



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

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

*Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την
Τοπική Αυτοδιοίκηση (Ν. 4440/16)*

*Καινοτόμο εργαλείο που προάγει την αποτελεσματικότητα του
Δημόσιου Τομέα;*

*Unified Mobility System in Public Administration and Local
Government (Law 4440/16),*

Innovative tool that promotes the efficiency of the Public Sector?

Ονοματεπώνυμο Φοιτητή : Βικτωρία Βασιώτη

(Α.Μ.: ΔΜ1909)

Επιβλέπων καθηγητής: Σάββας Μακρίδης

Αθήνα Μάιος 2021

Τριμελής Επιτροπή

Σάββας Μακρίδης

Δημήτρης Στράνης

Απόστολος Μάνθος

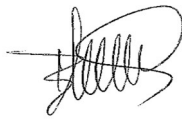
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Αυτή η διπλωματική εργασία υποβάλλεται από την συγγραφέα της ως μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Υπεύθυνα δηλώνεται ότι, η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είναι πρωτότυπη και ότι εκπονήθηκε αποκλειστικά και μόνο από τον/ην Υπογράφοντα/ουσα και μόνο για την απόκτηση του συγκεκριμένου μεταπτυχιακού τίτλου. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει αξιολογηθεί στο πλαίσιο άλλου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι μέρος της διπλωματικής εργασίας δεν αποτελεί πρωτότυπη δουλειά, αλλά αντιγραφή ήδη δημοσιευμένης εργασίας, ο/η φοιτητής/τρια θα απορρίπτεται οριστικά από το συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών.

Ονοματεπώνυμο / Υπογραφή



Βικτωρία Βασιώτη

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου προγράμματος σπουδών.

Ιδιαίτερος θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Διευθυντή του προγράμματος και όλο το διδακτικό προσωπικό και φυσικά τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου αυτής εργασίας κ. Σάββα Μακρίδη. Πολλές ευχαριστίες στο διοικητικό προσωπικό για την άριστη οργάνωση και την άμεση ανταπόκριση σε όλα τα ζητήματα.

Πολλές ευχαριστίες στην υπηρεσία μου για τη στήριξη που μου προσέφερε.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου για την συμμετοχή τους στην έρευνα που διεξήχθη για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας.

Ευχαριστίες, τέλος, στην οικογένειά μου για τη συμπαράσταση που μου προσέφερε.

Συντομογραφίες

ΔΑΔ	: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
ΔΝΤ	: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΕΑΠ	: Ενιαία Αρχή Πληρωμών
Ε.Ε.	: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΚΔΑ	: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης
ΕΣΔΔΑ	: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης
ΕΣΚ	: Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας
ΙΔΑΧ	: Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΚΕΚ	: Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας
Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.	: Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών & Κοινοτικών Υπαλλήλων
Ν.	: Νόμος
Ν.Δ.Μ.	: Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ
ΝΠΔΔ	: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΕΥ	: Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας
ΟΟΣΑ	: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΤΑ	: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.	: Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ι.	: Πλαίσιο Ικανοτήτων
ΣτΕ	: Συμβούλιο της Επικρατείας
Υ.Π.	: Υπαλληλικός Κώδικας
ΥΠ. ΕΣ	: Υπουργείο Εσωτερικών

Πίνακας περιεχομένων

Συντομογραφίες.....	5
Κατάλογος Πινάκων.....	8
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	8
Περίληψη	10
Λέξεις κλειδιά	10
Abstract	11
Keywords.....	11
Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή	12
1.1. Αντικείμενο της εργασίας	12
1.2. Ερευνητικά ερωτήματα	13
1.3. Μεθοδολογία της εργασίας.....	13
1.4. Δομή της εργασίας.....	14
Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	16
2.1. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού : Από το Γραφειοκρατικό Μοντέλο στο Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ	16
2.2. Η έννοια της Κινητικότητας.....	22
2.3. Η Κινητικότητα ως εργαλείο στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.....	23
Κεφάλαιο 3 : Η Κινητικότητα στα Ευρωπαϊκά Κράτη	27
3.1. Γαλλία.....	27
3.2. Ισπανία.....	28
3.3. Πορτογαλία	28
3.4. Ηνωμένο Βασίλειο	28
Κεφάλαιο 4 : Η Κινητικότητα στο ελληνικό δημόσιο.....	30
4.1. Ιστορική αναδρομή.....	30
4.2. Οι παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.....	32
4.3. Έκθεση του ΟΟΣΑ.....	34
4.4. Η Κινητικότητα μέσα από τα Προγράμματα στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας (Μνημόνια Συνεννόησης).....	36
Κεφάλαιο 5 : Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) στη δημόσια διοίκηση και τοπική αυτοδιοίκηση Ν. 4440/2016	41
5.1. Σκοπός ΕΣΚ – Γενικές Αρχές.....	41
5.2. Έκταση Εφαρμογής του ΕΣΚ.....	43
5.3. Προϋποθέσεις συμμετοχής των φορέων	44
5.3.1. Αξιολόγηση δομών.....	44
5.3.2. Ψηφιακό οργανόγραμμα	45

5.3.3. Περιγράμματα θέσεων εργασίας	47
5.4. Προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων	50
5.5. Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας.....	55
5.6. Διαδικασία διενέργειας προγράμματος κινητικότητας.....	56
5.7. Διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων	59
5.7.1. Συγκρότηση – Σύσταση οργάνου αξιολόγησης	59
5.7.2. Κριτήρια Αξιολόγησης.....	61
5.7.3. Πρακτικό επιλογής	62
5.8. Ειδικές Περιπτώσεις Μετακινήσεων.....	62
5.8.1 Μετάταξη – Απόσπαση για λόγους υγείας.....	62
5.8.2. Μετάταξη - απόσπαση απομακρυσμένες - παραμεθόριες περιοχές & ορεινούς - νησιωτικούς ΟΤΑ α' βαθμού.....	63
5.8.3. Αμοιβαία Μετάταξη	64
5.8.4. Απόσπαση για συνυπηρέτηση.....	67
5.8.5. Ενδοϋπουργική κινητικότητα.....	67
Κεφάλαιο 6 : Το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) στην πράξη – Μελέτη περίπτωσης «Η εφαρμογή του στο Δήμο Λυκόβρυσης Πεύκης»	69
6.1. Κύκλοι Κινητικότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση.....	69
6.1.1. Κινητικότητα έτους 2017	69
6.1.2. Κινητικότητα έτους 2018.....	71
6.1.3. Κινητικότητα έτους 2019	73
6.1.4. Κινητικότητα έτους 2020.....	74
6.2. Μελέτη Περίπτωσης : Η εφαρμογή του ΕΣΚ στον Δήμο Λυκόβρυσης Πεύκης ..	74
6.2.1 Δημογραφικά στοιχεία – Οργανωτική Δομή.....	75
6.2.2. Ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης ως φορέας υποδοχής στο ΕΣΚ	76
6.2.3. Ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης ως φορέας προέλευσης στο ΕΣΚ.....	82
6.2.4. Διεξαγωγή έρευνας	83
Κεφάλαιο 7 : Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	102
Πηγές – Βιβλιογραφία	108
Παράρτημα Ι.....	111

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αριθμός υπαλλήλων που έχουν υποβάλλει αίτηση ανά φορέα προορισμού – Κινητικότητα 2017	70
Πίνακας 2 : Αριθμός υπαλλήλων που έχουν υποβάλλει αίτηση ανά φορέα υποδοχής – 1ος Κύκλος κινητικότητας 2018	72
Πίνακας 3 : Κατανομή δείγματος ανά φύλο	87
Πίνακας 4 : Κατανομή δείγματος ανά ηλικία	87
Πίνακας 5 : Κατανομή δείγματος ανά κατηγορία εκπαίδευσης	87
Πίνακας 6 : Κατανομή δείγματος ανά οικογενειακή κατάσταση	87

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 : Ψηφιακό Οργανόγραμμα.....	46
Διάγραμμα 2 : Θέσεις Κινητικότητας ανά Φορέα 2017	71
Διάγραμμα 3 : Θέσεις Κινητικότητας ανά Φορέα 1ου κύκλου 2018	73
Διάγραμμα 4: Οργανόγραμμα Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης	75
Διάγραμμα 5 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση».....	88
Διάγραμμα 6 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ διέπεται και στην πράξη από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας»	89
Διάγραμμα 7 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ χαρακτηρίζεται από την η εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση»	89
Διάγραμμα 8 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα και τις δεξιότητες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής»	90
Διάγραμμα 9 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Η διαδικασία της μετάταξης σας ακολούθησε το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα, χωρίς μεγάλες καθυστερήσεις» ...	91
Διάγραμμα 10 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ (συμπλήρωση διέταξης από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπαση, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου) είναι κατάλληλες ώστε να επιτευχθεί η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες»	91

Διάγραμμα 11 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Οι κενές θέσεις του τμήματός σας, οι οποίες προκηρυχθήκανε στο πλαίσιο του ΕΣΚ καλύφθηκαν»	92
Διάγραμμα 12 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το περίγραμμα της θέσης, σας βοήθησε ώστε να κρίνετε κατά πόσο οι υποψήφιοι διαθέτουν τα προσόντα και τις δεξιότητες για την κάλυψη της θέσης»	93
Διάγραμμα 13 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Η συνέντευξη με τους υποψηφίους, σας βοήθησε ώστε να διαπιστώσετε την καταλληλότητα τους για τη συγκεκριμένη θέση»	93
Διάγραμμα 14 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Θεωρείτε ότι το ΕΣΚ είναι βασικό εργαλείο για την κάλυψη των αναγκών του φορέα, σε ανθρώπινο δυναμικό»..	94
Διάγραμμα 15 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ είναι αποστελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες»	94
Διάγραμμα 16 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους»	95
Διάγραμμα 17 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Βασικός λόγος συμμετοχής σας στο ΕΣΚ ήταν η βελτίωση της δυνατότητας υπηρεσιακής σας εξέλιξης»	95
Διάγραμμα 18 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Η νέα σας θέση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε όταν υποβάλατε τη συμμετοχή σας σ' αυτήν»	96
Διάγραμμα 19 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Η νέα σας θέση αξιοποιεί τα προσόντα και τις δεξιότητές σας»	96
Διάγραμμα 20 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Η μετάταξή σας στο νέο φορέα θα ενισχύσει τα ουσιαστικά σας προσόντα και τις δεξιότητές σας»	97
Διάγραμμα 21 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Με τη μετάταξή σας ενισχύθηκε η δυνατότητα επαγγελματικής σας εξέλιξης»	97
Διάγραμμα 22 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Ο υποψήφιος που επιλέχθηκε στην προκηρυχθείσα θέση θα έχει τη δυνατότητα να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία κι έτσι να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του»	98
Διάγραμμα 23 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα»	98
Διάγραμμα 24 : Κατανομή απαντήσεων στο ερώτημα «Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ'επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του»	99

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε προκειμένου να μελετηθεί το νέο σύστημα κινητικότητας ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζει η ελληνική δημόσια διοίκηση από το έτος 2016. Αναλύει τη σύνδεση της έννοιας της επαγγελματικής κινητικότητας με την Διοίκηση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και πώς αυτή επιδρά στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού. Προβάλλει τα χρονικά στάδια μετάβασης και τις αιτίες υιοθέτησης του υπάρχοντος συστήματος. Παρουσιάζει την εμπειρία από άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Επίσης αναλύει τις σημαντικότερες πτυχές του συστήματος και εκθέτει τα στατιστικά δεδομένα από τους κύκλους εφαρμογής του μέχρι σήμερα. Στοχεύει στο να αναδείξει τα θετικά σημεία του, αλλά και τις αδυναμίες του, να το αξιολογήσει και να αποτιμήσει κατά πόσο αυτό επιτυγχάνει τους σκοπούς του. Η αξιολόγηση αυτή επιχειρείται μέσα από τη μελέτη περίπτωσης ενός οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης, του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης. Τα βασικά συμπεράσματα που αναδύονται είναι ότι το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας αποτελεί μια καινοτόμα πρωτοβουλία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης που όμως επιτυγχάνει μερικώς τους σκοπούς του. Παραμερίζει στεγανά και παθογένειες του παρελθόντος, ενοποιεί και οργανώνει τις διαδικασίες κινητικότητας και ενσωματώνει σημαντικούς μηχανισμούς εξ' ορθολογισμού. Συμβάλλει στην αξιοποίηση των προσόντων των ανθρώπινων πόρων και διευκολύνει τους υπαλλήλους να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους και να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών. Από την άλλη πλευρά όμως, φαίνεται ότι πάσχει στο στόχο της ορθολογικής κατανομής του προσωπικού, αφού δεν προσανατολίζεται με σαφήνεια στην εξυπηρέτηση των αναγκών των δημόσιων οργανισμών, αλλά δίνει προβάδισμα στις επιθυμίες μετακίνησης των υπαλλήλων.

Λέξεις κλειδιά

Κινητικότητα – Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού – Εξ ορθολογισμός – Σταδιοδρομία

Abstract

This dissertation was prepared in order to study the new system of mobility of human resources applied by the Greek public administration since 2016. It analyzes the connection of the concept of professional mobility with the Management and Development of Human Resources and how it affects the efficiency and effectiveness of an organization. It displays the transition stages and the reasons for the adoption of the existing system. It presents the experience from other European countries. It also analyzes the most important aspects of the system and presents the statistical data from its application cycles to date. It aims to highlight its strengths, but also its weaknesses, to evaluate it and to assess whether it achieves its goals. This evaluation is attempted through the case study of a local government organization, the Municipality of Lykovrysi Pefki. The main conclusions that emerge are that the Unified Mobility System is an innovative initiative of the Greek public administration, but it partially achieves its goals. It sets aside the barriers and pathogens of the past, integrates and organizes mobility processes and incorporates important mechanisms by rationalization. It contributes to the utilization of the qualifications of human resources and facilitates the employees to strengthen their professional skills and to gain experience in positions of various services. On the other hand, it seems that it suffers from the goal of rational distribution of staff, as it is not clearly oriented towards serving the needs of public bodies, but gives precedence to the desires of employees to move.

Keywords

Mobility - Human Resources Development - Rationalization - Careers

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή

1.1. Αντικείμενο της εργασίας

Στο σύγχρονο περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από συνεχιζόμενες αλλαγές και νέες εξελίξεις, η Διοικητική Επιστήμη καλείται να ανταποκριθεί και να απαντήσει στις ανάγκες ενίσχυσης της ικανότητας των οργανισμών να προσαρμόζονται και να εξελίσσονται. Η ενίσχυση των ικανοτήτων αυτών δεν αφορά μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά είναι εξίσου, αν όχι και περισσότερο, σημαντικό να την επιτυγχάνουν και οι δημόσιοι οργανισμοί. Απαιτείται να υιοθετούν μία φιλοσοφία ετοιμότητας και ευελιξίας σε όλες τις πτυχές τους, στον τρόπο λήψης των αποφάσεων, στη διάρθρωση των δομών, στη διάχυση της εξουσίας και της ευθύνης, στο διαμοιρασμό της εργασίας, στην ενθάρρυνση της καινοτομίας και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Ένα ουσιαστικό εργαλείο που βοηθά στην κατεύθυνση αυτή είναι η κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Ο θεσμός αυτός ενισχύει τη στρατηγική ευελιξία και τη προσαρμοστικότητα του φορέα με θετικές συνέπειες στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητάς του.

Με τον όρο κινητικότητα στο δημόσιο τομέα νοείται κάθε μετακίνηση εργαζομένου από μια θέση εργασίας σε μια άλλη, είτε μέσα στον ίδιο οργανισμό, είτε σε θέση άλλου οργανισμού. Για τη δημόσια διοίκηση το όφελος εστιάζεται στον εξορθολογισμό της κατανομής και της γεωγραφικής διασποράς του ανθρώπινου δυναμικού. Η ενέργεια αυτή συμβάλει στην αξιοκρατία και στην τοποθέτηση των καταλληλότερων σε θέσεις εργασίας που απαιτούνται ειδικά προσόντα. Για τον δημόσιο υπάλληλο η κινητικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως δικαίωμά του να μετακινείται σε θέσεις που τον βοηθούν να αξιοποιεί περισσότερο τα προσόντα του και του δίνουν τη δυνατότητα να εμπλουτίσει τις γνώσεις του και τις δεξιότητές του, γεγονός που συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίηση και κατ' επέκταση στην εργασιακή απόδοση.

Στην πραγματικότητα, η κινητικότητα είναι ένα θέμα πιο σύνθετο. Η αποτίμηση των ωφελειών που αποκομίζει ένας φορέας, οι προκλήσεις που εμφανίζονται και οι επιπτώσεις της στη συμπεριφορά των εργαζομένων, έχει δημιουργήσει έντονο ενδιαφέρον για ανάλυση και μελέτη.

Σκοπός και αντικείμενο, λοιπόν, αυτής της μελέτης είναι η παρουσίαση και αξιολόγηση του συστήματος κινητικότητας που εφαρμόζεται σήμερα στην ελληνική δημόσια διοίκηση καθώς και η διερεύνηση της συμβολής της στον εξ ορθολογισμό της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων στα πλαίσια του νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Στοχεύει στην ανάδειξη των θετικών στοιχείων του συστήματος κινητικότητας, καθώς και των αδυναμιών του και φιλοδοξεί να διαπιστώσει αν αυτό αποτελεί ένα καινοτόμο εργαλείο που προάγει την αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα.

1.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα μελέτη στοχεύει βασικά στο να ανακαλύψει αν το νέο σύστημα κινητικότητας που υιοθετήθηκε στο ελληνικό δημόσιο με το ν. 4440/16 εξυπηρετεί τον σκοπό που το ίδιο έχει θέσει στο άρθρο 1 του εν λόγω νομοθετήματος και συγκεκριμένα : τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και τη διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα λοιπόν, που θα επιχειρηθούν να απαντηθούν είναι τα εξής :

1. Το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα καινοτόμο εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και την ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αντιμετωπίζοντας τις παθογένειες του παρελθόντος ;
2. Το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα κρίσιμο εργαλείο για την ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την προώθηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υπαλλήλων;

1.3. Μεθοδολογία της εργασίας

Η μεθοδολογία που ακολουθείται περιλαμβάνει τη μελέτη πρωτογενών και δευτερογενών πηγών δικαίου, αιτιολογικών εκθέσεων, εγκυκλίων, και σχετικής επιστημονικής βιβλιογραφίας. Επίσης αναζητήθηκαν και μελετήθηκαν επιστημονικά άρθρα, στατιστικές μελέτες και αντίστοιχες ερευνητικές εργασίες.

Επίσης, η εργασία παρουσιάζει αναλυτικά το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας σε όλες τις εκφάνσεις του, όπως ισχύει σήμερα. Επιχειρείται, ακόμη, η αξιολόγησή του μέσα από εμπειρική μελέτη, αρχικά από την μέχρι τώρα έκβασή του πανελλαδικά μέσα από στατιστικά δεδομένα, και στη συνέχεια με τη μελέτη περίπτωσης του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης.

1.4. Δομή της εργασίας

Η εργασία διαρθρώνεται σε επτά κεφάλαια συνολικά. Εκτός από το 1^ο κεφάλαιο της εισαγωγής :

- Στο 2^ο κεφάλαιο γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση, όπου εστιάζεται στο πέρασμα από το γραφειοκρατικό μοντέλο στο νέο δημόσιο μανάτζμεντ για τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, αναφέρεται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανοτήτων και πως αυτό αξιοποιείται στη διοίκηση των ανθρώπινων πόρων. Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο αυτό αναλύεται η έννοια της κινητικότητας και αναδεικνύεται η συμβολή του θεσμού της στην ευελιξία και προσαρμογή ενός οργανισμού σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και στην ενίσχυση της ανάπτυξης της προσωπικής εξέλιξης και σταδιοδρομίας των εργαζομένων.
- Στο 3^ο κεφάλαιο καταγράφεται η διεθνής εμπειρία και παρατίθενται ενδεικτικά παραδείγματα ευρωπαϊκών χωρών στον τομέα εφαρμογής της κινητικότητας στον αντίστοιχο δημόσιο τομέα τους.
- Στο 4^ο κεφάλαιο γίνεται, κατ' αρχήν μια ιστορική αναδρομή στο πως η κινητικότητα των εργαζομένων εισάχθηκε στον ελληνικό δημόσιο τομέα και στην εξέλιξή της στο πέρασμα των χρόνων. Εξετάζονται οι παθογένειες του ελληνικού συστήματος που οδήγησαν, εκτός των άλλων, στη δημοσιονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας και ανέδειξαν την ανάγκη διοικητικής μεταρρύθμισης. Συνεχίζει με την έκθεση του ΟΟΣΑ και τις επισημάνσεις της για την ανισοκατανομή προσωπικού και την πολύ περιορισμένη κινητικότητα εντός του δημόσιου τομέα. Το κεφάλαιο αυτό καταλήγει με το πως εφαρμόστηκε ο θεσμός της κινητικότητας στα προγράμματα στήριξης της ελληνικής οικονομίας.
- Στο 5^ο κεφάλαιο αποτυπώνεται το νομοθετικό πλαίσιο της κινητικότητας που ισχύει σήμερα και ερευνάται στην παρούσα μελέτη. Αναλύεται ο σκοπός του

νομοθετήματος, οι αρχές του νέου συστήματος, το πεδίο εφαρμογής του, καθώς και οι προϋποθέσεις συμμετοχής τόσο των φορέων, όσο και των υπαλλήλων. Επίσης καταγράφεται ο ρόλος της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας, η διαδικασία της διενέργειας του κάθε κύκλου κινητικότητας, η διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων, όπως επίσης και οι ειδικές περιπτώσεις μετακινήσεων. Γίνεται μνεία, ακόμη, στην αξιολόγηση δομών, στο ψηφιακό οργανόγραμμα και στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας.

- Στο 6^ο κεφάλαιο μελετάται το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στην πράξη. Αποτυπώνονται οι κύκλοι κινητικότητας που έχουν διενεργηθεί κατ' εφαρμογή του νέου συστήματος στην ελληνική δημόσια διοίκηση και μελετάται η περίπτωση του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης. Η μελέτη βασίζεται στο αρχείο του εν λόγω φορέα, αλλά πραγματοποιείται, επίσης, διεξαγωγή έρευνας με σκοπό την αξιολόγηση του συστήματος.
- Η παρούσα εργασία κλείνει με το κεφάλαιο 7^ο των συμπερασμάτων – προτάσεων, όπου αναφέρονται τα σημαντικότερα σημεία που προέκυψαν από την μελέτη, τα θετικά και αδύναμα σημεία του συστήματος και διατυπώνονται προτάσεις βελτιώσεων του νομοθετήματος με στόχο τη μελλοντική αξιοποίησή τους.

Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού : Από το Γραφειοκρατικό Μοντέλο στο Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Στη σημερινή Δημόσια Διοίκηση είναι εμφανές ότι το κλασικό γραφειοκρατικό σύστημα διοικητικής οργάνωσης, με κύριο εμπνευστή αυτού τον Max Weber (1911), δεν αποδείχθηκε τόσο αποτελεσματικό και λειτουργικό όσο θα έπρεπε. Χαρακτηρίζεται από τις ευρύτερα γνωστές παθολογίες : την απουσία συλλογικής δράσης, την αναξιοκρατία, τη σπατάλη διαχείρισης των περιορισμένων διαθέσιμων πόρων, τη διαφθορά, την αδράνεια, το νομικισμό, τη διοικητική ισοπέδωση, την ατροφία του πειθαρχικού δικαίου, την εκδήλωση ήσσονος προσπάθειας συμπεριφορών, τις οργανωτικές επικαλύψεις και την απουσία ορθολογικής σχεδίασης θέσεων εργασίας.

Η αναποτελεσματικότητα αυτή, επηρεάζει και τις δύο πλευρές, ήτοι τόσο την πλευρά του διοικούμενου πολίτη, ο οποίος συχνά καταλήγει να μην εξυπηρετείται, όσο και αυτή του ίδιου του δημοσίου υπαλλήλου, ο οποίος πολλές φορές αδικείται.

Όπως σε οποιοδήποτε οργανισμό υπηρεσιών, το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο και ο πιο παραγωγικός πόρος κάθε δημόσιας διοίκησης είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο της: δημόσιοι λειτουργοί, συλλογική τεχνογνωσία, ατομική εφευρετικότητα, εκπαίδευση και εμπειρία. Είναι προς το συμφέρον όλων το προσωπικό να είναι ικανό, παρακινούμενο, ηθικό, αποτελεσματικό και ευέλικτο.¹

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ικανότητες χρονολογείται από τις αρχές του 1970, όταν για πρώτη φορά ο McClelland (1973) και άλλοι αναγνώρισαν τις ικανότητες ως πρωταρχικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση στο χώρο εργασίας.

Αργότερα, ο Boyatzis (1982), προσδιόρισε τις ικανότητες ως τα χαρακτηριστικά που οδηγούν το άτομο στην υιοθέτηση της κατάλληλης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας προκειμένου αυτό να ανταποκριθεί με επιτυχία στις απαιτήσεις της θέσης και να οδηγηθεί στα επιθυμητά αποτελέσματα.

¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Η Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης Μια Εργαλειοθήκη για τους Επαγγελματίες της Δημόσιας Διοίκησης», Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2017

Στην σύγχρονη εποχή, οι ικανότητες αποτελούν μια ευρύτερη έννοια που συμπεριλαμβάνουν δεξιότητες, στάσεις, συμπεριφορές και αξίες. Ως σημαντικές ομάδες ικανοτήτων ορίζονται η διαχείριση στόχων και δράσεων, η διοίκηση υφισταμένων, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και η ηγεσία, οι οποίες μπορούν να αναπτυχθούν μέσω της εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας.

Το 2006, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο όρισε το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ικανοτήτων στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, προσδιορίζοντας οκτώ βασικές ικανότητες των πολιτών, μεταξύ άλλων, τις μαθηματικές και ψηφιακές ικανότητες, τις μεταγνωστικές, την επικοινωνία, την επιχειρηματικότητα, τις κοινωνικές ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη, την πολιτιστική γνώση και έκφραση. Στη βιβλιογραφική επισκόπηση, οι ικανότητες αυτές του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας², κατηγοριοποιούνται σε αυτές που αφορούν στις κοινωνικές ή και διαπροσωπικές ικανότητες (social and interpersonal) και στις τεχνικές (technical) ή οργανωσιακές (contextual) ικανότητες.

Στο δημόσιο τομέα, η διοίκηση ικανοτήτων εφαρμόζεται συστηματικά από το 2000. Αποτελεί στρατηγικό εργαλείο για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) στο βαθμό που αναδεικνύει τις ικανότητες εκείνες που είναι αναγκαίες για την βελτίωση της απόδοσής του. Ουσιαστικά επιδιώκει την εξοικείωση, την επιμόρφωση, την αφοσίωση και την δέσμευση των εργαζομένων στην επίτευξη των στόχων κάθε οργανισμού αλλά και ενός εκάστου στελέχους.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, οι δημόσιες υπηρεσίες των κρατών – μελών της Ε.Ε. έχουν υλοποιήσει σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των ανθρώπινων πόρων για τη βελτίωση της απόδοσης, κυρίως αντλώντας έμπνευση από τον ιδιωτικό τομέα.

Αρκετές χώρες έχουν ενσωματώσει το μοντέλο ικανοτήτων στον εθνικό τους σχεδιασμό για τη λειτουργία και την διοικητική τους οργάνωση. Τα μοντέλα ικανοτήτων διαφοροποιούνται σε κάθε χώρα, σύμφωνα με σχετική μελέτη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) (2010), έχοντας ως κοινό σημείο την εισαγωγή αλλαγών στην Δημόσια Διοίκηση.

Ενδεικτικά παραδείγματα είναι η Αυστραλία και το Βέλγιο οι οποίες έδωσαν έμφαση στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

² Grugulis & Stoyanova, 2011

Στον ευρωπαϊκό χώρο, η Δανία σχεδίασε και παρέχει ένα διαφανές πλαίσιο στα στελέχη του δημοσίου το οποίο αναδεικνύει τις προτεραιότητες ανάπτυξης και βελτίωσης των εργαζομένων σε συνδυασμό με στόχους της διοίκησης. Η Γαλλία, έθεσε στο επίκεντρο την ανάγκη μετάβασης από το κλασσικό γραφειοκρατικό μοντέλο στο σύγχρονο μοντέλο διακυβέρνησης, ενώ η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο προτάσσουν την ανάγκη προσαρμογής της διοίκησης στις νέες προκλήσεις της εποχής. Οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ) δίνουν ιδιαίτερο βάρος στις ικανότητες των ανώτερων στελεχών με σκοπό τον σχεδιασμό και την επίτευξη των στρατηγικών στόχων των οργανισμών.

Με τα παραδείγματα αυτά, αναδεικνύονται οι βασικοί λόγοι υιοθέτησης και αξιοποίησης διαφορετικών Πλαισίων Ικανοτήτων (Π.Ι.) ανάμεσα στις επιμέρους χώρες, οι οποίοι εξαρτώνται είτε α) από τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας που σχετίζονται με την οργάνωση των υπηρεσιών της, είτε β) από τον τρόπο παρέμβασης ο οποίος είναι, τις περισσότερες φορές, διαφορετικός εξ αιτίας της διαφορετικής οργάνωσης της διακυβέρνησης (επίπεδα, διάρθρωση, συνδέσεις).

Το μοντέλο διοίκησης βάσει Π.Ι. αξιοποιεί τις ικανότητες ως μέσο για την αλλαγή κουλτούρας στο πλαίσιο της υπηρεσίας, ως βασικό εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ των υπαλλήλων και της ιεραρχίας και συμβάλλει στην απασχολησιμότητα και εθελοντική κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Ενισχύει συγχρόνως την αυτοεκτίμηση και προσωπική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου στην επίτευξη των προσωπικών και των επαγγελματικών του στόχων.

Το Π.Ι. αξιοποιείται σε τέσσερις βασικές λειτουργίες της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού:

1. της διοίκησης της απόδοσης
2. των προσλήψεων και επιλογής προσωπικού,
3. της ανάπτυξης και κατάρτισης, επαγγελματικής σταδιοδρομίας και προαγωγής,
4. της σύνδεσης με πρόσθετες αμοιβές για παρακίνηση και επιβραβεύσεις του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της Οργάνωσης.

Όσον αφορά στην διοίκηση της απόδοσης, οι ικανότητες αποτελούν κριτήρια ανάδειξης των κατάλληλων ατόμων για την πλήρωση μιας θέσης. Για τις προσλήψεις και τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού ακολουθούνται εξεταστικές διαδικασίες,

συνεντεύξεις και άλλες μέθοδοι για να αναδεικνύονται οι ικανότητες που διακρίνουν τα άτομα με υψηλή απόδοση.

Η αξιοποίηση του Π.Ι. στην επιμόρφωση μπορεί να συμβάλει, μέσω της διαβίου μάθησης, στην διαμόρφωση προσωπικών πλάνων και να συνδέσει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διαδρομές. Επίσης, η σύνδεση της αμοιβής σύμφωνα με τα αποτελέσματα απόδοσης και το επίπεδο ικανοτήτων των υπαλλήλων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες επιτυχίας που εφαρμόζονται στην διοίκηση.

Μια βασική συνιστώσα είναι η αλλαγή εστίασης του συστήματος και η μετάβαση από ένα σύστημα που βασιζόταν στον οργανισμό και τις προβλεπόμενες διαδικασίες του (εκροές), προς ένα σύστημα που θέτει στο επίκεντρο τον άνθρωπο και τις ικανότητες του (εισροές). Συνέπεια του γεγονότος αυτού είναι, όχι μόνο να αναβαθμίζεται το ανθρώπινο δυναμικό και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, αλλά να αλλάζει ταυτόχρονα η διοικητική κουλτούρα του οργανισμού καθιστώντας το ανθρώπινο δυναμικό υπεύθυνο για την ποιοτική και αποδοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Διαφαίνεται ότι η αξιοποίηση του Π.Ι. επιφέρει ένα σαφέστατο μετασχηματισμό του συνόλου των λειτουργιών και διεργασιών της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο. Ο εργαζόμενος οδηγείται σε μια κατεύθυνση συνεχούς και διαβίου αυτοβελτίωσης και αυτορρύθμισης των ικανοτήτων του κατανοώντας τις ανάγκες που προκύπτουν από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, καθώς και την στρατηγική και επιχειρησιακή στόχευσή του.

Οι απαιτούμενες γνώσεις του υπαλλήλου εμπλουτίζονται με δεξιότητες, στάσεις, συμπεριφορές αλλά και αξίες που αναμένεται κανείς να έχει ανάλογα με την θέση εργασίας, όπως η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων, η επίλυση συγκρούσεων και ο υπάλληλος καλείται να λειτουργήσει σε ένα διαφανές και αξιοκρατικό πλαίσιο εντός του οργανισμού.³ Το πλαίσιο ικανοτήτων είναι κατά συνέπεια ένα δυναμικό εργαλείο το οποίο απαιτείται να επικαιροποιείται ανάλογα με τους οργανωσιακούς στόχους της υπηρεσίας και τις αλλαγές που προκαλούνται από το εξωτερικό περιβάλλον

³ Πλαίσιο Ικανοτήτων: προς μια ανθρωποκεντρική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα, Δρ. Σαββατού Τσολακίδου, *e-Journal of Science & Technology (e-JST)*

Η αξιοποίησή του Π.Ι. μπορεί να αλλάξει την παραδοσιακή διοίκηση προσωπικού σε μια περισσότερο στρατηγική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, το ονομαζόμενο νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (NAM).

