



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

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η κινητικότητα ως διαδικασία εξέλιξης του δημοσίου τομέα
και των απασχολουμένων σε αυτόν»

«Mobility: an evolution process of the public sector
and its employees»

Ιωάννα Κρέτση (Α.Μ.: ΔΜ2121)

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Δ. Στράνης

Αθήνα

Δεκέμβριος 2023

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Κρέτση Ιωάννα του Αθανασίου, με αριθμό μητρώου ΔΜ2121 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα



Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1.

2.

3.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

| | |
|----------|--|
| EUPAN | European Public Administration Network |
| A.Σ.Δ.Υ. | Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών |
| A.Σ.Ε.Π. | Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού |
| Δ.Ε. | Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση |
| Ε.Ε. | Ευρωπαϊκή Ένωση |
| Ε.Ε.Π | Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό |
| ΕΛ.ΣΤΑΤ | Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία |
| Ε.Σ.Κ. | Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας |
| Ι.Δ.Α.Χ. | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου |
| Κ.Ε.Κ. | Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας |
| Ν.Π.Δ.Δ. | Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου |
| Ν.Π.Ι.Δ. | Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου |
| Ο.Κ.Α | Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης |
| Ο.Τ.Α. | Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης |
| Π.Δ. | Προεδρικό Διάταγμα |
| Π.Ε. | Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση |
| ΣτΕ | Συμβούλιο της Επικρατείας |
| Τ.Ε. | Τεχνολογική Εκπαίδευση |
| Υ.Ε. | Υποχρεωτική Εκπαίδευση |
| Υ.Κ. | Υπαλληλικός Κώδικας |
| Υ.Σ. | Υπηρεσιακό Συμβούλιο |

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Καθηγητή της εργασίας, και Διευθυντή του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) «Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ», κ. Δημήτριο Στράνη, για την εποικοδομητική συνεργασία και τη συνεχή υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εν λόγω μελέτης, προσφέροντας άρτια καθοδήγηση.

Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω το διοικητικό προσωπικό του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών για τη βοήθεια και την παροχή διευκρινίσεων, κάθε φορά που παρέστη ανάγκη, στην πορεία της παρούσας εργασίας.

Περιεχόμενα

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Εισαγωγή | 11 |
| 1.1 | Εννοιολογική Προσέγγιση | 13 |
| 1.1.1 | Κινητικότητα: έννοια είδη | 13 |
| 1.1.2 | Σύνταγμα και Κινητικότητα/Υπηρεσιακές Μεταβολές | 16 |
| 1.1.3 | Η Κινητικότητα των Δημοσίων Υπαλλήλων στον Υπαλληλικό Κώδικα | 17 |
| 2. | Η Κινητικότητα όπως Αποτυπώνεται στους Προϊσχύοντες Υ.Κ. | 21 |
| 2.1 | Ο μεταπολεμικός Κώδικας ν.1811/1951 | 21 |
| 2.1.1 | Τοποθέτηση-μετάθεση (άρθρο 94) | 21 |
| 2.1.2 | Μετακίνηση (άρθρο 95) | 21 |
| 2.1.3 | Απόσπαση (άρθρο 96) | 21 |
| 2.1.4 | Μετάταξη (άρθρο 97) | 22 |
| | Κριτικές παρατηρήσεις στον ν.1811/1951 | 22 |
| 2.2 | Ο Κώδικας γέφυρα ν.2683/1999 | 24 |
| 2.2.1 | Τοποθέτηση (άρθρο 65) | 25 |
| 2.2.2 | Μετακίνηση (άρθρο 66) | 25 |
| 2.2.3 | Μετάθεση (άρθρο 67) | 25 |
| 2.2.4 | Απόσπαση (άρθρο 68) | 26 |
| 2.2.5 | Μετάταξη (άρθρα 69 - 74) | 26 |
| | Κριτικές παρατηρήσεις στον ν.2683/1999 | 27 |
| 3. | Υ.Κ. 3528/2007 | 29 |
| 3.1 | Τοποθέτηση, Μετακίνηση, Μετάθεση (όπως ισχύουν) | 29 |
| 3.1.1 | Τοποθέτηση (άρθρο 65) | 29 |
| 3.1.2 | Μετακίνηση (άρθρο 66) | 29 |
| 3.1.3 | Μετάθεση (άρθρο 67) | 29 |
| 3.1.4 | Μετάταξη | 29 |
| 3.2 | Απόσπαση, μετάταξη σε άλλο Υπουργείο ή δημόσια υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ., μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών (όπως πρωτοεφαρμόστηκαν με τον ν.3528/2007) | 30 |
| 3.2.1 | Απόσπαση (άρθρο 68) | 30 |
| 3.2.2. | Μετάταξη σε άλλο Υπουργείο ή δημόσια υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρο 71) | 30 |
| 3.2.3 | Μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών (άρθρο 72) | 31 |
| | Κριτικές παρατηρήσεις στον Υ.Κ. (ν. 3528/2007) | 31 |
| 4. | Οι Εξελίξεις της Εποχής της Δημοσιονομικής Κρίσης | 33 |

| | |
|---|----|
| 4.1 Αίτημα εξορθολογισμού της δημόσιας διοίκησης και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της | 33 |
| 4.2 Χρονικό των μεταβολών: Διαθεσιμότητα, εφεδρεία, κινητικότητα | 34 |
| Κριτικές παρατηρήσεις για τις Εξελίξεις της Εποχής της Δημοσιονομικής Κρίσης | 37 |
| 5. Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας | 41 |
| 5.1 Αρχιτεκτονική συστήματος | 41 |
| 5.2 Κινητικότητα σύμφωνα με το Ε.Σ.Κ. (ν.4440/2016, όπως ισχύει) | 46 |
| 5.2.1 Απόσπαση (το άρθρο 68 του Υ.Κ. ν.3528/2007 αντικαθίσταται με το άρθρο 12 του ν.4440/2016) | 46 |
| 5.2.2 Μετάταξη σε άλλη υπηρεσία (το άρθρο 71 Υ.Κ. αντικαταστάθηκε με το άρθρο 13 του ν.4440/2016) | 46 |
| 5.2.3 Διαδικασία μετατάξεων εντός του ίδιου φορέα (το άρθρο 73 Υ.Κ. αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του ν.4440/2016) | 46 |
| 5.2.4 Μετάταξη/απόσπαση σε υπηρεσίες απομακρυσμένων - παραμεθόριων και ορεινών - νησιωτικών ΟΤΑ Α΄ βαθμού (άρθρο 8 του ν.4440/2016) | 47 |
| 5.2.5 Ενδοϋπουργική κινητικότητα (άρθρο 9 του ν.4440/2016) | 47 |
| 5.2.6 Αμοιβαία μετάταξη (άρθρο 10 του ν.4440/2016) | 47 |
| 5.2.7 Συνυπηρέτηση (άρθρο 11 του ν.4440/2016) | 48 |
| 5.3 Τροποποιήσεις στην αρχιτεκτονική του Ε.Σ.Κ. έως και σήμερα | 48 |
| Κριτικές παρατηρήσεις στο Ε.Σ.Κ. (ν.4440/2016) | 50 |
| 6. Στατιστική Ανάλυση Κύκλων Ε.Σ.Κ. | 55 |
| 6.1 Εξέλιξη Ε.Σ.Κ. 2017-2022: πλήθος φορέων, αριθμός θέσεων, αποσπάσεις/μετατάξεις | 56 |
| 6.2 Ανάλυση κάθε επιμέρους κύκλου (θέσεις ανά κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης, κατηγορία εκπαίδευσης, εργασιακή σχέση, αποσπάσεις/μετατάξεις) | 59 |
| Ε.Σ.Κ. 2017 | 59 |
| Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ Κύκλος) | 60 |
| Ε.Σ.Κ. 2018 (Β΄ κύκλος) | 62 |
| Ε.Σ.Κ. 2019 | 64 |
| Ε.Σ.Κ. 2020 | 66 |
| Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος) | 68 |
| Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος) | 70 |
| Ε.Σ.Κ. 2022 (Α΄ κύκλος) | 72 |
| Ε.Σ.Κ. 2022 (Β΄ κύκλος) | 74 |
| 7. Σύγχρονες τάσεις στη ΔΑΠ και Προκλήσεις | 77 |
| 8. Συμπεράσματα | 79 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 83 |

ΠΙΝΑΚΕΣ

| | |
|---|----|
| Πίνακας 1: Τύποι Κινητικότητας (EUPAN) | 15 |
| Πίνακας 2: Υπηρεσιακές μεταβολές (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007) | 17 |
| Πίνακας 3: Παρεμβάσεις στο πεδίο της κινητικότητας 2012-2018 | 34 |
| Πίνακας 4: Αρχιτεκτονική συστήματος κινητικότητας (Υ.Κ. – Ε.Σ.Κ.) | 42 |
| Πίνακας 5: Σύνθεση Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας | 44 |
| Πίνακας 6: Διαδικασία Ε.Σ.Κ. | 45 |
| Πίνακας 7: Συγκεντρωτικά στοιχεία Ε.Σ.Κ 2017-2022 | 56 |
| Πίνακας 8: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Συγκεντρωτικά Στοιχεία | 59 |
| Πίνακας 9: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 59 |
| Πίνακας 10: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων | 60 |
| Πίνακας 11: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 61 |
| Πίνακας 12: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων | 62 |
| Πίνακας 13: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 63 |
| Πίνακας 14: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_Πλήθος φορέων – θέσεων | 64 |
| Πίνακας 15: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 65 |
| Πίνακας 16: Ε.Σ.Κ. 2020_Πλήθος φορέων - θέσεων | 66 |
| Πίνακας 17: Ε.Σ.Κ. 2020_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 67 |
| Πίνακας 18: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων | 68 |
| Πίνακας 19: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 69 |
| Πίνακας 20: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων – θέσεων | 70 |
| Πίνακας 21: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 71 |
| Πίνακας 22:Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων | 72 |
| Πίνακας 23: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 73 |
| Πίνακας 24:Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων – θέσεων | 74 |
| Πίνακας 25: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης | 75 |

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

| | |
|---|----|
| Διάγραμμα 1: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Αριθμός προσφερόμενων θέσεων | 57 |
| Διάγραμμα 2: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Πλήθος φορέων | 57 |
| Διάγραμμα 3: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Τύπος μετακίνησης | 58 |
| Διάγραμμα 4: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 60 |
| Διάγραμμα 5: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 61 |
| Διάγραμμα 6: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 62 |
| Διάγραμμα 7: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 63 |
| Διάγραμμα 8: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 64 |
| Διάγραμμα 9: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 65 |
| Διάγραμμα 10: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 66 |
| Διάγραμμα 11: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2020_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 67 |
| Διάγραμμα 12: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2020_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 68 |
| Διάγραμμα 13: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 69 |
| Διάγραμμα 14: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 70 |
| Διάγραμμα 15: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 71 |
| Διάγραμμα 16: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 72 |
| Διάγραμμα 17: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 73 |
| Διάγραμμα 18: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 74 |
| Διάγραμμα 19: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης | 75 |
| Διάγραμμα 20: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης | 76 |

Περίληψη

Η παρούσα εργασία μελετά την κινητικότητα στο ελληνικό διοικητικό σύστημα ως διαδικασία εξέλιξης του δημοσίου τομέα και των απασχολουμένων σε αυτόν. Χαρτογραφεί την κινητικότητα από τον πρώτο μεταπολεμικό Υπαλληλικό Κώδικα (Υ.Κ.) έως την εισαγωγή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.) και τις τελευταίες εξελίξεις. Ωστόσο, η ανάλυση δεν περιορίζεται στη μελέτη του Κώδικα, αλλά επιχειρεί σύνδεση του θεσμικού πλαισίου με τις αρχές της σύγχρονης διοικητικής επιστήμης, υπό το πρίσμα των προκλήσεων του σύγχρονου περιβάλλοντος.

Αρχικά, αποτυπώνεται η αρχιτεκτονική του συστήματος κινητικότητας που καθιέρωσαν οι δύο προϊσχύοντες Κώδικες, και ακολούθως, ο ισχύων Υ.Κ. του ν.3528/2007 (όπως πρωτοεφαρμόστηκε). Στη συνέχεια, παρατίθενται οι μεταβολές στις αρχές της δεκαετίας του 2010, όπου τα προγράμματα κινητικότητας τέθηκαν στο επίκεντρο της διοικητικής μεταρρύθμισης. Σημαντικός σταθμός στην ελληνική δημοσία διοίκηση, και στην παρούσα εργασία, είναι το Ε.Σ.Κ, που αναλύεται σε βάθος, και αποτυπώνεται το σύστημα όπως ισχύει σήμερα. Παρουσιάζεται ανάλυση των επίσημων στατιστικών στοιχείων για όλους τους κύκλους του Ε.Σ.Κ, έως τώρα, και επιπλέον, περαιτέρω επεξεργασία τους βάσει της ταξινόμησης του Μητρώου των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που τηρείται από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛ.ΣΤΑΤ). Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της εργασίας σχετικά με την εξέλιξη της αρχιτεκτονικής της κινητικότητας των εργαζομένων στην ελληνική δημόσια διοίκηση, και αναδεικνύονται οι προκλήσεις που συνεπάγεται η αναζήτηση του κατάλληλου υποψηφίου για την κατάλληλη θέση, για την αντιμετώπιση των σύνθετων προβλημάτων δημόσιας πολιτικής.

Λέξεις κλειδιά: κινητικότητα, Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, μετάταξη, απόσπαση, διοίκηση ανθρώπινων πόρων

Abstract

This paper studies the mobility in the Greek administrative system as a process of evolution of the public sector and its employees. It maps mobility from the first post-war Civil Servants Code to the introduction of the Unified Mobility System, and the latest developments. However, the analysis is not limited to the study of the Code, but attempts to link the institutional framework with the principles of modern administrative science, in the light of the challenges of the contemporary environment.

Initially, the study presents the architecture of the mobility system established by the two previous Codes, followed by the current Civil Servants Code of Law 3528/2007 (the first implementation of the Code). Then, it focuses on the changes in the early 2010s, when mobility became the focus of the administrative reform. Next, the Unified Mobility System is analysed in depth, as in force, an important milestone in the Greek public administration and in this paper. The study presents an analysis of the official statistical data for all the mobility cycles of the Unified Mobility System so far, and through a further data analysis on the basis of the classification of the Register of General Government Agencies, maintained by the Hellenic Statistical Authority (ELSTAT). Finally, the conclusions of the study are presented regarding the evolution in the architecture of employee mobility in the Greek public administration. The study highlights the challenges that are associated with finding the right candidate for each position, to address complex public policy problems.

keywords: mobility, Unified Mobility System, transfer, secondment, human resources management

1. Εισαγωγή

Η κινητικότητα, εξ ορισμού δυναμικός όρος, εμπεριέχει την έννοια της ροής. Σε επίπεδο δημοσιούπαλληλίας, συνάδει με την ελεύθερη ροή εργασίας εντός της δημόσιας διοίκησης, και με την αντίληψη μιας διοίκησης δυναμικής, και όχι στατικής. Το ζητούμενο είναι τα ταλέντα να ρέουν εκεί που χρειάζεται, παραφράζοντας τα λόγια του Δ. Αργυριάδη «*τα ταλέντα δεν έρρεαν εκεί που χρειαζόνταν περισσότερο*» (Μακρυνδημήτρης και Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 393), στην έκθεσή του για την ελληνική δημόσια διοίκηση, το 1970.

Η δημόσια διοίκηση πρέπει να είναι ικανή να ανταπεξέρχεται με αποδοτικότητα και ευελιξία τις ρευστές συνθήκες της διοικητικής πραγματικότητας (Αιτιολογική Έκθεση του ν.4172/2013). Ιδιαίτερα στο πεδίο της δημόσιας διοίκησης, η αποδοτικότητα υφάινεται από τη νομική, οικονομική, διοικητική και κοινωνική διάσταση, και κάθε μία παράμετρος θα πρέπει να συνεκτιμάται. Η έννοια της αποδοτικότητας απαντάται και στις αποφάσεις των δικαστηρίων με τον συγκεκριισμό της «*οικονομικότητας*» και της «*κοινωνικής σκοπιμότητας*» κατά τη δράση της διοίκησης για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος (Στράνης, 2011).

Το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ) έχει κρίνει ότι το Σύνταγμα επιβάλλει η οργάνωση της δημόσιας διοίκησης να είναι ορθολογική βάσει των αρχών και πορισμάτων της διοικητικής επιστήμης. Έτσι, η διοικητική επιστήμη «*καθίσταται περιεχόμενο των κανόνων του οργανωτικού δικαίου, με συνέπεια οι κανόνες που διέπουν τη δομή της διοίκησης να καθιστούν τη λειτουργία της όχι μόνο νόμιμη αλλά και αποτελεσματική, γιατί η αρχή της αποτελεσματικότητας πρέπει να διέπει τη λειτουργία του σύγχρονου κράτους*» (ΠΕ 44/2000, 528/1999, σε Πικραμένος, 2008, σελ. 2306).

Αναγκαία συνθήκη για τη βιωσιμότητα της διοίκησης και την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στον πολίτη αποτελεί η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του υφιστάμενου προσωπικού (Αιτιολογική Έκθεση του ν.4172/2013). Η κινητικότητα του προσωπικού αναγνωρίζεται ως «*βασικός διοικητικός θεσμός ενός σύγχρονου πλαισίου ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και της λειτουργικής ευελιξίας της διοίκησης*» (Εισηγητική Έκθεση του ν.2683/1999). Στο πλαίσιο των στρατηγικών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, η κινητικότητα προτάσσεται ως βασικό μέσο ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας των φορέων (OECD, 2012a).

Στον 21^ο αιώνα, η δημόσια διοίκηση έρχεται αντιμέτωπη με προκλήσεις που αναδύονται στο σύγχρονο αστάθμητο περιβάλλον, προκλήσεις με υψηλό βαθμό συνθετότητας και αβεβαιότητας. Στο πλαίσιο αυτό, η σημασία της ορθολογικής διαχείρισης του προσωπικού αποκτά ακόμα μεγαλύτερη βαρύτητα. Η ενδυνάμωση των δημοσίων υπαλλήλων θα ενισχύσει την ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων και τον σχεδιασμό πολιτικών για βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, συμβάλλοντας στη δημιουργία δημόσιας αξίας (European Commission, 2013).

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η κινητικότητα ως μηχανισμός εξέλιξης του δημόσιου τομέα και των απασχολουμένων σε αυτόν, μέσα από τη μελέτη της πορείας του θεσμού, προϊόντος του χρόνου, από τον πρώτο μεταπολεμικό Κώδικα έως την εισαγωγή του Ε.Σ.Κ. και τις τελευταίες εξελίξεις. Ζήτημα ενδιαφέροντος είναι εάν οι παρεμβάσεις που θεσπίζει ο νομοθέτης στο πλαίσιο της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων, βρίσκονται σε παράλληλο βηματισμό με την ευρύτερη πολιτική διοίκησης και ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων στον Δημόσιο Τομέα. Επιπρόσθετα, αναλύονται πρωτογενή ποσοτικά δεδομένα (διαθέσιμα μέσω <https://www.apografi.gov.gr/kinitikotita.html>), για τη σύνδεση του θεσμικού πλαισίου του Ε.Σ.Κ. με την εν τοις πράγμασι εφαρμογή του στις δημόσιες υπηρεσίες.

Η εργασία διαρθρώνεται ως εξής: Στο *πρώτο κεφάλαιο*, αποτυπώνεται η θεωρητική προσέγγιση των βασικών εννοιών της κινητικότητας, και η οριοθέτησή της στο Σύνταγμα και τον Υ.Κ.. Η πορεία καταγραφής του συστήματος της κινητικότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση εκκινεί στο *δεύτερο κεφάλαιο*, με το σύστημα κατά τον πρώτο μεταπολεμικό κώδικα του 1951 και τον μετέπειτα Κώδικα του 1999. Αντικείμενο μελέτης του *τρίτου κεφαλαίου*, είναι η κινητικότητα που καθιέρωσε ο νέος Υ.Κ του 2007. Στο *τέταρτο κεφάλαιο*, παρουσιάζονται οι μεταβολές στο καθεστώς της κινητικότητας υπό το βάρος των εξελίξεων της δημοσιονομικής κρίσης. Ακολούθως, στο *πέμπτο κεφάλαιο*, αναλύεται το σύστημα που εισήχθη με το Ε.Σ.Κ. και αποτυπώνεται το σύστημα κινητικότητας, όπως ισχύει, σε συνδυασμό με τον Υ.Κ.. Στο *έκτο κεφάλαιο*, εκτείνεται ανάλυση των επίσημων στατιστικών στοιχείων του Υπουργείου Εσωτερικών για κάθε κύκλο κινητικότητας του Ε.Σ.Κ.. Η μελέτη διευρύνεται και με επιπλέον επεξεργασία των δεδομένων αυτών βάσει της ταξινόμησης σύμφωνα με το Μητρώο των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που τηρείται από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. Ακολουθεί, στο *έβδομο κεφάλαιο*, μνεία στο σύγχρονο περιβάλλον των πολλαπλών προκλήσεων εντός του οποίου καλείται να δράσει η

δημόσια διοίκηση. Τέλος, η μελέτη ολοκληρώνεται με τα *συμπεράσματα* που παρατίθενται στο *όγδοο κεφάλαιο*.

Η παρούσα εργασία είναι προϊόν ενδελεχούς επισκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας, ελληνικής και ξενόγλωσσας, και μελέτης της νομοθεσίας και νομολογίας γύρω από την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Ακόμη, είναι αποτέλεσμα παρατήρησης της εν τοις πράγμασι εφαρμογής του συστήματος στην ελληνική δημόσια διοίκηση, μέσα από τη στατιστική επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων.

1.1 Εννοιολογική Προσέγγιση

1.1.1 Κινητικότητα: έννοια είδη

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναγνωρίζεται ως κομβικός πόρος, ιδιαίτερης σημασίας, για την απόκτηση συγκριτικού πλεονεκτήματος των οργανισμών. Οι επιδόσεις των οργανισμών αυξάνονται όσο μεγαλύτερη είναι η σύνθεση (integration) ανάμεσα στα στρατηγικά σχέδια του φορέα και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Η ευθυγράμμιση των ευκαιριών εξέλιξης που προσφέρει ο φορέας με τις φιλοδοξίες των υπαλλήλων αναμένεται να συμβάλει στην ανάπτυξη εμπνευσμένων και ικανών εργαζομένων. Η παροχή κινήτρων για ενίσχυση της δέσμευσης των υπαλλήλων είναι κρίσιμος παράγοντας για την αφοσίωσή τους στην υπηρεσία. Οι αποτελεσματικές δημόσιες υπηρεσίες διοικούν και απελευθερώνουν το πλήρες δυναμικό των εργαζομένων τους. Η εξέλιξη του προσωπικού συνδέεται και με τις λοιπές βασικές αρμοδιότητες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, 2019, Εκπαιδευτικό υλικό ΚΣΤ' Εκπαιδευτική Σειρά «Αλέξανδρος Σβώλος»).



Εικόνα 1: Human Resource Management (Στοιχεία από Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, 2019, Εκπαιδευτικό υλικό ΚΣΤ' Εκπαιδευτική Σειρά «Αλέξανδρος Σβώλος»)

Ο όρος της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού (labour mobility) αναφέρεται σε ένα ευρύ πλαίσιο εργασιακών μεταβάσεων, μεταξύ διαφορετικών μορφών εργασιακών σχέσεων, και αποτελεί έννοια ιδιαίτερος σύνθετη η οποία έχει απασχολήσει γόνιμα τη σχετική βιβλιογραφία. Ο επιμέρους όρος της επαγγελματικής κινητικότητας (occupational mobility), ως «*μορφή μετακίνησης που σχετίζεται με την απασχόληση*» αποτελεί κεντρική θεματική της διοικητικής επιστήμης και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων (Μπάτιου, 2017, σελ. 26-32). Η επαγγελματική κινητικότητα, που μπορεί να έχει υποχρεωτικό ή εθελοντικό χαρακτήρα, διακρίνεται στη διάσταση της γεωγραφικής κινητικότητας, δηλαδή στη μεταβολή της τοποθεσίας εργασίας, καθώς και στην εργασιακή κινητικότητα, την αλλαγή του αντικειμένου απασχόλησης (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

Ειδικότερα, η εργασιακή κινητικότητα μπορεί να λάβει τη μορφή της οριζόντιας κινητικότητας (horizontal mobility) ή της κάθετης κινητικότητας (vertical mobility). Στην περίπτωση της οριζόντιας κινητικότητας, μεταβάλλεται το περιεχόμενο της θέσης εργασίας, είτε με τη μορφή της εναλλαγής θέσεων (job rotation), δηλαδή τη μετακίνηση μεταξύ οργανικών δομών του ίδιου επιπέδου εντός του ίδιου φορέα, είτε με τη μετακίνηση σε διαφορετικό φορέα. Η κάθετη κινητικότητα συνεπάγεται μεταβολή στην ιεραρχική κλίμακα εντός του ίδιου οργανισμού, ανοδική που συνδέεται με ανάληψη θέσης ευθύνης στην εργασιακή σταδιοδρομία ενός εργαζόμενου, ή καθοδική που σηματοδοτεί την παύση κατοχής τέτοιας θέσης (Arthur & Rousseau, 1996).

Η κινητικότητα αφορά, συνολικά έναν οργανισμό, και σε ατομικό επίπεδο τον εργαζόμενο. Αποτελεί εργαλείο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Λειτουργεί ως μέσο ανακατανομής του προσωπικού (εντός του ίδιου φορέα ή μεταξύ διαφορετικών φορέων), και στοχεύει στην ενίσχυση της παρακίνησης των εργαζομένων, προσφέροντάς τους μεγαλύτερο βαθμό εργασιακής ελευθερίας.

Επιπρόσθετα, η εργασιακή κινητικότητα συνιστά μέτρο μέτρησης της ελκυστικότητας του φορέα, λαμβάνοντας υπόψη ως κριτήριο τον βαθμό που οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εγκαταλείψουν μια θέση εργασίας σε έναν οργανισμό ή αντίστροφα να καταλάβουν μια θέση σε αυτόν, ώστε να εισέλθουν στους κόλπους του (Green, 2010).

Εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), η έννοια της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού τοποθετείται ψηλά στην ατζέντα των πολιτικών, ως μέσο που δύναται να συμβάλει στην υλοποίηση των αναθεωρημένων στόχων της Συνθήκης της Λισαβόνας. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, μία από τις τέσσερις (4) ελευθερίες των πολιτών της Ε.Ε., περιλαμβάνεται μεταξύ των θεμελιωδών αρχών που αναγνωρίζονται από τη Συνθήκη (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2023). Μάλιστα, η Ε.Ε. ανακήρυξε το έτος 2006, ως ευρωπαϊκό έτος κινητικότητας των εργαζομένων¹, για την ανάδειξη της σημασίας της κινητικότητας στη διαχείριση των δεξιοτήτων των ευρωπαϊών εργαζομένων.

Σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης, ειδικότερα, σε έρευνα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης (European Public Administration Network - EUPAN²), στο πλαίσιο της προεδρίας της Ουγγαρίας στο Συμβούλιο της Ε.Ε., 2011, αποτυπώθηκαν οι ακόλουθες διαστάσεις της έννοιας της κινητικότητας:

Πίνακας 1: Τύποι Κινητικότητας (EUPAN)

| Τύποι Κινητικότητας (EUPAN) |
|---|
| ❖ Οριζόντια κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών μονάδων εντός του ίδιου οργανισμού |
| ❖ Οριζόντια κινητικότητα εντός της δημόσιας διοίκησης (για παράδειγμα μεταξύ διαφορετικών υπουργείων) |
| ❖ Κάθετη κινητικότητα |
| ❖ Μεταξύ δημόσιας διοίκησης και άλλων οργανισμών εντός της δημόσιας σφαίρας (για παράδειγμα σχολεία, δημόσιες επιχειρήσεις) |
| ❖ Μεταξύ εθνικών και διεθνών οργανισμών (συμπεριλαμβανομένων θέσεων εργασίας στα όργανα της Ε.Ε.) |
| ❖ Προσωρινή ανάθεση σε άλλη μονάδα ή τμήμα του οργανισμού (π.χ. κατά τη συγκρότηση ομάδων εργασίας ή ομάδων που ασχολούνται με ένα συγκεκριμένο έργο) |

(Στοιχεία από «Report on the Survey on 'Mobility between the Public and Private Sectors with Special Regards to the Impact of the Financial Crisis'», Study Commissioned by the Hungarian Presidency of the Council of the European Union, p. 17-18)

¹ Περισσότερες πληροφορίες: <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/summary/european-year-of-workers-mobility-2006.html>

² Το EUPAN συνιστά ένα άτυπο δίκτυο με σκοπό τη συνεργασία των δημόσιων διοικήσεων των κρατών μελών της Ε.Ε. (σε επίπεδο Γενικών Διευθύνσεων) για ζητήματα δημόσιας διοίκησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κρατών μελών και τρίτων χωρών που συμμετέχουν ως «παρατηρητές» (περισσότερες πληροφορίες <https://www.eupan.eu/network/>).

1.1.2 Σύνταγμα και Κινητικότητα/Υπηρεσιακές Μεταβολές

Στην Ελλάδα, το Σύνταγμα και η νομοθεσία καθιερώνουν μεικτό σύστημα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος. Στο άρθρο 103 του Συντάγματος γίνεται χρήση του όρου «υπαλληλική ιεραρχία» για τη διάρθρωση του υπαλληλικού σώματος, μέθοδος που αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του συστήματος της σταδιοδρομίας (παρ.5). Παράλληλα, περιλαμβάνεται συνταγματική πρόβλεψη σύμφωνα με την οποία ο κοινός νομοθέτης δύναται να υιοθετήσει το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων για ορισμένα λειτουργήματα (παρ.5) και για την κάλυψη απρόβλεπτων, επειγουσών αναγκών (παρ.2). Η ειδική έννομη σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το δημόσιο οδηγεί σε μακροχρόνια επαγγελματική παραμονή που δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο για ρητά προβλεπόμενους λόγους (Χρυσανθάκης, 2001, σελ. 46-47).

Το δημοσιοϋπαλληλικό σύστημα οικοδομήθηκε κυρίως στη βάση του συστήματος της σταδιοδρομίας, με τους δημοσίους υπαλλήλους να απολαμβάνουν κατά κανόνα των εγγυήσεων της μονιμότητας (Μαυρομούστακου, 2016). Το σύστημα της μονιμότητας αποβλέπει στη δημιουργία ενός δημοσιοϋπαλληλικού σώματος που θα διέπεται από αντικειμενικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων του, χωρίς εξαρτήσεις από κυβερνητικές μεταβολές.

Για τις υπηρεσιακές μεταβολές των δημοσίων υπαλλήλων που κατέχουν οργανική θέση, ο συντακτικός νομοθέτης προβλέπει ειδικές εγγυήσεις, ενώ μάλιστα γίνεται ρητή αναφορά στην περίπτωση μετάθεσης δημοσίου υπαλλήλου (Σ 103, παρ.4:«[...] Αυτοί εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και, εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση, δεν μπορούν να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση ούτε να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους.»).

Έτσι, το Σύνταγμα επιβάλλει την αρχή της νομιμότητας στο πεδίο των υπηρεσιακών μεταβολών των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς εντάσσονται στο πλαίσιο της συνολικής υπηρεσιακής τους κατάστασης (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 844). Οι μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της δημοσιοϋπαλληλίας, σύμφωνα με τη θέση του ανώτατου διοικητικού δικαστηρίου της χώρας, πρέπει να είναι «προϊόν εμπειριστατωμένης

μελέτης, βασιζόμενης στις αρχές της διοικητικής επιστήμης», για να βεβαιώνεται ότι οι όποιες αλλαγές θα είναι «διαρκείς και αποτελεσματικές και όχι περιστασιακές, αποσπασματικές και εξυπηρετικές άλλων σκοπών μη σχετιζομένων με τις απορρέουσες από το Σύνταγμα αρχές» (ΣτΕ 1016/2010 Τμ. Γ').

1.1.3 Η Κινητικότητα των Δημοσίων Υπαλλήλων στον Υπαλληλικό Κώδικα

Ο Υπαλληλικός Κώδικας (Υ.Κ.) εντάσσεται στην περιοχή του δημοσίου δικαίου και σε αρκετά σημεία του ακολουθεί τις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, καθώς η δημοσιοϋπαλληλική σχέση παραμένει, αν και με ιδιόμορφα χαρακτηριστικά, σχέση εξαρτημένης εργασίας (Στράνης, 2010). Αποτελεί το βασικό νομοθέτημα ενιαίας ρύθμισης της νομικής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Ρυθμίσεις για τις υπηρεσιακές μεταβολές του προσωπικού αποτυπώνονται από τον πρώτο κώδικα της μεταπολεμικής περιόδου του 1951, στον ενδιάμεσο κώδικα του 1999, έως τον ισχύοντα Υ.Κ. (ν.3528/2007). Υπηρεσιακές μεταβολές νοούνται μόνο όσες προβλέπονται ρητά από τον νόμο, και στον ισχύοντα Υ.Κ. έχουν ως εξής (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 846-847):

Πίνακας 2: Υπηρεσιακές μεταβολές (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007)

| Υπηρεσιακές Μεταβολές |
|---|
| α) Τοποθέτηση (άρθρο 65) |
| β) Μετάθεση (άρθρο 67) |
| γ) Απόσπαση (άρθρο 68) |
| δ) Μετακίνηση (άρθρο 66) |
| ε) Μετάταξη (άρθρα 69 – 75) |
| στ) Προαγωγή (άρθρα 80 – 97) |
| ζ) (Βαθμολογική) Ένταξη (άρθρο 98) |
| η) Διαθεσιμότητα (άρθρα 99 – 102) |
| θ) Αργία – Αναστολή άσκησης καθηκόντων (άρθρα 103 – 105) |
| ι) Απαλλαγή Προϊσταμένου από τα καθήκοντα, λειτουργικός υποβιβασμός (άρθρο 86, παρ.6) |
| ια) Λύση της υπαλληλικής σχέσης (άρθρα 148 – 156) |

Ο ισχύων Υ.Κ., εντός του τμήματος που αφορά τις υπηρεσιακές μεταβολές (Μέρος Δ'), οριοθετεί την έννοια της κινητικότητας για τους δημοσίους υπαλλήλους. Δηλαδή, κατονομάζονται οι τύποι μετακίνησης που ο νομοθέτης έχει εντάξει υπό τον όρο

«Κινητικότητα» και «Κινητικότητα - Μετάταξη», ως εξής: τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση, μετάταξη. Διαπιστώνεται ότι οι όροι αυτοί συμπίπτουν με την έννοια της οριζόντιας κινητικότητας, όπως αναλύθηκε ανωτέρω (βλ. 1.1.1). Υπογραμμίζεται ότι στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας μελετάται η κινητικότητα στη δημόσια διοίκηση, μέσα από την ανάλυση των επιμέρους διαστάσεών της, όπως οριοθετούνται στον Υ.Κ. και αναλύθηκε ανωτέρω. Ακολουθεί ο εννοιολογικός τους προσδιορισμός:

- Τοποθέτηση: Ο καθορισμός της ειδικότερης μονάδας ή υπηρεσιακής θέσης της δημόσιας αρχής όπου ο υπάλληλος θα προσφέρει τις υπηρεσίες του (μετά τον διορισμό ή τη μετάταξη υπαλλήλου ή την επιλογή του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας) (ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-22). Η αρχική εγκατάσταση του υπαλλήλου σε ορισμένη θέση ορισμένης Υπηρεσίας. Απόκειται στη διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης, η οποία πρέπει πράγματι να ασκείται (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 857, 860).
- Μετακίνηση: Η «μετατόπιση» του υπαλλήλου από μία οργανική μονάδα σε άλλη της ίδιας δημόσιας αρχής (η μετακίνηση των προϊσταμένων, γίνεται σε θέση και οργανική μονάδα αντίστοιχης βαθμίδας με αυτές στις οποίες υπηρετούν) (ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-22). Η μετακίνηση συνιστά διοικητικό μέτρο εσωτερικής φύσης ενόψει πλήρωσης των αναγκών κάθε Υπηρεσίας (ΣτΕ 3826/1995 σε Ξηρός, 2018, σελ. 409). Αποτελεί απλή «εσωτερική» μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης και επιτρέπεται μόνο από θέση σε θέση της ίδιας δημόσιας αρχής (ΣτΕ 160/1986). Πρόκειται για «πράξη ευρείας διακριτικής ευχέρειας του διοικητικού οργάνου που την ενεργεί, το οποίο απλώς σταθμίζει τις υφιστάμενες υπηρεσιακές ανάγκες» (ΔΕΘεσ 894/2002, ΔιΔικ 2003) (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ 863-868).
- Μετάθεση: Η μετακίνηση του υπαλλήλου από τη μια δημόσια αρχή στην άλλη, είτε ύστερα από αίτησή του, είτε αυτεπαγγέλτως (ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση Δημόσιο Μάνατζμεντ, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-22). Οι μεταθέσεις αποτελούν διοικητικό μέτρο για τη βελτίωση της απόδοσης των δημοσίων υπηρεσιών ή την εξυπηρέτηση των ίδιων των μετατιθεμένων, και δεν διενεργούνται «ανέλεγκτα» σύμφωνα με τη βούληση της υπηρεσίας ή του υπαλλήλου. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο (Υ.Σ.) πρέπει να γνωμοδοτεί αδέσμευτο

από υποδείξεις της Διοίκησης ως προς το πρόσωπο του μεταθετέου και τη θέση στην οποία πρέπει να γίνει η μετάθεση (ΣτΕ 2817/1989) (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 874-5). Τα κριτήρια μεταθετότητας πρέπει να είναι «στενά συνυφασμένα με τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε υπηρεσίας» και πλήρως αιτιολογημένα για την τήρηση των εγγυήσεων της αντικειμενικότητας (Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.48/31/οικ.9253/12/04/2007).

- **Απόσπαση:** Η απομάκρυνση, για ορισμένο χρονικό διάστημα, του υπαλλήλου σε φορέα διαφορετικό από αυτόν στον οποίο ανήκει η οργανική θέση που κατέχει και η ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων σε άλλη υπηρεσία. Αποβλέπει στην αντιμετώπιση «επειγουσών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα», και μετά τη λήξη της ο υπάλληλος «επανέρχεται υποχρεωτικά στη θέση του χωρίς άλλη διατύπωση» (Υ.Κ. 68). Αποτελεί προσωρινή υπηρεσιακή μεταβολή, ο υπάλληλος εξακολουθεί να ανήκει οργανικά στην υπηρεσιακή μονάδα από την οποία έχει αποσπαστεί (ΣτΕ 665/1986, σε Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 917) και δεν διακόπτεται ο δεσμός του με αυτή, ώστε να μην αποξενώνεται από τα καθήκοντά του για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αποτελεί προσωρινό μέτρο και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ικανοποίηση παγίων υπηρεσιακών αναγκών. Επιδιώκει την αξιοποίηση της υπηρεσιακής ικανότητας και προσφοράς των αποσπώμενων υπαλλήλων για την ικανοποίηση των αναγκών των Υπηρεσιών για τις οποίες διενεργείται η απόσπαση, ικανοποίηση που κρίνεται προέχουσα έναντι των φορέων όπου ανήκει οργανικά ο αποσπώμενος υπάλληλος (ΣτΕ 420/1991).
- **Μετάταξη:** Η οριστική μετακίνηση ενός υπαλλήλου από ένα κλάδο σε άλλο, από μια εκπαιδευτική κατηγορία σε άλλη, ή από μια υπηρεσία σε άλλη. Η μετάταξη (σε υπηρεσία διαφορετική από αυτή όπου υπηρετεί ο μετατασσόμενος υπάλληλος) χαρακτηρίζεται ως «οιονεί» διορισμός (ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-2022). Κατά πάγια νομολογία³, η μετάταξη αναλύεται σε απόλυση του υπαλλήλου από τον φορέα/θέση προέλευσης και σε πρόσληψή του στον φορέα/θέση υποδοχής. Τα ζητήματα μετάταξης των δημοσίων υπαλλήλων ρυθμίζονται ελευθέρως προς το

³ Ενδεικτικά: Ε.Σ. Αποφ. Ολομ. 359/2006, Π Τμ. 1019/2002, 254, 1336/2007, Πρ. Ι Τμ. 265/2006, 101/2008, 250/2010, Κλιμ. Πρωλ. Ελ. Δαπ. Στο Ι Τμ. 47/2012, 159/2013, 188/2014, ΣτΕ 1197/2012 (<http://www.sdypeir.gr/wp-content/uploads/2018/01/nom11-Πράξη-121-2015-ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ-ΣΥΝΕΔΡΠΟΥ.pdf>)

συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας από τον νομοθέτη, χωρίς να υπάρχει συνταγματική κατοχύρωση δικαιώματος μετάταξης (ΣτΕ 2750/1989), (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007, σελ. 918-934). *«Η μετάταξη δεν οδηγεί σε πραγματική διακοπή της υπηρεσιακής σχέσης του υπαλλήλου, η εξέλιξη της οποίας συνεχίζεται κανονικά στον φορέα/θέση υποδοχής. Δεν εξομοιώνεται πλήρως και αυτοδικαίως με τον διορισμό, και ο μετατασσόμενος υπάλληλος δεν αναλαμβάνει εκ νέου στο σύνολό τους τις υποχρεώσεις και δεσμεύσεις του νεοπροσλαμβανομένου»* (Ε.Σ. Κλιμ. Πρωλ. Ελ. Δαπ. στο Ι Τμ. Πράξη 121/2015).

2. Η Κινητικότητα όπως Αποτυπώνεται στους Προϊσχύοντες Υ.Κ.

2.1 Ο μεταπολεμικός Κώδικας ν.1811/1951

Η πρώτη απόπειρα νομοθέτησης Υ.Κ. εντοπίζεται στη συγκρότηση σχετικής νομοπαρασκευαστικής επιτροπής το 1917, ωστόσο, το πόρισμα δεν ολοκλήρωσε τη θεσμική διαδρομή του ώστε να αποτελέσει νόμο του κράτους. Στη μεταπολεμική περίοδο, η ρύθμιση με ενιαίο τρόπο της νομικής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, πρώτη φορά, απαντάται στον ν.1811/1951 «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων». Στόχος του ήταν η ενοποίηση σε ένα νομοθέτημα των σχετικών ρυθμίσεων για την καθιέρωση ομοιόμορφων κανόνων στα ζητήματα του προσωπικού των *«Διοικητικῶν Υπηρεσιῶν»*, για την εξασφάλιση *«τῆς ομαλῆς σταδιοδρομίας και τῆς μεγίστης δυνατῆς ἀπόδόσεως τῆς ἐργασίας αὐτοῦ»* (άρθρο 1). Οι «Μεταβολαί», Τοποθέτηση-μετάθεση, Μετακίνηση, Απόσπαση και Μετάταξη, αναλύονταν στο Μέρος Ε΄, κεφάλαιο Β΄ ως εξής:

2.1.1 Τοποθέτηση-μετάθεση (άρθρο 94)

Τοποθέτηση και μετάθεση διενεργούνταν με Βασιλικό Διάταγμα για υπαλλήλους βαθμού⁴ 3^ο και άνω, και με Υπουργική Απόφαση για τις λοιπές κατηγορίες, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Υ.Σ.. Υπάλληλοι Α΄ κατηγορίας τοποθετούνταν υποχρεωτικά σε θέσεις εκτός περιφέρειας της *«τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης»*. Μετάθεση επιτρεπόταν μετά τη συμπλήρωση τριών (3) ετών, ενώ οι υπάλληλοι Α΄- Β΄ κατηγορίας, μετά τη συμπλήρωση πενταετούς υπηρεσίας, μετατίθονταν υποχρεωτικά, *«πλὴν τῶν λειτουργῶν τῆς στοιχειώδους και μέσης ἐκπαιδεύσεως»*.

2.1.2 Μετακίνηση (άρθρο 95)

Προβλεπόταν η απλή μετακίνηση από θέση σε θέση εντός της ίδιας δημόσιας αρχής με απόφαση προϊσταμένου, και η μετακίνηση στις κεντρικές υπηρεσίες για υπαλλήλους τουλάχιστον 5^ο βαθμού, με απόφαση του οικείου Υπουργού.

2.1.3 Απόσπαση (άρθρο 96)

Επιτρεπόταν μόνο για σοβαρή υπηρεσιακή ανάγκη και για διάστημα το πολύ έξι (6) μηνών. Η απόσπαση σε θέση εντός του ίδιου Υπουργείου διενεργούνταν με πράξη

⁴ Ο ν.1811/1951 προέβλεπε τέσσερις (4) κατηγορίες θέσεων: κατηγορία Α΄, κατηγορία Β΄, κατηγορία Γ΄ και κατηγορία ειδικών θέσεων (άρθρο 38) και ιεραρχία συνολικά δεκαπέντε (15) βαθμών (άρθρο 40).

Υπουργού, κατόπιν απόφασης Υ.Σ., ενώ η απόσπαση σε θέση υπαγόμενη σε άλλο Υπουργείο με κοινή πράξη των οικείων Υπουργών, κατόπιν απόφασης των οικείων Υ.Σ.. Ειδική κατηγορία απόσπασης, αποτελούσε η πρόβλεψη (συνδυαστικά με το άρθρο 98, παρ.2), συμπλήρωσης διετούς υπηρεσίας σε θέσεις εκτός ορίων της «τέως Διοικήσεως Πρωτεύουσας» για τους υπαλλήλους της κατηγορίας Α΄, προκειμένου να προαχθούν.

2.1.4 Μετάταξη (άρθρο 97)

- Μετάταξη εντός του ίδιου Υπουργείου σε θέση άλλου κλάδου, ίδιας κατηγορίας και βαθμού επιτρεπόταν για εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες ή κατόπιν αίτησης του υπαλλήλου. Από τον 8^ο βαθμό και πάνω, η μετάταξη διενεργούνταν με Βασιλικό Διάταγμα και για τους λοιπούς βαθμούς με υπουργική απόφαση, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης των οικείων Υ.Σ. (σε περίπτωση διαφωνίας αποφαινόταν το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών - Α.Σ.Δ.Υ.)⁵.

- Μετάταξη σε θέση ίδιας κατηγορίας και βαθμού του ίδιου ή άλλου Υπουργείου ή Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) για τους υπαλλήλους Α΄ κατηγορίας, μέσω Βασιλικού Διατάγματος, μετά από πρόταση του Προέδρου της Κυβέρνησης, γνώμη των οικείων Υ.Σ. και απόφαση του Α.Σ.Δ.Υ..



Κριτικές παρατηρήσεις στον ν.1811/1951

Ο Υ.Κ. του 1951, προϊόν μιας ιδιαίτερης κοινωνικοπολιτικής περιόδου, απηχεί στοιχεία της πραγματικότητας μέσα στην οποία εκκολάφθηκε (στα προσόντα διορισμού περιλαμβάνονταν «*το προσήκον εις δημόσιον υπάλληλον ήθος*» στο οποίο περιλαμβάνονταν και «*αί υγιείς κοινωνικάί αντίληψεις τῶν υπαλλήλων*», άρθρο 19). Οι αρχές του, όπως επισημαίνεται στην Εισηγητική Έκθεση του ν.2683/1999, δεν συμπορεύονται με τα αιτήματα της σύγχρονης διοικητικής αντίληψης, ούτε αναφορικά με τα νέα συστήματα οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, ούτε και με τον ρόλο και την κοινωνική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου.

⁵ Το Α.Σ.Δ.Υ. αποτελούσε ανεξάρτητη αρχή με αρμοδιότητα την εποπτεία επί των υπηρεσιακών μεταβολών των δημοσίων υπαλλήλων, των προαγωγών και προσλήψεων του προσωπικού, υπό την εγγύηση των αρχών του τότε Υ.Κ..

Στην περιρρέουσα ατμόσφαιρα της εποχής εκείνης, όπου σημειώνονταν οξύτερες πολιτικές συγκρούσεις, τα πολιτικά συμφέροντα εισχωρούσαν στα θέματα προσωπικού. Η πολιτική αφοσίωση αποτελούσε, συχνά, το διαβατήριο για την πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων, οδηγώντας σε πελατειακές πρακτικές και αμφισβητούμενες επιλογές στη διαχείριση των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης, στη βάση της προσωπικής εύνοιας (Εισηγητική Έκθεση του ν.2190/1994).

Ο Υ.Κ. του 1951 αποτέλεσε αντικείμενο τροποποιήσεων και μετά την αποκατάσταση της δημοκρατικής νομιμότητας και το Σύνταγμα του 1975, οι διατάξεις κωδικοποιήθηκαν με το Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 611/1977⁶, χωρίς ραγδαία μεταβολή του καθεστώτος της κινητικότητας, με εξαίρεση την προσθήκη δυνατότητας μετάταξης σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 155) και την πρόβλεψη επιπλέον κατηγοριών απόσπασης⁷.

Στις δεκαετίες του '80 και '90 καταγράφηκαν αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις⁸ με τροποποιήσεις και καταργήσεις διατάξεων που δεν μετέβαλαν ριζικά την αρχιτεκτονική του συστήματος κινητικότητας, αλλά επέφεραν περισσότερο

⁶ Π.Δ.611/1977 (ΦΕΚ 198/Α/15.7.1977) «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον υπό τον τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ» των ισχυουσών διατάξεων των αναφερόμενων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.».

⁷ Π.Δ. 611/1977: απόσπαση υπαλλήλου από Νομάρχη (άρθρο 145), απόσπαση σε παραμεθώριες περιοχές για συνυπηρέτηση συζύγων (άρθρο 146), απόσπαση για υποτρόφους Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (άρθρο 147), απόσπαση για μετεκπαίδευση στο εξωτερικό (άρθρο 149), απόσπαση για κάλυψη εποχικών αναγκών (άρθρο 150), απόσπαση στο Υπουργείο Συντονισμού (άρθρο 151).

⁸ ν.287/1976 (ΦΕΚ 78/Α/6.4.1976) «Περί μέτρων τινών αφορώντων εις τους υπηρετούντας εις παραμεθωρίους περιοχάς δημοσίους πολιτικούς υπαλλήλους» (άρθρα 6-7).

ν.1400/1983 (ΦΕΚ 156/Α/24.10.1983) «Τροποποίηση και συμπλήρωση υπαλληλικών διατάξεων» (άρθρα 10-14).

ν.1586/1986 (ΦΕΚ 37/Α/1.4.1986) «Βαθμολογική Διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου, Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 10).

ν.1735/1987 (ΦΕΚ 195/Α/11.11.1987) «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις» (άρθρο 20).

ν.1876/1990 (ΦΕΚ/27/Α/08.03.1990) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» (άρθρο 34).

ν.1943/1991 (ΦΕΚ/50/Α/11.04.1991) «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις» (άρθρα 56-58).

ν.2026/1992 (ΦΕΚ 43/Α/23.3.1992) «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις» (άρθρα 14, 16).

ν.2085/1992 (ΦΕΚ 170/Α/20.10.1992) «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις» (άρθρα 7-12).

ν.2247/1994 (ΦΕΚ 182/Α/31.10.1994) «Ρύθμιση θεμάτων συστήματος προσλήψεων» (άρθρο 2).

ν.2266/1994 (ΦΕΚ 218/Α/13.12.1994) «Έλεγχος δημόσιου τομέα – Μετατάξεις – Κατάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Άλλες ρυθμίσεις» (άρθρο 9).

ν.2515/1997 (ΦΕΚ 154/Α/25.07.1997) «Άσκηση επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού, λειτουργία Σώματος Ορκωτών Εκτιμητών (Σ.Ο.Ε.) και άλλες διατάξεις» (άρθρο 20).

ν.2527/1997 (ΦΕΚ 206/Α/08.10.1997) «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων Ν.2190/1994 και άλλες διατάξεις» (άρθρο 17).

σημειακές αλλαγές. Επίσης, μέσω πολυάριθμων νομοθετικών διατάξεων καθορίζονταν οι ειδικότερες συνθήκες για το προσωπικό μεμονωμένων υπηρεσιών, και τη μετακίνηση δημοσίων υπαλλήλων σε υπηρεσίες της Ε.Ε. και σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.).

Ο κώδικας ρύθμιζε το ζήτημα της κινητικότητας με νομικισμό και προσήλωση στο διοικητικό δίκαιο, επιβάλλοντας βαριές διαδικασίες με μεγάλο βαθμό πολυπλοκότητας που αύξαναν τα διοικητικά βάρη. Η έλλειψη ενιαίων κανόνων και το μωσαϊκό των αρμοδίων, κάθε φορά, οργάνων, οδηγούσαν σε χρονοβόρες και δυσκίνητες διαδικασίες. Οι συχνές μεταβολές στα κριτήρια της κάθε κατηγορίας μετακίνησης καθιστούσαν τις διατάξεις αναποτελεσματικές.

Οι αδυναμίες του συστήματος της κινητικότητας έχουν αποτυπωθεί και στις εκθέσεις των εμπειρογνομώνων του ελληνικού διοικητικού συστήματος. Η απουσία κινητικότητας σε συνδυασμό με τη συγκέντρωση υπαλλήλων σε ορισμένες υπηρεσίες εντοπίζονται ως στεγανά του ελληνικού διοικητικού συστήματος («Εκθεση Βαρβαρέσσου: Η πλημμελής λειτουργία της διοικήσεως και η ανάγκη αναδιοργανώσεως αυτής», 1952), ενώ χαρακτηριστικό είναι το σχόλιο στην «Εκθεση Αργυριάδη: όψεις της διοικητικής αλλαγής στην Ελλάδα», 1970, *«τα ταλέντα δεν έρρεαν εκεί που χρειάζονταν περισσότερο»*, το οποίο έχει ήδη καταγραφεί στην παρούσα εργασία. Οι εμπειρογνώμονες τονίζουν τη σημασία της παροχής κινήτρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Στην «Εκθεση Επιτροπής για τον Ανθρώπινο Παράγοντα», 1991, δίνεται έμφαση στην κινητικότητα ως μέσο για την ενίσχυση της παρακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων, σε συνδυασμό με την τήρηση της αρχής της αξιοκρατίας και τη σύνδεση αμοιβής-παραγωγικότητας (Μακρυδημήτρης και Μιχαλόπουλος, 2000, σελ. 70-73, 393).

