

Συγκριτική μελέτη της διαδικασίας των προσλήψεων στο δημόσιο : Οι περιπτώσεις της
Ελλάδας και της Κύπρου

της

Γεωργίας Χρονοπούλου

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την
μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του
Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και
Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου
Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών
και Επιχειρήσεων».

Σπάρτη 2011

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό
σώμα

Κύριος Επιβλέπων: Κριεμάδης Αθανάσιος, Καθηγητής

2ος Επιβλέπων: Τραυλός Αντώνιος Επίκουρος Καθηγητής

3ος Επιβλέπων: Παπαλουκάς Μάριος, Λέκτορας

Copyright©Χρονοπούλου Γεωργία

All Rights Reserved

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Αφιερώνω την πτυχιακή μου στα παιδιά μου ,που ήταν πάντα δίπλα μου και με στήριζαν σε ό,τι ήθελα να κάνω στην ζωή μου, αλλά και στον άντρα μου που με βοήθησε να τελειώσω το μεταπτυχιακό μου.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Ευχαριστώ όλους τους καθηγητές μου, που με βοήθησαν σε όλη την διάρκεια του μεταπτυχιακού μου προγράμματος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Χρονοπούλου Γεωργία: Συγκριτική μελέτη των προσλήψεων στο Δημόσιο: Οι περιπτώσεις της Ελλάδας και της Κύπρου

(Υπό την επίβλεψη του κ.Αθανάσιου Κριεμάδη, Καθηγητή)

Στην παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια συγκριτικής αποτίμησης της διαδικασίας των προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα με κύρια θέση τη διαχείριση των προσλήψεων με βάση τα κριτήρια πρόσληψης του νόμου 2190/1994 για το Ανώτατο Συμβούλιο Προσωπικού (ΑΣΕΠ) για την Ελλάδα και τους Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους που αφορούν τις προσλήψεις και εφαρμόζονται από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ) και την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) του συστήματος προσλήψεων της Κύπρου. Η μέθοδος ακολουθεί την ιστορική αναδρομή της λειτουργίας του δημοσίου τομέα εξετάζοντας την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Κύπρο στα πλαίσια της διαφάνειας, αντικειμενικότητας και δημοσιότητας. Η επισκόπηση ξεκινά από την μεταπολιτευτική περίοδο της 7^{ης} Δημοκρατίας (8-8-1974) για την Ελλάδα με τη ψήφιση του Συντάγματος το 1975 έως τον ιδρυτικό Ν.2190/1994 (ΦΕΚ Α'1-3-1994) του ΑΣΕΠ. Η Κύπρος ακολουθεί διαδικασία προσλήψεων του δημοσίου τομέα με τους Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους του 1990 έως 2006 που εφαρμόζεται από τους ΤΔΔΠρ και ΕΔΥ. Η εργασία βασίζεται σε ελληνική, κυπριακή και διεθνή, βιβλιογραφία, στην υφιστάμενη νομολογία των δύο χωρών, στο Σύνταγμα της Ελλάδας και της Κύπρου, στους Κώδικες Διοικητικής Διαδικασίας, στις διατάξεις που αφορούν τις προσλήψεις στον ελληνικό και κυπριακό Δημόσιο Τομέα. Η διαφορετικότητα της διοίκησης στην έννοια κράτος συνάδει με τις εντολές της εκάστοτε κυβέρνησης, την εφαρμογή του άρθρου 1 παράγρ.5 του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς [ΕΣΠΑ (Ν.3614/ΦΕΚ267/Α'03-12-2007)], στα πλαίσια της αγροτικής πολιτικής, της υγείας, την κοινωνική αλληλεγγύη, την δικαιοσύνη και της πολιτικής προστασίας. Η ετήσια καθιέρωση του συστήματος διοίκησης μέσω στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις Ν.3230/2004 (ΦΕΚ 44/11.02.2004 Α') αποσκοπεί στη βελτίωση των υπηρεσιών του Δημοσίου, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού στα πλαίσια της διοικητικής μεταρρύθμισης. Από τον νόμο «Καποδίστριας» (Ν.2527/1997/ ΦΕΚ 206/ Α') στη «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης με τον νόμο «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010/ ΦΕΚ87/ Β'07-06-2010), που και οι δύο συνάδουν στην εφαρμογή των περί διορισμών και προσλήψεων προσωπικού διατάξεων των κριτηρίων του Ν.2190/1994 (ΦΕΚ Α'28), [ιδρυτικός του ΑΣΕΠ]. Στον αντίποδα η Κύπρος με το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ) και την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) εφαρμόζει τους Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους του 1990 έως 2006 κατά περίπτωση .