Βασική διαφοροποίηση του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ από το κλασικό σύστημα διοικητικής οργάνωσης είναι, ότι ενώ το τελευταίο δίνει έμφαση στις διαδικασίες παραγωγής των αποτελεσμάτων, το NAM οργανώνει τις δράσεις με βάση τις ανάγκες των πολιτών και κρίνει την επιτυχία της λειτουργίας του από τα αποτελέσματα που οι δημόσιες υπηρεσίες επιτυγχάνουν.⁴

Ενδεικτικά, οι καινοτόμες δράσεις που εισάγει είναι :

- **Ο στρατηγικός προγραμματισμός πολιτικής (policy).** Επιβάλλει την αντιμετώπιση των δημοσίων οργανώσεων ως θεσμούς ανάπτυξης πολιτικών και όχι ως θεσμούς παροχής υπηρεσιών (delivery policies), ενώ το κράτος είναι αυτό που σχεδιάζει και διαμορφώνει τους θεσμούς στα πλαίσια των οποίων κατανέμονται και συντονίζονται οι διαθέσιμοι πόροι.
- **Η διοίκηση αποτελεσμάτων.** Με στόχο την αποτελεσματικότητα, η διοίκηση αυτής της μορφής υλοποιεί προγράμματα παροχής υπηρεσιών και αγαθών προς τους πολίτες.
- **Η διοίκηση ολικής ποιότητας.** Στόχος της είναι η αξιοπιστία, η ακεραιότητα και η αποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών.
- **Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση.** Αντικαθιστά τις χρονοβόρες διαδικασίες με απλούστερες και ταχύτερες διαδικτυακά.
- **Η μέτρηση συγκριτικής απόδοσης (benchmarking) και controlling.** Αφορά στον έλεγχο επίτευξης των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων, μέσω της συγκεκριμενοποίησης των στόχων, της μέτρησης και ποσοτικοποίησης αποτελεσμάτων, της κριτικής ανάλυσης οικονομικών πόρων και του ελέγχου του κόστους λειτουργίας.
- **Η κατάρτιση προϋπολογισμού και η μισθοδοσία υπαλλήλων με βάσει δείκτες απόδοσης.**
- **Ο ίδιος ο πολίτης ως συντελεστής της μεταρρύθμισης του NAM.** Κατά το νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, πυρήνα της στοχοθεσίας της διοικητικής δράσης αποτελεί η ικανοποίηση των αναγκών του πολίτη, αποτελώντας έτσι ένα

⁴Τάτση Αγάπη, Δικηγόρος «Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (New Public Management) ως το νέο μοντέλο διοικητικής οργάνωσης των Δημοσίων Υπηρεσιών», *Ltas.gr Γραφείο Νομικών*

πρότυπο διοίκησης προσανατολισμένο προς αυτόν. Προς το σκοπό της διασφάλισης παροχής των δημοσίων υπηρεσιών υπέρ των χρηστών τους, η διοίκηση πρέπει να χρησιμοποιεί τις σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας, ώστε ο πολίτης να μπορεί να έχει εύκολη πρόσβαση στο κράτος ανάλογα με τις ανάγκες του.

- **Αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).** Οι τεχνολογίες αυτές, επιλύουν τα προβλήματα για τη βελτίωση της διοικητικής ικανότητας.
- **Βελτίωση της παραγωγικότητας του Δημοσίου Τομέα.** Οι πολίτες αντιμετωπίζονται σαν καταναλωτές με αυξημένες ανάγκες, ενώ το βάρος ικανοποίησής τους μετατοπίζεται στην εκάστοτε πολιτική εξουσία, η οποία καλείται να ιδρύσει νέες υπηρεσίες και να μειώσει δραστηριότητες που άλλοτε ανήκαν στη δημόσια εξουσία.
- **Η εργαλειακή προσέγγιση της Διοίκησης και η αντιμετώπισή της ως καθαρά τεχνικής διαδικασίας υπό το πρίσμα τριών βασικών οικονομικών αξιών:** της Οικονομικότητας, της Αποδοτικότητας και της Αποτελεσματικότητας, γνωστά στη θεωρία της Διοικητικής Επιστήμης και ως «**τα τρία Ε**» (Economy, Efficiency, Effectiveness).

Όπως γίνεται σαφές, τα πλεονεκτήματα του ΝΔΜ εμφανίζονται κυρίως στην παροχή ποιοτικών και αποτελεσματικών υπηρεσιών προς τους πολίτες. Χαρακτηρίζεται από εξωστρέφεια, με τον πολίτη - λήπτη της υπηρεσίας να θεωρείται «πελάτης» και να αντιμετωπίζεται με τον τρόπο αυτό από τους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ παράλληλα θεσμοθετεί την καλύτερη ποιότητα στις παρεχόμενες υπηρεσίες, την οικονομική και ποιοτική αποτελεσματικότητα και τέλος την έλλειψη κάθετης ιεραρχίας, καθώς η δημόσια υπηρεσία οργανώνεται «δικτυακά» και η αρμοδιότητα λήψης απόφασης επικεντρώνεται σε «ένα σημείο» γνωστό και ως «one stop shop».

Στάθμιση των αρχών του νέου αυτού μοντέλου διοικητικής οργάνωσης, θα πρέπει να είναι ο ίδιος ο «άνθρωπος», που βρίσκεται πίσω από κάθε δημόσια θέση και διακρίνεται από τις ιδιαιτερότητες, τα χαρίσματα και τις αδυναμίες του. Συνεπώς, στο όνομα ενός άκρατου ανταγωνισμού και μίας Δημόσιας Διοίκησης με στοιχεία ιδιωτικής επιχείρησης, χαρακτηριζόμενης από «crash tests» και δείκτες αποτελεσμάτων, δεν θα πρέπει να θυσιάζονται η Δημοκρατική και

Συνταγματικά κατοχυρωμένη Αρχή του σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά ούτε η προάσπιση των ατομικών και κοινωνικών του δικαιωμάτων.

Παράλληλα, κομβικής σημασίας στοιχείο αποτελεί η παραδοχή, ότι ο όποιος εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης κρίνεται στο τέλος και από την κινητοποίηση των ίδιων των Δημόσιων λειτουργών, οι οποίοι μόνον εφόσον πεισθούν να γίνουν μέρη-φορείς της αλλαγής και πιστέψουν σε αυτή, τότε και μόνο τότε θα την υλοποιήσουν.

Η αξιολογία, λοιπόν, του Π.Ι. μπορεί να γίνει ένα χρήσιμο εργαλείο για ένα πιο αποτελεσματικό σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού και να αποδειχθεί ιδιαίτερα σημαντική στις περιπτώσεις σχεδιασμού και σύνδεσης στόχων με το ανθρώπινο δυναμικό, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις έντονων δημογραφικών αλλαγών, περιόδους οικονομικής κρίσης με τις επακόλουθες επιπτώσεις της, γήρανσης του ανθρώπινου δυναμικού και μαζικών συνταξιοδοτήσεων, καθώς και σε περιπτώσεις υπηρεσιών όπου το ανθρώπινο δυναμικό κρίνεται πλεονάζον και απαιτείται ανακατανομή αρμοδιοτήτων ή εθελούσια κινητικότητα.

2.2. Η έννοια της Κινητικότητας

Στα πλαίσια του νέου μοντέλου διοικητικής οργάνωσης ένα σημαντικό εργαλείο για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτέλεσε το σύστημα Κινητικότητας του Προσωπικού.

Κατ' αρχήν θα πρέπει να εξηγηθεί τι σημαίνει ο όρος κινητικότητα εργατικού δυναμικού.

Με τον όρο Κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (mobility), σύμφωνα με τον Long νοείται η αλλαγή στην τοποθέτηση του εργαζομένου, τόσο η γεωγραφική, του φυσικού δηλαδή χώρου εργασίας, όσο και η επαγγελματική, η αλλαγή δηλαδή του περιεχομένου της απασχόλησης, των αρμοδιοτήτων που ασκεί.

Η Γεωγραφική Κινητικότητα επηρεάζεται από παράγοντες που έχουν σχέση με τα χαρακτηριστικά: (α) του εργαζόμενου (όπως ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, εμπειρία, χρόνος παραμονής στην ίδια εργασία) και (β) της αγοράς εργασίας, της γεωγραφικής περιοχής-προέλευσης, της γεωγραφικής περιοχής-προορισμού του εργαζόμενου και της οικονομίας στο σύνολό της.

Η Επαγγελματική Κινητικότητα διευκολύνει τους εργαζόμενους να αυξήσουν τα επίπεδα ικανοποίησης από την απασχόλησή τους με την αύξηση των αποδοχών τους και με την βελτίωση της θέσης τους στο επαγγελματικό και κοινωνικό τους περιβάλλον, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην ανάπτυξη της οικονομίας.

Η Κινητικότητα, επίσης, διακρίνεται σε εθελούσια και αναγκαστική μετακίνηση, καθώς και σε οριζόντια ή κάθετη. Οριζόντια είναι η μετακίνηση σε θέση ίδιου επιπέδου ιεραρχίας με την προηγούμενη και κάθετη σε θέση ανώτερου ή κατώτερου επιπέδου ιεραρχίας.

Γενικότερα, με τον όρο Κινητικότητα εννοούμε τη μετάβαση του προσωπικού, κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, μεταξύ εργοδοτών, μεταξύ επαγγελμάτων, μεταξύ διαφορετικών εργασιακών σχέσεων, μεταξύ διαφορετικών θέσεων ιεραρχίας, καθώς και εντός ή εκτός της αγοράς εργασίας.

Στο πεδίο της Δημόσιας Διοίκησης, ο όρος κινητικότητα αποδίδεται στη βιβλιογραφία, ως υπηρεσιακή κινητικότητα και σκιαγραφείται από διαδικασίες μετακινήσεων, είτε λόγω αναβάθμισης των προσόντων των υπαλλήλων, είτε λόγω των αλλαγών στις ανάγκες των φορέων. Η υπηρεσιακή κινητικότητα διαφοροποιείται σε κινητικότητα εντός του ίδιου φορέα ή άλλου δημόσιου οργανισμού και σε κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών επιπέδων της ιεραρχίας.

2.3. Η Κινητικότητα ως εργαλείο στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Σύμφωνα με τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, η ευελιξία στη διαχείριση των πόρων ενός οργανισμού αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την επιβίωσή του στο σύγχρονο οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό περιβάλλον που μεταβάλλεται με ταχύτατους ρυθμούς. Η τεχνολογία, η πολιτικοκοινωνική ρευστότητα και η καινοτομία, οι οποίες εντείνουν τον ανταγωνισμό και τις προκλήσεις, αναγκάζουν τους οργανισμούς σε διαρκή προσαρμογή και επαγρύπνηση. Οι συνεχιζόμενες αλλαγές και οι νέες εξελίξεις απαιτούν την ανάπτυξη μιας φιλοσοφίας ετοιμότητας και ευελιξίας σε όλες τις πτυχές ενός φορέα, στον τρόπο λήψης των αποφάσεων, στη διάρθρωση των δομών, στη διάχυση της εξουσίας και της ευθύνης, στο διαμοιρασμό της εργασίας, στην ενθάρρυνση της καινοτομίας και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Ευελιξία, όμως δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση σπασμωδικότητα και χαοτικές προσπάθειες επιβίωσης. Αξίζει, επιπλέον, να προσθέσουμε ότι η στρατηγική υφή της ευελιξίας είναι δεδομένη και αναγκαία για την αποφυγή του οργανωσιακού εκτροχιασμού⁵.

Στον ιδιωτικό τομέα, τα στελέχη των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι υπάρχουν οι απαραίτητοι πόροι και ότι χρησιμοποιούνται ορθά, προκειμένου να καλύπτεται (αποτελεσματικά και αποδοτικά) η ζήτηση. Η σωστή διαχείριση της παραγωγικής δυναμικότητας της επιχείρησης συμβάλλει στο να αποφευχθεί το φαινόμενο της υποαξιοποίησης των πόρων⁶.

Αντίστοιχα, στους δημόσιους οργανισμούς η ευελιξία στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, των δομών και των διοικητικών διαδικασιών είναι καταλυτική παράμετρος για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας.

Η ενίσχυση του θεσμού της κινητικότητας αποτελεί σημαντικό εργαλείο της ευελιξίας ενός δημόσιου φορέα που στοχεύει στη βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής και της ανταπόκρισης του στις μεταβαλλόμενες ανάγκες, στη διαμόρφωση κινήτρων και επαγγελματικών προοπτικών για τους εργαζομένους και στην ευθυγράμμιση των οργανωσιακών τους στόχων με τους ατομικούς⁷.

Επιπροσθέτως, η κινητικότητα αποτελεί καθοριστική παράμετρο του προγραμματισμού, ενώ ταυτόχρονα συμβάλλει στην απόκτηση νέων γνώσεων και ικανοτήτων για τους εργαζομένους και ενισχύει την ανάπτυξη της προσωπικής τους εξέλιξης και σταδιοδρομίας. Το μακροπρόθεσμο όφελος για το ανθρώπινο δυναμικό είναι η απόκτηση μιας σφαιρικής εικόνας για τη λειτουργία διαφορετικών φορέων σε όλο το εύρος της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Για τη δημόσια διοίκηση το όφελος εστιάζεται στον εξ ορθολογισμό της κατανομής και της γεωγραφικής διασποράς του ανθρώπινου δυναμικού. Η ενέργεια αυτή συμβάλλει στην αξιοκρατία και στην τοποθέτηση των καταλληλότερων σε θέσεις εργασίας που απαιτούνται ειδικά προσόντα. Συγχρόνως συμβάλλει στην ικανοποίηση των υπαλλήλων οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιούν το σύνολο των γνώσεων και δεξιοτήτων τους στις

⁵ Κυριακή Μακρή, «Ευελιξία: Ένα εύθραστο στρατηγικό πλεονέκτημα», SERRES POST.gr, 2019

⁶ Λεωνίδα Σ. Χυτήρης, Λουκάς Ν. Αννινός, *Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών*, www.kallipos.gr, 2015

⁷ Έκθεση ΟΟΣΑ 2011

κατάλληλες θέσεις. Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζεται η ενδεχόμενη υποβάθμισή τους σε θέσεις όπου προσόντα και δεξιότητες που δεν αξιοποιούνται απαξιώνονται λόγω μη χρήσης τους όπως επισημαίνεται σε σχετικές ανακοινώσεις του Cedefop (2010)⁸.

Η κινητικότητα, λοιπόν, του εργατικού δυναμικού:

- ο αποτελεί **θεσμό ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού**, καθώς συνάδει με πολιτικές διαμόρφωσης ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος και δια βίου μάθησης με σκοπό την στο έπακρο αξιοποίηση των δυνατοτήτων του προσωπικού.
- ο αποτελεί **μέσο ενίσχυσης της δυναμικότητας των οργανισμών και της αγοράς εργασίας**.
- ο **δεν είναι εργαλείο εκκαθάρισης ή μεταφοράς πλεονάζοντος προσωπικού**.

Τα προγράμματα κινητικότητας όμως, για να εξυπηρετήσουν το σκοπό τους και να αποτελέσουν χρήσιμο εργαλείο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας ενός δημόσιου οργανισμού πρέπει να εφαρμόζονται ως ένα αναπόσπαστο μέρος ενός στρατηγικού σχεδιασμού ανάπτυξης της διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και να εντάσσονται σε ένα ολιστικό σύστημα που περιλαμβάνει και άλλες πολιτικές, όπως την αξιολόγηση της απόδοσης, τον σχεδιασμό περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, την παροχή κινήτρων και αμοιβών, την εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού, την ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Πρέπει να στοχεύει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα, να ενισχύει τα ουσιαστικά του προσόντα, να στοχεύει στη βελτίωση των ικανοτήτων της διοίκησης και να αποτελεί έναν μόνιμο διοικητικό μηχανισμό.

Συνεπώς, η κινητικότητα δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως υποχρέωση αλλά ως θετικός δείκτης ανάπτυξης στον τομέα της εργασίας κάθε χώρας. Και ως θεσμός θα πρέπει να υποστηρίζεται με σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις και λοιπές δράσεις, όπως αναφέρθηκε και ως άνω. Άλλωστε, τέτοιες δράσεις είναι προς όφελος των ίδιων των

⁸ Από το παρελθόν στο μέλλον: Καινοτομίες για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, Δρ. Σαββατού Τσολακίδου, *e-Journal of Science & Technology (e-JST)*

εργαζομένων, των οργανισμών, καθώς και της οικονομίας, αφού στόχο έχουν την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας⁹.

Η αναθεωρημένη στρατηγική της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) είχε εστιάσει στο ρόλο της κινητικότητας ως παράγοντα που συμβάλλει στην ενδυνάμωση της υποδομής της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση είχε ανακηρύξει το έτος 2006 ως Ευρωπαϊκό Έτος για την κινητικότητα των εργαζομένων, αποσκοπώντας με τον τρόπο αυτό στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στα πλεονεκτήματα της εργασίας σε μια άλλη χώρα ή σε έναν καινούργιο τομέα εργασίας. Μια σειρά από δραστηριότητες ενημέρωσης είχαν πραγματοποιηθεί και στην χώρα μας προκειμένου για την ευαισθητοποίηση φορέων και προσώπων.

⁹ Δρ. Μαρία Καθαράκη Επιχειρησιακή Ερευνήτρια, «Η κινητικότητα ως κινητήριο μοχλός της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού», EDU JOB e Mentoring

Κεφάλαιο 3 : Η Κινητικότητα στα Ευρωπαϊκά Κράτη

Στην Ευρώπη η κινητικότητα των υπαλλήλων, μέχρι και τη δεκαετία του 1980 εστιαζόταν στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων ανάμεσα στα κράτη της Ένωσης και στα θέματα της πρόσβασης στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και τα κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα από την κινητικότητα αυτή.

Την τελευταία δεκαετία, λόγω της οικονομικής κρίσης, των έντονων αλλαγών σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, αλλά και εξαιτίας των νέων τεχνολογιών διαφάνηκε η ανάγκη του εκσυγχρονισμού του δημόσιου τομέα.

Πολλά ευρωπαϊκά κράτη εφάρμοσαν διοικητικές μεταρρυθμίσεις για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις.

Παρακάτω θα εξετάσουμε κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα.

3.1. Γαλλία

Ξεκινώντας από τη Γαλλία, χώρα στην οποία βασίστηκε η χώρα μας κατά τη δόμηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και η οποία θεμελίωσε την αρχή της μονιμότητας του δημοσίου υπαλλήλου, θα δούμε ότι από το 2007 ξεκίνησε η προσπάθεια της εξυγίανσης του δημόσιου τομέα. Το 2009 το γαλλικό κοινοβούλιο ψήφισε νόμο για την κινητικότητα, με βασική προτεραιότητα τη γεωγραφική και υπηρεσιακή κινητικότητα, ενώ το 2010 εκδόθηκε διάταγμα για τους μηχανισμούς διαχείρισης της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων. Με το διάταγμα αυτό θεσπίστηκαν διατάξεις για τον αναπροσανατολισμό των δημοσίων υπαλλήλων των οποίων η θέση καταργείτο, ώστε να ενταχθούν σε νέα θέση εντός του δημόσιου τομέα. Με την τοποθέτησή τους στη νέα θέση σταματούσε η διαδικασία του αναπροσανατολισμού, ενώ σε περίπτωση που δεν αποδεχόντουσαν κάποια από τις προσφερόμενες θέσεις υπήρχε η δυνατότητα απόλυσής τους. Επιπλέον δημιουργήθηκε μόνιμος μηχανισμός της κινητικότητας, οι διαδικασίες του οποίου διεξάγονται μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, όπου αναρτώνται οι προσφερόμενες θέσεις και υποβάλλονται οι αιτήσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Στη Γαλλία, επίσης προωθείται πρόγραμμα για την ενίσχυση της κινητικότητας μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων φορέων¹⁰.

¹⁰ ΟΟΣΑ 2015

3.2. Ισπανία

Στην Ισπανία, η οικονομική κρίση του 2008 και η κακή κατάσταση στα δημοσιονομικά της, υποχρέωσαν τη χώρα να προβεί σε διαρθρωτικές αλλαγές στη δημόσια διοίκηση. Με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της ευελιξίας των δημοσίων φορέων και οργανισμών συντάχθηκαν ογκώδεις εκθέσεις από θεσμικά όργανα, όπως η “Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas”, όπου περιλαμβάνονταν σαρωτικά μέτρα και προτάσεις για την αναδιοργάνωση, τον εξορθολογισμό, την τροποποίηση κανονισμών λειτουργίας, συγχωνεύσεις ή ακόμη και μαζικές καταργήσεις δημοσίων οργανισμών και φορέων, “αυτονόμησής” τους ως προς τις διαδικασίες επιλογής, και τους όρους απασχόλησης που προσφέρουν στο προσωπικό τους.

Οι Ισπανοί προσπάθησαν να υιοθετήσουν το σύστημα κινητικότητας της Γαλλίας, χωρίς όμως ιδιαίτερη επιτυχία, αφού τα στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν πολύ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων.

3.3. Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία υλοποιούνται προγράμματα κινητικότητας σε όλους τους τομείς του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των τομέων της εκπαίδευσης και της υγείας. Μάλιστα το τελευταίο μνημόνιο της χώρας προβλέπει τη μείωση κατά 2% κατ’ έτος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης πλήρους απασχόλησης και σημαντικές μειώσεις του προσωπικού ορισμένου χρόνου, ενώ οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο οδεύουν αναγκαστικά προς εξομοίωση με εκείνες του ιδιωτικού τομέα.

3.4. Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο η κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων είναι μια θεσμοθετημένη διαδικασία που ρυθμίζεται στον Κώδικα των δημοσίων υπαλλήλων.

Η προώθηση της κινητικότητας είναι αρμοδιότητα γενικής διεύθυνσης του Υπουργικού Συμβουλίου, η οποία συνεργάζεται με τις διοικητικές υπηρεσίες των υπουργείων για την υλοποίησή της. Μέσω ψηφιακής πλατφόρμας παρέχονται οι πληροφορίες για τις κενές θέσεις καθώς και μέσα σε αυτή οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να δημιουργήσουν τον ατομικό τους φάκελο και να συμπεριλάβουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, ώστε να έχουν πρόσβαση οι ενδιαφερόμενες υπηρεσίες.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, κατά την τετραετία 2010 – 2014 αυξήθηκαν τα επίπεδα κινητικότητας του προσωπικού από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα, ενώ δεν παρατηρήθηκε ανάλογη αύξηση στην εσωτερική κινητικότητα ανάμεσα στους δημόσιους φορείς.

Κεφάλαιο 4 : Η Κινητικότητα στο ελληνικό δημόσιο

4.1. Ιστορική αναδρομή

Στην Ελλάδα, πριν τη θέσπιση του θεσμού της κινητικότητας ως μόνιμου μηχανισμού ανακατανομής του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, η δυνατότητα μετακινήσεων των υπαλλήλων παρεχόταν μέσα από τον υπαλληλικό κώδικα.

Η προσπάθεια έκδοσης υπαλληλικού κώδικα ξεκινά το 1947 όταν ειδική διακομματική επιτροπή συνέταξε σχέδιο νόμου «*Περί Υπαλληλικού Κώδικος*», ο οποίος εκδόθηκε υπό μορφή αναγκαστικού νόμου, αλλά το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ) τον έκρινε αντισυνταγματικό. Το 1951 ψηφίστηκε ο Ν. 1811/51 «*Περί κώδικος καταστάσεως δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων*», ο οποίος αποτέλεσε συστηματικό και πλήρες νομοθέτημα για την εποχή του. Οι υπηρεσιακές μεταβολές που προβλέπονταν σε αυτόν ήταν η μετάθεση, μετακίνηση, απόσπαση, μετάταξη, προαγωγή, διαθεσιμότητα και αργία. Το 1977, εξαιτίας της έκδοσης πλήθους διατάξεων που είχαν τροποποιήσει το Ν. 1811/51 και είχαν αλλοιώσει έντονα το περιεχόμενό του, έγινε προσπάθεια για τη κωδικοποίηση των διάσπαρτων διατάξεων και εκδόθηκε το Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 611/1977. Όμως και το Π.Δ. είχε την ίδια τύχη αφού μετά την έκδοσή του συνεχίστηκαν οι συμπληρώσεις και τροποποιήσεις με δεκάδες νέες διατάξεις. Έτσι λοιπόν δημιουργήθηκε η ανάγκη για την κατάρτιση νέου υπαλληλικού κώδικα που να συμβαδίζει με τις κοινωνικοπολιτικές υπάρχουσες συνθήκες.

Η ψήφιση του Υπαλληλικού Κώδικα Ν. 2683/1999, κατ' εφαρμογή του Ν. 2190/94 εισήγαγε ενιαίους και ομοιόμορφους κανόνες δικαίου για την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, με στόχο τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας κατά τη σταδιοδρομία των υπαλλήλων. Οι υπηρεσιακές μεταβολές που προβλεπόντουσαν ήταν η τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη.

Ωστόσο, η ανάγκη αναθεώρησης κα του Ν. 2683/99 κατέστη επιτακτική, προκειμένου να ενισχυθεί η λειτουργικότητα και η παραγωγικότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Ένας από τους κυριότερους λόγους ήταν ότι είχε γίνει πλέον αντιληπτό ότι το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο επέτρεπε την εκδήλωση και συντήρηση πολλαπλών παθογενειών, λόγω ελλείματος επαρκών εγγυήσεων σε βασικά θέματα υπηρεσιακής

κατάστασης των υπαλλήλων με προεξέχουσα την έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων και διαφάνειας στην επιλογή προϊσταμένων, στις μετατάξεις και λοιπές υπηρεσιακές μεταβολές που μαζί με την έλλειψη κινήτρων και ελέγχων επέτρεπαν την ανάπτυξη κομματισμού και πελατειακής λογικής¹¹. Έτσι, στην προσπάθεια εισαγωγής σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την πρόσληψη και εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων εντάσσεται η ψήφιση του Υπαλληλικού Κώδικα Ν. 3528/07, ενώ για τους υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) Α΄ Βαθμού ο Ν. 3584/07. Οι υπηρεσιακές μεταβολές που προβλεπόντουσαν στο νέο κώδικα ήταν η τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη.

Μετακίνηση : Η μετατόπιση του υπαλλήλου από μία οργανική μονάδα σε μία άλλη της ίδιας υπηρεσίας, με απόφαση του προϊσταμένου της οργανικής μονάδας στην οποία υπηρετεί.

Μετάθεση : Πραγματοποιείται σε κενές οργανικές θέσεις της ίδιας υπηρεσίας μετά από αίτηση του υπαλλήλου ή αυτεπαγγέλτως. Τη σχετική απόφαση λαμβάνει το αρμόδιο όργανο της διοίκησης, μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Απόσπαση : Προσωρινή τοποθέτηση σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, ενώ ο υπάλληλος εξακολουθεί και ανήκει στη θέση που κατείχε πριν την απόσπαση. Η απόσπαση γίνεται για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα και μπορεί να γίνει εντός του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου είτε άλλου υπουργείου ή νομικού προσώπου.

Μετάταξη : Με μία και μόνη πράξη οργανική έξοδος του υπαλλήλου από τη θέση ορισμένου κλάδου και η είσοδος του σε θέση άλλου κλάδου, ο οποίος είναι χωρισμένος οργανικά από τον πρώτο. Αναλύεται σε απόλυση και διορισμό, χωρίς όμως να επέρχεται και η διακοπή της υπαλληλικής ιδιότητας. Οι κατηγορίες των μετατάξεων έχουν ως εξής : α) Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας, β) Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας, γ) Μετάταξη σε άλλο υπουργείο ή δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, δ) Μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών¹².

Η βασική διαφοροποίηση στον τομέα της κινητικότητας, του νέου κώδικα, ήταν η διεύρυνση των μετατάξεων, που ενώ στο παρελθόν επιτρέπονταν μόνο εντός

¹¹ Αιτιολογική έκθεση Ν. 3528/07

¹² Σάββας Μακρίδης, εισήγηση στο μάθημα «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων – Στρατηγικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση στο Δημόσιο Τομέα», στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

του ίδιου φορέα, με τη θέσπιση των νέων διατάξεων, επιτρέπονταν πλέον οι μετατάξεις και από μία δημόσια υπηρεσία σε μία άλλη δημόσια υπηρεσία, με στόχο την ορθολογικότερη ανακατανομή του προσωπικού. Όμως παρόλο που ο νέος κώδικας προέβλεπε διαφανείς διαδικασίες για τις μετατάξεις (δημοσίευση ανακοίνωσης των οικείων φορέων, αποκλειστικές προθεσμίες υποβολής αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους δημοσίους υπαλλήλους, κ.λπ.), στην πράξη το σύστημα δεν λειτούργησε όπως είχε σχεδιαστεί και εξακολούθησε να υπάρχει αδιαφανές καθεστώς και αποσπασματικές, χωρίς κατάλληλο σχεδιασμό, μετακινήσεις υπαλλήλων.

4.2. Οι παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης

Σημαντικές μελέτες που έχουν εκπονηθεί ήδη από τη δεκαετία του 1950 (έκθεση Μαραγκόπουλου) μέχρι και σήμερα, έχουν αναδείξει ορισμένες αδυναμίες και παθογένειες στη λειτουργία του ελληνικού διοικητικού συστήματος. Ο Featherstone χαρακτηριστικά έχει περιγράψει την Ελλάδα ως μια «société bloquée» εξαιτίας των εγγενών συστημικών αδυναμιών της διοίκησης: πληθώρα δυσκίνητων δομών, κατακερματισμός αρμοδιοτήτων, αναποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και πόρων, έλλειψη στόχων και συντονισμού, ανεπαρκής πρόσβαση στην πληροφόρηση είναι μερικά από τα στοιχεία που συνθέτουν την ελληνική «διοικητική κακοδαιμονία». Τα παραπάνω συνόδευαν η έλλειψη αποτελεσματικότητας και η εκτεταμένη διαφθορά. Οι πελατειακές σχέσεις από την άλλη θεωρούνται ίσως η πιο σοβαρή αιτία για την αποτυχία της διοικητικής μηχανής, καθώς υποσκάπτουν την έννοια της αξιοκρατίας και της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού. Μια άλλη πτυχή του κυρίαρχου παραδείγματος στην Ελλάδα είναι ο νομικισμός, με μια πληθώρα νόμων που συχνά συγκρούονται μεταξύ τους¹³.

Αναλυτικότερα οι κυριότερες αδυναμίες που είχαν εντοπιστεί ήταν οι εξής ¹⁴:

- i) Αδυναμία σχεδιασμού & εφαρμογής δημόσιων πολιτικών: η έλλειψη συνεκτικών στρατηγικών, οδηγεί σε αποσπασματικές παρεμβάσεις, επικαλύψεις και αλληλοαναιρούμενες ενέργειες, διατηρώντας ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται

¹³ Χριστίνα Καραγκιουλιάφη, Μάνος Σπυριδάκης, Ελένη Γιαννακοπούλου, Δημήτρης Κάραλης, Γιώργος Σώρος, *Από το new public management στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

¹⁴ Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, *Εθνική Στρατηγική για τη διοικητική μεταρρύθμιση 2017-2019*, Ιούλιος 2017

από έντονο κατακερματισμό και διασπορά σε όλες τις παραμέτρους (αρμοδιότητες, δομές, υποδομές, ανθρώπινο δυναμικό κ.ο.κ.) που ορίζουν το εκάστοτε πεδίο πολιτικής.

- ii) Έλλειψη συντονισμού: Βασικό εμπόδιο αποτελούσε η έλλειψη ενός συντονιστικού μηχανισμού για την υλοποίηση μεταρρυθμίσεων, η απουσία δικτύων συνεργασίας στη δημόσια διοίκηση και η ύπαρξη διοικητικών στεγανών.
- iii) Ο κατακερματισμός του διοικητικού έργου σε πολυδιασπασμένες δομές : η συνεχής αλλαγή των εσωτερικών δομών του διοικητικού συστήματος ή η προσθήκη νέων¹⁵, διαμορφώνοντας μόνον το νομικό κέλυφος των δομών και αγνοώντας τις λειτουργίες και το ανθρώπινο δυναμικό τους, καθώς και τις λειτουργικές σχέσεις τους, που μπορούν να το συγκροτήσουν ως σύστημα, σε συνδυασμό με την έλλειψη τυποποίησης των διαδικασιών συμβάλλουν στην παντελή αδυναμία συντονισμού, παρά τον έντονο συγκεντρωτισμό του συστήματος λήψης αποφάσεων¹⁶.
- iv) Ανεπαρκής αξιοποίηση και ανορθολογική κατανομή ανθρώπινου δυναμικού: Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων χαρακτηριζόταν από την έλλειψη σχεδιασμού και στρατηγικής αντίληψης. Οι ανορθολογικές κατανομές τόσο του αριθμού των υπαλλήλων όσο και των δεξιοτήτων τους, οδηγούσαν στο φαινόμενο της ανισομερούς στελέχωσης δημόσιων υπηρεσιών και στην μη ενδεδειγμένη αξιοποίηση πολύτιμων ανθρώπινων πόρων. Τα ελλιπή συστήματα μέτρησης και διοίκησης της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού, η έλλειψη κατάρτισης και εκπαίδευσης του, καθώς και οι σοβαρές ελλείψεις ως προς τη διαμόρφωση ξεκάθαρων περιγραμμάτων θέσεων εργασίας είναι ακόμα μερικοί ανασταλτικοί παράγοντες που επηρέαζαν την προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητας των δημόσιων υπαλλήλων.
- v) Προβληματικό ρυθμιστικό πλαίσιο: Η πολυνομία, η κακονομία και η πολυπλοκότητα των κανονιστικών κειμένων και ρυθμίσεων είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία προβλημάτων κατανόησης, συμμόρφωσης και ασφάλειας δικαίου τόσο στους πολίτες και τις επιχειρήσεις, όσο και στην ίδια τη δημόσια διοίκηση.

