



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**  
**ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Θέμα:**

*«Οι αρχές που διέπουν την πρόσληψη στον Δημόσιο Τομέα – Ιδίως ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ εν όψει και των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων»*

*«The principles governing recruitment in the Public Sector - Especially the institutional role of ASEP in view of the recent legislative developments»*

**Κωνσταντίνα Κωνσταντέλλου (Α.Μ.: ΔΜ2026)**

**Επιβλέπων καθηγητής: Απόστολος Μάνθος**

**Αθήνα**

**Απρίλιος 2023**

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Κωνσταντίνα Κωνσταντέλλου του Γεωργίου με αριθμό μητρώου 2026 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων 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 αίτησή μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα

## Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1.

2.

3.

*Αφιερώνω την παρούσα εργασία στον σύζυγό μου και στους 13χρονους γιους μας  
για την αγάπη και την υπομονή τους!!*

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΑ	Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή
ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΜΕΑ	Άτομα Με Ειδικές ΑΝάγκες
ΑΣΔΥ	Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΔΕ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕΚ	Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΠ	Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΕΠ	Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό
ΕΝΑΕ	Ένωση Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος
ΕΟΔΥ	Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας
ΕΡΣΟ	European Personnel Selection Office
ΕΣΔΔ	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης
ΕΣΔΔΑ	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΕΣΔΙ	Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών
ΕΣΠΑ	Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΣΤΑ	Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΕΣΥ	Εθνικό Σύστημα Υγείας
ΕΥΠ	Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών
ΕΦΚΑ	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΚΔΔιαδ	Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας
ΚΚΔΠΔΥ	Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων
ΚΕΔ	Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών
ΚΕΔΚΕ	Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος
ΚΕΘΕΑ	Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων
ν./Ν.	Νόμος
ν.δ.	Νομοθετικό Διάταγμα

ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΝΣΚ	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΚΑΝΑ	Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
π.Χ.	προ Χριστού
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕ	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
Σ	Σύνταγμα
ΣΛΕΕ	Συνθήκη Λειτουργίας Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣΜΕ	Σύμβαση Μίσθωσης Έργου
ΣΟΧ	Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤΕ	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΤΕΔΚ	Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων
ΤΕΙ	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΥΕ	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
ΥΚ	Υπαλληλικός Κώδικας
ΦΕΚ	Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης

## **Ευχαριστίες**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή αυτής της πτυχιακής εργασίας, κ. Απόστολο Μάνθο, για την πολύτιμη συνεργασία μας, σε όλη τη διάρκεια εκπόνησής της. Ευχαριστώ, επίσης, θερμά το διδακτικό προσωπικό αυτού του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών για τις ανεκτίμητες ακαδημαϊκές γνώσεις που μου προσέφεραν.*

*Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου για την υποστήριξή της στην υλοποίηση αυτού του προσωπικού στόχου.*

## Περιεχόμενα

<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....	<b>5</b>
<b>Περίληψη</b> .....	<b>10</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>12</b>
<b>Εισαγωγή</b> .....	<b>14</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b> .....	<b>18</b>
<b>Ιστορική αναδρομή των συστημάτων πρόσληψης</b> .....	<b>18</b>
<b>1.1 Από το 1822 έως το 1950</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2 Από το 1950 έως το 1994</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3 Ο ν.2190/1994 και η ίδρυση του ΑΣΕΠ</b> .....	<b>25</b>
<b>1.4 Τροποποιήσεις του Ν. 2190/1994</b> .....	<b>28</b>
1.4.1 Από το 1994 έως το 2001 .....	29
1.4.2 Από το 2002 έως το 2009 .....	30
1.4.3 Από το 2010 έως το 2021 .....	37
<b>1.5 Συμπεράσματα</b> .....	<b>38</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b> .....	<b>42</b>
<b>Οι αρχές που διέπουν τα συστήματα των προσλήψεων</b> .....	<b>42</b>
<b>2.1 Η συνταγματική διάσταση του ζητήματος</b> .....	<b>42</b>
<b>2.2 Αρχές που διέπουν τις προσλήψεις</b> .....	<b>43</b>
<b>2.2.1 Η αρχή της αξιοκρατίας</b> .....	<b>44</b>
2.2.1.1 Ιστορική αναδρομή της αξιοκρατίας μέχρι και σήμερα .....	46
2.2.1.2 Η αρχή της αξιοκρατίας και ο ρόλος της νομολογίας .....	48
<b>2.2.2 Η αρχή της ισότητας</b> .....	<b>50</b>
2.2.2.1 Η αρχή της ισότητας στο καθεστώς προσλήψεων.....	52
2.2.2.2 Ισότητα και κοινωνική αλληλεγγύη .....	53
2.2.2.3 Ισότητα και αξιοκρατία .....	55
<b>2.2.3 Η αρχή της αντικειμενικότητας</b> .....	<b>60</b>
<b>2.2.4 Η αρχή της αμεροληψίας ως ειδικότερη έκφανση της αρχής της αντικειμενικότητας</b> .....	<b>62</b>
<b>2.2.5 Η αρχή της διαφάνειας</b> .....	<b>63</b>
<b>2.2.6 Η αρχή της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης</b> .....	<b>67</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b> .....	<b>69</b>
<b>Η νέα νομοθετική ρύθμιση για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα με τον νόμο 4765/2021</b> .....	<b>69</b>
<b>3.1 Σκοπός και αντικείμενο του ν.4765/2021</b> .....	<b>69</b>
<b>3.2 Έννοια και οριοθέτηση του δημόσιου τομέα και πεδίο εφαρμογής του ν.4765/2021</b> .....	<b>70</b>



3.2.1 Ο δημόσιος τομέας πριν τον ν.4765/2021 .....	71
3.2.2 Ο δημόσιος τομέας σύμφωνα με τον ν.4765/2021 .....	72
3.2.3. Οι εξαιρέσεις από το καθεστώς των προσλήψεων στον Δημόσιο Τομέα με τον ν. 4765/2021 .....	73
<b>3.3 Διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων και τρόποι πλήρωσης θέσεων .....</b>	<b>75</b>
3.3.1 Πλήρωση θέσεων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό .....	77
3.3.2 Ο πρώτος πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός βάσει του νέου νομοθετικού πλαισίου .....	82
3.3.3 Επιλογή Προσωπικού με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια.....	84
<b>3.4 Ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ στη νέα νομοθετική ρύθμιση .....</b>	<b>86</b>
<b>3.5 EPSO, ο ευρωπαϊκός φορέας προσλήψεων. Σύγκριση με το ΑΣΕΠ.....</b>	<b>87</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>93</b>
<b>Βιβλιογραφία - Πηγές.....</b>	<b>99</b>

## Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η εξέταση των αρχών που διέπουν διαχρονικά τις προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα καθώς και η διερεύνηση του θεσμικού ρόλου του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), από την έναρξη της λειτουργίας του έως και σήμερα, με τη θέσπιση του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις προσλήψεις στο Δημόσιο, τον νόμο 4765/2021. Η πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις θεωρείται ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα, επειδή η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού συνδέεται στενά με την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και συνεπώς, με την επίτευξη του καίριου στόχου της εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος. Επιπλέον, καθίσταται ζήτημα συνταγματικού ενδιαφέροντος αφού εμπλέκονται σε αυτήν τη διαδικασία, εκτός από τη δημοκρατική αρχή και την αρχή του κράτους δικαίου, συνταγματικές αρχές, όπως η αξιοκρατία και η ισότητα αλλά και αρχές που απορρέουν έμμεσα από το Σύνταγμα, όπως η αντικειμενικότητα, η διαφάνεια και η αποτελεσματικότητα της δράσης της δημόσιας διοίκησης, οι οποίες δημιουργούν ένα δεσμευτικό πλαίσιο για τον νομοθέτη αλλά και για τη Διοίκηση, κατά την επιλογή και υλοποίηση των συστημάτων πρόσληψης.

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για την προσέγγιση του θέματος της παρούσας εργασίας είναι η βιβλιογραφική επισκόπηση πρωτογενών και δευτερογενών πηγών καθώς και η σύνθεση και ερμηνεία των στοιχείων που απορρέουν από αυτές, σε συνδυασμό με νομοθετικά κείμενα και τη νομολογία. Στόχος της εργασίας είναι να μελετηθούν εκτενώς οι αρχές που διέπουν τις προσλήψεις, όπως οι συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές της αξιοκρατίας, της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας καθώς και η επίτευξη των σκοπών τους, μέσω των μεταρρυθμίσεων που επέφερε ο ν.4765/2021, ο οποίος εξετάζεται ως μελέτη περίπτωσης. Επιπλέον, θα μελετηθεί η αποστολή, το πεδίο δράσης και η εξέλιξη του ΑΣΕΠ, από τη σύστασή της ως ανεξάρτητη αρχή με τον ν.2190/1994 έως σήμερα, και η οποία αποτελεί, έκτοτε, τον θεσμικό εγγυητή της τήρησης των ανωτέρω αρχών αλλά και του δικαιώματος των πολιτών να αποκτούν πρόσβαση στη δημόσια διοίκηση με ισότιμο και αξιοκρατικό τρόπο.

Βασικό συμπέρασμα της εργασίας είναι ότι, με τον ν.4765/2021 και την εφαρμογή ενός ενιαίου συστήματος προσλήψεων, μέσω του πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού ως της κύριας μεθόδου επιλογής για όλες τις κατηγορίες προσωπικού, το υφιστάμενο σύστημα προσλήψεων αποκτά έναν πιο σύγχρονο χαρακτήρα χωρίς,

όμως, να μεταβάλλεται ριζικά. Επιπλέον, το ΑΣΕΠ ενισχύεται σημαντικά στον θεσμικό του ρόλο, προκειμένου να επιτύχει αποτελεσματικότερα τους στόχους του.

**Λέξεις - κλειδιά:**

Συστήματα πρόσληψης, Δημόσιος Τομέας, αξιοκρατία, ισότητα, αντικειμενικότητα, διαφάνεια, αποτελεσματικότητα, Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), διαγωνισμός, σειρά προτεραιότητας.

## **Abstract**

The subject of this work is the examination of the principles that have always governed recruitment in the Public Sector, as well as the investigation of the institutional role of the Supreme Personnel Selection Board (ASEP), from the beginning of its operation until today, with the adoption of the new legislative framework for public sector recruitment, law 4765/2021. Access to public positions is considered a particularly important issue, because the quality of human resources is closely linked to the effectiveness of public administration and, therefore, to the achievement of the key objective of serving the public interest. Furthermore, it becomes a matter of constitutional interest since this process involves, in addition to the democratic principle and the rule of law, constitutional principles, such as meritocracy and equality, but also principles that derive indirectly from the Constitution, such as objectivity, transparency and the effectiveness of the action of the public administration, which create a binding framework for the legislator and also for the Administration, during the selection and implementation of recruitment systems.

The methodology applied to approach the subject of this work is the bibliographic review of primary and secondary sources as well as the synthesis and interpretation of the evidence derived from them, in combination with legislative texts and jurisprudence. The aim of the work is to extensively study the principles governing recruitment, such as the constitutionally enshrined principles of meritocracy, equal opportunity to participate, objectivity and transparency, as well as the achievement of their goals, through the reforms brought about by Law 4765/2021, which is considered as a case study. In addition, the mission, field of action and evolution of ASEP will be studied, from its establishment as an independent authority under Law 2190/1994 until today, and which has been, since then, the institutional guarantor of the observance of the above principles as well as of the right of citizens to gain access to public administration in an equal and meritorious manner.

The main conclusion of the paper is that, with Law 4765/2021 and the implementation of a uniform recruitment system, through the pan-Hellenic written competition as the main selection method for all categories of staff, the existing recruitment system acquires a more modern character without changing radically.

Furthermore, ASEP is significantly strengthened in its institutional role in order to more effectively achieve its goals.

**Key words:**

Recruitment systems, Public Sector, meritocracy, equality, objectivity, transparency, efficiency, Supreme Personnel Selection Council (ASEP), competition, order of priority.

## Εισαγωγή

Η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση επηρεάζει τόσο την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών, όσο και την αξιοπιστία των αποφάσεων ενός ευνομούμενου κράτους, καθώς και τον βαθμό αποδοχής τους από τους πολίτες. Το ζήτημα της επιλογής του προσωπικού του δημόσιου τομέα παρουσιάζει διαχρονικά ενδιαφέρον από πολιτική, κοινωνική και νομική άποψη και γι' αυτό αντανακλά αναντίρρητα το επίπεδο ποιότητας της πολιτικής και δημόσιας ζωής.

Η πολιτική διάσταση του ζητήματος της επιλογής προσωπικού στον δημόσιο τομέα σχετίζεται με το δίλημμα εάν πρέπει η δημόσια διοίκηση να απομακρυνθεί ή όχι από πελατειοκρατικές πρακτικές και το «σύστημα» της ευνοιοκρατίας και να εφαρμόσει αντικειμενικά, αξιοκρατικά και ενιαία κριτήρια για την επιλογή και πρόσληψη ικανού και αποδοτικού προσωπικού. Η κοινωνική διάστασή του αναδεικνύεται από το γεγονός ότι το προνόμιο της μονιμότητας της απασχόλησης και της επαγγελματικής αποκατάστασης που προσφέρει η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου, την καθιστούσαν, ανέκαθεν, ιδιαίτερα επιθυμητή από τους πολίτες, από την εποχή του νεοσύστατου ελληνικού κράτους μέχρι και τη σημερινή εποχή, λόγω της εργασιακής αβεβαιότητας που υπάρχει. Η εργασία στον δημόσιο τομέα, άλλωστε, σε αντιδιαστολή με αυτή στον ιδιωτικό τομέα, θεωρείται ότι προσφέρει ασφάλεια από τον φόβο της απόλυσης ή της ανεργίας, αλλά ταυτόχρονα και κοινωνική καταξίωση. Τέλος, η νομική διάσταση του ζητήματος αυτού αφορά στην υποχρέωση της πολιτείας να εφαρμόζει τις συνταγματικές αρχές της ισότητας των πολιτών, της αξιοκρατίας και του κράτους δικαίου στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού για τη δημόσια διοίκηση.

Πέραν της νομιμότητας της διαδικασίας, όμως, είναι μείζονος σημασίας να επιλέγεται προσωπικό ικανό να εργαστεί αποτελεσματικά και αποδοτικά, ώστε να εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον, σε έναν ταχύτατα εξελισσόμενο δημόσιο τομέα. Αναδεικνύεται, επομένως, και η οργανωτική - διοικητική διάσταση του ζητήματος αυτού, που σχετίζεται με τις αρχές του New Public Management, που εφαρμόζεται στις μέρες μας στην οργάνωση της δημόσιας διοίκησης και το οποίο προσδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαμόρφωση ενός συστήματος προσλήψεων, βάσει μιας ορθολογικής διαδικασίας πλήρωσης θέσεων.

Αυτή η διαδικασία πλήρωσης των θέσεων του δημόσιου τομέα οφείλει να ρυθμίζεται από τις αρχές της αξιοκρατίας, της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης καθώς και της αποτελεσματικότητας της δράσης της διοίκησης. Αρχές που καθορίζονται σαφώς στο άρθρο 12 του Υπαλληλικού Κώδικα<sup>1</sup> και συνδέονται αδιάσπαστα με τα θεμέλια του ελληνικού Συντάγματος, όπως η αρχή της αξιοκρατίας (αρ. 2 παρ.1 Σ)<sup>2</sup>, η αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (αρ. 5 παρ.1 Σ), της απαγόρευσης διακρίσεων (αρ. 5 παρ.2 Σ), αλλά συνδέονται, επίσης, και με θεμελιώδεις αρχές του ελληνικού πολιτεύματος, όπως με τη δημοκρατική αρχή και τις αρχές του κοινωνικού κράτους και του κράτους δικαίου, οι οποίες, ως οργανωτικές βάσεις του ελληνικού πολιτεύματος, αποτελούν τη βάση για τη σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία των νόμων<sup>3</sup>.

Το Σύνταγμα είναι αυτό άλλωστε που καθορίζει το ζήτημα της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, δηλαδή των ατόμων που στελεχώνουν τις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα. Συγκεκριμένα, το άρθρο 103 παρ. 1 και 2 Σ καθιερώνει ως απαραίτητη συνθήκη για μόνιμο διορισμό την ύπαρξη, καταρχάς, νομοθετημένης οργανικής θέσης για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών και, επιπλέον, καθορισμένων προσόντων, τα οποία οφείλει να έχει ο δημόσιος υπάλληλος κατά τον χρόνο διαγωνισμού και διορισμού. Εξάιρεση αποτελούν οι προσλήψεις προσωπικού που πραγματοποιούνται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), βάσει ειδικής νομοθετικής διάταξης, προκειμένου να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ή παροδικές ανάγκες. Η έμφαση που δίνεται σε αυτήν την κατηγοριοποίηση των προσλήψεων και κατ' επέκταση, στον μόνιμο διορισμό σε οργανική θέση, απορρέει από την αρχή της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων και αποσκοπεί, ως επί το πλείστον, στην εξασφάλιση της θεσμικής συνέχειας της δημόσιας διοίκησης και της ουδετερότητας και αμεροληψίας της έναντι του πολίτη.

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η προσέγγιση των αρχών που καθορίζουν αποφασιστικά τον τομέα των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, όπως η αρχή της αντικειμενικότητας, η αρχή της διαφάνειας και, κυρίως, οι αρχές της αξιοκρατίας και

---

<sup>1</sup> Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (Α' 26/2007)

<sup>2</sup> Τζέμος Β., *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο Διαγράμματα*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013, σελ. 8

<sup>3</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.2), σελ. 9

της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, καθώς και η διαλεκτική και κανονιστική σχέση που έχουν με τις θεμελιώδεις συνταγματικές αρχές υπό το πρίσμα των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων που επέφερε ο νόμος 4765/2021, ο οποίος επιδιώκει να εκσυγχρονίσει το σύστημα προσλήψεων του δημόσιου τομέα και να ενισχύσει το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Στη συνέχεια, αναζητείται η λειτουργία της αρχής της αξιοκρατίας και της ισότητας, όπως και των υπολοίπων αρχών που διέπουν το παρόν καθεστώς προσλήψεων, καθώς και η επίτευξη των σκοπών τους. Επιπλέον, θα μελετηθεί ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ, που συγκροτήθηκε με τον ν.2190/1994 ως ανεξάρτητη αρχή, προκειμένου να εποπτεύει την υλοποίηση του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και πώς αυτός ο ρόλος εξελίχθηκε και διαμορφώθηκε σήμερα μέσω των νέων νομοθετικών εξελίξεων.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας (Κεφάλαιο 1) επιχειρείται μία σύντομη ιστορική αναδρομή των συστημάτων που ίσχυσαν μετά την ίδρυση του νεοελληνικού κράτους, για την επιλογή προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα, από τη σκοπιά των αρχών της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της ισότητας αλλά και της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στη μεταρρύθμιση που επέφερε ο ν.2190/1994, κυρίως με τη σύσταση του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και στον θεσμικό ρόλο που του αποδόθηκε. Στη συνέχεια, επιχειρείται να αναλυθούν οι παθογένειες του προϋπάρχοντος καθεστώτος των προσλήψεων, που οδήγησαν στην εφαρμογή της τελευταίας νομοθετικής μεταρρύθμισης με τον ν.4765/2021.

Στο δεύτερο μέρος (Κεφάλαιο 2) αναζητείται αρχικά η συνταγματική διάσταση του ζητήματος της πρόσβασης στον δημόσιο τομέα και έπειτα επιχειρείται η ανάλυση των συνταγματικών αρχών που διέπουν τη διαδικασία της πρόσβασης στη δημόσια διοίκηση. Σε αυτό το πλαίσιο, γίνεται προσπάθεια, καταρχάς, να προσδιοριστεί η έννοια της αρχής της αξιοκρατίας διαχρονικά, από την αρχαιότητα ως και τη σημερινή εποχή, και στη συνέχεια αναζητείται η θεμελίωσή της στα ελληνικά συνταγματικά κείμενα και η σχέση της με τις θεμελιώδεις αρχές του Συντάγματος, όπως η δημοκρατική αρχή και το κράτος δικαίου. Ακολούθως, αναλύονται οι υπόλοιπες αρχές που διέπουν το καθεστώς προσλήψεων, όπως ισότητα, αντικειμενικότητα, διαφάνεια και αμεροληψία, καθώς και οι αρχές της κοινωνικής αλληλεγγύης και της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης και παράλληλα αναζητείται η σχέση τους με την αρχή της αξιοκρατίας.



Στο τρίτο μέρος (Κεφάλαιο 3) παρουσιάζεται ο σκοπός της νέας νομοθετικής ρύθμισης, ενώ επιχειρείται η οριοθέτηση του δημόσιου τομέα, αναζητώντας το πεδίο εφαρμογής της αλλά και το εύρος των εξαιρέσεων που εισάγει. Στη συνέχεια, αναλύονται οι δύο τρόποι πλήρωσης θέσεων προσωπικού στη δημόσια διοίκηση, με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό ή με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια. Παράλληλα, αναζητούνται οι καινοτομίες του νέου νόμου και εξετάζεται εάν εφαρμόζονται οι αρχές που διέπουν τις προσλήψεις, όπως η αξιοκρατία, η ισότητα, η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια. Στη συνέχεια, εξετάζεται ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ μέσα από τη νέα νομοθετική ρύθμιση και αναζητούνται τα σημεία στα οποία ενισχύεται η Ανεξάρτητη Αρχή. Τέλος, επιχειρείται μία σύντομη παρουσίαση του ευρωπαϊκού φορέα για τις προσλήψεις στη Δημόσια Διοίκηση (EPSO), καθώς και του συστήματος που ακολουθείται στην ΕΕ, σε σύγκριση με το αντίστοιχο ελληνικό.

Στο τελευταίο μέρος (Συμπεράσματα) επιχειρείται μία συνολική κριτική θεώρηση του νέου νόμου και αναζητείται το εύρος της μεταρρύθμισης και του εκσυγχρονισμού που αυτός επέφερε στο ισχύον πλαίσιο των προσλήψεων στον Δημόσιο Τομέα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Ιστορική αναδρομή των συστημάτων πρόσληψης

Πριν παρουσιάσουμε λεπτομερώς το πλαίσιο των προσλήψεων, όπως διαμορφώθηκε σήμερα με τη νέα νομοθετική ρύθμιση, θα ήταν σκόπιμη μία ανασκόπηση των συστημάτων πρόσληψης προσωπικού, τα οποία ίσχυσαν στον Δημόσιο Τομέα μετά την κήρυξη της επανάστασης του 1821 και τη γέννηση του ελεύθερου ελληνικού κράτους, εν συνεχεία, με τον πρώτο Υ.Κ. το 1951<sup>4</sup> και μέχρι το 2021, όπου ψηφίστηκε ο νόμος 4765. Σκοπός αυτού του εγχειρήματος είναι να αναδειχθεί καταρχάς μία όσο το δυνατόν ολοκληρωμένη εικόνα της πορείας των συστημάτων πρόσληψης στο Ελληνικό Δημόσιο μέσα από τις εκάστοτε κοινωνικοοικονομικές συγκυρίες και, στη συνέχεια, να κατανοηθεί σε βάθος και να αξιολογηθεί επαρκώς το μέγεθος των μεταρρυθμίσεων που επέφερε η νέα νομοθετική ρύθμιση στις αρχές του 21ου αιώνα, υπό το πρίσμα των αρχών της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής και της διαφάνειας.

#### 1.1 Από το 1822 έως το 1950

Με το τέλος της Επανάστασης, τόσο στο πρώτο ελληνικό Σύνταγμα της Επιδαύρου του 1822<sup>5</sup> όσο και στο Σύνταγμα του Άστρους του 1823<sup>6</sup>, οριζόταν ότι *«όλοι οι Έλληνες εις όλα τα αξιώματα και τας τιμάς έχουσι το αυτό δικαίωμα· δοτήρ δε τούτων μόνη η αξιότης εκάστου»*. Έμπνευση αυτής της διάταξης με τη ρητή συνταγματική εγγύηση της αξιοκρατικής ρήτηρας για τη στελέχωση του δημοσίου<sup>7</sup> αποτέλεσε αναμφίβολα το άρθρο 6 της Γαλλικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1789<sup>8</sup>.

Η αναφορά στην αξιοκρατική ρήτρα και προϋπόθεση συνεχίστηκε και μεταγενέστερα στο Σύνταγμα της Τροιζήνας του 1827<sup>9</sup>, ενώ απαλείφθηκε εντελώς

---

<sup>4</sup> Ν.1811/1951, (Α' 141)

<sup>5</sup> αρ. 6 Σ 1822

<sup>6</sup> αρ. 5 Σ 1823

<sup>7</sup> Μακρυδημήτρης Α., *Αξιοκρατία δεν είναι μόνο η αντικειμενικότητα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα "Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα", Αθήνα, 2017, σελ. 4

<sup>8</sup> *«όλοι οι πολίτες είναι ίσοι ενόπιον του Νόμου και γίνονται δεκτοί εξίσου σε όλα τα αξιώματα, τις θέσεις και τις δημόσιες υπηρεσίες κατά τις ικανότητές τους και χωρίς άλλο κριτήριο εκτός από τις αρετές και τα προτερήματά τους»*

<sup>9</sup> Κεφ. Γ' αρ. 8 Σ 1827

από το «Σύνταγμα-συνάλλαγμα» του 1844<sup>10</sup>, το οποίο αρκέστηκε μόνο στην αναγνώριση της εγγύησης ότι μόνο οι Έλληνες πολίτες έχουν το δικαίωμα ίσης πρόσβασης στις δημόσιες θέσεις και στα αξιώματα. Η ρύθμιση αυτή ενσωμάτωσε ασφαλώς τη διαμορφωμένη αντίληψη της μεταεπαναστατικής περιόδου για τη δημοκρατία και την αποστολή της δημόσιας διοίκησης, καλούμενη να αντιμετωπίσει ένα σημαντικό ζήτημα πολιτικής και κοινωνικής διάκρισης χωρίς, όμως, να καταλυθεί ουσιαστικά η αρχή της αξιοκρατίας, αφού η συμμετοχή του τότε ΣτΕ στη συντακτική διαδικασία 1843-1844 προσέφερε ρυθμίσεις που ενίσχυαν το κράτος δικαίου, συνδέοντάς το στενά με τη δημοκρατία<sup>11</sup>. Αναλυτικά, από τη μια έπρεπε να δοθεί πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις και στους λιγότερο «εγγράμματους και προσοντούχους» Έλληνες υποψηφίους<sup>12</sup>, λαμβάνοντας ασφαλώς υπόψη και την ανάγκη ανταπόδοσης της πατρίδας σε αυτούς που προσέφεραν στους αγώνες για την ελευθερία<sup>13</sup>, από την άλλη, όμως, τίθετο κυρίως ζήτημα ελέγχου των δημόσιων πραγμάτων με την απομάκρυνση των προστάτιδων δυνάμεων από τη στελέχωση της διοίκησης, αποσκοπώντας στην ουσιαστική μετάβαση στην ελευθερία<sup>14</sup>. Αναγνωρίστηκε, έτσι, για πρώτη φορά ο ενεργός ρόλος της δημόσιας διοίκησης στη διαχείριση της εξουσίας, σε αντιδιαστολή με τη μέχρι τότε θεώρησή της ως απλού εκτελεστή του νόμου και μόνο (*La bouche de la loi*)<sup>15</sup>.

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν, το «πελατειακό κράτος» ήταν αυτό που χάραξε, κυρίως, τις πρακτικές πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και τη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα αυτής της πρακτικής ήταν η απουσία κάθε αξιοκρατικού κριτηρίου στελέχωσης του δημοσίου τομέα και η κυριαρχία της ευνοιοκρατίας, του νεποτισμού, καθώς και της πολιτικής και κομματικής πατρωνίας. Η υπέρμετρη διόγκωση της δημόσιας υπαλληλίας, που οδήγησε δικαιολογημένα και σε σοβαρή δημοσιονομική επιβάρυνση, η έλλειψη αποτελεσματικότητας και η υποβάθμιση της ποιότητας του διοικητικού μηχανισμού<sup>16</sup> οφείλονταν, σε μεγάλο βαθμό, στην επικράτηση της πελατειοκρατίας. Αρνητικές επιπτώσεις, όμως, υπήρξαν και για τους ίδιους τους δημοσίους υπαλλήλους, που από

---

<sup>10</sup> αρ. 3 παρ.1 Σ 1844

<sup>11</sup> Καμτσίδου Ι., *Ισότητα και Αξιοκρατία στις προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επίλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, Αθήνα, 2017, σελ. 2-3

<sup>12</sup> Μακρυδημήτρης Α., *όπ.π.* (υποσημ.7), σελ. 4

<sup>13</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.11), σελ. 2

<sup>14</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.11), σελ. 2

<sup>15</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.11), σελ. 3

<sup>16</sup> Μακρυδημήτρης Α., *όπ.π.* (υποσημ.7), σελ. 5

τη μια μεριά, λόγω της μη αξιοκρατικής διαδικασίας διορισμού τους, απαξιώνονταν από τους πολίτες και από την άλλη, λόγω των απολύσεων μετά από κάθε κυβερνητική αλλαγή, περιέπιπταν σε κοινωνική και οικονομική εξαθλίωση<sup>17</sup>.

Η μονιμότητα της απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων, που κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά με τη Συνταγματική αναθεώρηση του 1911 από την πρώτη κυβέρνηση του Ελευθέριου Βενιζέλου, αποτέλεσε μια σημαντική μεταρρυθμιστική πρωτοβουλία και έναν παράγοντα εκσυγχρονισμού του κράτους, σύμφωνο με τις μεταρρυθμιστικές τάσεις που επικρατούσαν στην Ευρώπη και στην Αμερική εκείνη την περίοδο<sup>18</sup>. Κύριος σκοπός της ήταν η αντιμετώπιση του ζητήματος των πελατειακών σχέσεων στις διαδικασίες πρόσληψης και απόλυσης των δημοσίων υπαλλήλων<sup>19</sup>. Επειδή η μονιμότητα της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, δεν επισύρει μόνο, αλλά και προϋποθέτει την ουδετερότητα των δημοσίων υπαλλήλων έναντι των κυβερνήσεων, καθώς και την ανεξαρτησία τους από πολιτικές επιρροές και κομματικές κατευθύνσεις και ανταγωνισμούς, η καθιέρωσή της επέβαλε την αμεροληψία στην άσκηση των καθηκόντων τους και συνέδεσε εν τέλει τη διοικητική δράση με την αξιοκρατία<sup>20</sup>. Προς αυτή την κατεύθυνση, άλλωστε, ο Ελευθέριος Βενιζέλος εργάστηκε με σκοπό την επανίδρυση του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά το γαλλικό πρότυπο, εντάσσοντάς το, αρχικά, με το άρθρο 91 στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 1911 και συστήνοντάς το, τελικά, το 1929 προκειμένου να τηρηθεί η αρχή της νομιμότητας της διοικητικής δράσης και να ενισχυθεί ταυτόχρονα η αρχή της αξιοκρατίας<sup>21</sup>.

## 1.2 Από το 1950 έως το 1994

Αφού έληξε ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος και ο εμφύλιος που τον ακολούθησε και ενώ το ελληνικό κράτος προσπαθούσε να ανασυγκροτηθεί, η ελληνική δημόσια διοίκηση εξακολουθούσε να αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα, κυρίως, λόγω των πελατειακών προσλήψεων που, δυστυχώς, δεν είχαν εκλείψει. Η επικρατούσα άποψη

---

<sup>17</sup> Καμτσίδου Ι., όπ.π. (υποσημ.11), σελ. 3

<sup>18</sup> Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.7), σελ. 7

<sup>19</sup> Αργυρόπουλος Γ., «Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων υπό τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr/>

<sup>20</sup> Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.7), σελ. 7-8

<sup>21</sup> Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.7), σελ. 8

ήταν ότι οι θέσεις στο δημόσιο κατανέμονταν σύμφωνα με τη βούληση όσων είχαν την κυβερνητική εξουσία με κριτήρια, κυρίως, κομματικά και πολιτικά<sup>22</sup>.

Προς επίλυση του προβλήματος, με γνώμονα την αξιοκρατική στελέχωση της διοίκησης και την απομάκρυνση από την πρακτική της ευνοιοκρατίας και του κομματισμού<sup>23</sup>, καθιερώθηκε, αρχικά με τον νέο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα<sup>24</sup>, ο διαγωνισμός ως βασικό σύστημα προσλήψεων. Επιπλέον, συστάθηκε το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ)<sup>25</sup>, ως ο φορέας που θα διασφάλιζε την εφαρμογή του νέου Κώδικα και θα βοηθούσε στην απαγκίστρωση των προσλήψεων του δημοσίου από την κομματοκρατία, καθώς και στην εφαρμογή αξιοκρατικών διαδικασιών, αναβαθμίζοντας έτσι την ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Το ΑΣΔΥ ήταν ένας «ιδιότυπος διοικητικός θεσμός», όπως οι σημερινές Ανεξάρτητες Αρχές<sup>26</sup>, το οποίο εξοπλίστηκε με συντονιστικές και συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε όλο το φάσμα των δημοσιοϋπαλληλικών θεμάτων μεταξύ αυτών και στις προσλήψεις, χωρίς, όμως, να έχει τη δυνατότητα να ελέγχει τη νομιμότητά τους<sup>27</sup>, αρμοδιότητα που ασκούσε αποκλειστικά το ΣτΕ. Εντούτοις, το ΑΣΔΥ θεωρήθηκε ότι δε συνέβαλε αποτελεσματικά στη νομιμότητα των προσλήψεων, που γίνονταν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων<sup>28</sup>, αφού, κατά τη διάρκεια της λειτουργίας του, υιοθετήθηκε ένα πλήθος εξαιρέσεων από την επιλογή στελεχών της διοίκησης μέσω γραπτών διαγωνισμών. Η πρακτική των εξαιρέσεων γενικεύτηκε σε τέτοιο βαθμό, που οι διορισμοί μέσω διαγωνισμού αποτελούσαν τη μειοψηφία. Επιπλέον, όσον αφορά στον γραπτό διαγωνισμό, σύμφωνα με τον καθηγητή Αντώνη Μακρυδημήτρη<sup>29</sup>, βασιζόμενος στην περίφημη έκθεση του καθηγητή Langrod<sup>30</sup>, ο μηχανιστικός τρόπος, με τον οποίο εφαρμοζόταν, επιτύγχανε μόνο την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία κατά τη διαδικασία επιλογής και, σε καμία περίπτωση, την αξιοκρατία και την επιλογή των καλύτερων και καταλληλότερων υποψηφίων. Στην ουσία αποτιμούσε το επίπεδο γνώσεων και όχι τις διοικητικές

---

<sup>22</sup> Τζέμος Β., «ΑΣΕΠ και Συνταγματικό Δίκαιο των προσλήψεων στο Δημόσιο», *ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ, Επιστημ. Περιοδικό ΕΕΔ*, 2020, τεύχος 3-4, σελ. 134

<sup>23</sup> Μακρυδημήτρη Α., *όπ.π.* (υποσημ.7), σελ. 9

<sup>24</sup> Ν.1811/1951, άρθ. 22

<sup>25</sup> Ν.1811/1951, άρθ. 2-6

<sup>26</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.22)

<sup>27</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., «Το νέο σύστημα προσλήψεων στον δημόσιο τομέα», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://lawyermagazine.gr/to-neo-susthma-proslipsewn-ston-dhmosio-tomea/>

<sup>28</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.27)

<sup>29</sup> Μακρυδημήτρη Α., *όπ.π.* (υποσημ.7), σελ. 9 -13

<sup>30</sup> Langrod G., «Έκθεσις αφορώσα την Διοικητικήν Αναδιοργάνωσιν εν Ελλάδι», 1964, σε Μακρυδημήτρη Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Έκθεσις Εμπειρογνομώνων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000, σελ. 35-39

ικανότητες και τα επαγγελματικά τους προσόντα. Λόγω όλων αυτών των δυσλειτουργιών, το ΑΣΔΥ αδράνησε στον ρόλο του εγγυητή ενός αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων μέχρι που τελικά καταργήθηκε (ν.δ.285/1974)<sup>31</sup>.

Στην πρώτη μεταπολιτευτική περίοδο, ιδρύθηκε το 1977 η πενταμελής Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών (ΚΕΔ), ενταγμένη στο ΠΔ 611/1977, που αφορούσε στους δημοσίους υπαλλήλους<sup>32</sup>. Εντούτοις, επαναλαμβανόταν στην ουσία η προγενέστερη σχετική νομοθεσία του 1951<sup>33</sup>, εφαρμόζοντας ως κύριο μέσο πρόσληψης στο Δημόσιο τον διαγωνισμό, χωρίς, όμως, να αποφεύγεται και πάλι ένα πλήθος εξαιρέσεων. Στη συνέχεια, από το 1983 εφαρμόστηκε ένα καινοτόμο σύστημα προσλήψεων<sup>34</sup> μέσω «μοριών», το οποίο βασιζόταν σε κοινωνικά κριτήρια, με τα πτυχία και τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα να παίζουν συμπληρωματικό ρόλο, αντανakλώντας τις πολιτικές αντιλήψεις της εποχής, οι οποίες προέτασαν τις ανάγκες των κοινωνικών ομάδων, που είχαν αποκλεισθεί μέχρι τότε από τις προσλήψεις, αντί της ίσης και αξιοκρατικής πρόσβασης στη δημόσια διοίκηση μέσω διαγωνισμού<sup>35</sup>. Το Υπουργείο Προεδρίας ήταν αρμόδιο να συλλέγει και να επεξεργάζεται τα στοιχεία που αφορούσαν στις κενές θέσεις και κατόπιν της εισήγησής του, Τριμελής Υπουργική Επιτροπή καθόριζε τον αριθμό προσληπτέων. Ακολούθησε ο βελτιωμένος νόμος 1735/1987<sup>36</sup>, ο οποίος εισήγαγε ένα σύστημα μοριών που βασιζόταν στα τυπικά προσόντα των υποψηφίων, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα κοινωνικά κριτήρια και με παντελή έλλειψη διαγωνιστικών αξιοκρατικών διαδικασιών<sup>37</sup>. Στη συνέχεια, με τον ν.1943/1991<sup>38</sup> επανήλθε ο διαγωνισμός ως κύριο σύστημα προσλήψεων, τον οποίο διοργάνωνε πενταμελής Κεντρική Επιτροπή του Υπουργείου Προεδρίας. Καινοτομία του νόμου ήταν η θέσπιση του ετήσιου προγραμματισμού των προσλήψεων του τακτικού προσωπικού και στόχος του ήταν η αξιοκρατική στελέχωση του δημοσίου με ταυτόχρονη επιλογή των ικανότερων

---

<sup>31</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.22), σελ. 135

<sup>32</sup> ΠΔ 611/1977, (Α' 198), άρθρο 43

<sup>33</sup> Μαυρομούστακου Ή., *Προσλήψεις και δημόσια διοίκηση, 1994-2005: η αξιοκρατία ως διακύβευμα*, εισήγηση στο 1<sup>ο</sup> Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «Διοικητική Θεωρία και Πράξη: Διοίκηση και Κοινωνία», ΕΚΠΑ, 2005, σελ. 3

<sup>34</sup> Ν.1320/1983, (Α' 6)

<sup>35</sup> Μαυρομούστακου Ή., *Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη. Συστήματα επιλογής. Αξιοκρατικά Κριτήρια. Έλεγχος και συνταγματικές αρχές*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016, σελ. 55-65

<sup>36</sup> Ν.1735/1987, (Α' 195)

<sup>37</sup> Μαυρομούστακου Ή., όπ.π. (υποσημ.35)

<sup>38</sup> Ν.1943/1991, (Α' 50)

υποψηφίων για την υπηρεσία<sup>39</sup>, συνεκτιμώντας ως προσόντα τον βαθμό του τίτλου σπουδών, τυχόν μεταπτυχιακούς τίτλους και την εντοπιότητα.