2.2 Ο Κώδικας γέφυρα ν.2683/1999

Σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεσή του, ο Υ.Κ. 1999 θεμελιώνεται στις αρχές *«της αξιοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης και της μέγιστης απόδοσης του υπαλλήλου»*, με γνώμονα την προάσπιση *«της προσωπικότητας των υπαλλήλων και την ομαλή*

λειτουργία των υπηρεσιών». Στοχεύει στη ρύθμιση της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων με «τρόπο πλήρη», προς την κατεύθυνση της ορθολογικής αξιοποίησης του προσωπικού, υπό το πρίσμα της κατοχύρωσης της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας.

Ο όρος κινητικότητα εμφανίζεται ρητά πρώτη φορά σε αυτόν τον Κώδικα: Μέρος Δ' Υπηρεσιακές Μεταβολές, Κεφάλαιο Α «Κινητικότητα»: Τοποθέτηση, Μετακίνηση, Μετάθεση, Απόσπαση (άρθρα 65-68), και Κεφάλαιο Β «Κινητικότητα – Μετάταξη» (άρθρα 69-74).

2.2.1 Τοποθέτηση (άρθρο 65)

α) Υπαλλήλου μετά τον διορισμό του, με απόφαση προϊσταμένου και κατόπιν γνώμης του Υ.Σ., και β) Προϊσταμένου οργανικής μονάδας με απόφαση της οικείας αρχής και κατόπιν γνώμης του Υ.Σ..

2.2.2 Μετακίνηση (άρθρο 66)

Γίνεται διάκριση σε μετακίνηση από οργανική μονάδα σε οργανική μονάδα εντός της ίδιας αρχής με απόφαση του προϊσταμένου της, και σε μετακίνηση προϊσταμένων σε αντίστοιχης βαθμίδας οργανική μονάδα. Προστέθηκε πρόβλεψη συνεκτίμησης κριτηρίων της προσωπικής και οικογενειακής κατάστασης των υπαλλήλων για μετακίνηση σε οργανική μονάδα άλλου δήμου/κοινότητας.

2.2.3 Μετάθεση (άρθρο 67)

Επιτρέπεται α) μετά από αίτηση του υπαλλήλου, ή β) αυτεπαγγέλτως από την υπηρεσία όταν υπάρχει κενή θέση. Διενεργείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης, μετά από σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ., με την προϋπόθεση συμπλήρωσης διετίας στην υπηρεσία τοποθέτησης κατά τον διορισμό. Αιτήσεις μετάθεσης υπαλλήλων που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα προηγούνται των λοιπών κατηγοριών αιτήσεων. Προστίθεται προνόμιο στους πολύτεκνους υπαλλήλους, να μην δύναται να μετατεθούν χωρίς αίτησή τους.

Στοιχείο καινοτομίας αποτελεί η μοριοδότηση⁹ των κριτηρίων (οικογενειακή κατάσταση, ηλικία) που λαμβάνονται υπόψη για τη διενέργεια των μεταθέσεων και η στάθμισή τους με συντελεστές βαρύτητας. Μάλιστα, προβλεπόταν η δυνατότητα ορισμού επιπλέον κριτηρίων και συντελεστών βάσει των ειδικότερων αναγκών της Υπηρεσίας με Π.Δ. του (τότε) Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του οικείου Υπουργού.

2.2.4 Απόσπαση (άρθρο 68)

- υπαλλήλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή Ν.Π.Δ.Δ. σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ, για αντιμετώπιση σοβαρών-επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα, με απόφαση των οικείων Υπουργών.
- υπαλλήλων εντός του ίδιου φορέα για υπηρεσιακές ανάγκες, με απόφαση του οικείου Υπουργού.
- για προσωπικούς λόγους, κατ'εξάιρεση, και εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες.

Η απόσπαση διενεργείται κατόπιν γνώμης των οικείων Υ.Σ., μετά την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου, και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη συνολικά (έναντι 6 μηνών στον προηγούμενο Υ.Κ.). Πλέον, δεν επιτρέπεται εκ νέου απόσπαση πριν παρέλθει τριετία από τη λήξη της προηγούμενης.

2.2.5 Μετάταξη (άρθρα 69 - 74)

- Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας, του ίδιου Υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ: επιτρέπεται είτε α) με πρωτοβουλία της υπηρεσίας, β) μετά από αίτηση του υπαλλήλου.
- Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας του ίδιου Υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ.
- Μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία άλλου Υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ.. Προβλέπεται η μετάταξη σε άλλο φορέα, αλλά υπό στενούς όρους, σε τέτοιο βαθμό που ανάγεται σε εξαιρετική ρύθμιση, δηλαδή στην περίπτωση που ο υπάλληλος κατέχει τίτλο σπουδών

⁹ Άρθρο 67, παρ. 3: «[...] Η οικογενειακή κατάσταση αξιολογείται με συντελεστή τρία (3) για το σύζυγο, τρία (3) για το πρώτο και πέντε (5) για κάθε επόμενο ανήλικο τέκνο ή τέκνο που σπουδάζει σε σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον δεν έχει συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας του. Στους άγαμους, διαζευγμένους, χήρους και εν διαστάσει γονείς τέκνων από τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο, για τα οποία τους έχει αποδεδειγμένα ανατεθεί η επιμέλεια, οι συντελεστές βαρύτητας προσαυξάνονται κατά ένα (1) για κάθε τέκνο. Η ηλικία των ετών 40, 41 - 50 και 51 - 60 αξιολογείται με τους συντελεστές ένα (1), δύο (2) και τρία (3), αντίστοιχα.»

που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν κλάδο του υπουργείου ή του Ν.Π.Δ.Δ. στο οποίο ανήκει.

Αιτήσεις υποβάλλονται από υπαλλήλους που έχουν ολοκληρώσει τη δοκιμαστική υπηρεσία, δύο (2) φορές τον χρόνο στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού, Μάρτιο και Οκτώβριο, και η μετάταξη διενεργείται μετά από γνώμη του οικείου Υ.Σ. που συνεξετάζει τις ανάγκες της υπηρεσίας. Στην περίπτωση περισσότερων αιτήσεων για την ίδια θέση, το Υ.Σ. λαμβάνει υπόψη την απόδοση του υπαλλήλου, τον χρόνο συνολικής υπηρεσίας και τα λοιπά στοιχεία του φακέλου του. Απαιτείται απόφαση του αρμόδιου ή αρμόδιων Υπουργών και η πράξη μετάταξης δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.



Κριτικές παρατηρήσεις στον ν.2683/1999

Στον Υ.Κ. 1999 ανιχνεύεται η προσπάθεια εισαγωγής ομοιόμορφων διαδικασιών για τις μετακινήσεις των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς ορίζεται διαδικασία για τις μετατάξεις και καθιερώνονται κριτήρια, που σταθμίζονται με συντελεστές βαρύτητας, για την αξιολόγηση των υποψηφίων προς μετάθεση. Ωστόσο, στην προσπάθεια αυτή εντοπίζονται ρωγμές. Η πρόβλεψη, στις μεταθέσεις, δυνατότητας εισαγωγής επιπλέον κριτηρίων και τροποποίησης των συντελεστών για μεμονωμένες υπηρεσίες, ακύρωσε το ενιαίο της διαδικασίας και διαμόρφωσε μια πολύπλοκη διαδικασία. Παράλληλα, οι ειδικές διατάξεις για μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη διατηρούνται σε ισχύ.

Κατά την κρίση της νομολογίας, εντοπίζεται η απροθυμία των υπαλλήλων να εγκαταλείψουν τις προσωποπαγείς τους θέσεις στα Υπουργεία, καθώς και η έλλειψη παροχής κινήτρων από την πλευρά της διοίκησης προς αυτή την κατεύθυνση (Τάχος και Συμεωνίδης, 2007). Σε σχέση με τον κώδικα του 1951, ο παρών χαρακτηρίζεται πιο «φιλικός» προς τον υπάλληλο (σε περίπτωση που ο υπάλληλος μπορεί να τοποθετηθεί σε περισσότερες θέσεις, συνεκτιμάται η αίτηση προτίμησής του, μεταθέσεις μετά από αίτηση του υπαλλήλου προηγούνται αυτών χωρίς αίτηση). Εισάγονται ευνοϊκές ρυθμίσεις για ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων (υπάλληλοι που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα, πολύτεκνοι και τέκνα πολυτέκνων). Από την άλλη πλευρά, με γνώμονα το συμφέρον της υπηρεσίας, τίθεται όριο στη συχνότητα με την οποία ένας υπάλληλος καταφεύγει στην απόσπαση.

Το σύστημα του ν.2683/1999 δεν μακροημέρευσε, αφού σε σύντομο χρονικό διάστημα, το 2004, συγκροτήθηκε ειδική επιτροπή για την κατάρτιση του επόμενου Κώδικα. Η αναθεώρηση του ν.2683/1999 θεωρήθηκε «*επιτακτική ανάγκη*» με σκοπό την ενίσχυση της παραγωγικότητας και λειτουργικότητας της δημόσιας διοίκησης (Αιτιολογική Έκθεση του ν.3528/2007). Ο ν.3528/2007 εισέρχεται στην ελληνική έννομη τάξη και με το άρθρο πρώτο κυρώθηκε ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (στο εξής Υ.Κ.).

3. Υ.Κ. 3528/2007

Η κατάρτιση του «νέου» Κώδικα επιβλήθηκε από την «*αδήριτη ανάγκη Διοικητικής Μεταρρύθμισης*» προς την κατεύθυνση μιας νέας διοικητικής πραγματικότητας, όπως εμβληματικά αποτυπώνεται στη φράση «*Επανάδρυση του Κράτους*» για την επίλυση των διαρθρωτικών προβλημάτων της δημόσιας διοίκησης και την πάταξη του πελατειακού συστήματος. Ως βασική συνιστώσα του νέου προτύπου διοίκησης αναγνωρίζεται το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο για την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων (Αιτιολογική Έκθεση του ν.3528/2007). Ακολουθεί η ανάλυση του καθεστώτος της κινητικότητας, σύμφωνα με τα άρθρα 65-75 του Υ.Κ..

3.1 Τοποθέτηση, Μετακίνηση, Μετάθεση (όπως ισχύουν)

3.1.1 Τοποθέτηση (άρθρο 65)

Ο νέος Υ.Κ. διατηρεί τα προβλεπόμενα του ν.2683/1999 για την τοποθέτηση των δημοσίων υπαλλήλων.

3.1.2 Μετακίνηση (άρθρο 66)

Οι ρυθμίσεις του ν.2683/1999 διατηρούνται, και εισάγεται πρόβλεψη με την οποία η μετακίνηση υπαλλήλου εκτός νομού ή σε νησί γίνεται με μετάθεση, με εξαίρεση τα νησιά που έχουν οδική σύνδεση με χερσαία τμήματα της χώρας. Ακόμη, σε περίπτωση μετακίνησης σε οργανική μονάδα άλλου δήμου ή κοινότητας, η υποχρέωση της Διοίκησης να μετακινήσει τον υπάλληλο που εκδήλωσε σχετική επιθυμία, σταθμίζεται από αιτιολογημένους λόγους υπηρεσιακού συμφέροντος.

3.1.3 Μετάθεση (άρθρο 67)

Ο νέος Υ.Κ. επαναλαμβάνει τις προβλέψεις του Υ.Κ. 1999 για τις μεταθέσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις παραμένουν ίδιες, ενώ στην παρ.2 διευρύνεται το πεδίο των ευοϊκών ρυθμίσεων και με την προσθήκη των υπαλλήλων που είναι γονείς τριών (3) τέκνων ή είναι οι ίδιοι τέκνο οικογένειας με τρία (3) παιδιά ή τέκνο πολύτεκνου.

3.1.4 Μετάταξη

3.1.4.1 Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας (άρθρο 69)

Προστίθεται διευκρίνιση για τον χρόνο υπηρεσίας που έχει διανυθεί στον βαθμό με τον οποίο ο υπάλληλος μετατάσσεται, δηλαδή, λογίζεται ότι διανύθηκε στον κλάδο

όπου μετατάσσεται εφόσον έχει διανυθεί με τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για αυτόν τον κλάδο.

3.1.4.2 Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 70)

Εισάγεται πρόβλεψη, σε περίπτωση περισσότερων υποψηφίων για θέση προς μετάταξη, να δίνεται προτεραιότητα σε όσους κατέχουν τον προβλεπόμενο τίτλο σπουδών για τη συγκεκριμένη θέση.

3.2 Απόσπαση, μετάταξη σε άλλο Υπουργείο ή δημόσια υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ., μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών (όπως πρωτοεφαρμόστηκαν με τον ν.3528/2007)

Παρουσιάζεται η απόσπαση, η μετάταξη σε άλλο Υπουργείο, δημόσια υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ., και η μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών όπως πρωτοεφαρμόστηκαν με τον ν.3528/2007, καθώς αυτές οι κατηγορίες αποτέλεσαν αντικείμενο τροποποιήσεων μέχρι να φτάσουν στη μορφή με την οποία ισχύουν σήμερα, όπως αποτυπώνεται στο Κεφάλαιο 5 της παρούσας εργασίας.

3.2.1 Απόσπαση (άρθρο 68)

Επαναλαμβάνονται τα οριζόμενα στον Υ.Κ. 1999, ενώ προστέθηκε η δυνατότητα παράτασης της απόσπασης υπαλλήλου για ακόμα ένα (1) έτος. Επιπλέον, απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου που έχει επιλεγεί ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας.

3.2.2. Μετάταξη σε άλλο Υπουργείο ή δημόσια υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρο 71)

Το πεδίο διευρύνεται σε σχέση με την περιοριστική πρόβλεψη του Υ.Κ. 1999, και πλέον, επιτρέπεται και η μετάταξη από Υπουργείο σε Υπουργείο ή σε άλλη δημόσια υπηρεσία. Καθορίζεται συγκεκριμένη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθεί ο κάθε φορέας, με υποχρέωση αποστολής της πρόσκλησης προς μετάταξη σε όλα τα Υπουργεία (τα οποία με τη σειρά τους οφείλουν να την κοινοποιήσουν σε όλες τις εποπτευόμενες υπηρεσίες τους και Ν.Π.Δ.Δ.), και κοινοποίησή της στο (τότε) Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ώστε να αναρτηθεί στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου. Στην ανακοίνωση θα πρέπει να ορίζονται τα τυπικά προσόντα του οικείου κλάδου και η προθεσμία υποβολής αιτήσεων. Απαιτείται γνώμη του Υ.Σ. του φορέα υποδοχής.

3.2.3 Μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών (άρθρο 72)

Εισάγεται άρθρο για τέτοια ρύθμιση αναφορικά με μετάταξη σε κλάδο ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας, κατόπιν αίτησης του υπαλλήλου, οποτεδήποτε, και χωρίς γνώμη Υ.Σ., με κοινή απόφαση του (τότε) Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών. Οι υπάλληλοι που μετατάσσονται σε υπηρεσία παραμεθόριας περιοχής υποχρεούνται να παραμείνουν στην υπηρεσία τοποθέτησης για τουλάχιστον μια δεκαετία. Ο χρόνος υποχρεωτικής παραμονής μειώνεται από δέκα (10) σε έξι (6) χρόνια, εάν ο υπάλληλος αποκτήσει την πολυτεχνική ιδιότητα μετά τη μετάταξη.



Κριτικές παρατηρήσεις στον Υ.Κ. (ν. 3528/2007)

Ο Υ.Κ. του 2007, αν και επέφερε μεγάλες αλλαγές σε πολλά πεδία της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, σε σχέση με τον Υ.Κ. 1999 (ιδιαίτερα στη βαθμολογική διάρθρωση θέσεων και το σύστημα επιλογής προϊσταμένων), δεν συνοδεύτηκε από μεταβολές αντίστοιχου μεγέθους στο καθεστώς της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Ο νομοθέτης στάθηκε διστακτικός για μεγάλες αλλαγές στην κινητικότητα, και περιορίστηκε περισσότερο στην επιμέρους συμπλήρωση των ρυθμίσεων. Ως σημαντικότερη παρέμβαση σημειώνεται η πρόβλεψη, για πρώτη φορά, μετατάξεων σε άλλο φορέα, με υποχρέωση δημοσίευσης της πρόσκλησης μετάταξης, ώστε να λάβουν γνώση όλοι οι ενδιαφερόμενοι και να καμφθεί, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην Αιτιολογική Έκθεση του Υ.Κ., το «*αδιαφανές καθεστώς των εν κρυπτώ περιστασιακών μετατάξεων*».

Την περίοδο 1974 έως τις αρχές του 2000, μέσω των Υ.Κ. και των νόμων για τις υπηρεσιακές μεταβολές, τέθηκαν φραγμοί στην κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Οι διατάξεις των μετατάξεων επέφεραν δυσκίνητες διαδικασίες και στερούσαν από τη δημόσια διοίκηση τη δυνατότητα, με δική της πρωτοβουλία και μέσα σε ικανοποιητικό χρονικό διάστημα, να μετακινήσει υπαλλήλους στις υπηρεσίες εκείνες που αντιμετώπιζαν σοβαρές ελλείψεις. Σημειώθηκε «*αποψίλωση υπηρεσιών πρώτης γραμμής αλλά χαμηλής ζήτησης*», ενώ στην αντίθετη περίπτωση, διόγκωση σε υπηρεσίες που κρίνονταν ελκυστικές από τους υπαλλήλους. Αιτία της ανισοκατανομής, η «*καταχρηστική εφαρμογή*» των διατάξεων περί μετατάξεων/αποσπάσεων που «*υπερέβαιναν κάθε νόμιμο χρονικό όριο*» (Πικραμένος,

2015). Εντοπίζονται και στη νομολογία αντίστοιχες αναφορές στα προβλήματα που δημιουργεί στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης το ιδιόρρυθμο υπηρεσιακό καθεστώς υπαλλήλων με διαρκή απόσπαση (ΣτΕ 3226/2011).

4. Οι Εξελίξεις της Εποχής της Δημοσιονομικής Κρίσης

4.1 Αίτημα εξορθολογισμού της δημόσιας διοίκησης και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της

Τρία (3) έτη μετά την ψήφιση του Υ.Κ., η παγκόσμια κρίση του χρηματοπιστωτικού συστήματος, και η συνακόλουθη κρίση δημοσίου χρέους στην Ελλάδα επρόκειτο να μεταβάλουν το τοπίο στελέχωσης του δημοσίου τομέα.

Υπό το βάρος της δημοσιονομικής πίεσης, η χώρα προσέφυγε σε τριμερή μηχανισμό στήριξης και δανεισμό, καταρτίστηκε κοινό πρόγραμμα με συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, που προσαρτήθηκε στον ν.3845/2010¹⁰, και ακολούθως οι ν.4046/2012¹¹ και ν.4336/2015¹²). Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που ανέλαβε η χώρα για τη μείωση του λειτουργικού κόστους του δημοσίου και την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών, εντάχθηκαν και μέτρα μεταρρύθμισης του συστήματος διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Η κινητικότητα και η διαθεσιμότητα¹³ του προσωπικού θεωρήθηκαν τα κατάλληλα εργαλεία για την αναδιοργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών. Στο πλαίσιο της «κινητικότητας», τέθηκε το αίτημα συμμόρφωσης της ελληνικής πλευράς με τις εξής παρεμβάσεις:

¹⁰ ν.3845/2010 (ΦΕΚ 65/Α/06.05.2010) «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Παράρτημα Ι)».

¹¹ ν.4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α/14.02.2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας».

¹² ν.4336/2015 (ΦΕΚ 94/Α/14.08.2015) «Συνταξιοδοτικές διατάξεις-Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης».

¹³ Διαθεσιμότητα είναι η μορφή της υπηρεσιακής κατάστασης κατά τη διάρκεια της οποίας ο υπάλληλος εξακολουθεί να κατέχει την οργανική του θέση, αλλά «με ειδική πράξη τίθεται εκτός ενεργού υπηρεσίας, και δεν ασκεί τα καθήκοντά του». Δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του υπαλλήλου. Σε διαθεσιμότητα τίθεται ο υπάλληλος είτε λόγω ασθένειας είτε λόγω κατάργησης της θέσης που κατέχει. Στη δεύτερη περίπτωση, η διαθεσιμότητα έχει διάρκεια ενός έτους, και μετά την πάροδό του ο υπάλληλος απολύεται (Σπηλιωτόπουλος και Χρυσανθάκης, 2017, σελ.81-82).

Πίνακας 3: Παρεμβάσεις στο πεδίο της κινητικότητας 2012-2018

| Παρεμβάσεις στο πεδίο της κινητικότητας |
|--|
| <i>ν.4046/2012: πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης και εργασιακή εφεδρεία για επαρκείς υπεράριθμους υπαλλήλους. Στόχος 15.000 υποχρεωτικές αποχωρήσεις έως τέλος 2012, και μείωση των θέσεων στο δημόσιο κατά 150.000 την περίοδο 2011-2015.</i> |
| <i>ν.4336/2015: θέσπιση νέου συστήματος μόνιμης κινητικότητας έως Δεκέμβριο 2015. Το σύστημα θα προωθήσει τη χρήση της περιγραφής καθηκόντων και θα συνδέεται με μια ηλεκτρονική βάση δεδομένων που θα περιλαμβάνει όλες τις κενές θέσεις. Η τελική απόφαση για την κινητικότητα του προσωπικού θα λαμβάνεται από την εκάστοτε υπηρεσία.</i> |
| <i>Supplemental Memorandum of Understanding: Greece. Third Review of the ESM Programme: Η κατάρτιση νέων οργανογραμμμάτων τίθεται ως προαπαιτούμενη δράση για την εφαρμογή του νέου συστήματος. Χρονικός ορίζοντας ολοκλήρωσης του α΄ κύκλου κινητικότητας τίθεται ο Μάρτιος 2018.</i> |

Η Έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) «Greece: Review of the Central Administration», 2011, χαρτογράφησε τη δημόσια διοίκηση και τις αδυναμίες της, και διατύπωσε συστάσεις για μια ευρεία ατζέντα διοικητικών μεταρρυθμίσεων. Στα ζητήματα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων καταγράφηκε, διαχρονικά, απουσία στρατηγικού οράματος, έλλειψη σχεδιασμού βάσει των πραγματικών αναγκών των υπηρεσιών και βραχυπρόθεσμη εστίαση. Ειδικότερα, η κινητικότητα χαρακτηρίστηκε πολύ περιορισμένη, ως συνέπεια, κυρίως, των δυσκίνητων γραφειοκρατικών διαδικασιών, αλλά και του εξαιρετικά περιοριστικού συστήματος των κλάδων. Στο πλαίσιο των προτάσεων, διατυπώθηκε σύσταση για αναμόρφωση του ισχύοντος πλαισίου για την κινητικότητα, συνοδευόμενη με εξορθολογισμό του συστήματος των κλάδων.

4.2 Χρονικό των μεταβολών: Διαθεσιμότητα, εφεδρεία, κινητικότητα

Σε αντίθεση με το πρόσταγμα της δημοσιονομικής περιστολής, καταγράφεται νομοθετικός πληθωρισμός στο πεδίο της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Με στόχο την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών, εισήχθησαν διατάξεις, με διαφορετικό πλαίσιο κάθε φορά, για το καθεστώς κινητικότητας ή διαθεσιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

Ο ν.3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» εισάγει το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Το πλεονάζον προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ) του ν.3429/2005 (Α'314), μετά την κατάταξη βάσει κριτηρίων, τα οποία αναφέρονταν ενδεικτικά και θα καθορίζονταν με Π.Δ., θα μπορούσε, υπό προϋποθέσεις, να α) μεταφερθεί σε φορείς του ν.3812/2009 (Α'234), β) επιλεγεί για προκήρυξη θέσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου, κατά προτεραιότητα, γ) αποκτήσει προβάδισμα σε θέσεις μερικής απασχόλησης, και δ) αποχωρήσει, κατ' εξαίρεση, με εθελουσία έξοδο. Με την εγκύκλιο ΕΓΔΕΚΟ 1597/12.9.2011 «Πλεονάζον προσωπικό και εργασιακή εφεδρεία» ζητήθηκε από τους φορείς να εντάξουν το πλεονάζον προσωπικό σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας (τουλάχιστον 10% του συνόλου των εργαζομένων).

Το ίδιο έτος ακολουθεί, ο ν.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» που οργανώνει αυστηρότερα την εργασιακή εφεδρεία (Συμεωνίδης, 2017, σελ. 193), αναφορικά με το προσωπικό των φορέων που καταργούνται, συγχωνεύονται ή αναδιαρθρώνονται, ενώ εισάγονται και κοινωνικά κριτήρια βάσει των οποίων ευπαθείς ομάδες εξαιρούνται της εφεδρείας. Προβλέπεται ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας: υπάλληλοι που έως 31.12.2013 έχουν συμπληρώσει τριάντα πέντε (35) χρόνια δημόσιας υπηρεσίας και το πεντηκοστό πέμπτο (55^ο) έτος ηλικίας, τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης με ταυτόχρονη κατάργηση των οργανικών τους θέσεων. Σύμφωνα με την Έκθεση Αξιολόγησης Συνεπειών Ρύθμισης, οι διατάξεις του νόμου εξασφαλίζουν τα επιθυμητά δημοσιονομικά αποτελέσματα και η προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα επιτρέπει την κάλυψη των «βιοτικών αναγκών» των υπαλλήλων που βρίσκονται κοντά στη «λήξη του εργασιακού τους βίου», ενώ παράλληλα η εφεδρεία «δεν οδηγεί στην αβεβαιότητα της ανεργίας αλλά στη σιγουριά της συνταξιοδότησης» (Αιτιολογική Έκθεση του ν.4024/2011). Στη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, ο νόμος επέτρεπε τη διενέργεια μετατάξεων των άρθρων 69, 70 και 72 του Υ.Κ., και χωρίς να υπάρχει κενή οργανική θέση στην υπηρεσία, κλάδο ή φορέα προς μετάταξη, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος.

Το καθεστώς της διαθεσιμότητας αλλάζει με τον ν.4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016». Ο νόμος εισάγει την υποχρεωτική μετακίνηση προσωπικού με μόνιμο χαρακτήρα, για την κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών λόγω μεταβολής των αρμοδιοτήτων τους και για τη μεταφορά του πλεονάζοντος προσωπικού, χωρίς, όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται στην Αιτιολογική Έκθεση του ν.4093/2012, να «*θίγει τους υφιστάμενους θεσμούς εκούσιας μετάταξης υπαλλήλων με αίτησή τους*». Επίσης, το καθεστώς διαθεσιμότητας για τους υπαλλήλους των οποίων οι θέσεις καταργούνται, αποσυνδέεται από τη συνταξιοδότησή τους. Αυτή η κατηγορία υπαλλήλων μπορεί να συμμετέχει στις διαδικασίες εκούσιας μετάταξης, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υ.Κ.), σε μια προσπάθεια σύνδεσης της διαθεσιμότητας με την κινητικότητα των διατάξεων του Υ.Κ..