¹⁵ Μακροδημήτρης, Α. & Μιχαλόπουλος, Ν. (2000, επιμ.). *Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη δημόσια διοίκηση 1950- 1998*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

¹⁶ Ρωσσίδης Ιωάννης, Ασπρίδης Γεώργιος, Κατσιμάργος Πέτρος, Μπούας Κωνσταντίνος, *Το ατέρμονο εγχείρημα της βελτίωσης της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα*, www.researchgate.net, Ιανουάριος 2016

vi) Υστέρηση σε ζητήματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης: Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση και η παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών στους πολίτες παρέμεναν για πολλά χρόνια σε πρώιμο στάδιο, ενώ υπήρχαν ζωτικές ελλείψεις στη συλλογή, επεξεργασία και διαχείριση δεδομένων.

vii) Απουσία σύγχρονων μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων διοίκησης: Η ελλιπής και ακατάλληλη συλλογή και ταξινόμηση των δεδομένων, καθώς και η αδυναμία υιοθέτησης καινοτομιών και καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε χώρες του εξωτερικού δυσκόλευε περαιτέρω την ανάπτυξη πολιτικών με βάση τα εμπειρικά δεδομένα και περιόριζε τη δυνατότητα του έγκαιρου εντοπισμού και της αποτελεσματικής επίλυσης προβλημάτων.

4.3. Έκθεση του ΟΟΣΑ

Η βαθιά οικονομική κρίση, στην οποία εισήλθε η Ελλάδα πριν από μια δεκαετία και η ακόλουθη σύναψη των Μνημονίων είχαν ως αποτέλεσμα την απόπειρα αναθεώρησης του παραπάνω διοικητικού παραδείγματος και την εφαρμογή μιας σειράς πρωτόγνωρων δημοσιονομικών πολιτικών, διαρθρωτικών αλλαγών και μέτρων για το Δημόσιο και τους εργαζομένους του. Συνοπτικά, οι μεταρρυθμίσεις στο Δημόσιο δομούσαν πάνω στους άξονες: α) της σταδιακής μείωσης των πρωτογενών δαπανών του Δημοσίου, β) της διοικητικής μεταρρύθμισης, που εστιάζει στην κεντρική διοίκηση, την τοπική αυτοδιοίκηση, τη δημόσια υγεία, την κοινωνική ασφάλιση, τις συντάξεις και την παιδεία, και γ) των μαζικών ιδιωτικοποιήσεων. Ο στόχος των μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα ήταν διττός: αφενός εξ ορθολογισμός των δαπανών, αφετέρου βελτίωση της λειτουργικότητας της δημόσιας διοίκησης.

Στο πλαίσιο της διοικητικής μεταρρύθμισης, η μονιμότητα των δημοσίων υπάλληλων και το αμετακίνητο από την οργανική θέση που σκιαγραφούσε το τοπίο στη δημόσια διοίκηση για δεκαετίες άλλαξε δραστικά στην εποχή των Μνημονίων και το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα ήταν πλέον αντιμέτωπο με την πρόκληση της «κινητικότητας».

Στην Έκθεσή του για την αξιολόγηση της Κεντρικής Διοίκησης, ο ΟΟΣΑ¹⁷ επισήμανε την ανισοκατανομή προσωπικού και την πολύ περιορισμένη κινητικότητα εντός του δημόσιου τομέα. Αυτό οφειλόταν τόσο σε νοοτροπίες όσο και σε γραφειοκρατικά και άλλα εμπόδια. Επεσήμανε ειδικότερα τον «υψηλό βαθμό αποστροφής» έναντι της κινητικότητας κυρίως εκ μέρους των παλαιότερων γενεών δημοσίων υπαλλήλων αλλά και τις αντιστάσεις της διοικητικής ιεραρχίας, η οποία δεν ήθελε να χάσει νεότερα και δυναμικά στελέχη της. Παρατηρούσε ότι η κινητικότητα συνεπαγόταν δύσκαμπτες και γραφειοκρατικές διαδικασίες και αντιμετώπιζε ισχυρά εμπόδια που δεν επέτρεπαν στα υπουργεία να διοχετεύσουν ανθρώπινους πόρους προς τομείς προτεραιότητας, ακόμα και στο εσωτερικό Γενικών Διευθύνσεών τους. Μεταξύ των εμποδίων ως πλέον κρίσιμο εντόπιζε το σύστημα των κλάδων. Κατέληγε ότι η αναμόρφωση του πλαισίου της κινητικότητας είναι ιδιαίτερα κρίσιμη. Σε συνδυασμό μάλιστα με την αναδιάρθρωση της κεντρικής διοίκησης, θα μπορούσε να δώσει περιθώριο αντιμετώπισης της υπό-στελέχωσης των υπηρεσιών αλλά και θα μπορούσε να αποτελέσει μέρος ενός συστήματος κινήτρων συνδεδεμένων με την αξιολόγηση.

Πιο συγκεκριμένα πρότεινε ενίσχυση της κινητικότητας μέσω της δημιουργίας ενός ενιαίου συστήματος κατηγοριοποίησης των θέσεων εργασίας στη Γενική Κυβέρνηση και δραστικού περιορισμού των κλάδων, άνοιγμα της κινητικότητας μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και των άλλων τομέων της γενικής κυβέρνησης (αποκεντρωμένες διοικήσεις, νομικά πρόσωπα), μέσω της παροχής κατάλληλων κινήτρων και προγραμμάτων κατάρτισης. Σύνδεση των παροχών (μισθοί, συντάξεις, άδειες, επιδόματα κλπ.) με την κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας. Επέκταση του συστήματος των αποσπάσεων στη Γενική Κυβέρνηση, με δημοσιοποίηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας και οργάνωση ανοικτών διαγωνισμών για την κατάληψη κάθε θέσης. Πρότεινε επίσης τη λειτουργία ενός ισχυρού κεντρικού φορέα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού με αποστολή τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των βασικών πολιτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων αφήνοντας την υλοποίησή τους στις μονάδες ανθρώπινων πόρων των επιτελικών υπουργείων και στα επιτελικά στελέχη¹⁸.

¹⁷ Έκθεση ΟΟΣΑ 2011, *Greece : Review of the Central Administration*

¹⁸ Καλλιόπη Σπανού, *Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της κρίσης Επισκόπηση/ Περιγραφή/ Αποτίμηση*, Οκτώβριος 2018

4.4. Η Κινητικότητα μέσα από τα Προγράμματα στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας (Μνημόνια Συνεννόησης)

Η κινητικότητα, παρ' όλα αυτά, δεν συμπεριλήφθηκε στο πρώτο πρόγραμμα προσαρμογής, αν και θεωρήθηκε ότι υπήρχε ζήτημα υπερστελέχωσης σε δημόσιους φορείς, ειδικά από τη σκοπιά της επίπτωσης του κόστους μισθοδοσίας στις δημόσιες δαπάνες. Αντιθέτως, στην 1^η αξιολόγηση του προγράμματος εντάχθηκαν δράσεις όπως η απογραφή των υπαλλήλων και η δημιουργία της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών. Στη 2^η αξιολόγηση, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού θεωρήθηκε μείζονος σημασίας, ενώ στις επόμενες αξιολογήσεις τέθηκαν ζητήματα κινητικότητας αλλά μόνο στον τομέα της υγείας και της δικαιοσύνης. Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων εστιάστηκε κυρίως στον περιορισμό των προσλήψεων, στη θέσπιση αυστηρών κανόνων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στην κατάργηση των κενών θέσεων των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας των δημόσιων φορέων. Η κινητικότητα λοιπόν, το εν λόγω χρονικό διάστημα (2010 – 2011) συνδέθηκε και ταυτίστηκε με την αναδιοργάνωση της διοίκησης και τη μείωση του προσωπικού της.

Στο Μνημόνιο του Οκτωβρίου 2011 προβλέφθηκε η «εργασιακή εφεδρεία» και η «προ συνταξιοδοτική διαθεσιμότητα», με την υποχρέωση ένταξης 15.000 υπαλλήλων στην πρώτη και άλλων τόσων στη δεύτερη, δεδομένης της δέσμευσης της χώρας για μείωση των απασχολουμένων στο δημόσιο τομέα κατά 150.000 θέσεων κατά τα έτη 2011-2015. Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), που υποστήριζε την ιδέα των απολύσεων στο Δημόσιο Τομέα, απαιτούσε μείωση του προσωπικού και στην κατεύθυνση αυτή θεσπίστηκε η αξιολόγηση δομών προς κατάργηση ή συγχώνευσή τους.

Στο Ν. 4024/11 που ψηφίστηκε τον Οκτώβριο του 2011, προβλέφθηκε ταχεία διαδικασία εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν είχαν λόγω ύπαρξης ή διέθεταν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού. Η σχετική διάταξη προέβλεπε ότι το προσωπικό που υπηρετούσε στις υπό κατάργηση υπηρεσιακές μονάδες ή πλεονάζε, είτε θα έπρεπε να αποδεχτεί τη μετάθεσή του σε άλλες υπηρεσίες είτε θα εντασσόταν σε καθεστώς εφεδρείας λόγω κατάργησης της οργανικής του θέσης. Παράλληλα προβλέφθηκε η συνέχιση με εντατικό ρυθμό της αναδιάρθρωσης των ΝΠΙΔ και ΝΠΔΔ που καταργούνταν ή συγχωνεύονταν. Το πλεονάζον προσωπικό που θα πρόκυπτε και δεν θα ήταν δυνατόν να απορροφηθεί

παραγωγικά σε άλλες θέσεις στο δημόσιο τομέα, θα εντασσόταν σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης. Σημαντική καινοτομία του νόμου ήταν ότι *«εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια του κρατικού υπαλλήλου, με στόχο να διασφαλιστεί αφ' ενός η βέλτιστη δυνατή κατανομή προσωπικού και εργασίας για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και αφ' ετέρου ο εξ' ορθολογισμός των εσωτερικών, άκρως γραφειοκρατικών διαδικασιών, της διοίκησης που αφορούν στην κινητικότητα του προσωπικού. Οι υπάλληλοι παύουν να ανήκουν αποκλειστικά στα οικεία υπουργεία, ανήκουν στο Κράτος. Ο υπάλληλος δεν παραμένει για όλη του τη ζωή εκεί που έτυχε να προσληφθεί, αλλά υπηρετεί κάθε φορά στην υπηρεσία (Υπουργείο ή αποκεντρωμένη υπηρεσία), όπου υφίστανται ανάγκες που πρέπει να εξυπηρετηθούν από τους καταλληλότερους υπαλλήλους του κράτους. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η ορθολογική κατανομή και συνεχής ανακατανομή του προσωπικού στα Υπουργεία και τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες, με γνώμονα τις υφιστάμενες κάθε φορά υπηρεσιακές ανάγκες¹⁹»*.

Η διαδικασία αξιολόγησης υπηρεσιακών μονάδων και προσωπικού φορέων δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου θα διαρκούσε όλο το 2012, με στόχο μέχρι το τέλος του 2013 να γίνει η αναδιάρθρωση και να καταρτιστούν νέα οργανογράμματα με βάση «επιστημονικά και αξιοκρατικά κριτήρια». Ο εντοπισμός όμως πλεονάζοντος προσωπικού δεν ήταν εύκολη διαδικασία, δεδομένου ότι δεν υπήρχαν αντικειμενικά κριτήρια κι έτσι η θέση σε διαθεσιμότητα αλλά και μεταφορά σε άλλη υπηρεσία αντιμετώπισε δυσκολίες.

Παρ' όλα αυτά, στο τέλος του 2012 είχε επιτευχθεί μείωση προσωπικού κατά 80.000 περίπου, λόγω και της θέσπισης του κανόνα 1:5 (1 πρόσληψη για κάθε 5 αποχωρήσεις), κυρίως λόγω της αύξησης των συνταξιοδοτήσεων. Από τα τέλη του 2009 έως το Μάρτιο του 2014 η απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα είχε συρρικνωθεί κατά 27% (247,678 λιγότεροι μισθοδοτούμενοι). Το σύνολο των μισθοδοτούμενων από τον κρατικό προϋπολογισμό ανερχόταν πλέον στο 7,9% του συνολικού εργατικού δυναμικού (έναντι 15,5% μέσου όρου των κρατών-μελών του ΟΟΣΑ)²⁰. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η μείωση της μισθολογικής δαπάνης και του κόστους μισθοδοσίας.

Στο δεύτερο μνημόνιο, το οποίο αυξάνει την πίεση για μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, η κινητικότητα επιλέχθηκε ως ενδιάμεσος σταθμός,

¹⁹ Αιτιολογική έκθεση Ν. 4024/11

²⁰ Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, *Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016*

αφού η ανακατανομή προσωπικού στοχεύει στην «έξοδο». Η επιλογή της σύνδεσης, όμως του θεσμού της κινητικότητας, με τις απολύσεις και την εφεδρεία αφαίρεσε τη δυνατότητα της υιοθέτησης μιας ουσιαστικής διαρθρωτικής μεταρρύθμισης.

Σύμφωνα με τον πρώην υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης Αντώνη Μανιτάκη «*Το παράδειγμα της Κινητικότητας είναι ένα χαρακτηριστικό δείγμα της κατάληξης που μπορεί να έχει ένα μέτρο διαρθρωτικών αλλαγών στην Δημόσια Διοίκηση, όταν δεν μελετηθεί σωστά και σχεδιαστεί πλήρως πριν εξαγγελθεί και όταν επί πλέον ενταχθεί ή υποταχθεί στη λογική της δημοσιονομικής προσαρμογής. Δυστυχώς, η κινητικότητα ενσωματώθηκε για να υλοποιηθεί στο αναθεωρημένο Μνημόνιο του Νοεμβρίου του 2012. Μπήκε έτσι στη λογική του Μνημονίου, κρίθηκε και αξιολογήθηκε, τελικά από την Τρόικα με όρους ποσοτικούς και αριθμητικούς, και όχι διαρθρωτικούς. Η εκβιαστική εμμονή του ΔΝΤ και ειδικά του επικεφαλής του στην αναγωγή των «απολύσεων» σε στρατηγικό στόχο της διοικητικής μεταρρύθμισης και η εκφοβιστική απαίτησή του για άμεση απόλυση (mandatory exits) 15.000 δημοσίων υπαλλήλων, μόνον και μόνον επειδή ήταν γραμμένο στο μνημόνιο με αποκλειστικό σκοπό να σπάσει ένα ταμπού χωρίς να εξυπηρετείται διαρθρωτικός στόχος, κόστισε πανάκριβα στην διοικητική μεταρρύθμιση. Δεν ακύρωσε μόνον το διαρθρωτικό μέτρο της κινητικότητας αλλά και ολόκληρη της Διοικητική Μεταρρύθμιση, διότι την εμφάνισε ως μέτρο τιμωρητικό και εκφοβιστικό. Δυσφήμησε και απαξίωσε στα μάτια των δημοσίων υπαλλήλων κάθε εγχείρημα μεταρρυθμιστικό, κατέστρεψε κάθε είδους συναίνεση και έδωσε επιχειρήματα στις αντιμεταρρυθμιστικές δυνάμεις και όσους αποστρέφονταν τις αξιολογήσεις. Έτσι όμως δεν ανατράπηκε μόνον το εγχείρημα εκείνο, αλλά ακυρώθηκε κάθε δράση μεταρρυθμιστική»²¹.*

Το 2014 αρχίζει να γίνεται μια μερική μεταστροφή στο θέμα της κινητικότητας. Η τέταρτη αξιολόγηση του 2^{ου} προγράμματος οικονομικής βοήθειας, ανέφερε ότι, ως τον Μάρτιο του 2015, θα έπρεπε να θεσπιστεί ένας μόνιμος μηχανισμός εθελοντικής και υποχρεωτικής κινητικότητας, ο οποίος θα λειτουργούσε με διαφάνεια και καθορισμένες διαδικασίες αξιολόγησης μέσα από μια βάση δεδομένων κι έτσι θα αποτελούσε ένα εργαλείο μεγαλύτερης ευελιξίας διαχείρισης του προσωπικού. Μέσα από αυτόν το μηχανισμό οι συμμετέχοντες θα αξιολογούνταν εντός ενός κεντρικού πλαισίου αξιολόγησης και θα είχαν την ευκαιρία να βρουν άλλη

²¹ Αντώνης Μανιτάκης, *Γιατί δεν ολοκληρώνεται η διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα: Δομικά ελλείμματα, προαπαιτούμενα και προκλήσεις*, 2015 www.constitutionalism.gr

θέση εργασίας, σύμφωνα με τις ικανότητες τους και τις ανάγκες της διοίκησης εντός 8 μηνών, ενώ σε περίπτωση άρνησης ανάληψης άλλης θέσης θα θέτονταν σε διαθεσιμότητα και «έξοδο»²².

Έτσι λοιπόν, στην Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014 – 2016 του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης συμπεριλήφθηκε ο σχεδιασμός ενός νέου και βιώσιμου συστήματος ανακατανομής που θα μπορούσε να συμβαδίσει με τη διαχείριση σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων και θα καταργούσε τα υφιστάμενα δεσμά και περιορισμούς, αποσυνδέοντας πλήρως την έννοια της κινητικότητας με αυτή των απολύσεων. Ένα καινοτόμο σύστημα αναφορικά με το πλαίσιο μετακίνησης, σταδιοδρομίας και αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων. Η διαδικασία κινητικότητας θα βασιζόταν σε μετακινήσεις αμιγώς εθελοντικού χαρακτήρα (εν αντιθέσει με ότι προβλεπόταν στην τέταρτη αξιολόγηση), οι οποίες θα ενθαρρύνονταν μετά από την πάροδο ενός χρονικού διαστήματος σε κάποια θέση, ενώ το υφιστάμενο τότε σύστημα των αποσπάσεων θα περιοριζόταν σε λιγότερες περιπτώσεις²³.

Η μεταρρύθμιση όμως δεν προχώρησε σύμφωνα με τον σχεδιασμό διότι προκηρύχθηκαν οι εθνικές εκλογές του Ιανουαρίου 2015 που είχαν σαν αποτέλεσμα την αναστολή και πολλών άλλων προγραμματισμένων αλλαγών, όπως την αξιολόγηση των υπαλλήλων και τη στελέχωση θέσεων ευθύνης. Η νέα κυβέρνηση κατήργησε τη διαδικασία διαθεσιμότητας – κινητικότητας επανασυστήνοντας θέσεις και υπηρεσίες που είχαν καταργηθεί (δημοτική αστυνομία, σχολικοί φύλακες, ειδικότητες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και δόθηκε η δυνατότητα στο προσωπικό, που είχε τεθεί σε διαθεσιμότητα ή απολυθεί, να επανέλθει στις θέσεις που κατείχε ή να συμμετέχει σε νέες διαδικασίες κινητικότητας.

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι κατά την περίοδο των μνημονίων η ταύτιση της κινητικότητας με τη μείωση του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, τις απολύσεις, τη διαθεσιμότητα με την κατάργηση θέσεων λειτούργησε υπονομευτικά στο να αποτελέσει αυτή ένα εργαλείο εξ ορθολογισμού της κατανομής του προσωπικού κι έτσι έχασε την αξιοπιστία της. Οι ρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν την περίοδο αυτή

²² European Economy Occasional Papers 192, The Second Economic Adjustment Programme for Greece, Fourth Review, Απρίλιος 2014

²³ Βλέπε αναφορά 17

ήταν περισσότερο αποσπασματικές και η οριζοντίου χαρακτήρα εφαρμογή τους, χωρίς αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια, αναδεικνύει ότι ο διοικητικός εξ ορθολογισμός δεν ήταν στο επίκεντρο αλλά αντιθέτως, κυριάρχησε η λογική των αριθμών.

Βεβαίως, στα θετικά προσμετρώνται η θέσπιση ρυθμίσεων που στόχευαν στην άρση των εμποδίων στην κινητικότητα (όπως : να είναι αυτή αποκλειστική πρωτοβουλία των υπαλλήλων χωρίς να εξετάζονται οι υπηρεσιακές ανάγκες, της ταύτισης του υπαλλήλου με τον φορέα πρόσληψης, του καθεστώτος της σχέσης εργασίας δημοσίου δικαίου – ΙΔΑΧ, των ορίων μεταξύ υπουργείων και ΝΠΔΔ – ΟΤΑ – ΝΠΙΔ) και την εισαγωγή παγίου συστήματος κινητικότητας για ευέλικτη διαχείριση του προσωπικού.

Στο τρίτο πρόγραμμα προσαρμογής του Αυγούστου 2015 επανήλθε το θέμα της κινητικότητας και στην «Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότηση» (Ν. 4336/15, παράγραφος Γ : Συμφωνία δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων) προβλέφθηκε ότι *«έως τον Δεκέμβριο του 2015, οι αρχές θα θεσπίσουν ένα νέο σύστημα μόνιμης κινητικότητας. Το σύστημα θα προωθήσει την χρήση της περιγραφής καθηκόντων και θα συνδέεται με μια ηλεκτρονική βάση δεδομένων που θα περιλαμβάνει όλες τις κενές θέσεις. Την τελική απόφαση για την κινητικότητα του προσωπικού θα λαμβάνει η εκάστοτε υπηρεσία. Με τον τρόπο αυτόν θα εξ ορθολογιστεί η κατανομή πόρων καθώς και η στελέχωση σε ολόκληρο τον τομέα της γενικής κυβέρνησης».*

Η κινητικότητα των υπαλλήλων του δημοσίου, στο τρίτο μνημόνιο, αποσυνδέεται από τις απαιτήσεις μείωσης προσωπικού και απολύσεων και αντιμετωπίζεται ως διαρθρωτική αλλαγή.

Κεφάλαιο 5 : Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) στη δημόσια διοίκηση και τοπική αυτοδιοίκηση Ν. 4440/2016

5.1. Σκοπός ΕΣΚ – Γενικές Αρχές

Είχε γίνει πλέον προφανές ότι στο πλαίσιο μίας σύγχρονης διοίκησης υπήρχε η επιτακτική ανάγκη να διαμορφωθεί ένα Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, με κύρια χαρακτηριστικά την εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση και την αρμονική σύζευξη της ικανοποίησης των υπηρεσιακών αναγκών με το δικαίωμα του υπαλλήλου στην κινητικότητα.

Σε αυτή τη βάση ψηφίστηκε ο Ν. 4440/16 που φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα ολοκληρωμένο, πάγιο σύστημα κινητικότητας, ένα σύστημα καινοτόμο που θα συμβάλλει ουσιαστικά στην αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και θα επιτρέπει τη βέλτιστη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων της καθώς και θα παρέχει στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νέου νόμου, αναγνωρίζεται ότι τα κύρια χαρακτηριστικά της προ υπάρχουσας κατάστασης ήταν ο κατακερματισμός του θεσμικού πλαισίου, η απουσία κριτηρίων για την αξιολόγηση των αναγκών σε προσωπικό των υπηρεσιών, η έλλειψη εγγυήσεων διαφάνειας και αντικειμενικότητας στις διαδικασίες επιλογής για τις θέσεις που καλύπτονταν και η ύπαρξη πλήθους ειδικών διατάξεων που διαμόρφωναν ένα πλαίσιο αδιαφάνειας. Επιπλέον, οι διαδικασίες της κινητικότητας χαρακτηρίζονταν από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση και πλήρη έλλειψη δεσμευτικών προθεσμιών για την ολοκλήρωση μίας μετάταξης ή απόσπασης. Αποτέλεσμα των υφιστάμενων παθογενειών ήταν ότι η κινητικότητα των υπαλλήλων δεν ανταποκρινόταν ούτε στην ανάγκη κάλυψης των υπηρεσιακών αναγκών, ούτε στην εύλογη αξίωση κάθε υπαλλήλου να μετακινείται σε άλλες υπηρεσίες, προκειμένου να αξιοποιεί τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του και να εμπλουτίζει την εργασιακή εμπειρία του²⁴.

²⁴ Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4440/16

Σύμφωνα με το άρθρο 1^ο του Ν. 4440/16, σκοπός του ΕΣΚ είναι αφενός η βέλτιστη αξιοποίηση και η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αφετέρου η διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Σύμφωνα με το νέο σύστημα, η μετακίνηση από μία δημόσια υπηρεσία σε άλλη διενεργείται ως μετάταξη σε κενή οργανική θέση κλάδου/ειδικότητας της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας, για την οποία ο υπάλληλος έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Με άλλα λόγια ενώ στο σύστημα του Υπαλληλικού Κώδικα (ΥΚ) η μετάταξη είχε εξαιρετικό χαρακτήρα, τώρα ενσωματώνεται σε μια μόνιμη διαδικασία και καθίσταται ο κύριος τρόπος ανακατανομής του προσωπικού για την εξυπηρέτηση παγίων αναγκών.

Αντιστρόφως η απόσπαση ανακτά τον προσωρινό της χαρακτήρα. Αποτελεί μέσο για την αντιμετώπιση σοβαρών προσωρινών και επειγουσών αναγκών και τίθεται υπό προϋποθέσεις και συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα (κατά μέγιστο 12 + 3 μήνες). Μετακίνηση μεγαλύτερης διάρκειας θεωρείται συνεπώς ως διαρκούς χαρακτήρα και περνάει από διαδικασία μετάταξης. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιχειρείται να αντιμετωπιστεί η καταχρηστική, και κατά περίπτωση μακροχρόνια παράταση των αποσπάσεων που ευθυνόταν για την ασαφή εικόνα σε σχέση με το δυναμικό των υπηρεσιών ενώ αποτελούσε διαρκή πηγή ανορθολογικής κατανομής.

Οι προκηρυσσόμενες θέσεις καλύπτονται, πλέον, με ενιαίο τρόπο, ανεξαρτήτως εάν οι υπάλληλοι είναι μόνιμοι ή απασχολούμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Σε κάθε περίπτωση η μετάταξη διενεργείται με την ίδια σχέση εργασίας. Υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μπορούν να μετέχουν στη διαδικασία κάλυψης οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού μέσω του ΕΣΚ. Εφόσον για προκηρυσσόμενη θέση μόνιμου προσωπικού δεν υποβληθούν αιτήσεις από μόνιμους υπαλλήλους ή οι αιτούντες μόνιμοι υπάλληλοι δεν έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δύναται να επιλεγεί υπάλληλος με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο οποίος κρίνεται κατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης αυτής από το αρμόδιο τριμελές όργανο. Ο υπάλληλος που επιλέγεται μετατάσσεται σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση. Η συσταθείσα προσωποπαγής θέση καταργείται αυτοδικαίως με την με

οποιοδήποτε τρόπο αποχώρηση του υπαλλήλου. Οι μετατασσόμενοι διατηρούν το ίδιο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς, καθώς και τυχόν προσωπική διαφορά στις αποδοχές τους.

Όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του νόμου, το ΕΣΚ διέπεται από τις **αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας**, καθώς επίσης έχει **εθελούσιο χαρακτήρα** για τον υπάλληλο και διενεργείται με βάση την **αρχή της δημοσιότητας**.

5.2. Έκταση Εφαρμογής του ΕΣΚ

Στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας υπάγονται οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι, μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμού και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης. Επίσης, στο πεδίο εφαρμογής του ΕΣΚ υπάγονται οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), ανεξαρτήτως του φορέα στον οποίο ανήκει η οργανική τους θέση.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι Ανεξάρτητες Αρχές συμμετέχουν στο ΕΣΚ με την προκήρυξη κενών θέσεων διοικητικού και ειδικού επιστημονικού προσωπικού, διατηρώντας τις διαδικασίες επιλογής που προβλέπουν οι οικείες διατάξεις και εφόσον δεν υπάρχουν, τις διαδικασίες επιλογής που προβλέπονται για την πρόσληψη.

Από τις διατάξεις του Ν. 4440/16 εξαιρούνται οι υπάλληλοι της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β. Α.Ε.), της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών (Ε.Υ.Π.) οι δικαστικοί υπάλληλοι, οι υπάλληλοι των Καταστημάτων Κράτησης και του Ιδρύματος Αγωγής Αρρένων Βόλου και οι υπάλληλοι όλων των κλάδων των νοσηλευτικών ιδρυμάτων του ΕΣΥ, των νοσηλευτικών ιδρυμάτων εποπτείας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, καθώς και των στρατιωτικών νοσοκομείων, οι υπάλληλοι του ΕΚΑΒ, εκτός από τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους ειδικότητας Σχολικών Φυλάκων, οι

οποίοι μετά τη θέση τους σε διαθεσιμότητα μεταφέρθηκαν σε θέσεις Βοηθητικού Υγειονομικού Προσωπικού σε νοσοκομεία.

Όμως οι υπάλληλοι που μετατάχθηκαν σε Καταστήματα Κράτησης από θέσεις κλάδου Δημοτικής Αστυνομίας, οι οποίες καταργήθηκαν κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 81 του Ν. 4172/2013, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ΕΣΚ με αφετηρία όμως το δεύτερο κύκλο κινητικότητας του έτους 2018. Επίσης, το Ειδικό επιστημονικό προσωπικό δύναται να μετακινηθεί πλέον μόνο μέσω του ΕΣΚ, ενώ οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δύναται να μεταταγούν ή να αποσπαστούν σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης μόνο μέσω του ΕΣΚ, τηρουμένων των ισχυουσών διατάξεων για την αποδέσμευσή τους από την άσκηση εκπαιδευτικών καθηκόντων.

5.3. Προϋποθέσεις συμμετοχής των φορέων

Ο Ν. 4440/16 επιχειρώντας να θέσει σε νέα βάση το θεσμό, αναπτύσσει παράλληλα και άλλες εξ ορθολογικές δράσεις, την αξιολόγηση των δομών, το ψηφιακό οργανόγραμμα και τα περιγράμματα θέσεων εργασίας. Έτσι λοιπόν, στο άρθρο 4 ορίζεται ότι προϋπόθεση για τη συμμετοχή των φορέων ως υπηρεσιών υποδοχής στο ΕΣΚ είναι η, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, προηγούμενη έκδοση οργανισμών κατόπιν αξιολόγησης των δομών τους και η αντίστοιχη κατάρτιση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, καθώς και η καταχώρισή τους στο ψηφιακό Οργανόγραμμα. Με το άρθρο 33 του Ν. 4531/18 ορίζεται, όμως, ότι η προϋπόθεση της προηγούμενης έκδοσης οργανισμών κατόπιν αξιολόγησης των δομών τους δεν απαιτείται, εφόσον με αιτιολογημένη έκθεση του οικείου φορέα, η οποία εγκρίνεται από τον αρμόδιο Υπουργό, βεβαιώνεται ότι οι υπηρεσιακές ανάγκες για τη λειτουργία του καλύπτονται από τις υφιστάμενες οργανικές διατάξεις.

Παρακάτω αναλύονται οι εν λόγω προϋποθέσεις.

5.3.1. Αξιολόγηση δομών

Η πληθωρική και χωρίς προγραμματισμό αύξηση των δομών του διοικητικού μηχανισμού τις τελευταίες δεκαετίες είχε οδηγήσει στη διόγκωση των υπηρεσιακών μονάδων αλλά και σε ανομοιογένεια του δομικού σχήματος μεταξύ των Υπουργείων. Οι κατευθύνσεις των μεταρρυθμίσεων τόνιζαν την ανάγκη μείωσης του μεγέθους και

αύξησης της αποτελεσματικότητας των διοικητικών δομών. Προβλήματα του τρόπου οργάνωσης των διοικητικών δομών εντοπίζονταν παράλληλα στην υπερβολική έκταση της κορυφής της διοικητικής ιεραρχίας (γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις, τμήματα), χωρίς αντίστοιχη ανάπτυξη της βάσης της πυραμίδας. Η αύξηση των θέσεων ευθύνης αποτελούσε σε πολλές περιπτώσεις απόρροια της κατάχρησης των προαγωγών για την εξυπηρέτηση επιμέρους (προσωπικών) διευθετήσεων και όχι αντικειμενικών υπηρεσιακών αναγκών.

Κρίσιμο, λοιπόν, διακύβευμα στη διοικητική μεταρρύθμιση αποτέλεσε το μέγεθος του δημόσιου τομέα, οδηγώντας στην εισαγωγή σειράς μέτρων περιορισμού της έκτασης και βελτίωσης της οικονομικής απόδοσής του. Τα μέτρα που λήφθηκαν για το σκοπό αυτό αφορούσαν στην κατάργηση/συγχώνευση φορέων του δημόσιου τομέα, στην κατάργηση και περιορισμό μονάδων και υπηρεσιών της κεντρικής διοίκησης, στην αναζήτηση δυνατοτήτων εξωτερικών αναθέσεων λειτουργιών (outsourcing), στον εντοπισμό πλεονάζουσων δομών και εν γένει στην αναδιοργάνωση στο κεντρικό και τοπικό επίπεδο διοίκησης.

Στη διαδικασία της αναδιοργάνωσης των δομών των οργανικών μονάδων της κεντρικής διοίκησης, την περίοδο 2010-2018 διακρίνονται δύο βασικοί κύκλοι προσαρμογής: Ο πρώτος ολοκληρώνεται με την έκδοση των Οργανισμών των Υπουργείων το 2014, οδηγώντας σε σημαντική (ποσοτική) μείωση των υφιστάμενων δομών, με σχεδόν το σύνολο των φορέων να καταγράφει μείωση σε ποσοστό άνω του 20%. Αντίθετα, στο δεύτερο κύκλο αναδιοργάνωσης, ο οποίος ολοκληρώθηκε με την έκδοση των αναθεωρημένων Οργανισμών στα τέλη του 2017 και στις αρχές του 2018, σημειώνεται αύξηση των δομών, άνω του 10%.