Από τη μέχρι τώρα ιστορική ανασκόπηση των συστημάτων προσλήψεων στον δημόσιο τομέα προκύπτει ότι η αξιοκρατική στελέχωση της δημόσιας διοίκησης αποτέλεσε τον διαχρονικό στόχο κάθε κυβερνητικής πολιτικής, έστω και σε θεωρητικό επίπεδο. Επιπλέον, ιδιαίτερα μετά το 1981, οι ρυθμίσεις που επιλέγονταν για να πραγματοποιηθεί αυτός ο στόχος και να απομακρυνθεί η δημόσια διοίκηση από την κομματοκρατία εναλλάσσονταν σταθερά μεταξύ του διαγωνισμού και του συστήματος των «μορίων». Εντούτοις, η δημόσια διοίκηση δε μπόρεσε να απαγκιστρωθεί από τη λογική της κομματικής και ευνοιοκρατικής στελέχωσης, παρά τις προσπάθειες που έγιναν για αξιοκρατική στελέχωση, μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμό του δημοσίου τομέα. Αυτό συνέβαινε επειδή η αντιμετώπιση του θέματος των προσλήψεων ήταν πάντα αποσπασματική και συγκυριακή, χωρίς μακροπρόθεσμο σχεδιασμό αλλά με τη σκόπιμη συμπερίληψη μεγάλου αριθμού εξαιρέσεων. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι το γεγονός αυτό αποτέλεσε τροχοπέδη στη συγκρότηση ενός ισχυρού και επαγγελματικά προσανατολισμένου δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, καθώς και στη δημιουργία ισχυρών αξιώσεων από την πλευρά των πολιτών προς το κράτος<sup>40</sup>.

Μελέτες που διενεργήθηκαν από εμπειρογνώμονες εκείνης της περιόδου, όπως παρουσιάστηκαν μέσω των εκθέσεων που συνέταξαν σχετικά με τη δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα<sup>41</sup>, εξέφρασαν την ανάγκη να αναδιοργανωθεί η δημόσια διοίκηση, καθιερώνοντας τον γραπτό διαγωνισμό ως αποκλειστικό σύστημα προσλήψεων και συστήνοντας ένα κεντρικό νέο όργανο με αρμοδιότητά του τις προσλήψεις. Αξιοσημείωτη είναι η άποψη του Μ. Δεκλερή που διατυπώνει στην έκθεσή του ότι, εξαιτίας της κοινωνικής αποστολής της δημόσιας διοίκησης, είναι απαραίτητο να αντικειμενικοποιηθεί το σύστημα προσλήψεων και να απεξαρτοποιηθεί από τις κομματικές πιέσεις. Επιπλέον, πρότεινε την ανασύσταση μιας ανεξάρτητης αρχής για τη διοίκηση προσωπικού, κατά το πρότυπο του καταργημένου ΑΣΔΥ, προκειμένου να κατοχυρωθεί ένα γνήσιο αξιοκρατικό

---

<sup>39</sup> Μαυρομούστακου Η., όπ.π. (υποσημ.35), σελ. 66-67

<sup>40</sup> Πρεβεζάνου Κ., *Η διάσταση πραγματικού και αναμενόμενου στις συμπεριφορές και στάσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Από το 1995 στο 2005*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2011, σελ. 114-115

<sup>41</sup> Μακρυδημήτρης Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000

σύστημα στελέχωσης της ελληνικής δημόσιας διοίκησης<sup>42</sup>. Μία άποψη που αντανakλούσε στην ουσία και τις πεποιθήσεις των περισσότερων εμπειρογνομένων της εποχής. Κοινή διαπίστωση τους ήταν η ανάγκη μεταρρύθμισης του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο, καθιερώνοντας τον διαγωνισμό ως την πλέον αξιολογική μέθοδο επιλογής ανθρώπινου δυναμικού<sup>43</sup>.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η ανάγκη να εκσυγχρονιστεί η δημόσια διοίκηση, μέσω της αξιολογικής στελέχωσής της με το πλέον κατάλληλο και ικανό προσωπικό, αλλά και η ανάγκη κατάργησης της πελατειοκρατίας διαφαίνονταν εντελώς απαραίτητες. Στην ουσία, μέχρι τότε, κάθε απόπειρα εκσυγχρονισμού αποτύγχανε, επειδή προσέκρουε στα πολιτικά και οικονομικά συμφέροντα των πολιτικών δυνάμεων του τόπου, που επέβαλαν και διαίωνιζαν το σύστημα της πελατειοκρατίας, εκμεταλλευόμενοι το αίτημα για εργασιακή εξασφάλιση που προσέφερε ο δημόσιος τομέας και προσλαμβάνοντας προσωπικό με την υπόσχεση της μονιμοποίησης σε κάθε προεκλογική περίοδο<sup>44</sup>. Ομοίως, η απομάκρυνση από την πελατειοκρατία γινόταν επιτακτική και για ακόμα έναν λόγο: την επαναφορά της εμπιστοσύνης των πολιτών στο Κράτος δικαίου. Η κύρια αιτία είναι ότι η διασφάλιση του δικαιώματός τους στην εργασία στο Δημόσιο, με απόλυτα διαφανή, αξιολογικό και αντικειμενικό τρόπο, επιβάλλει η Δημόσια Διοίκηση να είναι πολιτικά και κομματικά ουδέτερη και επιπλέον, να διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες για όλους<sup>45</sup>. Αυτοί ήταν και οι σημαντικότεροι λόγοι που οδήγησαν στη μεταρρύθμιση που επέφερε ο νόμος 2190/1994, γνωστός και ως «νόμος Πεπονής», ο οποίος χαρακτηρίστηκε από κάποιους ως «ιστορικός» και από άλλους ως «επανάσταση», επειδή προσπάθησε να καθιερώσει ένα αδιάβλητο και αντικειμενικό σύστημα αξιολογικών προσλήψεων, δείχνοντας, όμως, ταυτόχρονα κοινωνική ευαισθησία<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Δεκλερής Μ., *Ελληνική Διοίκηση 2000*, στο Μακρυδημήτρης Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Εκθέσεις Εμπειρογνομένων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000, σελ. 694

<sup>43</sup> Μαυρομούστακου Ή., ό.π. (υποσημ.33), σελ. 4

<sup>44</sup> Σαματάς Μ., *Από το συγκεντρωτικό κομματικό κράτος της Μεταπολίτευσης και των Μνημονίων στο νέο δικτυακό κράτος των ελληνικών περιφερειών*, 5<sup>ο</sup> Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, Κομοτηνή, 2013, σελ. 26-29

<sup>45</sup> Μανιτάκης Α., *Κριτήρια τεχνοκρατικής αξιολόγησης της νομοθεσίας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση (Από την φάση του σχεδιασμού στη φάση της δοκιμασίας και της υλοποίησης)*, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr/manitakis-dioikitiki-metarruthmisi-axiologisi/>

<sup>46</sup> Κανέλλος Λ., *Συνεδριάσεις Ολομέλειας, Θ' Σύνοδος: (Θέρος '97), Συνεδρίαση: ΑΖ' 11/09/1997*, σελ. 1131, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.hellenicparliament.gr/praktika/synedriaseis-olomeleias?sessionRecord=59d7dbc5-6f20-4455-8af6-c1cbf9d96516>



### 1.3 Ο ν.2190/1994 και η ίδρυση του ΑΣΕΠ

Στα τέλη του 20<sup>ου</sup> αιώνα, με τον ν.2190/1994<sup>47</sup> ιδρύθηκε το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) ως Ανεξάρτητη Αρχή υπεύθυνη να ελέγχει την ορθή εφαρμογή των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα και θεσμικό εγγυητή της τήρησης των αρχών της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας, με σκοπό να ανεξαρτητοποιηθεί η δημόσια διοίκηση από τις κομματικές και πελατειακές παρεμβάσεις, που χαρακτηρίζονταν κυρίως από αδιαφάνεια και μεροληψία. Βασικοί στόχοι του νομοθέτη ήταν να εφαρμοστούν με απόλυτη διαφάνεια, κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού στον δημόσιο τομέα, αξιοκρατικά κριτήρια που να στηρίζονται στις αρχές του σεβασμού της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της αναλογικής ισότητας (αρ. 4 §1 Σ), καθώς και του δικαιώματος κάθε ανθρώπου να παίρνει μέρος σε όλους τους τομείς της ζωής της χώρας, κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτικούς (αρ. 5 §1 Σ), καταπολεμώντας έτσι τα φαινόμενα διαφθοράς που παρατηρούνταν λόγω της κομματικής συναλλαγής. Επιπλέον, το ίδιο το νομοθετικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ έθεσε ως παράλληλους στόχους την εφαρμογή πλείστων αρχών, όπως της ανεξαρτησίας, της αντικειμενικότητας, της νομιμότητας, της δημοσιότητας, της διαφάνειας, της αμεροληψίας, της ταχύτητας, της αποτελεσματικότητας, καθώς και της κοινωνικής αλληλεγγύης, της άσκησης, δηλαδή, κοινωνικής πολιτικής μέσω των προσλήψεων<sup>48</sup>, αλλά κυρίως της αξιοκρατίας. Εξάλλου, για τον καθηγητή Β. Τζέμο, το ΑΣΕΠ είναι κατά κύριο λόγο η Αρχή «Υπέρ των Αρίστων», η «Ανεξάρτητη Αρχή-Αξιοκρατία»<sup>49</sup>.

Το ΑΣΕΠ προκειμένου να εκπληρώσει την αποστολή του, εξοπλίστηκε με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας, χάρη στον χαρακτηρισμό του σε Ανεξάρτητη Αρχή<sup>50</sup>. Τα μέλη του ορίζονται ως ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί με προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία<sup>51</sup>. Ενώ το ΑΣΕΠ εντάσσεται τυπικά στην εκτελεστική εξουσία<sup>52</sup>, δεν εποπτεύεται ούτε ελέγχεται από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές, αλλά του ασκείται μόνο ένας «ιδιότυπος» κοινοβουλευτικός

<sup>47</sup> Ν.2190/1994, (Α' 28), άρθρα 1- 14

<sup>48</sup> Τζέμος Β., «Η διεύρυνση και η εμβάθυνση του ρόλου του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις στο Δημόσιο», *ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ, Επιστημ. Περιοδικό ΕΕΔ*, 2018, τεύχος 1, σελ. 13-14

<sup>49</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.48), σελ. 16

<sup>50</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.48), σελ. 16

<sup>51</sup> Μαυρομούστακου Ή., *όπ.π.* (υποσημ.35), σελ. 18επ

<sup>52</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.22), σελ. 136

έλεγχος από τη Βουλή<sup>53</sup>. Επιπλέον, οι πράξεις του δεν υποβάλλονται σε ιεραρχικό, από άποψη νομιμότητας ή και σκοπιμότητας, έλεγχο, αλλά μόνο σε δικαστικό. Οι αρμοδιότητες που διαθέτει είναι τόσο κανονιστικές, όσο και «οιονεί δικαστικές αρμοδιότητες»<sup>54</sup>, καθώς επίσης και ελεγκτικές, ως προς τη νομιμότητα των πράξεων της δικαιοδοσίας του, ενώ έχει περιορισμένη κυρωτική αρμοδιότητα. Τέλος, επωφελείται πλήρους διοικητικής και οικονομικής ανεξαρτησίας, με δικό του προϋπολογισμό.

Η συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού βάσει του άρθρου 103 παρ. 7 στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001, ενίσχυσε ακόμα περισσότερο τις ανωτέρω εγγυήσεις ανεξαρτησίας, ορίζοντας ένα σύστημα πρόσληψης και στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης με διαγωνισμό ή με επιλογή. Ταυτόχρονα, το ΑΣΕΠ ορίστηκε ως ο θεσμός - εγγυητής της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας του συστήματος αυτού<sup>55</sup>. Ομοίως, πέραν της συνταγματικής κατοχύρωσής του, το ΑΣΕΠ λειτουργεί συμπληρωματικά τόσο με το ισχύον δημοσιούπαλληλικό δίκαιο (ν.3528/2007), όσο και με το προσοντολόγιο (ΠΔ 50/2001) και τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν.2690/1999)<sup>56</sup>.

Συνοπτικά, το ΑΣΕΠ, βάσει του ιδρυτικού του νόμου αλλά και των νομοθετικών τροποποιήσεων που ακολούθησαν<sup>57</sup>, ανέλαβε να διαφυλάττει τα δικαιώματα των υποψηφίων που παίρνουν μέρος στις διαδικασίες για τις προσλήψεις του Δημοσίου Τομέα. Η δικαιοδοσία του ξεκινά μετά τον προγραμματισμό των προσλήψεων, που γίνεται κεντρικά από το αρμόδιο Υπουργείο, αφού, δηλαδή, προσδιορισθεί πολιτικά<sup>58</sup>. Εκτείνεται σε όλες τις κατηγορίες προσλήψεων (είτε μέσω διαγωνισμού είτε με σειρά προτεραιότητας), σε κάθε στάδιο της διαδικασίας (από την έκδοση των προκηρύξεων, όπου έχει πολύ σημαντικό ρόλο<sup>59</sup>, μέχρι και την κατάρτιση του πίνακα κατάταξης διοριστέων), για κάθε κατηγορία προσωπικού (τακτικό προσωπικό ή ειδικό επιστημονικό ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ), καθώς και ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ) για εποχικές,

---

<sup>53</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.48), σελ. 15

<sup>54</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.48)

<sup>55</sup> Παπαδημητρίου Γ., Σωτηρέλης Γ., *Το Σύνταγμα της Ελλάδας*, 5<sup>η</sup> επιμ., 2001, εκδ. Καστανιώτης, σελ. 104, στο Νικολάου Δ., *Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού και οι προσλήψεις το 2016*, Τελική Εργασία Τμήματος Γενικής Διοίκησης, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017, σελ. 39

<sup>56</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.22), σελ. 137

<sup>57</sup> Ενδεικτικά: Ν.2225/1994 (Α'43), Ν.2198/1994, (Α'63), Ν.2349/1995(Α'224), Ν.2527/1997 (Α'206), Ν.2738/1999, (Α'180), Ν.3051/2002 (Α' 220), Ν.3146/2003 (Α'125), Ν.3839/2010 (Α' 51),

<sup>58</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.22), σελ. 139

<sup>59</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.48), σελ. 20

περιοδικές ή άλλες πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες), απευθείας ή κατ' έλεγχο. Αξιοσημείωτο είναι ότι η ελεγκτική αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, ως προς την τήρηση νομιμότητας, διεξάγεται είτε αυτεπάγγελτα είτε κατ' ένσταση, από την έναρξη της διαδικασίας με την προκήρυξη – ανακοίνωση του φορέα για προσλήψεις προσωπικού μέχρι και την κατάρτιση των πινάκων διοριστέων. Αυτός ο διττός έλεγχος νομιμότητας του ΑΣΕΠ, ο οποίος έχει εξαρθεί αρκετές φορές από το ΣτΕ<sup>60</sup>, αποτελεί τη θεσμική του κληρονομιά και τον κύριο λόγο της αξιοπιστίας και της ευρείας αποδοχής του<sup>61</sup>.

Αναλυτικά, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ν.2190/1994, όπως αυτές τροποποιήθηκαν στην πορεία, οι αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ ήταν: α) να ελέγχει τις διαδικασίες προσλήψεων υπαλλήλων, σε όλο το φάσμα τους, ανεξάρτητα από το ακολουθούμενο σύστημα, πάντα με γνώμονα τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα, β) να επιλέγει το μόνιμο προσωπικό του Δημοσίου Τομέα, γ) να ελέγχει τους φορείς του Δημοσίου Τομέα ως προς τη διαδικασία επιλογής προσωπικού, δ) να διεξάγει γραπτό διαγωνισμό για τους εκπαιδευτικούς<sup>62</sup>, ε) να ελέγχει τις παράνομες προσλήψεις (από Συμβούλους-Επιθεωρητές του ΑΣΕΠ), στ) να ενημερώνει τη Βουλή και τον Πρωθυπουργό όταν παραβιάζονται οι περιορισμοί που επιβάλλει το Σύνταγμα (άρθ. 103 §§ 2,3) για την πρόσληψη συμβασιούχων, ζ) να υποβάλλει ετήσιες απολογιστικές εκθέσεις με σκοπό να γνωστοποιεί τις δράσεις του προκειμένου να ασκείται ένας «ιδιότυπος» κοινοβουλευτικός έλεγχος, η) να συνεργάζεται με τους φορείς του Δημοσίου κατά τη διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού, ώστε να παρέχονται οδηγίες - διευκρινίσεις και να απαντώνται ερωτήματα, θ) να ελέγχει την κατάταξη σε οργανικές θέσεις ή σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις υπαλλήλων του δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α' βαθμού, οι οποίοι υπηρέτησαν με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ια) να ελέγχει τη μετατροπή συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και, επομένως, τις παράνομες μονιμοποιήσεις προσωπικού και τέλος, ιβ) να θεσπίζει δευτερογενείς κανόνες δικαίου.

Από τα ανωτέρω εξάγεται το συμπέρασμα ότι, με την ενεργοποίηση του ΑΣΕΠ σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας των προσλήψεων, γίνεται προσπάθεια να προληφθεί έγκαιρα η διοικητική παθογένεια και να αποφευχθούν οι παράνομες

---

<sup>60</sup> ενδεικτικά 305/2016 ΣτΕ Γ τμήματος, σκέψη 4

<sup>61</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.48), σελ. 20

<sup>62</sup> Ν.2527/1997, (Α'206), άρθ.6

προσλήψεις. Σε αυτό το πλαίσιο, εκτός από την ίδια τη διαδικασία της επιλογής προσωπικού, διαδικασίες μείζονος σημασίας<sup>63</sup> για το ΑΣΕΠ αποτελούν ο έλεγχος νομιμότητας σε όλες τις προσλήψεις, καθώς και ο ελεγκτικός ρόλος, που του αποδόθηκε αργότερα, στη διαδικασία για την αξιολόγηση του προσωπικού του Δημοσίου. Αυτή η ελεγκτική αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, που μπορεί να αντιπροσωπεύει το 70% των αρμοδιοτήτων του, είτε διενεργείται αυτεπάγγελτα είτε μετά από ενστάσεις των υποψηφίων, έχει κύριο στόχο τη θωράκιση των διαδικασιών και την προστασία τους από εξωγενείς παράγοντες. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι δίνεται ιδιαίτερη σημασία στις αρχές της δημοσιότητας και της διαφάνειας, από τις αρχικές φάσεις της διαδικασίας μέχρι τελικά να εξεταστούν οι ενστάσεις και να καταρτιστούν οι οριστικοί πίνακες κατάταξης των υποψηφίων. Η γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων σε όλες τις φάσεις των διαγωνισμών συντελείται μέσω των αναρτήσεων στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ και ολοκληρώνεται δημοσιεύοντας τους οριστικούς πίνακες κατάταξης των υποψηφίων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Όσον αφορά στη συγκρότηση του ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τον ιδρυτικό του νόμο, αποτελείται από 28 μέλη, με την εξής σύνθεση: πρόεδρος, 3 αντιπρόεδροι και 24 σύμβουλοι. Βάσει του άρθρου 101Α παρ. 2 του Συντάγματος, τα μέλη επιλέγονται κατόπιν απόφασης της Διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής. Πρόκειται για πρόσωπα αδιαμφισβήτητης αξίας, που διαθέτουν απαραίτητα επαγγελματική επάρκεια. Η διασφάλιση της αναγκαίας προσωπικής ανεξαρτησίας των μελών αυτών επιτυγχάνεται με την πρόβλεψη εξαιτούς θητείας, μη ανακλητής και χωρίς τη δυνατότητα ανανέωσης. Αργότερα, τους δόθηκε η δυνατότητα να ανανεώνουν τη θητεία τους για διάστημα πλήρους ή μη θητείας<sup>64</sup>. Το ΑΣΕΠ απαρτίζεται από διάφορα συλλογικά όργανα, όπως η Ολομέλεια του Σώματος και η Ελάσσων Ολομέλεια, τα οποία διαθέτουν αρμοδιότητες καθορισμένες και ιεραρχημένες στις διαδικασίες της λήψης αποφάσεων του οργάνου αυτού. Τέλος, σε διοικητικό επίπεδο, τα μέλη του συνεπικουρούνται στο έργο τους από τη Γραμματεία του Σώματος.

#### **1.4 Τροποποιήσεις του Ν. 2190/1994**

Όπως είδαμε μέχρι τώρα, ο «νόμος Πεπονής» εφαρμόστηκε με σκοπό να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της πολιτικής επιρροής και να ρυθμιστεί αξιοκρατικά το

---

<sup>63</sup> Μαυρομούστακου Ή., ό.π. (υποσημ.35), σελ. 27

<sup>64</sup> Μαυρομούστακου Ή., ό.π. (υποσημ.35), σελ. 7

σύστημα που εφαρμόζεται στις προσλήψεις των δημοσίων υπαλλήλων. Επιπλέον, θεσπίζοντας το ΑΣΕΠ ως θεσμικό εγγυητή των διαδικασιών των προσλήψεων<sup>65</sup>, καθώς και τον διαγωνισμό ως την κύρια μέθοδο επιλογής, επεδίωξε κατά κύριο λόγο την εφαρμογή αντικειμενικών και αξιοκρατικών κριτηρίων για τους διορισμούς και τις προσλήψεις στο Δημόσιο.

Ο ν.2190/1994, ο οποίος θεωρείται ως ο θεμελιώδης νόμος για τη συγκρότηση της δημοσιοϋπαλληλίας στην Ελλάδα, πριν να καταργηθεί από τον νόμο 4765/2021, υπέστη συνολικά περισσότερες από 137 τροποποιήσεις στα 24 άρθρα του<sup>66</sup>. Το γεγονός αυτό, καθώς επίσης και το ότι ο εν λόγω νόμος συμπεριλήφθηκε στη μεταβατική διάταξη του άρθρου 118 παρ. 6 στη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, καταδεικνύει την πολιτική σημασία που αποδίδεται διαχρονικά στον τρόπο προσλήψεων στον δημόσιο τομέα.

#### **1.4.1 Από το 1994 έως το 2001**

Ως τη συνταγματική κατοχύρωσή του το 2001, ο ν.2190/1994 τροποποιήθηκε με τους νόμους 2527/1997<sup>67</sup> και 2738/1999<sup>68</sup>, με τους οποίους επιχειρήθηκε να βελτιωθεί περαιτέρω το σύστημα των προσλήψεων, εφαρμόζοντας αξιοκρατικά κριτήρια για τον διορισμό και την πρόσληψη στο δημόσιο, είτε πρόκειται για την επιλογή Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΕΕΠ) είτε για την επιλογή του λοιπού τακτικού προσωπικού.

Συγκεκριμένα, με τον ν.2527/1997 εφαρμόζεται απόλυτη ιεράρχηση σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως το διδακτορικό δίπλωμα, ο μεταπτυχιακός και ο βασικός τίτλος σπουδών<sup>69</sup>. Εντούτοις, η σημαντικότερη καινοτομία του νόμου αυτού είναι η εισαγωγή της συνέντευξης στις προσλήψεις του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, προκειμένου να εξακριβωθεί η εν γένει καταλληλότητα των υποψηφίων για τα καθήκοντα των προκηρυσσόμενων θέσεων. Έτσι, συνεκτιμώνται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, από μία πενταμελή επιτροπή, συγκροτημένη από την

---

<sup>65</sup> Μαυρομούστακου Ή., όπ.π. (υποσημ.35), σελ. 7επ

<sup>66</sup> Οι κυριότερες τροποποιήσεις του ν.2190/1994 είναι με τους ακόλουθους νόμους: 4745/2020, 4674/2020, 4604/2019, 4354/2015, 4325/15, 4314/14, 4305/14, 4210/13, 4172/13, 4152/13, 4148/13, 4093/13, 4071/12, 4057/12, 4038/12, 4002/12, 3966/11, 3943, 3918/11, 3868/10, 3839/10, 3812/09, 3801/09, 3731/08, 3647/08, 3584/07, 3577/07, 3491/06, 3469/06, 3454/06, 3320/05, 3260/04, 3185/03, 3146/03, 3051/02, 2955/01, 2839/00, 2738/99, 2736, 2716/99, Ν.2527/97, 2525/97, 2503/97, 2367/95, 2349/95, 2266/94, 2247/94, 2225/94, 2214/94, 2198/94.

<sup>67</sup> Ν.2527/1997, (Α΄206)

<sup>68</sup> Ν.2738/1999, (Α΄180)

<sup>69</sup> Ν.2527/1997, άρθρο 3, παρ. 4

ολομέλεια του ΑΣΕΠ, η οποία έχει τη δυνατότητα να καλεί τους υποψήφιους σε δημόσια συνέντευξη<sup>70</sup>. Η κατάταξή τους στους πίνακες επιτυχίας προκύπτει από το άθροισμα της βαθμολογίας της διενεργούμενης ατομικής συνέντευξης και των τίτλων σπουδών, βασικών και μεταπτυχιακών, της γνώσης ξένων γλωσσών και της εμπειρίας<sup>71</sup>.

Επιπλέον, ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι στον νόμο αυτόν ο νομοθέτης δεν κάνει διάκριση ανάμεσα σε μόνιμους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου, αντιμετωπίζοντας διαφορετικά ή άνισα τις δύο κατηγορίες προσωπικού. Αυτό διαφαίνεται από το γεγονός ότι οι φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη διεξαγωγή της διαδικασίας επιλογής για όλες τις κατηγορίες προσωπικού, τακτικού, ειδικού επιστημονικού ή εποχικού, ενώ το ΑΣΕΠ ελέγχει τις προκηρύξεις και τους πίνακες επιλογής, χωρίς να υπάρχει διαφοροποίηση για αυτές τις κατηγορίες.

Στη συνέχεια, βελτιώνοντας περισσότερο το καθεστώς των προσλήψεων, με τον ν.2738/1999 εισάγεται η δυνατότητα να διενεργηθεί, συμπληρωματικά της διαδικασίας επιλογής με κριτήρια, πρακτική δοκιμασία ή εξέταση των υποψηφίων με ηλεκτρονικό υπολογιστή ή άλλα μέσα, προκειμένου να εξακριβωθούν ιδιαίτερες δεξιότητες, για τους/τις υποψήφιους/ες των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ).

#### **1.4.2 Από το 2002 έως το 2009**

Μετά τη συνταγματική κατοχύρωση του ΑΣΕΠ, ακολούθησε ο εκτελεστικός του Συντάγματος νόμος 3051/2002<sup>72</sup> για τις ανεξάρτητες αρχές, ο οποίος εισήγαγε αρκετές καινοτομίες και βελτίωσε εκ νέου το σύστημα των προσλήψεων, καθιερώνοντας ευρέως φάσματος κριτήρια - τίτλους σπουδών, εμπειρία, γνώση ξένων γλωσσών – έτσι ώστε να εξασφαλιστούν επαρκώς οι αρχές της αξιοκρατίας, της ισότητας ευκαιριών, καθώς και της αντικειμενικότητας στην πρόσβαση στη Δημόσια Διοίκηση.

Αναλυτικά, ενώ συνεχίζουν να ισχύουν οι διατάξεις για τους δύο τρόπους επιλογής προσωπικού, με γραπτό διαγωνισμό ή με τη διαδικασία επιλογής με

---

<sup>70</sup> Ν.2527/1997, άρθ. 4, παρ. 2

<sup>71</sup> Ν.2527/1997, άρθ. 4, παρ. 5

<sup>72</sup> Ν.3051/2002, (Α' 220)

κριτήρια<sup>73</sup>, προκειμένου να επισπευτούν οι διαδικασίες<sup>74</sup>, προτιμάται το σύστημα της επιλογής με σειρά προτεραιότητας με βάση αξιοκρατικά κριτήρια. Οι γραπτοί διαγωνισμοί διατηρούνται σε ορισμένες περιπτώσεις κλάδων με ειδικές απαιτήσεις, όπως για την πρόσληψη τελωνειακών, τραπεζικών υπαλλήλων ή ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας. Περαιτέρω, εισάγεται η μέθοδος των ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών<sup>75</sup>, που επιτρέπει, μέσω της τεχνολογίας, να αξιολογηθεί πληρέστερα το εύρος των γνώσεων των υποψηφίων και η ικανότητά τους στην ταχύτητα των απαντήσεων, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο σε μια πιο αντικειμενική αξιολόγηση αλλά και στη μείωση του χρόνου και του κόστους της όλης διαδικασίας. Όσον αφορά στους/στις συμμετέχοντες/ουσες σε γραπτό διαγωνισμό, η βαθμολογία των επιτυχόντων/ουσών προσαυξάνεται με τη μοριοδότηση αξιοκρατικών κριτηρίων, όπως του μεταπτυχιακού και του διδακτορικού τίτλου, του βαθμού του κύριου τίτλου σπουδών, της εμπειρίας (σε ποσοστό 40%)<sup>76</sup> καθώς και της εντοπιότητας, για να καταρτιστεί η τελική σειρά κατάταξής τους.

Είναι σκόπιμο να επισημανθεί σε αυτό το σημείο ότι η πρόβλεψη της πριμοδότησης της εμπειρίας, ενώ στόχευε στην αξιοποίηση της αποκτηθείσας εξειδικευμένης γνώσης, ευνοούσε εν τέλει τους/τις συμβασιούχους του κάθε φορέα. Πρόκειται για προσωπικό που προσλαμβάνεται από τους φορείς του Δημοσίου με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), προκειμένου να αντιμετωπιστούν είτε εποχικές και πρόσκαιρες είτε κατεπείγουσες ανάγκες<sup>77</sup>. Η σύμβαση αυτή δε μπορεί να υπερβαίνει, στην πρώτη περίπτωση, τους οκτώ μήνες σε διάστημα ενός έτους και στη δεύτερη περίπτωση, τους τέσσερις μήνες ανά άτομο. Επιπλέον, δε μπορεί να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου, σύμφωνα, άλλωστε, με τις συνταγματικές διατάξεις που το απαγορεύουν ρητώς<sup>78</sup>. Οι συμβασιούχοι αυτοί, λοιπόν, προηγούνταν στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού με σειρά προτεραιότητας, λόγω της προσαύξησης που ελάμβαναν βάσει της εμπειρίας τους, ακόμα κι αν είχαν λιγότερα τυπικά προσόντα. Είναι σαφές ότι με αυτόν τον τρόπο παραβιάζονταν κατάφωρα τα αξιώματα των αρχών της ισότητας και της

---

<sup>73</sup> Εξαιρείται μόνο η διαδικασία επιλογής του ΕΕΠ, σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν.2190/1994, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 παρ. 2 του ν.2527/1997

<sup>74</sup> Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου (3051/2002) «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις»

<sup>75</sup> Ν.3051/2002, άρθ. 6, παρ. 1

<sup>76</sup> εφόσον ο χρόνος αυτής της εμπειρίας ισούται ή είναι μεγαλύτερος από 4 εξάμηνα

<sup>77</sup> Ν.2190/94, άρθ. 21 παρ. 1,2

<sup>78</sup> 103 §2,7,8 Σ

αξιοκρατίας, εφόσον αυτή η εμπειρία είχε προέλθει ως αποτέλεσμα κομματικής συναλλαγής. Επιπλέον, δεν άρμοζε με τη γενικότερη φιλοσοφία του εν λόγω νόμου που πρέσβευε την αξιοκρατία, την αντικειμενικότητα και την ισότητα των ευκαιριών για τις προσλήψεις στο δημόσιο.

Ο ν.3051/2002 εισάγει, επιπλέον, μέσω της ειδικής γραπτής δοκιμασίας (test), μία συμπληρωματική μέθοδο των δύο μεγάλων κατηγοριών επιλογής υποψηφίων, που ενισχύει, όμως, κυρίως το σύστημα επιλογής με σειρά προτεραιότητας, προκειμένου να εξακριβωθούν ειδικές δεξιότητες (αριθμητικές, αναλυτικές, λεκτικές, κρίσεως και αντίληψης). Η καταχώριση των αποτελεσμάτων γίνεται σε εξατομικευμένο αρχείο για κάθε υποψήφιο/α και ισχύει για τρία χρόνια από την έκδοση των αποτελεσμάτων<sup>79</sup>. Μετέπειτα, η ισχύς των αποτελεσμάτων γίνεται δεκαετής<sup>80</sup> και παράλληλα, προβλέπεται η διενέργεια αυτής της διαδικασίας, κάθε δέκα έτη, για κατόχους τουλάχιστον τίτλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στόχος αυτής της μεθόδου ήταν να ενισχύσει την αξιοκρατική επιλογή των υποψηφίων, με γνώμονα τις εξειδικευμένες δεξιότητές τους, καθώς και να δημιουργήσει μια βάση δεδομένων, που θα χρησίμευε ως δεξαμενή υποψηφίων συγκεκριμένων ειδικοτήτων για μελλοντικά δημιουργούμενες θέσεις εργασίας. Επρόκειτο για ένα σύστημα αρκετά φιλόδοξο, το οποίο, παρόλο που θεωρήθηκε ότι προσπάθησε να αντισταθμίσει με αρκετά δίκαιο τρόπο τη σαφή υποχώρηση του διαγωνισμού ως τρόπου πρόσληψης<sup>81</sup>, δεν εφαρμόστηκε παρά μόνο μία φορά.

Τέλος, με τον νόμο αυτόν καταργήθηκε η διάταξη του ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη ή τον διορισμό σε όλο τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατ' εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας 2000/78/EK<sup>82</sup>. Η οδηγία αυτή, υλοποιώντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη – μέλη της ΕΕ, θεσπίζει το γενικό πλαίσιο που πρέπει να χαρακτηρίζει τους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις που οφείλονται σε λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με βάση τις διατάξεις αυτής της οδηγίας, είναι επιβεβλημένο να εξαιρεθούν οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που ενισχύουν τις διαφοροποιήσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση, εφόσον δε συνάδουν με τους θεμιτούς στόχους

---

<sup>79</sup> Ν.3051/2002, άρθρο 8, παρ.1

<sup>80</sup> Ν.3812/2009, (Α'234), άρθρο 8 εδ. β'

<sup>81</sup> Μαυρομούστακου Ή., όπ.π. (υποσημ.35), σελ. 76

<sup>82</sup> Οδηγία 2000/78/EK, 27-11- 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία



αυτού του τομέα και δεν εφαρμόζουν τα πλέον πρόσφορα και αναγκαία μέτρα για την επίτευξή τους. Κατ' εφαρμογή των ανωτέρω, στο άρθρο 10 παρ. 11 του νόμου, ορίζεται ότι ο κάθε φορέας δύναται να καθορίζει, μέσω της προκήρυξης, τα όρια ηλικίας που συνάδουν με τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων.

Στη συνέχεια, ο ν.3320/2005<sup>83</sup> τροποποίησε για άλλη μια φορά τον ν.2190/1994. Περιλαμβάνοντας την πρόβλεψη για μεγαλύτερη προσαύξηση της εμπειρίας σε ποσοστό 50%<sup>84</sup>, αντικατοπτρίζει την πρόθεση της Πολιτείας να ευνοήσει τους/τις υποψήφιους/ες που εργάζονταν ως συμβασιούχοι στον εκάστοτε φορέα. Επιπλέον, καινοτομία του νόμου αυτού αποτέλεσε η θεσμοθέτηση της προφορικής συνέντευξης μεταξύ των κριτηρίων κατάταξης των συμμετεχόντων/ουσών στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Η συνέντευξη στόχευε στην αξιολόγηση της εν γένει προσωπικότητας του/της υποψήφιου/ιας και της δυνατότητάς του/της να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα της θέσης που επρόκειτο να καταλάβει<sup>85</sup>. Εφόσον υπήρχε σχετικό αίτημα από τον ίδιο τον φορέα, ήταν απαραίτητη η έγκριση από το ΑΣΕΠ και η ύπαρξη ρητής πρόβλεψης στην προκήρυξη. Στη συνέχεια, για τη διενέργειά της, απαιτείτο η συγκρότηση μιας τριμελούς Επιτροπής από το ΑΣΕΠ. Ο συντελεστής, με τον οποίο βαθμολογούταν η συνέντευξη, κυμαινόταν από 0,80 έως 1,20 και πολλαπλασιαζόταν με τη βαθμολογία των υποψηφίων στα υπόλοιπα κριτήρια.