Επόμενος σταθμός ο ν.4172/2013 «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012, του ν.4093/2012 και του ν.4127/2013 και άλλες διατάξεις», με τον οποίο, όπως διακηρύττει η Αιτιολογική Έκθεση του νόμου, «*διαμορφώνεται πλήρως, διοικητικά και κανονιστικά, η κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων*». Προβλέπεται συντονισμός της διαδικασίας της μετάταξης/μεταφοράς των υπαλλήλων από το (τότε) Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης των θέσεων προς κάλυψη και των απαιτούμενων προσόντων, αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών για τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους). Ακόμη, η επιλογή του προσωπικού που θα τεθεί σε διαθεσιμότητα προκύπτει κατόπιν αποτίμησης των προσόντων των υπαλλήλων βάσει κριτηρίων για τη συνολική εικόνα τους, τα οποία βαθμολογούνται από τα συνιστώμενα Τριμελή Ειδικά Υπηρεσιακά Συμβούλια.

Όπως προδιέθετε ο τίτλος, ο ν.4325/2015 «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις» επανασυστήνει υπηρεσίες και κλάδους που είχαν καταργηθεί και επαναφέρει το προσωπικό τους, καταργεί τη διαθεσιμότητα του ν.4172/2013 και εισάγει μια νέα εκδοχή της κινητικότητας, την εθελοντική κινητικότητα. Υπάλληλοι των οποίων η υπαλληλική σχέση είχε λυθεί κατόπιν λήξης της διαθεσιμότητας ή τελούσαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας, έχουν το δικαίωμα

επαναφοράς στις θέσεις που κατείχαν ή σε συνιστώμενες προσωποπαγείς θέσεις, εκτός εάν επιλέξουν μέσω της «νέας» (εθελοντικής) κινητικότητας του άρθρου 15 άλλη θέση για κάλυψη των άμεσων αναγκών της διοίκησης.



Κριτικές παρατηρήσεις για τις Εξελίξεις της Εποχής της Δημοσιονομικής Κρίσης

Από τη μελέτη των αιτιολογικών εκθέσεων όλων των νόμων που αναλύθηκαν στο παρόν κεφάλαιο εντοπίζεται, κάθε φορά, η επιθυμία καθιέρωσης συστημάτων για *«εξορθολογισμό των εσωτερικών, άκρως γραφειοκρατικών διαδικασιών της διοίκησης που αφορούν στην κινητικότητα του προσωπικού»* (Εκθεση Αξιολόγησης Συνεπειών Ρύθμισης του ν.4024/2011). Οι τροποποιήσεις στην κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων σημειώνονταν με μεγάλη ταχύτητα. Ωστόσο, ήταν αποτέλεσμα περισσότερο της πίεσης υιοθέτησης δημοσιονομικών κριτηρίων και μιας λογικής κόστους προς την κατεύθυνση περιστολής των δημόσιων δαπανών, και λιγότερο ευθυγράμμισης με κανόνες «οργανωτικής αρμονίας». Η πολυπλοκότητα διατηρήθηκε, και μπορεί να υποστηριχθεί ότι αυξήθηκε, καθώς μαζί με το νέο σύστημα που εισάγει ο κάθε νόμος, παράλληλα εξακολουθεί να ισχύει το καθεστώς των διατάξεων του Υ.Κ. 2007, όπως επίσης και οι ειδικές διατάξεις υπηρεσιακών μεταβολών που δεν εμπίπτουν στον Υ.Κ..

Επιφυλάξεις διατυπώθηκαν κατά την επεξεργασία του ν.4024/2011 σχετικά με το προτεινόμενο κριτήριο ένταξης στην προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα (ηλικία). Το κριτήριο θεωρήθηκε ότι αφορά προσωπικό χαρακτηριστικό του υπαλλήλου, το οποίο δεν βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τα ειδικά χαρακτηριστικά των οργανικών θέσεων που έχουν συσταθεί για την κάλυψη πάγιων και λειτουργικών αναγκών. Η επιλογή προβλημάτισε για τη συμβατότητα με το *«συμφέρον της υπηρεσίας, το οποίο, μαζί με την αρχή της αποτελεσματικότητας της διοικητικής δράσης, αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δημοσιούπαλληλικού δικαίου, με συνταγματικό θεμέλιο»*, καθώς και για τους κινδύνους στην εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών, ειδικά στις περιπτώσεις όπου η πλειονότητα των υπαλλήλων ανήκει σε αυτή την ηλικιακή ομάδα (Εκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του ν.4024/2011, σελ. 19-22).

Το ΣτΕ με τη νομολογία του, εξέτασε το ζήτημα της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων στο θεσμικό πλαίσιο της εποχής της δημοσιονομικής κρίσης. Οι διατάξεις του ν.4024/2011 περί προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας χαρακτηρίστηκαν ότι αντίκεινται στο συνταγματικό πλαίσιο του άρθρου 103 και στη συνταγματικώς κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας. Διατυπώθηκε η θέση ότι «δεν είναι συνταγματικά επιτρεπτή» η αναδιοργάνωση των δημόσιων υπηρεσιών με όρους «υποχρεωτικής απομάκρυνσης υπαλλήλων, με κριτήρια τυχαία και συμπτωματικά (ηλικία υπαλλήλου, χρόνος υπηρεσίας) θεσπιζόμενα κατ' απόκλιση των γενικώς και παγίως ισχυουσών διατάξεων», που δεν συνδέονται με τις λειτουργικές και οργανωτικές ανάγκες της Διοίκησης και με την εν γένει υπηρεσιακή απόδοση των υπαλλήλων, χωρίς μάλιστα προηγούμενη ουσιαστική κρίση του Υ.Σ. (ΣτΕ 3354/2013 ολ.). Η απόφαση 3354/2013 αποτελεί την πρώτη με την οποία το ΣτΕ εξέτασε το ζήτημα της συνταγματικής αρχής της μονιμότητας κατά την εποχή των μνημονίων. Συνιστά απόφαση με μεγάλη βαρύτητα, στην οποία τίθεται ως «ύπατο κριτήριο ελέγχου των πράξεων των πολιτειακών οργάνων το Σύνταγμα της χώρας» (Συμεωνίδης, 2017, σελ. 204).

Οι διατάξεις του ν.4093/2012 για την υποχρεωτική μετάταξη και διαθεσιμότητα κρίθηκε ότι «παραβιάζουν τον πυρήνα της συμβατικής ελευθερίας των μερών της σύμβασης εργασίας» και θίγουν το συνταγματικά προστατευόμενο δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 Σ) και το ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα για εργασία (άρθρα 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 Σ). Η επιλογή των συγκεκριμένων κριτηρίων, χωρίς να έχει προηγηθεί μελέτη για την οργανωτική δομή των υπηρεσιών, κρίνεται «απρόσφορη», αντίθετη «με την αρχή της οικονομικής αξιοποίησης των δημοσίων πόρων». Η κριτική εστίασε και στην κοινωνική διάσταση, καθώς, όπως υποστηρίχθηκε ο εργαζόμενος «αποστερείται των υλικών όρων της ύπαρξής του» σε μια περίοδο όπου τα υψηλά επίπεδα ανεργίας «καθιστούν την ανεύρεση άλλης εργασίας πρακτικά αδύνατη» (ΜΠρΑθ (ΑσφΜ) 1759/2013).

Η κινητικότητα ως «διαρθρωτικού χαρακτήρα μεταρρύθμιση και όχι συγκυριακό μέτρο» προϋποθέτει τον εντοπισμό των κενών θέσεων, την καταγραφή των αναγκών προς κάλυψη, τον καθορισμό των κατηγοριών των προσώπων που αντιστοιχούν στις πλεονάζουσες θέσεις, και την αποτίμηση των προσόντων των υποψηφίων βάσει της εργασιακής τους φυσιογνωμίας και του περιγράμματος των θέσεων. Αν δεν ακολουθηθεί η ανωτέρω προσέγγιση, που στη διοικητική γλώσσα καλείται «περίμετρος της αξιολόγησης», η κινητικότητα συνδέεται με τον φόβο της απόλυσης

και την αβεβαιότητα, γεννά δυσπιστία στους υπαλλήλους και ματαιώνει κάθε μεταρρυθμιστική προσπάθεια (Μανιτάκης, 2013).

Υπό την πίεση διαχείρισης έκτακτων καταστάσεων προς ικανοποίηση δημοσιονομικών απαιτήσεων, οι επιλογές χαρακτηρίζονται από απουσία συνοχής. Χαρακτηριστική η δήλωση του Α. Μακρυδημήτρη *«όταν την αδράνεια διαδέχεται η βεβιασμένη δρομολόγηση μέτρων δίχως την απαιτούμενη ανάλυση και στοχασμό, η αναποτελεσματικότητά τους θα πρέπει να θεωρείται πλέον δεδομένη»* (ΕΔΔηΛΥ 3/2011 σ. 435, σε Συμεωνίδης, 2017, σελ. 196).

Το πρόγραμμα αναδιάρθρωσης της δημόσιας διοίκησης περιλαμβάνει ποιοτικούς και διαρθρωτικούς στόχους, και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό ώστε να *«γίνει ιδιοκτησία της ίδιας της δημόσιας διοίκησης»*. Ωστόσο, τη δεδομένη χρονική περίοδο, υπό τη δημοσιονομική πίεση, η διοικητική μεταρρύθμιση υποτάχθηκε στο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, πρόγραμμα με στόχους μετρήσιμους και χρηματοπιστωτικούς. Οι συγκρουόμενοι και αλληλο-αναιρούμενοι αυτοί στόχοι, σε συνδυασμό με την απουσία πολιτικής συναίνεσης, την κρίση εμπιστοσύνης των δημοσίων υπαλλήλων στην πολιτική εξουσία, και τα διαχρονικά δομικά ελλείμματα της ελληνικής πολιτικο-διοικητικής πραγματικότητας, δεν επέτρεψαν την επιτυχή ολοκλήρωση της μεταρρυθμιστικής δράσης για την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων (Μανιτάκης, 2015).

Οι πολιτικές για την κινητικότητα διαμορφώθηκαν ως *«απάντηση στην εκδήλωση της κρίσης (reactive), και όχι σε προληπτικό πλαίσιο (proactive)»* (Σπανού, 2013, σε Λαμπροπούλου και Οικονόμου, 2013, σελ. 202). Οι παρεμβάσεις ήταν αποσπασματικού χαρακτήρα σε τέτοιο βαθμό που δεν ήταν εφικτό οι διαδικασίες διαθεσιμότητας/κινητικότητας να αναπτυχθούν με συνοχή. Ωστόσο, οι παρεμβάσεις αυτές είχαν ιδιαίτερη βαρύτητα προς την κατεύθυνση μεταβολής της *«ακινήσιας»* της δημοσιοϋπαλληλίας, με μέτρα που στόχευαν να ανατρέψουν χρόνιες αδυναμίες, όπως το προβάδισμα *«της πρωτοβουλίας των υπαλλήλων ανεξαρτήτως υπηρεσιακών αναγκών»* και η *«ταύτιση των υπαλλήλων με τον φορέα»*. Η κινητικότητα ξεκινά *«βίαια»* με την κατάργηση θέσεων και τη διαθεσιμότητα. Η *«συγκυριακή σύνδεση»* της κινητικότητας με τη διαθεσιμότητα και τη μείωση του προσωπικού, λειτούργησε υπονομευτικά για τη διαθεσιμότητα-κινητικότητα και τα εργαλεία αυτά έχασαν την αξιοπιστία τους (Σπανού, 2018, σελ. 175-186).

Ζητούμενο παραμένει η εισαγωγή ενός καινοτόμου και βιώσιμου συστήματος μετακίνησης και ανακατανομής των δημοσίων υπαλλήλων για τη μέγιστη αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους, μέσω της δημιουργίας μιας «εσωτερικής αγοράς εργασίας» του δημόσιου τομέα, ενός καθεστώτος μόνιμης κινητικότητας, για την καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών της διοίκησης και των πολιτών. Προκρίνεται ο νέος μηχανισμός κινητικότητας, με διαφανείς διαδικασίες, να συμβαδίζει με τη διαχείριση της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2020», σελ. 72-75).

Καταλύτης στην αρχιτεκτονική του συστήματος της κινητικότητας των υπαλλήλων στην ελληνική δημόσια διοίκηση αποτέλεσε ο ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις», που αποτελεί το αντικείμενο μελέτης του επόμενου κεφαλαίου.

5. Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας

5.1 Αρχιτεκτονική συστήματος

Τα άρθρα 1-19 του ν.4440/2016 καθιερώνουν το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.), ένα σύστημα κινητικότητας εθελούσιου χαρακτήρα για τους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους (μονίμους και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) μέσω μετάταξης ή απόσπασης. Το σύστημα, βασισμένο στις αρχές της ισότητας, διαφάνειας, αξιοκρατίας και δημοσιότητας έχει διττό προσανατολισμό: να λειτουργήσει προς όφελος της υπηρεσίας και των υπαλλήλων. Το Ε.Σ.Κ. στοχεύει την εξυπηρέτηση των πραγματικών αναγκών κάθε φορέα, μέσω της «ορθολογικής κατανομής» του ανθρώπινου δυναμικού και της «βέλτιστης αξιοποίησής» του (άρθρο 1). Επιπρόσθετα, φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα εργαλείο με «αξία για κάθε υπάλληλο», που θα λειτουργεί υπέρ της αξιοποίησης των προσόντων του, της ενίσχυσης της εργασιακής εμπειρίας και των προοπτικών εξέλιξής του, ώστε οι δημόσιοι υπάλληλοι να αποκτήσουν «ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους» (Αιτιολογική Έκθεση του ν.4440/2016).

Βασική καινοτομία του συστήματος είναι ο αμιγώς εθελούσιος χαρακτήρας του μέσω της δυνατότητας που παρέχεται σε κάθε υπάλληλο να έχει πρόσβαση στο σύνολο των προς κάλυψη θέσεων. Κεντρική θέση στη φιλοσοφία του συστήματος, όπως μαρτυρά και ο τίτλος του, κατέχει ο όρος «ενιαίος», μέσω της τήρησης ενιαίων κανόνων αναφορικά με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες διεξαγωγής της κινητικότητας. Ο όρος αντανακλά τη βούληση οικοδόμησης ενός συστήματος όπου η μετακίνηση των υπαλλήλων, όπως emphatica αναφέρει η Αιτιολογική Έκθεση του ν.4440/2016, θα είναι «αποτέλεσμα της συνεχούς ροής προκήρυξης θέσεων σε υπηρεσίες όλης της επικράτειας» και της επιλογής των υπαλλήλων μέσω αντικειμενικών διαδικασιών, μακριά από «πελατειακά δίκτυα και αδιαφανείς διαδικασίες». Η στελέχωση των υπηρεσιών βάσει των πραγματικών τους αναγκών στοχεύει στη μείωση του χρόνου εξυπηρέτησης του πολίτη, στην ενίσχυση των περιφερειακών μονάδων και την αποκέντρωση, ώστε τα οφέλη της μεταρρύθμισης του συστήματος κινητικότητας να φτάσουν σε πολίτες και επιχειρήσεις¹⁴.

¹⁴ Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.apografi.gov.gr/kinitikotita.html>

Το Ε.Σ.Κ. καθιερώνει δύο (2) μορφές κινητικότητας από τη μία δημόσια υπηρεσία σε άλλη:

- α) μετάταξη σε κενή οργανική θέση ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας,
- β) κατ'εξάιρεση απόσπαση λόγω αποδεδειγμένων, σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών για χρονικό διάστημα έως ένα (1) έτος.

Επιπρόσθετα, εισάγονται ειδικές προβλέψεις αυξημένων κινήτρων για τη στελέχωση υπηρεσιών απομακρυσμένων/παραμεθόριων περιοχών, ορεινών/νησιωτικών Ο.Τ.Α. Α' βαθμού, και ευνοϊκές ρυθμίσεις που γενικεύουν τη δυνατότητα απόσπασης λόγω συνυπηρέτησης και την αμοιβαία μετάταξη, που υπήρχαν, αλλά περιορισμένα, στο προϊσχύον θεσμικό πλαίσιο. Ακόμη, ο θεσμός της ενδοϋπουργικής κινητικότητας επιτρέπει απόσπαση εντός του ίδιου Υπουργείου (άρθρα 8-11).

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του νόμου, τα άρθρα του «αναμορφώνουν και κωδικοποιούν τις διατάξεις μετάταξης και απόσπασης του Υ.Κ., με στόχο την εναρμόνιση με το Ε.Σ.Κ. και τη διαμόρφωση ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου για τους όρους διενέργειας της κινητικότητας». Συνεπώς, μετά την εισαγωγή του Ε.Σ.Κ., η αρχιτεκτονική της κινητικότητας στη δημόσια διοίκηση δομείται σε ένα σχήμα όπου συνυπάρχουν οι ρυθμίσεις του Υ.Κ. 2007 και του Ε.Σ.Κ.. Το πλαίσιο έχει ως εξής:

Πίνακας 4: Αρχιτεκτονική συστήματος κινητικότητας (Υ.Κ. – Ε.Σ.Κ.)

| Αρχιτεκτονική συστήματος κινητικότητας (Υ.Κ. – Ε.Σ.Κ.) |
|--|
| Τοποθέτηση (άρθρο 65 Υ.Κ.) |
| Μετακίνηση (άρθρο 66 Υ.Κ.) |
| Μετάθεση (άρθρο 67 Υ.Κ.) |
| Απόσπαση (άρθρο 12 ν.4440/2016, αντικαθιστά το άρθρο 68 Υ.Κ.) |
| Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας (άρθρο 69 Υ.Κ.) |
| Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 70 Υ.Κ.) |
| Μετάταξη σε άλλη υπηρεσία (άρθρο 13 ν.4440/2016, αντικαθιστά το άρθρο 71 Υ.Κ.) |
| Μετάταξη-απόσπαση σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων και ορεινών-νησιωτικών περιοχών (άρθρο 8 ν.4440/2016) |
| Μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών (άρθρο 19 ν.4440/2016, καταργεί το άρθρο 72 Υ.Κ.) |
| Διαδικασία μετατάξεων εντός του ίδιου φορέα (άρθρο 14 ν.4440/2016, αντικαθιστά το άρθρο 73 Υ.Κ.) |
| Ενδοϋπουργική κινητικότητα (άρθρο 9 ν.4440/2016) |

| |
|--|
| Αμοιβαία μετάταξη (άρθρο 10 ν.4440/2016) |
| Συνυπηρετήση (άρθρο 11 ν.4440/2016) |

Προϋποθέσεις συμμετοχής στο Ε.Σ.Κ. (άρθρο 4)

➤ Για τον φορέα, τίθενται δύο (2) «απαρέγκλιτες» προϋποθέσεις:

α) ύπαρξη επικαιροποιημένου Οργανισμού σε ψηφιακή μορφή, ο οποίος ενσωματώνεται στο ενιαίο ψηφιακό οργανόγραμμα της δημόσιας διοίκησης του άρθρου 16

β) κατάρτιση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η μετάταξη διενεργείται σε κενή οργανική θέση για την οποία ο υπάλληλος διαθέτει τα προβλεπόμενα προσόντα, όπως προκύπτει από την «*ταυτότητα*» της θέσης (Αιτιολογική Έκθεση του ν.4440/2016).

➤ Για τον υπάλληλο

Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν οι υπάλληλοι, εφόσον έχουν συμπληρώσει διετία από τον διορισμό. Περιορισμός τίθεται και με την προϋπόθεση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη (για διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης) ή απόσπαση (για τη διενέργεια νέας απόσπασης). Ο αιτών υπάλληλος πρέπει να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο (εκτός αν στο οργανόγραμμα του φορέα προβλέπεται μόνο μία θέση του εν λόγω κλάδου). Κατά την αρχική εισαγωγή, ο νόμος, ειδικά για μετάταξη υπαλλήλου από Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού απαιτεί γνώμη του αρμόδιου για τον διορισμό οργάνου.

Πέρα από τις διατάξεις που αφορούν διακριτά τις υπηρεσίες ή τους υπαλλήλους, τίθεται μια επιπλέον προϋπόθεση αυτή των «ποσοστών» που επηρεάζει ταυτόχρονα τις υπηρεσίες και τους υπαλλήλους. Κατά την αρχική εισαγωγή του νόμου, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στον φορέα προέλευσης κλάδου του υπαλλήλου, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) ή εξήντα πέντε τοις εκατό (65%) για Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού με πληθυσμό μικρότερο από ενενήντα χιλιάδες (90.000) κατοίκους (η εξέλιξη αναλύεται στην ενότητα 5.3).

Όργανα (άρθρα 5 & 7)

Κεντρικό ρόλο στο Ε.Σ.Κ. κατέχει η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας (Κ.Ε.Κ.) επιφορτισμένη με τον συντονισμό και την εφαρμογή¹⁵ του νέου συστήματος. Το όργανο είναι επταμελές, και τα μέλη του, πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και στελέχη της δημόσιας διοίκησης με αρμοδιότητα επί θεμάτων διαχείρισης προσωπικού ορίζονται για τριετή θητεία.

Πίνακας 5: Σύνοψη Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας

| Σύνοψη Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας (όπως ισχύει) |
|--|
| 1 Αντιπρόεδρος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) ως πρόεδρος |
| 1 μέλος του Α.Σ.Ε.Π. |
| 1 νομικός σύμβουλος του Ν.Σ.Κ. |
| Αρμόδιος Γενικός Γραμματέας για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού δημόσιου τομέα |
| Αρμόδιος Γενικός Γραμματέας για θέματα προϋπολογισμού |
| Προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών |
| Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών |
| [Χωρίς δικαίωμα ψήφου, συμμετέχει ένας εκπρόσωπος της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), και ένας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (ΚΕΔΕ), σε θέση παρατηρητή] |

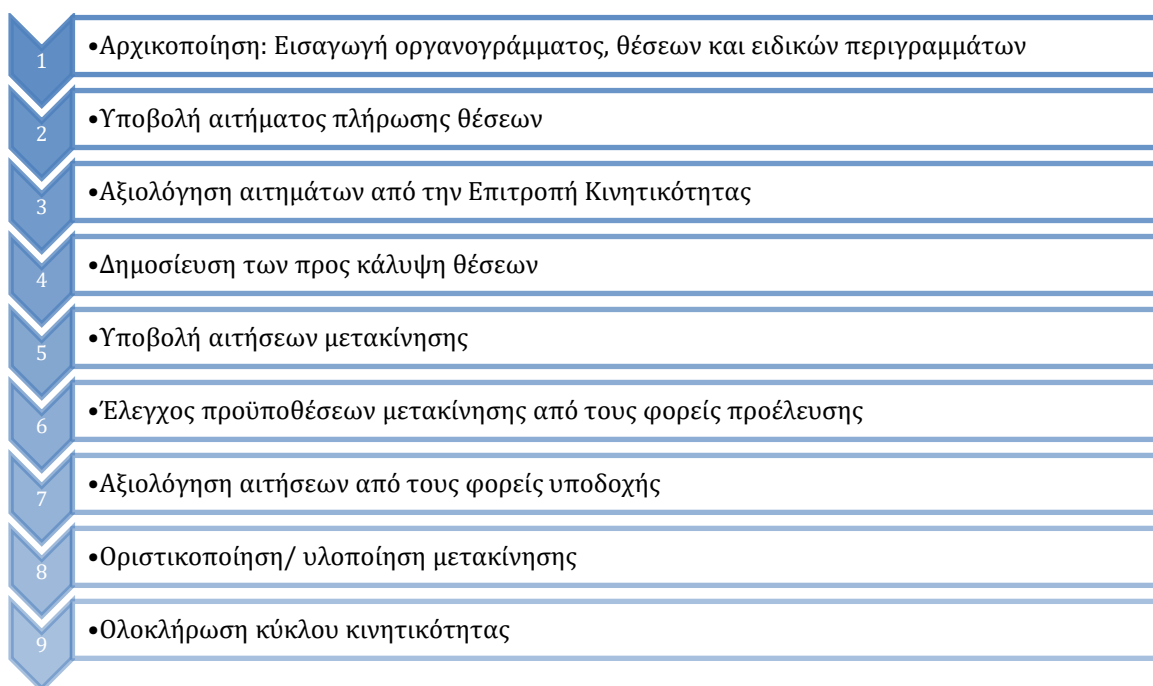
Σε κάθε υπηρεσία υποδοχής συστήνεται τριμελές όργανο για την αξιολόγηση των υποψηφίων, αποτελούμενο από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης (και Τμήματος με συμβουλευτικό ρόλο) όπου ανήκει η προκηρυσσόμενη θέση, και από τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης για θέματα προσωπικού. Ακόμη, συμμετέχει εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων ως παρατηρητής.

¹⁵ Άρθρο 5 ν.4440/2016: [...]«συντονίζει και επιβλέπει την εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. και αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Επίσης γνωμοδοτεί για την κατανομή των αιτούμενων υπαλλήλων για συνυπηρεσία, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου».

Διαδικασία (άρθρο 6)

Το πρόγραμμα κινητικότητας διενεργείται, σύμφωνα με την αρχική πρόβλεψη, σε τρεις (3) κύκλους κατ' έτος (πλέον δύο (2) κύκλοι κατ' έτος, όπως αναλύεται στην ενότητα 5.3 της παρούσας εργασίας). Ακολουθεί σχηματοποιημένη η διαδικασία που θεσπίζει το Ε.Σ.Κ.

Πίνακας 6: Διαδικασία Ε.Σ.Κ.



Διαδικασία Ε.Σ.Κ., όπως ισχύει, (Εγχειρίδιο_Ε.Σ.Κ.), διαθέσιμο στο https://www.apografi.gov.gr/images/odhgoi_xrasis/Mobility.pdf

Αξιολόγηση υπαλλήλων από την υπηρεσία υποδοχής (άρθρο 7)

Λαμβάνεται υπόψη:

- ❖ *«η συνάφεια των προσόντων των υπαλλήλων έως τώρα, με την προκηρυσσόμενη θέση, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων*
- ❖ *οι εκθέσεις αξιολόγησης»*
- ❖ *λοιπά στοιχεία του προσωπικού μητρώου τους*

Το αρμόδιο τριμελές όργανο δύναται να διενεργήσει συνέντευξη με τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους για τη θέση, εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Το ειδικά αιτιολογημένο πρακτικό επιλογής *«περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων και εισήγηση για τον υποψήφιο που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα»*.

5.2 Κινητικότητα σύμφωνα με το Ε.Σ.Κ. (ν.4440/2016, όπως ισχύει)

5.2.1 Απόσπαση (το άρθρο 68 του Υ.Κ. ν.3528/2007 αντικαθίσταται με το άρθρο 12 του ν.4440/2016)

Για την κάλυψη επείγουσών αναγκών με ρητά προσωρινό χαρακτήρα, επιτρέπεται απόσπαση υπαλλήλου, μετά το πέρας διετίας από τον διορισμό του υπαλλήλου και μετά τη διετία από τη λήξη προηγούμενης απόσπασής του. Η διάρκεια της απόσπασης περιορίζεται έναντι των ρυθμίσεων των προηγούμενων ετών, καθώς δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος συνολικά, με δυνατότητα παράτασης για τρεις (3) μήνες. Τίθεται συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα ολοκλήρωσης έκδοσης της απόφασης απόσπασης (εντός τριών (3) μηνών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων).