Το εγχείρημα της κατάργησης και συγχώνευσης φορέων του δημόσιου τομέα οδήγησε σε περαιτέρω ποσοτική μείωση των δομών. Σημειώνεται ότι τα μέτρα κυρίως αφορούσαν συγχωνεύσεις ή / και μεταφορά αρμοδιοτήτων υφιστάμενων φορέων, παρά αυτοτελή κατάργηση.

Η δραστηριότητα της αξιολόγησης δομών, οι σχετικές εκθέσεις και τα νέα σχέδια στελέχωσης υπηρετούσαν όχι μόνο την αναδιάρθρωση του δημοσίου, αλλά και τη μείωση του προσωπικού και από αυτή τη σκοπιά συνδέθηκαν με την κινητικότητα.

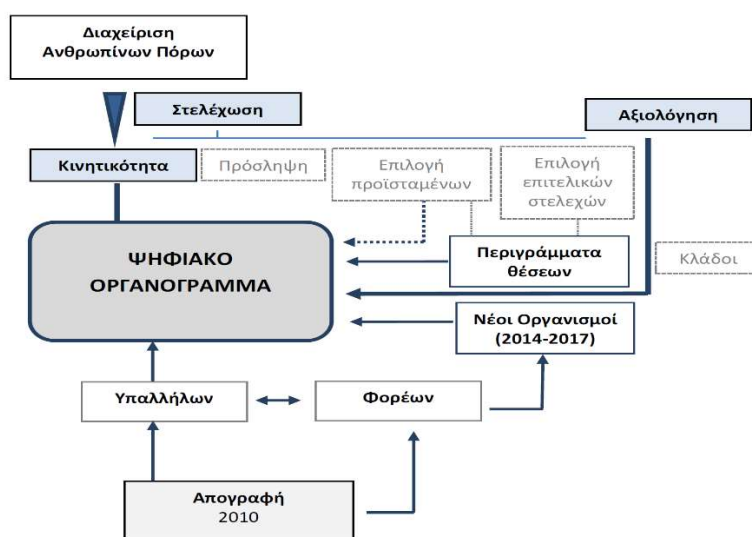
5.3.2. Ψηφιακό οργανόγραμμα

Το 2010 ξεκίνησε η προσπάθεια του ελληνικού κράτους να δημιουργήσει ένα μητρώο που να περιέχει όλους τους μισθοδοτούμενους του δημοσίου. Δημιουργήθηκε

λοιπόν η «απογραφή» (arogragi.gr), μια ηλεκτρονική βάση που αφορούσε στο πάσης φύσεως προσωπικό του δημοσίου και των ΝΠΔΔ, το οποίο στη συνέχεια θα λάμβανε τις πάσης φύσεως αποδοχές διατραπεζικά, μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ). Η απογραφή στόχευε στην καταγραφή όλου του απασχολούμενου προσωπικού βάσει φορέων και είδους απασχόλησης, καταγραφή επίσης και όσων δεν φαίνονταν να απασχολούνται αλλά είχαν απολαβές από το δημόσιο (π.χ. πρακτική άσκηση) και την καταγραφή των φορέων του δημοσίου με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου, μια αφανής πλευρά του δημοσίου, που δεν υπόκειτο σε έλεγχο συμμόρφωσης στις διαδικασίες προσλήψεων και δαπανών²⁵. Η απογραφή αποτελεί ένα δυναμικό σύστημα, δεδομένου ότι αποτυπώνονται σε αυτή όλες οι αλλαγές που αφορούν στο προσωπικό (προσλήψεις, λύσεις σχέσεων εργασίας, μισθολογική / βαθμολογική εξέλιξη, οικογενειακά στοιχεία, μετατάξεις – αποσπάσεις).

Επόμενο βήμα ήταν η δημιουργία μιας ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων που θα αφορούσε στη σφαιρική απεικόνιση της κατανομής των θέσεων στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης και τις προϋποθέσεις κάλυψής τους, το ψηφιακό οργανόγραμμα (διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1 : Ψηφιακό Οργανόγραμμα



Πηγή: Επεξεργασία διαγράμματος Κ. Σπανού

Στο ψηφιακό οργανόγραμμα αποτυπώνονται η διάρθρωση και η στελέχωση όλων των υπηρεσιών κεντρικών και περιφερειακών του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α' και β' βαθμού, των

²⁵ Βλέπε αναφορά 18

Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης. Ειδικότερα, το Ψηφιακό Οργανόγραμμα περιλαμβάνει όλες τις οργανικές μονάδες των ως άνω φορέων, τους υπηρετούντες σε κάθε οργανική μονάδα υπαλλήλους και τα αντίστοιχα περιγράμματα θέσεων εργασίας. Κάθε οργανική μονάδα συναρτάται με την ιεραρχικά ανώτερη της και κάθε υπάλληλος με τη μονάδα στην οποία υπηρετεί²⁶. Οι οικείες Διευθύνσεις Διοικητικού του κάθε φορέα, έχουν την ευθύνη να ενημερώνουν διαρκώς, μέσω πιστοποιημένης πρόσβασης, για τις μεταβολές στη δομή και την κατανομή των υπαλλήλων κι έτσι είναι δυνατή η συνολική εικόνα των καλυμμένων και κενών θέσεων των οργανικών μονάδων κάθε οργανισμού και οι ανάγκες στελέχωσης του με ανθρώπινο δυναμικό. Το Οργανόγραμμα τηρείται σε κεντρικό ισότοπο και την ευθύνη της διαχείρισης της υπολογιστικής υποδομής του Ψηφιακού Οργανογράμματος έχει το υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης σε συνεργασία με το υπουργείο Οικονομικών.

Η ύπαρξη του ψηφιακού οργανογράμματος και η υποχρεωτική συνεχής ενημέρωσή του, καθώς και η διαρκής δημοσιοποίηση των κενών θέσεων εξασφαλίζει συνθήκες διαφάνειας, δημοσιότητας και ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων, αφού πλέον είναι εύκολη η πρόσβαση στην πληροφόρηση με ίσες ευκαιρίες στη μετακίνηση.

5.3.3. Περιγράμματα θέσεων εργασίας

Σημαντική πτυχή της διοικητικής μεταρρύθμισης συνιστά η δημιουργία περιγραμμάτων θέσεων εργασίας σε όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα. Πρόκειται για ένα εργαλείο διοικητικού σχεδιασμού των θέσεων εργασίας μέσα από την ανάλυση κάθε θέσης και των προσόντων που πρέπει να διαθέτει ο κάτοχός της, σε συνδυασμό με την ευρύτερη στοχοθεσία της δημόσιας οργάνωσης στην οποία ανήκει. Επομένως, τα περιγράμματα θέσεων εργασίας επιδρούν θετικά στη λειτουργία της στελέχωσης, διευκολύνουν την ουσιαστική εφαρμογή του συστήματος διοίκησης

²⁶ Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Ψηφιακό Οργανόγραμμα της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης», ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/οίκ.17876/ 17.5.2018

μέσω στόχων και συμβάλλουν στην ορθολογική οργάνωση και διαχείριση της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων²⁷.

Στα περιγράμματα (job description) περιγράφονται και αποτυπώνονται τα καθήκοντα που απαιτούνται για την εκπλήρωση των προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων, τα απαιτούμενα προσόντα και οι δεξιότητες, καθώς και οι σχέσεις αναφοράς και συνεργασίας. Είναι πολύτιμο εργαλείο της στρατηγικής στελέχωσης, για τη διαχείριση τόσο των υφιστάμενων θέσεων εργασίας όσο και για την ανίχνευση αναγκών σύστασης νέων και συνεπώς αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης πολιτικής που στοχεύει στην ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου των δημοσίων οργανώσεων. Με αυτά είναι δυνατόν :

- να μεταδοθούν στους υπαλλήλους οι προσδοκίες της διοίκησης που προκύπτουν από τη θέση εργασίας,
- να προσδιοριστούν με σαφήνεια τα καθήκοντα κάθε υπαλλήλου (σύμφωνα με τις αρμοδιότητες της μονάδας στην οποία υπηρετεί), καθώς και οι σχέσεις αναφοράς, συνεργασίας και επικοινωνίας,
- να επιτευχθεί συντονισμός για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων της δημόσιας οργάνωσης,
- να σχεδιαστούν συστήματα προγραμματισμού στελέχωσης, κατανομής, κινητικότητας και ανάπτυξης του προσωπικού, να αναπτυχθούν συστήματα στοχοθεσίας σε επίπεδο οργανικής μονάδας και υπαλλήλου,
- να μετρηθεί ο όγκος εργασίας, το παραγόμενο αποτέλεσμα και η απόδοση των υπαλλήλων,
- να σχεδιαστούν μελλοντικές στρατηγικές διαχείρισης προσωπικού, βάσει προβλέψεων μελλοντικών αναγκών και κενών στελέχωσης που τυχόν προκύπτουν,
- να σχεδιαστούν προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης του προσωπικού,
- να δημιουργηθεί ένα δίκαιο σύστημα ανταμοιβών, κινήτρων και υποκίνησης,

²⁷ Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, «Οδηγός για το σχεδιασμό Περιγραμμάτων θέσεων Εργασίας», 30/4/2013

- να αναδειχθεί η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου για τη συνολική βιωσιμότητα, τη συνέχεια και την επίτευξη των στόχων των δημοσίων οργανώσεων,
- να αναπτυχθούν μονοπάτια καριέρας στις δημόσιες οργανώσεις,
- να μειωθούν τα διοικητικά βάρη, μέσω της απάλειψης περιττών και χρονοβόρων διαδικασιών, καθώς και του περιορισμού των πολλαπλών εμπλεκόμενων ιεραρχικών επιπέδων,
- να ανασχεδιασθεί η στρατηγική στελέχωσης προκειμένου να αντανακλώνται οι αλλαγές στην οργανωτική διάρθρωση, στις στρατηγικές επιλογές, τις αρμοδιότητες, το φόρτο εργασίας ή τη φύση των δραστηριοτήτων της δημόσιας οργάνωσης.

Ο στόχος για την ανάπτυξη συστήματος περιγραμμάτων θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα και η σύνδεσή του με την πρόσληψη, την αξιολόγηση, την εκπαίδευση, την προαγωγή και την κινητικότητα είχε πρώτο εκφραστεί στο πρόγραμμα Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013.

Στη Λευκή Βίβλο για τη Διακυβέρνηση (2012) αναγνωρίζεται η ανάγκη ανάπτυξής τους, καθώς αυτά «*αποσυνδέουν το ανθρώπινο κεφάλαιο της διοίκησης από τα μέχρι σήμερα ισχύοντα καθηκοντολόγια και προσοντολόγια και το συνδέουν με το αντικείμενο της εργασίας και την διαμόρφωση σύγχρονων δημόσιων πολιτικών (π.χ. δημόσιες πολιτικές που εμπλέκουν περισσότερο του ενός υπουργεία, ανάγκη οριζόντιας συνεργασίας, μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρογνωμοσύνης στα διάφορα επίπεδα διοίκησης, μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των δημοσίων πολιτικών με παράλληλη εξοικονόμηση υλικών και ανθρώπινων πόρων κ.λπ.)*. Με την εισαγωγή των περιγραμμάτων θέσεων μετατοπίζεται το κέντρο βάρους της διοίκησης του προσωπικού από την παρακολούθηση της τήρησης των προβλεπόμενων διαδικασιών στο παραγόμενο αποτέλεσμα και στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Η προστιθέμενη αξία του περιγράμματος θέσης, είναι ότι αξιολογείται ένας υπάλληλος ως προς την καταλληλότητά του να υπηρετήσει σε μία θέση όχι μόνο βάσει των τυπικών του προσόντων αλλά πολύ περισσότερο με τη νοοτροπία, τις στάσεις, τις αξίες, τα κίνητρα με τα οποία ο υπάλληλος εμπλουτίζει τη θέση αυτή. Επιπλέον, τα περιγράμματα θέσης μπορούν να περιγράψουν με ουσιαστικό τρόπο τα χαρακτηριστικά/γνωρίσματα

(τυπικά/άτυπα) που συγκροτούν κάθε θέση εργασίας, παρέχοντας στους υπαλλήλους ουσιαστικές δυνατότητες πρωτοβουλιών»²⁸.

Στην Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016 προσδιορίζεται η ευρεία χρήση τους σε όλη τη διοίκηση από τον Οκτώβριο του 2014, και εκτιμάται ότι αυτή θα αποτελέσει το θεμέλιο λίθο για την ανάπτυξη του επαγγελματισμού στην ελληνική δημόσια διοίκηση, καθώς θα υποχρεώσει τα διευθυντικά στελέχη να προσδιορίσουν το ρόλο κάθε υπαλλήλου με βάση την οργάνωση της εργασίας και τις διαδικασίες σε κάθε τμήμα και μονάδα της δομής τους. Επίσης, ότι θα αποτελέσουν ένα ευέλικτο εργαλείο που μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα από κάθε ιεραρχικά προϊστάμενο συνδέοντας τη θέση εργασίας με την στοχοθεσία και συνεπώς με την περιοδική αξιολόγηση των υπαλλήλων (σε ετήσια βάση). Επίσης, για κάθε νέα θέση που προκηρύσσεται θα πρέπει πλέον να καταστεί υποχρεωτικός ο προηγούμενος σχεδιασμός αντίστοιχων περιγραμμάτων θέσης, ο οποίος θα τεκμηριώνει την ανάγκη πρόσληψης αλλά και θα καθιστά ξεκάθαρο το προφίλ και τις απαιτήσεις προς τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους²⁹.

Προκειμένου οι φορείς να συμμορφωθούν άμεσα στις ως άνω απαιτήσεις και να προχωρήσουν στην αναθεώρηση των δομών τους, στη δημιουργία του ψηφιακού οργανογράμματός τους, και στην κατάρτιση των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, αυτά τέθηκαν ως προϋποθέσεις για τη συμμετοχή τους στη διαδικασία της κινητικότητας.

5.4. Προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων

Δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες επιλογής για προκηρυσσόμενες θέσεις μέσω του ΕΣΚ έχουν οι υπάλληλοι που πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις :

- ✓ **Συμπλήρωση διετίας από το διορισμό** ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής. Αν η υποχρέωση παραμονής αφορά νομό, νησί ή παραμεθόριο περιοχή είναι δυνατή η συμμετοχή του υπαλλήλου σε διαδικασίες επιλογής

²⁸ Λευκή Βίβλος για τη Διακυβέρνηση, 2012

²⁹ Βλέπε αναφορά 20

για μετάταξη ή απόσπαση σε υπηρεσίες εντός των ορίων της περιοχής όπου υφίσταται η δέσμευση, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Ειδικά στην περίπτωση της συνυπηρέτησης συζύγων, επιτρέπεται η μετάταξη ή η απόσπαση σε υπηρεσία άλλης περιοχής, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής.

- ✓ **Συμπλήρωση διαιτίας: α) από προηγούμενη μετάταξη** για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και **β) από προηγούμενη απόσπαση** για τη διενέργεια νέας απόσπασης. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διαιτίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης παραμεθόριας περιοχής και ορεινού νησιωτικού Ο.Τ.Α. α' βαθμού, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για συνυπηρέτηση ή αποσπώνται για λόγους υγείας. Στον περιορισμό της διαιτίας από προηγούμενη μετάταξη, **δεν περιλαμβάνεται** η μετάταξη σε ίδια ή ανώτερη κατηγορία εντός του ίδιου φορέα που έχει διενεργηθεί βάσει των ισχυουσών διατάξεων περί μετάταξης σε ανώτερη κατηγορία του Υ.Κ. (ν. 3528/2007) ή του Κ.Κ.Δ.Κ.Υ. (ν. 3584/2007) ή άλλων αντίστοιχων διατάξεων³⁰.

Επίσης, συμμετοχή στο ΕΣΚ έχουν δικαίωμα :

- ✓ **Οι υπάλληλοι του οικείου φορέα**, αποκλειστικά για μετάταξη **σε ανώτερη κατηγορία** εφόσον έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ή άλλες αντίστοιχες διατάξεις περί μετάταξης σε ανώτερη κατηγορία,
- ✓ Οι υπάλληλοι που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί πριν από την έναρξη ισχύος του Ν. 4440/16 σε υπηρεσίες απομακρυσμένων-παραμεθόριων περιοχών με δέσμευση δεκαετούς παραμονής και έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον επτά (7) έτη υποχρεωτικής παραμονής. Οι υπάλληλοι αυτής της περίπτωσης που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον πέντε (5) έτη υποχρεωτικής παραμονής έχουν δικαίωμα συμμετοχής για τις διαδικασίες επιλογής σε θέσεις εντός της απομακρυσμένης παραμεθορίου περιοχής.

³⁰ ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

Σημαντικές επίσης προϋποθέσεις, που αφορούν τους υπαλλήλους, είναι :

- ✓ Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, **κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων** για τη διαδικασία επιλογής, **καθώς και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης**, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον **εξήντα πέντε τοις εκατό (65%)** επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλον φορέα. Ειδικά για υπηρεσίες που εδρεύουν εν όλω ή εν μέρει σε νησιωτικές περιοχές ο υπολογισμός του προβλεπόμενου ποσοστού, υπολογίζεται βάσει της οικείας απόφασης κατανομής θέσεων και της τοποθέτησης των υπαλλήλων στην έδρα της υπηρεσίας, στην οποία έχει τοποθετηθεί ο υπάλληλος, ο οποίος μετέχει στην κινητικότητα, για την κατηγορία και κλάδο του οποίου πραγματοποιείται ο υπολογισμός. Διευκρινίζεται ότι οι βεβαιώσεις ποσοστού κάλυψης θέσεων πρέπει να αφορούν το συγκεκριμένο κλάδο και κατηγορία που ανήκει ο υπάλληλος, για παράδειγμα κλάδος ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού, κλάδος ΤΕ Πληροφορικής³¹. Διευκρινίζεται ότι για τον έλεγχο του εν λόγω ποσοστού σε ό,τι αφορά τις θέσεις του οικείου κλάδου, λαμβάνονται υπόψη τόσο οι οργανικές (μόνιμες και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) όσο και οι προσωποπαγείς θέσεις ενώ κατά τον υπολογισμό των προϋποθέσεων κάλυψης του απαιτούμενου ποσοστού του κλάδου λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των καλυμμένων θέσεων – υπηρετούντων³². Στον υπολογισμό του εν λόγω ποσοστού δεν θα συμπεριλαμβάνονται πλέον υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης, μακροχρόνια αναρρωτική άδεια ή άδεια μητρότητας/ ανατροφής. Επίσης και προς εκπλήρωση του σκοπού της συγκεκριμένης διάταξης δεν θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι που τελούν σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή σε αργία ή τους έχει επιβληθεί προσωρινή παύση μεγαλύτερη των έξι μηνών ή είναι αποσπασμένοι σε άλλον φορέα,

³¹ Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /102/οικ. 43867/22.12.2017

³² ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

καθώς σκοπός της διάταξης αυτής είναι να εξασφαλίζεται και η στελέχωση της Υπηρεσίας προέλευσης του υπαλλήλου, καθώς έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα κατά την εφαρμογή των προ ισχυουσών διατάξεων να υποστελεχώνονται τελικά οι υπηρεσίες προέλευσης και να μην υπηρετεί πλέον κανένας υπάλληλος στον οικείο κλάδο κατά και μετά την ολοκλήρωση της μετάταξης ή της απόσπασης³³. Ακόμη, όσον αφορά στον υπολογισμό του ποσοστού αυτού κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης, η υπηρεσία προέλευσης θα πρέπει να προβεί σε διερεύνηση της τυχόν επιλογής συνυποψηφίων της εν λόγω κατηγορίας και κλάδου ή έστω της συμπερίληψής τους στους καλούμενους προς συνέντευξη υποψηφίους, καθώς και κάθε άλλο πραγματικό γεγονός κατά την κρίσιμη ημερομηνία αυτή (π.χ. απουσία υπαλλήλων με άδεια, συνταξιοδότηση κ.λπ.) προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι υπηρετούντες υπάλληλοι στην συγκεκριμένη κατηγορία και κλάδο βάσει των προβλεπόμενων οργανικών θέσεων ανέρχονται εν τοις πράγμασι στο 65%, χωρίς να προσμετρώνται οι υπάλληλοι που έχουν γίνει αποδεκτοί για κινητικότητα στο πλαίσιο του ΕΣΚ³⁴. Τέλος, σε ό,τι αφορά τον κλάδο/ειδικότητα του υπαλλήλου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, όχι μόνο αμιγώς ο κλάδος/ειδικότητα του υπαλλήλου, αλλά και κάθε άλλος παρεμφερής κατ' ονομασία κλάδος/ειδικότητα που ασκεί τα ίδια καθήκοντα και έχει τα ίδια ή παρεμφερή τυπικά προσόντα πρόσληψης και κατά συνέπεια καλύπτει όμοιες υπηρεσιακές ανάγκες (π.χ. στην περίπτωση που στην ίδια υπηρεσία προβλέπεται κλάδος/ειδικότητα ΠΕ Διοικητικού και κλάδος ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού και κλάδος ΠΕ Διοικητικού Λογιστικού), οι ως άνω παρεμφερείς κατ' ονομασία κλάδοι θα λογίζονται ως ένας για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων εφόσον για την πρόσληψη σε αυτούς απαιτούνται τα ίδια τυπικά προσόντα. Επιπλέον, σε περίπτωση του κλάδου ΔΕ Τεχνικού ή ΥΕ, στον οποίο περιλαμβάνονται διάφορες ειδικότητες, ο έλεγχος των προϋποθέσεων γίνεται βάσει της ειδικότητας του υπαλλήλου³⁵.

- ✓ Πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο (ανεξάρτητα αν στο οργανόγραμμα του φορέα προβλέπεται μία

³³ Βλέπε αναφορά 32

³⁴ ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/ 521/οικ.10972/27.05.2020

³⁵ Βλέπε αναφορά 32

ή περισσότερες θέσεις στον εν λόγω κλάδο) τόσο κατά τη λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. Στην περίπτωση αυτή, θα λαμβάνεται κατά τον έλεγχο επίσης υπόψη κάθε παρεμφερής κατ' ονομασία κλάδος της ίδιας κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας του οικείου φορέα, εφόσον τα προσόντα πρόσληψης είναι τα ίδια κατά τα προαναφερόμενα³⁶.

- ✓ Για τη μετάταξη υπαλλήλου από **Ο.Τ.Α. α' βαθμού** απαιτείται επιπλέον η **γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου**
- ✓ Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των **Τεχνικών Υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και των Υπηρεσιών Δόμησης των Ο.Τ.Α. α' βαθμού** απαιτείται η **σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για τον διορισμό οργάνου**. Η ρύθμιση αυτή, η οποία εισάχθηκε στο νόμο με τροποποιητική διάταξη (άρθρο 229 του Ν.4635/19) κρίθηκε επιβεβλημένη για την εύρυθμη λειτουργία και αξιοποίηση του προσωπικού των Τεχνικών Υπηρεσιών των ΟΤΑ που είναι επιφορτισμένοι με αναπτυξιακές αρμοδιότητες (σύνταξη και θεώρηση μελετών έργων, υποβολή προτάσεων σε αναπτυξιακά/συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, παρακολούθηση - επίβλεψη εκτελούμενων τεχνικών έργων, κ.λπ.)³⁷.
- ✓ **Απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου που έχει επιλεγεί ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας**, εάν προηγουμένως δεν έχει γίνει δεκτή αίτηση απαλλαγής του από τα εν λόγω καθήκοντα. Αν ο αποσπασμένος υπάλληλος επιλεγεί ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας, παύει αυτοδικαίως η απόσπαση από την τοποθέτησή του ως προϊσταμένου.
- ✓ Για την **έγκριση απόσπασης** υπαλλήλων είναι **υποχρεωτική η εξασφάλιση της απαραίτητης πίστωσης** από την αρμόδια οικονομική υπηρεσία του φορέα. Στις περιπτώσεις που το υπό απόσπαση προσωπικό προέρχεται από φορείς το προσωπικό των οποίων μισθοδοτείται άμεσα από τον Τακτικό Προϋπολογισμό, τα αιτήματα μεταφοράς πιστώσεων πρέπει να συνοδεύονται από τις αντίστοιχες ανακλήσεις αναλήψεων υποχρεώσεων των φορέων προέλευσης για τις σχετικές δαπάνες μισθοδοσίας του. Σε διαφορετική

³⁶ Βλέπε αναφορά 32

³⁷ Αιτιολογική Έκθεση Ν.4635/19

περίπτωση δεν είναι δυνατή η ολοκλήρωση των διαδικασιών απόσπασης προσωπικού.

Πρέπει να επισημανθεί ότι σύμφωνα με την παρ. 5 άρθρο 4 του Ν. 4440/16, όπως προστέθηκε από την παρ.1 του άρθρου 34 του Ν.4531/18 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρθρου 42 του Ν.4647/19, σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των ως άνω προϋποθέσεων, οι προϋποθέσεις αυτές ελέγχονται κατά τον χρόνο της αξιολόγησης των υποψηφίων και σε κάθε περίπτωση κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης. Δεδομένου ότι με τις προ ισχύουσες διατάξεις, μέχρι την κατά τα ανωτέρω τροποποίησή τους, παρατηρείτο το φαινόμενο να μην ανταποκρίνονται οι Διευθύνσεις Προσωπικού στην υποχρέωσή τους κατά δέσμια αρμοδιότητα να βεβαιώνουν τις νόμιμες προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων τους στο ΕΣΚ, με αποτέλεσμα να τεκμαίρεται ότι αυτές πληρούνται, κάτι που δεν ανταποκρινόταν πάντα στην πραγματικότητα, ώστε να δυσχεραίνεται η διαδικασία και να μην δύνανται για λόγους νομιμότητας να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες απόσπασης ή μετάταξης ή να απαιτείται ακολούθως για λόγους νομιμότητας να ανακαλούνται οι σχετικές αποφάσεις, προβλέπεται πλέον ότι οι νόμιμες προϋποθέσεις ελέγχονται και σε δύο ακόμα στάδια, κατά το στάδιο αξιολόγησης των υποψηφίων αλλά και σε κάθε περίπτωση κατά τη διαδικασία έκδοσης της σχετικής απόφασης.

Εν προκειμένω λοιπόν και βάσει των ως άνω ισχυουσών πλέον διατάξεων, εφόσον δεν έχουν ελεγχθεί οι νόμιμες προϋποθέσεις το πρώτο 15ήμερο μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής υποψηφιοτήτων, ούτε και κατά το χρόνο αξιολόγησης των υποψηφίων από τα αρμόδια τριμελή όργανα, αλλά και κατά το χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης, η εν λόγω διαδικασία δεν δύναται να ολοκληρωθεί, καθώς δεν τεκμαίρεται πλέον ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις, αλλά αυτές θα πρέπει αρμοδίως να βεβαιώνονται.

5.5. Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας

Η διαχείριση του ενιαίου συστήματος κινητικότητας ανατίθεται στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας που λειτουργεί στο Υπουργείο Εσωτερικών. Αυτή

συντονίζει και επιβλέπει το σύστημα βάσει του Ψηφιακού οργανογράμματος, αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για αποσπάσεις λόγω σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών και γνωμοδοτεί για την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου και την ανακατανομή του προσωπικού (ιδίως μετά από αναδιάρθρωση, συγχώνευση ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων κλπ.).

Αποτελείται από 7 μέλη με τριετή θητεία, με πρόεδρο έναν Αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ και μέλη ένα ακόμη μέλος ΑΣΕΠ, έναν νομικό σύμβουλο του ΝΣΚ, τον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα του ΥΠΕΣ και τον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα για θέματα προϋπολογισμού του οικείου υπουργείου, τους Προϊστάμενους της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Διεύθυνσης Προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών (ή από τον από τον Πρόεδρο του ΕΚΔΔΑ με αναπληρωτή του έναν (1) Διευθυντή Εκπαιδευτικής Μονάδας του ΕΚΔΔΑ για τις αποφάσεις μετάταξης υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης). Ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου συμμετέχουν , ένας εκπρόσωπος της ΑΔΕΔΥ. και ένας εκπρόσωπος της ΚΕΔΕ. Η Επιτροπή υποστηρίζεται από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα.

5.6. Διαδικασία διενέργειας προγράμματος κινητικότητας

Μετά από την τροποποίηση των διατάξεων του άρθρου 6 του Ν. 4440/16 με το άρθρο 42 του Ν. 4674/20, το πρόγραμμα κινητικότητας διενεργείται πλέον, σε δύο κύκλους κατ' έτος και αφορά στην κάλυψη κενών θέσεων με μετάταξη και στην κάλυψη προσωρινών αναγκών με απόσπαση. Δυνατότητα συμμετοχής στο δεύτερο κύκλο κινητικότητας (μετατάξεων - αποσπάσεων) εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους έχουν μόνο οι φορείς των οποίων οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου κινητικότητας κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις, καθώς και οι φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων δεν ικανοποιήθηκαν.

Πρώτος κύκλος

Έναρξη: το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε έτους

Ολοκλήρωση: μέχρι τις 15 Μαΐου

Δεύτερος κύκλος

Έναρξη: το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου του ίδιου ημερολογιακού έτους με τον πρώτο κύκλο κινητικότητας

Ολοκλήρωση: μέχρι τις 31 Ιανουαρίου του επόμενου έτους

Το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε έτους οι Υπουργοί για τις υπηρεσίες των Υπουργείων των οποίων προΐστανται, καθώς και για τα εποπτευόμενα νομικά τους πρόσωπα, οι Συντονιστές Αποκεντρωμένων Διοικήσεων για τις υπηρεσίες τους και για τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού της χωρικής αρμοδιότητάς τους, καθώς και οι επικεφαλής των Ανεξάρτητων Αρχών, αποστέλλουν στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας τα αιτήματά τους για κάλυψη θέσεων με μετάταξη ή απόσπαση, συνοδευόμενα από έκθεση αναφορικά με το υπηρετούν προσωπικό, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης και τις τυχόν τρέχουσες διαδικασίες προσλήψεων. Τα αιτήματα πρέπει να αναφέρουν το σύνολο των οργανικών θέσεων συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών για τον κλάδο / ειδικότητα που αφορά το αίτημα, καθώς και το σύνολο των κενών θέσεων στον αιτούμενο κλάδο / ειδικότητα κατά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος. Το αίτημα για κάθε θέση περιλαμβάνει το περίγραμμα της θέσης εργασίας, καθώς επίσης και τυχόν πρόσθετα απαιτούμενα τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα, πέραν των προβλεπόμενων στις διατάξεις του Π.Δ. 50/2001, τα οποία καθορίζονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις ή τα ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται κατά περίπτωση.

Ειδικότερα, τα αιτήματα για απόσπαση, για τα οποία δεν προβλέπεται και δεν απαιτείται η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης, οφείλουν να είναι κατ' εξοχήν αιτιολογημένα, όσον αφορά τον σοβαρό και επείγοντα χαρακτήρα των υπηρεσιακών αναγκών, καθώς και την αναγκαιότητα προσωρινής κάλυψης της θέσης.

Τα αιτήματα αξιολογούνται από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, από την οποία κρίνεται το παραδεκτό των αιτημάτων και η σχετική αιτιολογημένη έκθεση και εισάγονται σε ενιαία βάση δεδομένων (Πίνακας) για τις προσφερόμενες - διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο. Ο Πίνακας για τον πρώτο κύκλο κινητικότητας εκάστου έτους δημοσιοποιείται έως τις 20 Φεβρουαρίου κάθε έτους, με

την ανάρτησή του σε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών, ενώ για τον δεύτερο κύκλο στις 31 Οκτωβρίου.

Η μη ένταξη ενός φορέα στο ΕΣΚ δεν αποτελεί λόγο αποκλεισμού των υπαλλήλων του να συμμετέχουν σε αυτό και να μεταταχθούν ή αποσπαστούν σε άλλους φορείς³⁸.

Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία έναρξης υποβολής των αιτήσεων, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής. Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο.

Το τριμελές όργανο αξιολόγησης της υπηρεσίας υποδοχής αξιολογεί τις ηλεκτρονικά υποβαλλόμενες αιτήσεις των υποψηφίων μέχρι τις 31 Μαρτίου, ενώ για τον δεύτερο κύκλο μέχρι στις 15 Δεκεμβρίου. Επίσης, έχει τη δυνατότητα να διενεργήσει συνέντευξη στην οποία καλεί τους τρεις (3) επικρατέστερους για τη θέση υποψηφίους, άλλως συντάσσει αμελλητί το πρακτικό επιλογής. Το πρακτικό επιλογής είναι ειδικά αιτιολογημένο, περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων και εισήγηση για τον υποψήφιο που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και καθορισμό τουλάχιστον δύο (2) επιλαχόντων, εφόσον υπάρχουν.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης η υπηρεσία υποδοχής ενημερώνει εντός τριών (3) ημερών τον επιλεγέντα υπάλληλο, καθώς και την υπηρεσία προέλευσής του, καλώντας τους να υποβάλλουν τα αναγκαία δικαιολογητικά για την έκδοση της πράξης μετάταξης ή απόσπασης, εφόσον αυτά δεν έχουν υποβληθεί σε προηγούμενο στάδιο της διαδικασίας.