Σε αυτό το σημείο είναι σκόπιμο να αναφερθεί ότι η θέσπιση της συνέντευξης, ως κριτηρίου επιλογής των υποψηφίων, προκαλεί διαχρονικά έντονους προβληματισμούς αναφορικά με την ενίσχυση ή την παραβίαση της αρχής της αξιοκρατίας. Επιπλέον, εγείρει αμφιβολίες ως προς τον βαθμό εγκυρότητάς της εξαιτίας της υποκειμενικής της βάσης και επίσης, επειδή μπορεί να οδηγήσει σε σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων. Παρόλο που φαίνεται ότι ο ρόλος της είναι συμπληρωματικός των υπόλοιπων αντικειμενικών κριτηρίων, στην ουσία είναι καθοριστικός για την τελική βαθμολογία, αφού όταν μεταβάλλεται η τιμή της, που υπολογίζεται ως συντελεστής επί του αθροίσματος, επηρεάζει καθοριστικά το τελικό

---

<sup>83</sup> Ν.3320/2005, (Α'48)

<sup>84</sup> Ν.3320/2005, άρθ. 2, παρ. 1, εφόσον ο χρόνος της αποκτηθείσας εμπειρίας σε καθήκοντα της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με αυτή της προκηρυσσόμενης θέσης, διανύθηκε στον Δημόσιο Τομέα και είναι ίσος ή μεγαλύτερος των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών

<sup>85</sup> Ν.3320/2005, άρθ. 4, παρ. 2

σύνολο<sup>86</sup>. Σύμφωνα με τη 281/2005 γνωμοδότηση του ΣτΕ, κρίθηκε ότι οι συνθήκες διεξαγωγής της προφορικής συνέντευξης πρέπει να εγγυώνται τη διαφάνεια και αμεροληψία των διοικητικών οργάνων καθώς και το ενδεχόμενο να ελεγχθούν δικαστικά οι σχετικές πράξεις. Συνεπώς, η βαρύνουσα σημασία που αποδίδεται στη συνέντευξη δε συνάδει με τις επιταγές των αρχών της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας της διοικητικής δράσης, εφόσον δε θεσπίζονται επιπρόσθετες ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν τη διαφάνεια της διεξαγωγής της. Για παράδειγμα, απαιτείται η δημοσιότητα της συνέντευξης και η σύνταξη πρακτικού εξατομικευμένης κρίσης για κάθε υποψήφιο/α, με στόχο την πλήρη ενημέρωση των υποψηφίων και τη δυνατότητα ελέγχου από τα δικαστήρια<sup>87</sup>.

Αξίζει να τονιστεί ότι, προκειμένου να αίρονται οι όποιες αμφισβητήσεις γύρω από τη διεξαγωγή της, προέχει να τηρούνται ορισμένες τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις. Με σκοπό την εξασφάλιση της διαφάνειας, της αμεροληψίας, και της δημοσιότητας της διαδικασίας, πρέπει τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια να συγκροτούνται νομότυπα, να τηρείται απαρέγκλιτα η διαδικασία σε κάθε στάδιο, να καλούνται οι υποψήφιοι/ες σύμφωνα με τα οριζόμενα στον νόμο, να συντάσσεται κατάλογος ερωτήσεων, να τηρείται το παραδεκτό του περιεχομένου τους και τέλος, να συντάσσεται πρακτικό της συνέντευξης<sup>88</sup>.

Συμπερασματικά, παρά τις όποιες αμφισβητήσεις, η συνέντευξη θεωρείται ο πλέον κατάλληλος τρόπος αξιοκρατικής πρόσληψης των δημόσιων υπαλλήλων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι υπόλοιποι τρόποι αξιολόγησης δεν επαρκούν για να διαπιστωθεί η ύπαρξη των ειδικών προσόντων που απαιτούνται καθώς και η εν γένει καταλληλότητα των υποψηφίων. Πράγματι, η Επιτροπή Δεκλερής, στην Έκθεσή της «Ελληνική Διοίκηση 2000», επισήμανε ότι ο διαγωνισμός, με τη συνδρομή της προφορικής συνέντευξης και ειδικών ψυχομετρικών τεστ, αποτελεί το καταλληλότερο και το αξιοκρατικότερο σύστημα για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση<sup>89</sup>. Εντούτοις, τόνισε ότι προκειμένου η προφορική συνέντευξη να ενισχύσει με αξιοκρατικό τρόπο την επιλογή των υπαλλήλων για την

---

<sup>86</sup> Μαυρομούστακου Ή., *Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημοσίου τομέα: η σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων*, ΕφημΔΔ, 2006, σελ. 268

<sup>87</sup> Μαυρομούστακου Ή., *όπ.π.* (υποσημ.86), σελ. 266

<sup>88</sup> Στράτη- Βάντζου, Α., *Η "προφορική συνέντευξη", στο νέο σύστημα αξιολόγησης των στελεχών της δημόσιας διοίκησης*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2009, σελ. 35-39, στο Νικολάου Δ., *Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού και οι προσλήψεις το 2016*, Τελική Εργασία Τμήματος Γενικής Διοίκησης, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017, σελ. 49

<sup>89</sup> Μαυρομούστακου Ή., *όπ.π.* (υποσημ.86), σελ. 268

κατάληψη συγκεκριμένων θέσεων που συνδέονται άμεσα με την προσωπικότητα του/της υποψηφίου/ας, θα πρέπει να λειτουργεί επικουρικά με τα υπόλοιπα κριτήρια αξιολόγησης στο τελικό αποτέλεσμα, να βαθμολογείται βάσει σαφών κριτηρίων και, επίσης, να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση του αδιάβλητου της διαδικασίας και της αντικειμενικότητας στην κρίση των εξεταστών. Επιπλέον, υπογράμμισε ότι η υποχρέωση της δημοσιότητας καθώς και της εμπειστατωμένης έγγραφης κρίσης των εξεταστών διασφαλίζουν την απαραίτητη αντικειμενικότητα και αμεροληψία κατά τη διεξαγωγή της.

Ακολούθως, ο ν.3812/2009<sup>90</sup> τροποποιεί εκ νέου τον ν.2190/1994, με τον οποίο επέρχεται η κατάργηση της προσαύξεσης της εμπειρίας που θεσπίστηκε με τον προηγούμενο νόμο<sup>91</sup>, προκειμένου να εφαρμοστεί ένα σύστημα δικαιότερο και με μεγαλύτερη αξιοπιστία. Επιπλέον, θεσπίζει την κατάργηση της προφορικής συνέντευξης<sup>92</sup> ως κριτηρίου επιλογής ή πρόσληψης προσωπικού, διατηρώντας τη μόνο για την πρόσληψη ΕΕΠ του άρθρου 103 παρ.3 του Συντάγματος ή αντίστοιχου επιστημονικού προσωπικού ΝΠΙΔ<sup>93</sup>, καθώς και για την πρόσληψη προσωπικού που σχετίζεται με την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής<sup>94</sup>.

Σε αυτό το σημείο είναι σκόπιμο να αναφερθούν οι παρατηρήσεις που έκανε ο Συνήγορος του Πολίτη στην ειδική έκθεση του 2006 για τις προσλήψεις στο Δημόσιο<sup>95</sup>, εστιάζοντας στο γεγονός των εξαιρέσεων κάποιων κατηγοριών προσωπικού από τις διαδικασίες του ΑΣΕΠ και την υπαγωγή τους σε ειδικές διαδικασίες. Επισήμανε, λοιπόν, ότι, παρόλο που οι συνταγματικές απαιτήσεις για διαφάνεια και αξιοκρατία περιλαμβάνουν και αυτές τις περιπτώσεις που διενεργούνται εκτός της δικαιοδοσίας του ΑΣΕΠ, παρατηρείται να παρακάμπτεται πολύ συχνά η προβλεπόμενη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης προσωπικού, όσον αφορά στη στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών<sup>96</sup>. Από τη μια πλευρά, αναγνώριζε ότι η πλήρης συγκέντρωση του ελέγχου των διαδικασιών στο ΑΣΕΠ θα καθιστούσε τις σχετικές διαδικασίες ιδιαίτερα χρονοβόρες και δαπανηρές και θα παρήγαγε σε

---

<sup>90</sup> Ν.3812/2009, (Α'234)

<sup>91</sup> Ν.3812/2009, άρθ. 4, περ. α

<sup>92</sup> Ν.3812/2009, άρθ. 5, παρ.1β

<sup>93</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ν.2527/1997, ως ΝΠΙΔ νοούνται εκείνα που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους.

<sup>94</sup> Ν.3812/2009, άρθ. 5, παρ.2

<sup>95</sup> ΣτΠ -Κύκλος σχέσεων Κράτους Πολίτη - Ειδική Έκθεση (Νόμος 3094/2003 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», παρ. 5 άρθρου 3)- Προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα - Οι εκτός ελέγχου του ΑΣΕΠ διαδικασίες, Αθήνα, 2006

<sup>96</sup> ΣτΠ - ό.π. (υποσημ.95), σελ. 6

δεύτερο χρόνο διαφορετικού είδους προβλήματα που θα παρεμπόδιζαν τη Δημόσια Διοίκηση στη λειτουργία της. Από την άλλη, όμως, ο ΣτΠ διαπίστωνε ότι οι περιπτώσεις προσλήψεων εκτός ΑΣΕΠ δεν αποτελούσαν πλέον τη μειοψηφία αλλά, αντίθετα, είχαν καταλήξει να είναι ισοδύναμες με αυτές που διεξάγονταν υπό τον έλεγχό του. Η κατάσταση αυτή ήταν το αποτέλεσμα του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου που υπήρχε λόγω των αλληπάλληλων τροποποιήσεων και προσθηκών. Τέλος, υπογράμμισε ότι, χωρίς την εποπτεία και τον έλεγχο της τήρησης της διαφάνειας και της αξιοκρατίας από έναν ενιαίο φορέα<sup>97</sup>, ήταν επακόλουθο να δημιουργούνται πολλά προβλήματα κακοδιοίκησης και παθογένειας στην ελληνική δημόσια διοίκηση.

Στη συνέχεια, με τον ν.3812/2009, ο νομοθέτης επιχειρεί να βελτιώσει το διαμορφωμένο θεσμικό πλαίσιο των προσλήψεων, διευρύνοντας την έννοια «δημόσιος τομέας» όσον αφορά στις προσλήψεις, μια που τα όριά του δεν είναι πάντοτε σταθερά, αλλά μεταβάλλονται μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων, σύμφωνα με τις εκάστοτε κυβερνητικές στοχεύσεις. Έτσι, ενώ ο ρόλος του ΑΣΕΠ είχε συρρικνωθεί νομοθετικά μέχρι εκείνη τη στιγμή, με τον νέο νόμο επανακτά το ευρύ του πεδίο<sup>98</sup>, ορίζοντας ότι οι προσλήψεις σε όλες τις Υπηρεσίες του Δημοσίου θα διεξάγονται μέσω ΑΣΕΠ. Συμπεριλήφθηκαν, με αυτόν τον τρόπο, και άλλοι φορείς και υπηρεσίες που εξαιρούνταν μέχρι τότε, όπως το μόνιμο προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας, το προσωπικό της Βουλής των Ελλήνων, των ΟΤΑ α' και β' βαθμού και των πάσης φύσεως επιχειρήσεων τους, των Ανεξάρτητων Αρχών, των τραπεζών και των θυγατρικών τους ανώνυμων εταιρειών, των ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από αυτό, καθώς και άλλων φορέων<sup>99</sup>. Είναι βέβαιο ότι αυτές οι διευρυμένες δραστηριότητες του ΑΣΕΠ, ως προς τους φορείς που υπάγονταν στον έλεγχό του, αποτέλεσαν ένα θετικό βήμα προς την ενίσχυση της αξιοκρατίας και τη βελτιστοποίηση του συστήματος των προσλήψεων στο Δημόσιο. Εντούτοις, ούτε ο νόμος αυτός εξάντλησε όλα τα περιθώρια βελτίωσης αφού, στο άρθρο 1 παρ. 2, ορίστηκε και πάλι ένα πλήθος εξαιρέσεων για κατηγορίες προσωπικού που δεν υπάγονταν στον έλεγχό του.

---

<sup>97</sup> ΣτΠ - όπ.π. (υποσημ.95), σελ. 7-10

<sup>98</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.48), σελ. 16

<sup>99</sup> Ν.3812/2009, άρθ. 1

### 1.4.3 Από το 2010 έως το 2021

Κατά την περίοδο που ακολούθησε μετά το 2009 και επί σειρά ετών, η Ελλάδα, μέσα στο πλαίσιο της διεθνούς χρηματοοικονομικής ύφεσης, περιήλθε και η ίδια σε δεινή δημοσιονομική θέση και όφειλε να πάρει τα αναγκαία μέτρα που αφορούσαν στη δημοσιονομική προσαρμογή της, με σκοπό να περιορισθούν τα ελλείμματα της χώρας και να επανέλθει η οικονομία στα επίπεδα πριν την κρίση. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ψηφίστηκε το Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής<sup>100</sup>, το οποίο όρισε δραστικά μέτρα λιτότητας, με κύριο στόχο τη συρρίκνωση των δημόσιων δαπανών. Επιπλέον, με την επιβολή αναγκαστικών οριζόντιων διοικητικών μεταρρυθμίσεων σε όλον τον δημόσιο τομέα, καταργήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν οργανισμοί και πραγματοποιήθηκαν μαζικές απολύσεις δημόσιων υπαλλήλων, όπως στην περίπτωση μερίδας εκπαιδευτικών, με την κατάργηση των οργανικών τους θέσεων. Θέτοντας σε εφαρμογή το «Μνημόνιο», θεσπίστηκαν οι νόμοι 3833/2010<sup>101</sup> και 3986/2011<sup>102</sup>, που επεδίωξαν να εξορθολογήσουν το σύστημα προσλήψεων στον Δημόσιο τομέα, επιβάλλοντας αρχικά την αναστολή των προσλήψεων από το 2010 κι έπειτα, και ακολούθως, προγραμματίζοντας τις προσλήψεις με βάση τον κανόνα 1:5, δηλ. μία πρόσληψη μονίμου προσωπικού ανά πέντε αποχωρήσεις υπαλλήλων. Επιπλέον, απαγορεύτηκαν οι εγκρίσεις πλήρωσης κενών οργανικών θέσεων μονίμου προσωπικού ή προσλήψεων προσωπικού ΙΔΑΧ, απασχολούμενου με συμβάσεις έργου ή με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου στους φορείς του Δημοσίου Τομέα, εκτός του ιατρικού, νοσηλευτικού, εκπαιδευτικού και ένστολου προσωπικού, καθώς και των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΣΤΑ)<sup>103</sup>. Είναι ενδεικτικό ότι με τον ν.3833/2010 η μείωση του προσωπικού αυτών των κατηγοριών για το 2010 ανήλθε σε ποσοστό 30%, ενώ με τον ν.3986/2011 υπήρξε αύξηση του ποσοστού αυτού στο 50%, με ανάλογες προβλέψεις για τα επόμενα χρόνια έως το 2015. Εξαιρέσεις προβλέφθηκαν μόνο για το προσωπικό που απασχολείται σε συγχρηματοδοτούμενα, ερευνητικά και αναπτυξιακά προγράμματα μέσω του ΕΣΠΑ, εκτός του κρατικού προϋπολογισμού<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup> Ν.3845/2010, (Α'65)

<sup>101</sup> Ν.3833/2010, (Α'40)

<sup>102</sup> Ν.3986/2011, (Α'152)

<sup>103</sup> Ν.3833/2010, άρθ. 10, παρ. 1

<sup>104</sup> Ν.3986/2011, άρθ. 37, παρ. 6

Κατά την περίοδο των Μνημονίων, το θεσμικό πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας καθώς και οι περιορισμοί που επέφερε η τελευταία στις διαδικασίες πρόσληψης στο Δημόσιο μείωσαν τις αρμοδιότητες και περιόρισαν τον ρόλο του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις. Ωστόσο, με τον ν.4389/2016<sup>105</sup> επαναπροσδιορίστηκε η σχέση ανάμεσα στις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις μονίμου προσωπικού και προσωπικού ΙΔΑΧ και έτσι, για το 2017 η αναλογία διαμορφώθηκε σε μια πρόσληψη ανά τέσσερις αποχωρήσεις και για το έτος 2018 σε μία προς τρεις. Από το έτος 2016 και μέχρι τη ψήφιση του νέου νόμου το 2021, φαίνεται ότι, παρόλο που γίνεται σταδιακή επανεκκίνηση των διαδικασιών πρόσληψης στο δημόσιο μετά την περίοδο της αναστολής ή του περιορισμού τους, λόγω της δημοσιονομικής προσαρμογής, υπάρχει ταυτόχρονη εγκατάλειψη και του συστήματος της διαγωνιστικής διαδικασίας. Οι προσλήψεις διεξάγονται ως επί το πλείστον με τη μέθοδο της επιλογής με σειρά προτεραιότητας<sup>106</sup> και αφορούν κυρίως στην πρόσληψη εποχικού προσωπικού που καλύπτει πρόσκαιρες και όχι πάγιες και διαρκείς ανάγκες, λόγω χάρη, προσλήψεις προσωπικού με σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) ή με συμβάσεις μίσθωσης έργου (ΣΜΕ), προσωπικού σε προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ και τέλος, επικουρικού προσωπικού.

## 1.5 Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, θεωρείται αδιαμφισβήτητο ότι το ΑΣΕΠ από την αρχή της λειτουργίας του έχει κατορθώσει να ανατρέψει κατεστημένες αντιλήψεις και πρακτικές<sup>107</sup>, επιτυγχάνοντας με την αποτελεσματική του δράση να διασφαλίσει αμεροληψία και διαφάνεια στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων στη δημόσια διοίκηση. Παράλληλα, αναγνωρίστηκε ως ο κύριος ελεγκτικός μηχανισμός των διαδικασιών πρόσληψης του Δημοσίου, διαφυλάττοντας την αρχή της αξιοκρατίας και θωρακίζοντας το κράτος δικαίου από την κομματοκρατία. Στην ουσία, έχει αναλάβει με επιτυχία το καθήκον να προασπίζεται την αρχή της αξιοκρατίας ως μια πράξη αυτοδέσμευσης του πολιτικού συστήματος να αποκρούσει τις ευνοιοκρατικές, επιμεριστικές και μεροληπτικές

---

<sup>105</sup> Ν.4389/2016, (Α' 94)

<sup>106</sup> Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων – ΑΣΕΠ 2016, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ

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

<sup>107</sup> Μανιτάκης Α., όπ.π. (υποσημ.45)

πρακτικές της κομματοκρατίας, σύμφωνα με τον Απόστολο Παπατόλια<sup>108</sup>, και γι' αυτό θεωρείται ως μια επιτυχημένη Ανεξάρτητη Αρχή<sup>109</sup>, που εξόπλισε με εγκυρότητα και αξιοπιστία τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού στη δημόσια διοίκηση. Επιπλέον, συνέβαλε αφενός μεν, στην εδραίωση της εμπιστοσύνης των πολιτών στο σύστημα πρόσληψης που εφαρμόζεται, καθώς και στην ακεραιότητα και εντιμότητα του κράτους, αφετέρου δε, στην αύξηση του κύρους του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου. Το ΑΣΕΠ συνέβαλε στην πολιτική πρόοδο καθώς και στον κοινωνικό εκσυγχρονισμό της χώρας και έχει επιτύχει να εδραιωθεί στη συνείδηση της κοινής γνώμης ως ένας θεσμός που εργάζεται, χωρίς πολιτικές ή κομματικές εξαρτήσεις, με σκοπό τη διαφύλαξη της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας στις προσλήψεις των δημόσιων υπαλλήλων.

Εντούτοις, ανατρέχοντας στην περίοδο πριν από τη ψήφιση του νόμου 4765/2021, διαπιστώνεται ότι, όσον αφορά στο σύστημα των προσλήψεων στο Δημόσιο, η πρόβλεψη ενός πλήθους εξαιρέσεων από τη διαγωνιστική διαδικασία<sup>110</sup> καθώς και η εγκατάλειψη της μεθόδου του διαγωνισμού ενίσχυσε ένα σύστημα αυτόματης επιλογής. Η εφαρμογή μηχανιστικών κριτηρίων επιλογής, όπως αυτά των τυπικών κριτηρίων μοριοδότησης, δεν επέτρεπε στην ουσία να διαφανεί η «προσωπική αξία» των υποψηφίων και η ικανότητά τους να ανταποκριθούν στα καθήκοντα της θέσης που θα αναλάμβαναν<sup>111</sup>. Λόγω αυτής της τυποποίησης της διαδικασίας, τα ουσιαστικά και ατομικά προσόντα καθώς και οι προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες του/της κάθε υποψηφίου/ας θυσιάστηκαν σε τέτοιο βαθμό, που τελικά υποβαθμίστηκαν στο όνομα της τυπικής ισότητας και της αντικειμενικότητας<sup>112</sup>. Επιπλέον, η νομοθετική πολυδιάσπαση οδήγησε σε ένα πλήθος διαφοροποιημένων διαδικασιών επιλογής προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ που, εν τέλει, λειτουργούσε αρνητικά στο κύρος των διαδικασιών αυτών αλλά και του ίδιου του θεσμού του ΑΣΕΠ. Στην πράξη συνυπήρχαν περισσότερες από τριάντα μία (31) διαφορετικές διατάξεις μόνο για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό και οι οποίες αφορούσαν διαφορετική κατηγορία προσλήψεων στο δημόσιο<sup>113</sup>. Οι διαφορές

---

<sup>108</sup> Παπατόλιας Α., *Μεταρρυθμιστικές πολιτικές στη Δημόσια Διοίκηση με τις εγγυήσεις του ΑΣΕΠ*, 1<sup>ο</sup> Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, Αθήνα, 2017, σελ. 15

<sup>109</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.48), σελ. 15

<sup>110</sup> Όπως αυτές που ορίστηκαν στον ν.2527/1997, άρθρο 3 παρ.4

<sup>111</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.27)

<sup>112</sup> Μανιτάκης Α., *όπ.π.* (υποσημ.45)

<sup>113</sup> Τζέμος Β., *όπ.π.* (υποσημ.48), σελ. 18

εντοπίζονταν άλλοτε επί της διαδικασίας, άλλοτε επί των κριτηρίων επιλογής και άλλοτε επί της κατανομής του ελέγχου μεταξύ του ΑΣΕΠ και των εμπλεκόμενων φορέων<sup>114</sup>. Ενδεικτικό αυτής της κατάστασης είναι ότι το 2020 το ΑΣΕΠ διενέργησε παράλληλα 40 διαφορετικές διαδικασίες για πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο<sup>115</sup>.

Ως συνέπεια αυτής της πολυδιάσπασης των σχετικών με την πρόσληψη διατάξεων και της δυσχέρειας της ερμηνείας τους, που επέφεραν οι αλληπάλληλες τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου, ήταν η δημιουργία μίας σειράς σημαντικών προβλημάτων: πολυπληθείς και παράλληλες ειδικές διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού του δημοσίου τομέα, που διενεργούνταν από τους ίδιους τους φορείς χωρίς καμία εποπτεία, ιδιαίτερα μεγάλος χρόνος διεξαγωγής και ολοκλήρωσης των διαφόρων διαδικασιών πρόσληψης, παράλληλα συστήματα μοριοδότησης για προσωπικό ορισμένου χρόνου χωρίς, όμως, να υπάρχει αντικειμενική δικαιολογητική βάση, αποκλίσεις από το Προσοντολόγιο<sup>116</sup> με τη θέσπιση ειδικών διατάξεων, διαφορετικές διαδικασίες πρόσληψης για προστατευόμενες κατηγορίες<sup>117</sup> και, τέλος, διευρυμένος ρόλος του ΑΣΕΠ, με τη μετέπειτα εμπλοκή του στην επιλογή διευθυντικών στελεχών του Δημοσίου, χωρίς να έχουν ενισχυθεί αντίστοιχα οι δομές και ο αριθμός των μελών του, προκειμένου να ανταποκριθεί επάξια σε αυτόν.

Όλα αυτά τα ζητήματα όχι μόνο δημιούργησαν σημαντικές καθυστερήσεις στη διαδικασία των προσλήψεων, αλλά διαμόρφωσαν, επίσης, ένα καθεστώς ανισότητας μεταξύ των υποψηφίων, λόγω των διαφορετικών διαδικασιών επιλογής, δυσχεραίνοντας έτσι την υλοποίηση του στόχου να επιλεγεί ο/η κατάλληλος/η ανά θέση υποψήφιος/α και βλάπτοντας ταυτόχρονα την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η μετάβαση από ένα σύνθετο και δαιδαλώδες σύστημα προσλήψεων, που τόνιζε κυρίως τα τυπικά προσόντα, σε ένα ενιαίο, απλούστερο, περισσότερο εύχρηστο και λειτουργικό σύστημα, που να διέπεται, όμως, από σύγχρονες διαγωνιστικές διαδικασίες, που θα δίνουν έμφαση στο επίπεδο γνώσεων, στις δεξιότητες και στην εργασιακή αποτελεσματικότητα των διαγωνιζομένων, κρίθηκε απαραίτητη από πολλούς ειδικούς στον τομέα της δημόσιας διοίκησης. Ο κύριος στόχος ήταν να επιλέγονται οι

---

<sup>114</sup> Στάγκα Κ., *Ο ρόλος του ΑΣΕΠ ως θεσμικού εγγυητή των προσλήψεων στο Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ, Αθήνα, 2017, σελ. 12

<sup>115</sup> Ετήσια Έκθεση ΑΣΕΠ 2020, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ: [www.asep.gr](http://www.asep.gr)

<sup>116</sup> ΠΔ 50/2001, (Α' 39)

<sup>117</sup> Ν.2643/1998, (Α' 220)



αξιότεροι/ες και οι καταλληλότεροι/ες, σύμφωνα με τις απαιτήσεις στελέχωσης μιας σύγχρονης και αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης<sup>118</sup>.

Στο 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το 2017, πέραν του απολογισμού του ρόλου και της δράσης του ΑΣΕΠ, διατυπώθηκαν συγκεκριμένες προτάσεις βελτίωσης και διεύρυνσης του ρόλου του, με γνώμονα την τήρηση των αρχών της αξιοκρατίας, της ισότητας των ευκαιριών, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας.

Συγκεκριμένα, διατυπώθηκε με επίταση από τον καθηγητή κ. Τζέμο η άποψη ότι, όπως υπαγορεύει η μεταβατικότητα της συνταγματικής διάταξης του άρθρου 118 παρ. 6., θα πρέπει όλες οι προσλήψεις να γίνονται μέσω του ΑΣΕΠ και να εξαιρεθούν όλες οι εξαιρέσεις που ευνοούν την αναξιοκρατία, αναφέροντας ενδεικτικά τους/τις δικηγόρους και γιατρούς του Δημοσίου, τα μέλη του ΝΣΚ, τα μέλη ΔΕΠ των ΑΕΙ και ΤΕΙ, τους/τις σπουδαστές/στριες ΕΣΔΔΑ και ΕΣΔΙ. Επιπλέον, υποστηρίχθηκε ότι θα πρέπει να διευρυνθεί η ελεγκτική αρμοδιότητά του σε όλες τις προσλήψεις μη τακτικού προσωπικού. Ομοίως, προτάθηκε η νομοθετική απλοποίηση - ομογενοποίηση των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού καθώς και η κωδικοποίηση της σχετικής νομοθεσίας<sup>119</sup>, προκειμένου να απλουστευθεί το σύστημα των προσλήψεων και να γίνει ευκολότερο στη χρήση, πιο λειτουργικό και σύγχρονο<sup>120</sup>. Επιπλέον, συστήθηκε ο έγκαιρος προγραμματισμός όλων των προσλήψεων, μόνιμου και μη προσωπικού, με σαφώς προσδιορισμένη περιγραφή θέσης ακόμα και μισθού, μέσω ενιαίων και ορθώς διατυπωμένων προκηρύξεων καθώς και η εφαρμογή των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, όπως και η πλήρης εκμετάλλευση των δυνατοτήτων του μητρώου υποψηφίων, με στόχο τον εξορθολογισμό αλλά και την επιτάχυνση των διαδικασιών προσλήψεων<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> Στάγκα Κ., ό.π. (υποσημ.114)

<sup>119</sup> Τζέμος Β., ό.π. (υποσημ.48), σελ. 18-19

<sup>120</sup> Στάγκα Κ., ό.π. (υποσημ.114)

<sup>121</sup> Στάγκα Κ., ό.π. (υποσημ. 114), σελ. 12-13

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Οι αρχές που διέπουν τα συστήματα των προσλήψεων

#### 2.1 Η συνταγματική διάσταση του ζητήματος

Το γεγονός ότι η πρόσληψη στον δημόσιο τομέα σχετίζεται με τις αρχές της ισότητας και του κράτους δικαίου αλλά και με την ίδια τη δημοκρατική αρχή<sup>122</sup>, που ορίζει ότι όλες οι εξουσίες πηγάζουν από τον Λαό, υπάρχουν υπέρ αυτού και του έθνους και ασκούνται όπως ορίζει το Σύνταγμα (αρ. 1 §2 Σ), την καθιστούν ζήτημα συνταγματικού ενδιαφέροντος. Το Σύνταγμα θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές και ορίζει τις εγγυήσεις που εξασφαλίζουν ένα σύστημα επιλογής και συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, βάσει της αξιοκρατικής επιλογής των στελεχών και της επαγγελματικής τους εξειδίκευσης, αλλά και της σταθερής και ανεπηρέαστης από τις πολιτικές μεταβολές απασχόλησης και εξέλιξής τους.

Το ενδιαφέρον του συντακτικού νομοθέτη για την πρόσβαση των Ελλήνων στις δημόσιες θέσεις διαφαίνεται από τη σύνταξη του πρώτου ελληνικού Συνταγματικού κειμένου. Καταρχάς, οι αρχές της ίσης πρόσβασης και της αξιοκρατίας προβλέπονται στο Σύνταγμα του 1975, όπως και στα προηγούμενα Συνταγματικά κείμενα, στο άρθρο 4 παρ.4, το οποίο επιβάλλει μόνον οι Έλληνες να έχουν πρόσβαση στα δημόσια αξιώματα, εκτός από τις εξαιρέσεις που εισάγονται με ειδικό νόμο. Η ρύθμιση αυτή, έχοντας διπλό κανονιστικό ρόλο, επιτάσσει κατά κύριο λόγο την ισότιμη πρόσβαση όλων των Ελλήνων στις δημόσιες λειτουργίες, αλλά ταυτόχρονα αποκλείει από αυτές όλους όσους δεν είναι Έλληνες<sup>123</sup>. Επιπρόσθετα, η καθιέρωση του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας με το αρ. 5 παρ.1 Σ, και το οποίο, μάλιστα, χρησιμοποιήθηκε κατά κόρον από τη νομολογία<sup>124</sup> όσον αφορά στις προσλήψεις και στην εξέλιξη των δημόσιων υπαλλήλων, ενίσχυσε περαιτέρω το κύρος των αρχών αυτών, επειδή μια πτυχή του δικαιώματος αυτού είναι η δυνατότητα καθενός/μιάς να οργανώνει και να εφαρμόζει στην πράξη την επαγγελματική του/της σταδιοδρομία, βάσει των γνώσεων και των προσωπικών του/της ικανοτήτων. Η προσθήκη της παραγράφου 7 στο άρθρο 103 Σ, στην

---

<sup>122</sup> Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα Μ., *Δημόσια Διοίκηση – Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, έκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2012, σελ. 490

<sup>123</sup> Καμτσίδου Ι., «Ισότητα και αξιοκρατία: Το Συνταγματικό πλαίσιο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα», *Pro Justitia*, τ.1 (2018), E-ISSN: 2529-0401, σελ. 22, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://ejournals.lib.auth.gr/projustitia>

<sup>124</sup> ΣτΕ 3217/1977, 1917/1998, 2096/2003, 2396/2004, 1247/2008, 3018/2014

αναθεώρηση του 2001, αποτελεί μία *βελτιωτική*<sup>125</sup> παρέμβαση, αφού ορίζει τον τρόπο πρόσληψης στον Δημόσιο Τομέα, μέσω διαγωνισμού ή μέσω επιλογής, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια. Επιπλέον, στην παράγραφο αυτή γίνεται σαφής αναφορά στην αρχή της αξιοκρατίας κατά την πρόσληψη των δημοσίων υπαλλήλων, όπως και στην αρχή της διαφάνειας.

Ακόμη, βάσει αυτής της προσθήκης στο άρθρο 103, ο έλεγχος των προσλήψεων ανατέθηκε σε ανεξάρτητη αρχή, γεγονός που αποτέλεσε σημαντική τομή στην συνταγματική ιστορία λόγω της συνταγματοποίησης του ρόλου και των βασικών αρμοδιοτήτων του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Βασικός στόχος ήταν η αύξηση των εχέγγυων για τον σεβασμό και την τήρηση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας και πιο συγκεκριμένα, της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις, με βάση την προσωπική του αξία και ικανότητα<sup>126</sup>.

Μια ακόμη συνταγματική τομή, που σχετίζεται με τον τομέα των προσλήψεων, πραγματοποιήθηκε στο άρθρο 116 §2 με τη συνταγματική κατοχύρωση της λήψης θετικών μέτρων από τον νομοθέτη, προκειμένου να καταργηθούν οι κοινωνικές ανισότητες. Ιδιαίτερα, μετά από την αναθεώρηση του 2001, ορίστηκε το Κράτος ως υπεύθυνο να λαμβάνει μέριμνα ώστε να αρθούν οι υφιστάμενες ανισότητες, κυρίως, κατά των γυναικών<sup>127</sup>.

## 2.2 Αρχές που διέπουν τις προσλήψεις

Η κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΚΚΔΠΔΥ)<sup>128</sup> το 2007 ορίζει σαφώς την καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων στο καθεστώς των προσλήψεων των δημοσίων υπαλλήλων, υπό το πρίσμα των αρχών της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας, μέσω δημόσιου διαγωνισμού ή σειράς προτεραιότητας, με βάση σαφώς καθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια. Σύμφωνα με το άρθρο 13 του κώδικα, οι διαδικασίες διορισμού διενεργούνται από ανεξάρτητη διοικητική αρχή (ΑΣΕΠ, 103 §7 Σ) ή τελούν υπό τον έλεγχό της. Επιπλέον, εκτός των ανωτέρω

<sup>125</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.123), σελ. 25

<sup>126</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.123), σελ. 26

<sup>127</sup> Καμτσίδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.123), σελ. 26

<sup>128</sup> Ν.3528/2007, (Α' 26), άρθ. 12

αρχών, οι διαδικασίες προσλήψεων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση διέπονται επίσης από τις αρχές της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος καθώς και της νομιμότητας της διοικητικής δράσης.

### 2.2.1 Η αρχή της αξιοκρατίας

Η έννοια της αξιοκρατίας, ως γενική αρχή του δικαίου, καταλαμβάνει κεντρική θέση μεταξύ των αρχών που ενδιαφέρουν την παρούσα εργασία, αφού αποτελεί μια από τις πηγές του δημοσίου δικαίου και μια οργανωτική αρχή του δημόσιου βίου, καθώς σχετίζεται επί της ουσίας με τις θεμελιώδεις αρχές του πολιτεύματος, τη δημοκρατική αρχή (αρ. 1 §2 και 3 Σ), την αρχή της αναλογικής ισότητας (αρ. 4 §1 Σ), της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (αρ. 5 §1 Σ), της απαγόρευσης διακρίσεων (αρ. 5 §2 Σ) και του κοινωνικού κράτους δικαίου (αρ. 25 §1 Σ)<sup>129</sup>. Εξαιτίας αυτής της συσχέτισης, αναγνωρίζεται η αξία του ανθρώπου και το δικαίωμά του να αναπτύξει ελεύθερα την προσωπικότητά του<sup>130</sup>, συμμετέχοντας στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, με σκοπό την ανάδειξη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του. Επιπλέον, θεωρείται θεσμική εγγύηση της οργάνωσης της ασκούμενης εξουσίας, κύρια κατευθυντήρια γραμμή της αποστολής καθώς και της δράσης της δημόσιας διοίκησης, όπως ορίζεται στα άρθρα 103 παρ. 1-8, 87 παρ. 1 και 92 παρ.1 του Συντάγματος, η οποία διαχέεται, επίσης, στους χώρους δράσης των ιδιωτών, μέσω της αρχής της τριτενέργειας<sup>131</sup>.

Η αρχή της αξιοκρατίας συνδέεται άρρηκτα με τη στελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών και αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να επιλεχθούν άξιοι/ες υπάλληλοι σε γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, τόσο κοινωνικές όσο και διοικητικές, μέσω προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων που, όπως αναφέρεται και στην 1237/2003 παραπεμπτική απόφαση του Τμήματος Γ' πενταμελούς συνθέσεως του ΣτΕ, «... συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων για την κατάληψή τους...»<sup>132</sup>. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι η επιλογή ανάμεσα στους/ στις υποψήφιους/ες με τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα πρέπει να πραγματοποιείται βάσει της προσωπικής τους αξίας, μέσω αντικειμενικών και απρόσωπων κριτηρίων που καθορίζονται σύμφωνα με τις

<sup>129</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2003, σελ. 35

<sup>130</sup> Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα Μ., *όπ.π.* (υποσημ.120)

<sup>131</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.129), σελ. 18

<sup>132</sup> Ανάλ. ΣτΕ 624, 2840, 4062/1990, 3675/1996, 2099/2000

επιταγές της δημοκρατικής αρχής και του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας.

Η υλοποίηση ενός συστήματος επιλογής και συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος με βάση την αξιοκρατική επιλογή των στελεχών και την επαγγελματική τους εξειδίκευση διασφαλίζεται πλήρως από το Σύνταγμα, όπου τίθενται οι προδιαγραφές και οι απαραίτητες συνθήκες για τη σταθερή και ανεπηρέαστη από πολιτικές μεταβολές απασχόληση και εξέλιξή τους, σύμφωνα με το βεμπεριανό πρότυπο διοικητικής οργάνωσης.

Ο σεβασμός της αρχής της αξιοκρατίας έχει θετικά αποτελέσματα, τόσο ατομικά όσο και κοινωνικά, καθώς βοηθά να ενισχυθεί το περί δικαίου αίσθημα των πολιτών, να δημιουργηθεί σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ αυτών και του κράτους, αλλά κυρίως, να παγιωθεί η ορθή αντίληψη της έννοιας της ισότητας, ως της αρχής των ίσων ευκαιριών. Επιπλέον, εξυπηρετείται το δημόσιο συμφέρον, αφού η επιλογή του «αξιότερου» συμβάλλει στην καλύτερη λειτουργία των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης και στην ποιότητα των αποτελεσμάτων της, γεγονός που τη συνδέει άρρηκτα με την αρχή της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης<sup>133</sup>.

