κώδικα*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη,
Εκδόσεις Σάκκουλα

Chevalier J., (1999), *Διοικητική επιστήμη*, Αθήνα –Κομοτηνή, Εκδόσεις Σάκκουλα

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Dessler Gary (2000) “Human Resources Management”, Prentice Hall,

French W. (1994). «Human Resources Management (3ηέκδοση) » Boston: Houghton Mifflin

OECD (2010), “Better Regulation in Greece”, Paris, France.
[http://www.oecd.org/gov/regulatory-
policy/BetterRegulationinEurope_Greece_with%20cover.pdf](http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/BetterRegulationinEurope_Greece_with%20cover.pdf),

OECD (2001), “Government capacity to assure high quality regulation in Greece”, Paris, France,
ο <https://www.oecd.org/greece/2475366.pdf>

OECD, (2011), Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance
Reviews, OECD Publishing.

OECD, (2011a), Employment Outlook 2011, OECD Publishing. 482<http://www.epdm..gr>

OECD, (2011c), OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing.

Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-16, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αθήνα.http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20140416_action_plan_gcr.pdf

Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-19(2017) Δημόσιο 2020, Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Αθήνα, Ιούλιος 2017.
<http://www.minadmin.gov.gr/?cat=34>

Εθνική Στρατηγική για τη διοικητική μεταρρύθμιση 2017-2019.Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2017)

Λευκή Βίβλος για τη Διακυβέρνηση ,Ιανουάριος 2012,www.opengov.gr

ΕΥΣΣΕΠ, (2011), Στοιχεία έρευνας στο πλαίσιο του Υποέργου Α/Α.2 «Καταγραφή και Ανάλυση της Υφιστάμενης Κατάστασης», του έργου: «Αναμόρφωση του κράτους: Προς ένα επιτελικό κράτος», Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Άρθρα-Μελέτες-Παρουσιάσεις-Εισηγήσεις-Εγχειρίδια

Κουζής, Γ., Δημουλάς, Κ., Μητράκος, Θ. και Φιλιπούλου, Μ., (2013), Επιπτώσεις των Περιοριστικών Πολιτικών στις Δημόσιες Υπηρεσίες, Δημόσια Αγαθά και Ανθρώπινο Δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης, Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

Καλλιρη Φ και Σ. Νικα: «Τι σημαίνει η ένταξη υπαλλήλων σε εργασιακή εφεδρεία» Η Καθημερινή 08.09.2011

Μάνδρου Ι. (2016), «Η Ελλάδα παράγει χιλιάδες διατάγματα, νόμους, τροπολογίες», Η Καθημερινή, 30 Ιανουαρίου 2016, άρθρο διαθέσιμο στο <http://www.kathimerini.gr/847611/article/epikairothta/ellada/h-ellada-paragei-xiliades-diatagmata-nomoys-tropologies?platform=hootsuite>

Μακρυνδημήτρης, Α., (2012), Οι μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, εισήγηση στο πλαίσιο του Εκπαιδευτικού Προγράμματος Ερευνητών στην Εξωτερική και Ευρωπαϊκή Πολιτική – Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση, Ευρωπαϊκό Κέντρο Αριστείας Jean Monnet, 11.06.2012.

Α. Μανιτάκης: « Ο σφαγιασμός της Κινητικότητας συνέπεια της απουσίας εθνικής στρατηγικής διαπραγμάτευσης και ορθολογικών διαρθρωτικών αλλαγών», στο law-constitution.web.auth.gr.

Α.Μανιτάκης Η Κινητικότητα, μια μείζονος σημασία διαρθρωτική μεταρρύθμιση, Καθημερινή, 12-3-2013

Μανιτάκης, Α., (2012), Ομιλία στο συνέδριο του «Economist» - 16η Συζήτηση Στρογγυλής Τραπέζης με την Ελληνική Κυβέρνηση (Transforming uncertainty into stability, wisdom and growth), 03.7.2012.

Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα “Η αναδιοργάνωση των υπηρεσιακών συμβουλίων των δημόσιων υπαλλήλων. Επαγγελματισμός έναντι πολιτικοποίησης” Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης ,2018τ. 44, No. 1, 49-75 <http://dx.doi.org/10.12681/hpsa.15921>

Χρυσανθάκης Χαράλαμπος, Η μετάταξη προσωπικού στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση -Ο ν. 2738/1999 υπό τη δοκιμασία του Συντάγματος-, ΕΔΔΔΔ 1999, σελ. 736-746

Expertise France Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας – Οδηγίες Μεθοδολογικής Προσέγγισης και Συγγραφής Ιανουάριος 2018 στο www.apografi.gov.gr

Buelens, M. and Van den Broeck, H. (2007). «An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations», Public Administration Review

Festré A. (2008), «Motivation, incentives and performance in the public sector», www.webssa.net

Συμπεράσματα ανοιχτής συζήτησης υπό την οργάνωση του ΕΛΙΑΜΕΠ: «Για ένα αποτελεσματικότερο κράτος» 03/04/2012 Πολεμικό Μουσείο Αθηνών, Ριζάρη 2, Αθήνα 106 75

European Economy (2010) no 61, The Economic Adjustment Programme for Greece, May 2010

Gajduschek, G. & Linder, V., (2011), Report on the Survey on Mobility between the Public and Private Sectors with Special Regards to the Impact of the Financial Crisis, Study commissioned by the Hungarian Presidency of the Council of the European Union.(EUPAN)

Leonello Tronti*, Giuseppe Della Roccaand Massimo Tomassini :Managing Competencies in European Public Administrations (EUPAN 2014)

Krassimir Bojanov Radoslav Milanov: The Status and Role of the Secretary General in Public Administration, Report Prepared under the Bulgarian Presidency of the Council of the 2018 (EUPAN)

Herma Kuperus and Anita Rode: Top Public Managers in Europe Management and Employment in Central Public Administrations 2016 (EUPAN)

ANNA LAIDO Development of Middle Level Managers in Estonian Civil Service: Joining Forces and Breaking Silos (EUPAN) 2017

iefimerida.gr - <https://www.iefimerida.gr/politiki/arhes-martioy-ypiresiakoi-grammateis-ytoygeion>