5.2.2 Μετάταξη σε άλλη υπηρεσία (το άρθρο 71 Υ.Κ. αντικαταστάθηκε με το άρθρο 13 του ν.4440/2016)

Για την κάλυψη πάγιων αναγκών διενεργείται μετάταξη σε άλλη δημόσια υπηρεσία, δηλαδή *«μετακίνηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική θέση του σε κενή οργανική θέση άλλης υπηρεσίας, σε κλάδο ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας για την οποία έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα»*, σύμφωνα με τις διαδικασίες του Ε.Σ.Κ.. Δεν επιτρέπεται η μετάταξη πριν παρέλθει διετία: α) από τον διορισμό, β) από προηγούμενη μετάταξη. Προβλέπεται αυστηρή προθεσμία έκδοσης της απόφασης μετάταξης, τρεις (3) μήνες από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων.

5.2.3 Διαδικασία μετατάξεων εντός του ίδιου φορέα (το άρθρο 73 Υ.Κ. αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του ν.4440/2016)

Ορίζεται διαδικασία σύμφωνα με την οποία οι αιτήσεις μετάταξης από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας (άρθρο 69 ΥΚ), καθώς και μετατάξεων σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας (άρθρο 70 ΥΚ) υποβάλλονται στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού Μάρτιο και Οκτώβριο κάθε έτους. Το Υ.Σ. διατυπώνει γνώμη, εντός δύο (2) μηνών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, συνεκτιμώντας τις υπηρεσιακές ανάγκες και την καταλληλότητα του υποψηφίου άσκησης των καθηκόντων του κλάδου στον οποίο ζητά να μεταταγεί. Δεν επιτρέπεται μετάταξη υπαλλήλου πριν τη διετία από τον διορισμό του.

5.2.4 Μετάταξη/απόσπαση σε υπηρεσίες απομακρυσμένων - παραμεθόριων και ορεινών - νησιωτικών ΟΤΑ Α΄ βαθμού (άρθρο 8 του ν.4440/2016)

Το άρθρο 72 του Υ.Κ. «Μετάταξη σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών» καταργείται, και πλέον η μετάταξη ή απόσπαση (έως ένα (1) έτος, με δυνατότητα παράτασης για ακόμη ένα (1) έτος) υπαλλήλων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών, ορεινών και νησιωτικών ΟΤΑ Α΄ βαθμού, διενεργείται μέσω Ε.Σ.Κ.. Με στόχο να καταστούν πιο ελκυστικές αυτές οι υπηρεσίες, παρέχονται κίνητρα για τη στελέχωσή τους, μέσω της ταχύτερης βαθμολογικής εξέλιξης. Πιο συγκεκριμένα, ο απαιτούμενος χρόνος βαθμολογικής προαγωγής μειώνεται κατά δύο (2) έτη για υπαλλήλους που μετατάσσονται στις εν λόγω υπηρεσίες και παραμένουν για τρία (3) τουλάχιστον έτη. Για τους υπαλλήλους που αποσπώνται και παραμένουν για δύο (2) τουλάχιστον έτη, αφενός μειώνεται κατά ένα (1) έτος ο απαιτούμενος χρόνος για τη βαθμολογική τους προαγωγή, και αφετέρου τους δίνεται η δυνατότητα μετάταξης, κατά προτεραιότητα, σε κενή θέση κλάδου της ίδιας υπηρεσίας. Από την άλλη πλευρά, οι μετατασσόμενοι δεσμεύονται να παραμείνουν στην υπηρεσία υποδοχής για δύο (2) έτη.

5.2.5 Ενδοϋπουργική κινητικότητα (άρθρο 9 του ν.4440/2016)

Με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων για το Ε.Σ.Κ., διευρύνεται η δυνατότητα απόσπασης για την άμεση κάλυψη των αναγκών που ανακύπτουν. Επιτρέπεται απόσπαση υπαλλήλων εντός του ίδιου Υπουργείου (ιδίως από την κεντρική υπηρεσία σε Γενική/Ειδική Γραμματεία), κατόπιν έκδοσης σχετικής πρόσκλησης. Μάλιστα, σε περίπτωση έλλειψης εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την κάλυψη θέσης βάσει της ανωτέρω διαδικασίας, εισάγεται πρόβλεψη που επιτρέπει την απόσπαση υπαλλήλου, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Υ.Σ. του φορέα προέλευσης. Η απόσπαση έχει διάρκεια έως ένα (1) έτος.

5.2.6 Αμοιβαία μετάταξη (άρθρο 10 του ν.4440/2016)

Υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταγεί σε άλλη υπηρεσία μέσω αυτής της διαδικασίας υποβάλει αίτηση στην Κ.Ε.Κ., η οποία δημοσιοποιεί το αίτημα με ανάρτηση στην ηλεκτρονική εφαρμογή για την κινητικότητα. Ακολούθως, οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι της ίδιας κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας που πληρούν τις προϋποθέσεις για τη συγκεκριμένη θέση, υποβάλουν ηλεκτρονική αίτηση προς τον φορέα του υπαλλήλου που ζήτησε αρχικά την αμοιβαία μετάταξη. Η μετάταξη

διενεργείται μετά από γνώμη των τριμελών οργάνων αξιολόγησης των φορέων προέλευσης και υποδοχής.

5.2.7 Συνυπηρέτηση (άρθρο 11 του ν.4440/2016)

Εισάγεται δυνατότητα απόσπασης υπαλλήλου για συνυπηρέτηση στην περιοχή που υπηρετεί σύζυγος¹⁶ ή συμβιών δημόσιος υπάλληλος ή λειτουργός, κατά προτεραιότητα εκτός Αττικής. Οι αιτήσεις των ενδιαφερόμενων υποβάλλονται στην Κ.Ε.Κ., η οποία γνωμοδοτεί για την κατανομή των αιτούμενων θέσεων. Για την κρίση της λαμβάνονται υπόψη οι υπηρεσιακές ανάγκες των φορέων ανά περιοχή, σε συνάρτηση με τα υποβαλλόμενα από τους φορείς σχετικά αιτήματα που αποστέλλονται στο πλαίσιο του Ε.Σ.Κ.. Η χρονική διάρκεια της απόσπασης ορίζεται έως τα δύο (2) έτη, και για εκ νέου απόσπαση, επανεξετάζεται το αίτημα του υπαλλήλου από την Κ.Ε.Κ..

5.3 Τροποποιήσεις στην αρχιτεκτονική του Ε.Σ.Κ. έως και σήμερα

Μετά τη θέση του σε ισχύ, ο ν.4440/2016 υπέστη τροποποιήσεις με σημαντικότερες παρεμβάσεις την αλλαγή στα ποσοστά και τη μείωση του αριθμού των κύκλων ετησίως από τρεις (3) σε δύο (2)¹⁷. Σύμφωνα με την Εγκύκλιο ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/2020¹⁸, ο Β΄ κύκλος εντός του ίδιου έτους πραγματοποιείται μόνο για όσους φορείς οι διαδικασίες μετάταξης του Α΄ κύκλου «κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων», και για τους φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού, στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού, δεν ικανοποιήθηκαν.

Το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στον φορέα προέλευσης κλάδου του υπαλλήλου, πλέον, τόσο κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων επιλογής, όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της απόφασης πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον σε εξήντα πέντε τοις εκατό (65%). Επιπλέον, ο αιτών υπάλληλος πρέπει να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά τη λήξη της προθεσμίας

¹⁶ κατά την έννοια του άρθρου 1 του ν.4356/2015

¹⁷ ν.4674/2020 (ΦΕΚ/Α/53/11.03.2020) «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» (άρθρο 42).

¹⁸ Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/2020/27-05-2020 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας - Τροποποίηση διατάξεων βάσει του ν.4674/2020 (Α' 53) Τροποποίηση διατάξεων του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας».

υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της απόφασης. Ειδικότερα, για απόσπαση και μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και των Υπηρεσιών Δόμησης Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, πλέον, απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για τον διορισμό οργάνου (άρθρο 42 ν.4647/2019, άρθρο 52 ν.4954/2022)¹⁹. Με μεταγενέστερη προσθήκη, δίνεται η δυνατότητα καθορισμού υψηλότερων ποσοστών κάλυψης για ορισμένους κλάδους/ειδικότητες συγκεκριμένου υπουργείου, με κοινή απόφαση Υπουργού Εσωτερικών και του αρμόδιου κάθε φορά Υπουργού, αποκλειστικά για τον κύκλο κινητικότητας που ακολουθεί (άρθρο 69 ν.5003/2022²⁰).

Επιπλέον, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των αιτημάτων από την Κ.Ε.Κ. προστέθηκαν κριτήρια (άρθρο 27 ν.4807/2021²¹), τα οποία έχουν ως εξής:

- ❖ το ποσοστό κάλυψης του οικείου κλάδου
- ❖ η έδρα της Υπηρεσίας
- ❖ το εν τοις πράγμασι υπηρετούν προσωπικό
- ❖ οι προβλεπόμενες αποχωρήσεις που δηλώνονται με την έκθεση που αποστέλλεται από τους φορείς στην Κ.Ε.Κ. (άρθρο 6, παρ. 2 ν.4440/2016)
- ❖ οι προτεραιότητες δημόσιας πολιτικής

Ακόμα, για την κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό νεοσύστατων υπηρεσιών (εντός της γενικής κυβέρνησης), με μεταγενέστερη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα, κατά παρέκκλιση των κύκλων κινητικότητας, ο ενδιαφερόμενος φορέας να απευθύνει αίτημα στην Κ.Ε.Κ. για απόσπαση ή μετάταξη υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ε.Σ.Κ. (άρθρο 31 ν.4873/2021²²).

¹⁹ ν.4647/2019 (ΦΕΚ 204/Α/13.12.2019) «Κατεπείγουσες ρυθμίσεις αρμοδιότητας των Υπουργείων Υγείας, Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες διατάξεις».

ν.4954/2022 (ΦΕΚ 136/Α/9.7.2022) «Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2019/1799 της Επιτροπής για τη θέσπιση τεχνικών προδιαγραφών για τα επιμέρους επιγραμμικά συστήματα συγκέντρωσης Διατάξεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τον έλεγχο εσόδων και δαπανών κομμάτων, συνασπισμών και υποψηφίων βουλευτών και αιρετών Λοιπές επείγουσες διατάξεις».

²⁰ ν.5003/2022 (ΦΕΚ 230/Α/14.12.2022) «Δημοτική Αστυνομία, Φορείς Λαϊκών Αγορών, απλούστευση διαδικασιών μεταξύ Ο.Τ.Α. και Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, ρυθμίσεις εξομάλυνσης της εκλογικής διαδικασίας κατοίκων εξωτερικού και λοιπές ρυθμίσεις».

²¹ ν.4807/2021 (ΦΕΚ 96/Α/11.6.2021) «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις».

²² ν.4873/2021 (ΦΕΚ 248/Α/16.12.2021) «Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π. και λοιπές διατάξεις».



Κριτικές παρατηρήσεις στο Ε.Σ.Κ. (ν.4440/2016)

Το Ε.Σ.Κ. αποτελεί καθοριστικό βήμα προς την κατεύθυνση εξορθολογισμού της πολιτικής για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση. Η νέα εκδοχή της κινητικότητας που φέρει εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του συστήματος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς συνδέεται με την εισαγωγή και άλλων εργαλείων: Ψηφιακά Οργανογράμματα και Περιγράμματα Θέσης Εργασίας.

Το νέο σύστημα εισάγει μια σειρά από καινοτομίες για την επιτάχυνση και απλούστευση της διαδικασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η ενιαία και χωρίς γραφειοκρατικές αγκυλώσεις λειτουργία της κινητικότητας, με εγγυήσεις για αντικειμενική και αιτιολογημένη κρίση:

- Η διαδικασία επιλογής των μετακινούμενων διενεργείται εξ ολοκλήρου από την υπηρεσία υποδοχής. Ομοίως και η έκδοση της απόφασης γίνεται μόνο από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο και δεν απαιτείται πλέον σύμπραξη του φορέα προέλευσης.
- Καταργούνται οι πρότερες υποχρεώσεις έκδοσης εγκριτικών αποφάσεων για τις μετατάξεις και συνυπογραφής των αποσπάσεων.
- Εισάγεται ρητή ρύθμιση που συνδέει την απόσπαση με την άσκηση καθηκόντων ορισμένου κλάδου για τον οποίο ο υπάλληλος έχει τα απαιτούμενα προσόντα (Αιτιολογική Έκθεση ν.4440/2016).
- Το νέο σύστημα χαρακτηρίζεται από περιοδικότητα. Επιπρόσθετα, καθορίζονται συγκεκριμένες προθεσμίες για την αποστολή των αιτημάτων κάλυψης των θέσεων, τη διαδικτυακή ανάρτησή τους, την αξιολόγηση των υποψηφίων και την ολοκλήρωση των διαδικασιών με την έκδοση της απόφασης.
- Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη δημοσιοποίηση των διαθέσιμων προς κάλυψη θέσεων στο πλαίσιο του κάθε κύκλου Ε.Σ.Κ., μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής για την κινητικότητα <https://www.apografi.gov.gr/kinitikotita.html>, στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών.

- Ως αναπόσπαστο στοιχείο της διαδικασίας επιλογής, προβλέπεται συνέντευξη μεταξύ των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων για τις κατηγορίες υπαλλήλων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.).
- Πρώτη φορά εισάγεται υποχρέωση τήρησης πρακτικού από το όργανο επιλογής της υπηρεσίας υποδοχής, ειδικά αιτιολογημένου και με συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων.

Αναγνωρίζεται η υποχρέωση της διοίκησης, οι πράξεις που αφορούν την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων να αιτιολογούνται επαρκώς, καθώς συνδέονται στενά με την επαγγελματική και προσωπική ζωή των υπαλλήλων. Βάσει της αρχής του κράτους δικαίου και των συνταγματικών αρχών της διαφάνειας και αξιοκρατίας, απαιτείται να γνωστοποιούνται στους υπαλλήλους οι λόγοι έκδοσης των πράξεων που τους αφορούν (ενδεικτικά σε περίπτωση απόρριψης αίτησης μετάταξης υπαλλήλου για λόγους υπηρεσιακών αναγκών). Έτσι, καθίσταται εφικτός ο ουσιαστικός δικαστικός έλεγχος κατά την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης (Κοϊμτζόγλου, 2023).

Η αξιολόγηση στο πλαίσιο του Ε.Σ.Κ. (άρθρο 7) αποτελεί καινοτομία, καθώς η βαρύτητα εστιάζεται πλέον στο «προφίλ» της κάθε θέσης βάσει του περιγράμματός της, και παράλληλα, για πρώτη φορά, μαζί με τα τυπικά προσόντα του κάθε υποψηφίου συνεξετάζονται και τα «δυναμικά χαρακτηριστικά». Ωστόσο εντοπίζονται ορισμένα σημεία που χρήζουν περισσότερης διευκρίνισης. Στη διαδικασία της αξιολόγησης, αν και τα κριτήρια αναφέρονται, απουσιάζει η ποσοτικοποίηση και η στάθμισή τους, αφήνοντας μεγάλο εύρος στην κρίση της επιτροπής. Ομοίως, από την απουσία ανάλυσης της διαδικασίας της συνέντευξης συνάγεται ότι πρόκειται για μη δομημένη συνέντευξη, καθώς δεν εξειδικεύονται τα επιμέρους κριτήρια, ούτε και η συνολική βαρύτητα της συνέντευξης επί της τελικής κρίσης της επιτροπής (σε αντίθεση με τη διεξοδική παράθεσή τους στο σύστημα επιλογής προϊσταμένων του Υ.Κ., άρ.84-86) (Νάσιος, 2021).

Η διαδικασία της κινητικότητας αποκτά συστηματικό χαρακτήρα με ενιαίο πεδίο εφαρμογής (βάσει του μητρώου φορέων Γενικής κυβέρνησης, όπως οριοθετείται από την ΕΛ.ΣΤΑΤ), και δεν αποτελεί πλέον εξαιρετική διαδικασία, σε αντίθεση με τις αποσπασματικές πρακτικές του παρελθόντος. Η εισαγωγή ενός συστήματος με περιοδικότητα λειτουργεί αποτρεπτικά στην αναζήτηση, από πλευράς των υπαλλήλων, τρόπων επηρεασμού της διαδικασίας μετακίνησής τους μέσω πολιτικής

παρέμβασης ή άλλης ευνοϊκής μεταχείρισης. Από την άλλη πλευρά, ο αμιγώς εθελοντικός χαρακτήρας, αφού η μετακίνηση εκκινεί με την πρωτοβουλία των ενδιαφερόμενων υπαλλήλων, οδηγεί σε ένα «ατομοκεντρικό» σύστημα. Η εξυπηρέτηση των υπηρεσιακών αναγκών δεν φαίνεται να προτάσσεται ως βασική προτεραιότητα, καθώς απουσιάζει ο μηχανισμός που θα επέτρεπε στη διοίκηση να καλύψει τις ανάγκες της μέσω μετακίνησης προσωπικού. Επιπρόσθετα, δεν προκύπτει σύνδεση της κινητικότητας με τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου, καθώς όπως χαρακτηριστικά έχει σημειωθεί «*με βάση το παρόν σύστημα, όπως άλλωστε και με τα προηγούμενα, η επιλογή ενός υπαλλήλου να παραμείνει στον ίδιο φορέα για όλη του τη σταδιοδρομία δεν αποκλείεται (ούτε και απασχολεί)*» (Σπανού, 2018, σελ. 186-199).

Παρά τη διακηρυγμένη πρόθεση του νομοθέτη για ένα σύστημα με ομοιόμορφους κανόνες, το ενιαίο των προαπαιτούμενων διαταράσσεται, καθώς παραμένουν εξαιρέσεις που δημιουργούν διαφορετικές δυνατότητες μετακίνησης, για διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων. Ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων δεν συμμετέχουν στο Ε.Σ.Κ.²³, για άλλες προβλέπονται κατ' εξαίρεση αποσπάσεις/μετατάξεις χωρίς διαδικασία αξιολόγησης²⁴, ενώ για ορισμένους φορείς, για την ολοκλήρωση της διαδικασίας κινητικότητας, προστέθηκε ως προαπαιτούμενο

²³ ν.4440/2016, άρθρο 3, παρ. 4: «Από τις διατάξεις του παρόντος εξαιρούνται οι υπάλληλοι της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β. Α.Ε.), 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», παρ. 7: «Η Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών (Ε.Υ.Π.) δεν συμμετέχει στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας. Όσον αφορά την Ε.Υ.Π. εξακολουθούν να εφαρμόζονται τα άρθρα 16 και 17 του ν.3649/2008 (Α' 39) και το άρθρο 49 του π.δ. 1/2017 (Α' 2)».

²⁴ Ενδεικτικά: άρθρο 23 του 4587/2018 (ΦΕΚ 218/Α/24.12.2018) «Επείγουσες ρυθμίσεις αρμοδιότητας Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής και άλλες διατάξεις»: για το προσωπικό "Ελληνική Βιομηχανία Οχημάτων ΑΒΕ".

η παροχή σύμφωνης γνώμης του φορέα προέλευσης²⁵. Τέλος, επιβλήθηκε αναστολή μετακίνησης υπαλλήλων συγκεκριμένων φορέων²⁶.

Ακόμη, η συνέπεια στην περιοδική εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. διαταράσσεται: το 2022 εισήχθη και 3^{ος} Έκτακτος Κύκλος Κινητικότητας 2022 (e-ΕΦΚΑ)²⁷ αποκλειστικά για την πλήρωση δεκαπέντε (15) θέσεων με μετάταξη, της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του e-Ε.Φ.Κ.Α., ενώ για το έτος 2023²⁸ δεν έχει ολοκληρωθεί κανένας κύκλος (έως τη σύνταξη της παρούσας εργασίας).

Η απουσία ομοιογένειας στα κριτήρια αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων στους διαφορετικούς τύπους κινητικότητας που εισήχθησαν μαρτυρά ότι ο νομοθέτης δεν

²⁵ Ενδεικτικά: άρθρο 50 ν.4569/2018 (ΦΕΚ 179/Α/11.10.2018) «I) Κεντρικά Αποθετήρια Τίτλων,II) Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ)2016/2258 και άλλες διατάξεις και III) Λοιπές διατάξεις»: για προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του (τότε) Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για μετατάξεις/αποσπάσεις υπαλλήλων του ΕΦΚΑ, του «Ενιαίου Ταμείου Επιχειρηματικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών» (ΕΤΕΑΕΠ), και του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (ΝΑΤ), αρχικά έως 31/03/2019 που παρατάθηκε έως 30-06-2021. Άρθρο 192 ν.4662/2020 (ΦΕΚ 27/Α/07.02.2020) «Εθνικός Μηχανισμός Διαχείρισης Κρίσεων και Αντιμετώπισης Κινδύνων, αναδιάρθρωση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση συστήματος εθελοντισμού πολιτικής προστασίας, αναδιοργάνωση του Πυροσβεστικού και άλλες διατάξεις»: για τις υπηρεσίες που υπάγονται στο Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου.

²⁶ Ενδεικτικά: άρθρο 66 ν.4722/2020 (ΦΕΚ 177/Α/15.09.2020) «Κύρωση: α) της από 10.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (Α' 157) και β) της από 22.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Έκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020» (Α' 161) και άλλες διατάξεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλων επειγόντων ζητημάτων»: για το προσωπικό των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Υγείας και των εποπτευόμενων φορέων του λόγω της πανδημίας COVID-19.

Άρθρο 35 ν.4735/2020 (ΦΕΚ 197/Α/12.10.2020) «Τροποποίηση του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, νέο πλαίσιο επιλογής διοικήσεων στον δημόσιο τομέα, ρύθμιση οργανωτικών θεμάτων της Γενικής Γραμματείας Ιθαγένειας και της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ρυθμίσεις για την αναπτυξιακή προοπτική και την εύρυθμη λειτουργία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις»: για το προσωπικό των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων και των Δήμων Μυτιλήνης, Δυτικής Λέσβου, Ανατολικής Σάμου, Δυτικής Σάμου, Βόρειας Κέρκυρας, Κεντρικής Κέρκυρας και Διαποντίων Νήσων, Νότιας Κέρκυρας, Αργοστολίου, Ληξουρίου, Σάμης, Σερβίων και Βελβεντού.

Άρθρο 18 ν.4821/2021 (ΦΕΚ 134/Α/31.7.2021) για εξαίρεση δυνατότητας μετακίνησης για το προσωπικό του Ν.Π.Δ.Δ. «Ελληνικό Κτηματολόγιο» για χρονικό διάστημα δύο (2) ετών (ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων - Στρατηγικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση στο Δημόσιο Τομέα, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-2022, ΠΑΔΑ).

²⁷Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/1051/10264/06-07-2022 «Εναρξη 3ου Έκτακτου Κύκλου Κινητικότητας 2022 (e-ΕΦΚΑ), στο πλαίσιο του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.) και του ν.4873/2021».

²⁸Περισσότερες πληροφορίες: Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/1272/οικ.20278/07-12-2023 «Ενημέρωση σχετικά με τη διενέργεια του επόμενου κύκλου κινητικότητας τον Ιανουάριο του 2024».

κατάφερε να διαμορφώσει μια ξεκάθαρη, συνεκτική εικόνα για το επιθυμητό προφίλ του δημοσίου υπαλλήλου. Απουσιάζει η ολιστική προσέγγιση για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της δημόσιας διοίκησης, καθώς το προφίλ αυτό, ιδεατά, θα έπρεπε να αποτυπώνεται ενιαία σε όλα τα συστήματα αποτίμησης προσόντων που εφαρμόζονται στους δημοσίους υπαλλήλους (σύστημα υπηρεσιακής αξιολόγησης, βαθμολογικής εξέλιξης, επιλογής σε θέσεις ευθύνης) (Μαυρομούστακου, 2016).

6. Στατιστική Ανάλυση Κύκλων Ε.Σ.Κ.

Ακολουθεί η επεξεργασία και ανάλυση των στατιστικών στοιχείων για κάθε κύκλο κινητικότητας του Ε.Σ.Κ., όπως έχουν αναρτηθεί στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών (https://www.apografi.gov.gr/kinitikotita/esk_cmobility.html). Αντικείμενο μελέτης αποτελεί αφενός, η αποτύπωση της χρονικής εξέλιξης των κύκλων του Ε.Σ.Κ. (πλήθος φορέων που υπέβαλαν αιτήματα για προσωπικό μέσω του Ε.Σ.Κ., αριθμός προσφερόμενων θέσεων - ανάλυσή τους σε θέσεις μετάταξης και θέσεις απόσπασης), και αφετέρου, η χαρτογράφηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών κάθε επιμέρους κύκλου (πλήθος προσφερόμενων θέσεων και φορέων που συμμετέχουν με υποβολή εγκεκριμένων αιτημάτων για προσωπικό, αριθμός θέσεων ανά κατηγορία μετακίνησης, ανά κατηγορία εκπαίδευσης και ανά τύπο εργασιακής σχέσης).

Η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε για την κατηγοριοποίηση των φορέων που συμμετέχουν στο Ε.Σ.Κ. ακολούθησε την ταξινόμηση κατά το Μητρώο των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης. Πρόκειται για την κατηγοριοποίηση σε: α) Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., Α.Ε), β) Δημόσια Νοσοκομεία, γ) Ο.Τ.Α. και εποπτευόμενους φορείς τους, και δ) Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.), η οποία τηρείται από την ΕΛ.ΣΤΑΤ, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Σύστημα Εθνικών και Περιφερειακών Λογαριασμών (ESA 2010) και τον Κανονισμό (Ε.Ε.) αριθ. 549/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για το ESA 2010²⁹. Επιπρόσθετα, σημειώνεται ότι η ανάλυση περιλαμβάνει τα έτη 2017 έως και 2022, καθώς, κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας μελέτης, ο Β' Κύκλος Κινητικότητας 2022 αποτελεί την τελευταία περίοδο αναφοράς στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Εσωτερικών με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία του Ε.Σ.Κ..

²⁹ <https://www.statistics.gr/el/esa-2010> και <https://ec.europa.eu/eurostat/web/esa-2010/overview>

6.1 Εξέλιξη Ε.Σ.Κ. 2017-2022: πλήθος φορέων, αριθμός θέσεων, αποσπάσεις/μετατάξεις

Πίνακας 7: Συγκεντρωτικά στοιχεία Ε.Σ.Κ 2017-2022

| Κύκλος Κινητικότητα | Πλήθος Φορέων ³⁰ | Συνολικός Αριθμός Θέσεων | Θέσεις μετάταξης | Θέσεις απόσπασης |
|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| 1 ^{ος} Κύκλος 2017 | 9 | 801 | 456 | 345 |
| 1 ^{ος} Κύκλος 2018 | 20 | 1.115 | 783 | 332 |
| 2 ^{ος} Κύκλος 2018 | 165 | 5.440 | 4.754 | 686 |
| Κύκλος 2019 | 289 | 7.230 | 6.767 | 463 |
| Κύκλος 2020 | 472 | 12.221 | 11.228 | 993 |
| 1 ^{ος} Κύκλος 2021 | 545 | 11.392 | 10.778 | 614 |
| 2 ^{ος} Κύκλος 2021 | 467 | 10.851 | 10.084 | 767 |
| 1 ^{ος} Κύκλος 2022 | 674 | 15.722 | 14.577 | 1.145 |
| 2 ^{ος} Κύκλος 2022 | 530 | 14.563 | 12.998 | 1.565 |

Από τις 801 θέσεις της αρχικής εφαρμογής του Ε.Σ.Κ. το έτος 2017, διαπιστώνεται η επέκταση του θεσμού με ταχύ και ιδιαίτερος δυναμικό ρυθμό, καθώς χαρακτηριστικά, μόλις ένα έτος μετά την πιλοτική εισαγωγή της Κινητικότητας, οι προσφερόμενες θέσεις αυξήθηκαν κατά 4.639, αγγίζοντας τις 5.440 θέσεις κατά τον Β΄ Κύκλο Ε.Σ.Κ. 2018. Τα επόμενα έτη συνεχίστηκε η αυξητική τάση, με τις εγκεκριμένες προσφερόμενες θέσεις να αγγίζουν το 2022 (κύκλοι Α΄ και Β΄ Ε.Σ.Κ.) κατά μέσο όρο τις 15.000 θέσεις.