Συμπερασματικά, γίνεται αντιληπτό ότι δημοκρατία χωρίς αξιοκρατία δεν μπορεί να υπάρξει. Ο ιστορικός και φιλόλογος Σ. Καργάκος αναφέρει χαρακτηριστικά: *Δημοκρατία χωρίς αξιοκρατία είναι κέλφος χωρίς ούσία*<sup>134</sup>. Μια κοινωνία θεωρείται δημοκρατική, όταν ρυθμίζει και διευθετεί τόσο τις δημόσιες υποθέσεις όσο και τις ιδιωτικές δραστηριότητες με την ανάδειξη των πιο άξιων, δηλαδή των πιο ικανών. Μόνο η αξιοκρατία μπορεί να αντισταχθεί στην ευνοιοκρατία, στον νεποτισμό και στις κάθε είδους πελατειακές σχέσεις<sup>135</sup>, που οδηγούν εν τέλει στην κοινωνική απορρύθμιση, στην υποβάθμιση του επιπέδου της πολιτικής και κοινωνικής ζωής αλλά και στη στέρηση των υπηρεσιών από το κατάλληλο προσωπικό.

---

<sup>133</sup> Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα, Μ., *Διοικητική Επιστήμη Ι, Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, Εκδ. Σάκκουλα, 2012, σελ.490

<sup>134</sup> Καργάκος Σ., «Δημοκρατία και Αξιοκρατία», άρθρο αναρτημένο στο προσωπικό ιστολόγιο του ιστορικού - συγγραφέα, πρώτη πηγή δημοσίευσης: εφημερίδα "Κόντρα", 03.12.2016

<sup>135</sup> Καργάκος Σ., όπ.π. (υποσημ.134)

### 2.2.1.1 Ιστορική αναδρομή της αξιοκρατίας μέχρι και σήμερα

Κάνοντας μια σύντομη ιστορική αναδρομή, διαπιστώνεται ότι αναφορά στην έννοια της ‘αξίας’ υπάρχει ήδη από τα κείμενα των αρχαίων Ελλήνων συγγραφέων. Ο Ισοκράτης επεσήμανε ότι *σύμφωνα με την αξία του πρέπει να πράττει και να τιμάται ο κάθε άνθρωπος*, αλλά και στον Επιτάφιο Λόγο του ο Περικλής<sup>136</sup>, το 430 π.Χ., υποστήριξε ότι *... για τα δημόσια αξιώματα όμως, για όποιαν ικανότητα εκτιμάται ο καθένας, δε φτάνει σε θέση πολιτική εξ αιτίας της τάξης όπου ανήκει παρά από την αξιωσύνη του*<sup>137</sup>. Στην Αθηναϊκή δημοκρατία, όπου το γενικό συμφέρον υπερέχει του ατομικού, οι δύο κύριοι εκπρόσωποι της αρχαίας ελληνικής σκέψης, ο Πλάτωνας και ο Αριστοτέλης, αποτυπώνουν τις δικές τους θεωρήσεις περί της αξιοκρατικής αρχής. Σύμφωνα με την πλατωνική αντίληψη περί αξιοκρατίας, η «αξία» του κάθε ατόμου προσδιορίζεται από την καταλληλότητά του να ασκήσει συγκεκριμένα καθήκοντα. Τον καθοριστικό ρόλο της επιλογής και τοποθέτησης των κατάλληλων ανθρώπων στην κατάλληλη θέση τον έχει η πολιτεία, προκειμένου ο καθένας να επιτελεί το έργο του. Ενώ, σύμφωνα με τον Αριστοτέλη και την οπτική της διανεμητικής δικαιοσύνης που προσβέυει, ο καθένας δικαιούται τόση ποσότητα από το διανεμόμενο αγαθό όση είναι και η ‘αξία’ του<sup>138</sup>.

Στη νεώτερη εποχή, η έννοια της αξιοκρατίας διαμορφώθηκε από τον Διαφωτισμό και κυρίως από τη Γαλλική Επανάσταση, όπως χαρακτηριστικά αποτυπώθηκε στο άρθρο 6 της Γαλλικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη του 1789: *Κάθε πολίτης έχει δικαίωμα στην κατάληψη των δημοσίων αξιωμάτων ανάλογα με τις ικανότητες και την αξία του, με γνώμονα «την αρετή και το ταλέντο του»*. Έτσι, σύμφωνα με τον Α. Παπατόλια, συνδέεται εννοιολογικά η «αξία» του καθενός με την αρχή της ισότητας και τη δυνατότητα κατάληψης των δημοσίων θέσεων και καθίσταται *«το ταλέντο το θεμιτό κριτήριο για την αποτίμηση της “αξίας” αυτής, προκειμένου κάποιος να μπορεί να αναλάβει δημόσιες θέσεις, χωρίς όμως συγχρόνως αυτό το δεδομένο της φύσης να τον διαφοροποιεί ουσιωδώς ή να τον εξαιρεί υπεράνω των άλλων ατόμων, νομιμοποιώντας την ανισότητα»*. Η «αξία» εξατομικεύεται ως ένα εργαλείο ενός εκλογικευμένου

<sup>136</sup> Θουκυδίδης, *Ιστορία*, Περικλέους Επιτάφιος, Κεφάλαιο Β37

<sup>137</sup> Μτφρ. Λαμπρίδη Ε., *Θουκυδίδου Ιστορία*, εκδ. Γκοβόστη, Αθήνα, 1962, ανακτήθηκε στην ιστοσελίδα: *Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα*: [https://www.greek-language.gr/greekLang/ancient\\_greek/tools/corpora/anthology/content.html?m=1&t=182](https://www.greek-language.gr/greekLang/ancient_greek/tools/corpora/anthology/content.html?m=1&t=182)

<sup>138</sup> Παπατόλιας Α., *Η αξιοκρατία ως αρχή & ως δικαίωμα*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2019, σελ. 26-31

καταμερισμού εργασίας, ο οποίος θέτει τα ταλέντα στην εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου και του γενικού συμφέροντος. Επιπλέον, η αρετή, ως δεύτερο κριτήριο αποτίμησης της 'αξίας', σχετίζεται με την ηθική προδιάθεση του ατόμου να υπηρετήσει το γενικό καλό. Σε αυτό το αξιοκρατικό σύστημα, όσον αφορά στη στελέχωση των δημόσιων θέσεων, η διαφοροποίηση στη μεταχείριση και στην ανταμοιβή αναλόγως της αξίας του καθενός, δικαιολογείται ως μια δίκαιη ανισότητα που αποσκοπεί στο γενικό καλό<sup>139</sup>.

Την ίδια κατευθυντήρια γραμμή υπέρ της αξιοκρατίας συναντάμε και στη νεώτερη Ελλάδα, στα πρώιμα Συνταγματικά κείμενα μετά την Επανάσταση (1822, 1823, 1827) που προέτασσαν τον αξιοκρατικό τρόπο επιλογής για το προσωπικό του δημόσιου τομέα, ορίζοντας για τους δημόσιους λειτουργούς ότι *«Δοτήρ δε τούτων μόνη η αξιότης εκάστου»*. Πρόκειται για μια διατύπωση που διακηρύσσει με άμεσο και πανηγυρικό τρόπο την εγγύηση της αξιοκρατίας στη στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης, η οποία, όμως, εγκαταλείπεται στη συνέχεια, με την αναθεώρηση του 1844, κυρίως για την αποφυγή στελέχωσης των δημόσιων υπηρεσιών από ετερόχθονες που διέθεταν, εκείνη την περίοδο, περισσότερα προσόντα από τους αυτόχθονες Έλληνες<sup>140</sup>. Το «Σύνταγμα – συνάλλαγμα» του 1844, όπως και τα επόμενα συνταγματικά κείμενα αρκέστηκαν μόνο στην αναγνώριση της εγγύησης της ίσης πρόσβασης των Ελλήνων πολιτών στα αξιώματα και στις δημόσιες θέσεις.

Στη συνέχεια, στο ισχύον Σύνταγμα του 1975, με την αναθεώρηση του 2001, η αναγνώριση της αξιοκρατικής αρχής, αναφορικά με τη στελέχωση του δημοσίου τομέα, γίνεται με έναν έμμεσο, ισχυρό και διακριτικό τρόπο<sup>141</sup> στην παράγραφο 7, εδάφιο β, του άρθρου 103, όπου ορίζεται ότι *«Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ....»*, χωρίς καμία άλλη αναφορά στο υπόλοιπο συνταγματικό κείμενο. Ωστόσο, η εν λόγω αρχή θεμελιώθηκε συνταγματικά με την ανάθεση του ελέγχου των προσλήψεων σε ανεξάρτητη αρχή, βάσει του άρθρου 103 παρ. 7, και τη «συνταγματοποίηση» του ρόλου και της δικαιοδοσίας του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Πρόκειται για μια διάταξη που αποσκοπεί, με την αυξημένη τυπική ισχύ του Συντάγματος<sup>142</sup>, στην ενίσχυση των εγγυήσεων για την τήρηση *«των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας και ειδικότερα,*

<sup>139</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ.138), σελ. 34-40

<sup>140</sup> Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.7), σελ. 15

<sup>141</sup> Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ. 7), σελ. 15

<sup>142</sup> Καμτσίδου Ι., όπ.π. (υποσημ.123), σελ. 26

της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις, κατά τον λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας», όπως αναφέρεται σε πλείστες αποφάσεις του ΣτΕ (για παράδειγμα 3672/2014, 3237/2015), χωρίς, όμως, να αναγνωρίζει ρητά την αρχή της αξιοκρατίας. Αυτή η επιφυλακτική στάση του συντακτικού νομοθέτη έναντι της ρητής κατοχύρωσης της αξιοκρατικής αρχής μπορεί να εξηγηθεί «...από το φόβο ότι μία τέτοια κανονιστική αυτοτέλεια θεμελιωτικού χαρακτήρα θα συνεπαγόταν δυσανάλογες ερμηνευτικές εντάσεις και σταθμίσεις με άλλες συνταγματικές αρχές (ισότητα, δημοκρατία, κράτος δικαίου), λόγω του έντονου πολιτικού και ιδεολογικού φορτίου που αυτή μεταφέρει, ικανού να ανατρέψει παγιωμένες κανονιστικές ισορροπίες»<sup>143</sup>.

### **2.2.1.2 Η αρχή της αξιοκρατίας και ο ρόλος της νομολογίας**

Παρά την προαναφερόμενη επιφυλακτικότητα του συντακτικού νομοθέτη, η συνταγματική διάσταση της αρχής της αξιοκρατίας δεν έχει ουδέποτε αμφισβητηθεί ούτε από τη θεωρία του Δημοσίου Δικαίου ούτε από τη νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς βρίσκεται σε συμπληρωματική σχέση με τη δημοκρατική αρχή και τις αρχές της μονιμότητας και της ισότητας<sup>144</sup>. Ο ρόλος της πάγιας νομολογίας στην αναγνώριση της αξιοκρατίας, ως αρχής που πρέπει να διέπει τη διαδικασία πρόσβασης στο δημόσιο, αλλά και ως ατομικού δικαιώματος για αξιοκρατική μεταχείριση, είναι καθοριστικός.

Με την απόφαση 2434/1952 της Ολομέλειας του ΣτΕ αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά η σύνδεση της αξιοκρατίας με την αρχή της ισότητας και τη δημοκρατική αρχή της σταδιοδρομίας κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας του κάθε ανθρώπου. Συγκεκριμένα, σε αυτήν την απόφαση κρίθηκε ότι η προτίμηση εισαγωγής συγγενών των αξιωματικών στις στρατιωτικές σχολές αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας των Ελλήνων απέναντι στον νόμο. Με την απόφαση αυτή διατυπώνεται σαφώς η θέση ότι η αρχή της ισότητας (αρ. 3 Σ) δεν επιτρέπει την καθιέρωση προνομίων υπέρ συγκεκριμένων προσώπων με βάση την καταγωγή ή τη συγγένεια, δηλ. ένα φυσικό χαρακτηριστικό, αλλά, αντίθετα, επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των υποψηφίων σε ίδιες ή όμοιες περιστάσεις. Επιπλέον, κρίνεται ότι, παρόλο που η αξιοκρατική ρήτρα δεν αναφέρεται στη διάταξη του συγκεκριμένου

<sup>143</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ.138), σελ. 253

<sup>144</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 254



άρθρου του Συντάγματος, αυτή προκύπτει από το πνεύμα του άρθρου αλλά και του συνόλου του συνταγματικού κειμένου και ιδιαίτερα από τη δημοκρατική αρχή της σταδιοδρομίας εκάστου κατά τον λόγο της προσωπικής του αξίας. Συνδέεται, έτσι, η αρχή της αξιοκρατίας στην κατάληψη δημοσίων θέσεων με την ικανότητα και τα προσόντα καθώς και με τη δημοκρατική αρχή, με την έννοια είτε της τυπικής ισότητας ευκαιριών, που αποτελεί χαρακτηριστικό του δημοκρατικού πολιτεύματος, είτε ως το δικαίωμα ίσης συμμετοχής στην πολιτική ζωή μέσω της κατάληψης των δημόσιων θέσεων<sup>145</sup>.

Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι η δημοκρατική αρχή της σταδιοδρομίας εκάστου κατά τον λόγο της προσωπικής του αξίας που προαναφέρθηκε, έχει στην ουσία διαμορφωθεί νομολογιακά. Ενδεικτικά, η απόφαση 1237/2003 του τμήματος Γ' του ΣτΕ ορίζει ότι η εν λόγω αρχή προκύπτει από τον συνδυασμό της αρχής της αξιοκρατίας με τη συνταγματική αρχή της ισότητας, ως ειδικότερη έκφρασή της<sup>146</sup>. Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι στη νομολογία του ΣτΕ επαναλαμβάνεται με αξιοσημείωτο τρόπο ο εννοιολογικός προσδιορισμός αυτής της αρχής<sup>147</sup>, ως το συνταγματικό θεμέλιο της αρχής της αξιοκρατίας<sup>148</sup>, όπως επίσης επαναλαμβάνεται και η θέση ότι η τήρηση της αξιοκρατικής αρχής επιβάλλει η κατάληψη των δημόσιων αξιωμάτων να πραγματοποιείται βάσει κριτηρίων που αρμόζουν με την προσωπική αξία και την ικανότητα των υποψηφίων<sup>149</sup>.

Τέλος, συνταγματικό θεμέλιο της αρχής της αξιοκρατίας αποτέλεσε και η συστηματική νομολογιακή αναφορά στη συνδυαστική ερμηνεία της αρχής της ισότητας (αρ. 4 §1 Σ) με την αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (αρ. 5 §1 Σ). Ειδικότερα, η καθιέρωση του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας χρησιμοποιήθηκε ιδιαίτερα από τη νομολογία<sup>150</sup> στον τομέα των προσλήψεων και της εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων, αφού το δικαίωμα αυτό εκφράζεται μέσω της δυνατότητας καθενός/μιάς να οργανώνει την επαγγελματική του σταδιοδρομία βάσει των προσωπικών του/της ικανοτήτων<sup>151</sup>.

---

<sup>145</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 182

<sup>146</sup> Φιλίππου Δ., «Διάλογος με τη νομολογία – ΣτΕ 1237/2003, Αρχές ισότητας και αξιοκρατίας κατά την κατάληψη δημοσίων θέσεων», *Digesta*, Τεύχος Β', 2003, σελ. 174 – 182, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <http://www.digestaonline.gr/index.php/2-digestalawreview/19-2003>

<sup>147</sup> ΣτΕ 2096/2000, 1446/2003, 1252/2003, 1236/2003

<sup>148</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 183

<sup>149</sup> ΣτΕ 1236/2003, 1247/2003, 5094/1996

<sup>150</sup> ΣτΕ 711/2017

<sup>151</sup> Καμτσιδου Ι., όπ.π. (υποσημ.123), σελ. 25

## 2.2.2 Η αρχή της ισότητας

Αναμφίβολα, η αρχή της ισότητας θεωρείται θεμελιώδης αρχή του δικαίου, η οποία προσδιορίζει τα όρια καθώς και τα κριτήρια δράσης της δημόσιας διοίκησης και περιορίζει τον νομοθέτη, μέσω της υπακοής του στις αρχές του κράτους δικαίου, να μεταχειρίζεται κατά τρόπο όμοιο τους πολίτες.

Η αρχή της ισότητας καθιερώνεται στο άρθρο 4 §1 Σ, το οποίο διακηρύσσει ότι «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Πρόκειται για μια διάταξη που ακολουθεί την παράδοση όλων των ελληνικών συνταγμάτων από την Επανάσταση ακόμη και η οποία θέτει τα θεμέλια μιας συνταγματικής αρχής και, παράλληλα, ενός θεμελιώδους δικαιώματος. Η ισότητα αυτή νοείται ως ισότητα εντός του νόμου και ως ισότητα έναντι του νόμου. Η ισότητα εντός του νόμου είναι δεσμευτική για τον νομοθέτη να θεσπίζει κανόνες που υπακούουν στην αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα έναντι του νόμου είναι δεσμευτική για τη διοίκηση και τα δικαστήρια να εφαρμόζουν τον νόμο, έχοντας πάντα ως γνώμονα την προστασία της ισότητας μεταξύ των πολιτών<sup>152</sup>. Επιπλέον, με βάση το άρθρο 4 §1 Σ, πρόκειται για μια ισότητα ουσιαστική ή αναλογική και όχι αριθμητική, η οποία επιβάλλει την ενιαία και ομοιόμορφη μεταχείριση των όμοιων και τη διαφοροποιημένη μεταχείριση των ανόμοιων περιπτώσεων<sup>153</sup>. Δεν αποκλείεται, επομένως, η διαφορετική μεταχείριση περιπτώσεων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες, καθώς και η θέσπιση εξαιρέσεων που δικαιολογούνται από ειδικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος. Κατά αυτήν την έννοια, η προνομιακή μεταχείριση ορισμένων κοινωνικών ομάδων, λόγου χάρη των πολύτεκνων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των ηλικιωμένων (αρ. 21 §2 Σ) ή των παιδιών, θεωρείται όχι μόνο συνταγματικά ανεκτή αλλά και επιβεβλημένη<sup>154</sup>.

Εκτός της γενικής αρχής της ισότητας, κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και επιμέρους εξειδικεύσεις της αρχής αυτής, όπως η ισότητα των δύο φύλων. Στο άρθρο

---

<sup>152</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς*, Κάλλιπος, Αθήνα, 2015, σελ. 120

<sup>153</sup> ΣτΕ Ολ. 992/2004: «...η αρχή της ισότητας θεσπίζει νομικό κανόνα ο οποίος δεσμεύει όλα τα συντεταγμένα όργανα της πολιτείας και τον νομοθέτη. Ο κανόνας αυτός επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των τελούντων υπό τις αυτές συνθήκες προσώπων και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων τελούντων υπό διαφορετικές συνθήκες βάσει συμπτωματικών ή άσχετων μεταξύ τους κριτηρίων. Δεν αποκλείεται επομένως η διάφορη ρύθμιση περιπτώσεων που τελούν υπό διαφορετικές ή ειδικές συνθήκες, καθώς και η θέσπιση εξαιρέσεων, δικαιολογούμενων από ειδικούς λόγους γενικότερου ή υπέρτερου δημόσιου συμφέροντος. »

<sup>154</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *όπ.π.* (υποσημ.152)

4 §2 Σ ορίζεται ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Πρόκειται για μια ισότητα που μπορεί να λειτουργήσει θετικά και αρνητικά. Από τη μια πλευρά, επιτρέπεται να παρέχονται ίσες δυνατότητες για να υλοποιηθεί η προσωπική ελευθερία του ατόμου ή και για να αρθούν οι νομικές και πραγματικές ανισότητες μεταξύ των φύλων ενώ, από την άλλη, απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση λόγω του φύλου. Παράδειγμα αποτελεί η απαγόρευση ποσοστάσεων για την εισαγωγή γυναικών στα σώματα ασφαλείας, όπως στην αστυνομία ή στον στρατό.

Επιπλέον, στο άρθρο 116 § 2 Σ που εισήχθη με την αναθεώρηση του 2001<sup>155</sup>, ορίζεται ότι ευθύνη του κράτους είναι να προωθεί την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και να αίρει τις υφιστάμενες ανισότητες, κυρίως σε βάρος των γυναικών, χωρίς να αυτό να θεωρείται ως διάκριση. Ειδικότερα, η λήψη θετικών μέτρων, δηλαδή νομοθετημάτων που υπερασπίζονται συγκεκριμένη κατηγορία πολιτών που υπολείπονται των υπολοίπων εξαιτίας κοινωνικών, ιστορικών ή άλλων λόγων, αποτελεί εξειδίκευση της αναλογικής ισότητας, όπου η αναλογία ανάμεσα σε διανεμητέα αγαθά και καθοριστικά χαρακτηριστικά είναι αντίστροφη. Σε αυτή την περίπτωση, η κατανομή των αγαθών δε συσχετίζεται με θετικά χαρακτηριστικά ή προσόντα, όπως ορίζει η αρχή της αξιοκρατίας, αλλά με αρνητικά. Πρόκειται για μια μορφή διορθωτικής δικαιοσύνης που επιδιώκει να επανορθώσει ή να αντισταθμίσει τις ζημίες που προκαλούνται από αρνητικές διακρίσεις ή κοινωνικές ανισότητες, με στόχο την αποκατάσταση μιας πραγματικής ισότητας ευκαιριών, βελτιώνοντας μόνιμα και συνολικά την κοινωνική, πολιτική και οικονομική κατάσταση των εν λόγω ομάδων<sup>156</sup>. Παράδειγμα αποτελεί η καθιέρωση εξαιρέσεων που αποσκοπούν στην ειδική προστασία ορισμένων κατηγοριών προσώπων, όπως των πολυτέκνων, των αναπήρων πολέμου και ειρηνικής περιόδου, καθώς και των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Είναι φανερό, επομένως, ότι η χρήση θετικών μέτρων αποσκοπεί στην παροχή ίσων ευκαιριών σε κοινωνικές ομάδες που μειονεκτούν καθώς και στην αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας<sup>157</sup>. Με αυτόν τον τρόπο, η αρχή της ισότητας αποκτά έναν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, δηλαδή, έχει τα χαρακτηριστικά

---

<sup>155</sup> Η απόφαση 1917/1998 του ΣτΕ (Ολ) έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της διάταξης

<sup>156</sup> Παπαδοπούλου Λ., «Ισότητα εναντίον ισότητας: μοντέλα διανεμητικής δικαιοσύνης, Επιστήμη και Κοινωνία», *Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, τόμ. 13, 2004, σελ. 184

<sup>157</sup> Δελιγιάννη-Δημητράκου Χ., *Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου*, σελ. 1, στο *Το «Νέο» Εργατικό Δίκαιο, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σ. 45-90

ενός κοινωνικού δικαιώματος, ενώ διατηρεί ταυτόχρονα και το προφίλ του ατομικού και πολιτικού δικαιώματος<sup>158</sup>.

### 2.2.2.1 Η αρχή της ισότητας στο καθεστώς προσλήψεων

Το δικαίωμα πρόσβασης σε δημόσιες θέσεις αποτελεί μία ακόμη έκφανση της αρχής της ισότητας. Με την παρ. 4 του άρθρου 4 του Συντάγματος ορίζεται ότι μόνο οι Έλληνες πολίτες έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε φορείς που ασκούν δημόσια λειτουργία, πλην εξαιρέσεων που προβλέπονται από ειδικούς νόμους. Η ρύθμιση αυτή έχει διπλή κανονιστική φορά<sup>159</sup>. Επιτάσσει, κατά κύριο λόγο, την ίση πρόσβαση όλων των Ελλήνων στις δημόσιες λειτουργίες, ενώ αποκλείει ταυτόχρονα όλους όσους δεν είναι Έλληνες. Ωστόσο, η ιδιότητα της χώρας μας ως κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) επιβάλλει τη διεύρυνση του εν λόγω δικαιώματος. Με το άρθρο 45 της ΣΛΕΕ ορίζεται ότι δικαίωμα πρόσβασης σε θέσεις του δημοσίου μπορούν να έχουν και οι υπήκοοι της ΕΕ. Απαγορεύει, όμως, την πρόσβασή τους στη δημόσια διοίκηση (άρθ. 45 §4 ΣΛΕΕ), δηλ. σε θέσεις που, σύμφωνα με τα κριτήρια που προσδιόρισε το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ)<sup>160</sup>, ασκείται δημόσια εξουσία και σε καθήκοντα, τα οποία σχετίζονται με την προστασία των γενικών συμφερόντων του κράτους. Με τον ν.2431/1996<sup>161</sup>, η Ελλάδα εναρμόνισε την εθνική νομοθεσία με τις ανωτέρω διατάξεις. Σ' αυτό το πλαίσιο, ένας υπήκοος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει τη δυνατότητα να προσληφθεί ως εκπαιδευτικός στη χώρα μας, όχι όμως σε θέσεις του δημοσίου που αφορούν στο γενικό συμφέρον, για παράδειγμα στα σώματα ασφαλείας<sup>162</sup>.

Ακολούθως, από τον συνδυασμό των διατάξεων του γενικού κανόνα της διάταξης της παρ.1 με τις διατάξεις της παρ. 2 και της παρ.4 του άρθρου 4 του Συντάγματος, προκύπτει ότι το Σύνταγμα θεσπίζει στην ουσία την αρχή της ισότητας ευκαιριών, δίνοντας τη δυνατότητα στους πολίτες που επιθυμούν να απασχοληθούν στη Δημόσια Διοίκηση να έχουν ίσες ευκαιρίες μεταξύ τους, εφόσον, όμως, έχουν τα προσόντα για αυτό, τα οποία καθορίζονται από απρόσωπους κανόνες δικαίου<sup>163</sup>.

---

<sup>158</sup> Γεραπετρίτης Γ., *Πέρα από την τυπική ανισότητα - Ο μετασχηματισμός της νομικής αρχής της ισότητας*, στο Κατρούγκαλος Γ., *Ανισότητες και Δίκαιο*, εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2014, σελ. 87

<sup>159</sup> Καμτσιδου Ι., *όπ.π.* (υποσημ.123), σελ. 22

<sup>160</sup> ΔΕΚ C-148/89

<sup>161</sup> Ν.2431/1996, (Α'175), όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 59 του ν.4903/2022 (Α'46)

<sup>162</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *όπ.π.* (υποσημ.152), σελ. 122

<sup>163</sup> Σπηλιωτόπουλος Ε.,- Χρυσανθάκης Χ., *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2007, σελ. 51

Ουσιαστικά, η αρχή της ισότητας καθώς και η ειδικότερη έκφασή της, η αρχή της ισότητας των ευκαιριών, επιβάλλουν, ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη διαδικασία πρόσληψης στο δημόσιο, τη θέσπιση νομοθετικά αντικειμενικών και αφηρημένων κριτηρίων, είτε με διαγωνισμό είτε με μοριοδότηση προσόντων, και μάλιστα μέσω μιας Ανεξάρτητης Αρχής, αυτής του Ανώτατου Συμβούλιου Επιλογής Προσωπικού (αρ. 103 §7 Σ), με σκοπό τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας της διαδικασίας επιλογής και της αμεροληψίας των οργάνων επιλογής<sup>164</sup>. Η καθιέρωση της λειτουργίας του ΑΣΕΠ που προαναφέραμε, δεν ενισχύει μόνο τις διαδικαστικές εγγυήσεις του συστήματος πρόσληψης στο δημόσιο αλλά βεβαιώνει και την επικράτηση της αντίληψης της ισότητας ως ισότητας ευκαιριών<sup>165</sup>.

Επιπλέον, με βάση τη νομολογία<sup>166</sup>, η αρχή της ισότητας συνδέεται στενά με την αρχή της χρηστής διοίκησης. Από τον συνδυασμό των δύο αυτών αρχών προκύπτει η υποχρέωση της Διοίκησης να δημοσιοποιεί την πρόθεσή της για την πλήρωση κενών θέσεων, μέσω γενικής πρόσκλησης και επιπλέον, να θεσπίζει κανόνες δικαίου που θα εξασφαλίζουν στους πολίτες ίσες προοπτικές πρόσβασης στις υπό πλήρωση θέσεις.

#### **2.2.2.2 Ισότητα και κοινωνική αλληλεγγύη**

Αξίζει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι στα συστήματα πρόσληψης προσωπικού στο δημόσιο θα πρέπει να εισάγονται, επίσης, στοιχεία που φανερώσουν έμπρακτα την κρατική μέριμνα για τις αδύναμες κοινωνικές ομάδες εφαρμόζοντας την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης. Η αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης αποτελεί αρχή συνταγματικής περιωπής (άρ. 25 §4 Σ) που δεν παραβιάζει σε καμία περίπτωση την αρχή της ισότητας, αλλά αντίθετα την υποστηρίζει με τη λήψη θετικών μέτρων προς ορισμένες κατηγορίες πολιτών και η οποία, σε συνδυασμό με την αρχή της αξιοκρατίας, καθιστούν αντισυνταγματική κάθε διάταξη που αντιβαίνει σε αυτές<sup>167</sup>. Για παράδειγμα, οι θετικές δράσεις που αναλαμβάνει η Πολιτεία για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κρίνονται απαραίτητες, προκειμένου τα άτομα αυτά να ενταχθούν αποτελεσματικά στον κόσμο της εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, διευκολύνεται η ομαλή λειτουργία των δημοκρατικών θεσμών

---

<sup>164</sup> Σπηλιωτόπουλος Ε.,- Χρυσανθάκης Χ., όπ.π. (υποσημ.163), σελ. 52-53

<sup>165</sup> Καμτσίδου Ι., όπ.π. (υποσημ.123), σελ. 26

<sup>166</sup> ΣτΕ 2754/1993, 456/1981, 3483/1975

<sup>167</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., όπ.π. (υποσημ.27)

και πραγματώνεται ουσιαστικά η αρχή της ισότητας, αφού ο αντικειμενικός λόγος της αναπηρίας των εν λόγω ατόμων περιορίζει δραστικά το πεδίο όπου μπορούν να αναπτύξουν τη βιοποριστική δραστηριότητά τους.

Τα συνταγματικά θεμέλια της αρχής εντοπίζονται στον συνδυασμό των παραγράφων 2 και 4 του άρθρου 25 Σ που αποτελούν τη βάση του κοινωνικού κράτους, προσβλέποντας στην προάσπιση της κοινωνικής προόδου των πολιτών με την εξασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων και της βιοτικής τους αυτοτέλειας<sup>168</sup>. Συνεπώς, η αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης παίζει καθοριστικό ρόλο προκειμένου να εξαλειφθούν ή να αμβλυνθούν οι υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες και να πραγματοποιηθεί η ουσιαστική ισότητα μεταξύ των πολιτών. Προσεγγίζοντας ερμηνευτικά το κανονιστικό περιεχόμενό της, δημιουργείται η δέσμευση στον νομοθέτη και δικαστή να τη συνυπολογίζουν ως ένα βασικό μέσο για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας συγκεκριμένων συνταγματικών αρχών και δικαιωμάτων, ορίζοντας, κατά περίπτωση, διαφορετικές δημόσιες και κοινωνικές πολιτικές<sup>169</sup>. Σε αυτό το πνεύμα, η ΣτΕ 1024/2021 έκρινε ότι επιβάλλεται στον κοινό νομοθέτη η υποχρέωση να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, ώστε να εξασφαλίζεται η δυνατότητα διεκδίκησης και άσκησης από τα άτομα με αναπηρία των ατομικών δικαιωμάτων τους. Περαιτέρω, στην περίπτωση που δεν έχουν θεσπισθεί τέτοιες διατάξεις και δεν υπάρχουν άλλες διατάξεις οι οποίες είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν αναλόγως, κατά το άρθρο 25 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος, τα αρμόδια κρατικά όργανα υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, η παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος, η οποία εισήχθη με την αναθεώρηση του έτους 2001, κατοχυρώνει ειδικό κοινωνικό και συμμετοχικό δικαίωμα για τα άτομα με αναπηρίες, τα οποία γίνονται αντικείμενο ειδικής μέριμνας από το κράτος, καθόσον οφείλει να λαμβάνει ειδικά μέτρα προστασίας και διευκόλυνσης των ατόμων αυτών προκειμένου να συμμετέχουν αυτόνομα στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική, επαγγελματική και πολιτιστική ζωή της χώρας. Επιπρόσθετα, αξιολογήσιμες είναι οι αποφάσεις 407-9/2023 του ΣτΕ όπου κρίθηκε ότι τα προβλεπόμενα κοινωνικά κριτήρια, αφ' ενός για τα άτομα με αναπηρία, αφ'

---

<sup>168</sup> Μήτας Σ., «Η αρχή της αλληλεγγύης – εν όψει και του άρθρου 25 παρ. 4 του Συντάγματος», ΕφημΔΔ -5/2013, σελ. 723

<sup>169</sup> Ρέμελης Κ., «Η αστική ευθύνη του κράτους από νόμιμες ενέργειες των οργάνων του μεταξύ «δικαιοκρατικού» και «κοινωνιοκρατικού» Συντάγματος», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://ddikastes.gr/>

ετέρου για τους έχοντες ανήλικα τέκνα, έχουν επικουρικό χαρακτήρα, λόγω του ότι συνιστούν απόκλιση από την αρχή της αξιοκρατίας, η οποία αποτελεί τη βασική αρχή που διέπει την στελέχωση της δημόσιας υπηρεσίας. Με τη βαθμολόγηση του κριτηρίου του «αριθμού τέκνων», στο πλαίσιο της κρατικής μέριμνας που επιβάλλεται από το άρθρο 21 Σ, εκδηλώνεται η φροντίδα του νομοθέτη για την προστασία της οικογένειας και την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος (άρθρο 21 §§ 1, 5 Σ) και, ταυτόχρονα, η ειδική φροντίδα για τους πολυτέκνους υποψηφίους (άρθρο 21 παρ. 2), οι οποίοι επωφελούνται από τη ρύθμιση αυτή, καθώς η βαθμολογία αυξάνεται αναλογικά με τον αριθμό των προστατευομένων μελών, χωρίς, όμως, αυτή η διάταξη να αντίκειται προς τη συνταγματική προστασία των πολυτέκνων.

Συνεπώς, στη σημερινή εποχή, επαναπροσδιορίζεται η έννοια της αξιοκρατίας ως μια «αλληλέγγυα αξιοκρατία»<sup>170</sup>, που δε θεωρείται μόνο ως μια δικαιολογημένη μορφή ανισότητας αλλά συντελεί σε μια δικαιότερη κατανομή των θέσεων. Η αλληλέγγυα αξιοκρατία δεν περιορίζεται στην εξασφάλιση των τυπικά «ίσων ευκαιριών», αλλά επιδιώκει την πραγματοποίηση θετικών δράσεων από την πλευρά της πολιτείας που εξισορροπούν τη δυσκολία όσων εμποδίζονται από φυσικές ή κοινωνικές αιτίες να συμμετέχουν ισότιμα στον ανταγωνισμό. Με αυτό το σκεπτικό, η λήψη θετικών κοινωνικών, κυρίως, μέτρων, όπως η χορήγηση υποτροφιών, επιτρέπει στους/ις «άξιους/ες» υποψηφίους/ιες να ξεπεράσουν τα όποια μειονεκτήματά τους.

### **2.2.2.3 Ισότητα και αξιοκρατία**

Όπως είδαμε μέχρι τώρα, κατά τη διεξαγωγή των διαδικασιών στελέχωσης του δημοσίου τομέα, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, από τον νομοθέτη και τη διοίκηση, οι δύο αρχές που αναλύθηκαν μέχρι τώρα, της ισότητας και της αξιοκρατίας, εξαιτίας του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζουν. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η ισότητα κάμπτεται από την αξιοκρατία όταν, εφαρμόζοντας ευρέως την αξιοκρατική αρχή, παραβλέπονται οι κοινωνικές συνθήκες μέσα από τις οποίες δημιουργούνται οι διαφορές στην αξία και τα προσόντα του κάθε πολίτη, όταν δηλαδή παραβλέπονται οι υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες. Στην πράξη, όμως, οι

---

<sup>170</sup> Παπατόλιας Α., «Αξιοκρατία και προσλήψεις, Μέρος 1ο – Η “Αλληλέγγυα αξιοκρατία”», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr>

δύο αρχές θα πρέπει να συνυπάρχουν, μιας και η αρχή της αξιοκρατίας μπορεί να θεωρηθεί απόλυτα δίκαιη και αποδεκτή μόνο όταν εφαρμόζεται σε συνθήκες όπου απουσιάζουν οι αρνητικές διακρίσεις και υπάρχει πραγματική ισότητα ευκαιριών<sup>171</sup>.

Το άρθρο 103, παρ. 1,2 του Συντάγματος ορίζει ότι προϋπόθεση για τον διορισμό στο Δημόσιο αποτελεί η ύπαρξη νομοθετημένης ή αλλιώς, οργανικής θέσης, με σαφώς καθορισμένα, από τον νόμο, προσόντα. Σε αυτό το πλαίσιο, η τήρηση των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας επιτάσσει τα προαναφερόμενα προσόντα διορισμού να έχουν προσδιοριστεί από τον νομοθέτη, με απρόσωπο και αντικειμενικό τρόπο, βάσει των αναγκών της οργάνωσης των υπηρεσιών του κράτους, προκειμένου να εξυπηρετούνται οι ανάγκες του κοινωνικού συνόλου και όχι της εκάστοτε κυβερνητικής πλειοψηφίας<sup>172</sup>.

Ακολούθως, αξίζει να διερευνηθεί με ποιον τρόπο η νομολογία ερμηνεύει και νοηματοδοτεί τις δύο αυτές συνταγματικές αρχές, σε συνδυασμό με την αρχή της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις, δεσμεύοντας, έτσι, τόσο τον νομοθέτη όσο και τη Διοίκηση στη δράση και το έργο τους.