Σε περίπτωση που εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την ανωτέρω ενημέρωση ο υποψήφιος παραιτείται ή δεν προσκομίζει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την απόδειξη των τυπικών του προσόντων ή η υπηρεσία προέλευσης προσκομίζει δικαιολογητικά, από τα οποία βεβαιώνεται η μη πλήρωση των προϋποθέσεων για τον επιλεγέντα, η υπηρεσία του φορέα υποδοχής ενημερώνει αμελλητί το τριμελές όργανο για την υπόδειξη του επικρατέστερου επιλαχόντα σύμφωνα με το πρακτικό επιλογής.

³⁸ Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/180/οικ.42334/08.12.2017

Η μετάταξη ή απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση απόφασης από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, το αργότερο μέχρι τις 15 Μαΐου (για τον δεύτερο κύκλο 31 Ιανουαρίου του επόμενου έτους), ενώ η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη, με εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης ή απόσπασης για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης και πληρούνται οι λοιπές νόμιμες προϋποθέσεις, οι οποίες ολοκληρώνονται υποχρεωτικά μέχρι τις 30 Ιουνίου (για τον δεύτερο κύκλο τέλος Φεβρουαρίου).

Για όλες τις περιπτώσεις μετατάξεων, όπου φορέας υποδοχής είναι ΟΤΑ α' ή β' βαθμού, μετά την υπογραφή της απόφασης μετάταξης από το αρμόδιο για το διορισμό όργανο, αποστέλλεται σε περίληψη στην οικεία Αποκεντρωμένη Διοίκηση, η οποία με μέριμνά της, τη διαβιβάζει αμελλητί προς δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο.

Η πράξη μετάταξης ή απόσπασης κοινοποιείται αμέσως στην υπηρεσία προέλευσής και στον ενδιαφερόμενο και ο υπάλληλος υποχρεούται να αναλάβει υπηρεσία στη νέα του θέση το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την ως άνω κοινοποίηση. Σε περίπτωση απόσπασης ή μετάταξης υπαλλήλου από ΚΕΠ η προθεσμία ανάληψης υπηρεσίας είναι δύο (2) μήνες από την κοινοποίηση, διάστημα εντός του οποίου ο οικείος Δήμαρχος μεριμνά για την κάλυψη της κενωθείσας θέσης, προκειμένου να μην μειωθεί ο αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων.

5.7. Διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων

5.7.1. Συγκρότηση – Σύνθεση οργάνου αξιολόγησης

Η αξιολόγηση των υποψηφίων για κάλυψη θέσης με μετάταξη ή απόσπαση γίνεται από την υπηρεσία υποδοχής και συγκεκριμένα από **τριμελές όργανο** που συγκροτείται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου διοίκησης και αποτελείται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικών μονάδων. Σε περίπτωση που δεν επαρκούν στον φορέα υποδοχής Προϊστάμενοι κατά τα προαναφερόμενα, μετέχουν Προϊστάμενοι από τον εποπτεύοντα φορέα, εφόσον υπάρχει στον νομό, όπου είναι η έδρα του φορέα υποδοχής, άλλως από άλλη υπηρεσία που εδρεύει στον ίδιο νομό. Κατά την ανωτέρω προβλεπόμενη συγκρότηση τα τακτικά μέλη θα πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα αναπληρωματικά μέλη και εφόσον προβλέπονται στον φορέα όλα τα ιεραρχικά επίπεδα

διοίκησης εξυπακούεται ότι θα προκρίνεται στη συγκρότηση το ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο διοίκησης και εφόσον δεν υπάρχει ή δεν επαρκούν οι προϊστάμενοι του οικείου ιεραρχικού επιπέδου, θα προκρίνεται το αμέσως κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο κ.ο.κ. .

Η ως άνω σύνθεση του τριμελούς οργάνου ισχύει μετά την τροποποίηση του άρθρου 6 του Ν. 4440/16 με το άρθρο 43 του Ν. 4674/20, ενώ σύμφωνα με το προ ισχύον καθεστώς το τριμελές όργανο αποτελείτο από τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης και τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης, στις οποίες ανήκει η εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση, και από τον προϊστάμενο της αρμόδιας για θέματα προσωπικού Διεύθυνσης της υπηρεσίας υποδοχής. Η τροποποίηση αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη στην προσπάθεια εξ ορθολογισμού και επίτευξης αποτελεσματικότητας στις διαδικασίες που αφορούν την αξιολόγηση των υποψηφίων προς μετάταξη ή απόσπαση μέσω του ΕΣΚ. Κατόπιν πληθώρας ερωτημάτων που ανέκυπταν κατά τη συγκρότηση των αρμοδίων συλλογικών οργάνων αξιολόγησης και δεδομένου ότι δεν είναι δυνατή η πρόβλεψη από το νομοθέτη κάθε ειδικότερης περίπτωσης που αφορά στην οργανωτική διάρθρωση και στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών, η οποία επηρέαζε και την συγκρότηση του αρμόδιου συλλογικού οργάνου, προκρίθηκε ως λυσιτελέστερη η συγκρότηση συλλογικού οργάνου ανά φορέα και όχι ανά προκηρυσσόμενη θέση, ως ίσχυε, το οποίο καθιστούσε τη διαδικασία χρονοβόρα με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο μην έχουν μέχρι πρότινος ολοκληρωθεί οι διαδικασίες των κύκλων κινητικότητας έτους 2018. Τα τριμελή όργανα αξιολόγησης – ένα ή περισσότερα σε κάθε φορέα- κατ' εκτίμηση των αναγκών και του πλήθους των αιτήσεων που έχουν υποβληθεί ή βάσει των κλάδων που αφορούν οι προς πλήρωση θέσεις ή βάσει της οργανωτικής διάρθρωσης του οικείου φορέα (π.χ. κεντρική υπηρεσία, γενική γραμματεία, ειδική γραμματεία καθώς και σε περιφερειακό επίπεδο για τις Υπηρεσίες εκείνες που έχουν αποκεντρωμένη διάρθρωση) συγκροτούνται πλέον με απόφαση του αρμοδίου οργάνου διοίκησης με σαφή καθορισμό των αρμοδιοτήτων του οργάνου στην περίπτωση που συγκροτηθούν περισσότερα του ενός συλλογικά όργανα ανά φορέα.

Στην περίπτωση των Ν.Π.Ι.Δ., το οικείο διοικητικό συμβούλιο ορίζει τριμελές όργανο αρμόδιο για την αξιολόγηση των υποψηφίων.

Στις Ανεξάρτητες Αρχές το τριμελές όργανο αποτελείται από τον Πρόεδρο ή Επικεφαλής της Αρχής ή τον Αντιπρόεδρο ή άλλο μέλος της Αρχής, που ορίζεται από τον Πρόεδρο ή τον Επικεφαλής της Αρχής, ένα μέλος ή βοηθό του Επικεφαλής της Αρχής, που ορίζεται από τον Πρόεδρο ή τον Επικεφαλής της Αρχής και τον Προϊστάμενο της οργανικής μονάδας, που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού.

Στο τριμελές όργανο της παραγράφου 1, δύναται να παρίσταται με συμβουλευτικό ρόλο ένας Προϊστάμενος της οργανικής μονάδας, στην οποία ανήκει η εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση και να συμμετέχει, ως παρατηρητής, εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων. Διευκρινίζεται ότι η συμμετοχή των εν λόγω προβλεπόμενων προϊσταμένων και εκπροσώπων των εργαζομένων δεν εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του αρμόδιου συλλογικού οργάνου ή του αρμόδιου οργάνου που συγκροτεί το συλλογικό όργανο, δεδομένου ότι προβλέπεται ήδη από τις σχετικές διατάξεις, αλλά θα πρέπει να προβλέπονται τόσο στη συγκρότηση, αλλά και να καλούνται κατά τις συνεδριάσεις του αρμόδιου τριμελούς οργάνου, προκειμένου να εξασφαλίζεται η νομιμότητα της διαδικασίας³⁹.

Γραμματέας στο εν λόγω τριμελές συλλογικό όργανο αξιολόγησης ορίζεται με την απόφαση συγκρότησης, ο οποίος κατά προτίμηση θα πρέπει να ανήκει στην οικεία διεύθυνση προσωπικού, η οποία είναι αρμόδια για τη διαχείριση των σχετικών υποβληθεισών αιτήσεων.

5.7.2. Κριτήρια Αξιολόγησης

Για την αξιολόγηση των υποψηφίων, λαμβάνονται υπόψη :

-η συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση,

-οι εκθέσεις αξιολόγησης,

-η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και

-κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις οικείες οργανικές διατάξεις όσο και το περίγραμμα θέσης εργασίας.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι το τριμελές όργανο λαμβάνει υπόψη το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου, μέρος του οποίου αποτελούν και οι αναρρωτικές άδειες. Εντούτοις, άποψη του Υπουργείου Εσωτερικών, κατόπιν και σχετικών επισημάνσεων από το Συνήγορο του Πολίτη, είναι ότι δεν κρίνεται απαραίτητη η αναφορά σε αυτές και δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη διαμόρφωση της κρίσης, δεδομένου μάλιστα ότι στις σχετικές διατάξεις δεν γίνεται ρητή αναφορά στις αναρρωτικές άδειες ως κριτήριο για την επιλογή. Σε κάθε περίπτωση, το τριμελές όργανο θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις αρχές που τίθενται με τις διατάξεις του ν.

³⁹ ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/ 521/οικ.10972/27.05.2020

4443/2016 και να αιτιολογεί την απόφασή του κατά τρόπο που να καθιστά δυνατό τον έλεγχο τήρησης των αρχών αυτών (ίση μεταχείριση προσώπων στην απασχόληση και στην εργασία)⁴⁰.

Το αρμόδιο τριμελές όργανο, όπως προαναφέρθηκε, δύναται να διενεργήσει συνέντευξη στην οποία καλεί τους τρεις (3) επικρατέστερους για τη θέση υποψηφίους, άλλως συντάσσει αμελλητί το πρακτικό επιλογής.

5.7.3. Πρακτικό επιλογής

Το πρακτικό επιλογής είναι ειδικά αιτιολογημένο, περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων και εισήγηση για τον υποψήφιο που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και καθορισμό τουλάχιστον δύο (2) επιλαχόντων, εφόσον υπάρχουν.

5.8. Ειδικές Περιπτώσεις Μετακινήσεων

5.8.1 Μετάταξη – Απόσπαση για λόγους υγείας

Η μετάταξη ή απόσπαση για λόγους υγείας διενεργείται μέσω του ΕΣΚ.

Όταν η αίτηση για απόσπαση ή μετάταξη γίνεται για αποδεδειγμένα ιδιαίτερους σοβαρούς λόγους υγείας του ιδίου, συζύγου ή συμβιούντος ή προσώπου με α' βαθμό συγγένειας προς τον αιτούντα, πρέπει να είναι ειδικώς αιτιολογημένη και να προκύπτει αιτιώδης σύνδεσμος της αναγκαιότητας για απόσπαση ή μετάταξη και των λόγων υγείας. Σε περίπτωση που οι λόγοι υγείας αφορούν γονέα, απαιτείται βεβαίωση από το αρμόδιο Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.) που να πιστοποιεί ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω.

Η πράξη απόσπασης ή μετάταξης υπαλλήλου για αποδεδειγμένα ιδιαίτερους σοβαρούς λόγους υγείας του ιδίου, συζύγου ή συμβιούντος ή προσώπου με α' βαθμό συγγένειας προς τον αιτούντα, εκδίδεται από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, μετά από γνωμοδότηση της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας (ΚΕΚ). Στην περίπτωση υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υφίσταται κενή θέση προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο υπάλληλος δύναται να μεταταχθεί/μεταφερθεί σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση

⁴⁰ Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /228/οικ.42818/16.11.2018

κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση. Το προσωπικό που ανήκει οργανικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. α' βαθμού δύναται να αιτηθεί απόσπαση ή μετάταξη για λόγους υγείας μόνο σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα άλλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

Η υπηρεσία υποδοχής για τον υπάλληλο, στον οποίο έχει δοθεί θετική γνωμοδότηση από την ΚΕΚ για μετάταξη ή απόσπαση για λόγους υγείας δεν είναι κατ' αρχήν υποχρεωμένη για την αποδοχή της αιτήσεως του υπαλλήλου, ωστόσο σε περίπτωση άρνησης, η σχετική μη αποδοχή του αιτήματος θα πρέπει να είναι ειδικώς αιτιολογημένη κυρίως εν προκειμένω που η εν λόγω κινητικότητα αφορά στην προάσπιση και στην εξυπηρέτηση ιδιαίτερα σοβαρών λόγων υγείας.

Οι αποσπάσεις, οι οποίες διενεργούνται για λόγους υγείας ανανεώνονται με απόφαση του αρμόδιου για διορισμό οργάνου του φορέα υποδοχής για μια ή και περισσότερες φορές και για όσο χρόνο εξακολουθούν να υφίστανται οι λόγοι υγείας για τους οποίους έγιναν, ενώ σε περίπτωση που οι υπηρεσίες υποδοχής κρίνουν κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας και λογικής ότι δεν είναι δυνατή κατά τα προαναφερόμενα η ανανέωση της απόσπασης, οφείλουν να ενημερώνουν εγκαίρως για την αιτιολογημένη απόρριψη του αιτήματος τον ενδιαφερόμενο για υποβολή νέας αιτήσεως στην ΚΕΚ⁴¹.

Επιπλέον και σε ό,τι αφορά τους υπαλλήλους που μετατάσσονται ή αποσπώνται για λόγους υγείας, διευκρινίζεται ότι για τους υπαλλήλους αυτούς δεν ελέγχονται οι προϋποθέσεις για την κάλυψη του ποσοστού του 65% ή της μοναδικότητας στον κλάδο, καθώς πρόκειται για μια διακριτή διαδικασία και δεν καλύπτονται μέσω αυτής οι προκηρυσσόμενες θέσεις για μετάταξη μέσω του ΕΣΚ.

5.8.2. Μετάταξη - απόσπαση απομακρυσμένες - παραμεθόριες περιοχές & ορεινούς - νησιωτικούς ΟΤΑ α' βαθμού

Η μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων - παραμεθόριων περιοχών όπως ορίζονται στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, καθώς και ορεινών και νησιωτικών ΟΤΑ α' βαθμού βάσει των διατάξεων των άρθρων 1 παρ. 2, 204 και 209 παρ. 1 του Ν. 3852/2010, διενεργείται μέσω του ΕΣΚ.

⁴¹ ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

Η διάρκεια της απόσπασης ορίζεται έως ένα (1) έτος με δυνατότητα παράτασης για ένα (1) ακόμη έτος, ενώ οι μετατασσόμενοι δεσμεύονται να παραμείνουν στην υπηρεσία υποδοχής για δύο (2) έτη.

Ειδικά για τους υπαλλήλους που μετατάσσονται σε υπηρεσίες Μικρών Ορεινών Δήμων και Μικρών Νησιωτικών Δήμων, κατά την έννοια του άρθρου 2Α του ν. 3852/2010 (Α' 87), ο χρόνος υποχρεωτικής παραμονής στην υπηρεσία υποδοχής ανέρχεται σε τρία (3) έτη.

Για τους υπαλλήλους που μετατάσσονται σε υπηρεσίες απομακρυσμένων - παραμεθόριων περιοχών και ορεινών και νησιωτικών ΟΤΑ α' βαθμού και παραμένουν για τρία (3) τουλάχιστον έτη, ο απαιτούμενος χρόνος για τη βαθμολογική προαγωγή μειώνεται κατά δύο (2) έτη και αντίστοιχα, για τους υπαλλήλους που αποσπώνται και παραμένουν για δύο (2) τουλάχιστον έτη συνεχώς, ο απαιτούμενος χρόνος για τη βαθμολογική προαγωγή τους μειώνεται κατά ένα (1) έτος. Ο μέγιστος χρόνος απόσπασης ή μετάταξης που δύναται να συνυπολογιστεί για τη βαθμολογική προώθηση του υπαλλήλου στη διάρκεια της συνολικής υπηρεσίας του είναι έξι (6) έτη. Υπάλληλοι που έχουν αποσπαστεί για δύο (2) έτη συνεχώς σε υπηρεσία της παραγράφου 1 δύναται κατά τη λήξη της απόσπασης να μεταταγούν κατά προτεραιότητα κατόπιν αίτησής τους σε κενή θέση κλάδου της ίδιας υπηρεσίας, μετά από γνώμη του οικείου τριμελούς οργάνου, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για την κάλυψη του ποσοστού του 65% ή της μοναδικότητας στον κλάδο, για την υπηρεσία προέλευσης.

5.8.3. Αμοιβαία Μετάταξη

Μετά την πάροδο διετίας από τον διορισμό ή την πρόσληψη, επιτρέπεται η αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλων με την προϋπόθεση να ανήκουν στην ίδια κατηγορία / εκπαιδευτική βαθμίδα και να κατέχουν τα τυπικά προσόντα του κλάδου / ειδικότητας στον οποίο μετατάσσονται. Δικαίωμα αμοιβαίας μετάταξης έχουν οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι,. Δικαίωμα, επίσης, έχουν οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), ανεξαρτήτως του φορέα στον οποίο ανήκει η οργανική τους θέση. Προκειμένου να δύναται να ολοκληρωθεί νομίμως η διαδικασία της αμοιβαίας μετάταξης θα πρέπει και οι δύο υπάλληλοι που θα μεταταχθούν αμοιβαία, αλλά και οι φορείς, στους οποίους ανήκουν οργανικά να

υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ΕΣΚ⁴². Εν προκειμένω διευκρινίζεται ότι κατ' αρχάς οι υπάλληλοι που θα μεταταχθούν αμοιβαία θα πρέπει να υπηρετούν ήδη στην ίδια κατηγορία/εκπαιδευτική βαθμίδα και να έχουν και τα αντίστοιχα προσόντα του κλάδου/ειδικότητας, στην οποία μετατάσσονται. Επιπλέον και δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται πλέον η μεταφορά της θέσης στο πλαίσιο του ΕΣΚ, διευκρινίζεται ότι οι αμοιβαίως μετατασσόμενοι υπάλληλοι θα πρέπει να κατέχουν ίδιας φύσεως θέση και ίδια σχέση εργασίας – πχ οργανική θέση μόνιμου υπαλλήλου και οι δύο ή προσωποπαγή θέση μόνιμου υπάλληλου και οι δύο ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και οι δύο- με μόνη εξαίρεση την περίπτωση που ο φορέας έχει αντίστοιχη κενή οργανική θέση ή δύναται προηγουμένως να ανακατανείμει τις θέσεις του κατά κατηγορία και σχέση εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 20 του ν. 4622/2019, προκειμένου να είναι δυνατή η αμοιβαία μετάταξη. Σε καμία περίπτωση με την αμοιβαία μετάταξη δεν δύναται να αλλάξει η εργασιακή σχέση που κατέχει ο υπάλληλος ή η φύση της θέσης του –οργανική ή προσωποπαγής- με μόνη εξαίρεση την προαναφερόμενη περίπτωση κατά την οποία υπάλληλος που κατέχει προσωποπαγή θέση δύναται, εφόσον υφίσταται, να καταλάβει κενή οργανική θέση αντίστοιχης εργασιακής σχέσης με αυτήν που κατείχε.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η αμοιβαία μετάταξη πριν την πάροδο της διατίας από τον διορισμό ή την πρόσληψη εφόσον οι μετατασσόμενοι ανήκουν οργανικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα Ο.Τ.Α. α' βαθμού, και μεταταχθούν και πάλι αποκλειστικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα.

Για τη διενέργεια της αμοιβαίας μετάταξης δεν απαιτείται να πληρούνται για τους φορείς προέλευσης και υποδοχής οι προϋποθέσεις της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016 (65% ποσοστό κάλυψης του κλάδου του αιτούντος, μοναδικότητα στον κλάδο, νησιωτικές περιοχές κ.α.), καθώς εν προκειμένω εφόσον η μετάταξη είναι αμοιβαία, οπότε και δεν δημιουργούνται κενές θέσεις στον φορέα προέλευσης, παρέλκει η συνδρομή των σχετικών προϋποθέσεων.

Η προϋπόθεση για την σχετική ανάρτηση του ψηφιακού οργανογράμματος του φορέα προέλευσης και υποδοχής των υπαλλήλων λαμβάνεται υπόψη μόνο εφόσον πληρούνται και από τους δύο φορείς, άλλως η διαδικασία της αμοιβαίας μετάταξης ολοκληρώνεται χωρίς την προϋπόθεση αυτή. Δεν επιτρέπεται αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλου που έχει δέσμευση υποχρεωτικής παραμονής, καθώς δεν νοείται με μόνο

⁴² ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/647/16030/15.10.2020

το γεγονός της αμοιβαίας μετάταξης να απαλλάσσεται ο αιτών την αμοιβαία μετάταξη της δέσμευσης αυτής ούτε βέβαια δημιουργείται η υποχρέωση και η δέσμευση αυτή για αυτόν που μετατάσσεται τελικώς αμοιβαίως με τον αιτούντα, ελλείψει σχετικής προς τούτο πρόβλεψης.

Ο υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταγεί σε άλλη υπηρεσία με τη διαδικασία της αμοιβαίας μετάταξης, υποβάλλει αίτηση στην ΚΕΚ, προσδιορίζοντας το φορέα στον οποίο επιθυμεί να μεταταχθεί⁴³. Η υποβολή αίτησης δεν συνδέεται με τις χρονικές περιόδους του προγράμματος του ΕΣΚ. Η ΚΕΚ εξετάζει σε εύλογο χρόνο τα υποβληθέντα αιτήματα και όσα αιτήματα πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου, δημοσιοποιούνται στην ιστοσελίδα της Απογραφής, <http://apografi.gov.gr>, με ανάρτηση σχετικού πίνακα, στον οποίο αναφέρεται επίσης η ημερομηνία ανάρτησής τους και κατ' επέκταση και χρονική διάρκεια ισχύος του, τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και οι φορείς υποδοχής. Οι ενδιαφερόμενοι που πληρούν τις προϋποθέσεις για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση προς το φορέα του υπαλλήλου που ζήτησε αρχικά την αμοιβαία μετάταξη και στη συνέχεια η αμοιβαία μετάταξη διενεργείται μετά από γνώμη των συλλογικών τριμελών οργάνων των φορέων προέλευσης και υποδοχής, με απόφαση των αρμόδιων προς διορισμό οργάνων των φορέων προέλευσης και υποδοχής, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Είναι υποχρεωτική η συνεδρίαση των δύο τριμελών οργάνων, και του φορέα υποδοχής και του φορέα προέλευσης προκειμένου να γνωμοδοτήσουν σχετικά. Κατά τη διαμόρφωση των εν λόγω γνωμοδοτήσεων συνεκτιμάται η συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των προς αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλων, χωρίς ωστόσο να τίθεται ως προϋπόθεση ότι θα πρέπει να ασκούν καθήκοντα στην ίδια οργανική μονάδα των φορέων τους, καθώς δεν είναι δυνατόν εκ των προτέρων να προσδιοριστεί αλλά ούτε προβλέπεται ότι η οργανωτική διάρθρωση των φορέων είναι ακριβώς η ίδια, λόγος για τον οποίο οι σχετικές διατάξεις προβλέπουν αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλων ίδιας κατηγορίας και κλάδου. Οι επικρατέστεροι υποψήφιοι, εφόσον είναι τρεις τουλάχιστον, καλούνται υποχρεωτικά σε συνέντευξη, ενώ σε περίπτωση που οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι για τη θέση είναι λιγότεροι από τρεις (3), δεν είναι υποχρεωτική η διενέργεια συνέντευξης.

⁴³ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/129/οικ.9359/06.03.2018

Σε κάθε περίπτωση, η ανωτέρω γνώμη των τριμελών οργάνων είναι απλή και επομένως δεν δεσμεύει τα αποφασίζοντα όργανα να προχωρήσουν στην έκδοση της απόφασης αμοιβαίας μετάταξης⁴⁴.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ειδικές διατάξεις περί αμοιβαίων μετατάξεων διατηρήθηκαν σε ισχύ και μετά την έκδοση του Ν. 4440/16.

5.8.4. Απόσπαση για συνυπηρέτηση

Επιτρέπεται, ύστερα από αίτηση, η απόσπαση για συνυπηρέτηση στην περιοχή που υπηρετεί σύζυγος ή συμβιών δημόσιος υπάλληλος με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δημόσιας υπηρεσίας, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. ή λειτουργός, κατά προτεραιότητα εκτός Νομού Αττικής. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα απόσπασης για λόγους συνυπηρέτησης και σε υπαλλήλους στην περιοχή που υπηρετούν σύζυγοι ή συμβιούντες, μόνιμοι, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση που ο σύζυγος ή συμβιών είναι υπάλληλος με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της απόσπασης του αιτούντος δεν θα υπερβαίνει τον χρόνο αυτό⁴⁵.

Ειδικά το προσωπικό που ανήκει οργανικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα των ΟΤΑ α' βαθμού δύναται να αιτηθεί απόσπαση για λόγους συνυπηρέτησης μόνο σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα άλλων ΟΤΑ α' βαθμού.

Οι αιτήσεις υποβάλλονται στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία γνωμοδοτεί σχετικά. Η απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση απόφασης των οικείων Υπουργών ή, προκειμένου για απόσπαση μεταξύ Ο.Τ.Α., με την έκδοση απόφασης από τα αρμόδια για το διορισμό όργανα.

5.8.5. Ενδοϋπουργική κινητικότητα

Επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων μόνιμων και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από μία αρχή σε άλλη που ανήκει στο ίδιο Υπουργείο ή εποπτεύεται από αυτό, ιδίως από την κεντρική υπηρεσία σε Γενική ή Ειδική Γραμματεία και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου, αντιστρόφως και μεταξύ τους. Η απόσπαση διενεργείται με απόφαση του οικείου Υπουργού, κατόπιν ανακοίνωσης - πρόσκλησης που δύναται να απευθύνεται σε έναν ή περισσότερους φορείς, με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του ΕΣΚ. Αν δεν υπάρχει εκδήλωση ενδιαφέροντος για την

⁴⁴ ΥΠ. ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/658/20025/20.11.2020

⁴⁵ Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14.03.2019

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

Κεφάλαιο 6 : Το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) στην πράξη – Μελέτη περίπτωσης «Η εφαρμογή του στο Δήμο Λυκόβρυσης Πεύκης»

Για να μπορέσουμε να σχηματίσουμε άποψη για το αν το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας επιτυγχάνει τους στόχους του και να γίνει αποτίμηση της αξίας του ως εργαλείο στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, χρήσιμο είναι να εξετάσουμε την εφαρμογή του στην πράξη. Θα προσπαθήσουμε, λοιπόν, μέσα από εμπειρική έρευνα να διερευνήσουμε και να επαληθεύσουμε ή να αναιρέσουμε, μέσα από τα δεδομένα που θα προκύψουν, αν τελικά το σύστημα που εισάχθηκε στην ελληνική δημόσια διοίκηση με το Ν. 4440/16, συμβάλλει στον εξ ορθολογισμό της ΔΑΠ και στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

Αρχικά, θα κάνουμε μια γενική ανασκόπηση στους κύκλους της κινητικότητας που έχουν εφαρμοστεί μέχρι τώρα στη δημόσια διοίκηση και στη συνέχεια θα μελετήσουμε την περίπτωση του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης. Η μελέτη αυτή καθίσταται σημαντική διότι, μετά από τέσσερα σχεδόν έτη θέσπισης των σχετικών διατάξεων, θα αναδειχθούν οι απόψεις όλων των εμπλεκομένων στο νέο θεσμό, τόσο των υπαλλήλων που συμμετείχαν στο νέο σύστημα, όσο και των υπηρεσιών που αναζήτησαν προσωπικό για να ενισχύσουν τις οργανικές τους μονάδες.

6.1. Κύκλοι Κινητικότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση

Ο νόμος 4440/16 που αφορά στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 2-12-2016. Η εφαρμογή του στην πράξη ξεκίνησε, όμως στο τέλος του έτους 2017. Οι κύκλοι που έχουν εφαρμοστεί μέχρι σήμερα έχουν ως εξής :

6.1.1. Κινητικότητα έτους 2017

Ο 1ος κύκλος κινητικότητας 2017 με βάσει τις προβλέψεις του Ν.4440/2016 περιελάμβανε 801 θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη ή Απόσπαση.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας:

- 456 Θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη
- 345 Θέσεις διαθέσιμες για Απόσπαση

Οι θέσεις δημοσιεύτηκαν τόσο στην εφαρμογή του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://hr.apografi.gov.gr/>), όσο και στην ενημερωτική του ιστοσελίδα (<http://apografi.gov.gr/index.php/esk/mobility-1-2017.html>)

Οι αιτήσεις του 1^{ου} κύκλου κινητικότητας πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 16 Νοεμβρίου έως και 5 Δεκεμβρίου 2017. Κάθε ενδιαφερόμενος για να υποβάλει την αίτηση του, χρησιμοποιούσε τους προσωπικούς του κωδικούς (TAXISnet) για να αποκτήσει πρόσβαση στο Μητρώο και μπορούσε να δηλώσει περισσότερες από μία θέσεις.

Πραγματοποιήθηκαν συνολικά **1.117 αιτήσεις**. Οι αιτήσεις αυτές αφορούσαν **7.449 θέσεις** γεγονός που συνεπάγεται **ένα μέσο όρο 7 θέσεων ανά αίτηση**.

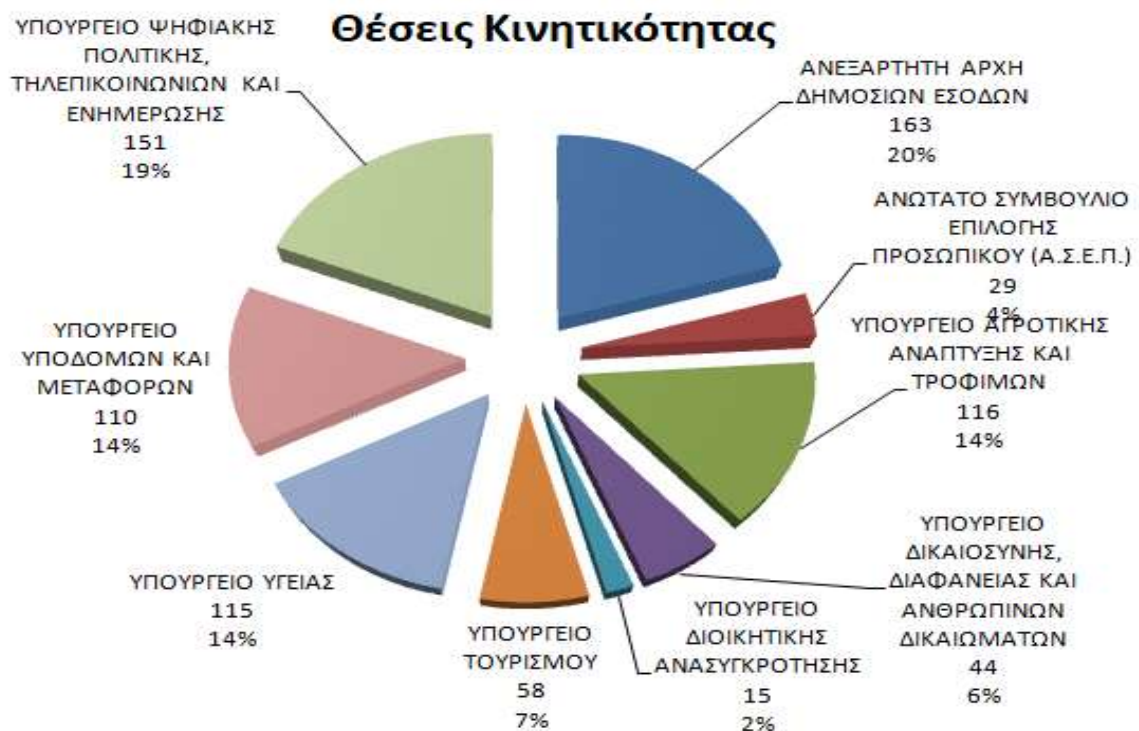
Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ανά Φορέα

- ✓ οι συνολικές θέσεις που διατέθηκαν στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας
- ✓ οι θέσεις για τις οποίες υποβλήθηκε αίτηση/αιτήσεις μετακίνησης
- ✓ ο αριθμός των υπαλλήλων που αιτήθηκε τις θέσεις αυτές

Φορέας προορισμού	Θέσεις Κινητικότητας	Θέσεις με αιτήσεις	Υπάλληλοι
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ	163	121	161
ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Α.Σ.Ε.Π.)	29	29	303
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	116	107	276
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	44	44	162
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	15	15	58
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	58	50	244
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	115	110	258
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	110	100	159
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	151	145	311
	801	721	1932

Πίνακας 1: Αριθμός υπαλλήλων που έχουν υποβάλλει αίτηση ανά φορέα προορισμού – Κινητικότητα 2017

Διάγραμμα 2 : Θέσεις Κινητικότητας ανά Φορέα 2017



6.1.2. Κινητικότητα έτους 2018

Ο 1ος κύκλος κινητικότητας του 2018 με βάσει τις προβλέψεις του Ν.4440/2016 περιελάμβανε 1.115 θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη ή Απόσπαση.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας:

- 783 Θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη
- 332 Θέσεις διαθέσιμες για Απόσπαση

Οι αιτήσεις του 1^{ου} κύκλου κινητικότητας 2018 πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 23 Απριλίου έως και 7 Μαΐου 2018. Κάθε υπάλληλος μπορούσε να δηλώσει περισσότερες από μία θέσεις από μέχρι 3 Φορείς.