³⁰ «*Σημείωση. Στα Υπουργεία Περιλαμβάνονται: Κεντρική Υπηρεσία, Γενικές Γραμματείες, Ειδικές Γραμματείες – Διοικητικοί τομείς, Υπηρεσίες και Σώματα Ελέγχου και Επιθεώρησης, Υπηρεσίες και φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιφερειακές υπηρεσίες, ειδικές αποκεντρωμένες υπηρεσίες, υπηρεσίες εξωτερικού και αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες.» [\[https://www.statistics.gr/register-general-government-entities\]](https://www.statistics.gr/register-general-government-entities).



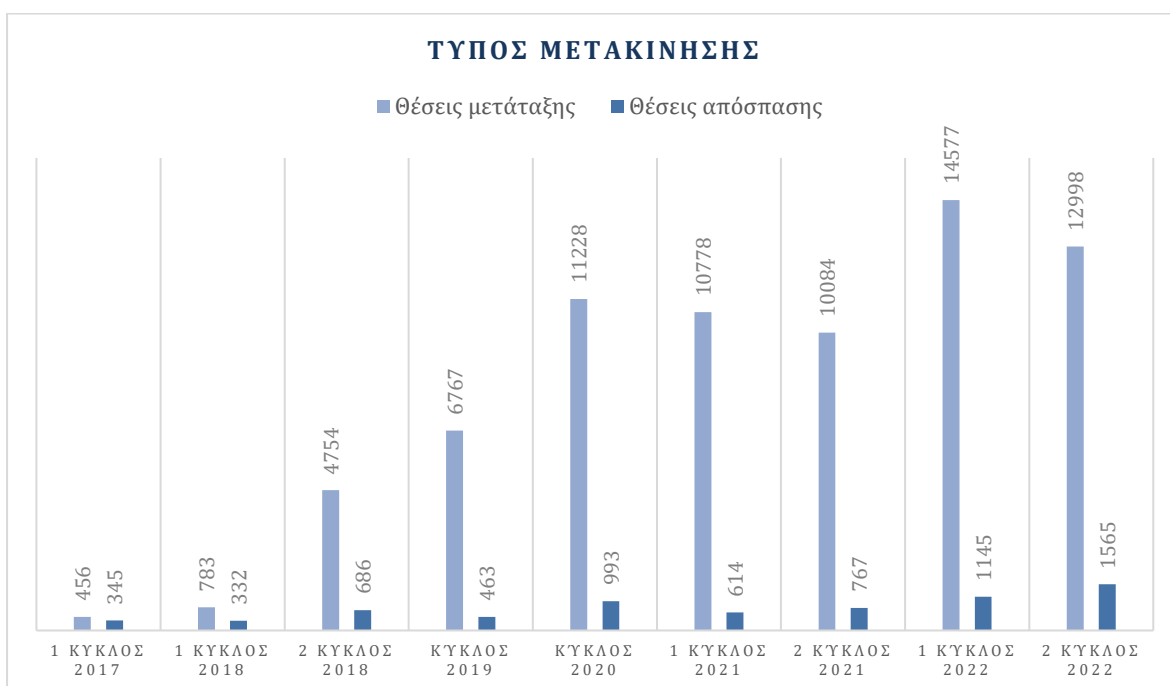
Διάγραμμα 1: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Αριθμός προσφερόμενων θέσεων

Αναμφίβολα στην αύξηση αυτή συντέινει και η διεύρυνση των φορέων που συμμετέχουν στην Κινητικότητα με την προσθήκη των ΟΤΑ Α΄ βαθμού, κατά τον Α΄ κύκλο 2018, και Β΄ βαθμού κατά τον Β΄ κύκλο 2018 (και των εποπτευόμενων φορέων τους), των Ο.Κ.Α. και των δημοσίων νοσοκομείων. Οι φορείς από 9 το 2017, εκτοξεύονται σε άνω των 674 κατά τον Α΄ Κύκλο 2022, όπου και καταγράφηκαν οι υψηλότερες επιδόσεις τόσο σε επίπεδο αριθμού προσφερόμενων θέσεων (15.722 θέσεις), όσο και αναφορικά με το πλήθος των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που υπέβαλαν αιτήματα στο Ε.Σ.Κ. (674 φορείς).



Διάγραμμα 2: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Πλήθος φορέων

Με γνώμονα την κατηγορία του τύπου μετακίνησης, η συντριπτική πλειοψηφία των θέσεων αφορά τη 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 μοναδική εξαίρεση τον Κύκλο 2017 (με 456 θέσεις μετάταξης και 345 θέσεις απόσπασης). Επιβεβαιώνεται, από την εν τοις πράγμασι εφαρμογή του Ε.Σ.Κ., η επιθυμία του νομοθέτη (ν. 4440/2016 άρθρο 2) η απόσπαση να αποτελεί μόνο κατ' εξαίρεση μετακίνηση, και μάλιστα, εφόσον συντρέχουν αποδεδειγμένες σοβαρές και επείγουσες υπηρεσιακές ανάγκες.



Διάγραμμα 3: Ε.Σ.Κ. 2017-2022_Τύπος μετακίνησης

6.2 Ανάλυση κάθε επιμέρους κύκλου (θέσεις ανά κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης, κατηγορία εκπαίδευσης, εργασιακή σχέση, αποσπάσεις/μετατάξεις)

Ε.Σ.Κ. 2017

Πίνακας 8: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Συγκεντρωτικά Στοιχεία

| Ε.Σ.Κ. 2017 | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| <i>Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε)</i> | 9 | 801 |

Στην πρώτη εφαρμογή του Ε.Σ.Κ., συμμετείχαν 9³¹ φορείς σε 7 Υπουργεία και 2 Ανεξάρτητες Αρχές, με συνολικά 801 θέσεις. Το 50,93% των θέσεων (408) απευθύνεται αποκλειστικά σε μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου, 48 θέσεις σε υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ενώ 345 θέσεις (ποσοστό 43,07%) απευθύνονται και σε μόνιμους υπαλλήλους και υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

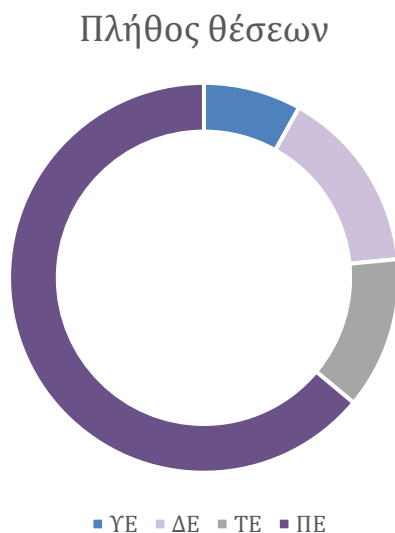
Πίνακας 9: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2017 | | | | | |
|-------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|--|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| <i>Μετάταξη</i> | 456 | <i>ΥΕ</i> | 65 | <i>Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί</i> | 408 |
| <i>Απόσπαση</i> | 345 | <i>ΔΕ</i> | 123 | <i>Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου</i> | 48 |
| | | <i>ΤΕ</i> | 101 | <i>Μόνιμοι ή ΙΔΑΧ</i> | 345 |
| | | <i>ΠΕ</i> | 512 | - | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 801 | | | | | |

³¹ Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
Α.Σ.Ε.Π.

Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων
Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης
Υπουργείο Τουρισμού
Υπουργείο Υγείας
Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών
Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης

Πάνω από το μισό των θέσεων (512) είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (κατηγορία Π.Ε.), και ακολουθούν, με διαφορά, 123 θέσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (κατηγορία Δ.Ε.), 101 Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (κατηγορία Τ.Ε.) και 65 Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (κατηγορία Υ.Ε.).



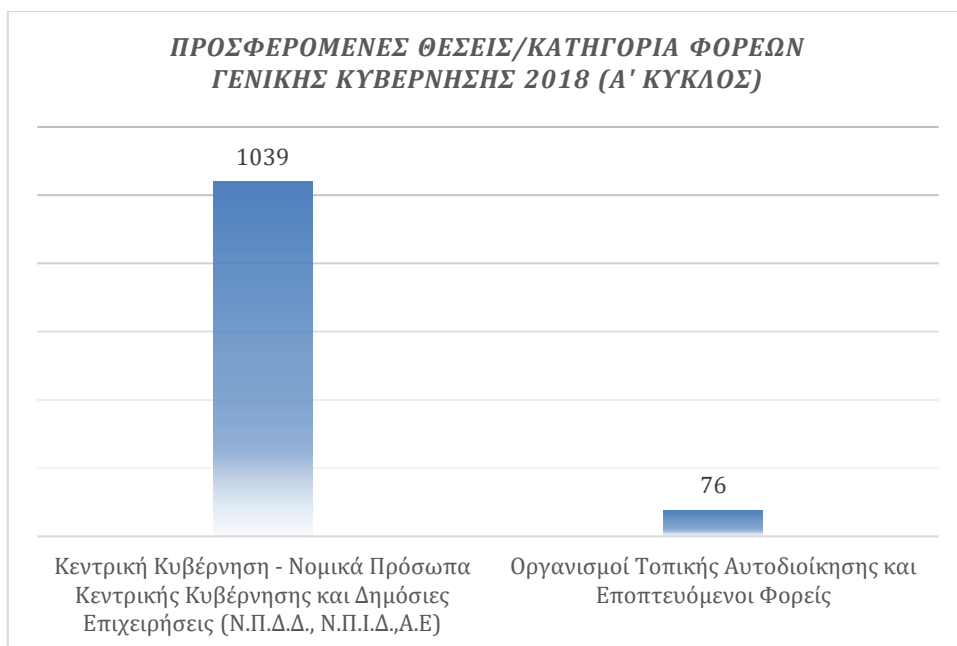
Διάγραμμα 4: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2017_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ Κύκλος)

Πίνακας 10: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2018 (Α΄ κύκλος) | | |
|---|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε) | 16 | 1.039 |
| Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς | 4 | 76 |
| Σύνολο | 20 | 1.115 |

Από τις συνολικά 1.115 θέσεις προς κάλυψη, η συντριπτική πλειοψηφία των θέσεων αφορούσε φορείς της Κεντρικής Κυβέρνησης (93,18% - 1.039 θέσεις), ενώ στο Ε.Σ.Κ. εισέρχονται και οι Ο.Τ.Α., κατηγορία στην οποία προσφέρονται 76 θέσεις (6,82%).



Διάγραμμα 5: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α' κύκλος)_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

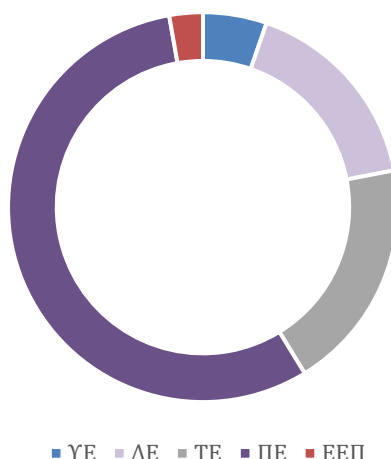
Σε μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου απευθύνονται 693 θέσεις, ενώ σχεδόν κατά το ήμισυ μειώνονται οι θέσεις για υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (367 θέσεις).

| Ε.Σ.Κ. 2018 (Α' κύκλος) | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 783 | ΥΕ | 59 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 693 |
| Απόσπαση | 332 | ΔΕ | 186 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 367 |
| | | ΤΕ | 215 | Μόνιμοι ή ΙΔΑΧ | 55 |
| | | ΠΕ | 624 | - | |
| | | Ε.Ε.Π. | 31 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 1.115 | | | | | |

Πίνακας 11: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α' κύκλος)_ Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

Τέλος, οι συνολικά 1.115 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 59 Υ.Ε., 186 Δ.Ε., 215 Τ.Ε., 624 Π.Ε. και 31 θέσεις Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.).

Πλήθος θέσεων



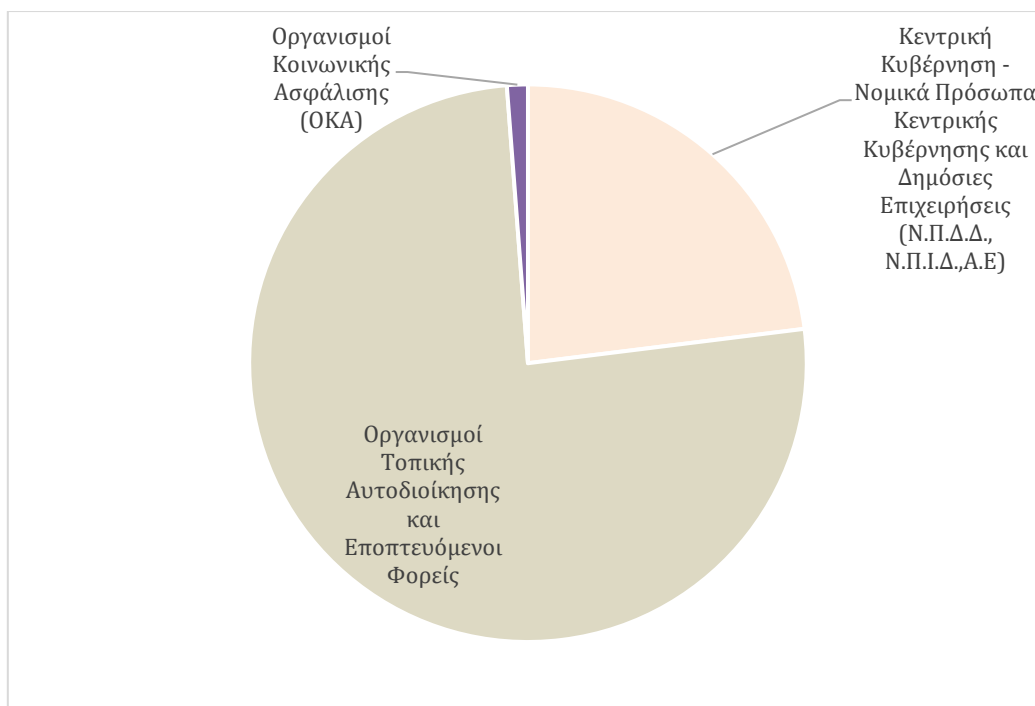
Διάγραμμα 6: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Α' κύκλος)_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος)

Πίνακας 12: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος)_ Πλήθος φορέων - θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος) | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., Α.Ε) | 38 | 1.912 |
| Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς | 125 | 3.477 |
| Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.) | 2 | 51 |
| Σύνολο | 165 | 5.440 |

Τον Β' κύκλο Ε.Σ.Κ. 2018, οι υποψήφιοι προς μετακίνηση υπάλληλοι κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ 1.912 θέσεων σε φορείς της Κεντρικής Κυβέρνησης και νομικά της πρόσωπα, και 3.477 θέσεων σε Ο.Τ.Α. Α' και Β' βαθμού. Στον κύκλο αυτό κυριαρχούν οι θέσεις των Ο.Τ.Α. σε ποσοστό 63,92% επί των συνολικών θέσεων. Ακόμη, πλέον, προστίθενται και οι Ο.Κ.Α με 2 φορείς (ΝΑΤ, ΟΠΕΚΑ) και 51 σχετικές θέσεις.



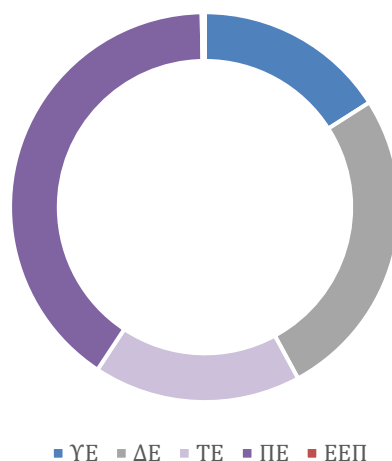
Διάγραμμα 7: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος)_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Πίνακας 13: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος)_ Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος) | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 4.754 | ΥΕ | 869 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 4.488 |
| Απόσπαση | 686 | ΔΕ | 1.420 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 266 |
| | | ΤΕ | 937 | - | 686 |
| | | ΠΕ | 2.199 | | |
| | | Ε.Ε.Π. | 15 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 5.440 | | | | | |

Τέλος, οι συνολικά 5.440 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 869 κατηγορίας Υ.Ε., 1.420 κατηγορίας Δ.Ε., 937 κατηγορίας Τ.Ε., 2.199 κατηγορίας Π.Ε. και 15 Ε.Ε.Π..

Πλήθος θέσεων



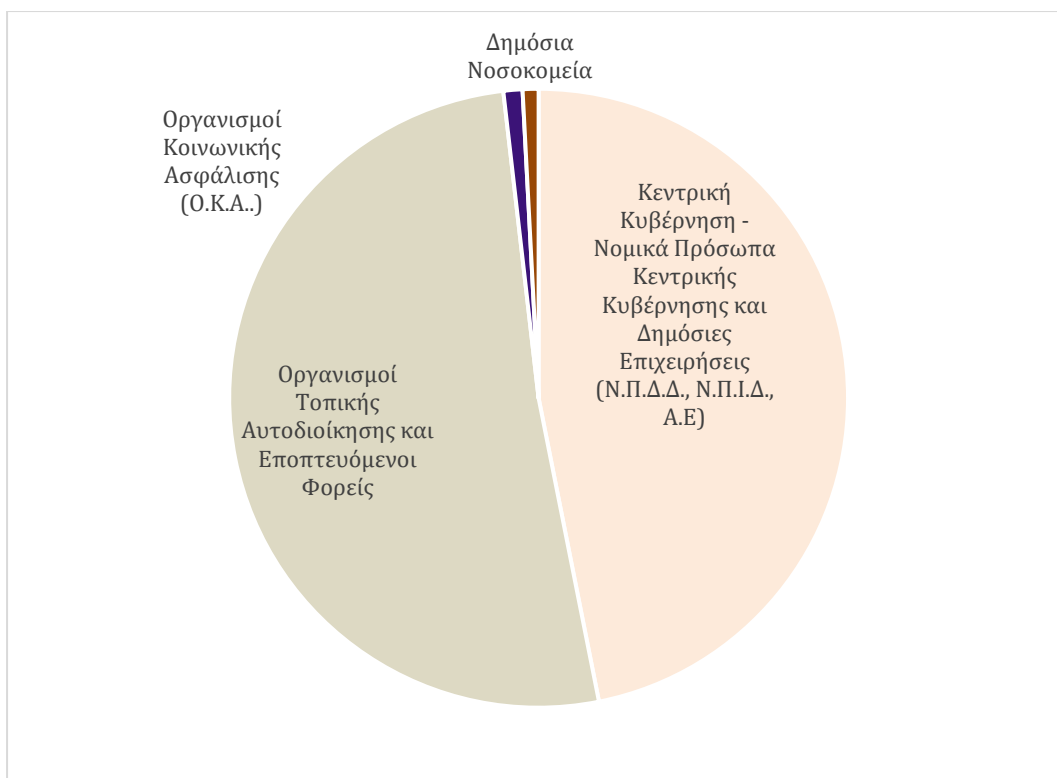
Διάγραμμα 8: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2018 (Β' κύκλος)_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2019

Πίνακας 14: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_Πλήθος φορέων – θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2019 | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| <i>Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε)</i> | 62 | 3.389 |
| <i>Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς</i> | 223 | 3.709 |
| <i>Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.)</i> | 3 | 72 |
| <i>Δημόσια Νοσοκομεία</i> | 1 | 60 |
| Σύνολο | 289 | 7.230 |

Ο αριθμός των προσφερόμενων θέσεων αυξάνεται το έτος 2019, όπου πραγματοποιήθηκε ένας κύκλος Ε.Σ.Κ.. Συνεχίζεται η δυναμική παρουσία των Ο.Τ.Α., τόσο σε αριθμό φορέων που συμμετέχουν (223), όσο και σε αριθμό θέσεων (3.709) που προσφέρονται προς κάλυψη. Τέλος, στον συγκεκριμένο κύκλο εισέρχονται τα Δημόσια Νοσοκομεία, με τη συμμετοχή του Νοσηλευτικού Ιδρύματος Μετοχικού Στρατού (Ν.Ι.Μ.Τ.Σ.).



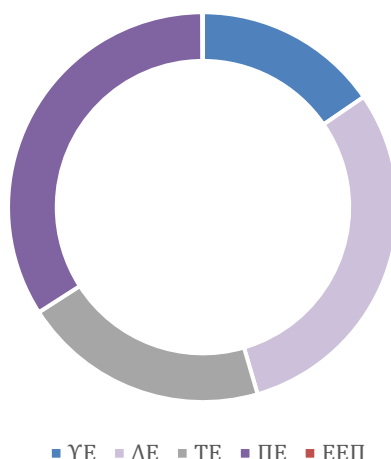
Διάγραμμα 9: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Πίνακας 15: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_ Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2019 | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 6.767 | ΥΕ | 1.116 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 6.474 |
| Απόσπαση | 463 | ΔΕ | 2.172 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 292 |
| | | ΤΕ | 1.479 | Έμμισθη Εντολή | 1 |
| | | ΠΕ | 2.459 | - | 463 |
| | | Ε.Ε.Π. | 4 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 7.230 | | | | | |

Τέλος, οι συνολικά 7.230 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 1.116 κατηγορίας Υ.Ε., 2.172 κατηγορίας Δ.Ε., 1.479 κατηγορίας Τ.Ε., 2.459 κατηγορίας Π.Ε. και 4 θέσεις Ε.Ε.Π..

Πλήθος θέσεων



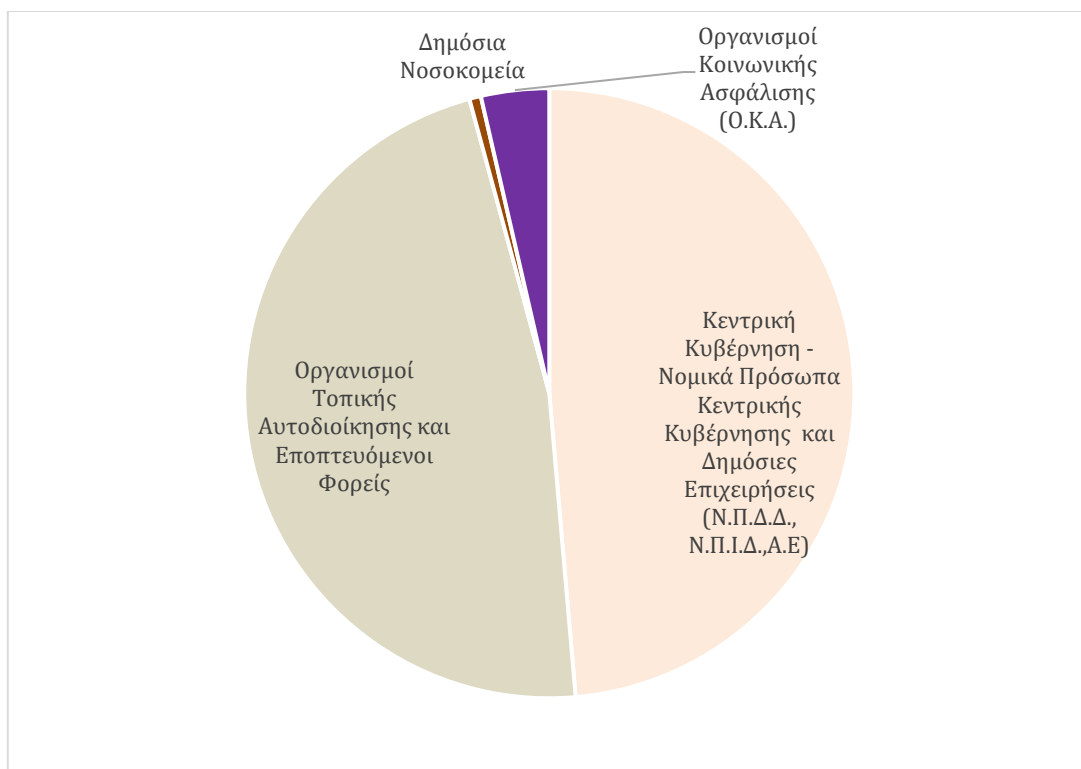
Διάγραμμα 10: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2019_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2020

Πίνακας 16: Ε.Σ.Κ. 2020_Πλήθος φορέων - θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2020 | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| <i>Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε)</i> | 140 | 5.942 |
| <i>Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς</i> | 325 | 5.763 |
| <i>Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.)</i> | 4 | 441 |
| <i>Δημόσια Νοσοκομεία</i> | 3 | 75 |
| Σύνολο | 472 | 12.221 |

Οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ 5.942 θέσεων σε Υπουργεία (με τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες τους και τις γενικές γραμματείες), Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, Ανεξάρτητες Αρχές, και ανάμεσα σε 5.763 θέσεις σε Δήμους και Περιφέρειες της χώρας (με τους εποπτευόμενους φορείς τους). Συνολικά, οι ανωτέρω θέσεις, με συμμετοχή 48,62% και 47,16% αντίστοιχα επί του όλου αριθμού των θέσεων, αποτελούσαν τη μερίδα του λέοντος μεταξύ των προσφερόμενων θέσεων του κύκλου, όπως αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα:



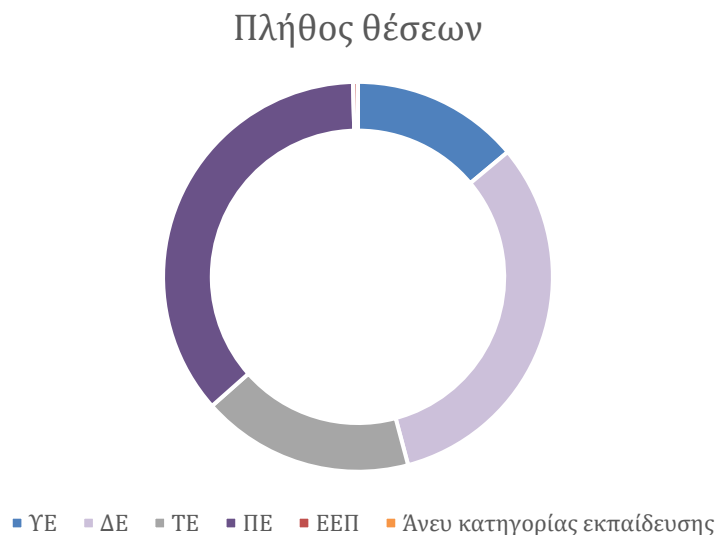
Διάγραμμα 11: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2020_ Προσφερόμενες θέσεις/ κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Το 85,6% των θέσεων (10.461) αφορά μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου, ενώ μόλις το 0,06% (759 θέσεις) υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Πίνακας 17: Ε.Σ.Κ. 2020_ Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2020 | | | | | |
|--|---------------|-----------------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 11.228 | ΥΕ | 1.704 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 10.461 |
| Απόσπαση | 993 | ΔΕ | 3.900 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 759 |
| | | ΤΕ | 2.153 | Έμμισθη Εντολή | 8 |
| | | ΠΕ | 4.414 | - | 993 |
| | | Ε.Ε.Π. | 48 | | |
| | | Άνευ κατηγορίας εκπαίδευσης | 2 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 12.221 | | | | | |

Τέλος, οι συνολικά 12.221 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 4.414 Π.Ε., 3.900 Δ.Ε., 2.153 Τ.Ε., 1.704 Υ.Ε., και 48 θέσεις Ε.Ε.Π..