Καταρχάς, το ΣτΕ, με την 2396/2004 απόφαση της Ολομέλειας, έθεσε ένα ισχυρό θεμέλιο<sup>173</sup> στο δικαίωμα της αξιοκρατικής και ισότιμης μεταχείρισης των πολιτών. Με την απόφαση αυτή κρίθηκε η αντισυνταγματικότητα των διατάξεων του άρθρου 16 παρ.5 και 6 του ν.2190/1994, όπως ίσχυσαν μετά την αντικατάστασή τους από το άρθρο 2 παρ.4 του ν.2527/1997, επειδή αντίκειντο στις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, αφού περιόριζαν τη δυνατότητα συμμετοχής των διαγωνιζομένων στον γραπτό διαγωνισμό για θέσεις σε μία μόνο νομαρχία και μέχρι δέκα φορείς.

Αναλυτικά, όσον αφορά στη συνταγματική αρχή της ισότητας, σύμφωνα με το δικαστήριο, ο δικαστικός έλεγχος εγγυάται την ομοιόμορφη μεταχείριση των ατόμων που βρίσκονται σε ίδια ή παρόμοια θέση, με στόχο τη διασφάλιση της πραγμάτωσης του κράτους δικαίου αλλά και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας κάθε ατόμου με ίσους όρους. Χαρακτηρίζεται ως έλεγχος ορίων και όχι της ορθότητας των νομοθετικών επιλογών, ο οποίος εξουσιοδοτεί τον νομοθέτη και τη Διοίκηση να ρυθμίσουν, είτε ενιαία είτε διαφορετικά, όμοιες ή ανόμοιες καταστάσεις, με γνώμονα τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και με βάση γενικά και αντικειμενικά κριτήρια,

<sup>171</sup> Παπαδοπούλου Λ., όπ.π. (υποσημ.156), σελ. 183 - 193

<sup>172</sup> Καμτσίδου Ι., όπ.π. (υποσημ.123), σελ. 27

<sup>173</sup> Την Απόφαση αυτή ακολούθησε μία σειρά αποφάσεων του ΣτΕ, όπως: 2154/2004, 218,1966, 2369, 2904, 4498/2005, 231, 692, 2060,3182/2006



συναφή προς το αντικείμενο της ρύθμισης. Τα όρια της επιλεγόμενης ρύθμισης υπαγορεύονται, όμως, από την αρχή της ισότητας, οριοθετώντας, με αυτόν τον τρόπο, την ευχέρεια του νομοθέτη στις επιταγές της «αναλογικής ισότητας»<sup>174</sup>. Επομένως, αποκλείονται η άνιση μεταχείριση με την εισαγωγή χαρακτηριστικών μέτρων που δε συνδέονται με αξιολογικά κριτήρια, η επιβολή αυθαίρετων επιβαρύνσεων, όπως και η αδικαιολόγητα ενιαία ή άνιση μεταχείριση ατόμων που βρίσκονται σε διαφορετικές ή ίδιες, αντίστοιχα, συνθήκες, βάσει τυπικών ή συμπτωματικών ή άσχετων μεταξύ τους κριτηρίων<sup>175</sup>. Με τον τρόπο αυτό, το Δικαστήριο περιορίζει τη διακριτική ευχέρεια του νομοθέτη με τη «φύση των κριτηρίων» ως «γενικά και αντικειμενικά» και αποδέχεται στην ουσία το σκεπτικό της αριστοτελικής εκδοχής της ουσιαστικής αναλογικής ισότητας, αφού η θέσπιση διακρίσεων από την πλευρά του νομοθέτη προϋποθέτει να μην είναι αδικαιολόγητες ή αυθαίρετες μεταξύ προσώπων της ίδιας κατηγορίας<sup>176</sup>. Επομένως, η αποτελεσματική τήρηση της αρχής της ισότητας δεν είναι δυνατή παρά μόνον όταν είναι εγγυημένη η ίση μεταχείριση όσων διεκδικούν τη δημόσια θέση<sup>177</sup>.

Όσον αφορά στην αρχή της αξιοκρατίας, το Δικαστήριο, ορίζοντας ότι αυτή πηγάζει από το άρθρο 5 του Συντάγματος που επιτάσσει η πρόσβαση σε θέσεις και αξιώματα του Δημοσίου να πραγματοποιείται με κριτήρια που αρμόζουν στην προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων, επιβεβαίωσε για άλλη μια φορά τη θεμελίωση της αξιοκρατίας στην αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας ως «αξιοκρατικής ισότητας»<sup>178</sup>.

Επιπλέον, αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας, αναγνωρίζοντας τη δέσμευση του νομοθέτη να καθορίζει τα απαιτούμενα προσόντα κάθε θέσης, βάσει των οργανωσιακών αναγκών των δημόσιων υπηρεσιών, επιτρέπουν τα κωλύματα διορισμού. Χαρακτηριστική είναι η υπ' αρ. 2061/2006 Απόφασή του, η οποία έκρινε συνταγματικό το κώλυμα διορισμού (άρθ. 5 ΥΚ) για όσους δεν έχουν εκπληρώσει τη στρατιωτική τους θητεία, συνδέοντας τα κωλύματα και τα προσόντα διορισμού με τη φύση και την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας, ώστε να εξυπηρετείται το δημόσιο συμφέρον<sup>179</sup>. Ομοίως, με την ΑΠ 202/2009 απόφαση, ορίστηκε ότι αυτό το κώλυμα

<sup>174</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 186

<sup>175</sup> Όπως ΣΤΕ Ολομ. 1252, 1253/2003

<sup>176</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 186-187

<sup>177</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 185

<sup>178</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 187

<sup>179</sup> Καμτσιδου Ι., όπ.π. (υποσημ.123), σελ. 27

διορισμού εφαρμόζεται και σε όσους προσλαμβάνονται με σχέση ιδιωτικού δικαίου, όπως είναι π.χ. οι προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί.

Επίσης, οι διατάξεις της πλήρους απαγόρευσης διορισμού σε κλάδο ή ειδικότητα με κριτήριο το φύλο έχουν κριθεί αντισυνταγματικές από τη νομολογία, βάσει της αρχής της ίσης πρόσβασης, όπως αυτή διευρύνεται από την απαγόρευση των διακρίσεων. Για παράδειγμα, το ΣτΕ έκρινε ότι αντιβαίνουν στο Σύνταγμα οι διατάξεις που απέκλειαν τις γυναίκες από την Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας, με την 3217/1977 Απόφασή του και πολύ αργότερα, με την 3018/2014, που περιόριζαν την πλήρωση των θέσεων δακτυλογράφων μόνο από γυναίκες.

Επιπρόσθετα, ένα άλλο ζήτημα που απασχόλησε την ελληνική νομολογία ήταν το όριο αναστήματος, ως κριτήριο εισαγωγής των υποψηφίων, ανδρών και γυναικών, στις παραγωγικές σχολές των ενόπλων δυνάμεων, του λιμενικού σώματος, του πυροσβεστικού σώματος κ.λπ., σχετικά με τη συμβατότητά του με την ισότητα των φύλων αλλά και με τη γενική αρχή της ισότητας. Αρχικά, η ΣτΕ 2096/2003 έκρινε ότι η διαφοροποίηση στο όριο αναστήματος ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες είναι δικαιολογημένη επειδή οι γυναίκες έχουν, ομολογουμένως, χαμηλότερο μέσο ανάστημα από τους άντρες. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα, πάντως, είναι η αμέσως επόμενη σκέψη του δικαστηρίου σχετικά με το εξεταζόμενο ζήτημα, που έκρινε ότι θα ήταν αντίθετος από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων ο τυχόν ορισμός του ίδιου ελάχιστου αναστήματος για τους άντρες και τις γυναίκες, παρά τη βιολογική διαφορά μεταξύ τους. Το Δικαστήριο θεώρησε ότι δεν παραβιάζονται ούτε η συνταγματική αρχή της ισότητας, εισάγοντας αδικαιολόγητα άνιση μεταχείριση μεταξύ αντρών υποψηφίων διαφορετικού αναστήματος, ούτε η συνταγματική αρχή της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και μάλιστα, ούτε η συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας. Ενώ, στη συνέχεια, με τη ΣτΕ 1247/2008 κρίθηκε ότι η πρόβλεψη ίδιου ελάχιστου αναστήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών υποψηφίων ενώ συνιστά, κατά κύριο λόγο, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, δικαιολογείται επειδή σχετίζεται με λόγους δημόσιου συμφέροντος σχετικούς με τις απαιτήσεις και τη φύση του αστυνομικού επαγγέλματος, που απαιτούν συγκεκριμένα φυσικά και σωματικά προσόντα. Μετά την απόφαση αυτή, η νομολογία τάχθηκε παγίως υπέρ της δικαιολόγησης της κατ' αποτέλεσμα δυσμενούς μεταχείρισης των γυναικών, επικαλούμενη πάντοτε τις απαιτήσεις του επαγγέλματος<sup>180</sup>. Αξίζει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι, στον

---

<sup>180</sup> Ενδεικτικά: ΣτΕ 2636/2010, ΔΕφΑθ 1369/2010, ΔΕφΑθ 930-932/2011, 1640/2012

αντίποδα, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει επισημάνει επανειλημμένα την ασυμβατότητα του αναστήματος, ως κριτηρίου επιλογής, με την αρχή της ισότητας των φύλων<sup>181</sup>.

Τέλος, είναι αξιοσημείωτο ότι, αρχικά, οι διατάξεις που αφορούσαν στις ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών κρίθηκαν αντισυνταγματικές. Για παράδειγμα, με τη ΣτΕ 1917/1998 Απόφαση, κρίθηκε αντισυνταγματικός ο αποκλεισμός των γυναικών από τη Σχολή Αστυφυλάκων της Ελληνικής Αστυνομίας. Στη συνέχεια, όμως, η νομολογία αλλάζει στάση και οι ποσοτώσεις λόγω φύλου θεωρούνται θεμιτές διαφοροποιήσεις από την αρχή της ισότητας, αρκεί να αιτιολογούνται από σοβαρούς λόγους και να είναι απόλυτα ενδεδειγμένες και απαραίτητες για την πραγματοποίηση του επιδιωκόμενου σκοπού<sup>182</sup>.

Από την επισκόπηση της νομολογίας, σύμφωνα με τον Απ. Παπατόλια, οδηγείται κανείς στο συμπέρασμα ότι η αξιοκρατία αποτελεί μια ειδικότερη έκφραση του δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, στον βαθμό που το δικαίωμα αυτό υποδηλώνει την ελευθερία του καθενός να αναπτύσσει ανεμπόδιστα τις ικανότητες και τις ιδιότητες που συνθέτουν την προσωπικότητά του ή αλλιώς την «αξία» του, κατά τη διαδικασία κατάληψης των δημόσιων θέσεων<sup>183</sup>.

Ολοκληρώνοντας σε αυτό το σημείο, θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί η άποψη ότι μοναδική απόκλιση από τις παραπάνω αρχές αποτελεί η πρόσληψη των μετακλητών υπαλλήλων (συμβούλων και προσωπικού διοικητικής υποστήριξης) που στελεχώνουν τα γραφεία των Υπουργών και των βουλευτών, των οποίων η επιλογή και η πρόσληψη πραγματοποιείται κατά παρέκκλιση των αρχών της αξιοκρατίας, της ισότητας, αλλά και της διαφάνειας, που θα αναλυθεί παρακάτω. Η παρέκκλιση αυτή θα μπορούσε ίσως να αιτιολογηθεί από τη φύση των καθηκόντων τους, που απαιτεί να είναι άτομα εμπιστοσύνης, ικανά να ανταπεξέλθουν στο επιστημονικό και συμβουλευτικό τους έργο. Στην πράξη, ωστόσο, διακινδυνεύεται με αυτόν τον τρόπο ένα καθεστώς πελατειακών σχέσεων και αδιαφάνειας, χωρίς να τηρείται η υποχρέωση στην ουδετερότητα, που οφείλει να έχει η Δημόσια Διοίκηση και τα στελέχη της. Κατά κύριο λόγο, η στελέχωση του Δημοσίου με μετακλητούς υπαλλήλους, παρόλο που θεμελιώνεται συνταγματικά από το άρθρο 103, δε συνάδει με τις αρχές της

---

<sup>181</sup> Λυκοβαρδή Κ., «Το όριο ύψους για τις υποψήφιες γυναίκες στο Πυροσβεστικό Σώμα και στη Σχολή Ελληνικής Αστυνομίας», Επιστολή της Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη Καλλιόπης προς τους Αρχηγούς της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος (214965/22936/29.05.2017)

<sup>182</sup> ΣτΕ 622/2004

<sup>183</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 189-190

αξιοκρατίας, της ισότητας και του κράτους δικαίου, αφού δεν έχει κανένα σαφές αντικειμενικό και αξιοκρατικό πλαίσιο, δε συνοδεύεται από την τήρηση κάποιας διαδικασίας επιλογής και κυρίως, αφού εκφεύγει από τον έλεγχο και τη δικαιοδοσία του ΑΣΕΠ. Τέλος, θέτει σε κίνδυνο την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης, καθώς, για την υλοποίηση των στόχων της, πρέπει να στελεχώνεται από ικανούς υπαλλήλους, οι οποίοι λόγω της ιδιότητάς τους ως δημοσίων λειτουργών, αποτελούν τους θεματοφύλακες της θεσμικής μνήμης και της συνέχειας της δημόσιας διοίκησης.

### 2.2.3 Η αρχή της αντικειμενικότητας

Η αρχή της αντικειμενικότητας αποτελεί μια σημαντικότερη αρχή αφού διέπει καθοριστικά τη δράση της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και το λειτούργημα των δημοσίων υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Σε αντίθεση από τις δύο προαναφερόμενες αρχές, αυτών της αξιοκρατίας και της ισότητας, οι οποίες κατοχυρώνονται συνταγματικά, η αρχή της αντικειμενικότητας βρίσκει κατά βάση το συνταγματικό της έρεισμα στο άρθρο 4 του Συντάγματος. Η ρητή αναφορά του Συντάγματος ότι όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και διαθέτουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, εισάγει σαφώς τη γενική αρχή της ισότητας, αλλά αποτελεί παράλληλα έναυσμα για την αρχή της αντικειμενικότητας στην ισότιμη μεταχείριση όλων των πολιτών χωρίς διακρίσεις<sup>184</sup>. Ισότητα και αντικειμενικότητα είναι, λοιπόν, δύο αρχές που αλληλοσυμπληρώνονται και παράλληλα ταυτίζονται με την ίδια τη φύση του δημοκρατικού πολιτεύματος. Ως εκ τούτου, η Δημόσια Διοίκηση πρέπει να επιδιώκει *απαρέγκλιτα*, στην οργάνωση και τη λειτουργία της δράσης της, τον συνδυασμό των δύο αυτών αρχών.

Επιπλέον, η αρχή της αντικειμενικότητας, όσον αφορά στη διαδικασία πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων, απέκτησε πρόσθετο συνταγματικό έρεισμα με την αναθεώρηση του 2001 και τη συμπλήρωση του άρθρου 103, η οποία, επί της ουσίας, *απέβλεπε στο να περιβάλλει με συνταγματικό κύρος τη φιλοσοφία, τον πυρήνα και τις βασικές διατάξεις του ν.2190/1994*, σύμφωνα με την αναθεωρητική πρόταση<sup>185</sup>. Η συνταγματοποίηση του νόμου ήταν απαραίτητη, σύμφωνα με την

<sup>184</sup> Μακρυδημήτρης Α., *όπ.π.* (υποσημ.7), σελ. 2

<sup>185</sup> Παπαϊωάννου Σ., *Η αρχή της αξιοκρατίας στο καθεστώς προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2021, σελ. 58

εισηγητική έκθεση, προκειμένου να απεξαρτηθούν οι προσλήψεις και οι διορισμοί στη Δημόσια Διοίκηση από κυβερνητικές ή άλλες παρεμβάσεις και να αποκατασταθεί η αξιοπιστία των πολιτών στον τομέα αυτό. Επιπλέον, ήταν απαραίτητο να καθιερωθεί ένα σύστημα που να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια, αντικειμενικότητα και αξιοκρατία υπό την εγγύηση του ΑΣΕΠ. Χαρακτηριστικό της σπουδαιότητας του εν λόγω εγχειρήματος είναι το γεγονός ότι το ανωτέρω σκεπτικό χρησιμοποιήθηκε από το ΣτΕ σε πλήθος αποφάσεών του<sup>186</sup>.

Αναλυτικά, το άρθρο 103 του Συντάγματος, ενώ δίνει στον κοινό νομοθέτη ευχέρεια ως προς τον τρόπο επιλογής του προσωπικού, είτε με διαγωνισμό είτε με σειρά προτεραιότητας, καθορίζει το πλαίσιο εντός του οποίου μπορεί να κινηθεί αυτή η ευχέρεια και την οριοθετεί επαρκώς, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση των συνταγματικών αρχών που διέπουν τη διαδικασία επιλογής. Η κατοχύρωση της αρχής της αντικειμενικότητας συντελείται από τον συνδυασμό των διατάξεων της παρ. 7 και της παρ. 1 του αρ. 103 Σ, όπου ορίζεται ότι, όχι μόνο τα προσόντα και ο τρόπος διορισμού πρέπει να είναι καθορισμένα εκ των προτέρων με νόμο, αλλά και η διαδικασία επιλογής οφείλει να πραγματοποιείται με «προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια», προκειμένου να αποφεύγονται οι λεγόμενες «φωτογραφικές ρυθμίσεις» που ευνοούν συγκεκριμένους/ες υποψηφίους/ες και να εξασφαλίζεται αμεροληψία, διαφάνεια και αντικειμενικότητα.

Σε ένα πρώτο επίπεδο, οι διατάξεις αυτές αναφέρονται στους/στις υποψηφίους/ες, οι οποίοι/ες αφενός μεν, θα πρέπει να συγκεντρώνουν τα προκαθορισμένα προσόντα, προκειμένου να συμμετάσχουν στην εκάστοτε διαδικασία επιλογής προσωπικού, αφετέρου δε, τα κριτήρια επιλογής θα πρέπει να είναι γνωστά εκ των προτέρων και αντικειμενικά, ώστε να μην υπεισέρχεται η υποκειμενικότητα της κρίσης του αρμόδιου για την επιλογή οργάνου κατά τη διαδικασία αξιολόγησης. Συνεπώς, τα «προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια» συνεπάγονται ουσιαστικά αδιάβλητες διαδικασίες επιλογής, οι οποίες δεν εξαρτώνται από τις πολιτικές ή κομματικές παρεμβάσεις της διοίκησης και δεν αμφισβητούνται ως αποτέλεσμα πελατειοκρατίας ή ευνοιοκρατίας<sup>187</sup>. Μεταξύ αυτών των κριτηρίων, συμπεριλαμβάνονται και τα υπό στενή έννοια αξιοκρατικά κριτήρια, τα οποία εκτιμούν την προσωπική αξία και ικανότητα του/της κάθε υποψηφίου/ας, καθώς και κάθε άλλο κριτήριο που έχει προκαθοριστεί, με κύριο γνώμονα, όμως, την απρόσωπη

<sup>186</sup> βλ. ΣτΕ 1259/2006, Ολομ.3593/2008, 2718/2010, 195/2013, Ολομ. 527/2015, 4303/2015

<sup>187</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 263

και αντικειμενική κρίση<sup>188</sup>. Σε αυτό το πλαίσιο, μπορεί να υποστηριχθεί ότι το σύστημα του διαγωνισμού, εφόσον παρέχει τη δυνατότητα ίσης πρόσβασης σε αυτόν, αποτελεί ένα σύστημα που εφαρμόζει τέτοια κριτήρια, έχοντας έντονο αξιοκρατικό προσανατολισμό, αφού περιλαμβάνει διαδικασίες που αξιολογούν τις προσωπικές ικανότητες των υποψηφίων<sup>189</sup>. Εντούτοις, και η δεύτερη μορφή στελέχωσης που επιτρέπεται από τον συντακτικό νομοθέτη, το σύστημα της επιλογής, μπορεί να ικανοποιήσει αυτήν την απαίτηση σε οποιαδήποτε μορφή του, εφόσον βασίζεται σε κριτήρια αδιάβλητης αξιολόγησης. Πρέπει, δηλαδή, και σε αυτήν την περίπτωση να εφαρμόζεται αξιολόγηση συγκεκριμένων και εκ των προτέρων γνωστών παραμέτρων, με τρόπο εντελώς απρόσωπο, αντικειμενικό και διαυγή. Συνεπώς, τα «προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια» μπορούν να θεωρηθούν ότι βασίζονται στην αρχή της αξιοκρατίας υπό την ευρεία έννοια, η οποία εγγυάται την αποτελεσματική απομάκρυνση από τις πελατειακές πρακτικές του παρελθόντος και την επιτυχημένη στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης, ως μέσο άσκησης κοινωνικής πολιτικής<sup>190</sup>.

#### **2.2.4 Η αρχή της αμεροληψίας ως ειδικότερη έκφανση της αρχής της αντικειμενικότητας**

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, διαπιστώνεται ότι η αρχή της αντικειμενικότητας έχει στενή σχέση με την αρχή της αμεροληψίας, αφού και οι δύο σχετίζονται με το αρμόδιο όργανο επιλογής, το οποίο θα πρέπει να παρέχει τα απαραίτητα εχέγγυα αμερόληπτης και αντικειμενικής κρίσης.

Αμεροληψία κατά την επιλογή υφίσταται, όταν το αρμόδιο όργανο διενεργεί τη διαδικασία αυτή με βάση το δημόσιο συμφέρον, χωρίς να επηρεάζουν την κρίση του ατομικά ή άλλα συμφέροντα<sup>191</sup>. Γενικότερα, λόγω της συνταγματικής επιταγής για πολιτική ουδετερότητα (αρ. 29 §3 Σ), οι δημόσιοι λειτουργοί είναι υποχρεωμένοι να ασκούν τα καθήκοντά τους με αμεροληψία, με σκοπό τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των πολιτών<sup>192</sup>. Η αρχή της αμεροληψίας των οργάνων της δημόσιας

---

<sup>188</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 263

<sup>189</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 264

<sup>190</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 265-266

<sup>191</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 274

<sup>192</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*, Κάλλιπος, Αθήνα, 2015, σελ. 41

διοίκησης αποτελεί ειδικότερη έκφραση της αρχής του κράτους δικαίου<sup>193</sup>, στην οποία βρίσκεται και η συνταγματική της θεμελίωση (αρ. 25 §1 Σ) και η οποία υποχρεώνει τη δημόσια διοίκηση στην άσκηση χρηστής διοίκησης, διαφυλάττοντας το δημόσιο συμφέρον, με ευθυκρισία και αντικειμενικότητα έναντι του διοικούμενου<sup>194</sup>. Η αρχή της αμεροληψίας, με βάση τη νομολογία, θεμελιώνεται επίσης συνταγματικά από την αρχή της διαφάνειας, καθώς και την αρχή της αξιοκρατίας<sup>195</sup>.

Ολοκληρώνοντας, η τήρηση της αρχής της αντικειμενικότητας, καθώς και της αρχής της αμεροληψίας, ως ειδικότερη έκφρασή της, εξασφαλίζεται από τη διάταξη της παρ. 7 του αρ. 103 του Συντάγματος, που ορίζει εγγυητή των αρχών αυτών την ανεξάρτητη αρχή, υπό τον έλεγχο της οποίας υπάγεται η διαδικασία της πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων. Το ΣτΕ, στην 930/1990 Απόφασή του, συνέδεσε την αμεροληψία των Ανεξάρτητων Αρχών με την απουσία σχέσεως ιεραρχικής εξάρτησης από την πολιτική ηγεσία και τη διοικητική ιεραρχία, όπως αυτή προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 101Α του Συντάγματος, η οποία ορίζει ότι τα μέλη των ανεξαρτήτων αρχών *«διέπονται από προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία, όπως νόμος ορίζει»*. Αυτή η απουσία ιεραρχικής εξάρτησης τις απαλλάσσει, στην ουσία, από κάθε είδους εξωτερικές παρεμβάσεις και θωρακίζει την ανεξαρτησία τους. Όσον αφορά στην ανεξάρτητη αρχή που επιφορτίζεται με τη διαδικασία επιλογής προσωπικού στον δημόσιο τομέα, ο ρόλος της γίνεται ουσιαστικός και καθοριστικός, μέσω της συνταγματικής κατοχύρωσής της στο άρθρο 101Α Σ, αφού, σύμφωνα με τον Απ. Παπατόλια, *προβάλλει ως ο αυτονόητος φύλακας της “διαφάνειας και της αξιοκρατίας” μέσω του ελέγχου της πιστής εφαρμογής των “προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων” επιλογής*<sup>196</sup>.

### 2.2.5 Η αρχή της διαφάνειας

Η αρχή της διαφάνειας ή της φανεράς δράσης της δημόσιας διοίκησης αποτελεί μία από τις σημαντικότερες αρχές που διέπουν τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Απορρέει από το άρθρο 5Α Σ, με το οποίο θεμελιώνεται το δικαίωμα των πολιτών

---

<sup>193</sup> Βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 620/2004, στην οποία γίνεται δεκτό ότι η αρχή της αμεροληψίας συνιστά ειδικότερη έκφραση της γενικής αρχής του κράτους δικαίου, η οποία απορρέει από το Σύνταγμα αλλά και από την αρχή της δίκαιης δίκης.

<sup>194</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ.192), σελ. 25

<sup>195</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 275

<sup>196</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 277

στην πληροφόρηση<sup>197</sup>. Μέσω της αρχής της διαφάνειας, καθιερώνεται η υποχρέωση της φανεράς δράσης των διοικητικών οργάνων καθώς και της δημοσιότητας των διοικητικών πράξεων, εκτός των περιπτώσεων που σχετίζονται με τα προσωπικά δεδομένα των διοικούμενων και με λόγους εθνικής ασφάλειας. Η διαφάνεια και η δημοσιότητα θεωρούνται θεμελιώδη στοιχεία της δημοκρατικής αρχής επειδή υπαγορεύουν τον έλεγχο της κρατικής δράσης από τους πολίτες, καθώς και τη δυνατότητά τους να ενημερώνονται και να συμμετέχουν ισότιμα στο κοινωνικοπολιτικό γίγνεσθαι, ασκώντας αποτελεσματικά τα ατομικά και κοινωνικά τους δικαιώματα<sup>198</sup>. Η επίτευξη της αρχής της διαφάνειας, μέσω της πληροφόρησης των πολιτών, τόσο για τις αποφάσεις και ενέργειες της διοίκησης όσο και για τα στοιχεία και δεδομένα που οδήγησαν σε αυτές, διασφαλίζει το δικαίωμά τους για ίσες ευκαιρίες συμμετοχής και άσκηση κοινωνικού ελέγχου και ταυτόχρονα, επιβάλλει στα κρατικά όργανα να λογοδοτούν για τη δράση και τις αποφάσεις τους.

Συνταγματικό έρεισμα της υποχρέωσης για διαφάνεια αποτελεί η δημοκρατική αρχή (αρ. 1 Σ), που επιτρέπει την ενεργή συμμετοχή των πολιτών στην άσκηση της κρατικής εξουσίας καθώς και η αρχή του κράτους δικαίου (αρ. 25 §1 Σ) που εγγυάται τη νομιμότητα της διοικητικής δράσης<sup>199</sup>. Η αρχή της διαφάνειας ενισχύθηκε ακόμα περισσότερο, μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, με την εφαρμογή μίας σειράς συνταγματικών διατάξεων ενάντια στη διαφθορά και τη διαπλοκή μεταξύ των πολιτικών και οικονομικών κέντρων εξουσίας και υπέρ της δημιουργίας περαιτέρω συνθηκών διαφάνειας: στο άρθρο 14 παρ. 9 (διαφάνεια στον τομέα της ενημέρωσης), στο άρθρο 29 παρ. 2 (διαφάνεια στις εκλογικές δαπάνες), στο άρθρο 102 παρ. 5 (διαφάνεια στη διαχείριση των πόρων των ΟΤΑ) και στο άρθρο 103 παρ.7 (αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας στη στελέχωση της δημόσιας διοίκησης).

Σκοπός της αρχής της διαφάνειας είναι να αποτρέπει τη δημιουργία ή την ύπαρξη παράνομων φαινομένων στη Διοίκηση που ζημιώνουν, είτε άμεσα είτε έμμεσα, τους πολίτες και, με αυτόν τον τρόπο, να προλαμβάνει τα φαινόμενα κακοδιοίκησης και διαφθοράς<sup>200</sup>. Συνεπώς, η φανερά δράση της δημόσιας διοίκησης αντιμάχεται τη διαφθορά και τη διαπλοκή που μπορεί να δημιουργηθεί στους κόλπους της, διασφαλίζει τον έλεγχο και την εποπτεία της και προωθεί την

<sup>197</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ.192), σελ. 26-27

<sup>198</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ.192), σελ. 26-27

<sup>199</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 270

<sup>200</sup> Τασιόπουλος Σ., *Η αρχή της διαφάνειας απέναντι στη διαφθορά (Κριτική ανασκόπηση της εποχής των μνημονίων)* στο 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων: Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή, εκδ. ΕΤ, Αθήνα, 2013, σελ. 705



αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της αλλά και την προστασία των ατομικών, κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων των διοικουμένων<sup>201</sup>, με έμφαση σε αυτό της ισότητας.

Αναλυτικά, εκφάνσεις της αρχής της διαφάνειας αποτελούν η υποχρέωση δημοσιότητας των κανόνων δικαίου, το δικαίωμα πρόσβασης στα δημόσια έγγραφα (αρ. 5 παρ.1 ΚΔΔιαδ) και η ανάγκη αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων, οι οποίες αποσκοπούν στην άσκηση αμερόληπτης και χρηστής διοίκησης, σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας. Δίνοντας στους διοικουμένους και στους πολίτες, γενικότερα, το δικαίωμα να έχουν πρόσβαση στα δημόσια έγγραφα, η αρχή της διαφάνειας προωθεί τη δημιουργία σχέσεων εγγύτητας μεταξύ διοικουμένων και διοίκησης, αφού η τελευταία γίνεται, έτσι, προσιτή και διαυγής σε όλους τους τομείς, εκτός από τις περιπτώσεις που τίθενται απαραίτητοι περιορισμοί, λόγω προσωπικών δεδομένων ή απόρρητων υποθέσεων.

Στη σημερινή εποχή, μάλιστα, η εφαρμογή της αρχής της διαφάνειας, υπό την έκφανση της δημοσιότητας της διοικητικής δράσης, διευκολύνεται σε μεγάλο βαθμό από τη σύγχρονη τεχνολογία και την ευρεία χρήση του διαδικτύου, που επιτρέπουν την ηλεκτρονική ανάρτηση των διοικητικών πράξεων. Με τον ν.3861/2010<sup>202</sup> επιβλήθηκε η δημοσίευση και η ανάρτηση στο διαδίκτυο, μέσω του προγράμματος Δι@ύγεια, όλων των αποφάσεων των διοικητικών και κυβερνητικών οργάνων με οικονομικό περιεχόμενο κυρίως, αλλά και, γενικότερα, όλων των κανονιστικών πράξεων της δημόσιας διοίκησης, ώστε να είναι προσβάσιμες από όλους τους διοικουμένους. Η υποχρέωση αυτή καλύπτει ιδιαίτερα ευαίσθητους και σημαντικούς τομείς για ένα κράτος, όπως οι προσλήψεις στο δημόσιο, οι δημόσιες προμήθειες και συμβάσεις και γενικότερα οι δημόσιες δαπάνες. Με τη θέσπιση της Δι@ύγειας εισήχθη έμπρακτα για πρώτη φορά το μοντέλο της ηλεκτρονικής ή ψηφιακής διακυβέρνησης και το έργο της είναι να διασφαλίσει τη μέγιστη διαφάνεια για την κυβερνητική πολιτική και τη διοικητική δραστηριότητα, να τηρηθεί η νομιμότητα και η χρηστή δημόσια διοίκηση και τέλος, να εκσυγχρονιστούν οι υφιστάμενοι τρόποι δημοσίευσης τους οποίους συμπληρώνει (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως κ.τ.λ.)<sup>203</sup>.

Όσον αφορά στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού στον δημόσιο τομέα, ενδεικτική της σημασίας που αποδίδεται στην αρχή της διαφάνειας είναι η εισαγωγή

---

<sup>201</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 192), σελ. 26-27

<sup>202</sup> Ν.3861/2010, (Α'112)

<sup>203</sup> Τασσιόπουλος Σ., όπ.π. (υποσημ.200), σελ. 713

σχετικής πρόβλεψης στην παρ. 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος από τον αναθεωρητικό νομοθέτη του 2001. Η αρχή της διαφάνειας είναι σημαίνουσα επειδή αποτελεί εγγύηση για την αξιοκρατία. Επιπλέον, ο ρόλος της είναι καθοριστικός στην αντιμετώπιση θεμάτων σχετικών με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας και την κατοχύρωση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στη διοίκηση και ιδιαίτερα με την εφαρμογή της «αξιοκρατικής ισότητας», δηλαδή της «αξίωσης κατάληψης μίας θέσης με ίσο μέτρο κρίσης και ανάλογα με την αξία του καθενός»<sup>204</sup>. Η διασφάλιση συνθηκών πλήρους διαφάνειας και δυνατότητας πρόσβασης από τους/τις υποψηφίους/ες σε δικαιολογητικά ή άλλα σχετικά στοιχεία αποτελεί εγγύηση της αξιοκρατικής επιλογής<sup>205</sup> τους. Η διαφάνεια σε συνδυασμό με τα σαφώς προκαθορισμένα αντικειμενικά κριτήρια επιτρέπει σε μεγάλο βαθμό στους/στις διαγωνιζόμενους/ες να συμμετέχουν στον συναγωνισμό, βάσει της προσωπικής τους αξίας, χωρίς να υπεισέρχονται άλλοι παράγοντες.

Αναλυτικά, η διαφάνεια αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή της αξιοκρατίας και κυριότερα του ατομικού δικαιώματος για αξιοκρατική μεταχείριση<sup>206</sup>. Ως ατομικό δικαίωμα, η αξιοκρατία επιβάλλει στο κράτος να προβαίνει σε θετικές ενέργειες που θα εξασφαλίζουν την πλήρη και ακώλυτη άσκησή του, μέσω της πρόβλεψης και θέσπισης διαδικασιών διαφανούς πρόσβασης σε όλα τα στοιχεία (έγγραφα, πληροφορίες, δικαιολογητικά) που αιτιολογούν την τελική κρίση της διοίκησης για την επιλογή συγκεκριμένου/ης υποψήφιου/ας. Ως συνταγματική αρχή, η αξιοκρατία υποχρεώνει τις διοικητικές αρχές να γνωστοποιούν δημόσια όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται με την πρόσληψη προσωπικού, παρέχοντας σε όλους/ες τη δυνατότητα ισότιμης συμμετοχής. Η δημοσίευση της προκήρυξης, η γνωστοποίηση των προκηρυσσόμενων θέσεων, η ανάρτηση των προσωρινών πινάκων επιτυχίας και κατάταξης, καθώς και η δημοσίευση των οριστικών πινάκων διοριστέων στο ΦΕΚ αποτελούν ενδεικτικές διαδικασίες που υλοποιούν και εφαρμόζουν τις αρχές της διαφάνειας και της αξιοκρατίας<sup>207</sup>. Τέλος, η δημοσιότητα της διαδικασίας επιλογής, των τυπικών και ουσιαστικών προϋποθέσεων συμμετοχής, καθώς και των σαφώς προκαθορισμένων κριτηρίων επιλογής δημιουργούν συνθήκες εμπιστοσύνης μεταξύ των υποψηφίων, αναπτύσσουν το αίσθημα δικαίου προς τους

---

<sup>204</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 271

<sup>205</sup> Βλαχόπουλος Σ., *Διαφάνεια της κρατικής δράσης και προστασία προσωπικών δεδομένων*, σελ. 46-47, στο Παπατόλιας Α., *Η αξιοκρατία ως αρχή & ως δικαίωμα*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2019, σελ. 271

<sup>206</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 271

<sup>207</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 272

θεσμούς και την πεποίθηση των πολιτών για τη δίκαιη και αποτελεσματική λειτουργία τους<sup>208</sup>.

## 2.2.6 Η αρχή της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης

Η αρχή της αποτελεσματικότητας της διοίκησης συνιστά εκδήλωση της ευρύτερης αρχής που αφορά στην αποτελεσματικότητα όλων των κρατικών οργάνων. Πρόκειται για μία αρχή συνταγματικής περιωπής που αποτελεί συνάρτηση της ουσιαστικής δημοκρατικής νομιμοποίησης των κρατικών οργάνων<sup>209</sup> και της αρχής της χρηστής διοίκησης, καθώς και της υποχρέωσης για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των διοικούμενων<sup>210</sup>.

Η έννοια της αποτελεσματικότητας εμπεριέχει, εκτός από το βασικό στοιχείο της πραγματοποίησης του ουσιαστικού δικαίου, το στοιχείο της οικονομίας χρόνου και μέσων, καθώς επίσης και της ευελιξίας κατά τη διαδικασία της επίτευξης των προκαθορισμένων στόχων και της υλοποίησης των δημόσιων πολιτικών και της δημόσιας αποστολής των οργάνων της δημόσιας διοίκησης<sup>211</sup>. Με άλλα λόγια, ο όρος «αποτελεσματικότητα της διοίκησης» δηλώνει την επάρκειά της να υλοποιήσει επιτυχώς τις επιταγές του Συντάγματος και των νόμων, με γνώμονα την ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών.

Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι οι πολιτικές ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται κατά κόρον σήμερα στις δημόσιες υπηρεσίες, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών, στοχεύουν, κυρίως, στην επίτευξη της αρχής της αποτελεσματικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης. Μέσω της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ενισχύεται η διαφάνεια της δράσης της δημόσιας διοίκησης, όπως είδαμε και νωρίτερα, και παράλληλα διευκολύνεται η δυνατότητα πρόσβασης του πολίτη στις αρμόδιες υπηρεσίες, με συνέπεια την πιο γρήγορη, ουσιαστική και αποτελεσματική πραγμάτωση των δικαιωμάτων του<sup>212</sup>.