- ❖ Υποβλήθηκαν **2.218 αιτήσεις** οι οποίες αφορούν συνολικά **1.051 θέσεις**, από τις **1.115 συνολικά**. Δεν υποβλήθηκαν αιτήσεις για **64 θέσεις**.
- ❖ Οι αιτήσεις αυτές περιλαμβάνουν **13.472 θέσεις** γεγονός που συνεπάγεται **ένα μέσο όρο 6 περίπου θέσεων ανά αίτηση**.

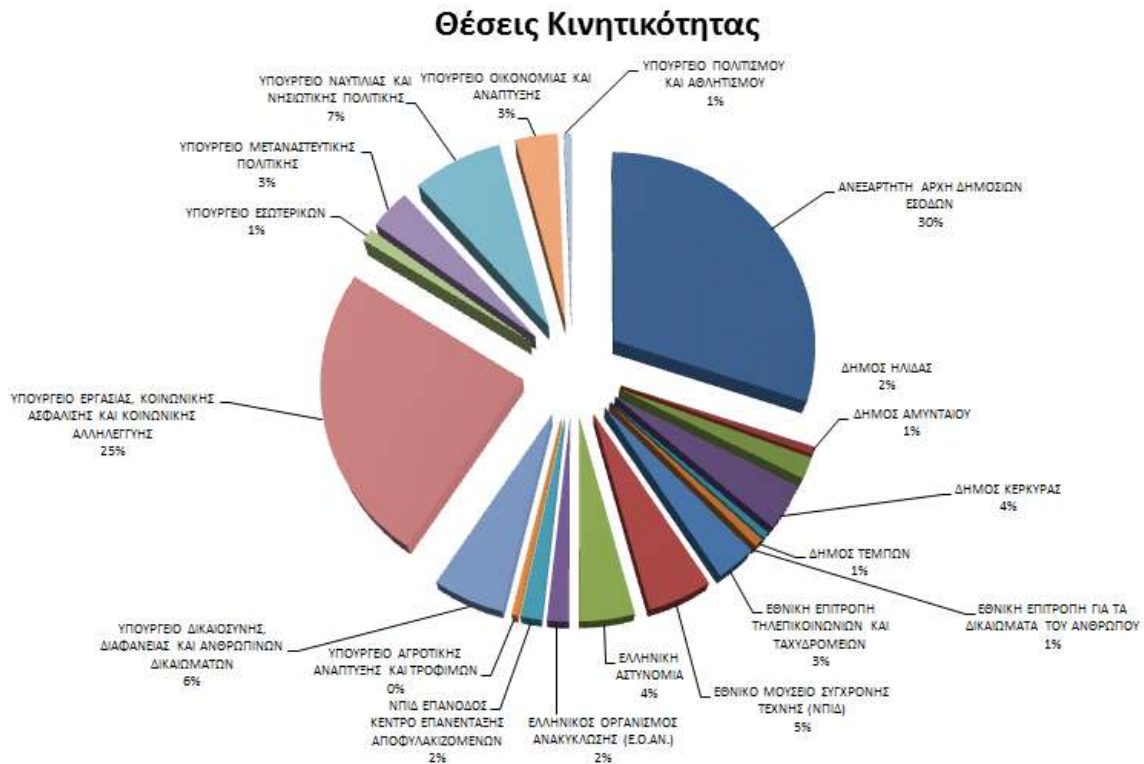
Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ανά Φορέα

- ✓ οι συνολικές θέσεις που διατέθηκαν στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας
- ✓ οι θέσεις για τις οποίες υποβλήθηκε αίτηση/αιτήσεις μετακίνησης
- ✓ ο αριθμός των υπαλλήλων που αιτήθηκε τις θέσεις αυτές

Φορέας Υποδοχής	Θέσεις Κινητικότητας	Θέσεις με αιτήσεις	Υπάλληλοι που έχουν υποβάλει αίτηση
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ	335	322	771
ΔΗΜΟΣ ΑΜΥΝΤΑΙΟΥ	7	5	16
ΔΗΜΟΣ ΗΛΙΔΑΣ	20	17	26
ΔΗΜΟΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	43	39	17
ΔΗΜΟΣ ΤΕΜΠΩΝ	6	6	19
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ	8	7	86
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ	35	35	238
ΕΘΝΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΤΕΧΝΗΣ (ΝΠΙΔ)	56	55	160
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ	48	42	224
ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ (Ε.Ο.ΑΝ.)	19	18	65
ΝΠΙΔ ΕΠΑΝΟΔΟΣ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗΣ ΑΠΟΦΥΛΑΚΙΖΟΜΕΝΩΝ	18	18	33
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	5	5	15
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	62	45	110
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	274	264	921
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	12	12	179
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	38	37	113
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	83	78	159
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	39	39	330
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	7	7	88
	1115	1051	3570

Πίνακας 2 : Αριθμός υπαλλήλων που έχουν υποβάλλει αίτηση ανά φορέα υποδοχής – 1^{ος} Κύκλος κινητικότητας 2018

Διάγραμμα 3 : Θέσεις Κινητικότητας ανά Φορέα 1^ο κύκλου 2018



Ο 2ος κύκλος κινητικότητας του 2018 με βάσει τις προβλέψεις του Ν.4440/2016 περιελάμβανε 5.442 θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη ή Απόσπαση.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας:

- 4.756 Θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη
- 686 Θέσεις διαθέσιμες για Απόσπαση

Οι αιτήσεις του 2^{ου} κύκλου κινητικότητας 2018 πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 30 Οκτωβρίου έως και 13 Νοεμβρίου 2018. Κάθε υπάλληλος μπορούσε να δηλώσει περισσότερες από μία θέσεις από μέχρι 3 Φορείς.

Δεν έχουν δοθεί ακόμη στη δημοσιότητα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις αιτήσεις που υποβλήθηκαν.

6.1.3. Κινητικότητα έτους 2019

Ο 1ος κύκλος κινητικότητας του 2019 με βάσει τις προβλέψεις του Ν.4440/2016 περιλαμβάνει 7.230 θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη ή Απόσπαση.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας:

- 6.767 Θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη

- 463 Θέσεις διαθέσιμες για Απόσπαση

Οι αιτήσεις του 1^{ου} κύκλου κινητικότητας 2019 πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 3 Δεκεμβρίου έως και 24 Δεκεμβρίου 2019. Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούσαν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο.

Δεν έχουν δοθεί ακόμη στη δημοσιότητα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις αιτήσεις που υποβλήθηκαν.

6.1.4. Κινητικότητα έτους 2020

Ο 1^{ος} κύκλος κινητικότητας του 2020 περιλαμβάνει 12.221 θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη ή Απόσπαση.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας:

- 11.228 Θέσεις διαθέσιμες για Μετάταξη
- 993 Θέσεις διαθέσιμες για Απόσπαση

Οι αιτήσεις του 1^{ου} κύκλου κινητικότητας 2020 πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 4 Δεκεμβρίου έως και 14 Δεκεμβρίου 2020. Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούσαν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο.

6.2. Μελέτη Περίπτωσης : Η εφαρμογή του ΕΣΚ στον Δήμο Λυκόβρυσης Πεύκης

Προκειμένου να μελετήσουμε την εφαρμογή του ΕΣΚ στο Δήμο Λυκόβρυσης Πεύκης θα πρέπει αρχικά να αναφερθούμε σε κάποια δημογραφικά στοιχεία του εν λόγω φορέα, καθώς και να γνωρίσουμε την οργανωτική του δομή. Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν και αναλυθούν στοιχεία που αφορούν στη συμμετοχή του φορέα στους κύκλους κινητικότητας. Ακολούθως, μέσα από έρευνα πεδίου στην περίπτωση του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης, θα επιχειρηθεί η εξέταση αν το ΕΣΚ επιτυγχάνει τους

σκοπούς του, με γνώμονα τις απόψεις και την εμπειρία των εμπλεκόμενων στη διαδικασία.

Όλα τα στοιχεία που παρατίθενται αφορούν στην ανάλυση αρχειακού υλικού της διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης και έχουν ελεγχθεί ως προς την εγκυρότητα και αξιοπιστία τους.

6.2.1 Δημογραφικά στοιχεία – Οργανωτική Δομή

Ο Δήμος Λυκόβρυσης-Πεύκης βρίσκεται στο Βόρειο Τομέα Αθηνών της Περιφέρειας Αττικής. Σχηματίστηκε το 2010 κατ' εφαρμογή του σχεδίου Καλλικράτης από την συνένωση των δύο παλαιότερων δήμων Λυκόβρυσης και Πεύκης. Ο δήμος έχει πληθυσμό 31.002 κατοίκους, σύμφωνα με την απογραφή του 2011. Έδρα του είναι η Πεύκη.

Η διάρθρωσή του, σύμφωνα με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΟΕΥ) του όπως έχει ψηφιστεί, δημοσιευθεί στο ΦΕΚ 183/Β/31.1.2019 και ισχύει έχει ως εξής:

Διάγραμμα 4: Οργανόγραμμα Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης

ΔΗΜΟΣ ΛΥΚΟΒΡΥΣΗΣ ΠΕΥΚΗΣ - ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ	
Όνομασία Μονάδας	
	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ
	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ
	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ
	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΓΕΝΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ
	ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ
	ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΛΗΞΙΑΡΧΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ, ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
	ΤΜΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ
	ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΕΠ
	ΤΜΗΜΑ ΚΕΠ ΛΥΚΟΒΡΥΣΗΣ
	ΤΜΗΜΑ ΚΕΠ ΠΕΥΚΗΣ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ, ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ, ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ
	ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
	ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ
	ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ
⊖	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ
	ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ
	ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΗΜΑΡΧΟΥ

6.2.2. Ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης ως φορέας υποδοχής στο ΕΣΚ

Ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης εντάχθηκε πρώτη φορά στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, ως φορέας υποδοχής, στον 2ο κύκλο κινητικότητας του έτους 2018.

6.2.2.1.Κύκλος κινητικότητας : 2^{ος} 2018

Συγκεκριμένα προκήρυξε 16 θέσεις για μετάταξη, ως εξής :

A/A	Μονάδα	Κατηγορία	Κλάδος
1	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ	ΠΕ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ
2	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
3	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
4	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΕ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ
5	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
6	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΛΗΞΙΑΡΧΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
7	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ, ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ	ΤΕ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ
8	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΤΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ
9	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΔΕ	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ
10	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
11	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΤΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
12	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
13	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
14	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
15	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	ΠΕ	ΨΥΧΟΛΟΓΩΝ
16	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ, ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ

Υπεβλήθησαν 48 αιτήσεις από 53 ενδιαφερόμενους δημόσιους υπαλλήλους για τις 14 θέσεις, ως εξής :

- Για τη θέση ΠΕ Αρχιτεκτόνων του Τμήματος Πολεοδομίας υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
- Για τη 1η θέση ΔΕ Κηπουρών του Τμήματος Συντήρησης Πρασίνου υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη 2η θέση ΔΕ Κηπουρών του Τμήματος Συντήρησης Πρασίνου υπεβλήθησε 1 αίτηση
- Για τη θέση ΠΕ Οικονομικού του Τμήματος Ταμειακής Υπηρεσίας υπεβλήθησαν 3 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού υπεβλήθησαν 13 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Δημοτικής Κατάστασης, Ληξιαρχείου και Αλλοδαπών υπεβλήθησαν 11 αιτήσεις
- Για τη θέση ΤΕ Οικονομικού Λογιστικού του Τμήματος Προϋπολογισμού, Λογιστηρίου και Προμηθειών υπεβλήθησαν 7 αιτήσεις

- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού Λογιστικού του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού υπεβλήθησαν 13 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Χειριστή Ηλεκτρονικού Υπολογιστή του Τμήματος Τεχνολογίας, Πληροφορικής και Επικοινωνιών υπεβλήθησαν 6 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Συγκοινωνιών και Μεταφορών υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
- Για τη θέση ΤΕ Πληροφορικής του Τμήματος Τεχνολογίας, Πληροφορικής και Επικοινωνιών υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού υπεβλήθησαν 12 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Τεχνικών Έργων υπεβλήθησαν 9 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Τεχνικών Έργων υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Ψυχολόγων του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού υπεβλήθησαν 10 αιτήσεις και
- Για τη θέση ΠΕ Οικονομικού του Τμήματος Εσόδων, Περιουσίας και Εμπορικών Δραστηριοτήτων υπεβλήθησαν 5 αιτήσεις.

Μετά τις συνεδριάσεις των τριμελών οργάνων αξιολόγησης του προσωπικού, οι οποίες εξέτασαν τα προσόντα, καθώς και τις λοιπές προϋποθέσεις των υποψηφίων, ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης κατάφερε να στελεχώσει τις εξής θέσεις :

- ✓ ΔΕ Διοικητικού του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικής Μέριμνας
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του τμήματος Δημοτικής Κατάστασης, Ληξιαρχείου και Αλλοδαπών
- ✓ ΤΕ Οικονομικού – Λογιστικού του Τμήματος Προϋπολογισμού, Λογιστηρίου και Προμηθειών
- ✓ ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικής Μέριμνας
- ✓ ΔΕ Χειριστών Ηλεκτρονικού Υπολογιστή του Αυτοτελούς τμήματος Τεχνολογίας, Πληροφορικής και Επικοινωνιών
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Αυτοτελούς τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού

- ✓ ΔΕ Διοικητικού του τμήματος Τεχνικών Έργων
- ✓ ΠΕ Ψυχολόγων του Αυτοτελούς τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού

Συνεπώς από τις 16 θέσεις που προκήρυξε ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης, στελεχώθηκαν οι 8.

6.2.2.2.Κύκλος κινητικότητας : 2019

Ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης προχώρησε στην προκήρυξη 17 θέσεων για μετάταξη ως εξής :

Διάγραμμα 6			
α/α	Μονάδα	Κατηγορία	Κλάδος
1	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΤΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
2	ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΠΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ/Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ
3	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ, ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΤΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ
4	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
5	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
6	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
7	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΔΕ	ΟΔΗΓΩΝ
8	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ	ΠΕ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ
9	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
10	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
11	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
12	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ	ΠΕ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
13	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ	ΤΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
14	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	ΠΕ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
15	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
16	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
17	ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΗΜΑΡΧΟΥ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ

Υπεβλήθησαν 52 αιτήσεις από 48 ενδιαφερόμενους δημόσιους υπαλλήλους για τις 14 θέσεις, ως εξής :

- Για τη θέση ΤΕ Πληροφορικής του Τμήματος Τεχνολογίας, Πληροφορικής και Επικοινωνιών υπεβλήθηκε 1 αίτηση
- Για τη θέση ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού του Γραφείου Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων υπεβλήθησαν 13 αιτήσεις
- Για τη θέση ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού του Τμήματος Εσόδων, Περιουσίας & Εμπορικών Δραστηριοτήτων υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Ταμειακής Υπηρεσίας υπεβλήθησαν 7 αιτήσεις
- Για τις θέσεις ΥΕ Εργατών Καθαριότητας του Τμήματος Περιβάλλοντος και Πολιτικής προστασίας υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις

- Για τη θέση ΔΕ Οδηγών του Τμήματος Περιβάλλοντος και Πολιτικής Προστασίας υπεβλήθησαν 16 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Αρχιτεκτόνων του Τμήματος Πολεοδομίας υπεβλήθηκε 1 αίτηση
- Για τις θέσεις ΔΕ Κηπουρών του Τμήματος Συντήρησης Πρασίνου υπεβλήθηκε 1 αίτηση
- Για τη θέση ΠΕ Αρχιτεκτόνων του Τμήματος Μελετών υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
- Για τη θέση ΤΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Μελετών υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Μηχανολόγων Μηχανικών του Τμήματος Συγκοινωνιών και Μεταφορών υπεβλήθησαν 3 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Τεχνικών Έργων υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
- Για τη θέση ΠΕ Τοπογράφων Μηχανικών του Τμήματος Τεχνικών Έργων υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Ιδιαίτερου Γραφείου Δημάρχου υπεβλήθησαν 6 αιτήσεις

Μετά τις συνεδριάσεις των τριμελών οργάνων αξιολόγησης του προσωπικού, οι οποίες εξέτασαν τα προσόντα, καθώς και τις λοιπές προϋποθέσεις των υποψηφίων, ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης κατάφερε να στελεχώσει τις εξής θέσεις :

- ✓ ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού του Γραφείου Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Ταμειακής Υπηρεσίας
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Ιδιαίτερου Γραφείου Δημάρχου
- ✓ ΔΕ Οδηγών του Τμήματος Περιβάλλοντος και Πολιτικής Προστασίας
- ✓ ΤΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Μελετών

Συνεπώς από τις 17 θέσεις που προκήρυξε ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης, στελεχώθηκαν οι 5.

6.2.2.3.Κύκλος κινητικότητας : 2020

Ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης προχώρησε στην προκήρυξη 33 θέσεων για μετάταξη ως εξής :

Διάγραμμα 7			
α/α	Μονάδα	Κατηγορία	Κλάδος
1	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	ΤΕ	ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ – ΤΡΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
2	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
3	ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΤΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
4	ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
5	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΥΕ	ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ
6	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ, ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	ΠΕ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ
7	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ, ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΤΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ
8	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ, ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
9	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΔΕ	ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΟΔΟΠΟΪΑΣ
10	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΔΕ	ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ
11	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΔΕ	ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΟΔΟΠΟΪΑΣ
12	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
13	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
14	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
15	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
16	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
17	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΔΕ	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ
18	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
19	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
20	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
21	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
22	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΥΕ	ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
23	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
24	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ	ΠΕ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ
25	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
26	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
27	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
28	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
29	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	ΔΕ	ΚΗΠΟΥΡΩΝ
30	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
31	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
32	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
33	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΕ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ

Υπεβλήθησαν 28 αιτήσεις από 27 ενδιαφερόμενους δημόσιους υπαλλήλους για τις 33 θέσεις, ως εξής :

- Για τη θέση ΤΕ Επισκεπτών Υγείας του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού υπεβλήθησαν 7 αιτήσεις
- Για τη θέση ΤΕ Πληροφορικής του Τμήματος Τεχνολογίας, Πληροφορικής και Επικοινωνιών υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Γραφείου Διαχείρισης Νομικών Θεμάτων υπεβλήθησαν 5 αιτήσεις
- Για τη θέση ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Εσόδων, Περιουσίας & Εμπορικών Δραστηριοτήτων υπεβλήθησαν 5 αιτήσεις
- Για τη θέση ΥΕ Καθαριστριών Εσωτερικών Χώρων του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Μέριμνας υπεβλήθησε 1 αίτηση

- Για τη θέση ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού του Τμήματος Εσόδων, Περιουσίας και Εμπορικών Δραστηριοτήτων υπεβλήθηκε 1 αίτηση
 - Για τη θέση ΠΕ Οικονομικού του Τμήματος Προγραμματισμού και Οργάνωσης υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
 - Για τη θέση ΔΕ Τεχνιτών Οδοποιίας του Τμήματος Ηλεκτρομηχανολογικών Εργασιών υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
 - Για τη θέση ΔΕ Τεχνιτών Υδραυλικών του Τμήματος Ηλεκτρομηχανολογικών Εργασιών υπεβλήθηκε 1 αίτηση
 - Για τη θέση ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργων του Τμήματος Περιβάλλοντος και Πολιτικής προστασίας υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
 - Για τις θέσεις ΥΕ Εργατών Καθαριότητας του Τμήματος Περιβάλλοντος και Πολιτικής προστασίας υπεβλήθησαν 2 αιτήσεις
 - Για τις θέσεις ΔΕ Κηπουρών του Τμήματος Συντήρησης Πρασίνου υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
 - Για τη θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Πολεοδομίας υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
 - Για τη θέση ΠΕ Τοπογράφων Μηχανικών του Τμήματος Τεχνικών Έργων υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις
 - Για τη θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών του Τμήματος Μελετών υπεβλήθησαν 0 αιτήσεις

Μετά τις συνεδριάσεις των τριμελών οργάνων αξιολόγησης του προσωπικού, οι οποίες εξέτασαν τα προσόντα, καθώς και τις λοιπές προϋποθέσεις των υποψηφίων, ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης κατάφερε να στελεχώσει τις εξής θέσεις :

- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Εθελοντισμού
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Γραφείου Διαχείρισης Νομικών Θεμάτων
- ✓ ΔΕ Διοικητικού του Τμήματος Εσόδων, Περιουσίας & Εμπορικών Δραστηριοτήτων
- ✓ ΠΕ Οικονομικού του Τμήματος Προγραμματισμού και Οργάνωσης

Συνεπώς από τις 33 θέσεις που προκήρυξε ο Δήμος Λυκόβρυσσης Πεύκης, στελεχώθηκαν μόνο οι 4.

6.2.3. Ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης ως φορέας προέλευσης στο ΕΣΚ

6.2.3.1.Κύκλος κινητικότητας : 2^{ος} 2018

Οι υπάλληλοι του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης που αιτήθηκαν να μεταταχθούν ή αποσπαστούν σε άλλες υπηρεσίες του δημοσίου, στα πλαίσια του 2ου κύκλου κινητικότητας του έτους 2018, ήταν επτά (7) των εξής ειδικοτήτων :

1. ΔΕ Διοικητικού
2. ΔΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών
3. ΔΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών
4. ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού
5. ΥΕ Εργατών Καθαριότητας
6. ΠΕ Διοικητικού
7. ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών

Από τους επτά (7) υπαλλήλους που αιτήθηκαν μετακίνηση οι τρεις (3) είχαν τις προϋποθέσεις, ενώ οι τέσσερις (4) δεν πληρούσαν την προϋπόθεση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων κατά 65%.

Τελικά μόνο ένας (1) υπάλληλος κατηγορίας και κλάδου ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων πολιτών, του ΚΕΠ Λυκόβρυσης, μετακινήθηκε με απόσπαση στο Υπουργείο Υποδομών και μεταφορών.

6.2.3.2.Κύκλος κινητικότητας : 2019

Οι υπάλληλοι του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης που αιτήθηκαν να μεταταχθούν ή αποσπαστούν σε άλλες υπηρεσίες του δημοσίου, στα πλαίσια του κύκλου κινητικότητας του έτους 2019, ήταν έντεκα (11) των εξής ειδικοτήτων :

1. ΔΕ Διοικητικού (2 υπάλληλοι)
2. ΔΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών (2 υπάλληλοι)
3. ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργου
4. ΔΕ Χειριστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
5. ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού
6. ΥΕ Εργατών Καθαριότητας
7. ΠΕ Διοικητικού
8. ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών (3 υπάλληλοι)

Από τους έντεκα (11) υπαλλήλους που αιτήθηκαν μετακίνηση μόνο ο ένας (1), ειδικότητας ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργου είχε τις προϋποθέσεις, ενώ οι υπόλοιποι δεν πληρούσαν την προϋπόθεση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων κατά 65%.

Τελικά κανένας υπάλληλος δεν μετακινήθηκε από το Δήμο.

6.2.3.3.Κύκλος κινητικότητας : 2020

Οι υπάλληλοι του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης που αιτήθηκαν να μεταταχθούν ή αποσπαστούν σε άλλες υπηρεσίες του δημοσίου, στα πλαίσια του κύκλου κινητικότητας του έτους 2020, ήταν εννέα (9) των εξής ειδικοτήτων :

1. ΔΕ Διοικητικού (2 υπάλληλοι)
2. ΔΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών (2 υπάλληλοι)
3. ΔΕ Χειριστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
4. ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού
5. ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών (3 υπάλληλοι)

Από τους εννέα (9) υπαλλήλους που αιτήθηκαν μετακίνηση κανένας δεν πληρούσε την προϋπόθεση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων κατά 65% κι έτσι δεν έγινε καμία μετακίνηση.

6.2.4. Διεξαγωγή έρευνας

Όπως σε κάθε έρευνα, αρχικά πρέπει να προσδιοριστεί το πρόβλημα και ο σκοπός αυτής⁴⁶. Η επιδίωξη, λοιπόν, της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του κατά πόσο το νέο σύστημα κινητικότητας που θεσμοθετήθηκε στην ελληνική δημόσια διοίκηση με το Ν. 4440/16 επιτυγχάνει τους στόχους του. Δηλαδή, αν με την εφαρμογή του, επιτυγχάνεται αφενός η βέλτιστη αξιοποίηση και η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αφετέρου η διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διάφορων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Η διερεύνηση αυτή επιχειρήθηκε να πραγματοποιηθεί μέσα από την εμπειρία και τις απόψεις των παραγόντων του Δήμου

⁴⁶ Γ. Λαγουμιτζής, Εισαγωγή στην Επιστημονική Έρευνα, 2015

Λυκόβρυσης Πεύκης, υπηρεσιακών και μη, που συμμετείχαν στις διαδικασίες της κινητικότητας του φορέα, είτε ως υποψήφιοι για την στελέχωση θέσεων, είτε ως μέλη των επιτροπών επιλογής.

6.2.4.1. Ερευνητικά ερωτήματα

Για την διερεύνηση του ως άνω «προβλήματος», με την έρευνα πεδίου, επιχειρήθηκε να δοθούν απαντήσεις στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα καινοτόμο εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και την ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αντιμετωπίζοντας τις παθογένειες του παρελθόντος ;
2. Το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα κρίσιμο εργαλείο για την ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την προώθηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υπαλλήλων;

Μέσα από την καταγραφή, ανάλυση και αξιολόγηση των απόψεων και εμπειριών των εμπλεκόμενων στις διαδικασίες κινητικότητας του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης, τα παραπάνω διερευνητικά ερωτήματα αναμένεται να διαλευκάνουν το κατά πόσο το νέο σύστημα κινητικότητας επιτυγχάνει τους στόχους του και πως αποτιμάται ως εργαλείο διοικητικής μεταρρύθμισης.

6.2.4.2. Μεθοδολογία έρευνας – περιορισμοί έρευνας

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να εξαχθούν συμπεράσματα ο ερευνητής θα διεξάγει δειγματοληπτική έρευνα. Οι δειγματοληπτικές έρευνες διεξάγονται από ερευνητές για τη συλλογή δεδομένων με σκοπό είτε τη διερεύνηση, είτε την περιγραφή, είτε την ερμηνεία διαφόρων ζητημάτων. Το εργαλείο διεξαγωγής μιας έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο. Τρόποι εξαγωγής των δεδομένων είναι: οι προσωπικές συνεντεύξεις μέσω ερωτηματολογίων και τηλεφώνου (με τη βοήθεια του υπολογιστή), και η ατομική συμπλήρωση ερωτηματολογίου που αποστέλλεται ταχυδρομικά ή διαδικτυακά⁴⁷.

⁴⁷ Μ. Χαλκιάς, Α. Μανωλέσου, Π. Λάλου, *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*, www.kallipos.gr, 2015

Η δειγματοληπτική έρευνα, λογίζεται ως ένας τύπος εμπειρικής έρευνας σε ένα κοινωνικό πρόβλημα και ουσιαστικά πρόκειται για μια συμπερασματική, αντικειμενική μέθοδο η οποία παράγει νέες γνώσεις ενώ παράλληλα κάνει χρήση αριθμητικών δεδομένων με στόχο να υποστηρίξει ή και να αντικρούσει άλλες απόψεις.

Η δειγματοληπτική έρευνα αποβαίνει χρήσιμη όταν υφίσταται δυνατότητα συλλογής ποσοτικά μετρήσιμων μεταβλητών από δείγματα που προέρχονται από κάποιο πληθυσμό. Επιπλέον χρησιμεύει στην ανάλυση μιας υπάρχουσας πραγματικότητας μέσω των αντικειμενικών μεθόδων που αναπτύσσει. Σημαντικά πλεονεκτήματα, είναι ότι επιτρέπει τη διεξαγωγή ποσοτικών προβλέψεων, την άμεση συλλογή των δεδομένων, ενώ οι εκάστοτε ποσοτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται παρέχουν ένα επίπεδο ακρίβειας μέτρησης και στατιστικής ισχύος, καθώς και ότι διατηρείται η ανωνυμία του συμμετέχοντα. Επίσης, λόγω της καταχώρισης των απαντήσεων στις κλειστές ερωτήσεις η επεξεργασία και η συμπερασματολογία είναι διαδικασίες σχετικά απλές. Η μέθοδος αυτή δεν παρουσιάζει πολλά δεοντολογικά ζητήματα, γιατί ο ρόλος του ερευνητή είναι ξεκάθαρος και δεν αποκρύβεται από τον ερωτώμενο.

Οι δειγματοληπτικές έρευνες έχουν, όμως, και μειονεκτήματα, τα οποία είναι: η απώλεια πληροφορίας που οφείλεται στο «στρίμωγμα» δεδομένων σε γενικές κατηγορίες, γι' αυτό χαρακτηρίζονται και «άκαμπτες», το θέμα που μελετάται μπορεί να μην είναι μετρήσιμο μέσω ερωτηματολογίων, η ορθή διεξαγωγή τους απαιτεί πολύ χρόνο και χρήμα και αν γίνει λάθος στον αρχικό σχεδιασμό, π.χ. σύνταξη ερωτηματολογίου δεν μπορεί να διορθωθεί.

Οι περιορισμοί της έρευνας αφορούν στην απώλεια των λεπτομερειών και του βάθους της πληροφορίας, στην έλλειψη ελέγχου της ακρίβειας των απαντήσεων, στην έλλειψη ελέγχου της ειλικρίνειας των ερωτηθέντων, καθώς και στην υποκειμενικότητα των ερωτηθέντων στην κατανόηση των ερωτήσεων. Επίσης, περιορισμοί τίθενται στους πόρους, στο διαθέσιμο χρόνο και στο μέγεθος του δείγματος, αφού λόγω των χρονικών περιορισμών δεν ήταν δυνατή η συμμετοχή, στην έρευνα, περισσότερων δημόσιων φορέων, ώστε να εξαχθούν πληρέστερα και πιο ασφαλή συμπεράσματα.

6.2.4.3. Συλλογή δεδομένων – ερωτηματολογία

Οι συμμετέχοντες στη συγκεκριμένη έρευνα κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται στο

ερωτηματολόγιο είναι κλίμακες likert, κλίμακες δηλαδή συμφωνίας του ερωτωμένου με μία άποψη, όπου το σκορ του 1 θα αντιστοιχεί στο διαφωνώ απόλυτα και το σκορ του 5 στο συμφωνώ απόλυτα. Η συγκεκριμένη κλίμακα Likert συνιστά μια ψυχομετρική κλίμακα που χρησιμοποιείται για να αποσαφηνιστεί πόσο συμφωνούν οι συμμετέχοντες με διάφορες προτάσεις.

Τα σημεία-κλειδιά για τη δημιουργία κλίμακας τύπου Likert είναι:

- Η διατύπωση μιας καταφατικής πρότασης (όχι ερώτησης).
- Το αίτημα προς τον ερωτώμενο να δηλώσει το βαθμό συμφωνίας του προς τη διατυπωμένη άποψη.
- Η χρήση μιας κλιμάκωσης τιμών, συνήθως από το «διαφωνώ απόλυτα» έως το «συμφωνώ απόλυτα»⁴⁸.

Προκειμένου ο ερευνητής να επιτύχει τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων συντάχθηκαν δύο διαφορετικά ερωτηματολόγια. Το ένα αφορούσε στους υπαλλήλους που συμμετείχαν ως υποψήφιοι στις θέσεις που προκήρυξε ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης στους κύκλους κινητικότητας (ομάδα 1) και περιείχε 34 ερωτήσεις και το δεύτερο αφορούσε τα μέλη των επιτροπών επιλογής των υποψηφίων (ομάδα 2) και περιείχε επίσης 34 ερωτήσεις. Κάθε ερώτηση που περιέχεται στα ερωτηματολόγια συνδέθηκε με ένα από τα δύο ερευνητικά ερωτήματα. Στο παράρτημα I παρατίθενται οι δύο διαφορετικοί τύποι των ερωτηματολογίων.

6.2.4.4. Αποτελέσματα έρευνας

6.2.4.4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το φύλο, η ηλικία, η κατηγορία εκπαίδευσης και η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα, ήτοι των υποψηφίων για τις θέσεις που προκήρυξε ο Δήμος Λυκόβρυσης Πεύκης (ομάδα 1) καθώς και των μελών των επιτροπών επιλογής των υποψηφίων (ομάδα 2), έχουν ως εξής :

⁴⁸ Κ. Ζαφειρόπουλος, *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία : επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*, Κριτική, 2015

Πίνακας 3 : Κατανομή δείγματος ανά φύλο

Φύλο	Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ποσοστό %
Άνδρες	4	6	34,50
Γυναίκες	11	8	65,50
Σύνολο	15	14	100,00

Πίνακας 4 : Κατανομή δείγματος ανά ηλικία

Ηλικία	Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ποσοστό %
Ως 25	0	0	0,00
26 – 35	1	0	3,45
36 - 45	11	4	51,70
46 - 55	3	8	37,95
56 και άνω	0	2	6,90
Σύνολο	15	14	100,00

Πίνακας 5 : Κατανομή δείγματος ανά κατηγορία εκπαίδευσης

Κατηγορία Εκπαίδευσης	Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ποσοστό %
Υποχρεωτική Εκπαίδευση	0	0	0,00
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	6	2	27,60
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	6	8	48,30
Κάτοχος μεταπτυχιακού/ διδακτορικού διπλώματος	3	4	24,10
Σύνολο	15	14	100,00

Πίνακας 6 : Κατανομή δείγματος ανά οικογενειακή κατάσταση

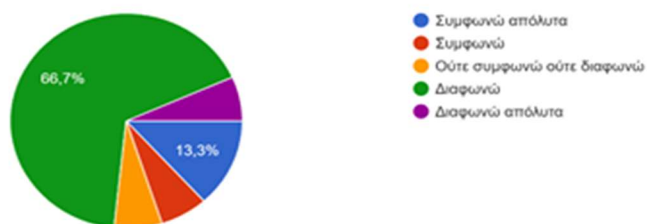
Φύλο	Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ποσοστό %
Άγαμος/ η	3	2	17,20
Έγγαμος/ η	11	11	75,90
Διαζευγμένος/ η	1	1	6,90
Σύνολο	15	14	100,00

6.2.4.4.2 Ερευνητικό ερώτημα 1^ο

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και σχετίζονται με το 1^ο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή αν το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα καινοτόμο εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και την ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αντιμετωπίζοντας τις παθογένειες του παρελθόντος, διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν, κατ' αρχήν, ότι το νέο σύστημα διαφοροποιείται θετικά σε σχέση με τα παλαιότερα συστήματα και ότι δεν συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση (77,4% ομάδα 1, 57,1% ομάδα 2, διάγραμμα 5).