Λέξεις Κλειδιά: Δημόσιος τομέας, Υπαλληλικός κώδικας, ΠΥΣ, ΑΣΕΠ, ΤΔΔΠρ-ΕΔΥ.

ABSTRACT

Chronopoulou Georgia: The change in the recruitment system of public sector constitutes a dynamic process which is taking place both in Greece and Cyprus relatively

(Under the supervision of Athanasios Kriemadis, Professor)

This essay attempts a comparative evaluation of the process of recruitment in public sector primary location management recruitment based recruitment criteria of the Law 2190/1994 on the Board of Personnel (ASEP) for Greece and the Public Service Laws relating recruitment and implemented by the Department of Public Administration and Personnel (TDDPr) and the Public Service Commission (NSS) of the recruitment system of Cyprus. The method follows the history of the operation of the public sector by examining the integration of unemployed into the labor market in Greece and Cyprus in the framework of transparency, objectivity and publicity. The review starts from the post-dictatorship period of the Third Republic (08/08/1974) Greece promulgation of the Constitution in 1975 to the founding nomo2190/1994 (GG A/1-3-1994) ASEP. Cyprus is the recruitment process in the public sector with the Public Service Act of 1990 to 2006, as applied by TDDPr and NSS. The work is based on Greek, Cypriot and international literature on existing case law of both countries, the Constitution of Greece and Cyprus, the Administrative Procedure Code, the provisions relating to recruitment in the Greek and Cypriot Public Sector. The diversity of the state administration in the sense consistent with the mandates of the government, the implementation of Article 1 paragr.5tou National Strategic Reference Framework [ESPA (N.3614/FEK267/A/03-12-2007)] in the rural policy, health, social solidarity, justice and civil protection. The annual introduction of system administration through objectives, measurement of efficiency and other provisions N.3230/2004 (GG 44/11.02.2004 A) aims to improve public services, public entities and local government and a second degree in framework of administrative reform. Since the passage of Kapodistriasis (N.2527/1997 / Gazette 206 / A) in the 'New Architecture of Government and Decentralised Management with Kallikrates (N.3852/2010 / FEK87 / V/07-06-2010) laws consistent with the application of the appointments and recruitment provisions of N.2190/1994 (GG A28) and setting management issues. In contrast to Cyprus at the Department of Public Administration and Personnel (TDDPr) and the Public Service Commission (NSS), implements the Public Service Laws 1990 to 2006 in the case.

Key Words: *Public Administration, Asep, Civilian Code, ESA- TDDPr*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	7
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	10
Σημαντικότητα της έρευνας.....	11
Διατύπωση Προβλήματος.....	14
Κεφάλαιο 2: Διοίκηση και Δημόσιο Management.....	17
Κεφάλαιο 3:Διάκριση Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα.....	18
Ιστορική Ανασκόπηση των Δήμων	19
Αναστολή των προσλήψεων μέσω Πράξεων Υπουργικού Συμβουλίου(ΠΥΣ)	21
Διαφορετικότητα Προσλήψεων Δημοσίου Τομέα και ΟΤΑ	23
ΕΣΠΑ " Δυναμική Απόκρουση της Οικονομικής Κρίσης".....	25
Υπαλληλικοί Κώδικες (ΥΚ) & ο πρόδρομος του ΑΣΕΠ.....	26
Αναθεώρηση του ΥΚ(Ν.3528/2007)& το Σύστημα Διοίκησης μέσω Στόχων(Ν.3230/2004).....	30
Πρότερη και Σύγχρονη Διαδικασία των Προσλήψεων.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΣΕΠ ΘΕΣΜΟΣ	38
Σκοπιμότητα Στόχος Αποτελέσματα του ΑΣΕΠ.....	40
ΑΣΕΠ & Διοίκηση Ολικής Ποιότητας	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΥΠΡΟΣ	52
Σύστημα Τεχνικής Υποδομής στη Διαδικασία Ελέγχου	60
Νόμοι Σχετικοί με Προσλήψεις Έτη 1998-2008.....	66
Προσόντα Διορισμού / Δυσχέρειες	67
Συνοπτικό έργο της ΕΔΥ.....	70
Συμπεράσματα	75
Σύγκριση του συστήματος προσλήψεων Ελλάδας - Κύπρου.....	77
Δυνατά Σημεία ΑΣΕΠ	77
ΚΥΠΡΟΣ	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ (ΝΟΜΟΙ).....	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία στηρίζεται σε βιβλιογραφική έρευνα, σε ενιαύσιες εκθέσεις και σε στατιστικά στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) για την Ελλάδα και του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ) και της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) της Κύπρου, ελεγκτικός οργανισμός με αρμοδιότητα στις προσλήψεις και πλήρωση θέσεων του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα στην Κύπρο. Το Τμήμα ακολουθεί το σύστημα «Αξιολόγησης Απόδοσης του Προσωπικού» και ελέγχεται από το Υπουργείο Οικονομικών της Κύπρου με βάση τους Νόμους.