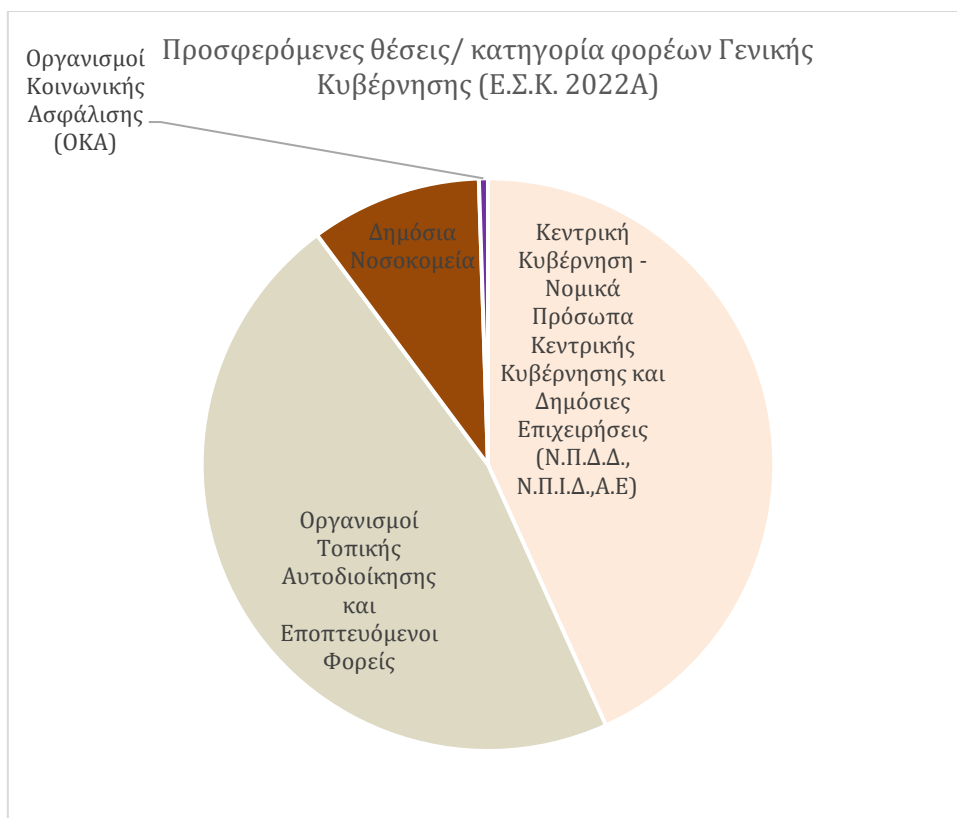
Διάγραμμα 12: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2020_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)

Πίνακας 18: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2021 (Α΄ κύκλος) | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| <i>Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε)</i> | 145 | 4.456 |
| <i>Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς</i> | 341 | 5.580 |
| <i>Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.)</i> | 7 | 219 |
| <i>Δημόσια Νοσοκομεία</i> | 52 | 1.137 |
| Σύνολο | 545 | 11.392 |

Οι προσφερόμενες θέσεις σε φορείς της Κεντρικής Κυβέρνησης καθώς και σε Δήμους και Περιφέρειες της χώρας (με τους εποπτευόμενους φορείς τους) αποτελούσαν τη μερίδα του λέοντος μεταξύ των συνολικών θέσεων του κύκλου, με συμμετοχή 39,11% και 48,98% αντίστοιχα, όπως αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα:



Διάγραμμα 13: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α' κύκλος)_ Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

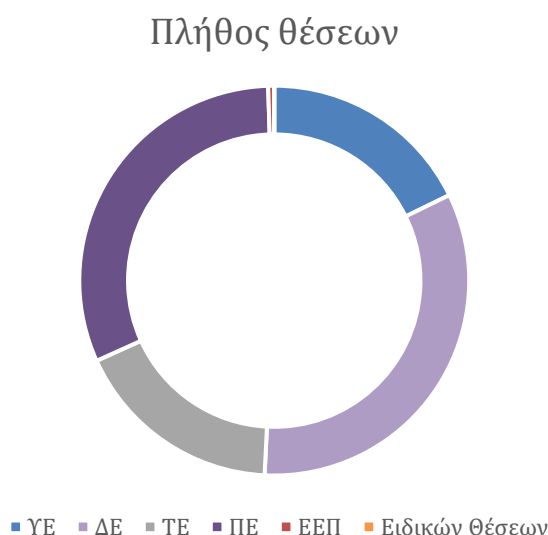
Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, το 89,6% των θέσεων (10.207) αφορά αποκλειστικά μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου, ενώ μόλις το 5,02% (572 θέσεις) υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Πίνακας 19: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α' κύκλος)_ Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2021 (Α' κύκλος) | | | | | |
|-------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 10.778 | ΥΕ | 2.024 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 10.207 |
| Απόσπαση | 614 | ΔΕ | 3.761 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 571 |
| | | ΤΕ | 1.989 | - | 614 |
| | | ΠΕ | 3.559 | | |
| | | Ειδικών Θέσεων | 1 | | |
| | | Ε.Ε.Π. | 56 | | |
| | | Άνευ κατηγορίας εκπαίδευσης | 2 | | |

Συνολικός αριθμός θέσεων 11.392

Τέλος, οι συνολικά 11.392 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 2.024 κατηγορίας Υ.Ε., 3.761 κατηγορίας Δ.Ε., 1.989 κατηγορίας Τ.Ε., 3.559 κατηγορίας Π.Ε., και 57 θέσεις Ε.Ε.Π.-ειδικών θέσεων.



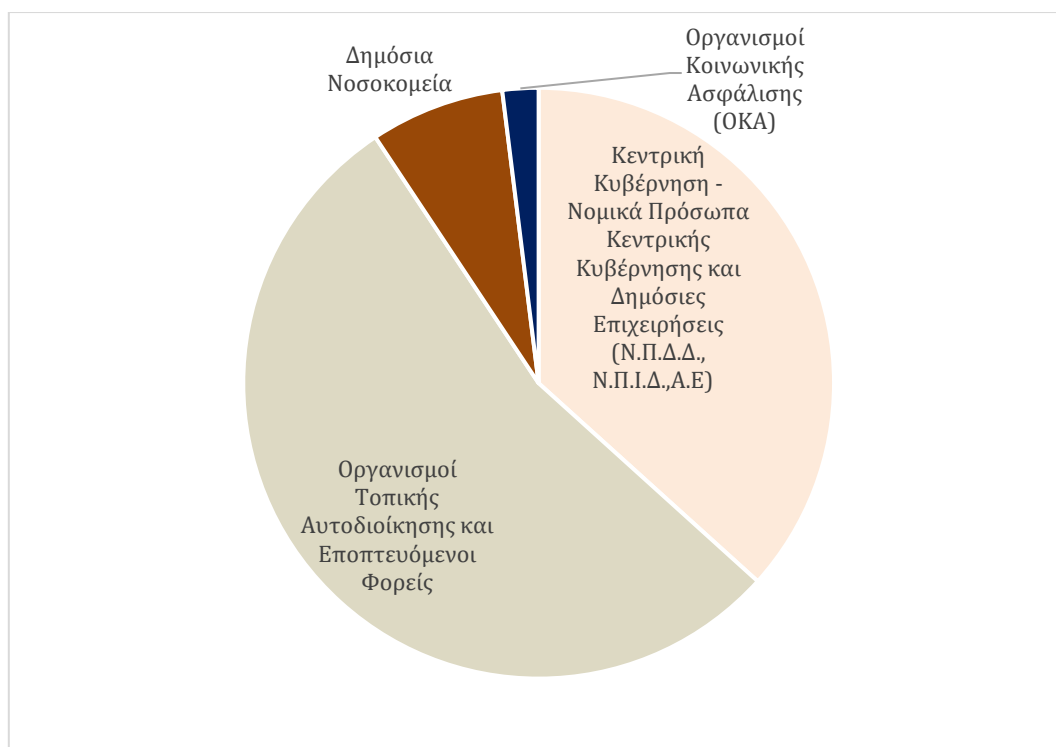
Διάγραμμα 14: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Α' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/ κατηγορία εκπαίδευσης

Ε.Σ.Κ. 2021 (Β' κύκλος)

Πίνακας 20: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β' κύκλος)_Πλήθος φορέων – θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2021 (Β' κύκλος) | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| <i>Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε)</i> | 125 | 3.982 |
| <i>Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς</i> | 302 | 5.857 |
| <i>Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.)</i> | 6 | 214 |
| <i>Δημόσια Νοσοκομεία</i> | 34 | 798 |
| Σύνολο | 467 | 10.851 |

Οι φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ Α΄ - Β΄ βαθμού) συνεχίζουν να αποτελούν την κατηγορία με το μεγαλύτερο αριθμό προσφερόμενων θέσεων προς κάλυψη για μετάταξη ή απόσπαση, ενώ στον αντίποδα, προσφέρονται 214 θέσεις σε Ο.Κ.Α..

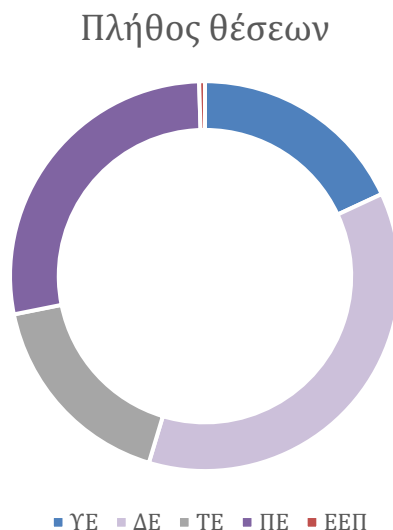


Διάγραμμα 15: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Πίνακας 21: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2021 (Β΄ κύκλος) | | | | | |
|--|---------------|-----------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 10.084 | ΥΕ | 1.962 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 9.471 |
| Απόσπαση | 767 | ΔΕ | 3.968 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 613 |
| | | ΤΕ | 1.867 | - | 767 |
| | | ΠΕ | 3.002 | | |
| | | Ε.Ε.Π. | 52 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 10.851 | | | | | |

Τέλος, οι συνολικά 10.851 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 1.962 Υ.Ε., 3.968 Δ.Ε., 1.867 Τ.Ε., 3.002 Π.Ε., και 52 θέσεις Ε.Ε.Π..



Διάγραμμα 16: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2021 (Β' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

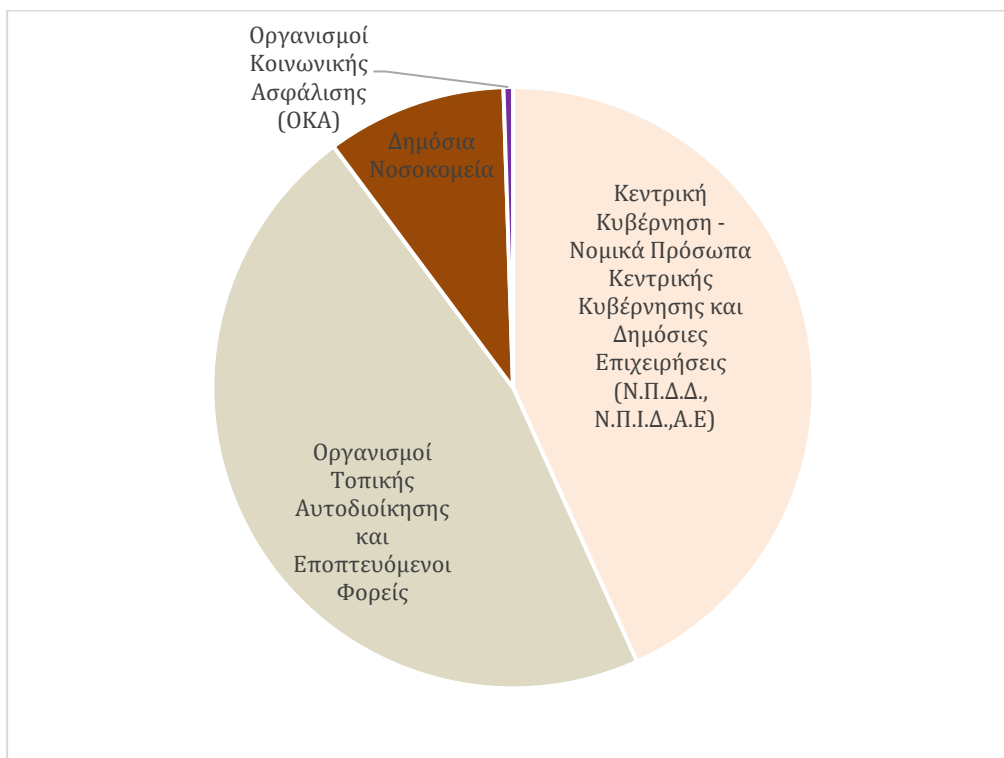
Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος)

Πίνακας 22:Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος)_Πλήθος φορέων - θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος) | | |
|---|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ.,Α.Ε) | 180 | 6.798 |
| Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς | 426 | 7.323 |
| Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.) | 5 | 80 |
| Δημόσια Νοσοκομεία | 63 | 1.521 |
| Σύνολο | 674 | 15.722 |

Στον Α' κύκλο Ε.Σ.Κ. 2022 διατίθενται οι περισσότερες θέσεις σε σχέση με όλους τους κύκλους του Ε.Σ.Κ., έως τη σύνταξη της παρούσας εργασίας. Παράλληλα, εντοπίζεται ο μεγαλύτερος αριθμός φορέων υποδοχής, με το 46,6% των θέσεων να

προέρχονται από Ο.Τ.Α., 43,2% των θέσεων από φορείς της Κεντρικής Κυβέρνησης, 9,7% από Δημόσια Νοσοκομεία και 0,5% από Ο.Κ.Α..

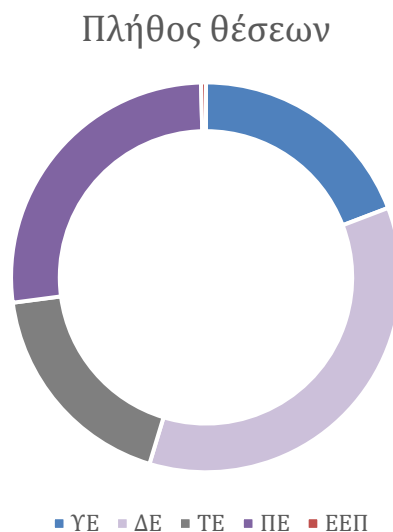


Διάγραμμα 17: : Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Πίνακας 23: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος) | | | | | |
|--|---------------|-----------------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 14.577 | ΥΕ | 3.019 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 13.418 |
| Απόσπαση | 1.145 | ΔΕ | 5.578 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 1.159 |
| | | ΤΕ | 2.867 | Έμμισθη Εντολή | 1.145 |
| | | ΠΕ | 4.193 | | |
| | | Ε.Ε.Π. | 64 | | |
| | | Άνευ κατηγορίας εκπαίδευσης | 1 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 15.722 | | | | | |

Η συντριπτική πλειοψηφία των θέσεων (ποσοστό 85,3%) αφορά μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου. Τέλος, οι συνολικά 15.722 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 3.019 Υ.Ε., 5.578 Δ.Ε., 2.867 Τ.Ε., 4.193 Π.Ε. και 64 θέσεις Ε.Ε.Π..



Διάγραμμα 18: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Α' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

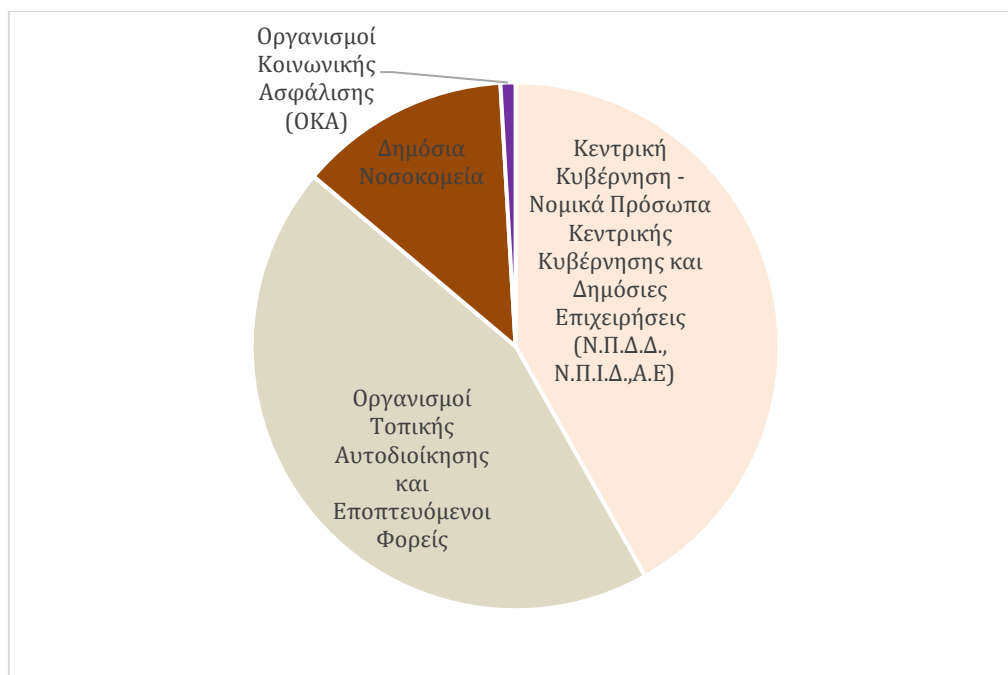
Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος)

Πίνακας 24: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος)_Πλήθος φορέων – θέσεων

| Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος) | | |
|--|---------------|--|
| Ταξινόμηση Φορέων | Πλήθος Φορέων | Πλήθος προσφερόμενων θέσεων/ κατηγορία |
| Κεντρική Κυβέρνηση - Νομικά Πρόσωπα Κεντρικής Κυβέρνησης και Δημόσιες Επιχειρήσεις (Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., Α.Ε) | 143 | 6.092 |
| Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Εποπτευόμενοι Φορείς | 328 | 6.452 |
| Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.) | 5 | 134 |
| Δημόσια Νοσοκομεία | 54 | 1.885 |
| Σύνολο | 530 | 14.563 |

Οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ 6.092 θέσεων σε Υπουργεία (με τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες τους και τις γενικές γραμματείες),

Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, Ανεξάρτητες Αρχές και Ν.Π.Δ.Δ., και ανάμεσα σε 6.452 θέσεις σε Ο.Τ.Α., με τους εποπτευόμενους φορείς τους. Για ακόμη έναν κύκλο, οι προσφερόμενες θέσεις σε Κεντρική Κυβέρνηση και Ο.Τ.Α. αποτελούν το 86,1% επί του συνολικού αριθμού των θέσεων (41,8% και 44,3% αντίστοιχα).

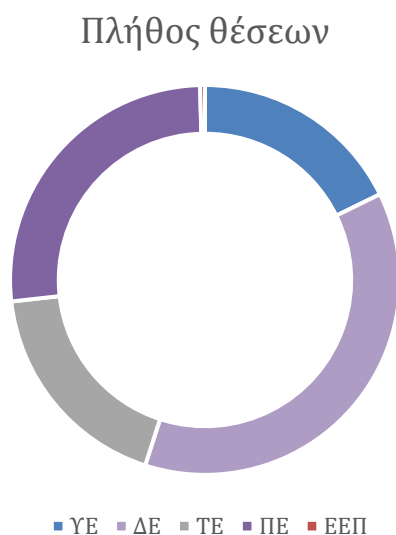


Διάγραμμα 19: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία φορέων Γενικής Κυβέρνησης

Πίνακας 25: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος)_Τύπος μετακίνησης, κατηγορίας εκπαίδευσης, εργασιακής σχέσης

| Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος) | | | | | |
|--|---------------|-----------------------------|---------------|---|---------------|
| Τύπος μετακίνησης | Πλήθος θέσεων | Κατηγορία Εκπαίδευσης | Πλήθος θέσεων | Εργασιακή Σχέση | Πλήθος θέσεων |
| Μετάταξη | 12.998 | ΥΕ | 2.585 | Μόνιμοι Υπάλληλοι του Δημοσίου/Δικαστικοί Λειτουργοί/ Δημόσιοι Λειτουργοί | 12.234 |
| Απόσπαση | 1.565 | ΔΕ | 5.419 | Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου | 764 |
| | | ΤΕ | 2.660 | - | 1.565 |
| | | ΠΕ | 3.839 | | |
| | | Ε.Ε.Π. | 58 | | |
| | | Άνευ κατηγορίας εκπαίδευσης | 2 | | |
| Συνολικός αριθμός θέσεων 14.563 | | | | | |

Τέλος, οι συνολικά 14.563 θέσεις, με κριτήριο την κατηγορία εκπαίδευσης, κατανέμονται ως εξής: 2.585 κατηγορίας Υ.Ε., 5.419 κατηγορίας Δ.Ε., 2.660 κατηγορίας Τ.Ε., 3.839 κατηγορίας Π.Ε. και 58 θέσεις Ε.Ε.Π..



Διάγραμμα 20: Κύκλος Ε.Σ.Κ. 2022 (Β' κύκλος)_Προσφερόμενες θέσεις/κατηγορία εκπαίδευσης

7. Σύγχρονες τάσεις στη ΔΑΠ και Προκλήσεις

Στη σύγχρονη περίοδο των πολλαπλών προκλήσεων, και τη μετά-covid εποχή, η σημασία της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού (HR) αποκτά ακόμα μεγαλύτερη βαρύτητα. Ο επαναπροσδιορισμός της οργανωτικής κουλτούρας των οργανισμών αποτελεί μείζονα προτεραιότητα για τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, στη μετάβαση προς ένα ανθρωποκεντρικό εργασιακό περιβάλλον, ενός πλαισίου που θα προάγει την εμπιστοσύνη, την ενότητα, την ενσυναίσθηση και τη δέσμευση. Η επένδυση στη δέσμευση και την επικοινωνία με τους υπαλλήλους αναμένεται να βελτιώσει την ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής των εργαζομένων, και να επιτρέψει στους οργανισμούς να επωφεληθούν από την αυξημένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού (PWC, 2020).

Στις δημόσιες διοικήσεις των κρατών μελών της Ε.Ε. η διοίκηση του προσωπικού παραδοσιακά αποτελούσε περισσότερο μια «αυτοτελή δραστηριότητα». Ωστόσο, πρόσφατα παρατηρείται μετατόπιση από τη «νομικίστικη προσέγγιση βάσει θέσης» προς μια προσέγγιση «βάσει ικανοτήτων», μια στρατηγική θεώρηση που αντιλαμβάνεται τη σύνδεση της πολιτικής για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού με την απόδοση του οργανισμού. Αναγνωρίζεται η έννοια της «διοίκησης ταλέντων» για την εύρεση και διατήρηση των υπαλλήλων με τις κατάλληλες ικανότητες. Για την αποτελεσματική διοίκηση των ικανοτήτων προκρίνεται ένα μοντέλο που θα υποστηρίζει τόσο τη νομική, όσο και τη διοικητική κουλτούρα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017, σελ.133-135).

Στο πλαίσιο του μοντέλου χαρακτηριστικών εργασίας η αλλαγή του περιβάλλοντος απασχόλησης, με εναλλακτικές διευθετήσεις της εργασίας, αναγνωρίζεται ότι λειτουργεί παρακινητικά για τους υπαλλήλους. Η εναλλαγή θέσεων εργασίας (job rotation), ως περιοδική μετακίνηση ενός υπαλλήλου από μια θέση εργασίας σε άλλη, αποκαλείται και «πολύπλευρη εκπαίδευση» και εντάσσεται στα μέτρα που αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων (Robbins & Judge, 2018).

Στην εποχή της ραγδαίας ψηφιακής επανάστασης, τα συστήματα της Τεχνητής Νοημοσύνης (Artificial Intelligence) εισέρχονται στις δημόσιες διοικήσεις φέροντας προκλήσεις από μια τόσο επιδραστική τεχνολογία. Από τη μια, αναδύονται ευκαιρίες για τη μετάβαση σε μια εποχή «έξυπνης διακυβέρνησης», και στο άλλο άκρο ελλοχεύει

ο κίνδυνος οι κανόνες δικαίου τελικά να διαμορφώνονται αποκλειστικά από αλγορίθμους (Κρητικός, 2023).

Σύμφωνα με την έκδοση «Ένα κράτος για τον Πολίτη: Ανθρώπινο Δυναμικό, Οργάνωση & Διαδικασίες, Ψηφιακός Μετασχηματισμός 2019-2027» της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών, σχεδιάζεται η εισαγωγή τεχνικών Τεχνητής Νοημοσύνης στον «προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού (*Workforce Planning*)» οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τα κενά εργασίας, υφιστάμενα και μελλοντικά, τις στρατηγικές προτεραιότητες διαμόρφωσης του ετήσιου προγραμματισμού των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό στο δημόσιο, και τη σχέση μεταξύ δεξιοτήτων υπαλλήλων και αρμοδιοτήτων θέσεων εργασίας. Παράλληλα, καταγράφεται η βούληση του Υπουργείου να υιοθετήσει ένα εργαλείο όπου βάσει του προφίλ του κάθε υπαλλήλου θα αποτυπώνονται «*διαδρομές καριέρας*» και «*διαδρομές μάθησης (learning paths)*». Με τον μηχανισμό αυτό, οι δημόσιοι υπάλληλοι θα ενημερώνονται για τις ευκαιρίες στην κινητικότητα και την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

8. Συμπεράσματα

Η μελέτη κατέδειξε τη διαδρομή της κινητικότητας στη δημόσια διοίκηση, από ένα πλέγμα κατακερματισμένων διαδικασιών, έως την απόπειρα εισαγωγής ενός ενιαίου πλαισίου ρύθμισής της, μιας «εσωτερικής αγοράς». Η σημασία του Ε.Σ.Κ. στον θεσμό της κινητικότητας είναι τέτοια που δύναται να ειπωθεί ότι οριοθετεί την κινητικότητα στην ελληνική δημόσια διοίκηση σε δύο φάσεις: α) την περίοδο πριν τον ν. 4440/2016 και β) την περίοδο μετά τον ν. 4440/2016.