Η έννοια της αποτελεσματικότητας, όσον αφορά στο προσωπικό που στελεχώνει τη διοίκηση, έγκειται στην επιλογή του κατάλληλου ανθρώπινου

---

<sup>208</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 273

<sup>209</sup> Κοντιάδης Ξ., «Αξιοκρατία, Δημόσια Διοίκηση και Σύνταγμα», *ΕΘΝΟΣ, ένθετο "Forum"*, 20/4/2013, ανακτήθηκε από το προσωπικό του ιστολόγιο: <https://www.contiades.com>

<sup>210</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 192), σελ. 27

<sup>211</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 192), σελ. 27

<sup>212</sup> Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 192), σελ. 27

δυναμικού, ώστε να υλοποιηθούν οι επιδιωκόμενοι στόχοι με το μικρότερο δυνατό κόστος σε ανθρώπινους και υλικούς πόρους. Η στελέχωση του δημοσίου με το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό δε σχετίζεται μόνο με το ζήτημα της πρόσληψης, αλλά και της τοποθέτησης, εξέλιξης, υπηρεσιακής εκπαίδευσης και αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων. Η σύνθετη αυτή διαδικασία αρχίζει από το στάδιο του προγραμματισμού της δράσης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, με αναγκαία συνθήκη την περιγραφή της θέσης εργασίας και του προφίλ του/της κατάλληλου/ης υποψήφιου/ας και φθάνει στα τελικά στάδια της προσέλκυσης, επιλογής και τοποθέτησης του καταλληλότερου στελέχους στην πλέον αρμόζουσα θέση μέσα στον διοικητικό μηχανισμό<sup>213</sup>.

Με δεδομένο ότι το ανθρώπινο δυναμικό θεωρείται ως ο σημαντικότερος παράγοντας για την επιτυχία ενός οργανισμού και την αποτελεσματική επίτευξη των στόχων του, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η λειτουργία της στελέχωσης παίζει τον βασικότερο ρόλο για τη συνολική αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης. Συνεπώς, η «αξιοκρατική στελέχωση», βάση ενός συστήματος που μετρά συγκεκριμένα προσόντα και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί την ασφαλέστερη μέθοδο επιλογής καθώς και την εγγύηση ότι ο διοικητικός μηχανισμός θα στελεχωθεί με ποιοτικά εξοπλισμένο ανθρώπινο δυναμικό, ικανό να εξυπηρετήσει αποτελεσματικά το δημόσιο συμφέρον<sup>214</sup>. Αξίζει να τονιστεί ότι στη σημερινή εποχή, όπου τα προβλήματα και οι ανάγκες που καλείται να αντιμετωπίσει το κράτος είναι πολλαπλά και σύνθετα, μόνο μια δημόσια διοίκηση που στελεχώνεται από ικανά στελέχη, βάσει των αρχών της αξιοκρατίας και της αποτελεσματικότητας, θα μπορέσει να ανταπεξέλθει στον ρόλο της.

---

<sup>213</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 138

<sup>214</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 138

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Η νέα νομοθετική ρύθμιση για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα με τον νόμο 4765/2021

#### 3.1 Σκοπός και αντικείμενο του ν.4765/2021

Ο ν.4765/2021, υπό τον τίτλο «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)»<sup>215</sup>, θεσπίστηκε, ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προαναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 1 σχετικά με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, με μία ad hoc νομοθετική ρύθμιση, σύμφωνα, μάλιστα, με την αιτιολογική έκθεση που τον συνόδευε<sup>216</sup>. Τροποποίησε ή αντικατέστησε προηγούμενα νομοθετήματα αρκετά σημαντικά για το θέμα των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, όπως τους νόμους στους οποίους έχουμε ήδη αναφερθεί 2190/1994, 3051/2002, 3812/2009, τον ν.2643/1998, που αφορούσε στο ζήτημα απασχόλησης προσώπων ειδικών κατηγοριών, τον ν.3320/2005, που ρύθμιζε θέματα για το προσωπικό του Δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και των ΟΤΑ, τους νόμους 4325/2015, 4506/2017 και, τέλος, τον ν.4590/2019, που αφορούσε στην ενίσχυση του ΑΣΕΠ και στην αναβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης. Ως εκ τούτου, με τον νόμο αυτόν επιχειρείται η ενσωμάτωση σε ενιαίο νομοθετικό κείμενο της πληθώρας των υφιστάμενων νομοθετικών διατάξεων γύρω από τις προσλήψεις προσωπικού στο δημόσιο, ενσωματώνοντας, ενδεχομένως, και την εμπειρία που αποκτήθηκε από την εφαρμογή της προηγούμενης νομοθεσίας.

Κύρια επιδίωξη του ν.4765/2021 είναι η βελτίωση, ο εκσυγχρονισμός και η ουσιαστική επικαιροποίηση του νομοθετικού πλαισίου των προσλήψεων στο Δημόσιο, εισάγοντας μια κεντρική διαδικασία πρόσληψης, τον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, με σκοπό να παύσει η νομοθετική πολυδιάσπαση στις διαδικασίες επιλογής και να εισαχθεί ένα ενιαίο σύστημα προγραμματισμού, επιλογής και πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, η νέα νομοθετική ρύθμιση επιδιώκει να διατηρηθεί και να εμπεδωθεί περαιτέρω το κεκτημένο των αρχών της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας, καθώς και να

---

<sup>215</sup> Ο ν.4765/2021 (Α'6) έχει τροποποιηθεί μέχρι τώρα από τους εξής νόμους: 4795/2021 (Α'62), 4940/2022 (Α'112), 4954/2022 (Α'136), 4964/2022 (Α'150), 4975/2022 (Α'187), 4985/2022 (Α'203) και 4995/2022 (Α'216)

<sup>216</sup> Αιτιολογική Έκθεση & Λοιπές Συνοδευτικές Εκθέσεις του ν.4765/2021, στον ιστότοπο της Βουλής των Ελλήνων [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=c31dd212-ca11-4626-b8c5-ac92017fd345](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=c31dd212-ca11-4626-b8c5-ac92017fd345)

αναμορφώσει ουσιαστικά το σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο. Απώτερος στόχος της ρύθμισης είναι να βελτιώσει την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στο αξίωμα «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση»<sup>217</sup>. Ομοίως, ο νέος νόμος αποβλέπει, μέσω της διαγωνιστικής διαδικασίας, στον εξορθολογισμό και των υπόλοιπων διαδικασιών επιλογής προσωπικού. Τέλος, επιχειρεί να ενισχύσει οργανωτικά και λειτουργικά το ΑΣΕΠ, ως συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη Αρχή που είναι επιφορτισμένη με το έργο της υλοποίησης των διαδικασιών πρόσληψης και διορισμού, έτσι ώστε να εκπληρώσει ταχύτερα και αποτελεσματικότερα τις αρμοδιότητές του και, συνεπώς, να εφαρμόσει επιτυχώς το νέο νομοθετικό πλαίσιο, που δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό.

Στη συνέχεια της εργασίας, θα γίνει προσπάθεια να διερευνηθεί κατά πόσο οι παραπάνω στόχοι υλοποιούνται, ποιες είναι οι καινοτομίες της νέας ρύθμισης, αν αναμορφώνεται ουσιαστικά το σύστημα πρόσληψης στον δημόσιο τομέα, αν ενισχύονται οι αρχές της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και της ισότητας, που μελετήσαμε εκτενώς, και, τέλος, θα εξεταστεί ο ρόλος του ΑΣΕΠ τριάντα σχεδόν χρόνια μετά την ίδρυσή του.

### **3.2. Έννοια και οριοθέτηση του δημόσιου τομέα και πεδίο εφαρμογής του ν.4765/2021**

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, θα ήταν σκόπιμο να αποσαφηνιστεί η έννοια του όρου «Δημόσιος Τομέας» και να οριοθετηθεί το εύρος του, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που επέφερε ο νόμος 4765/2021.

Ο όρος «δημόσιος τομέας» και «ευρύτερος δημόσιος τομέας» απαντάται, μετά την αναθεώρηση του 2001, στα άρθρα 14 παρ. 9 και 103 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος, καθώς και σε πλήθος νομοθετικών κειμένων που αφορούν στην κρατική οργάνωση και δραστηριότητα, τα οποία αποσκοπούν στον καθορισμό των φορέων που το Δημόσιο επηρεάζει τόσο στην οργάνωση όσο και στη δράση τους. Από το σύνολο των διατάξεων που θεσμοθετήθηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο δημόσιος τομέας αποτελεί το «*ιδιαίτερο νομικό καθεστώς*» που εγκαθιδρύουν επιμέρους νομοθετήματα,

---

<sup>217</sup> Παπαϊωάννου Σ., «Νομοσχέδιο για το νέο ΑΣΕΠ, Κοινοί τόποι, καινοτομίες, κίνδυνοι», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.aftodioikisi.gr/sunenteuxeis/n-s-gia-quot-neo-asep-quot-koinoi-topoi-kainotomies-kindynoi/>

σχετιζόμενα είτε με την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού του είτε με τη δημοσιονομική διαχείριση και εποπτεία, προκειμένου να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο δημόσιο σκοπό<sup>218</sup>.

### 3.2.1 Ο δημόσιος τομέας πριν τον ν.4765/2021

Η οριοθέτηση του δημόσιου τομέα έγινε, καταρχάς, με τον ν.1232/1982<sup>219</sup>, όπως ερμηνεύθηκε αυθεντικά με τις διατάξεις του ν.1256/1982<sup>220</sup>, σύμφωνα με τον οποίο «...στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνονται όλοι οι κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου ή ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει», εντάσσοντας έτσι στην έννοια του δημόσιου τομέα τη δημόσια διοίκηση κατά το οργανικό και κατά το λειτουργικό κριτήριο<sup>221</sup>. Στη συνέχεια, με τον ν.1892/1990<sup>222</sup>, ο δημόσιος τομέας επαναοριοθετήθηκε και περιελάμβανε τις κάθε είδους δημόσιες υπηρεσίες, που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό, τα κάθε είδους ΝΠΔΔ, εξαιρουμένων των Χρηματιστηρίων Αξιών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, της Επιτροπής Εποπτείας της Ιδιωτικής Ασφάλισης και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων<sup>223</sup>, είτε αυτά αποτελούν οργανισμούς της κατά τόπο είτε της καθ' ύλην αυτοδιοίκησης<sup>224</sup>, τις κάθε είδους κρατικές ή δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και ΝΠΔΔ δημόσιου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς<sup>225</sup>, τις τράπεζες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, είτε στο σύνολό τους είτε κατά πλειοψηφία και τέλος, τις κάθε είδους θυγατρικές εταιρείες των ανωτέρω νομικών προσώπων, εκτός από τις επιχειρήσεις των ΟΤΑ.

Στα μεταγενέστερα νομοθετήματα, η έννοια του δημόσιου τομέα διευρύνθηκε ή περιορίστηκε, ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής καθενός από αυτά, όπως, άλλωστε, αναφέρεται στις διατάξεις του άρθρ. 103 §§ 7 και 8 του Συντάγματος και αναγνωρίζεται από τη νομολογία<sup>226</sup>. Ειδικότερα, στο άρθρο 14 παρ. 1 του

<sup>218</sup> Πρεβεδούρου Ε., «Διασταλτική ερμηνεία της έννοιας της «εκτελεστής πράξης διοικητικής αρχής» – Οριοθέτηση του δημόσιου τομέα», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 2016, τ. 7, σελ. 671

<sup>219</sup> Ν.1232/1982, (Α' 22), άρθρο 9, παρ. 1

<sup>220</sup> Ν.1256/1982, (Α' 65), άρθρο 1, παρ. 6

<sup>221</sup> Ακριβοπούλου Χ., Ανθόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 192), σελ. 67-68

<sup>222</sup> Ν.1892/1990, (Α' 101), άρθρο 51

<sup>223</sup> προστέθηκε με το άρθρο 36 του Ν.4170/2013 (Α' 163)

<sup>224</sup> Η περ. β', όπως είχε συμπληρωθεί με την παρ.9 άρθρ. 18 του Ν.2198/1994, (Α' 43), αντικαταστάθηκε ως άνω με την παρ. 6 του άρθρου 3 του Ν.3229/2004 (Α' 38)

<sup>225</sup> προστέθηκε με την παρ. 6 του άρθρ. 4 του Ν.1943/1991 (Α' 50)

<sup>226</sup> ΑΠ 19/2013 (Β1, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ), Θέμα: Αποζημίωση μισθωτού

ν.2190/1994<sup>227</sup>, ορίστηκε ότι στον δημόσιο τομέα, εκτός των ανωτέρω, υπάγονται επίσης: το προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας και της Βουλής των Ελλήνων, οι ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και οι επιχειρήσεις τους, οι συνταγματικώς κατοχυρωμένες ή μη Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, οι Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων (ΤΕΔΚ), η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ) και η Ένωση Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος (ΕΝΑΕ), το προσωπικό ΙΔΑΧ των Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, οι τράπεζες καθώς και οι θυγατρικές τους ανώνυμες εταιρείες, τα ΝΠΔ που ανήκουν στο Κράτος και, τέλος, οι δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμοί και ανώνυμες εταιρείες<sup>228</sup>.

Αργότερα, λόγω της ανάγκης εναρμόνισης των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου με τις αντίστοιχες του ενωσιακού δικαίου, ως προς το εύρος του δημόσιου τομέα<sup>229</sup>, ακολούθησε ο ν.4270/2014<sup>230</sup>. Με τον νόμο αυτό ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η οδηγία 2011/85/ΕΕ, σχετικά με τις απαιτήσεις για τα δημοσιονομικά πλαίσια των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ L 306/41) και ορίστηκε ότι ο Δημόσιος τομέας περιλαμβάνει επιπλέον τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς<sup>231</sup>.

### 3.2.2 Ο δημόσιος τομέας σύμφωνα με τον ν.4765/2021

Ο ν.4765/2021, ορίζοντας το πεδίο εφαρμογής του, επαναοριοθετεί τον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τις διατάξεις του<sup>232</sup>, ο Δημόσιος τομέας περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς<sup>233</sup>, καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) του δημόσιου τομέα που δεν περιλαμβάνονται στη Γενική Κυβέρνηση, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 14 του ν.4270/2014. Εκτός των φορέων που υπάγονταν στον δημόσιο τομέα και με τον προηγούμενο νόμο που αφορούσε στις

---

<sup>227</sup> όπως αυτός τροποποιήθηκε

<sup>228</sup> όπως προβλέπονται στις διατάξεις του άρθ. 1 του ν.3429/2005, (Α' 314)

<sup>229</sup> άρθρο 126 ΣΛΕΕ, πρωτόκολλο για τη διαδικασία του υπερβολικού ελλείμματος, κανονισμός (ΕΚ) 479/2009 του Συμβουλίου της 25ης Μαΐου 2009 (ΕΕ L 145), κανονισμός (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 (ΕΕ L 87), για την ανάπτυξη, την παραγωγή και τη διάδοση των ευρωπαϊκών στατιστικών, κανονισμός (ΕΚ) 2223/1996 του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1996 (ΕΕ L 310)

<sup>230</sup> Ν.4270/2014, (Α' 143)

<sup>231</sup> κατά την έννοια των παραγράφων 1,2,3 και 6 του άρθ. 1 του ν.3429/2005 (Α' 314),

<sup>232</sup> άρθ. 2, παρ. 1

<sup>233</sup> κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2,3 και 6 του άρθρου 1 του ν.3429/2005 (Α' 314)



προσλήψεις στο δημόσιο, τον ν.2190/1994, εντάχθηκαν σε αυτόν και οι παρακάτω φορείς, που είτε είχαν εξαιρεθεί με προηγούμενο νόμο είτε δεν είχε γίνει ειδική αναφορά: το προσωπικό των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού, των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και γνωστών θρησκειών, το ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας και ο Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ), ως προς το επιστημονικό, διοικητικό και βοηθητικό προσωπικό ΙΔΑΧ.

### **3.2.3. Οι εξαιρέσεις από το καθεστώς των προσλήψεων στον Δημόσιο Τομέα με τον ν. 4765/2021**

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει αναφορά στο προσωπικό που εξαιρείται εν γένει των διατάξεων του ν.4765/2021<sup>234</sup>. Οι εξαιρέσεις αυτές μπορεί να αναφέρονται σε συγκεκριμένους φορείς ή σε τμήματα του προσωπικού συγκεκριμένων φορέων, αλλά και σε συγκεκριμένους κλάδους και ειδικότητες. Είναι γεγονός ότι και σε αυτόν τον νόμο, όπως και στον ν.2190/94, αναφέρεται, σχεδόν πανομοιότυπα, ένας μεγάλος αριθμός εξαιρέσεων από το προβλεπόμενο σύστημα προσλήψεων, με τη μόνη διαφορά ότι δίνεται η δυνατότητα στους φορείς που εξαιρούνται να αιτούνται τη συνδρομή του ΑΣΕΠ, προκειμένου να διενεργήσει τις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων του προσωπικού τους.

Το προσωπικό των φορέων που αναφέρονται ως εξαιρέσεις περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τους δικαστικούς λειτουργούς, το κύριο προσωπικό του ΝΣΚ, τους ιατροδικαστές, το εκπαιδευτικό ή διδακτικό προσωπικό των ΑΕΙ, των ΤΕΙ και των με οποιαδήποτε ονομασία σχολών ή σχολείων ή υπηρεσιών του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού, το ερευνητικό προσωπικό των ερευνητικών ή τεχνολογικών κέντρων, ιδρυμάτων και ινστιτούτων, τους στρατιωτικούς, το προσωπικό της ΕΥΠ, τους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου, του κλάδου επιστημονικού προσωπικού της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας, του κλάδου εμπειρογνομόνων του Υπουργείου Εξωτερικών, καθώς και το προσωπικό της εξωτερικής υπηρεσίας του ίδιου Υπουργείου που προσλαμβάνεται επιτοπίως, το ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ, του ΕΟΔΥ, του ΚΕΘΕΑ και του ΟΚΑΝΑ, τους θρησκευτικούς λειτουργούς των νομικών προσώπων των εν γένει γνωστών θρησκειών, τους κυβερνήτες, συγκυβερνήτες και ιπτάμενους μηχανικούς του

---

<sup>234</sup> άρθ. 2, παρ. 2

θαλάμου διακυβέρνησης αεροσκαφών, τους πλοηγούς, κυβερνήτες σκαφών και ναυτικούς της Πλοηγικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και κάθε άλλης πλοηγικής υπηρεσίας, καθώς και τους διαιτητές μεσολαβητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, τους μετακλητούς υπαλλήλους, τους ειδικούς συμβούλους, επιστημονικούς συνεργάτες, ειδικούς συνεργάτες των ΟΤΑ, όσους διορίζονται απευθείας σε διευθυντικούς βαθμούς ή τους ανατίθενται διευθυντικά καθήκοντα, τους δικηγόρους με έμμισθη εντολή, τους εισαγόμενους στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, το προσωπικό για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες σε διάστημα ενός έτους, το προσωπικό ΝΠΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα στον χώρο της ψυχικής υγείας<sup>235</sup>, το προσωπικό ειδικών προγραμμάτων απασχόλησης ανέργων ατόμων και ατόμων με αναπηρία από τον ΟΑΕΔ ή από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το προσωπικό της εξωτερικής υπηρεσίας του ΕΟΤ που προσλαμβάνεται επιτοπίως, κ.ά.

Επιπλέον, αξίζει να επισημανθεί ότι στην αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 ορίζονται τρεις ειδικές διαδικασίες επιλογής, που είναι αποδεκτές<sup>236</sup>. Οι ειδικές αυτές διαδικασίες επιλογής προσωπικού αναφέρονται σε θέσεις που οφείλουν να πλαισιώνονται από αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας, όπως οι περιπτώσεις των ειδικών επιστημόνων του άρθρου 19 του ν.2190/1994, ή σε θέσεις, το αντικείμενο των οποίων είτε πλαισιώνεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις, όπως οι προσλήψεις των δικαστών μέσω του διαγωνισμού της Εθνικής Σχολής Δικαστών είτε προσιδιάζει σε σχέση εντολής, όπως οι περιπτώσεις των δικηγόρων που προσλαμβάνονται από δημόσιους φορείς με σχέση έμμισθης εντολής. Το Σύνταγμα επιτρέπει, έτσι, στην ουσία, αυτές οι ειδικές διαδικασίες επιλογής να διεξάγονται εκτός των διαδικασιών του διαγωνισμού ή της επιλογής με προκαθορισμένα κριτήρια, αλλά πάντα υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ<sup>237</sup>.

Πρέπει ακόμη να σημειωθεί ότι οι εξαιρέσεις, που είχαν οριστεί από τον ν.2190/94, έχουν κατοχυρωθεί συνταγματικά με το άρθρο 103 παρ. 7 εδ. β σε συνδυασμό με το άρθρο 118 Σ παρ. 6. Εκεί ορίζεται σαφώς ότι εξακολουθούν να ισχύουν όσες εξαιρέσεις προβλέπονται ή διατηρούνται από τον ν.2190/1994, όπως

<sup>235</sup> Ν.2716/1999, (Α' 96), άρθ. 11, παρ. 1

<sup>236</sup> άρθ. 103 παρ. 7 εδ. β Σ

<sup>237</sup> Τζέμος Β., όπ.π. (υποσημ.22), σελ. 141-143

αυτός ισχύει. Με τη θεσμοθέτηση του ν.4765/2021, ο οποίος δεν τροποποιεί αλλά καταργεί τον ν.2190/1994, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι τίθεται ζήτημα συνταγματικής κατοχύρωσης των εξαιρέσεων που περιλαμβάνει πλέον ο τελευταίος νόμος, αφού στη διάταξη της παρ.6 του άρθρου 118 Σ αναφέρεται ρητά ο ν.2190/1994<sup>238</sup>. Εντούτοις, θα ήταν ίσως σκόπιμο να παραμείνουμε στη βάση της ερμηνείας του πνεύματος του συντακτικού νομοθέτη και της βούλησής του να προσδώσει συνταγματικό θεμέλιο στο εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, που ρυθμίζει τις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ, καθώς και τις εξαιρέσεις τους.

Τέλος, αξίζει να τονιστεί ότι η ύπαρξη αυτού του μεγάλου αριθμού φορέων, των οποίων το προσωπικό εξαιρείται από τις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ, έστω και αν ορίζεται ότι οι φορείς αυτοί δύνανται να ζητήσουν τη συνδρομή του, δε συμβάλλει διόλου στον εκσυγχρονισμό και στην απλοποίηση του συστήματος, μέσω μιας ενιαίας διαδικασίας προσλήψεων. Επιπλέον, η διατήρηση των εξαιρέσεων, όπως έχει επιβεβαιωθεί και στο παρελθόν, δεν υποστηρίζει με κανέναν τρόπο την εξάλειψη της αναξιοκρατίας<sup>239</sup>.

### **3.3 Διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων και τρόποι πλήρωσης θέσεων**

Η νέα νομοθετική ρύθμιση, ακολουθώντας τις επιταγές του Συντάγματος (άρθρο 103 Σ), ορίζει τους τρόπους επιλογής για τη στελέχωση των θέσεων του δημόσιου τομέα ανάλογα με τις κατηγορίες από τις οποίες συγκροτείται το σώμα των υπαλλήλων της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από τους *τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους*, οι οποίοι τοποθετούνται σε οργανικές θέσεις που έχουν προβλεφθεί από τη νομοθεσία και είναι ιεραρχικά δομημένες. Έχουν το προνόμιο της μονιμότητας της απασχόλησης, η εξέλιξή τους ακολουθεί το σύστημα της σταδιοδρομίας και η υπηρεσιακή τους κατάσταση καθορίζεται από τους κανόνες του δημοσίου δικαίου, υπαγόμενοι πλήρως, μερικώς ή καθόλου στον ΥΚ. Η επόμενη κατηγορία αποτελείται από τους *υπαλλήλους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου*, είτε αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) είτε ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), οι οποίοι στελεχώνουν οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού. Σύμφωνα με το άρθρο 103 §3 Σ, οι προϋποθέσεις και οι εγγυήσεις για την πρόσληψή τους καθορίζεται από ειδικό νόμο. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα πρόσληψης

<sup>238</sup> Τζέμος Β., ό.π. (υποσημ.22), σελ. 144

<sup>239</sup> Τζέμος Β., ό.π. (υποσημ.48), σελ. 16

*έκτακτων υπαλλήλων*, χωρίς να καλύπτονται οργανικές θέσεις, αλλά συνάπτοντας σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ) ή σύμβαση έργου, προκειμένου να αντιμετωπιστούν είτε παροδικές είτε απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες. Οι υπάλληλοι αυτοί διέπονται μόνο από το ιδιωτικό δίκαιο και απαγορεύεται ρητώς η μετατροπή των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου ή η μονιμοποίησή τους (103 §§ 2, 8 Σ, άρθ. 20 και 21 του ν.2190/1994)<sup>240</sup>. Ακολούθως, άλλη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων αποτελούν οι *μετακλητοί υπάλληλοι*. Πρόκειται για ανώτατους διοικητικούς υπαλλήλους που καταλαμβάνουν ανώτατες θέσεις στην διοικητική ιεραρχία και απολαμβάνουν την εμπιστοσύνη της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας της χώρας, χωρίς το προνόμιο της μονιμότητας. Για παράδειγμα, οι μετακλητοί υπάλληλοι στελεχώνουν το πρωθυπουργικό γραφείο, τα γραφεία των υπουργών ή την Προεδρία της Δημοκρατίας και διορίζονται απευθείας, εκτός των διαδικασιών του ΑΣΕΠ. Τελευταία κατηγορία υπαλλήλων αποτελούν οι *υπάλληλοι με θητεία* που στελεχώνουν συγκεκριμένες θέσεις, έχοντας συγκεκριμένα καθήκοντα να επιτελέσουν.

Σύμφωνα με τις ανωτέρω διακρίσεις, ο ν.4765/2021 ορίζει ότι η πλήρωση των θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού ΙΔΑΧ στον δημόσιο τομέα πραγματοποιείται είτε με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό για το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) και το προσωπικό κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ είτε με σειρά προτεραιότητας, βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων, για άτομα με αναπηρίες, για θέσεις κατηγορίας ΥΕ και θέσεις που καθορίζονται με Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η εναλλακτική δυνατότητα επιλογής του κατάλληλου τρόπου στελέχωσης του προσωπικού είναι σε απόλυτη συμφωνία και με τη νομολογία, αφού στη ΣτΕ 1866/2020, ορίζεται ότι, βάσει του Συντάγματος στο άρθρο 103 παρ. 7 που προβλέπει, εναλλακτικά, τον διαγωνισμό ή την επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, οι δύο τρόποι στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης είναι ισοδύναμοι, αφήνοντας στον κοινό νομοθέτη την ευχέρεια να προκρίνει τον πλέον κατάλληλο για την πρόσληψη του προσωπικού του εκάστοτε φορέα.

Πρέπει να επισημανθεί σε αυτό το σημείο ότι, βάσει του νόμου, η εκκίνηση της διαδικασίας για την πρόσληψη του πάσης φύσεως τακτικού και εποχικού προσωπικού των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης γίνεται ύστερα από τη λήψη της

---

<sup>240</sup> Βλ. ΣτΕ ΠΕ 85/2012 Ολομ.

σχετικής απόφασης από την εκάστοτε κυβέρνηση. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται κεντρικά, από το Υπουργικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τον ετήσιο στρατηγικό προγραμματισμό<sup>241</sup>, ο οποίος συνδιαμορφώνεται από το αρμόδιο για θέματα δημόσιας διοίκησης Υπουργείο και το ΑΣΕΠ, σε συνδυασμό με τις εκάστοτε στρατηγικές προτεραιότητες για τη διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού. Στη συνέχεια, το ΑΣΕΠ αναλαμβάνει τη διαμόρφωση του προγραμματισμού των διορισμών ή των προσλήψεων τακτικού και εποχικού προσωπικού στους φορείς της αρμοδιότητάς του, έχοντας την υποχρέωση να αποτυπώσει τα γενικά και ειδικά προσόντα διορισμού, μέσω των ειδικών περιγραμμάτων θέσης.

### **3.3.1 Πλήρωση θέσεων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό**

Ο ν.4765/2021 ψηφίστηκε στις αρχές του 2021 με σκοπό να εκσυγχρονίσει το σύστημα πρόσληψης του Δημοσίου, μέσω αδιάβλητων πανελλήνιων, γραπτών διαγωνισμών γνώσεων και δεξιοτήτων, για τη στελέχωση των θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού ΙΔΑΧ κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, καθώς και των θέσεων ΕΕΠ. Η καθιέρωση του πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, ως του βασικού τρόπου επιλογής προσωπικού του Δημοσίου Τομέα, δεν αποτελεί, βεβαίως, καινοτομία του νέου νόμου, αφού τον συναντάμε ήδη στον ν.2190/1994 αλλά και σε προγενέστερα νομοθετήματα. Με αυτόν τον νόμο, ο διαγωνισμός ανακάμπτει ουσιαστικά μετά από μια περίοδο αχρησίας, στην οποία περιήλθε κατά τη δεκαετή περίοδο της οικονομικής ύφεσης της χώρας, επειδή η διαδικασία διεξαγωγής του ήταν ιδιαίτερα δαπανηρή και χρονοβόρα<sup>242</sup>.

Το σύστημα πρόσληψης με γραπτό διαγωνισμό, από την άποψη της τήρησης των αρχών που διέπουν την πρόσληψη στον δημόσιο τομέα, θεωρείται γενικότερα ως η ενδεδειγμένη μέθοδος επιλογής προσωπικού, η οποία εγγυάται με τον πιο αξιοκρατικό και αποτελεσματικό τρόπο την πρόσληψη των ικανότερων και καταλληλότερων υποψηφίων. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να διενεργείται υπό τον έλεγχο μιας Ανεξάρτητης Αρχής, όπως το ΑΣΕΠ για να μη δημιουργούνται υπόνοιες για ευνοιοκρατία και πελατειακές πρακτικές<sup>243</sup>. Επιπλέον, μέσω του συστήματος του διαγωνισμού, διασφαλίζεται η ίση πρόσβαση των πολιτών στις διαδικασίες πλήρωσης

---

<sup>241</sup> βάσει του άρθ. 51 του ν.4622/2021, (Α' 133)

<sup>242</sup> Παπαϊωάννου Σ., όπ.π. (υποσημ.217)

<sup>243</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ. 138), σελ. 308

θέσεων<sup>244</sup>, εκπληρώνοντας την αντικειμενική διάσταση της αρχής της αξιοκρατίας, αλλά και την υποκειμενική της διάσταση ως ατομικό δικαίωμα στην αξιοκρατική μεταχείριση, με τον σαφή προσδιορισμό των κριτηρίων και των προϋποθέσεων που απαιτούνται για τη συμμετοχή σε αυτόν. Ο διαγωνισμός αποτελεί την πλέον συμβατή μέθοδο με την αρχή της αξιοκρατίας, εφόσον δίνει το δικαίωμα σε όλους/ες, βάσει της αρχής της ίσης πρόσβασης, να συμμετέχουν κατά τον λόγο της προσωπικής τους αξίας, χωρίς να εισάγει αδικαιολόγητους ή αθέμιτους περιορισμούς. Πράγματι, ακόμα και μέσα από τη νομολογία διαφαίνεται ότι ο διαγωνισμός έχει καθιερωθεί ως η αξιοκρατικότερη μέθοδος επιλογής προσωπικού, αναφέροντας ενδεικτικά τις αποφάσεις 3675/2001 και 527/2015 του ΣτΕ, σχετικά με τον μόνιμο διορισμό των εκπαιδευτικών και την κατάργηση της επετηρίδας.

Ειδικότερα, ο πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός, που θεσπίζεται στη νέα νομοθετική ρύθμιση, υιοθετεί όλες τις απαραίτητες αξιοκρατικές παραμέτρους για τη διεξαγωγή του<sup>245</sup>: περιοδικότητα, αφού διεξάγεται κάθε δύο χρόνια, συγκεκριμένη ύλη που αναφέρεται στην προκήρυξη, προκαθορισμένο περιεχόμενο των εξεταστικών δοκιμασιών που περιλαμβάνει και, ασφαλώς, δημοσιότητα και διαφάνεια σε όλα τα στάδια διεξαγωγής του, από τη δημοσίευση της προκήρυξης έως και την ανάρτηση των τελικών πινάκων των υποψηφίων που διορίζονται. Ομοίως, σύμφωνα με τις αρχές της ίσης πρόσβασης και της κοινωνικής αλληλεγγύης, λαμβάνεται ειδική πρόνοια για την εξέταση των ατόμων με έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων, γεγονός που του επιτρέπει να είναι πλήρως προσβάσιμος από όλους/ες.

Καινοτομία αυτού του νόμου αποτελεί το γεγονός ότι θεσπίζεται η διεξαγωγή ενός ενιαίου γραπτού πανελλήνιου διαγωνισμού για τις προσλήψεις μόνιμου προσωπικού και προσωπικού ΙΔΑΧ όλων των ειδικοτήτων, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής κατηγορίας ή ειδικών προσόντων<sup>246</sup>, εκτός της κατηγορίας ΥΕ. Επιπλέον, όσον αφορά στις προσλήψεις για Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ), η νέα νομοθετική ρύθμιση ορίζει ρητά ότι θα πραγματοποιούνται μόνο μέσω γραπτού διαγωνισμού. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο γραπτός διαγωνισμός θα διεξάγεται από το ΑΣΕΠ ανά διετία, σε μία φάση ή κατά στάδια, έχοντας τη δυνατότητα να συμπεριλαμβάνει περισσότερες από μία προκηρύξεις. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η

---

<sup>244</sup> Παπατόλιας Α., *όπ.π.* (υποσημ. 138), σελ. 300

<sup>245</sup> Παπατόλιας Α., *όπ.π.* (υποσημ. 138), σελ. 308

<sup>246</sup> Παπατόλιας Α., «Το νομοσχέδιο για τις προσλήψεις και η στρεβλή αντίληψη περί αξιοκρατίας», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://www.constitutionalism.gr/2020-11-29\\_papatolias\\_proslipseis-axiokratia/](https://www.constitutionalism.gr/2020-11-29_papatolias_proslipseis-axiokratia/)

διεξαγωγή ενός ενιαίου διαγωνισμού για όλες τις κατηγορίες προσωπικού ενισχύει και διασφαλίζει παράλληλα τόσο τη διαφάνεια της διαδικασίας των προσλήψεων όσο και την εφαρμογή της αρχής της αξιοκρατίας<sup>247</sup>.

Το διαγωνιστικό μέρος της διαδικασίας περιλαμβάνει δύο τύπους εξετάσεων: την εξέταση γνώσεων και τη δοκιμασία δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας. Ειδικότερα, ο πρώτος τύπος εξέτασης αποβλέπει στην αξιολόγηση των γενικών γνώσεων των υποψηφίων, όπως και των γνώσεων που έχουν σε ζητήματα που αφορούν στην άσκηση κρατικής εξουσίας σε μια διοικητική δομή, αλλά και των εξειδικευμένων γνώσεων που απαιτούνται για τους συγκεκριμένους κλάδους των προκηρυσσόμενων θέσεων. Με τον δεύτερο τύπο εξέτασης γίνεται αξιολόγηση των δεξιοτήτων γλωσσικού και αριθμητικού συλλογισμού των υποψηφίων, ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων, της ικανότητας ιεράρχησης προτεραιοτήτων στον εργασιακό χώρο, όπως και αξιολόγηση χαρακτηριστικών που άπτονται της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας στην εργασία. Το πρώτο μέρος αυτής της δοκιμασίας, η δοκιμασία δεξιοτήτων, είχε προβλεφθεί και από τον ν.2190/1994, μετά την τροποποίησή του με τον ν.3051/2002, όπως είχαμε δει και ανωτέρω, ως συμπλήρωση της μεθόδου επιλογής με σειρά προτεραιότητας. Καινοτομία του νέου νόμου, αποτελεί η δοκιμασία της εργασιακής αποτελεσματικότητας, η οποία, ως «καλή πρακτική» που παραπέμπει στα ευρέως διαδεδομένα στο εξωτερικό «τεστ ικανότητας», εφαρμόζεται με σκοπό να διαγνωστούν οι πραγματικές ικανότητες και δεξιότητες των υποψηφίων, ώστε να επιλεγθούν οι ικανότεροι και οι καταλληλότεροι. Εντούτοις, επειδή τα κριτήρια αξιολόγησης της «εργασιακής αποτελεσματικότητας» δεν είναι ούτε γνωστά ούτε προκαθορίζονται με σαφήνεια από τον νόμο, υπάρχει εύλογη επιφύλαξη για το εάν διαφυλάσσονται επαρκώς οι αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας<sup>248</sup>. Ο προβληματισμός αυτός επιτείνεται από το γεγονός ότι η εν λόγω δοκιμασία αντικαθιστά, στην ουσία, το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας, η οποία πλέον έχει σημαντικά μικρότερη βαρύτητα από άποψη μορίων.

Μια ακόμη καινοτομία του νόμου είναι ότι οι δύο δοκιμασίες των υποψηφίων σταθμίζονται με τον ίδιο συντελεστή βαρύτητας 50% και η βαθμολογία τους προκύπτει από το άθροισμα των επιμέρους στοιχείων της δοκιμασίας. Σημαντική αλλαγή σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα αποτελούν, επίσης, οι προσαυξήσεις

<sup>247</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., όπ.π. (υποσημ.27)

<sup>248</sup> Παπαϊωάννου Σ., όπ.π. (υποσημ.217)

της βαθμολογίας των υποψηφίων, όσον αφορά στη μοριοδότηση των ακαδημαϊκών προσόντων<sup>249</sup>. Βασικά στοιχεία της νέας ρύθμισης είναι ότι απουσιάζει ως μοριοδοτούμενο κριτήριο ο βαθμός του βασικού τίτλου σπουδών και μειώνεται η προσαύξηση της μοριοδότησης των μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων. Η απουσία μοριοδότησης του βαθμού του βασικού τίτλου σπουδών υποβαθμίζει στην ουσία ή ακόμα και περιθωριοποιεί ένα βασικό τυπικό και αντικειμενικό ακαδημαϊκό κριτήριο για την πλειονότητα των υποψηφίων. Παρόλο που, όπως είδαμε ανωτέρω, η αρχή της αξιοκρατίας καταδεικνύει περισσότερο τη σημασία των ουσιαστικών ικανοτήτων των υποψηφίων έναντι των τυπικών – αντικειμενικών κριτηρίων, σε καμία περίπτωση δε συνάδει με την υποβάθμιση των ακαδημαϊκών κριτηρίων<sup>250</sup>, που συνεπάγεται η κατάργηση της βαθμολογίας του τίτλου σπουδών αλλά και η μείωση της μοριοδότησης για τους μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών. Επιπρόσθετα, είναι εύλογη η παρατήρηση ότι η ρύθμιση αυτή ευνοεί τους/τις υποψήφιους/ες που έχουν αποκτήσει τίτλους σπουδών της αλλοδαπής<sup>251</sup>, για τους οποίους δεν έχουν λάβει ακαδημαϊκή, παρά μόνο επαγγελματική αναγνώριση και, επομένως, ούτε αναγνώριση βαθμολογικής αντιστοιχίας. Ενώ οι υποψήφιοι/ές αυτοί/ές θα ελάμβαναν την ελάχιστη βαθμολογία που θα αντιστοιχούσε σε αυτό το κριτήριο και θα είχαν έτσι ένα σοβαρό μειονέκτημα έναντι των υπολοίπων που θα συμμετείχαν με μεγαλύτερη βαθμολογία, η απαλοιφή της μοριοδότησης του βαθμού του τίτλου σπουδών εκμηδενίζει, στην ουσία, το προβάδισμα των τελευταίων και, ως εκ τούτου, αντιβαίνει στην αρχή της αξιοκρατίας.