Η εργασία στοχεύει σε ιστορική περιγραφή μέσω της συγκριτικής διαδικασίας των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, της Ελλάδας και της Κύπρου. Στην Ελλάδα υφίσταται ιδιαίτερο νομικό καθεστώς με επιμέρους νομοθετήματα και περιορισμούς προσήκοντες ή συναφείς προς την έννοια της δημόσιας υπηρεσίας, τους δημόσιους υπάλληλους, την υπηρεσιακή κατάσταση τους, την απόκτηση ή χρήση πόρων για επίδιωξη του δημόσιου σκοπού» κατά το ΣτΕ (ΠΕ 158/1992, ΤοΣ 1992, σελ.157 & Ν.3852/2010). Σύμφωνα με τη κείμενη νομοθεσία του Ν.2190/1994(ΦΕΚ/Α΄) ΑΣΕΠ. Κατά τον Παν. Κακαλή (Δημόσιος Τομέας, 1989-1990, Δημόσια Διοίκηση: Μεταρρύθμιση ή Αναπαλαίωση) μέρος των ετήσιων κρατικών δαπανών μεταφέρονται στους κωδικούς των προσλήψεων στο Δημόσιο μέσω των εγκριτικών Πράξεων του Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) περίπτωση γ΄ του άρθρου 8 Ν.3943/2011 (ΦΕΚ66/31.3.2011 Α΄).

Τα ανωτέρω στοιχεία συνάδουν στον τελικό έλεγχο για την έγκριση νομιμότητας των προσλήψεων από το ΑΣΕΠ. Οι προσλήψεις ανταποδοτικού χαρακτήρα υλοποιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 205 του Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ 143Α΄/28-6-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων». Μετά την 1-4-2011 προαπαιτείται έγκριση της ΠΥΣ 33/2006 (ΦΕΚ280/ΤΕΥΧΟΣ Α΄) σε συνδυασμό με όμοιες έγκρισεις των άρθρων 21 του Ν.2190/94 καθώς και του Ν.3812/09(ΦΕΚ 234 Α΄/28-12-2009)-Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις-. Οι ανωτέρω νόμοι

αφορούν θέματα προσωπικού ΟΤΑ για την αντιμετώπιση εποχικών περιοδικών και πρόσκαιρων αναγκών των υπηρεσιών των οποίων οι δαπάνες λειτουργίας καλύπτονται εξ ολοκλήρου από τα πραγματοποιούμενα έσοδα των αντίστοιχων τελών.

Η περίπτωση της Κύπρου εμφανίζει διαφορετικότητα στο σύστημα των προσλήψεων σε σχέση με την Ελλάδα. Η ενοποίηση των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων του 1990 έως 2006 [Νόμοι 1 του 1990, 71 του 1991, 211 του 1991, 27(I) του 1994, 83(I) του 1995, 60(I) του 1996, 109(I) του 1996, 69(I) του 2000, 156(I) του 2000, 4(I) του 2001, 94(I) του 2003, 128(I) του 2003, 183(I) του 2003, 31(I) του 2004, 218(I) του 2004, 68(I) του 2005, 79(I) του 2005, 105(I) του 2005, 96(I) του 2006] παρουσιάζουν μείγμα νομοθεσίας που περιέχει τον Υπαλληλικό της Κώδικα.

Στην Ελλάδα η ανασκόπηση και αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης μετακυλύετε από τη «Διοικητική μεταρρύθμιση» του «Κλεισθένη» στον «Καποδίστρια» (Ν.2527/1997-1997-2009 και στις μέρες μας στον «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010). Οι μεταρρυθμίσεις αυτές επηρέασαν τη διαδικασία των προσλήψεων κυρίως στους ΟΤΑ α' & β' βαθμού. Ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων προσωπικού των φορέων του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα γίνεται σύμφωνα με τη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας. Οι φορείς του δημοσίου αποστέλλουν αιτήματα προσλήψεων στο Υπουργείο Εσωτερικών και στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για προέγκριση των αιτούμενων θέσεων εργασίας και χορήγηση πιστώσεων. Στην Κύπρο το ΤΔΔΠρ σε συνεργασία με το ΕΔΥ προβαίνουν στις προσλήψεις προσωπικού στο δημόσιο τομέα με βάση τη σχετική νομοθεσία.