Κατά την α' περίοδο, η ελληνική δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζεται από μια αμήχανη στάση έναντι της κινητικότητας του προσωπικού ως μηχανισμό διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Παρά την καταγεγραμμένη ανάγκη διεύρυνσης της κινητικότητας, οι νομοθετικές παρεμβάσεις διέθεταν κυρίως αποσπασματικό χαρακτήρα, με συχνές τροποποιήσεις και συμπληρώσεις του σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου. Κατά την περίοδο αυτή δεν αναπτύχθηκε μια συνολική πολιτική για την ανάπτυξη του προσωπικού στον Δημόσιο Τομέα. Απουσίαζε η συστηματική καταγραφή δεδομένων αναφορικά με τις ανάγκες των υπηρεσιών, τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και τα απαιτούμενα προσόντα. Ενδεικτικό στοιχείο, η κινητικότητα είχε απασχολήσει ελάχιστα την ελληνική βιβλιογραφία, ως κομμάτι των υπηρεσιακών μεταβολών, και όχι αυτοτελώς.

Η «απουσία κινητικότητας» αποτελούσε σταθερό χαρακτηριστικό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, καθώς οι επιλογές που ακολουθήθηκαν στο παρελθόν έθεταν ανυπέρβλητα εμπόδια. Φαίνεται ότι απαιτήθηκε μακρά περίοδος ώστε να «εμπεδωθεί η ενότητα του χώρου του Δημοσίου» για τα θέματα κινητικότητας των υπαλλήλων (Σπανού, 2018 σελ. 168-192). Η πορεία που εξέτασε η παρούσα εργασία μαρτυρά ότι η κινητικότητα αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό. Απουσίαζε η κουλτούρα που θα την αντιμετώπιζε ως εργαλείο αναβάθμισης του δυναμικού της δημοσιοϋπαλληλίας. Άλλωστε, το τελευταίο διάστημα, και με καθυστέρηση, η διαχείριση του δυναμικού της δημόσιας διοίκησης αναδείχθηκε σε κρίσιμο πεδίο μεταρρύθμισης.

Στην πορεία εξέλιξης του θεσμού της κινητικότητας, κομβικό σημείο και καινοτομία αποτέλεσε αναμφίβολα, η εισαγωγή του Ε.Σ.Κ., μίας δομημένης διαδικασίας διενέργειας μετατάξεων και αποσπάσεων των δημοσίων υπαλλήλων. Το σύστημα εθελούσιου χαρακτήρα, βάσει ενιαίων προϋποθέσεων συμμετοχής και ενιαίας διαδικασίας επιλογής των υποψηφίων υπαλλήλων, εντός ενός πλαισίου διαφάνειας,

σηματοδοτεί τη μετάβαση της δημόσιας διοίκησης σε μια νέα εποχή και αντίληψη για τη διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου της. Μέσα από τη μελέτη των επίσημων δεδομένων για το Ε.Σ.Κ. που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 6 της παρούσας εργασίας, αποτυπώνεται η αποδοχή του συστήματος από τη δημοσιοϋπαλληλία, όπως αντικατοπτρίζεται στην αύξηση, προϊόντος του χρόνου, τόσο του αριθμού των διαθέσιμων θέσεων προς (πρωτίστως) μετάταξη και απόσπαση, όσο και του αριθμού των φορέων Γενικής Κυβέρνησης που επιθυμούν να συμμετάσχουν ως φορείς υποδοχής.

Από την έως σήμερα εμπειρία της εφαρμογής του συστήματος, προς ενίσχυσή του, εντοπίζεται η ανάγκη αντιμετώπισης των εξαιρέσεων εκτός του πεδίου εφαρμογής του Ε.Σ.Κ., ώστε να μην τίθεται ζήτημα μη ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων, και να αποκατασταθούν οι αρρυθμίες στην ενιαία εφαρμογή του συστήματος. Περαιτέρω βήμα θα μπορούσε να αποτελέσει η σύγκλιση των κριτηρίων της αξιολόγησης στο Ε.Σ.Κ., με τα κριτήρια της αξιολόγησης στο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, ώστε στο πλαίσιο ενός συνεκτικού συστήματος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, να αντικατοπτρίζουν την ίδια φυσιογνωμία/προφίλ του δημοσίου υπαλλήλου που επιθυμεί η δημόσια διοίκηση. Το Ε.Σ.Κ. θα μπορούσε να εξελιχθεί σε μέσο ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού με «μεγαλύτερη εμβέλεια» μέσω της ενσωμάτωσης της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων, και ιδιαίτερα των ανώτερων στελεχών της ιεραρχίας.

Η επανεξέταση του πλεονάζοντος και ελλείποντος προσωπικού σε κάθε υπηρεσία, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της οριζόντιας κινητικότητας, προτείνεται μεταξύ άλλων, για την «επανεκκίνηση» της δημόσιας διοίκησης, στο πεδίο της διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Απαιτείται εντατικοποίηση της προσπάθειας για την ακριβέστερη περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων εργασίας στη δημόσια διοίκηση, καθώς και για τη χρήση αξιόπιστων δεδομένων για καταγραφή των καθηκόντων σε κάθε υπηρεσία και των ελλείψεων, ιδιαιτέρως σε υπηρεσίες αιχμής. Για την ανατροπή των αρνητικών ισοζυγίων, κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας αποτελεί η παροχή κινήτρων στους δημοσίους υπαλλήλους για μετακίνηση από υπηρεσίες με πλεονάζον προσωπικό προς εκείνες όπου εντοπίζονται ελλείψεις, σε συνδυασμό με την επανεκπαίδευσή τους (Σωτηρόπουλος, 2021).

Το λειτουργικό πρόβλημα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης δεν είναι τόσο ποσοτικό, αλλά αντιθέτως ποιοτικό, άρρηκτα συνδεδεμένο με την ανορθολογική κατανομή του προσωπικού (Αιτιολογική Έκθεση του ν. 4172/2013). Στόχος η συμμετρική σύζευξη από τη μια πλευρά της προστασίας των υπηρεσιακών αναγκών, του δημοσίου συμφέροντος, δηλαδή, του Ελληνικού Λαού (άρθρο 103 παρ. 1 Σ), και από την άλλη, των προτιμήσεων των δημοσίων υπαλλήλων, του ατομικού συμφέροντος των υπαλλήλων, ως ανθρώπων και πολιτών (Εισηγητική Έκθεση του ν. 2683/1999).

Η αναζήτηση ισορροπίας για την ικανοποίηση της εύρυθμης λειτουργία των υπηρεσιών και των προσωπικών/οικογενειακών αναγκών των υπαλλήλων, εντός του πλαισίου της κινητικότητας, αποδείχθηκε μια απαιτητική και δυναμική διαδικασία, ιδιαίτερος εύθραυστη.

Η ελληνική δημόσια διοίκηση είναι «εντάσεως εργασίας», όπως αντανακλάται στην επιλογή υπέρ μιας «μαζικής και χαμηλά αμειβόμενης δημοσιοϋπαλληλίας». Το κυνήγι τίτλων σπουδών και συγκέντρωσης πιστοποιήσεων έχει οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα «*overqualified αλλά underutilized*» υπαλλήλων, καθώς η εντάσεως εργασίας διοίκηση δεν επιτρέπει την αξιοποίηση του γνωστικού κεφαλαίου υπαλλήλων με υψηλά προσόντα, οι οποίοι αισθάνονται εγκλωβισμένοι. Παράλληλα, σε ένα τέτοιο πλαίσιο οργάνωσης, τα εργαλεία του management μετατρέπονται σε «νομικά εργαλεία», εμποτίζονται με τη «*γραφειοκρατική-νομικίστικη κουλτούρα*», απεμπολιζοντας τα στοιχεία της ευελιξίας και λειτουργικότητας. Οι έως τώρα ασκούμενες πολιτικές για τη διαχείριση του προσωπικού, διαχρονικά τείνουν να υπονομεύουν τις εξαγγελίες για αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης και να φθείρουν το ανθρώπινο δυναμικό. Για να κερδίσει η δημόσια διοίκηση το στοίχημα της αξιοποίησης του γνωστικού κεφαλαίου των υπαλλήλων της (εμπειρία και ειδικευση) απαιτείται αλλαγή του τρόπου προσέγγισης του προβλήματος, ένας συνολικός «*αναστοχασμός*» στους «*στόχους και τα μέσα*» που θα φέρουν την αλλαγή (Σπανού, 2016, σελ. 57-65).

Στη μεγαλύτερη εικόνα, η στελέχωση της δημόσιας διοίκησης με το κατάλληλο προσωπικό συνδέεται άρρηκτα με την ικανότητά της να προσελκύσει υποψηφίους με τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες. Προς τούτο, απαιτείται, μέσω αλλαγής κουλτούρας, η δημιουργία μιας «*ελκυστικής και σαφούς εικόνας του Δημοσίου ως επιθυμητού εργοδότη (employer branding)*». Χρειάζεται να επικοινωνηθεί, εντός νέου πλαισίου, ποιες αναμένεται να είναι οι ευκαιρίες εξέλιξης για τους μελλοντικούς

υπαλλήλους σε αντάλλαγμα για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους και την αξία που θα εισφέρουν (Υπουργείο Εσωτερικών, 2023).

Η συνέχεια στη δημόσια πολιτική για την κινητικότητα του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης είναι αναγκαία, καθώς οι συχνές μεταβολές δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη ενός σταθερού σχήματος για την εξέλιξη των εργαζομένων. Ένας σταθερός θεσμός κινητικότητας για τη δημοσιοϋπαλληλία, προϊόν συνεργασίας του νομοθέτη και των εργαζομένων, που θα συνδέεται με τις πραγματικές απαιτήσεις κάθε θέσης εργασίας, με εγγυήσεις αντικειμενικότητας, αξιοκρατίας και διαφάνειας, και με σεβασμό στις αρχές της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της ισότητας, θα λειτουργήσει ως εγγυητής της συνέχειας της δημόσιας διοίκησης. Θα κερδίσει την εμπιστοσύνη του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων ώστε να επιτελέσουν την αποστολή τους, καθώς το ζήτημα της κινητικότητας δεν επηρεάζει μόνο τη σφαίρα του εργασιακού βίου του υπαλλήλου αλλά και την προσωπική του εξέλιξη.

Το σταθερό και ενιαίο πλαίσιο για την προσέλκυση των κατάλληλων υπαλλήλων, βάσει των πραγματικών αναγκών κάθε φορέα και του προφίλ των προς κάλυψη θέσεων, θα λειτουργήσει προς όφελος της μέγιστης αξιοποίησης των γνώσεων και της εμπειρίας των υπαλλήλων, της αύξησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών, και θα απελευθερώσει τις δυνατότητες των εργαζομένων. Η επένδυση στον πολυτιμότερο πόρο ενός οργανισμού, τον άνθρωπο, αποτελεί τον επιταχυντή προκειμένου η δημόσια διοίκηση, ανατρέποντας στερεότυπα του παρελθόντος, να ισχυροποιήσει την ικανότητα ανταπόκρισης στις τωρινές και μελλοντικές προκλήσεις, ώστε να καταστεί μοχλός για την επιτυχία των μεταρρυθμίσεων, και τη διαμόρφωση, εφαρμογή και υποστήριξη δημόσιων πολιτικών, για την υπηρεσία του πολίτη και της Δημοκρατίας.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Arthur M. & Rousseau D., 1996. *A career lexicon for the 21st Century*. Academy of Management Executive, 10, 28-39.

European Commission, 2013. *A vision for public services*, [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/vision-public-services> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. *Occupational Mobility in Europe*. [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/11/en/1/ef0711en.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

European Stability Mechanism, 2018. *Supplemental Memorandum of Understanding: Greece. Third Review of the ESM Programme*. [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο https://www.esm.europa.eu/sites/default/files/migration_files/20180219_-_esm_bog_-_3_-_resolution_1_-_annex_-_smou.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Hungarian Presidency of the Council of the European Union, 2011. *Report on the Survey on Mobility between the Public and Private Sectors with Special Regards to the Impact of the Financial Crisis*.

Green F., 2010. *Well-being, job satisfaction and labour mobility*, *Labour Economics*, 17(6), 897-903.

OECD, 2011. *Greece: Review of the Central Administration*, OECD Public Governance Reviews.

OECD, 2012a. *Developing Human Resource Management Strategies to Support Strategic Agility in the Public Sector*, GOV/PGC/PEM(2012)2.

PWC, 2020. *How the new normal is shaping the future of HR*. PWC Publications, [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: <https://www.pwc.com/m1/en/publications/how-the-new-normal-shaping-future-hr.html> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Robbins St. & Judge T., 2018. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Προσεγγίσεις*: Κριτική.

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, 2019. *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού- ΔΑΔ – και Ηγεσία στη Δημόσια*, Εκπαιδευτικό υλικό ΚΣΤ' Εκπαιδευτική Σειρά «Αλέξανδρος Σβώλος

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2020», 2014. [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: http://www.epdm.gr/el/Documents/ExidikefsiEPMDT/EPPA/EP_MDT/Επιχειρησιακό%20Πρόγραμμα_short.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017. *Η Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης, Μια εργαλειοθήκη για τους επαγγελματίες της δημόσιας Διοίκησης*, β' αναθεωρημένη έκδοση, έκδοση στην ελληνική γλώσσα: Υπουργείο Εσωτερικών.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2023. *Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση: Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων* [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.1.5.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Κοϊμτζόγλου Ι., 2023. «Οι Υπηρεσιακές Ανάγκες ως Νόμιμος Λόγος Κινητικότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων», 10^ο Συνέδριο Ένωσης Ελλήνων Δημοσιολόγων [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=jZ8DJEOpaWU> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Κρητικός Μ., 2023. *Τεχνητή νοημοσύνη στη δημόσια διοίκηση*. ΤΑ ΝΕΑ, 17/08/2023. [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2023/08/ΤΕΧΝΗΤΗ-ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ-ΣΤΗ-ΔΗΜΟΣΙΑ-ΔΙΟΙΚΗΣΗ_ΤΑ-ΝΕΑ_Σ2_2023-08-17.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Λαμπροπούλου Μ., και Οικονόμου Γ., 2013. «Θεωρητικά Διοικητικά Μοντέλα και οι Πολιτικές των Μνημονίων για τη Δημόσια Διοίκηση: Σημεία Τομής, Αποκλίσεων και Αλλαγής» στο 5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων: Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή, 28-30 Νοεμβρίου 2013, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/profile/MantoLampropoulou/publication/337050283_5o_Syne

[drio Dioiketikon Epistemonon ANADIORGANOSE TES DIOIKESES KAI TOU KRA TOUS STE META TO MNEMONIO EPOCHI/links/5dc290a892851c8180307a7a/5o-Synedrio-Dioiketikon-Epistemonon-ANADIORGANOSE-TES-DIOIKESES-KAI-TOU-KRATOUS-STE-META-TO-MNEMONIO-EPOCHI.pdf](#) (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Μακροδημήτρης Α., και Μιχαλόπουλος Ν., 2000. *Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950-1998*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Μανιτάκης Α., 2013. *Η Κινητικότητα, μια μείζονος σημασία διαρθρωτική μεταρρύθμιση*, [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: <https://www.metarithmisi.gr/content/i-kinitikotita-mia-meizonos-simasia-diarthrotiki-metarrythmisi-28658> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Μανιτάκης Α., 2015. *Γιατί δεν ολοκληρώνεται η διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα: Δομικά ελλείμματα, προαπαιτούμενα και προκλήσεις*, [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/manitakis-dioikitiki-metarrythmisi/> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Μαυρομούστακου Η., 2016. *Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Μπάτιου Β., 2017. *Επαγγελματική Κινητικότητα: Παράγοντες Επίδρασης και Διαστάσεις Διαμόρφωσης του Φαινομένου στην Ελλάδα*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών. Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής. [Ηλεκτρονική πηγή], Διαθέσιμο στο <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/44295> (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Νάσιος Γ., 2021. «*Η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων στο Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας: Προκλήσεις και προβληματισμοί*», Επιθεώρηση Ελληνικής Εταιρείας Αξιολόγησης, Τεύχος 8, Ιούνιος 2021, [Ηλεκτρονική πηγή], Διαθέσιμο στο https://www.hellenicevaluation.org/images/H_αξιολόγηση_των_δημοσίων_υπαλλήλων_στο_Ενιαίο_Σύστημα_Κινητικότητας.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Ξηρός Θ., 2018. *Υπαλληλικός Κώδικας. Ερμηνεία κατ' άρθρο*, (συλλογικός τόμος), Νομική Βιβλιοθήκη.

Πικραμένος Μ., 2008. «*Το νομοθετικό καθεστώς των ανώτατων δημόσιων υπαλλήλων υπό διαρκή μεταρρύθμιση. Ο δικαστικός έλεγχος των νομοθετικών επιλογών*», Νομικό Βήμα 56(9), σελ. 2301-2333.

Πικραμένος Μ., 2015. «*Οι μείζονες μεταβολές στη δημόσια διοίκηση και η νοολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας*», Συνέδριο στη μνήμη των Καθηγητών Δημήτρη Τσάτσου και Γιώργου Παπαδημητρίου «Η Ευρωπαϊκή Συμπολιτεία και η Ελληνική Πολιτεία» Θεσσαλονίκη, 20-21 Φεβρουαρίου 2015 Νομική Σχολή και Έδρα Jean Monnet, ΑΠΘ και Όμιλος «Αριστόβουλος Μάνεσης» με τη συνδρομή ΔΣΘ και ΕΒΕΘ.

ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων - Στρατηγικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση στο Δημόσιο Τομέα, Εκπαιδευτικό υλικό, Ακαδημ. Έτος 2021-2022, ΠΑΔΑ.

Σπανού Κ., 2016. «*Η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική δημόσια διοίκηση: διαχρονικές επιλογές, διαχρονικά προβλήματα*», στο Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση και Ανάπτυξη: Εμπειρίες & Προτάσεις, Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους στη Βουλή (ΓΠΚΒ), Πρακτικά Συνεδρίου, 8-9/02/2016 [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/2016_METARYTHMISEIS%20DHMOSIA%20DIOIKHSH.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Σπανού Κ., 2018. «*Ανθρώπινο Δυναμικό*», στο Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης, επισκόπηση, περιγραφή, αποτίμηση, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ).

Σπηλιωτόπουλος Ε., και Χρυσανθάκης Χ., 2017. *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου.* Ένατη Έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Στράνης Δ., 2010. *Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα: Ιδιωτικό ή και Δημόσιο Δίκαιο,* Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας

Στράνης Δ., 2011. «*Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας*», σε Μακρυδημήτρης Α., Σαματάς Μ., Μαρούδας Λ., Πραβίτα Μ-Η., 3ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων: Διοίκηση και Δημοκρατία, Ποιότητα, Αποτελεσματικότητα, Νομιμοποίηση, 2011, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε σσ 55-74.

Συμεωνίδης Ι., 2017. *Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων στην εποχή των μνημονίων*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Σωτηρόπουλος Λ., 2021. *Η Δημόσια Διοίκηση στην Εποχή Μετά τον Κορωνοϊό, διαNEΟσις Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης. 2019* [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/01/Sotiropoulos_final.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Τάχος Α., και Συμεωνίδης Ι., 2007. *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Υπουργείο Εσωτερικών, 2023. *Ένα κράτος για τον Πολίτη: Ανθρώπινο Δυναμικό, Οργάνωση & Διαδικασίες, Ψηφιακός Μετασχηματισμός 2019-2027.* [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2023/05/230419_GGDA_EBook-Apologismou-20230515.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Υπουργείο Εσωτερικών, 2018. *Εγχειρίδιο Ε.Σ.Κ.* [Ηλεκτρονική πηγή] Διαθέσιμο στο: https://www.apografi.gov.gr/images/odhgoi_xrasis/Mobility.pdf (Τελευταία Επίσκεψη στις 20/10/2023).

Χρυσανθάκης Χ., 2001. *Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων. Η συγκρότηση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος.* 2η έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Νομοθετικό Πλαίσιο

Το Σύνταγμα της Ελλάδος 1975/1986/2001/2008/2019

ν.1811/1951 (ΦΕΚ 141/Α/16.5.1951) «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων».

ν.287/1976 (ΦΕΚ 78/Α/6.4.1976) «Περί μέτρων τινών αφορώντων εις τους υπηρετούντας εις παραμεθορίους περιοχάς δημοσίους πολιτικούς υπαλλήλους».

ν.400/1983 (ΦΕΚ 156/Α/24.10.1983) «Τροποποίηση και συμπλήρωση υπαλληλικών διατάξεων».

- v.1586/1986** (ΦΕΚ 37/Α/1.4.1986) «Βαθμολογική Διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου, Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις».
- v.1735/1987** (ΦΕΚ 195/Α/11.11.1987) «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις».
- v.1876/1990** (ΦΕΚ/27/Α/08.03.1990) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».
- v.1943/1991** (ΦΕΚ/50/Α/11.04.1991) «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις».
- v.2026/1992** (ΦΕΚ 43/Α/23.3.1992) «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις».
- v.2085/1992** (ΦΕΚ 170/Α/20.10.1992) «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις».
- v.2247/1994** (ΦΕΚ 182/Α/31.10.1994) «Ρύθμιση θεμάτων συστήματος προσλήψεων».
- v.2266/1994** (ΦΕΚ 218/Α/13.12.1994) «Έλεγχος δημόσιου τομέα - Μετατάξεις - Κατάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Άλλες ρυθμίσεις».
- v.2515/1997** (ΦΕΚ 154/Α/25.07.1997) «Άσκηση επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού, λειτουργία Σώματος Ορκωτών Εκτιμητών (Σ.Ο.Ε.) και άλλες διατάξεις».
- v.2527/1997** (ΦΕΚ 206/Α/08.10.1997) «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις».
- v.2683/1999** (ΦΕΚ 19/Α/9.2.1999) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις».
- v.3528/2007** (ΦΕΚ 26/Α/9.2.2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».
- v.3986/2011** (ΦΕΚ 152/Α/01.07.2011) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015».

v.4024/2011 (ΦΕΚ 226/A/27.10.2011) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».

v.4046/2012 (ΦΕΚ 28/A/14.02.2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας».

v.4093/2012 (ΦΕΚ 222/A/12.11.2012) «Έγκριση Μεσοπρόθεσμο Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμο Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016».

v.4172/2013 (ΦΕΚ 167/A/23.07.2013) «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις».

v.4325/2015 (ΦΕΚ 47/A/11.05.2015) «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις».

v.4336/2015 (ΦΕΚ 94/A/14.08.2015) «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης».

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

v.4569/2018 (ΦΕΚ 179/A/11.10.2018) «I) Κεντρικά Αποθετήρια Τίτλων, II) Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ)2016/2258 και άλλες διατάξεις και III) Λοιπές διατάξεις».

v.4587/2018 (ΦΕΚ 218/A/24.12.2018) «Επείγουσες ρυθμίσεις αρμοδιότητας Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής και άλλες διατάξεις».

v.4647/2019 (ΦΕΚ 204/A/13.12.2019) «Κατεπείγουσες ρυθμίσεις αρμοδιότητας των Υπουργείων Υγείας, Εσωτερικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες διατάξεις».

v.4662/2020 (ΦΕΚ 27/A/07.02.2020) «Εθνικός Μηχανισμός Διαχείρισης Κρίσεων και Αντιμετώπισης Κινδύνων, αναδιάρθρωση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση συστήματος εθελοντισμού πολιτικής προστασίας, αναδιοργάνωση του Πυροσβεστικού και άλλες διατάξεις».

v.4674/2020 (ΦΕΚ 53/A/11.03.2020) «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις».

v.4722/2020 (ΦΕΚ 177/A/15.09.2020) «Κύρωση: α) της από 10.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (Α' 157) και β) της από 22.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Έκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020» (Α' 161) και άλλες διατάξεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλων επειγόντων ζητημάτων».

v.4735/2020 (ΦΕΚ 197/A/12.10.2020) «Τροποποίηση του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, νέο πλαίσιο επιλογής διοικήσεων στον δημόσιο τομέα, ρύθμιση οργανωτικών θεμάτων της Γενικής Γραμματείας Ιθαγένειας και της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ρυθμίσεις για την αναπτυξιακή προοπτική και την εύρυθμη λειτουργία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις».

v.4807/2021 (ΦΕΚ 96/Α/11.6.2021) «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις».

v.4873/2021 (ΦΕΚ 248/Α/16.12.2021) «Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π. και λοιπές διατάξεις».

v.4954/2022 (ΦΕΚ 136/Α/9.7.2022) «Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2019/1799 της Επιτροπής για τη θέσπιση τεχνικών προδιαγραφών για τα επιμέρους επιγραμμικά συστήματα συγκέντρωσης Διατάξεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τον έλεγχο εσόδων και δαπανών κομμάτων, συνασπισμών και υποψηφίων βουλευτών και αιρετών Λοιπές επείγουσες διατάξεις».

v.5003/2022 (ΦΕΚ 230/Α/14.12.2022) «Δημοτική Αστυνομία, Φορείς Λαϊκών Αγορών, απλούστευση διαδικασιών μεταξύ Ο.Τ.Α. και Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, ρυθμίσεις εξομάλυνσης της εκλογικής διαδικασίας κατοίκων εξωτερικού και λοιπές ρυθμίσεις».

Π.Δ.611/1977 (ΦΕΚ 198/Α/15.7.1977) «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον υπό τον τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ» των ισχυουσών διατάξεων των αναφερόμενων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.».

Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης με αρ. πρωτ ΔΙΔΑΔ/Φ.48/31/οικ.9253/12/04/2007 «Διευκρινίσεις για τις υπηρεσιακές μεταβολές βάσει των διατάξεων του νέου Υπαλληλικού Κώδικα».

Εγκύκλιος Υπουργείου Οικονομικών με αρ. πρωτ ΕΓΔΕΚΟ 1597/12.9.2011 «Πλεονάζον προσωπικό και εργασιακή εφεδρεία».

Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/2020/27-05-2020 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας - Τροποποίηση διατάξεων βάσει του ν. 4674/2020 (Α' 53) - Τροποποίηση διατάξεων του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας».

Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/1051/10264/06-07-2022 «*Εναρξη 3ου Έκτακτου Κύκλου Κινητικότητας 2022 (e-ΕΦΚΑ), στο πλαίσιο του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.) και του ν. 4873/2021*».

Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών με αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/1272/οικ.20278/07-12-2023 «*Ενημέρωση σχετικά με τη διενέργεια του επόμενου κύκλου κινητικότητας τον Ιανουάριο του 2024*».

Βουλή των Ελλήνων, Έκθεση επί του Νομοσχεδίου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», Β' Δ/νση Επιστημονικών Μελετών, Τμήμα Νομοτεχνικής Επεξεργασίας Σχεδίων και Προτάσεων Νόμων.

Προεδρία της Κυβέρνησης, Εισηγητική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης».

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εισηγητική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις».

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».

Υπουργείο Οικονομικών, Έκθεση Αξιολόγησης Συνεπειών Ρύθμισης στο σχέδιο νόμου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».

Υπουργείο Οικονομικών, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».

Υπουργείο Οικονομικών, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις».

Υπουργείο Οικονομικών, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα

Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016».

Νομολογία

ΣτΕ 420/1991

ΣτΕ 1016/2010 Τμ. Γ΄

ΣτΕ 3226/2011

ΣτΕ 3354/2013 ολ

ΜΠρΑθ (ΑσφΜ) 1759/2013

Ε.Σ. Κλιμ. Προλ. Ελ. Δαπ. στο Ι Τμ. Πράξη 121/2015)