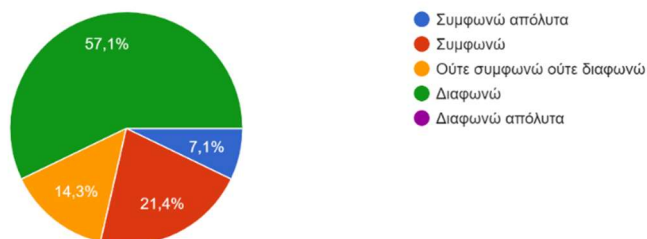
Διάγραμμα 5

Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση
14 απαντήσεις

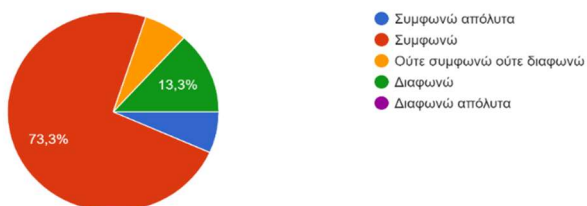


Ομάδα 2

Επίσης, θεωρούν ότι το νέο σύστημα διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας, (73,3% ομάδα 1 και 71,4% ομάδα 2, διάγραμμα 6), και ότι χαρακτηρίζεται από την εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων (60% για την ομάδα 1 και 71,4% για την ομάδα 2, διάγραμμα 7).

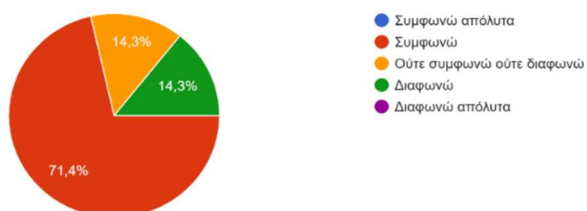
Διάγραμμα 6

Το ΕΣΚ διέπεται και στην πράξη από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

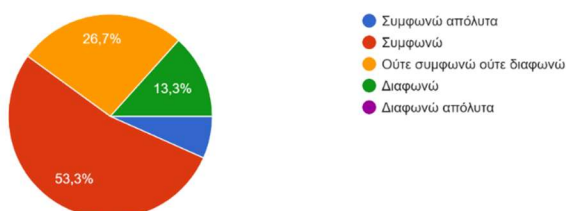
Το ΕΣΚ διέπεται και στην πράξη από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας
14 απαντήσεις



Ομάδα 2

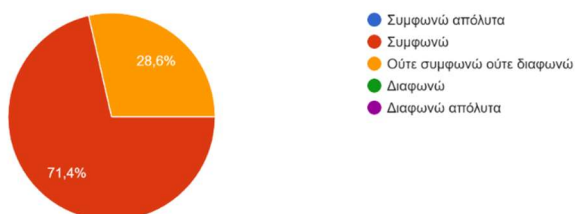
Διάγραμμα 7

Το ΕΣΚ χαρακτηρίζεται από την εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες,... και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το ΕΣΚ χαρακτηρίζεται από την εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες,... και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση
14 απαντήσεις



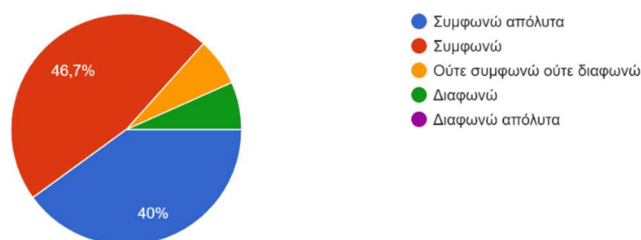
Ομάδα 2

Ακόμη, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η πρόσβαση στο ΕΣΚ είναι εύκολη (93,3% ομάδα 1, 100% ομάδα 2) και ότι η πραγματοποίηση των διαδικασιών με

ηλεκτρονικό τρόπο, μέσω ειδικής πλατφόρμας ενισχύει τη διαφάνεια των διαδικασιών (73,3% ομάδα 1, 100% ομάδα 2). Θεωρούν επίσης, ότι το περίγραμμα εργασίας που αναρτάται στην προκηρυσσόμενη θέση βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα και τις δεξιότητες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής (86,7% ομάδα 1 και 100% ομάδα 2, διάγραμμα 8).

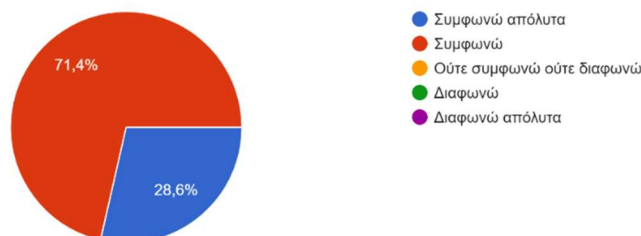
Διάγραμμα 8

Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα κα...τες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα κα...τες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής
14 απαντήσεις

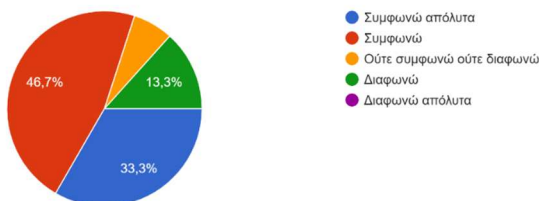


Ομάδα 2

Οι συμμετέχοντες – υποψήφιοι για τις προκηρυσσόμενες θέσεις, για το θέμα της ταχύτητας των διαδικασιών, θεωρούν, κατά 80%, ότι αυτές έγιναν χωρίς καθυστερήσεις (διάγραμμα 9), και ότι ο φορέας προέλευσης χορήγησε εμπρόθεσμα τα απαιτούμενα στοιχεία (60%) και ο φορέας υποδοχής πραγματοποίησε έγκαιρα τις προβλεπόμενες ενέργειες (100%). Από την άλλη, οι συμμετέχοντες – μέλη των επιτροπών, κατά 92,8%, θεωρούν ότι οι διαδικασίες της κάλυψης των θέσεων ολοκληρώθηκαν έγκαιρα και πάντως συντομότερα από ότι με τα παλαιότερα συστήματα.

Διάγραμμα 9

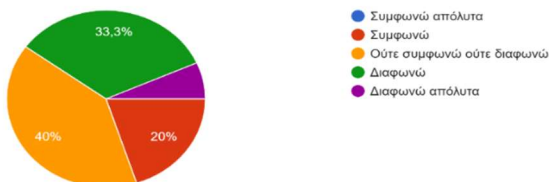
Η διαδικασία της μετάταξής σας ακολούθησε το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα, χωρίς μεγάλες καθυστερήσεις
15 απαντήσεις



Όσον αφορά τη σύνθεση των τριμελών επιτροπών αξιολόγησης των αιτήσεων, σχεδόν ομόφωνα (93,3% ομάδα 1 και 100% ομάδα 2), οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι στις επιτροπές αυτές δεν χρειάζεται να συμπεριληφθούν άλλα μέλη, εκτός από υπηρεσιακούς παράγοντες, ενώ για την καταλληλότητα των προϋποθέσεων συμμετοχής των υπαλλήλων στο σύστημα (συμπλήρωση διεικσίας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπαση, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου) οι συμμετέχοντες δεν έχουν σαφή άποψη, αφού κατά το μεγαλύτερο ποσοστό ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν με αυτές (διάγραμμα 10).

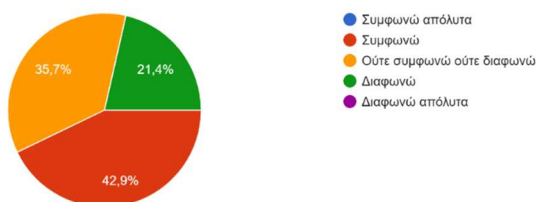
Διάγραμμα 10

Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ (συμπλήρωση διεικσίας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπ...ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ (συμπλήρωση διεικσίας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπ...ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες
14 απαντήσεις



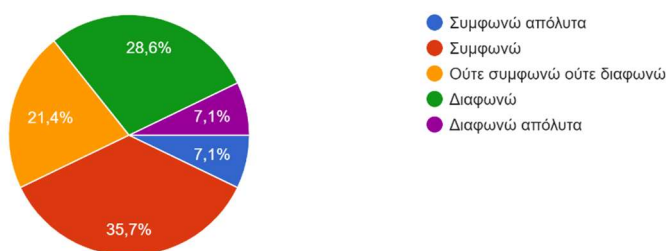
Ομάδα 2

Για τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων που ορίζει το ΕΣΚ (συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση), οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι αυτά είναι αποτελεσματικά ώστε να επιλεγθεί ο κατάλληλος άνθρωπος για την προκηρυσσόμενη θέση (66,7% ομάδα 1 και 92,8% ομάδα 2), και ότι οι ερωτήσεις που έγιναν στους υποψηφίους, κατά τη διαδικασία της συνέντευξης, είχαν άμεση σχέση με αυτά (93,3%). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα - υποψήφιοι που μετατάχθηκαν στο πλαίσιο του ΕΣΚ δήλωσαν επίσης, ότι, μετά τη μετάταξή τους, κατά ποσοστό 93,3% τοποθετήθηκαν στη συγκεκριμένη θέση που είχε προκηρύξει ο φορέας υποδοχής και ότι, κατά 86,6%, το περίγραμμα εργασίας περιέγραφε ορθά τις αρμοδιότητες και τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες.

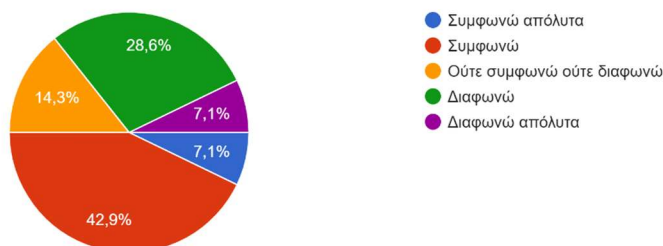
Όσον αφορά στο θέμα της κάλυψης των θέσεων που προκήρυξε ο φορέας, οι συμμετέχοντες στην έρευνα – μέλη των επιτροπών, δήλωσαν, κατά 42,8%, ότι αυτές καλύφθηκαν, ενώ κατά 35,7% δεν έγινε εφικτή η κάλυψή τους και συγκεκριμένα, κατά 50% λόγω μη συμμετοχής υποψηφίων (διάγραμμα 11).

Διάγραμμα 11

Οι κενές θέσεις της υπηρεσίας σας, οι οποίες προκηρύχθηκαν στο πλαίσιο του ΕΣΚ καλύφθηκαν
14 απαντήσεις



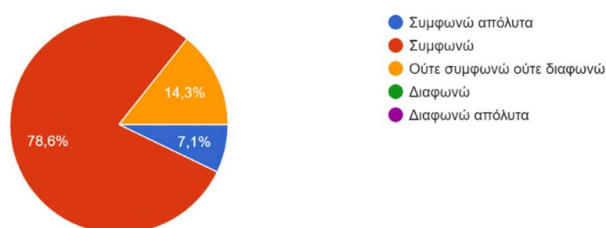
Υπήρξαν θέσεις οι οποίες δεν καλύφθηκαν λόγω μη συμμετοχής υποψηφίων
14 απαντήσεις



Σημαντική συμβολή για τη διαμόρφωση της κρίσης των επιτροπών για την επιλογή των υποψηφίων, σύμφωνα με τις απαντήσεις στην έρευνα, αποτέλεσε το περίγραμμα εργασίας (85,7%, διάγραμμα 12) καθώς επίσης και η διαδικασία της συνέντευξης (92,9%, διάγραμμα 13). Ενώ, αξιόλογο στοιχείο είναι ότι στη διαδικασία της επιλογής των υποψηφίων, κατά ποσοστό 85,7% οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν υπήρξε κάποια παρέμβαση από πολιτικό ή άλλο όργανο.

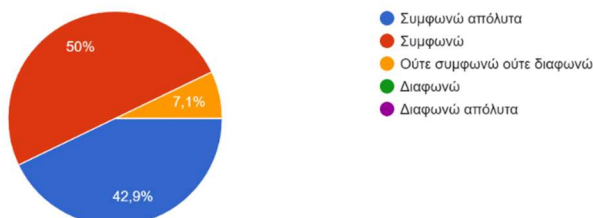
Διάγραμμα 12

Το περίγραμμα της θέσης, σας βοήθησε ώστε να κρίνετε κατά πόσο οι υποψήφιοι διαθέτουν τα προσόντα και τις δεξιότητες για την κάλυψη της θέσης
14 απαντήσεις



Διάγραμμα 13

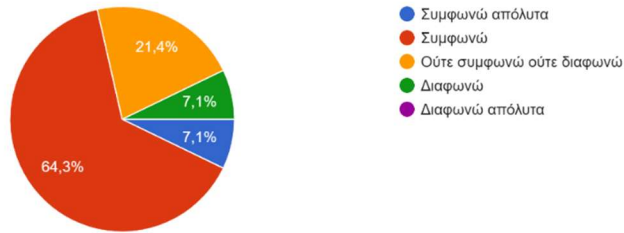
Η συνέντευξη με τους υποψηφίους, σας βοήθησε ώστε να διαπιστώσετε την καταλληλότητα τους για τη συγκεκριμένη θέση
14 απαντήσεις



Σύμφωνα με την έρευνα και σε ποσοστό 85,7% των συμμετεχόντων – μελών των επιτροπών, μετά το πέρας χρονικού διαστήματος από την τοποθέτηση, οι υποψήφιοι που επιλέχθηκαν για τις προκηρυχθείσες θέσεις αποδείχθηκαν κατάλληλοι για αυτές. Θεωρούν, λοιπόν, σε ποσοστό 71,4% ότι το ΕΣΚ είναι βασικό εργαλείο για την κάλυψη των αναγκών του φορέα σε ανθρώπινο δυναμικό (διάγραμμα 14). Ακόμη, οι συμμετέχοντες σε ποσοστό 73,3% της ομάδας 1 και κατά 50% της ομάδας 2, ότι το ΕΣΚ είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες (διάγραμμα 15), καθώς και ότι το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που προάγει την αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης (73,3% ομάδα 1 και 57,1% ομάδα 2).

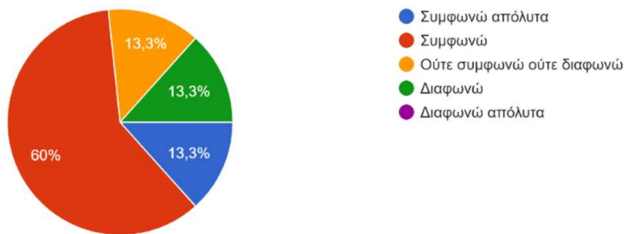
Διάγραμμα 14

Θεωρείτε ότι το ΕΣΚ είναι βασικό εργαλείο για την κάλυψη των αναγκών του φορέα, σε ανθρώπινο δυναμικό
14 απαντήσεις



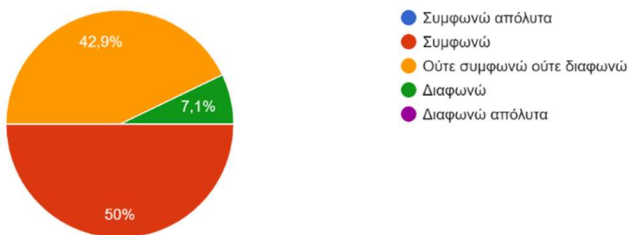
Διάγραμμα 15

Το ΕΣΚ είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το ΕΣΚ είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες
14 απαντήσεις



Ομάδα 2

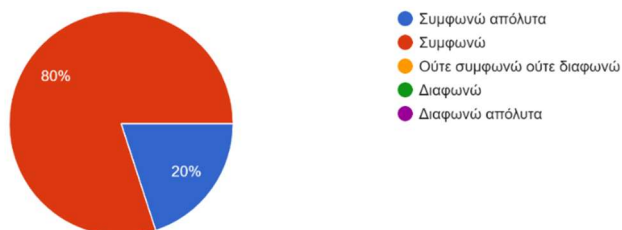
6.2.4.4.3 Ερευνητικό ερώτημα 2^ο

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και σχετίζονται με το 2ο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή αν το νέο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) συνιστά ένα κρίσιμο εργαλείο για την ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την προώθηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, διαπιστώνεται ότι, οι συμμετέχοντες με συντριπτική πλειοψηφία θεωρούν, κατ' αρχήν, ότι το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος

υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα (80% ομάδα 1 και, 78,8% ομάδα 2), καθώς και ότι παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους (100% ομάδα 1, 92,8% ομάδα 2, διάγραμμα 16).

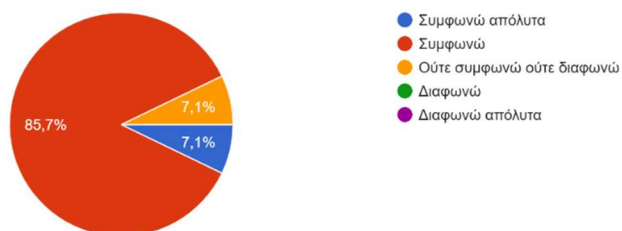
Διάγραμμα 16

Το ΕΣΚ παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το ΕΣΚ παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους
14 απαντήσεις

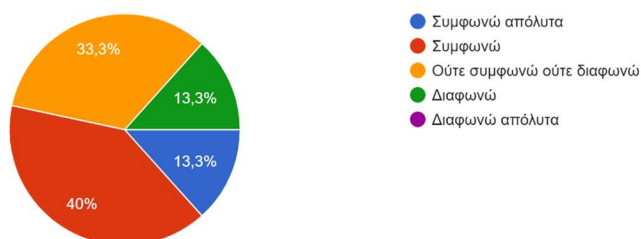


Ομάδα 2

Ακόμη, σύμφωνα με τις απαντήσεις στην έρευνα των συμμετεχόντων στο ΕΣΚ, για το 53,3% η βελτίωση της δυνατότητας υπηρεσιακής τους εξέλιξης αποτελεί βασικό λόγο συμμετοχής στο ΕΣΚ (διάγραμμα 17).

Διάγραμμα 17

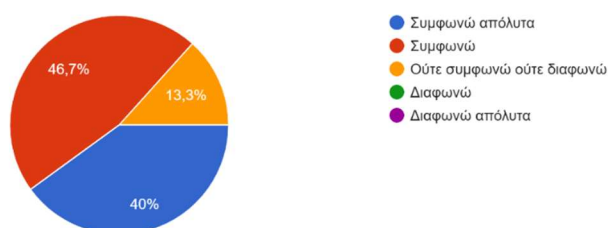
Βασικός λόγος συμμετοχής σας στο ΕΣΚ ήταν η βελτίωση της δυνατότητας υπηρεσιακής σας εξέλιξης
15 απαντήσεις



Επίσης, σε ποσοστό άνω του 90%, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, πιστεύουν ότι το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν η θέση ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές του φιλοδοξίες, και μάλιστα μετά την τοποθέτηση στη νέα τους υπηρεσία οι υποψήφιοι που μετακινήθηκαν δηλώνουν, σε ποσοστό 86,7% ότι η νέα τους θέση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχαν όταν υπέβαλλαν τη συμμετοχή τους σε αυτήν (διάγραμμα 18).

Διάγραμμα 18

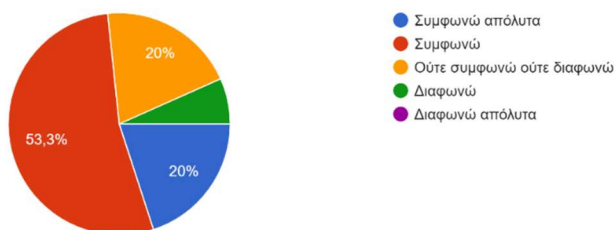
Η νέα σας θέση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε όταν υποβάλατε τη συμμετοχή σας σ' αυτήν
15 απαντήσεις



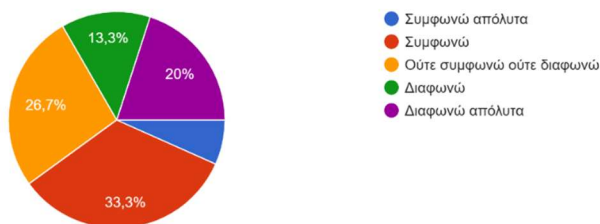
Αξιοσημείωτο είναι ακόμη, ότι οι συμμετέχοντες υποψήφιοι που μετακινήθηκαν, σε ποσοστό 73,3%, θεωρούν ότι η νέα τους θέση αξιοποιεί τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, ενώ μόνο το 40% εξ αυτών πιστεύει ότι ο φορέας προέλευσης τα αξιοποιούσε εξίσου (διάγραμμα 19).

Διάγραμμα 19

Η νέα σας θέση αξιοποιεί τα προσόντα και τις δεξιότητές σας
15 απαντήσεις



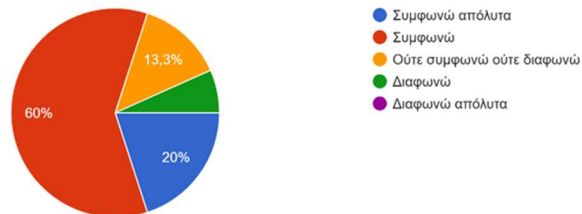
Ο φορέας προέλευσης αξιοποιούσε εξίσου τα προσόντα και τις δεξιότητές σας
15 απαντήσεις



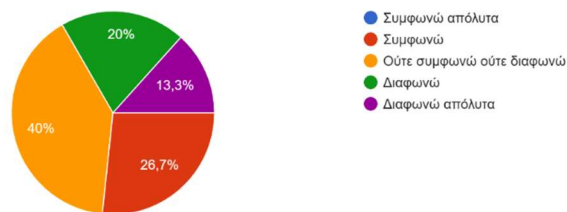
Μάλιστα, το 80% αυτών, πιστεύει ότι η μετάταξή τους στο νέο φορέα θα ενισχύσει τα ουσιαστικά τους προσόντα και δεξιότητές τους, ενώ μόνο το 28,7% πιστεύει ότι η δυνατότητα αυτή υπήρχε και στον φορέα προέλευσής τους (διάγραμμα 20).

Διάγραμμα 20

Η μετάταξή σας στο νέο φορέα θα ενισχύσει τα ουσιαστικά σας προσόντα και τις δεξιότητές σας
15 απαντήσεις



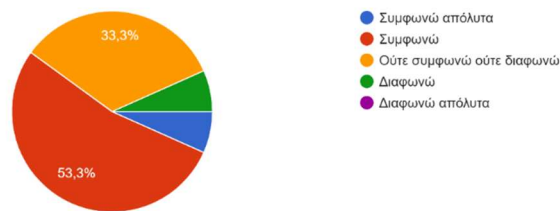
Στον φορέα προέλευσης υπήρχε εξίσου η δυνατότητα ενίσχυσης των ουσιαστικών σας προσόντων
15 απαντήσεις



Θεωρούν ακόμα, κατά ποσοστό 60%, ότι με τη μετάταξή τους ενισχύθηκε η δυνατότητα επαγγελματικής τους εξέλιξης (διάγραμμα 21).

Διάγραμμα 21

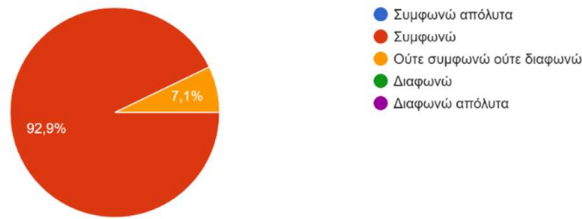
Με τη μετάταξή σας ενισχύθηκε η δυνατότητα επαγγελματικής σας εξέλιξης
15 απαντήσεις



Από την άλλη πλευρά, τα μέλη των επιτροπών επιλογής των υποψηφίων – προϊστάμενοι πιστεύουν κατά 92,9%, ότι οι υποψήφιοι που επιλέχθηκαν στις προκηρυχθείσες θέσεις θα έχουν τη δυνατότητα να εμπλουτίσουν την εργασιακή τους εμπειρία κι έτσι να βελτιώσουν τις προοπτικές εξέλιξής τους (διάγραμμα 22).

Διάγραμμα 22

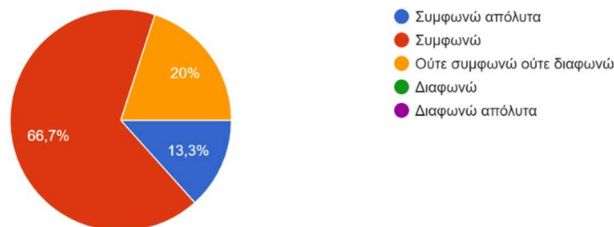
Ο υποψήφιος που επιλέχθηκε στην προκηρυχθείσα θέση, με την τοποθέτησή του αυτή, θα έχει τη δυνατότητα να εμπλουτίσει την εργασιακή του ε...κι έτσι να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του
14 απαντήσεις



Γενικότερα, λοιπόν οι συμμετέχοντες πιστεύουν σε πολύ μεγάλο ποσοστό (80% ομάδα 1 και 78,6% ομάδα 2, διάγραμμα 23) ότι το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα, καθώς και να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του (92,8% ομάδα 1 και 78,6% ομάδα 2, διάγραμμα 24).

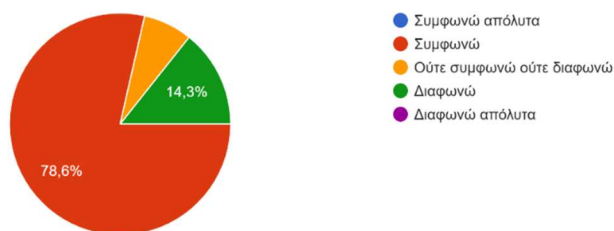
Διάγραμμα 23

Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

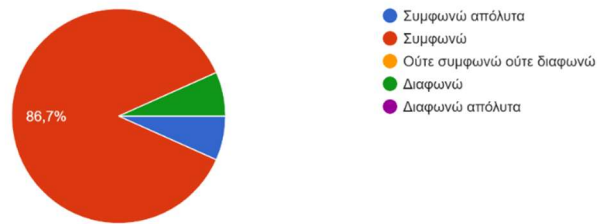
Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα
14 απαντήσεις



Ομάδα 2

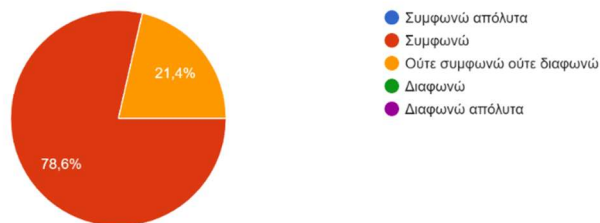
Διάγραμμα 24

Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του
15 απαντήσεις



Ομάδα 1

Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του
14 απαντήσεις



Ομάδα 2

6.2.4.4 Αποτελέσματα έρευνας – συνεντεύξεων

Από την ως άνω έρευνα που διεξήχθη και ως προς το 1^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχουν την πεποίθηση ότι το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας είναι σημαντικά διαφορετικό, με θετική κατεύθυνση, από τα παλαιότερα συστήματα και ότι δεν κυριαρχείται από ακατάλληλες γραφειοκρατικές διαδικασίες, ενώ αντίθετα κυριαρχείται από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας. Εξίσου σημαντική διαπίστωση είναι ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρούν ότι ο τρόπος που υλοποιούνται οι διαδικασίες του ΕΣΚ είναι προσιτός σε όλους, η εφαρμογή της ειδικής πλατφόρμας ενισχύει τη διαφάνεια και ότι εφαρμόζονται ενιαίοι και ομοιόμορφοι κανόνες για το σύνολο των υπαλλήλων. Επίσης, αξιοσημείωτη είναι και η πεποίθηση των ερωτηθέντων για τη διαφοροποίηση στη ταχύτητα που πραγματοποιούνται οι απαιτούμενες ενέργειες, σε σχέση με τον παλαιότερο τρόπο, αφού πιστεύουν ότι αυτές υλοποιούνται πλέον πολύ συντομότερα.

Εντυπωσιακό ακόμη γεγονός είναι ότι οι ερωτηθέντες θεωρούν εξαιρετικά σημαντική και ωφέλιμη τη διαφοροποίηση του νέου συστήματος ως προς την αρμοδιότητα της αξιολόγησης των υποψηφίων, τη καθιέρωση δηλαδή ειδικών επιτροπών, οι οποίες αποτελούνται αποκλειστικά από υπηρεσιακούς παράγοντες και την αφαίρεση της αρμοδιότητας αυτής από τους αιρετούς, οι οποίοι μέχρι την εισαγωγή του νέου συστήματος, είχαν την αποκλειστική αποφασιστική αρμοδιότητα. Συμπληρωματικά, αξιόλογο στοιχείο της έρευνας είναι ότι στη διαδικασία των επιλογών, φαίνεται ότι δεν υπήρξε πολιτική παρέμβαση προς τα μέλη των επιτροπών.

Η έρευνα, ανάδειξε, ακόμη, ως σημαντική καινοτομία του ΕΣΚ τη συμπερίληψη, στην προκήρυξη των θέσεων, του περιγράμματος εργασίας, εργαλείο το οποίο θεωρούν ότι συντελεί σημαντικά στο να γίνει διακριτό κατά πόσον ο κάθε υποψήφιος διαθέτει τα προσόντα και τις δεξιότητες ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της.

Όσον αφορά την καταλληλότητα των προϋποθέσεων συμμετοχής των υπαλλήλων (συμπλήρωση διενέργειας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπαση, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου), η έρευνα δεν φαίνεται να δίνει σαφή απάντηση. Αντίθετα, για την καταλληλότητα των κριτηρίων αξιολόγησης των υποψηφίων (συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση), η έρευνα αναδεικνύει την αποτελεσματικότητα αυτών στην επιλογή του κατάλληλου προσώπου. Σύμφωνα με την έρευνα, η καθιέρωση της συνέντευξης που εισήγαγε το ΕΣΚ, αποτελεί επίσης σημαντική καινοτομία, με εξαιρετικά σπουδαία συμβολή στη διαμόρφωση της κρίσης των επιτροπών κατά την επιλογή των υποψηφίων.

Για την επιτυχία του συστήματος, στο σκέλος της επιλογής και τοποθέτησης των κατάλληλων υπαλλήλων στις προκηρυχθείσες θέσεις, η έρευνα ανέδειξε την επίτευξη του στόχου αυτού σε πολύ μεγάλο ποσοστό και για το λόγο αυτό φαίνεται ότι το ΕΣΚ γίνεται αποδεκτό ως αποτελεσματικό εργαλείο για την αξιοποίηση και κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης που προάγει την ικανότητα της Δημόσιας Διοίκησης.

Όμως, στο σημείο που φαίνεται ότι το ΕΣΚ δεν επιτυγχάνει το στόχο της ορθολογικής κατανομής προσωπικού, σύμφωνα με την έρευνα, είναι ότι σε αρκετά μεγάλο ποσοστό, οι ερωτηθέντες – επικεφαλής οργανικών μονάδων δήλωσαν ότι δεν έγινε εφικτή η κάλυψη των θέσεων που προκηρύχθηκαν, κατά κύριο λόγο εξαιτίας της μη συμμετοχής υποψηφίων. Γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το αρχειακό υλικό της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης, που παρατέθηκε ανωτέρω.

Ως προς το 2^ο ερευνητικό ερώτημα, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, φαίνεται ότι το ΕΣΚ αναγνωρίζεται ως ένα σύστημα το οποίο παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε οι δημόσιοι υπάλληλοι να αξιοποιήσουν τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα και να διαμορφώσουν την υπαλληλική τους πορεία. Εξάλλου, σε μεγάλο ποσοστό οι υπάλληλοι που μετακινήθηκαν, έχουν την πεποίθηση ότι ο φορέας της νέας τους τοποθέτησης αφενός αξιοποιεί πολύ καλύτερα τα προσόντα τους από ότι ο φορέας προέλευσής τους, και αφετέρου ότι μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση αυτών. Αντίστοιχη πεποίθηση έχουν και τα μέλη των επιτροπών επιλογής, τα οποία θεωρούν ότι οι υποψήφιοι, που έχουν επιλεγθεί να καλύψουν τις θέσεις που προκήρυξε ο φορέας τους, θα έχουν την ευκαιρία να εμπλουτίσουν την εργασιακή τους εμπειρία και έτσι να βελτιώσουν τις προοπτικές εξέλιξής τους.