Εκτός των ανωτέρω δοκιμασιών, με τη νέα νομοθετική ρύθμιση απαιτείται η διενέργεια ατομικής δομημένης συνέντευξης με τους υποψηφίους για θέσεις ΕΕΠ<sup>252</sup> καθώς και για θέσεις που έχουν σχέση με την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, ώστε να κριθούν η επικοινωνιακή ικανότητα των υποψηφίων και η εν γένει καταλληλότητά τους για τα καθήκοντα της θέσης που διεκδικούν. Η διενέργεια συνέντευξης, ως κριτηρίου επιλογής για αυτό το προσωπικό και, μάλιστα, με σημαντικό συντελεστή βαρύτητας (0,35) δεν αποτελεί μεταρρύθμιση του νέου συστήματος, αφού προϋπήρχε και στον ν.2190/94, όπως ίσχυε. Αυτό που αλλάζει είναι η υποχρεωτική σύνταξη πρακτικού των κρίσιμων και ουσιαστικών σημείων της συνέντευξης, συμπεριλαμβάνοντας την αιτιολόγηση της βαθμολογίας από όλα τα μέλη της

---

<sup>249</sup> Ν.4765/21, άρθ. 12

<sup>250</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ.246)

<sup>251</sup> Παπαϊωάννου Σ., όπ.π. (υποσημ.217)

<sup>252</sup> Ν.4765/21, άρθ. 10



επιτροπής. Επιπλέον, προβλέπεται όπως η συμμετοχή των μελών του ΑΣΕΠ στις σχετικές επιτροπές διενέργειας των συνεντεύξεων να είναι πλειοψηφική, ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία των οργάνων αυτών.

Αναντίρρητα, ο δομημένος τύπος συνέντευξης θεωρείται ο προσφορότερος τρόπος για αξιοκρατικές προσλήψεις υπαλλήλων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα, επειδή ελέγχονται, έτσι, οι ουσιαστικές και επικοινωνιακές δεξιότητες των υποψηφίων και όχι μόνο τα τυπικά προσόντα τους, ειδικά στις περιπτώσεις εκείνες, όπου η ύπαρξη ειδικών προσόντων είναι αδύνατο να διαφανεί με τους υπόλοιπους τρόπους αξιολόγησης<sup>253</sup>. Εντούτοις, με τη συνέντευξη ενυπάρχει, κυρίως, ο σοβαρός κίνδυνος να αποκλειστούν όσοι/ες δε συμφωνούν με τις ισχύουσες αντιλήψεις, για λόγους ιδεολογικούς, πολιτικούς ή άλλους<sup>254</sup> και για αυτό κατηγορείται από πολλούς ότι νοθεύει την αντικειμενικότητα της διαδικασίας επιλογής. Θα πρέπει, επομένως, να τηρούνται αυστηρά κάποιες προϋποθέσεις ώστε να ενισχύεται η αξιοπιστία της. Στα πλαίσια αυτά και, κυρίως, σύμφωνα με τις επιταγές των αρχών που διέπουν τις προσλήψεις, αξιοκρατία, αντικειμενικότητα, ισότητα αλλά και αμεροληψία και ουδετερότητα της δημόσιας διοίκησης, στη νέα νομοθετική ρύθμιση για τις προσλήψεις γίνεται προσπάθεια οριοθέτησης αυτής της διαδικασίας και τήρησης όσων και η νομολογία έχει ορίσει<sup>255</sup>, προκειμένου να αποτραπούν η αυθαιρεσία και οι προσωπικές εκτιμήσεις των αξιολογητών<sup>256</sup>. Η υποχρέωση σύνταξης πρακτικού της προφορικής συνέντευξης με την αναγραφή του σκεπτικού, που αιτιολογεί τη βαθμολογία κάθε υποψήφιου/ας, αποτελεί σημαντική παράμετρο που συμβάλλει στην αμεροληψία των αξιολογητών, καθώς ενισχύει τη συμμόρφωσή τους στα κριτήρια αξιολόγησης και διευκολύνει τον έλεγχο από τα αρμόδια όργανα<sup>257</sup>. Ωστόσο, για τη διασφάλιση των απαιτούμενων εγγυήσεων αξιοκρατίας και διαφάνειας και την αποφυγή κάθε υπόνοιας για στρεβλώσεις και «εργαλειοποίηση» της προσωπικής επαφής με τον/την υποψήφιο/α, θα ήταν ορθότερο η συνέντευξη να βαθμολογείται με βάση σαφή, αντικειμενικά και προκαθορισμένα κριτήρια.

Επιπλέον, προκειμένου να εξακριβωθεί ότι οι υποψήφιοι/ες διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα ή την κατάλληλη εμπειρία για την πλήρωση της θέσης, έχουν

---

<sup>253</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., όπ.π. (υποσημ.27)

<sup>254</sup> Καμτσίδου Ι., *Ισότητα και αξιοκρατία: Το Συνταγματικό πλαίσιο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα*, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <http://law-constitution.web.auth.gr>

<sup>255</sup> ΣτΕ 2789/2009, 3052/2009, 4835/2014

<sup>256</sup> Καμτσίδου Ι., όπ.π. (υποσημ.254)

<sup>257</sup> Κοϊμτζόγλου Ι., όπ.π. (υποσημ.27)

εισαχθεί συμπληρωματικές διαγωνιστικές διαδικασίες για τις περιπτώσεις συγκεκριμένων κατηγοριών προσωπικού ή εξειδικευμένων απαιτήσεων. Περιλαμβάνουν είτε πρακτική δοκιμασία (τεστ προσομοίωσης, ψυχομετρικά τεστ, αθλητικές δοκιμασίες, δοκιμασίες ορθοφονίας) είτε εξέταση ειδικών γνώσεων σχετικά με την απαιτούμενη εμπειρία. Η επιτυχής έκβαση των πρόσθετων αυτών διαγωνιστικών διαδικασιών είναι προαπαιτούμενη για την ένταξη των υποψηφίων στους πίνακες επιτυχόντων.

Επιπρόσθετα, προβλέπεται η ένταξη στο ίδιο διαγωνιστικό πλαίσιο με τους/τις υπόλοιπους/ες υποψήφιους/ες και με συγκεκριμένο ποσοστό προσλήψεων, των κοινωνικά προστατευόμενων ομάδων, όπως πολύτεκνων, τρίτεκνων, συγγενών ΑΜΕΑ, παλιννοστούντων Πόντιων ομογενών και Ελλήνων από τη Μουσουλμανική μειονότητα Θράκης. Μόνη προϋπόθεση, ωστόσο, αποτελεί η εξασφάλιση της καθορισμένης βάσης για τη βαθμολογία του γραπτού διαγωνισμού. Είναι βέβαιο ότι οι διατάξεις αυτές αποτελούν υλοποίηση μιας ορθώς ασκούμενης κοινωνικής πολιτικής, θεμελιωμένης στην αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης αλλά και στη συνταγματική αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρ. 25 §1 Σ), προάγοντας, όμως, ταυτόχρονα τις απαραίτητες αρχές της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας για το σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο.

Τέλος, από τον νόμο οριοθετείται σαφώς η δυνατότητα των υποψηφίων να ασκήσουν ένσταση και καθορίζονται οι προϋποθέσεις. Έτσι, στο πλαίσιο του πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, ορίζεται ότι η βαθμολογία οποιασδήποτε δοκιμασίας ακόμα και της συνέντευξης δεν επιδέχεται τη δυνατότητα ένστασης. Οι ενδιαφερόμενοι/ες υποψήφιοι/ες έχουν μόνο τη δυνατότητα άσκησης ένστασης κατά των προσωρινών πινάκων ή τη δυνατότητα να αιτηθούν επανεξέτασης εάν διαπιστώνουν ότι μεταβάλλεται η σειρά τους στον πίνακα κατάταξης.

### **3.3.2 Ο πρώτος πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός βάσει του νέου νομοθετικού πλαισίου**

Ενώ ο ν.4765/2021 ορίζει ότι η διενέργεια του πρώτου πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο, θα λάβει χώρα το αργότερο μέχρι το τρίτο τρίμηνο του 2022, η διεξαγωγή του ορίστηκε τελικά για τον Μάρτιο του

2023. Με την πρόσκληση - προκήρυξη 2Γ/2022<sup>258</sup>, το ΑΣΕΠ καλεί τους/τις ενδιαφερόμενους/ες υποψήφιους/ες, κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, να υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση συμμετοχής στον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους. Οι υποψήφιοι της κατηγορίας ΔΕ δε συμμετέχουν σε αυτόν τον γραπτό διαγωνισμό, παρόλο που προβλέπεται το αντίθετο στο νέο νομοθετικό πλαίσιο. Έτσι, η επιλογή και πρόσληψή τους θα συνεχίσει να γίνεται με σειρά προτεραιότητας, βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, όπως και για τους/τις υποψήφιους/ες ΥΕ. Επιπλέον, στην πρόσκληση δε γίνεται αναφορά ούτε του αριθμού θέσεων προς πλήρωση, ούτε των φορέων που θα στελεχωθούν και συνεπώς, οι υποψήφιοι/ες δε δηλώνουν σε αυτό το στάδιο παρά μόνο τον κλάδο και την ειδικότητά τους, καθώς και όσα τυπικά προσόντα διαθέτουν.

Ο διαγωνισμός που διεξήχθη στις αρχές Μάρτιου του 2023 είναι ο μεγαλύτερος διαγωνισμός που έχει διοργανώσει το ΑΣΕΠ στα 28 χρόνια πορείας του, αφού για τις πάνω από 6.000 μόνιμες θέσεις υποβλήθηκαν περίπου 108.000 αιτήσεις<sup>259</sup>. Αποτελείται από δύο στάδια, με πρώτο στάδιο το διαγωνιστικό κομμάτι. Οι βαθμολογίες των δύο διαγωνιστικών δοκιμασιών, γνώσεων και εργασιακής αποτελεσματικότητας, πολλαπλασιάζονται με συντελεστή βαρύτητας 50%. Επιτυχόντες/ούσες θεωρούνται αυτοί/ές που θα επιτύχουν τη βαθμολογική βάση σε κάθε μάθημα και συνολικά. Ακολούθως, θα εκδοθούν οι πίνακες βαθμολογίας των επιτυχόντων/ουσών ανά κλάδο και ειδικότητα και οι οποίοι θα αποτελούν ένα είδος «δεξαμενής», από όπου θα αντλούνται υποψήφιοι/ες για την πλήρωση θέσεων σε φορείς του δημοσίου, ύστερα από σχετική προκήρυξη. Σε αυτό το δεύτερο στάδιο, οι επιτυχόντες/ούσες θα δηλώσουν θέσεις βάσει των προτιμήσεων και των προσόντων τους, υποβάλλοντας ηλεκτρονική αίτηση συμμετοχής. Το τελικό στάδιο των προσλήψεων ανά φορέα θα γίνεται με σειρά προτεραιότητας, βάσει της βαθμολογίας των εξετάσεων και των επιπλέον τυπικών προσόντων, που διαθέτουν οι υποψήφιοι/ες (όπως μεταπτυχιακά, ξένες γλώσσες), καθώς και της εντοπιότητας.

---

<sup>258</sup> Προκήρυξη 2Γ/2022, (ΦΕΚ ΑΣΕΠ 75), *Πρόσκληση/Προκήρυξη για τη διαδικασία κατάταξης υποψηφίων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό σε πίνακα βαθμολογίας ανά κατηγορία και κλάδο/ειδικότητα ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ και ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 4765/2021 (πρώτο στάδιο)*

<sup>259</sup> Θεοδωρόπουλος Π., «ΑΣΕΠ – Γραπτός διαγωνισμός: Αυτός είναι ο τελικός αριθμός των αιτήσεων που υποβλήθηκαν», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.aftodioikisi.gr/proslipseis/asep-graptos-diagonismos-aytos-einai-o-telikos-arithmos-ton-aitiseon-poy-ypovlithikan/>

Ο διαγωνισμός αυτός διεξάγεται προκειμένου να ολοκληρωθούν οι προσλήψεις για όσες θέσεις των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ έχουν απομείνει από τον προγραμματισμό του έτους 2022, καθώς και για αυτές του 2023. Με άλλα λόγια, μόνο όσοι/ες είναι επιτυχόντες/ούσες αυτού του διαγωνισμού που ολοκληρώθηκε θα μπορέσουν να διοριστούν τα επόμενα δύο χρόνια, τουλάχιστον μέχρι τη διεξαγωγή του επόμενου γραπτού διαγωνισμού και μετά την απορρόφηση όλων των επιτυχόντων/ουσών. Σαφής πρόθεση της πολιτικής ηγεσίας είναι η μείωση του απαραίτητου χρόνου για την ολοκλήρωση των διαδικασιών επιλογής και διορισμού, αφού, σύμφωνα με τις εξαγγελίες του νυν υπουργού Εσωτερικών, η πρόσληψη των επιτυχόντων/ουσών θα έχει ολοκληρωθεί σε λιγότερο από έναν χρόνο μετά τις εξετάσεις.

### **3.3.3 Επιλογή Προσωπικού με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια**

Το σύστημα της επιλογής προσωπικού βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων αποτέλεσε τη βασική διαδικασία για την επιλογή προσωπικού με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο, αφού ο διαγωνισμός είχε εγκαταλειφθεί για τους λόγους που αναφέρθηκαν νωρίτερα. Το νέο σύστημα προσλήψεων<sup>260</sup> διατηρεί τη διαδικασία επιλογής με σειρά προτεραιότητας για πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις προσλήψεων, όπως των ατόμων με αναπηρία, των θέσεων κατηγορίας ΥΕ, των θέσεων που καθορίζονται κατ' εξαίρεση με Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου και μεταβατικά, μέχρι να προκηρυχθεί ο πρώτος πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός, για την κατάληψη των θέσεων όλων των υπόλοιπων κατηγοριών.

Όσον αφορά στις ειδικές κοινωνικές κατηγορίες, είναι αξιοσημείωτο ότι ο νόμος αυτός ενοποιεί τις διαφορετικές διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης που υπήρχαν και τις εντάσσει σε ένα ενιαίο και κοινό νομοθέτημα, προβλέποντας συγκεκριμένη ποσόστωση ανά κατηγορία. Προβλέπει, επί παραδείγματι, την κάλυψη σε ποσοστό δώδεκα τοις εκατό (12%) των θέσεων, που περιλαμβάνονται στον ετήσιο προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης όλων των κατηγοριών, από άτομα με αναπηρία τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%). Με αυτόν τον τρόπο, ο νομοθέτης εντάσσει ισότιμα τα άτομα αυτά στις διαγωνιστικές διαδικασίες, χωρίς να τα αντιμετωπίζει μειονεκτικά ούτε διαφορετικά από τους υπόλοιπους/ες συμμετέχοντες/ουσες, σύμφωνα άλλωστε και με τις επιταγές των

---

<sup>260</sup> Ν.4765/2021, άρθρ. 28-30

αρχών της αξιοκρατίας και της ισότητας. Τους δίνεται, επίσης, η δυνατότητα να δηλώσουν όποια θέση επιθυμούν, χωρίς κανέναν απολύτως περιορισμό στη διεκδίκηση και στην κατάληψη των θέσεων που επιθυμούν, με αποκλειστικό αξιοκρατικό κριτήριο τη σειρά κατάταξης που έχουν στους σχετικούς πίνακες, βάσει της βαθμολογίας τους.

Όσον αφορά στα «προκαθορισμένα και αντικειμενικά» κριτήρια επιλογής του προσωπικού με σειρά προτεραιότητας, δεν υπάρχουν καινοτομίες αξιοσημείωτες στον νέο νόμο. Βαθμολογούνται οι τίτλοι σπουδών, οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι (για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ), η γνώση ξένης γλώσσας, η εντοπιότητα καθώς και ο χρόνος εμπειρίας σε καθήκοντα συναφή με το αντικείμενο της προς πλήρωση θέσης, μόνο, όμως, για τις μισές προκηρυγμένες θέσεις. Η πρόβλεψη αυτή για πλήρωση των θέσεων από υποψήφιους/ες με ή χωρίς εμπειρία γίνεται κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας ευκαιριών και υποδηλώνει τη σαφή πρόθεση του νομοθέτη να δώσει ίσες ευκαιρίες πρόσληψης σε όλους/ες τους/τις υποψήφιους/ες, όπως άλλωστε έκρινε και το ΣτΕ σε σχετικές αποφάσεις του (ΣτΕ 192-3/2022). Για τις θέσεις που αφορούν στις κατηγορίες ΥΕ, λαμβάνονται υπόψη, κυρίως, κοινωνικού χαρακτήρα κριτήρια, όπως ο αριθμός τέκνων, ο χρόνος ανεργίας, η εμπειρία και η ηλικία. Επιπλέον, ορίζεται ότι διεξάγεται συμπληρωματικά συνέντευξη με τους/τις υποψήφιους/ιες για την πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία, προκειμένου να εξακριβωθεί η εν γένει καταλληλότητά τους για τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

Το εν λόγω σύστημα επιλογής εφαρμόζεται, επιπλέον, στις περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού ΙΔΟΧ, προκειμένου να καλυφθούν απρόβλεπτες, επείγουσες ή παροδικές ανάγκες, κατ' εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 103 του Συντάγματος<sup>261</sup>. Πρόκειται για μια ιδιαίζουσα περίπτωση πρόσληψης προσωπικού, αφού αφορά ετησίως σε έναν μεγάλο αριθμό υποψηφίων αλλά και ωφελούμενων, η οποία έχει γίνει συχνά εργαλείο ευνοιοκρατίας και πελατειοκρατίας, κατά παράβαση των αρχών της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας. Με τον ν.4765/2021, γίνεται σοβαρή προσπάθεια οριοθέτησης των διαδικασιών που διενεργούνται από τους αρμόδιους φορείς, καθώς και των απαιτούμενων προϋποθέσεων για τη συμμετοχή των υποψηφίων. Ομοίως, υπάρχει σαφής αναφορά στα απαιτούμενα προσόντα των υποψηφίων, καθώς και στα βαθμολογούμενα κριτήρια, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα

---

<sup>261</sup> Ν. 4765/2021, άρθ. 38

σε αυτά που έχουν κοινωνικό χαρακτήρα, για παράδειγμα η ανεργία και ο αριθμός τέκνων, αλλά και στην εμπειρία.

Τέλος, ορίζεται ρητά ότι στο ΑΣΕΠ καταλείπεται έλεγχος νομιμότητας των διαδικασιών για την απαραίτητη διασφάλιση των αρχών της αξιοκρατίας, της ισότητας, καθώς και της αμεροληψίας και αντικειμενικότητας της δράσης της δημόσιας διοίκησης.

### **3.4 Ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ στη νέα νομοθετική ρύθμιση**

Τριάντα σχεδόν χρόνια μετά τη δημιουργία του, η αντίληψη του μέσου πολίτη είναι ότι το ΑΣΕΠ ταυτίζεται απόλυτα με τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού, οι οποίες διενεργούνται με όρους διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αμεροληψίας. Με τον ν.4765/2021, πρόθεση του νομοθέτη είναι να ενισχύσει ουσιαστικά το ΑΣΕΠ, τόσο οργανωτικά όσο και λειτουργικά, ως συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη Αρχή, που έχει την αρμοδιότητα να υλοποιεί τις διαδικασίες πρόσληψης και διορισμού των δημοσίων υπαλλήλων, έτσι ώστε να μπορέσει να εφαρμοστεί αποτελεσματικά το νέο σύστημα επιλογής, που δίνει προτεραιότητα στον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό.

Αρχικά, καθορίζεται εκ νέου ο θεσμικός ρόλος του και επαναλαμβάνεται η αποστολή του ΑΣΕΠ ως συνταγματικά κατοχυρωμένης ανεξάρτητης αρχής, υπεύθυνης για τις προσλήψεις του Δημοσίου. Επιπλέον, γίνεται επανακαθορισμός της συγκρότησης της Αρχής με σκοπό τη λειτουργική της ενίσχυση, προκειμένου να συντονιστεί αρτιότερα το έργο της, ιδιαίτερα, όσον αφορά στον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό. Συγκεκριμένα, τα μέλη του ΑΣΕΠ φθάνουν τα τριάντα πέντε (35) από είκοσι οκτώ (28), αυξάνοντας τον αριθμό των Αντιπρόεδρων σε τέσσερις (4) και των Συμβούλων σε τριάντα (30). Παράλληλα, επαναπροσδιορίζονται οι αρμοδιότητες που του είχαν δοθεί από την αρχή της λειτουργίας του και προστίθενται νέες. Για παράδειγμα, του δίνεται η δυνατότητα να υλοποιεί έρευνες και δράσεις σχετικές με το έργο του, να συμμετέχει είτε σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την Ελλάδα ή την ΕΕ είτε σε συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα, προκειμένου να παράσχει τεχνογνωσία και συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Στον ν.2190/1994, καθώς και στις μεταγενέστερες τροποποιήσεις του, δεν προβλεπόταν ρητά η λειτουργική ανεξαρτησία των μελών του, αλλά προέκυπτε από μια σειρά διατάξεων (άρθ. 8 παρ.1 σε συνδυασμό με το άρθ. 21 παρ.15). Μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, με τον ν.3051/2002, προβλέφθηκε η

προσωπική ανεξαρτησία στο αρ.3 παρ.2, ενώ πλέον με τον ν.4765/2021 προβλέπεται σαφώς η προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών του ΑΣΕΠ<sup>262</sup>, βάσει του αναθεωρημένου άρθρου 101Α του Συντάγματος.

Τέλος, με τη νέα νομοθετική ρύθμιση έχει δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στον τομέα της ηλεκτρονικοποίησης των διαδικασιών στο σύνολό τους, από την υποβολή των αιτήσεων των υποψηφίων, την κατάθεση των παραβόλων ή των δικαιολογητικών έως τα τελικά στάδια της βαθμολόγησης των δοκιμασιών, της κατάθεσης ενστάσεων και της έκδοσης των αποτελεσμάτων. Εκτός από την ηλεκτρονικοποίηση των διαδικασιών έχει δοθεί, επίσης, έμφαση στην αναβάθμιση της διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων του ΑΣΕΠ με τα αντίστοιχα των εμπλεκόμενων δημόσιων φορέων, όπως του ΕΦΚΑ, του ΟΑΕΔ ή των Πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, προκειμένου τα δηλούμενα στοιχεία να αντιπαραβάλλονται αυτόματα και να επιβεβαιώνονται σε σύντομο χρονικό διάστημα. Το γεγονός αυτό επηρεάζει εξ ολοκλήρου την ποιοτική διεξαγωγή των διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης, είτε πρόκειται για γραπτό διαγωνισμό είτε για μοριοδότηση, επειδή θωρακίζεται έτσι θεσμικά το αδιάβλητο των σχετικών διαδικασιών, μειώνονται οι δικαστικές ή μη αμφισβητήσεις, και επιταχύνονται σημαντικά οι διαδικασίες πρόσληψης. Στο παρελθόν, ο απαιτούμενος χρόνος για να υλοποιηθεί μια διαδικασία γραπτού διαγωνισμού ανερχόταν τουλάχιστον σε μια διετία, χωρίς να αναφέρουμε τον χρόνο που απαιτείτο για να εκδοθούν τυχόν δικαστικές αποφάσεις. Ωστόσο, με την ηλεκτρονικοποίηση των διαδικασιών και την αξιοποίηση της διαλειτουργικότητας του Δημοσίου υπάρχει πλέον η δυνατότητα να μειωθεί ο γραφειοκρατικός παράγοντας, καθώς και ο συνολικός χρόνος για την ολοκλήρωση των διαδικασιών.

### **3.5 EPSO, ο ευρωπαϊκός φορέας προσλήψεων σε σύγκριση με το ΑΣΕΠ**

Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμη μία σύντομη αναφορά στον αντίστοιχο φορέα με το ΑΣΕΠ για τις προσλήψεις διοικητικού προσωπικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πρόκειται για την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού - European Personnel Selection Office (EPSO), η οποία λειτουργεί από το 2003<sup>263</sup> ως μια διοργανική υπηρεσία που είναι υπεύθυνη για την επιλογή του προσωπικού σε μόνιμες θέσεις και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σχεδόν όλων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, όπως

---

<sup>262</sup> άρθ. 3, παρ. 4, 5

<sup>263</sup> βάσει των Αποφάσεων 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ

του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Δικαστηρίου της ΕΕ, του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, του Ευρωπαϊκού Διαμεσολαβητή και άλλων, εκτός της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων.

Η αποστολή της EPSO είναι να καλύπτει τις ανάγκες σε προσωπικό των προαναφερόμενων θεσμικών οργάνων της ΕΕ, επιλέγοντας τους/τις υποψήφιους/ες που συγκεντρώνουν τα περισσότερα προσόντα και τις υψηλότερες επιδόσεις σε γενικούς ή ειδικούς διαγωνισμούς<sup>264</sup>, ώστε να στελεχώσουν επάξια την ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Η επιλογή γίνεται από μία δεξαμενή επιτυχόντων/ουσών από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση όχι μόνο στον ισομερή καταμερισμό μεταξύ τους σε γεωγραφικό επίπεδο αλλά ακόμη και μεταξύ των δύο φύλων. Στόχος της EPSO είναι οι διαδικασίες που χρησιμοποιούνται να χαρακτηρίζονται από ακρίβεια, ευελιξία και ταχύτητα, προκειμένου να ελέγχονται οι απαιτούμενες δεξιότητες των υποψηφίων, μέσω των καταλληλότερων δοκιμασιών, ακολουθώντας τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και χωρίς περιττές γραφειοκρατικές καθυστερήσεις. Η μοναδικότητά της έγκειται στο γεγονός ότι οι δοκιμασίες για την πρόσληψη των διοικητικών υπαλλήλων της ΕΕ διεξάγονται συνολικά σε 24 γλώσσες. Από την EPSO, διεκπεραιώνονται ετησίως πάνω από 45.000 αιτήσεις για περίπου 1.300 θέσεις εργασίας στα θεσμικά όργανα της ΕΕ.

Στο πλαίσιο της Απόφασης 2002/621/ΕΚ<sup>265</sup>, η EPSO εγγυάται ότι θα εφαρμόζονται ενιαίοι και ομοιόμορφοι όροι ποιότητας<sup>266</sup> σε κάθε διαδικασία στελέχωσης. Μπορεί να διεξάγεται είτε από την ίδια με ανοικτό διαγωνισμό για την επιλογή μόνιμου προσωπικού, είτε από ένα Ευρωπαϊκό Όργανο με εσωτερικό κλειστό διαγωνισμό στο οποίο, όμως, παρέχει την τεχνική υποστήριξη και ασκεί την εποπτεία, είτε με ειδική διαδικασία επιλογής στελεχών, στην περίπτωση επιλογής έκτακτου προσωπικού και συμβασιούχων. Επιπλέον, έχει την αρμοδιότητα διατήρησης βάσεων δεδομένων και εφεδρικών πινάκων με τους/τις επιτυχόντες/ούσες υποψηφίους/ες για τυχόν μελλοντική διαδικασία πρόσληψης.

Βασικό μέλημα της EPSO είναι η εφαρμογή της πολιτικής ίσων ευκαιριών, ίσης συμμετοχής και ισότιμης πρόσβασης σε όλους/ες τους/τις υποψήφιους/ιες,

---

<sup>264</sup> Annual Activity Report 2021, European Personnel Selection Office, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/annual-activity-report-2021-european-personnel-selection-office\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/annual-activity-report-2021-european-personnel-selection-office_en.pdf)

<sup>265</sup> Απόφαση 2002/621/ΕΚ, (ΕΕ L 197/56), Οργάνωση και λειτουργία της EPSO

<sup>266</sup> Σύμφωνα με διεθνή πρότυπα ποιότητας (ISO 10667 )



σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ και τη διεθνή νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Οι διαδικασίες επιλογής επιδιώκουν, μέσω της διαφάνειας, της σαφήνειας των δοκιμασιών και της προσβασιμότητάς τους από όλους/ες, να εξασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες σε όλους τους/τις υποψήφιους/ες. Απώτερος σκοπός είναι να εντοπιστούν οι ικανότητες και οι δεξιότητές τους, χωρίς να παρεμποδίζονται από προκαταλήψεις και διακρίσεις, που σχετίζονται με φυλή, χρώμα, εθνική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση, γενετικά χαρακτηριστικά, γλώσσα, θρησκεία ή πεποιθήσεις, πολιτικά φρονήματα, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλική ταυτότητα ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό. Αντιθέτως, αποσκοπούν να αναδείξουν τα οφέλη της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας στη δημόσια διοίκηση της ΕΕ<sup>267</sup>, σε αντιστοιχία με τη διαφορετικότητα των πολιτών τους οποίους αντιπροσωπεύει και εξυπηρετεί. Επιπλέον, επειδή λαμβάνεται μέριμνα ώστε το έργο των εξεταστικών επιτροπών της EPSO να είναι αμερόληπτο και αντικειμενικό, τα μέλη τους προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα για την εξασφάλιση της ισορροπίας σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, τις γλώσσες κ.λπ. και είναι εκπαιδευμένοι στην εφαρμογή αξιολογικών, αντικειμενικών και αμερόληπτων μεθόδων αξιολόγησης. Οι διαγωνισμοί καθώς και οι διαδικασίες επιλογής της EPSO επιδιώκουν να αξιολογήσουν τις γενικές και ειδικές ικανότητες των υποψηφίων και ποικίλλουν ανάλογα με την κατηγορία προσωπικού για την οποία υποβάλλουν αίτηση οι υποψήφιοι/ες καθώς και με τις ανάγκες της κάθε θέσης.

Οι κατηγορίες προσωπικού στη δημόσια διοίκηση της ΕΕ είναι οι εξής: μόνιμοι υπάλληλοι που διορίζονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, αφού επιτύχουν σε ανοικτό γενικό διαγωνισμό, συμβασιούχοι και έκτακτοι υπάλληλοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες, ασκούμενοι σε προγράμματα πρακτικής άσκησης για αποφοίτους ΠΕ και τέλος, άλλες κατηγορίες, όπως εμπειρογνώμονες της ΕΕ, κοινοβουλευτικοί/ές βοηθοί, εξωτερικοί/ές μεταφραστές/στριες, προσωπικό συντήρησης και εστίασης<sup>268</sup>.

Προκειμένου να στελεχώσουν τη δημόσια διοίκηση της ΕΕ, όλοι/ες οι υποψήφιοι/ες πρέπει να συγκεντρώνουν τις εξής τρεις προϋποθέσεις: να είναι πολίτες κράτους μέλους της ΕΕ, να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και

---

<sup>267</sup> EPSO's diversity pilot survey-main findings, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/equal\\_opportunities/main\\_findings\\_ed\\_pilot\\_survey.pdf](https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/equal_opportunities/main_findings_ed_pilot_survey.pdf)

<sup>268</sup> EU Careers, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://epso.europa.eu/el/eu-careers/staff-categories#tab>

να παρέχουν τα εχέγγυα ήθους που απαιτούνται για την άσκηση των σχετικών καθηκόντων. Επιπλέον, απαιτείται η γνώση δύο τουλάχιστον επίσημων γλωσσών της ΕΕ ενώ δεν ορίζεται όριο ηλικίας.

Από το 2021 έχει καταρτιστεί ένα πενταετές πρόγραμμα υλοποίησης ενός νέου ταχύτερου, πιο ευέλικτου και προσιτού μοντέλου διαγωνισμού, το οποίο θα ξεκινήσει να εφαρμόζεται από τον Μάιο του 2023, μετά από μία περίοδο πιλοτικής εφαρμογής και το οποίο θα αξιολογηθεί στο τέλος της πενταετίας<sup>269</sup>. Στο πλαίσιο αυτής της μεταρρύθμισης, οι μελλοντικοί διαγωνισμοί θα δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα προσόντα των υποψηφίων καθώς και σε ένα σύνολο γραπτών δοκιμασιών, οι οποίες θα πραγματοποιούνται σε μία φάση, σε αντίθεση με την τρέχουσα διαδικασία που περιλαμβάνει περισσότερα στάδια. Το «κέντρο αξιολόγησης» και οι σχετικές προφορικές δοκιμασίες, που εφαρμόζονταν από το 2010 μέχρι σήμερα, καταργούνται, ενώ συνεχίζεται η αξιολόγηση των γενικών ικανοτήτων των υποψηφίων μέσω συνεντεύξεων. Στην τελική φάση της διαδικασίας, τα ίδια τα θεσμικά όργανα θα κάνουν την τελική επιλογή μεταξύ των υποψηφίων που προκρίνονται.

Η EPSO συνέταξε ένα νέο Πλαίσιο Ικανοτήτων<sup>270</sup>, το οποίο ορίζει τις 8 γενικές κατηγορίες ικανοτήτων, στις οποίες οι υποψήφιοι/ες θα αξιολογούνται κατά τη διεξαγωγή των διάφορων τεστ ενός διαγωνισμού. Κάθε γενική ικανότητα επιμερίζεται σε ορισμένα μετρήσιμα στοιχεία, τα οποία λειτουργούν ως «βάσεις» που καθοδηγούν το Διοικητικό Συμβούλιο Επιλογής στην αξιολόγησή τους: Κριτική σκέψη, ανάλυση και δημιουργική επίλυση προβλημάτων, λήψη αποφάσεων και επίτευξη αποτελεσμάτων, διαχείριση της πληροφορίας (ψηφιακή παιδεία και γνώσεις δεδομένων), αυτοδιαχείριση, συνεργατικότητα, μαθησιακή δεξιότητα, επικοινωνία και τέλος, ενδοεπιχειρηματική δραστηριότητα.

Οι διαδικασίες επιλογής που θα διενεργούνται από την EPSO με το νέο σύστημα θα είναι δοκιμασίες κατανόησης κειμένου, ευχέρειας σε αριθμητικούς υπολογισμούς και κατανόησης αφηρημένων εννοιών, όπως και στο προηγούμενο σύστημα. Οι υποψήφιοι, όμως, δε θα κατατάσσονται βάσει αποτελεσμάτων, αλλά θα απαιτείται η ελάχιστη βαθμολογία για την ένταξή τους στους πίνακες επιτυχίας. Επιπλέον, στον τομέα των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων θα υπάρχει ένα ερωτηματολόγιο με πολλαπλές επιλογές ή στον τομέα των διαγωνισμών γενικών

<sup>269</sup> Management plan 2022, European Personnel Selection Office, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/epso\\_mp\\_2022\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/epso_mp_2022_en.pdf)

<sup>270</sup> Competency Framework Anchors, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://epso.europa.eu/el/system/files?file=2023-01/en\\_EPSO\\_8\\_competency\\_Golden\\_Anchors.pdf](https://epso.europa.eu/el/system/files?file=2023-01/en_EPSO_8_competency_Golden_Anchors.pdf)

καθηκόντων μία δοκιμασία γνώσης της ΕΕ, κατά την οποία θα εξετάζονται σημαντικά θέματα που αφορούν στη λειτουργία, στις πολιτικές και στις διαδικασίες της ΕΕ. Επιπρόσθετα, σε κάθε διαγωνισμό θα περιλαμβάνεται μία γραπτή δοκιμασία για την αξιολόγηση των υποψηφίων στον τομέα της δεξιότητας σύνταξης κειμένων. Ομοίως, θα υπάρχει το ενδεχόμενο διενέργειας δοκιμασίας ψηφιακών δεξιοτήτων για ορισμένους διαγωνισμούς και για συγκεκριμένα προφίλ, σύμφωνα με τις ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Η διεξαγωγή όλων των διαγωνισμών θα είναι διαδικτυακή και θα περιλαμβάνονται δοκιμασίες με εξ αποστάσεως επιτήρηση, χρησιμοποιώντας την εμπειρία που αποκομίσθηκε από τα μέτρα κατά της πανδημίας του 2020. Με αυτόν τον τρόπο, η διαδικασία είναι πιο φιλική για το περιβάλλον και υπάρχει καλύτερη σχέση μεταξύ κόστους και αποδοτικότητας. Επιπλέον, με τη διενέργεια μόνο γραπτών δοκιμασιών μειώνεται σημαντικά ο συνολικός χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής. Στο τέλος, θα καταρτίζεται από την εξεταστική επιτροπή ο εφεδρικός πίνακας προσλήψεων με τα ονόματα των επιτυχόντων/ουσών, από όπου τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θα αντλούν τα άτομα που θα προσλαμβάνουν.