Το περίγραμμα εργασίας της θέσης, σύμφωνα με την έρευνα, έχει και στο ερευνητικό ερώτημα αυτό, σημαντική θέση, δεδομένου ότι θεωρείται αποτελεσματικό εργαλείο στη δυνατότητα αποσαφήνισης στο αν η κάθε θέση ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές φιλοδοξίες και προσδοκίες των συμμετεχόντων στο ΕΣΚ και μάλιστα, μετά την τοποθέτηση στη νέα τους θέση, οι υποψήφιοι διαπίστωσαν ότι όντως τα νέα τους καθήκοντα εκπληρώνουν τις αξιώσεις τους.

Όμως, όσον αφορά το αν η εξέλιξη της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων είναι ένα βασικό κίνητρο συμμετοχής τους στο ΕΣΚ, διαπιστώνεται ότι μεγάλο ποσοστό δεν συμμερίζεται την άποψη αυτή, ενώ παράλληλα φαίνεται να αμφισβητείται στο κατά πόσον συμβάλλει στην ανάπτυξη του προσωπικού, αφού δεν υπάρχει σύνδεση με κίνητρα και επιμόρφωση.

Κεφάλαιο 7 : Συμπεράσματα – Προτάσεις

Την πρώτη περίοδο των μνημονίων, η κινητικότητα του δημόσιου τομέα αρχίζει «βίαια» και υπό την απειλή των απολύσεων, με την κατάργηση θέσεων και τη θέση σε διαθεσιμότητα προσωπικού, το οποίο μπορεί να μεταφερθεί σε άλλες υπηρεσίες κατά προτεραιότητα, δεδομένου ότι κυριάρχησε η πολιτική της άμεσης μείωσης του προσωπικού στον δημόσιο τομέα για δημοσιονομικούς λόγους. Καθώς οι σχετικές μεταρρυθμίσεις, που αφορούσαν στο ανθρώπινο δυναμικό, είχαν πέσει θύματα αυτής της κατάστασης, η κινητικότητα αντιμετώπισε πολιτικά δύσκολες συνθήκες και έτσι η καθιέρωσή της ως οργανωμένο σύστημα δεν εφαρμόστηκε άμεσα.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι και την εποχή εκείνη, λήφθηκαν μέτρα για την ανατροπή της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά τους διαρθρωτικούς και άλλους περιορισμούς της κινητικότητας και θεσπίστηκαν ρυθμίσεις, που, όπως προαναφέρθηκε, στόχευαν στην άρση των εμποδίων εφαρμογής της. Στην πραγματικότητα, καθιερώθηκαν διατάξεις, ή ακυρώθηκαν προηγούμενες, για τη διευκόλυνση μεταφοράς προσωπικού, σε μια προσπάθεια αύξησης του υπαλληλικού προσωπικού σε φορείς που είχαν ήδη πληγεί από μεγάλο αριθμό αποχωρήσεων, ώστε να αποφευχθούν, όσο το δυνατόν περισσότερο, οι απολύσεις. Εξάλλου, αρκετές διατάξεις που τροποποιήθηκαν στόχευαν να ανατρέψουν τον ανορθολογισμό της προ υπάρχουσας κατάστασης.

Ο δημόσιος τομέας, λοιπόν, είχε αρχίσει να προετοιμάζεται για μια θεμελιώδη αλλαγή, η οποία επήλθε με την ψήφιση του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας Ν. 4440/16. Το νέο σύστημα ενσωματώνει τις αλλαγές που έγιναν στον τομέα της κινητικότητας την προηγούμενη περίοδο και διατηρεί τις κατακτήσεις όσον αφορά την άρση των εμποδίων που δημιουργούσαν ανυπέρβλητους φραγμούς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ότι η διαφορετικότητα μεταξύ των τύπων εργασιακών σχέσεων δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου καθώς και η διάκριση μεταξύ υπηρεσιών (κεντρικές, περιφερειακές υπηρεσίες, ανεξάρτητες αρχές, τοπικές αρχές, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού δικαίου) δεν παίζει πλέον κάποιο ρόλο, δεδομένου ότι το πεδίο εφαρμογής του νόμου βασίζεται στο μητρώο φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτό οριοθετείται από την ΕΛΣΤΑΤ. Για να ενισχυθεί ο ευρύτερος στόχος του καθορισμού ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για όλους τους

δημοσίους υπαλλήλους, ήταν απαραίτητο να καθιερωθεί αυτή η ενότητα του χώρου του δημοσίου στη μετακίνηση των υπαλλήλων.

Σε αυτά τα στοιχεία, που συμβάλλουν στον εξ ορθολογισμό του συστήματος, ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας που εισάγεται με το νέο νόμο είναι ο περιοδικός χαρακτήρας της δυνατότητας των μετακινήσεων. Η προβλεψιμότητα της διαδικασίας και ο καθορισμός συγκεκριμένου χρονικού ορίου αποτελούν σημαντικά σημεία για την επιτυχημένη λειτουργία του νέου συστήματος. Στοχεύουν στο να παρέχουν ευελιξία και άμεση ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες κάλυψης των κενών των υπηρεσιών σε ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, ο περιοδικός χαρακτήρας, σε συνδυασμό με την ευρεία δημοσιοποίηση των θέσεων προς κάλυψη του κάθε φορέα, συντελούν στην αποθάρρυνση από την αναζήτηση τρόπων παράκαμψης ή επιτάχυνσης των διαδικασιών, μέσω πολιτικής ή συνδικαλιστικής υποστήριξης που δημιουργεί αντίστοιχες εξαρτήσεις. Έτσι, τα στοιχεία αυτά ενισχύουν την αυτόνομη λειτουργία των διοικητικών διαδικασιών τη διαφάνεια, την ισότητα και την αξιοκρατία, προσδοκώντας να αποκόψουν τη σύνδεση της δημόσιας διοίκησης από πολιτικές παρεμβάσεις «ρουσφετολογικού» χαρακτήρα, αντιμετωπίζοντας έτσι τις παθογένειες του παρελθόντος. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι το χρονοδιάγραμμα τέλεσης των απαιτούμενων ενεργειών εκ μέρους των υπηρεσιών, που τίθεται από τις διατάξεις, είναι πολύ αυστηρό και η μέχρι τώρα εμπειρία αναδεικνύει τη δυσκολία ανταπόκρισης σε αυτές τις απαιτήσεις.

Στοιχείο εξ ορθολογισμού του ΕΣΚ αποτελεί, επίσης, ο προσωρινός χαρακτήρας που δίδεται στην απόσπαση. Σε αντίθεση με το παρελθόν, η απόσπαση αποτελεί πλέον μέσο μόνο για την αντιμετώπιση προσωρινών και επειγουσών αναγκών, τίθεται υπό προϋποθέσεις και έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια (μέγιστη 12 + 3 μήνες). Μετακίνηση μεγαλύτερης διάρκειας θεωρείται ως διαρκούς χαρακτήρα ανάγκη και πρέπει να καλυφθεί με διαδικασία μετάταξης. Κατ' αυτόν τον τρόπο αντιμετωπίζεται η καταχρηστική, και κατά περίπτωση μακροχρόνια παράταση των αποσπάσεων που ευθυνόταν για την ασαφή εικόνα σε σχέση με το δυναμικό των υπηρεσιών ενώ αποτελούσε διαρκή πηγή ανορθολογικής κατανομής και άτυπων πιέσεων διάσπαρτων αιτημάτων για ad hoc μετατάξεις.

Επιπλέον, σημαντικό στοιχείο του νέου νόμου είναι η απαίτηση κενής οργανικής θέσης, με βάση τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας (ΟΕΥ) για τη διενέργεια μετάταξης, προϋπόθεση που είχε καταργηθεί τα τελευταία χρόνια. Η

απαίτηση αυτή αποτελεί φραγμό στον ανορθολογισμό των ατομικών αιτημάτων που έχουν ως αποτέλεσμα την ανορθόδοξη κατανομή του προσωπικού.

Εξ ορθολογιστικές δράσεις του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας αποτελούν ακόμη το Ψηφιακό Οργανόγραμμα των δημόσιων φορέων και τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας, καινοτομίες στις οποίες επάνω οικοδομείται όλο το νέο σύστημα. Η ύπαρξη του Ψηφιακού Οργανογράμματος, στα οποία αποτυπώνονται η διάρθρωση κατά οργανικές μονάδες, τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, η στελέχωση και οι κενές θέσεις εργασίας όλων των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, βοηθά στο να υπάρχουν αξιόπιστα δεδομένα για την οργάνωση και στελέχωση της δημόσιας διοίκησης, δίδει σφαιρική εικόνα της κατανομής των θέσεων και τη δυνατότητα στους διοικούντες για άσκηση της απαιτούμενης πολιτικής. Αυτή η βάση δεδομένων, στην οποία έχουν εύκολη πρόσβαση ηλεκτρονικά όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, κατά την προκήρυξη των θέσεων μέσω του ΕΣΚ, δημιουργεί προϋποθέσεις διαφάνειας, τόσο για τις δημόσιες υπηρεσίες, όσο και για τους υπαλλήλους, αντιστρέφοντας την πρότερη κατάσταση, κατά την οποία κάθε ενδιαφερόμενος αναζητούσε ευκαιρίες μετακίνησης μέσα από προσωπικό δίκτυο σχέσεων. Το γεγονός αυτό οδηγεί, επίσης στην εκπλήρωση των αρχών της δημοσιότητας για τις διατιθέμενες θέσεις, της ισότητας και της αξιοκρατίας. Παράλληλα, τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας διευκολύνουν την ορθολογική στελέχωση των υπηρεσιών, όχι μόνο κατά την εφαρμογή της κινητικότητας αλλά και κατά τη διαδικασία των προσλήψεων και της αξιολόγησης. αντιστοιχώντας υπαλλήλους με θέσεις και απαιτήσεις σε προσόντα και δεξιότητες αυτών, καθώς επίσης και με την κουλτούρα του κάθε οργανισμού. Ταυτόχρονα, συνιστούν μέτρο σύγκρισης για τους υπαλλήλους, σχετικά με τις απαιτήσεις των θέσεων που κατέχουν ή επιθυμούν να διεκδικήσουν, όπως επίσης συμβάλλουν στον εντοπισμό αναγκών κατάρτισης ή επανακατάρτισης του προσωπικού, ενώ παράλληλα εξυπηρετούν την αξιολόγηση της απόδοσης στην εφαρμογή της διοίκησης μέσω στόχων.

Πρέπει να προστεθεί ότι σημαντική καινοτομία του ΕΣΚ με εξ ορθολογιστική διάσταση, αποτελεί η καθιέρωση ειδικών επιτροπών αξιολόγησης των υποψηφίων για την κάλυψη των θέσεων. Η διαφοροποίηση αυτή του νέου συστήματος, στην αρμοδιότητα αξιολόγησης των κατάλληλων προσώπων από επιτροπές οι οποίες αποτελούνται αποκλειστικά από υπηρεσιακούς παράγοντες, κρίνεται εξαιρετικά σημαντική. Κι αυτό διότι, οι υπηρεσιακοί παράγοντες, οι οποίοι μετά την επιλογή τους καλούνται να συνεργασθούν και να παράγουν το έργο τους με τους επιλεγέντες, ως προϊστάμενοι αυτών, επιδιώκουν, ως επί τον πλείστον, τον καταλληλότερο υποψήφιο.

Γεγονός που δεν διασφαλιζόταν με τα παλαιότερα συστήματα, κατά τα οποία την αποκλειστική αρμοδιότητα επιλογής ασκούσε το, περισσότερο ευάλωτο σε πολιτικές παρεμβάσεις, μονομελές όργανο διοίκησης.

Όμοια, πρέπει να αναφερθεί ότι η εισαγωγή συγκεκριμένων κριτηρίων αξιολόγησης για όλους τους υποψηφίους, σε συνδυασμό με την εισαγωγή του «εργαλείου» της συνέντευξης, σε αντίθεση με ότι συνέβαινε στο παρελθόν που οι διατάξεις δεν είχαν καμία παρόμοια πρόβλεψη, αποτελεί στοιχείο εξ ορθολογισμού και προσδίδει αντικειμενικότητα στις διαδικασίες, υπηρετώντας τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας.

Επιπροσθέτως, το ΕΣΚ φαίνεται ότι προάγει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους και να αξιοποιούν με αποτελεσματικότερο τρόπο τα προσόντα τους. Συμβάλλει, επίσης στην ενίσχυση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων και γνώσεων, αποκτώντας νέες εμπειρίες μετά από την τοποθέτησή τους στις νέες τους θέσεις. Κατά συνέπεια, το νέο σύστημα συντελεί στη βελτίωση της δυνατότητας υπηρεσιακής εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και στην προώθηση της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

Όμως, παρά τα στοιχεία εξ ορθολογισμού που υιοθετεί το ΕΣΚ, είναι ορατό ότι το νέο σύστημα δεν απαντά με σαφήνεια σε ορισμένα κρίσιμα ζητήματα.

Ένα από αυτά είναι το θέμα των υπηρεσιακών αναγκών. Στο Ν. 4440/16 ο χαρακτήρας της μετακίνησης, είτε της μετάταξης είτε της απόσπασης, είναι αποκλειστικά εθελοντικός και επαφίεται στην πρωτοβουλία του κάθε ενδιαφερομένου υπαλλήλου. Εξάλλου, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, βασική αρχή του συστήματος αποτελεί η εύλογη αξίωση κάθε υπαλλήλου να μετακινείται σε άλλες υπηρεσίες και να εμπλουτίζει την εργασιακή του εμπειρία, εξισώνοντας τις ατομικές επιδιώξεις των υπαλλήλων με το όφελος που δημιουργείται στη διοίκηση. Το γεγονός, όμως αυτό δεν φαίνεται να υποστηρίζεται στην πράξη, αφού η μέχρι σήμερα, εμπειρία αναδεικνύει ότι δεν κατέστη δυνατή η κάλυψη όλων των υπηρεσιακών αναγκών που δημοσιοποιήθηκαν και πολλές θέσεις που προκηρύχθηκαν, μέσω του ΕΣΚ, παρέμειναν κενές. Και αυτό όχι μόνο λόγω μη ανεύρεσης των κατάλληλων προσώπων, αλλά κυρίως λόγω μη συμμετοχής υποψηφιοτήτων για διεκδίκηση αυτών. Ενώ, λοιπόν, υπήρξαν θέσεις και φορείς που συγκέντρωσαν μεγάλο αριθμό αιτήσεων από ενδιαφερόμενους υπαλλήλους, υπήρξε κι ένα σημαντικό ποσοστό φορέων, που επίσης χρειαζόντουσαν ενίσχυση, αλλά δεν κατάφεραν να καλύψουν τις θέσεις που

προκήρυξαν, προφανώς λόγω χαμηλής προτίμησης. Το δεδομένο αυτό αναδείχθηκε έντονα και στην περίπτωση του Δήμου Λυκόβρυσης Πεύκης που εξετάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αφού στους κύκλους κινητικότητας που συμμετείχε ως φορέας υποδοχής προσωπικού κατάφερε να στελεχώσει , στον κύκλο 2018 : 8 θέσεις από τις 16 που προκήρυξε, στον κύκλο 2019 : 5 θέσεις από τις 17 που προκήρυξε και στον κύκλο 2020 : 4 από τις 33 θέσεις που προκήρυξε . Συνεπώς, διαφαίνεται ότι η εξυπηρέτηση των αναγκών της διοίκησης τείνει να έρχεται σε δεύτερη μοίρα αφού αδυνατεί να μετακινεί το προσωπικό της σύμφωνα με τις δικές της προτεραιότητες. Προς αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού, θα μπορούσαν να γίνουν νομοθετικές παρεμβάσεις ώστε στην περίπτωση φορέων και θέσεων με χαμηλή προσέλκυση υποψηφίων, να δίνονται ισχυρά κίνητρα, ή, αν αποτυγχάνουν και αυτά, η κινητικότητα να παίρνει αναγκαστικό χαρακτήρα.

Επιπλέον, ένα ακόμη θέμα προκύπτει από την προϋπόθεση, για τη συμμετοχή του υπαλλήλου στη διαδικασία, κάλυψης κατά 65% (50% πριν την τροποποίηση της σχετικής διάταξης), των θέσεων του κλάδου του υπαλλήλου που επιδιώκει τη μετακίνηση, στον φορέα προέλευσης. Δεν διασφαλίζεται με τον τρόπο αυτό ότι υπάρχει επαρκής κάλυψη των αναγκών στην υπηρεσία που υπηρετεί ο ενδιαφερόμενος ούτε βεβαίως ότι αυτές θα καλυφθούν σε έναν επόμενο κύκλο κινητικότητας, ειδικά αν ο φορέας δεν είναι υψηλά στις προτιμήσεις των υποψηφίων. Αυτός εξάλλου είναι και ο λόγος που ψηφίστηκαν, μεταγενέστερα, ειδικές διατάξεις για να προστατεύσουν τέτοιους οργανισμούς (π.χ. ΕΦΚΑ, Υπουργείο Μετανάστευσης, Υπηρεσίες Δόμησης και Τεχνικές Υπηρεσίες των Δήμων, κλπ). Εξάλλου, η μη δυνατότητα διατύπωσης δεσμευτικής άποψης εκ μέρους των φορέων προέλευσης, και η έλλειψη δυνατότητας της διοίκησης να διαχειρίζεται το ανθρώπινο δυναμικό της, δημιουργεί πλείστα προβλήματα για την αποτελεσματική λειτουργία της και την ευθύνη λογοδοσίας της.

Συγχρόνως, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το νέο σύστημα κινητικότητας δεν συνδέεται με κίνητρα και δεν εξασφαλίζει την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, αφού ο υπάλληλος μπορεί να παραμείνει στην ίδια υπηρεσία μέχρι την συνταξιοδότησή του και να μην επιδιώξει ποτέ τη μετακίνησή του. Για τα ανώτατα στελέχη διοίκησης, αυτό το στοιχείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Για παράδειγμα, η μετακίνηση θα μπορούσε να είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την απόκτηση ανώτερης θέσης, ώστε να εξασφαλίζεται ότι τα στελέχη αυτά διαθέτουν αυξημένες εμπειρίες και έχουν

υποβληθεί σε διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Αυτό θα ήταν μεγάλη καινοτομία για το ελληνικό σύστημα⁴⁹.

Ανακεφαλαιώνοντας, το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, από τη μέχρι σήμερα εμπειρία, φαίνεται ότι γενικότερα αποτελεί μια καινοτόμα πρωτοβουλία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης που επιτυγχάνει μερικώς τους σκοπούς του. Προωθεί τις αρχές της διαφάνειας, της ισότητας και της αξιοκρατίας. Παραμερίζει στεγανά και παθογένειες του παρελθόντος, ενοποιεί και οργανώνει τις διαδικασίες κινητικότητας, καθιστώντας την, όχι εξαιρετική διαδικασία, αλλά επαναλαμβανόμενη και περιοδική. Ενσωματώνει σημαντικούς μηχανισμούς εξ ορθολογισμού, όπως το ψηφιακό οργανόγραμμα, τα περιγράμματα εργασίας και την ενιαία βάση δεδομένων. Συμβάλλει στην αξιοποίηση των προσόντων των ανθρώπινων πόρων και διευκολύνει τους υπαλλήλους να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους και να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών. Από την άλλη πλευρά, όμως, φαίνεται ότι πάσχει στο στόχο της ορθολογικής κατανομής του προσωπικού, αφού δεν προσανατολίζεται με σαφήνεια στην εξυπηρέτηση των αναγκών των δημόσιων οργανισμών. Αντίθετα, το προβάδισμα που δίνει στις επιθυμίες μετακίνησης των υπαλλήλων, το καθιστούν περισσότερο «ατομοκεντρικό», και λιγότερο «προστατευτικό» του δημόσιου συμφέροντος. Επίσης, δεν φαίνεται να επιτυγχάνει σημαντικά αποτελέσματα στην ενσωμάτωση της καριέρας και τη σταδιοδρομία υψηλόβαθμων στελεχών.

Βεβαίως, το νέο σύστημα θα αξιολογηθεί σε βάθος χρόνου και η μακρόχρονη εμπειρία της εφαρμογής του θα αναδείξει τα θετικά και αρνητικά του στοιχεία. Σημαντικό ρόλο θα παίζει κατά πόσο ο προσανατολισμός, των πιθανών τροποποιήσεων – συμπληρώσεων των διατάξεών του, θα στοχεύσει στην προτεραιότητα των υπηρεσιακών αναγκών ή αντίθετα θα κινηθεί προς την κατεύθυνση παλαιών πρακτικών με «κατά παρέκκλιση» ρυθμίσεις.

⁴⁹ Καλλιόπη Σπανού, Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της κρίσης Επισκόπηση/ Περιγραφή/ Αποτίμηση, Οκτώβριος 2018

Πηγές – Βιβλιογραφία

Αιτιολογική έκθεση Ν. 3528/07

Αιτιολογική έκθεση Ν. 4024/11

Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4440/16

Έκθεση ΟΟΣΑ 2011, Greece : Review of the Central Administration

Έκθεση ΟΟΣΑ 2015

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Η Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης Μια Εργαλειοθήκη για τους Επαγγελματίες της Δημόσιας Διοίκησης», Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2017

Ζαφειρόπουλος Κ., Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία : επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών, Κριτική, 2015

Καθαράκη Μαρία Επιχειρησιακή Ερευνήτρια, «Η κινητικότητα ως κινητήριο μοχλός της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού», EDU JOB e Mentoring

Καραγκιουλάφη Χριστίνα, Μάνος Σπυριδάκης, Ελένη Γιαννακοπούλου, Δημήτρης Κάραλης, Γιώργος Σώρος, Από το new public management στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Λαγουμτζής Γ., *Εισαγωγή στην Επιστημονική Έρευνα*, 2015

Λευκή Βίβλος για τη Διακυβέρνηση, 2012

Μακρή Κυριακή, «Ευελιξία: Ένα εύθραυστο στρατηγικό πλεονέκτημα», SERRES POST.gr, 2019

Μακρίδης Σάββας, εισήγηση στο μάθημα «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων – Στρατηγικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση στο Δημόσιο Τομέα», στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

Μακρυδημήτρης, Α. & Μιχαλόπουλος, Ν. (2000, επιμ.). *Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη δημόσια διοίκηση 1950- 1998*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

Μανιτάκης Αντώνης, «Γιατί δεν ολοκληρώνεται η διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα: Δομικά ελλείμματα, προαπαιτούμενα και προκλήσεις», 2015 www.constitutionalism.gr

Ρωσσίδης Ιωάννης, Ασπρίδης Γεώργιος, Κατσιμάρδος Πέτρος, Μπούας Κωνσταντίνος, «Το ατέρμονο εγχείρημα της βελτίωσης της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα», www.researchgate.net, Ιανουάριος 2016

Σαββατού Τσολακίδου, «Πλαίσιο Ικανοτήτων: προς μια ανθρωποκεντρική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα», e-Journal of Science & Technology (e-JST)

Σαββατού Τσολακίδου, «Από το παρελθόν στο μέλλον: Καινοτομίες για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης», e-Journal of Science & Technology (e-JST)

Σπανού Καλλιόπη Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη Διάρκεια της κρίσης Επισκόπηση/ Περιγραφή/ Αποτίμηση, Οκτώβριος 2018

Τάτση Αγάπη, Δικηγόρος «Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (New Public Management) ως το νέο μοντέλο διοικητικής οργάνωσης των Δημοσίων Υπηρεσιών», Ltas.gr Γραφείο Νομικών

Χαλκιάς Μ., Α. Μανωλέσου, Π. Λάλου, Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, www.kallipos.gr, 2015

Χυτήρης Λεωνίδα Σ., Λουκάς Ν. Άννινος, *Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών*, www.kallipos.gr, 2015

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, «Οδηγός για το σχεδιασμό Περιγραμμάτων θέσεων Εργασίας», 30/4/2013

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, «Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016»

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, «Εθνική Στρατηγική για τη διοικητική μεταρρύθμιση 2017-2019», Ιούλιος 2017

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Ψηφιακό Οργανόγραμμα της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης», ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/οίκ.17876/ 17.5.2018

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /102/οικ. 43867/22.12.2017

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/ 521/οικ.10972/27.05.2020

Αιτιολογική Έκθεση Ν.4635/19

Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΠΑΑΔ/ΠΡΟΣ/180/οικ.42334/08.12.2017

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/ 521/οικ.10972/27.05.2020

Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /228/οικ.42818/16.11.2018

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17.01.2020

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/647/16030/15.10.2020

ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/129/οικ.9359/06.03.2018

ΥΠ. ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/658/20025/20.11.2020

Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14.03.2019

European Economy Occasional Papers 192, The Second Economic Adjustment Programme for Greece, Fourth Review, Απρίλιος 2014

Grugulis & Stoyanova, 2011

Παράρτημα Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΤΟΥΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις :

1. Το ΕΣΚ διαφοροποιείται θετικά σε σχέση με τα παλαιότερα συστήματα (1)
2. Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση (1)
3. Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα (2)
4. Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του (2)
5. Το ΕΣΚ είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες (1)
6. Το ΕΣΚ παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους (2)
7. Το ΕΣΚ διέπεται και στην πράξη από τις αρχές της ισοτιμίας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (1)
8. Η πρόσβαση στο να δηλώσει ένας υπάλληλος συμμετοχή στο νέο σύστημα ΕΣΚ είναι εύκολη, δεδομένης της ευρείας δημοσιότητας των προκηρυσσόμενων θέσεων (1)
9. Το γεγονός ότι οι διαδικασίες του ΕΣΚ πραγματοποιούνται με ηλεκτρονικό τρόπο, μέσω ειδικής πλατφόρμας ενισχύει τη διαφάνεια των διαδικασιών (1)
10. Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα και τις δεξιότητες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής (1)
11. Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν η θέση ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές του φιλοδοξίες (2)
12. Το ΕΣΚ χαρακτηρίζεται από την η εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση (1)
13. Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που προάγει την αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης (1)
14. Η διαδικασία της μετάταξης σας ακολούθησε το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα, χωρίς μεγάλες καθυστερήσεις (1)
15. Ο φορέας προέλευσης χορήγησε εμπρόθεσμα τα απαιτούμενα στοιχεία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας (1)

16. Ο φορέας υποδοχής πραγματοποίησε έγκαιρα τις προβλεπόμενες διαδικασίες για την ολοκλήρωση της μετάταξής σας (1)
17. Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ (συμπλήρωση διαιτίας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπαση, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου) είναι κατάλληλες ώστε να επιτευχθεί η ορθολογική κατανομή του ανθρωπίνου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες (1)
18. Η σύνθεση της τριμελούς επιτροπής που εξέτασε την αίτησή σας θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνει και άλλα μέλη εκτός από υπηρεσιακούς παράγοντες του φορέα, όπως αιρετούς, εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών, κλπ (1)
19. Τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων (συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση) είναι αποτελεσματικά, ώστε να επιλεγθεί ο κατάλληλος άνθρωπος για την προκηρυσσόμενη θέση (1)
20. Οι ερωτήσεις που σας υπέβαλαν τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, στη συνέντευξη, είχαν άμεση σχέση με τα κριτήρια αξιολόγησης (1)
21. Η τοποθέτησή σας, μετά τη μετάταξή σας στο πλαίσιο του ΕΣΚ, ήταν στη θέση που είχε προκηρύξει ο φορέας υποδοχής (1)
22. Το περίγραμμα εργασίας της θέσης, στην οποία επιλεχθήκατε και τοποθετηθήκατε, περιέγραφε ορθά τις αρμοδιότητές της και τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες (1)
23. Βασικός λόγος συμμετοχής σας στο ΕΣΚ ήταν η βελτίωση της δυνατότητας υπηρεσιακής σας εξέλιξης (2)
24. Η νέα σας θέση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που είχατε όταν υποβάλατε τη συμμετοχή σας σ' αυτήν (2)
25. Η νέα σας θέση αξιοποιεί τα προσόντα και τις δεξιότητές σας (2)
26. Ο φορέας προέλευσης αξιοποιούσε εξίσου τα προσόντα και τις δεξιότητές σας; (2)
27. Η μετάταξή σας στο νέο φορέα θα ενισχύσει τα ουσιαστικά σας προσόντα και τις δεξιότητές σας (2)
28. Στον φορέα προέλευσης υπήρχε εξίσου η δυνατότητα της ενίσχυσης των ουσιαστικών σας προσόντων (2)
29. Με τη μετάταξή σας ενισχύθηκε η δυνατότητα επαγγελματικής σας εξέλιξης (2)
30. Ο φορέας υποδοχής, μετά την τοποθέτησή σας, σας παρείχε επαρκή κατάρτιση ώστε να μπορείτε να ανταποκρίνεστε στα νέα σας καθήκοντα (2)

31. Φύλο
32. Ηλικία
33. Κατηγορία Εκπαίδευσης
34. Οικογενειακή Κατάσταση

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ & ΜΕΛΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ

Παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις :

1. Το ΕΣΚ διαφοροποιείται θετικά σε σχέση με τα παλαιότερα συστήματα (1)
2. Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που συνεχίζει να διέπεται από διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αδικαιολόγητη γραφειοκρατική επιβάρυνση (1)
3. Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες ώστε ένας δημόσιος υπάλληλος να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα (2)
4. Το ΕΣΚ παρέχει αυξημένες δυνατότητες στον δημόσιο υπάλληλο να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του (2)
5. Το ΕΣΚ είναι αποτελεσματικό εργαλείο για τη βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες (1)
6. Το ΕΣΚ παρέχει τη δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους (2)
7. Το ΕΣΚ διέπεται και στην πράξη από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (1)
8. Η πρόσβαση στο να δηλώσει ένας υπάλληλος συμμετοχή στο νέο σύστημα ΕΣΚ είναι εύκολη, δεδομένης της ευρείας δημοσιότητας των προκηρυσσόμενων θέσεων (1)
9. Το γεγονός ότι οι διαδικασίες του ΕΣΚ πραγματοποιούνται με ηλεκτρονικό τρόπο, μέσω ειδικής πλατφόρμας ενισχύει τη διαφάνεια των διαδικασιών (1)
10. Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν κατέχει τα προσόντα και τις δεξιότητες ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτής (1)
11. Το γεγονός ότι η προκηρυσσόμενη θέση συνοδεύεται από το περίγραμμα εργασίας, βοηθά τον υποψήφιο να διακρίνει αν η θέση ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές του φιλοδοξίες (2)
12. Το ΕΣΚ χαρακτηρίζεται από την εισαγωγή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση (1)
13. Το ΕΣΚ είναι ένα σύστημα που προάγει την αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης (1)
14. Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ (συμπλήρωση διετίας από τον διορισμό και από προηγούμενη μετάταξη/ απόσπαση, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου) είναι κατάλληλες ώστε να επιτευχθεί η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες (1)
15. Η σύνθεση της τριμελούς επιτροπής που εξετάζει τις αιτήσεις των υποψηφίων θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνει και άλλα μέλη εκτός από υπηρεσιακούς παράγοντες του φορέα, όπως αιρετούς, εκπροσώπους ανεξάρτητων αρχών, κλπ (1)

16. Τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων (συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση) είναι αποτελεσματικά, ώστε να επιλεγθεί ο κατάλληλος άνθρωπος για την προκηρυσσόμενη θέση (1)
17. Οι κενές θέσεις του τμήματός σας, οι οποίες προκηρυχθήκανε στο πλαίσιο του ΕΣΚ καλύφθηκαν (1)
18. Υπήρξαν θέσεις οι οποίες δεν καλύφθηκαν λόγω μη συμμετοχής υποψηφίων (1)
19. Υπήρξαν θέσεις οι οποίες δεν καλύφθηκαν λόγω μη συμμετοχής υποψηφίων που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης (1)
20. Το περίγραμμα της θέσης, σας βοήθησε ώστε να κρίνετε κατά πόσο οι υποψήφιοι διαθέτουν τα προσόντα και τις δεξιότητες για την κάλυψη της θέσης (1)
21. Η συνέντευξη με τους υποψηφίους, σας βοήθησε ώστε να διαπιστώσετε την καταλληλότητα τους για τη συγκεκριμένη θέση (1)
22. Θα σας βοηθούσε ένας πρότυπος οδηγός με ερωτήσεις για τη διαδικασία της συνέντευξης (1)
23. Διαπιστώσατε προβλήματα στην εφαρμογή της νομοθεσίας κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης των αιτήσεων των υποψηφίων (1)
24. Εκτός από τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων που ορίζει ο νόμος (συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων), για την κρίση σας, λάβατε υπόψη και άλλα κριτήρια (1)
25. Υπήρξε κάποια παρέμβαση από πολιτικό ή άλλο όργανο στη διαδικασία της επιλογής των υποψηφίων (1)
26. Μετά το πέρας χρονικού διαστήματος από την τοποθέτηση, πιστεύετε ότι τελικά ο υποψήφιος που επιλέχθηκε για τη προκηρυχθείσα θέση είναι κατάλληλος για αυτήν (1)
27. Οι διαδικασίες της κάλυψης της θέσης ολοκληρώθηκαν εγκαίρως και πάντως συντομότερα από ό,τι με τα παλαιότερα συστήματα (1)
28. Θεωρείτε ότι το ΕΣΚ είναι βασικό εργαλείο για την κάλυψη των αναγκών του φορέα, σε ανθρώπινο δυναμικό (1)
29. Θεωρείτε ότι η προϋπόθεση για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ, της κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος κατά 65% αποτελεί ικανή δικλείδα ασφαλείας (1)
30. Θεωρείτε ότι ο υποψήφιος που επιλέχθηκε στην προκηρυχθείσα θέση θα έχει τη δυνατότητα να εμπλουτίσει την εργασιακή του εμπειρία κι έτσι να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του (2)
31. Φύλο
32. Ηλικία
33. Κατηγορία Εκπαίδευσης
34. Οικογενειακή Κατάσταση