Συγκριτικά, η EPSO αποτελεί ακριβώς όπως το ΑΣΕΠ, έναν θεσμό που μεριμνά για την τήρηση ενιαίων αξιοκρατικών κριτηρίων στην επιλογή προσωπικού προκειμένου να στελεχωθεί η δημόσια διοίκηση της ΕΕ και εγγυάται την εφαρμογή πολιτικών που προσφέρουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής, αμεροληψία και αντικειμενικότητα, λαμβάνοντας ταυτόχρονα μέτρα κατά των διακρίσεων οποιασδήποτε μορφής. Οι ομοιότητες μεταξύ των δύο θεσμών, τόσο στην αποστολή και στους επιδιωκόμενους στόχους όσο και στις αρχές που εφαρμόζουν κατά την υλοποίηση των συστημάτων πρόσληψης στη δημόσια διοίκηση είναι προφανείς. Διαφορές υπάρχουν σε ορισμένα σημεία που σχετίζονται με τη λειτουργία και τις αρμοδιότητές τους. Για παράδειγμα, η EPSO είναι αρμόδια να παρεμβαίνει ουσιαστικά και όχι μόνο σε θέματα νομιμότητας στη διενέργεια εσωτερικών διαγωνισμών ή ειδικών διαδικασιών άλλων φορέων της ΕΕ, σε αντίθεση με το ΑΣΕΠ. Επιπλέον, μια ουσιώδης διαφορά στη λειτουργία μεταξύ των δύο φορέων είναι ότι όποιες διοικητικές προσφυγές γίνονται από όργανα ή φυσικά πρόσωπα με έννομο δικαίωμα δεν απευθύνονται προς την EPSO, αλλά προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή<sup>271</sup>.

---

<sup>271</sup> Άρθ. 4 της Απόφασης 2002/620/ΕΚ

Επιπρόσθετα, διαπιστώνεται ότι ο ελληνικός φορέας έχει υιοθετήσει ορισμένες πρακτικές του ευρωπαϊκού, όπως η εφαρμογή ενός ενιαίου και περιοδικού πανελληνίου γενικού διαγωνισμού που διενεργείται για την επιλογή των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και ΕΕΠ με τη συμπληρωματική διεξαγωγή της προφορικής συνέντευξης, εντάσσοντας δοκιμασίες που προσιδιάζουν με αυτές της EPSO. Επιπλέον, γίνεται προσπάθεια και από τους δύο φορείς να μειώσουν το κόστος και τον χρόνο ολοκλήρωσης των διαδικασιών επιλογής. Εντούτοις, πρέπει να σημειωθεί ότι ο ευρωπαϊκός φορέας δίνει ιδιαίτερη σημασία στη διεξαγωγή φιλικών προς το περιβάλλον διαγωνισμών χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες της τεχνολογίας, σε αντίθεση με τον τελευταίο διαγωνισμό που έγινε τον Μάρτιο στη χώρα μας, που ήταν ιδιαίτερα κοστοβόρος σε όλους τους τομείς.

Τέλος, διαφαίνεται ότι στην ΕΕ όποιες μεταρρυθμίσεις αποφασίζονται στον τομέα των προσλήψεων εντάσσονται σε ένα μακροχρόνιο πρόγραμμα που πραγματοποιείται εφαρμόζοντας τις απαραίτητες φάσεις του σχεδιασμού, της πιλοτικής εφαρμογής, της υλοποίησης και τελικά της αξιολόγησης για την απαραίτητη ανατροφοδότηση και βελτίωση του συστήματος. Δυστυχώς, στην περίπτωση της Ελλάδας, οι μεταρρυθμίσεις δεν ακολουθούν αυτήν την πρακτική, αλλά, αντίθετα, αποτελούν συνήθως απλές νομοθετικές ρυθμίσεις που τροποποιούν λιγότερο ή περισσότερο τις υφιστάμενες διατάξεις, χωρίς να διακατέχονται από μακρόπνοο σχεδιασμό και χωρίς να τηρούνται οι απαραίτητες προδιαγραφές υλοποίησης και τα πρότυπα που εφαρμόζονται στο εξωτερικό.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε αυτό το σημείο της εργασίας, επιχειρείται μία συνολική κριτική θεώρηση του νέου θεσμικού πλαισίου, αναζητώντας το εύρος της μεταρρύθμισης και του εκσυγχρονισμού που αυτό επέφερε στο σύστημα των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα καθώς επίσης και στον θεσμικό ρόλο του ΑΣΕΠ

Εκ πρώτης όψεως, το νέο θεσμικό πλαίσιο για την πρόσληψη στο δημόσιο συγκεντρώνει αρκετά θετικά στοιχεία που ενδυναμώνουν σαφώς τις αρχές της αξιοκρατίας, της ισότητας των ευκαιριών, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας. Καταρχάς, η «ποσοτική επανάκαμψη»<sup>272</sup> του γραπτού διαγωνισμού, όπως είδαμε και νωρίτερα, αποτελεί θετική εξέλιξη που ενισχύει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, αφού προβλέπεται ένας ενιαίος πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός για όλες τις μόνιμες θέσεις ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ. Δεύτερον, η απλοποίηση του συστήματος, μέσω της ενοποίησης όλων των διαδικασιών για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού και της ένταξης όλων των μη μόνιμων προσλήψεων στην αρμοδιότητα και τον έλεγχο του ΑΣΕΠ, αποτελεί μία μεταρρύθμιση που ενδυναμώνει τον θεσμικό ρόλο του και ενισχύει την αξιοκρατία και αντικειμενικότητα του συστήματος προσλήψεων. Ταυτόχρονα, δίνεται έμφαση στην αρχή της ισότητας των ευκαιριών, αφού προσφέρει τη δυνατότητα σε όλους τους πολίτες, που επιθυμούν να απασχοληθούν στη Δημόσια Διοίκηση, να έχουν ίσες ευκαιρίες μεταξύ τους, μέσω της ενοποίησης των διαδικασιών για όλες τις κατηγορίες προσωπικού και για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Τρίτον, οι ρυθμίσεις που αφορούν στην πλήρη ηλεκτρονικοποίηση των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, από την υποβολή των αιτήσεων, των δικαιολογητικών ως και την έκδοση των αποτελεσμάτων, καθώς και αυτές που αφορούν στη γενίκευση της διαλειτουργικότητας θα συνδράμουν αποτελεσματικά στην επιτάχυνση της διαδικασίας των προσλήψεων, ιδιαίτερα, μέσω της διαδικασίας του γραπτού διαγωνισμού, μιας και η χρονική απαίτηση για την υλοποίησή του αποτελούσε στο παρελθόν αρνητικό παράγοντα, που εμπόδιζε τη διεξαγωγή του. Επιπλέον, μέσω της ηλεκτρονικοποίησης θωρακίζεται το αδιάβλητο των διαδικασιών, αίρονται ή μειώνονται οι αμφισβητήσεις, δικαστικές και μη, και ενισχύεται η διαφάνεια. Άμεσο αποτέλεσμα όλων αυτών είναι, αδιαμφισβήτητα, η ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης των πολιτών στις διαδικασίες που αφορούν στην επιλογή προσωπικού στον Δημόσιο

---

<sup>272</sup> Τζέμος Β., «Καμία έκπτωση στις προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα <https://www.tovima.gr/2020/11/13/opinions/kamia-ekptosi-stis-proslipseis-meso-asep/>

Τομέα και κατ' επέκταση στον ρόλο που διαδραματίζει η Ανεξάρτητη Αρχή σε αυτό. Τέλος, η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του ΑΣΕΠ, καθώς και η ενίσχυσή του, από λειτουργική και οργανωτική άποψη, επανακαθορίζει και ενδυναμώνει τον θεσμικό του ρόλο, ως συνταγματικά κατοχυρωμένη Ανεξάρτητη Αρχή, που έχει την ευθύνη και τον έλεγχο της υλοποίησης των διαδικασιών πρόσληψης και διορισμού, με όρους διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της εφαρμογής του νέου πλαισίου, που προτάσσει τον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό ως την κύρια μέθοδο επιλογής και επιπλέον, να συντονίσει αρτιότερα και ταχύτερα το σύνολο των εργασιών στις οποίες εμπλέκεται.

Παρόλα αυτά όμως, το σύστημα επιλογής δε φαίνεται να απαλλάσσεται εντελώς από τα αρνητικά στοιχεία που το χαρακτήριζαν στο παρελθόν ή να ανατρέπει εξ ολοκλήρου τις παθογένειές του. Είναι αξιοσημείωτο ότι, ενώ ο κύριος λόγος θέσπισης του ν.4765/2021 είναι η αξιοκρατική αναβάθμιση του καθεστώτος των προσλήψεων, στην πραγματικότητα διατηρούνται πολλές διατάξεις από το προϋσχόν πλαίσιο. Ο διαγωνισμός καθιερώθηκε ως ο απόλυτος κανόνας για την επιλογή του προσωπικού και στο προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο, εντούτοις, στην πράξη κατέληξε να αποδίδεται μεγαλύτερη βαρύτητα στις προσλήψεις με σειρά προτεραιότητας. Η μέθοδος αυτή, όμως, χαρακτηρίστηκε ως ένα σύστημα «αυτόματης επιλογής» και κατηγορήθηκε για αυθαίρετη, ισοπεδωτική και αναξιοκρατική μεταχείριση των υποψηφίων. Ειδικότερα, κατακρίθηκε επειδή το σύστημα μοριοδότησης που εφαρμόζε, είχε έντονα τυπικό χαρακτήρα, χωρίς να συνοδεύεται από μια ουσιαστική αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων, με βάση τις δεξιότητες και την προσωπικότητά τους, και χωρίς να λαμβάνει, παράλληλα, υπόψη τα πορίσματα της διοικητικής ή οργανωσιακής ψυχολογίας<sup>273</sup>. Συνεπώς, η πιθανή τυποποίηση της τωρινής διαδικασίας επιλογής «με σειρά προτεραιότητας», στοχεύοντας στην επιτάχυνση των διαδικασιών, μπορεί να οδηγήσει και πάλι στη θυσία των πραγματικών δεξιοτήτων και των προσωπικών ικανοτήτων των υποψηφίων, στον βωμό της τυπικής ισότητας<sup>274</sup>. Η έμφαση που δίνεται για να διασφαλιστεί επαρκώς η αντικειμενικότητα, η διαφάνεια και η αμεροληψία δεν

---

<sup>273</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ.246)

<sup>274</sup> Παπατόλιας Α., όπ.π. (υποσημ.138), σελ. 301-337

πρέπει να εξομοιώσει την αξιοκρατία με τη βαθμολόγηση των τυπικών προσόντων και την τυποποίηση των διαδικασιών επιλογής<sup>275</sup>, όπως έγινε και στο παρελθόν.

Επιπλέον, όπως έχει αναφερθεί και νωρίτερα, ένα στοιχείο που διατηρείται σχεδόν πανομοιότυπα από το προϊσχύον σύστημα είναι ο μεγάλος αριθμός εξαιρέσεων από τις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ. Το γεγονός ότι εξακολουθεί να μην υπάρχει μία ενιαία διαδικασία προσλήψεων, λόγω των εξαιρέσεων, δεν προάγει την πλήρη ενοποίηση των διαδικασιών και, ως εκ τούτου, την απλοποίηση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος, αλλά ούτε και την ενίσχυση, με απόλυτους όρους, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, που αποτελούν τους κυριότερους στόχους του νέου νομοθετικού πλαισίου.

Επιπρόσθετα, με γνώμονα την πλούσια εμπειρία του παρελθόντος από τις σχετικές διαδικασίες πανελλήνιου διαγωνισμού, θα έπρεπε να τονιστεί ότι υπάρχει το ενδεχόμενο να εγκαταλειφθεί εκ νέου ο πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός, εξαιτίας του αυξημένου κόστους αλλά και χρόνου, που απαιτείται για τη διεξαγωγή του. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να γενικευθεί η ρύθμιση που προβλέπει ότι με τη διαδικασία της επιλογής με σειρά προτεραιότητας θα επιλέγεται το προσωπικό όλων των κατηγοριών, μέχρι την προκήρυξη του πρώτου πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού και να προβλέπεται ότι θα εφαρμόζεται η διαδικασία αυτή σε κάθε περίπτωση αδυναμίας διενέργειάς του, ακόμη και για το ΕΕΠ. Με αυτόν τον τρόπο, θα ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος να γίνονται προσλήψεις, παρακάμπτοντας τις διαδικασίες του ΑΣΕΠ, με το επιχείρημα της έκτακτης ανάγκης ή της έλλειψης χρόνου. Ειδάλλως, θα ανατραπούν όλες οι προσπάθειες για ενίσχυση της αξιοκρατίας στον τομέα της στελέχωσης του Δημοσίου και θα ακυρωθεί παράλληλα ο θεσμικός ρόλος του ΑΣΕΠ<sup>276</sup>.

Ένα άλλο θέμα που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι μέχρι τώρα, αυτού του τύπου οι διαγωνιστικές διαδικασίες έχουν ενθαρρύνει τη δημιουργία φροντιστηριακών μαθημάτων για την προετοιμασία των υποψηφίων. Γεγονός που επιβεβαιώνεται από το πλήθος των σχετικών διαφημίσεων στο διαδίκτυο, λίγο πριν από τη διεξαγωγή του πρώτου πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο. Τα εν λόγω φροντιστήρια αποτελούν, στην ουσία, κέντρα «διοικητικής παραπαιδείας»<sup>277</sup>, τα οποία, λόγω του κόστους των υπηρεσιών τους,

---

<sup>275</sup> Μαυρομούστακου Η., ό.π. (υποσημ.35), σελ. 83

<sup>276</sup> Παπαϊωάννου Σ., ό.π. (υποσημ.217)

<sup>277</sup> Παπατόλιας Α., ό.π. (υποσημ.246)

δημιουργούν άνισες ευκαιρίες για τα λιγότερο ευνοημένα στρώματα. Είναι σαφές ότι, ιδιαίτερα στην τρέχουσα δυσμενή συγκυρία μετά από μια δεκαετή οικονομική κρίση σε συνδυασμό με την υφιστάμενη πανδημική κρίση, με αυτόν τον τρόπο πλήττονται σοβαρά οι αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας των ευκαιριών. Επομένως, είναι απαραίτητο η Πολιτεία, εφαρμόζοντας την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης, να προβεί σε θετικές ή αποκαταστατικές δράσεις, λαμβάνοντας τα αναγκαία «θετικά μέτρα» για την εξισορρόπηση των κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των υποψηφίων, τον περιορισμό του ρόλου αυτών των φροντιστηρίων και τελικά, τη διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας των ευκαιριών, κατά τη διαδικασία επιλογής. Παραδείγματα «θετικών μέτρων», που βασίζονται στην έννοια της παροχικής διοίκησης, συναντάμε σε θεσμικά ανεπτυγμένες χώρες, όπως η χορήγηση εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών υποτροφιών, τα δημόσια «προπαρασκευαστικά κέντρα» για διαγωνισμούς, τα δημόσια κέντρα εκμάθησης ξένων γλωσσών, τα μέτρα στήριξης συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων και ο θεσμός της «μαθητείας» για απόκτηση της απαραίτητης επαγγελματικής εμπειρίας<sup>278</sup>.

Εν κατακλείδι, είναι αναμφισβήτητο ότι το σύστημα προσλήψεων που προβλέπει ο ν.4765/2021, πληρώνοντας τις προδιαγραφές συνταγματικής νομιμότητας, όπως έχουν αναλυθεί διεξοδικά στα προηγούμενα κεφάλαια της εργασίας, θα μπορέσει να συμβάλλει με αποφασιστικό τρόπο στην αναβάθμιση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και στην ποιοτική βελτίωση των υπηρεσιών της. Μια τέτοια βελτίωση μπορεί να επέλθει μόνο μέσω της αναζήτησης και επιλογής ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού, ικανού να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εποχής. Τα κριτήρια της επιλογής πρέπει να εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση αξιοκρατικά, έτσι ώστε να επιλεγθούν όσοι/ες διαθέτουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά, όπως επαγγελματισμό και υπευθυνότητα, τεχνογνωσία, εξειδίκευση και γνώση στις νέες τεχνολογίες. Επιπλέον, θα πρέπει να μπορούν να υπηρετήσουν το λειτούργημα του δημοσίου υπαλλήλου με υψηλό αίσθημα ευθύνης για τον ρόλο τους, βάσει των αρχών της νομιμότητας, της ουδετερότητας και της αμεροληψίας, της ισότητας, της ηθικής και δεοντολογίας, που αποτελούν βασικές συνιστώσες μιας ευνομούμενης δημοκρατικής χώρας, ιδιαίτερα όταν εντάσσεται στα πλαίσια της ΕΕ και των διεθνών οργανισμών<sup>279</sup>.

<sup>278</sup> Παπατόλιας Α., ό.π. (υποσημ.246)

<sup>279</sup> Ραμματά Μ., *Σύγχρονες μεταβολές στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα με αφορμή την οικονομική κρίση*, 1<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Τομέα Διοικητικής Επιστήμης Τμήματος



Στον τομέα αυτόν της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού στο Δημόσιο, ο ρόλος του ΑΣΕΠ εξακολουθεί να είναι ουσιαστικός και καθοριστικός. Κατά την τριακονταετή σχεδόν λειτουργία του, το ΑΣΕΠ έχει καταφέρει να μεταβάλλει τις κατεστημένες πρακτικές του παρελθόντος, που συνέδεαν τον καίριο τομέα της απασχόλησης στο δημόσιο με τα συμφέροντα των κομματικών μηχανισμών, την πελατειοκρατία και την ευνοιοκρατία και να τον συσχετίσει με τις έννοιες της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της αμεροληψίας και της διαφάνειας. Αποτελεί τον κύριο μηχανισμό ελέγχου των προσλήψεων στο Δημόσιο, που έχει ως στόχο να διαφυλάξει την αρχή της αξιοκρατίας και να θωρακίσει το κράτος δικαίου. Καταδεικνύοντας ότι μπορεί να επιτελέσει επιτυχώς το έργο που της έχει ανατεθεί ως ανεξάρτητη αρχή, που εποπτεύει τις προσλήψεις στο δημόσιο, με γνώμονα τη διασφάλιση αμεροληψίας και διαφάνειας, καταλαμβάνει περίοπτη θέση στη συνείδηση της κοινωνίας και των πολιτών και συμβάλλει ουσιαστικά στην ποιοτική βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση και επομένως, στην αποτελεσματικότητα της δράσης της.

Τελειώνοντας, με αφορμή πρόσφατα γεγονότα που συντάραξαν την ελληνική κοινωνία, διαπιστώνουμε δυστυχώς ότι ακόμα και σήμερα, παρόλο που μιλάμε για νομοθετικές προσπάθειες που γίνονται με σκοπό τη μεταρρύθμιση του συστήματος των προσλήψεων στο δημόσιο και την αξιοκρατική επιλογή των υποψηφίων, είτε πρόκειται για αρχική πρόσληψη είτε για μετακίνηση, μετάταξη ή απόσπαση των ήδη υπάρχοντων δημοσίων υπαλλήλων, το πελατειακό κράτος έχει γερές βάσεις και βαθιές ρίζες στις πρακτικές τόσο των πολιτών όσο και των πολιτικών. Οι αναξιοκρατικές προσλήψεις ή οι μη σύννομες τοποθετήσεις εργαζομένων σε καίρια πόστα μπορεί να μην αποτελούν πλέον τον κανόνα, αλλά δεν έχουν εκλείψει, γεγονός που μπορεί να έχει ενίοτε σοβαρές έως ανεπανόρθωτες συνέπειες στην υγεία και στην ασφάλεια των πολιτών. Το ζήτημα, επομένως, της θωράκισης του συστήματος των προσλήψεων στη δημόσια διοίκηση με όρους που ενισχύουν τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και την αντικειμενικότητα των διαδικασιών, εξακολουθεί όσο ποτέ να είναι επίκαιρο και πρωταρχικό, προκειμένου να θεραπευθούν παθογένειες και νοοτροπίες ετών και να επιτευχθεί η σωστή οργάνωση και λειτουργία ολόκληρου του κράτους. Επιπλέον, σε συνέχεια των σημαντικών μεταρρυθμίσεων που έχουν συντελεστεί στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, έπειτα από την δεκαετή περίοδο

της οικονομικής κρίσης που εισήλθε η Ελλάδα αλλά και τη δημοσιονομική προσαρμογή και διοικητική ανασυγκρότηση που αυτή επέφερε, θα ήταν ωφέλιμο να πάρουμε ως παράδειγμα τις πρακτικές που εφαρμόζονται στην ΕΕ με σκοπό την περαιτέρω βελτίωση του συστήματος επιλογής προσωπικού στη Δημόσια Διοίκηση και την αύξηση του κύρους του ΑΣΕΠ.

## Βιβλιογραφία - Πηγές

Αιτιολογική Έκθεση & Λοιπές Συνοδευτικές Εκθέσεις του ν.4765/2021, στον ιστότοπο της Βουλής των Ελλήνων: [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=c31dd212-ca11-4626-b8c5-ac92017fd345](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=c31dd212-ca11-4626-b8c5-ac92017fd345)

Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου (3051/2002) «*Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις*».

Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς*, Κάλλιπος, Αθήνα, 2015.

Ακριβοπούλου Χ., - Ανθόπουλος Χ., *Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*, Κάλλιπος, Αθήνα, 2015.

Αργυρόπουλος Γ., «*Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων υπό τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις*», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr/>

Βλαχόπουλος Σ., *Διαφάνεια της κρατικής δράσης και προστασία προσωπικών δεδομένων*, στο Παπατόλιας Α., *Η αξιοκρατία ως αρχή & ως δικαίωμα*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2019.

Γεραπετρίτης Γ., *Πέρα από την τυπική ανισότητα - Ο μετασχηματισμός της νομικής αρχής της ισότητας*, στο Κατρούγκαλος Γ., *Ανισότητες και Δίκαιο*, εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2014.

Δεκλερής Μ., *Ελληνική Διοίκηση 2000*, στο Μακρυδημήτρης Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000.

Δελγιάννη –Δημητράκου Χ., *Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου*, στο *Το «Νέο» Εργατικό Δίκαιο, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*, εκδ. Σάκκουλα, 2014.

Ετήσια Έκθεση ΑΣΕΠ 2020, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ: [www.asep.gr](http://www.asep.gr)

Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων – ΑΣΕΠ 2016, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ [www.asep.gr](http://www.asep.gr)

Θεοδωρόπουλος Π., «ΑΣΕΠ – Γραπτός διαγωνισμός: Αυτός είναι ο τελικός αριθμός των αιτήσεων που υποβλήθηκαν», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.aftodioikisi.gr/proslipseis/asep-graptos-diagonismos-aytos-einai-o-telikos-arithmos-ton-aitiseon-poy-ypovlithikan/>

Θουκυδίδης, *Ιστορία*, Περικλέους Επιτάφιος, Κεφάλαιο Β37.

Καμτσίδου Ι., *Ισότητα και Αξιοκρατία στις προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, Αθήνα, 2017.

Καμτσίδου Ι., «Ισότητα και αξιοκρατία: Το Συνταγματικό πλαίσιο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα», *Pro Justitia*, τ.1 (2018), E-ISSN: 2529-0401, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://ejournals.lib.auth.gr/projustitia>

Καμτσίδου Ι., *Ισότητα και αξιοκρατία: Το Συνταγματικό πλαίσιο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα*, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <http://law-constitution.web.auth.gr>

Κανέλλος Λ., *Συνεδριάσεις Ολομέλειας, Θ΄ Σύνοδος: (Θέρος '97), Συνεδρίαση: ΑΖ' 11/09/1997*, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.hellenicparliament.gr/praktika/synedriaseis-olomeleias?sessionRecord=59d7dbc5-6f20-4455-8af6-c1cbf9d96516>

Καργάκος Σ., «Δημοκρατία και Αξιοκρατία», άρθρο αναρτημένο στο προσωπικό ιστολόγιο του ιστορικού - συγγραφέα, πρώτη πηγή δημοσίευσης: εφημερίδα "Κόντρα", 03.12.2016.

Κοϊμτζόγλου Ι., *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2003.

Κοϊμτζόγλου Ι., «Το νέο σύστημα προσλήψεων στον δημόσιο τομέα», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://lawyermagazine.gr/to-neo-susthma-proslipsewn-ston-dhmosio-tomea/>

Κοντιάδης Ξ., «Αξιοκρατία, Δημόσια Διοίκηση και Σύνταγμα», *ΕΘΝΟΣ*, ένθετο “Forum”, 20/4/2013, ανακτήθηκε από το προσωπικό του ιστολόγιο: <https://www.contiades.com>

Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (Α’ 26/2007).

Λαμπρίδη Ε., Μτφρ., *Θουκυδίδου Ιστορία*, εκδ. Γκοβόστη, Αθήνα, 1962, ανακτήθηκε στην ιστοσελίδα: *Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα*: [https://www.greek-language.gr/greekLang/ancient\\_greek/tools/corpora/anthology/content.html?m=1&t=182](https://www.greek-language.gr/greekLang/ancient_greek/tools/corpora/anthology/content.html?m=1&t=182)

Λυκοβαρδή Κ., «Το όριο ύψους για τις υποψήφιες γυναίκες στο Πυροσβεστικό Σώμα και στη Σχολή Ελληνικής Αστυνομίας», Επιστολή της Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη Καλλιόπης Λυκοβαρδή προς τους Αρχηγούς της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος (214965/22936/29.05.2017).

Langrod G., «*Εκθέσεις αφορώσα την Διοικητική Αναδιοργάνωσιν εν Ελλάδι*», 1964, σε Μακρυδημήτρης Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000.

Μακρυδημήτρης Α., *Αξιοκρατία δεν είναι μόνο η αντικειμενικότητα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, Αθήνα, 2017.

Μακρυδημήτρης Α., Μιχαλόπουλος Ν., *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση (1951-1998)*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000.

Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα Μ., *Δημόσια Διοίκηση – Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, έκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2012.

Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα, Μ., *Διοικητική Επιστήμη Ι, Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, Εκδ. Σάκκουλα, 2012.

Μανιτάκης Α., *Κριτήρια τεχνοκρατικής αξιολόγησης της νομοθεσίας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση (Από την φάση του σχεδιασμού στη φάση της δοκιμασίας και της υλοποίησης)*, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr/manitakis-dioikitiki-metarruthmisi-axiologisi/>

Μαυρομούστακου Ή., *Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη. Συστήματα επιλογής. Αξιοκρατικά Κριτήρια. Έλεγχος και συνταγματικές αρχές*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016.

Μαυρομούστακου Ή., *Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημοσίου τομέα: η σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων*, ΕφημΔΔ, 2006.

Μαυρομούστακου Ή., *Προσλήψεις και δημόσια διοίκηση, 1994-2005: η αξιοκρατία ως διακόβευμα*, εισήγηση στο 1<sup>ο</sup> Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «Διοικητική Θεωρία και Πράξη: Διοίκηση και Κοινωνία», ΕΚΠΑ, 2005.

Μήτας Σ., «Η αρχή της αλληλεγγύης – εν όψει και του άρθρου 25 παρ. 4 του Συντάγματος», ΕφημΔΔ -5/2013.

Παπαδημητρίου Γ., Σωτηρέλης Γ., *Το Σύνταγμα της Ελλάδας*, 5<sup>η</sup> επιμ., 2001, εκδ. Καστανιώτης, στο Νικολάου Δ., *Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού και οι προσλήψεις το 2016*, Τελική Εργασία Τμήματος Γενικής Διοίκησης, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017.

Παπαδοπούλου Λ., «Ισότητα εναντίον ισότητας: μοντέλα διανεμητικής δικαιοσύνης, Επιστήμη και Κοινωνία», *Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, τόμ. 13, 2004.

Παπαϊωάννου Σ., *Η αρχή της αξιοκρατίας στο καθεστώς προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2021.

Παπαϊωάννου Σ., «Νομοσχέδιο για το νέο ΑΣΕΠ, Κοινοί τόποι, καινοτομίες, κίνδυνοι», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.aftodioikisi.gr/sunenteuxeis/n-s-gia-quot-neo-asep-quot-koinoi-topoi-kainotomies-kindynoi/>

Παπατόλιας Α., «Αξιοκρατία και προσλήψεις, Μέρος 1<sup>ο</sup> – Η “Αλληλέγγυα αξιοκρατία”», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.constitutionalism.gr>

Παπατόλιας Α., *Η αξιοκρατία ως αρχή & ως δικαίωμα*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2019.

Παπατόλιας Α., *Μεταρρυθμιστικές πολιτικές στη Δημόσια Διοίκηση με τις εγγυήσεις του ΑΣΕΠ*, 1<sup>ο</sup> Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ με θέμα “Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα”, Αθήνα, 2017.

Παπατόλιας Α., «Το νομοσχέδιο για τις προσλήψεις και η στρεβλή αντίληψη περί αξιοκρατίας», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα:

[https://www.constitutionalism.gr/2020-11-29\\_papatolias\\_proslipseis-axiokratia/](https://www.constitutionalism.gr/2020-11-29_papatolias_proslipseis-axiokratia/)

Πρεβεδούρου Ε., «Διασταλτική ερμηνεία της έννοιας της «εκτελεστής πράξης διοικητικής αρχής» – Οριοθέτηση του δημόσιου τομέα», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 2016, τ. 7.

Πρεβεζάνου Κ., *Η διάσταση πραγματικού και αναμενόμενου στις συμπεριφορές και στάσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Από το 1995 στο 2005*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2011.

Προκήρυξη 2Γ/2022, (ΦΕΚ ΑΣΕΠ 75), *Πρόσκληση/Προκήρυξη για τη διαδικασία κατάταξης υποψηφίων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό σε πίνακα βαθμολογίας ανά κατηγορία και κλάδο/ειδικότητα ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ και ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 4765/2021 (πρώτο στάδιο)*.

Ραμματά Μ., *Σύγχρονες μεταβολές στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα με αφορμή την οικονομική κρίση*, 1<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Τομέα Διοικητικής Επιστήμης Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Πανεπιστημίου, με θέμα: *Δημόσια Διακυβέρνηση – Προοπτικές και Προκλήσεις στον 21<sup>ο</sup> Αιώνα*, Αθήνα, 2018.

Ρέμελης Κ., «Η αστική ευθύνη του κράτους από νόμιμες ενέργειες των οργάνων του μεταξύ «δικαιοκρατικού» και «κοινωνιοκρατικού» Συντάγματος», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://ddikastes.gr/>

Σαματάς Μ., *Από το συγκεντρωτικό κομματικό κράτος της Μεταπολίτευσης και των Μνημονίων στο νέο δικτυακό κράτος των ελληνικών περιφερειών*, 5<sup>ο</sup> Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, Κομοτηνή, 2013.

Σπηλιωτόπουλος Ε.,- Χρυσανθάκης Χ., *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2007.

Στάγκα Κ., *Ο ρόλος του ΑΣΕΠ ως θεσμικού εγγυητή των προσλήψεων στο Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα*, 1ο Διεθνές Συνέδριο ΑΣΕΠ, Αθήνα, 2017.

ΣτΠ -Κύκλος σχέσεων Κράτους Πολίτη - Ειδική Έκθεση (Νόμος 3094/2003 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», παρ. 5 άρθρου 3)- *Προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα - Οι εκτός ελέγχου του ΑΣΕΠ διαδικασίες*, Αθήνα, 2006.

Στράτη- Βάντζου, Α., *Η "προφορική συνέντευξη", στο νέο σύστημα αξιολόγησης των στελεχών της δημόσιας διοίκησης*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2009, στο Νικολάου Δ., *Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού και οι προσλήψεις το 2016*, Τελική Εργασία Τμήματος Γενικής Διοίκησης, ΕΚΔΔΑ, Αθήνα, 2017.

Σύνταγμα της Ελλάδας, ανακτήθηκε στην ιστοσελίδα: <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/>

Τασιόπουλος Σ., *Η αρχή της διαφάνειας απέναντι στη διαφθορά (Κριτική ανασκόπηση της εποχής των μνημονίων)*, στο 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων: Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή, εκδ. ΕΤ, Αθήνα, 2013.

Τζέμος Β., «ΑΣΕΠ και Συνταγματικό Δίκαιο των προσλήψεων στο Δημόσιο», *ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ, Επιστημ. Περιοδικό ΕΕΔ*, 2020, τεύχος 3-4.

Τζέμος Β., «Η διεύρυνση και η εμβάθυνση του ρόλου του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις στο Δημόσιο», *ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ, Επιστημ. Περιοδικό ΕΕΔ*, 2018, τεύχος 1.

Τζέμος Β., *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο Διαγράμματα*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013.

Τζέμος Β., «Καμία έκπτωση στις προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ», ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://www.tovima.gr/2020/11/13/opinions/kamia-ekptosi-stis-proslipseis-meso-asep/>

Φιλίππου Δ., «Διάλογος με τη νομολογία – ΣτΕ 1237/2003, Αρχές ισότητας και αξιοκρατίας κατά την κατάληψη δημόσιων θέσεων», *Digesta*, Τεύχος Β΄, 2003, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <http://www.digestaonline.gr/index.php/2-digestalawreview/19-2003>

## **ΞΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ**

Annual Activity Report 2021, European Personnel Selection Office, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/annual-activity-report-2021-european-personnel-selection-office\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/annual-activity-report-2021-european-personnel-selection-office_en.pdf)

EPSO's diversity pilot survey-main findings, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/equal\\_opportunities/main\\_findings\\_ed\\_pilot\\_survey.pdf](https://epso.europa.eu/sites/default/files/documents/general/equal_opportunities/main_findings_ed_pilot_survey.pdf)



EU Careers, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <https://epso.europa.eu/el/eu-careers/staff-categories#tab>

Management plan 2022, European Personnel Selection Office, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/epso\\_mp\\_2022\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/epso_mp_2022_en.pdf)

Competency Framework Anchors, ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: [https://epso.europa.eu/el/system/files?file=2023-01/en\\_EPSO\\_8\\_competency\\_Golden\\_Anchors.pdf](https://epso.europa.eu/el/system/files?file=2023-01/en_EPSO_8_competency_Golden_Anchors.pdf)

## **ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

N.1811/1951, (Α' 141), *Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων.*

N.1232/1982, (Α'22), *Επαναφορά σε ισχύ, τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.Δ.4352/1964 και άλλες διατάξεις.*

N.1256/1982, (Α'65), *Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις.*

N.1320/1983, (Α' 6), *Πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις.*

N.1735/1987, (Α'195), *Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις.*

N.1892/1990, (Α'101), *Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις.*

N.1943/1991, (Α' 50), *Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις.*

N.2190/1994, (Α' 28), *Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης.*

N.2431/1996, (Α'175), *Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση, όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 59 του ν.4903/2022 (Α'46).*

N.2527/1997, (Α'206), *Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις.*

N.2643/1998, (Α'220), *Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις.*

N.2716/1999, (Α' 96), *Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις.*

N.2738/1999, (Α'180), *Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις.*

N.3051/2002, (Α' 220), *Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις.*

N.3320/2005, (Α'48), *Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του Δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τους Ο.Τ.Α.*

N.3429/2005, (Α' 314), *Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.).*

N.3528/2007, (Α'26), *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ.*

N.3812/2009, (Α'234), *Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις.*

N.3833/2010, (Α'40), *Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.*

N.3845/2010, (Α'65), *Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.*

N.3861/2010, (Α'112), *Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο «Πρόγραμμα Διαύγεια» και άλλες διατάξεις.*

N.3986/2011, (Α'152), *Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015.*

N.4270/2014, (Α' 143), *Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις.*

N.4389/2016, (Α΄ 94), *Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις.*

N.4622/2021, (Α΄ 133), *Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.*

N.4765/2021, (Α΄6), *Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις.*

ΠΔ 611/1977, (Α΄ 198), *Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.*

ΠΔ 50/2001, (Α΄39), *Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα.*

Απόφαση 2002/620/ΕΚ, (ΕΕ L 197/53), *Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του ευρωπαϊού διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων - Δήλωση του προεδρείου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.*

Απόφαση 2002/621/ΕΚ, (ΕΕ L 197/56), *Απόφαση των Γενικών Γραμματέων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του αντιπροσώπου του ευρωπαϊού διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.*

Οδηγία 2000/78/ΕΚ, 27-11- 2000, (ΕΕ L 303/16), *για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.*

Οδηγία 2011/85/ΕΕ, 8-11-2011, (ΕΕ L 306/41), *σχετικά με τις απαιτήσεις για τα δημοσιονομικά πλαίσια των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.*

ΣΛΕΕ-Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανακτήθηκε στην ιστοσελίδα:<https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

Κανονισμός (ΕΚ) 479/2009 του Συμβουλίου της 25ης Μαΐου 2009 (ΕΕ L 145), για την εφαρμογή του πρωτοκόλλου σχετικά με τη διαδικασία του υπερβολικού ελλείμματος το οποίο προσαρτάται στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Κανονισμός (ΕΚ) 223/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2009 (ΕΕ L 87), για την ανάπτυξη, την παραγωγή και τη διάδοση των ευρωπαϊκών στατιστικών.

Κανονισμός (ΕΚ) 2223/1996 του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1996 (ΕΕ L 310), περί του ευρωπαϊκού συστήματος εθνικών και περιφερειακών λογαριασμών της Κοινότητας.

## **ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

ΑΠ 202/2009

ΑΠ 19/2013 (Β1, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ)

ΔΕΚ C-148/89

ΔΕφΑθ 1369/2010

ΔΕφΑθ 930-932/2011

ΔΕφΑθ 1640/2012

ΣτΕ Ολ. 2434/1952

ΣτΕ 3483/1975

ΣτΕ 3217/1977

ΣτΕ 456/1981

ΣτΕ 930/1990

ΣτΕ 2754/1993

ΣτΕ 5094/1996

ΣτΕ 1917/1998

ΣτΕ 2096/2000

ΣτΕ 3675/2001

ΣτΕ Γ' 1236, 1237, 1247, 1446/2003

ΣΤΕ Ολομ. 1252, 1253/2003

ΣτΕ Ε'2096/2003

ΣτΕ 620, 622/2004

ΣτΕ Ολ. 992, 2396/2004

ΣτΕ 2154/2004

ΣτΕ Ε'281/2005

ΣτΕ 218, 1966, 2369, 2904, 4498/2005

ΣτΕ 231, 692, 1259, 2060, 2061, 3182/2006

ΣτΕ 1247/2008

ΣτΕ Ολομ.3593/2008

ΣτΕ 2789, 3052/2009

ΣτΕ 2636, 2718/2010

ΣτΕ ΠΕ 85/2012 Ολομ.

ΣτΕ 195/2013

ΣτΕ 3018, 3672, 4835/2014

ΣτΕ Ολ.527, 3237, 4303/2015

ΣτΕ Γ' 305/2016

ΣτΕ 711/2017

ΣτΕ 1866/2020

ΣτΕ 1024/2021

ΣτΕ 192, 3/2022

ΣτΕ 407-9/2023