Η διαδικασία των προσλήψεων προϋποθέτει απαραίτητα την ψήφιση προγραμματισμού και προϋπολογισμού όπως ορίζονται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Ν.3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α') ή τον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτήτων Υπαλλήλων (Ν.3854/2007 ΦΕΚ Α'143) ή των Νομαρχιών. Οι Κώδικες στοχεύουν στην εξορθολογική ανάδειξη, ενδυνάμωση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του στενού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα με τήρηση της διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας του συστήματος των προσλήψεων.

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ Ν.Δ. 2961/54) είναι θεσμικός φορέας εύρεσης εργασίας για την Ελλάδα, χρηματοδοτεί με κονδύλια του ΕΣΠΑ και του κρατικού προϋπολογισμού προγράμματα και υλοποιεί προγράμματα για

την καταπολέμηση της ανεργίας. Ο αντίστοιχος της Κύπρου (ΔΥΑ) Π.Δ. 416/90 και Π.Δ. 396/98 εφαρμόζει χρηματοδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης των νέων ανέργων ή μακροχρονίως ανέργων ή ανέργων πριν τη συνταξιοδότηση μέσω προγραμμάτων του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης ή Προγραμμάτων ΕΣΠΑ. Τα Προγράμματα αυτά στηρίζουν επιχειρηματικές δράσεις και στοχεύουν στη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των ανέργων ή μειονεκτούντων ομάδων, π.χ. Ρομά, στην ισότητα των φύλων στα θέματα εργασιακής απασχόλησης.

Θεωρητικό υπόβαθρο

Οι στόχοι της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας είναι καταρχήν με βάση τη βιβλιογραφική έρευνα, τα στατιστικά στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Προσλήψεων (ΑΣΕΠ) για την Ελλάδα. Για την Κύπρο αντίστοιχα είναι οι Οδηγοί Ενημέρωσης (νομοθεσία) του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων, νομοθεσία που διέπει και εφαρμόζει το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ), ελεγκτικού οργανισμού με αρμοδιότητα στις προσλήψεις πλήρωση θέσεων του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα, το οποίο ακολουθεί το σύστημα «Αξιολόγησης Απόδοσης του Προσωπικού». Γίνεται μια διευρυμένη ανασκόπηση στην καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης στο χώρο των προσλήψεων στην Ελληνική Επικράτεια με αναφορά στους ΟΤΑ Α΄ & Β΄ βαθμού. Η εφαρμογή του Ν.2190/1994 και κυρίως με τα άρθρα 18, 19, 21 το ΑΣΕΠ προχωρεί στη διαδικασία των προσλήψεων προσωπικού. Ενημερώνει τους φορείς για τον έγκαιρο προγραμματισμό της διαδικασίας των προσλήψεων που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ή ορισμένου χρόνου ανάγκες των υπηρεσιών. Αναστολή των προσλήψεων γίνεται κατά την προκήρυξη των βουλευτικών ή δημοτικών εκλογών όπως προκύπτει από το άρθρο 28 του Ν.2190/1994. Επίσης η μη έγκαιρη αντιμετώπιση της κάλυψης κενών θέσεων με προκήρυξη εκ μέρους των Φορέων του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και Επιχειρήσεις αυτών, παρέχεται η δυνατότητα στους Φορείς να προβούν σε πρόσληψη προσωπικού ορισμένου χρόνου ή ακόμη και πρόσληψη προσωπικού λόγω έκτακτων καιρικών συνθηκών (πυρκαγιών, προσωπικό πυρασφάλειας, ή λόγω καταστάσεων που προκλήθηκαν από ακραία καιρικά φαινόμενα).

Με τις διατάξεις των Π.Δ.164/2004 και 180/2004 αντίστοιχα περιορίστηκε η κατ' επανάληψη πρόσληψη προσωπικού ορισμένου χρόνου πέραν του 24μήνου, απασχόληση προσωπικού που κάλυπτε πάγιες ανάγκες των δήμων, το οποίο με τις δήθεν υποσχέσεις περί της μετατροπής της σύμβασης του από ορισμένου χρόνου σε

αορίστου το κρατούσε σε ομηρία η εκάστοτε αιρετή αρχή. Εμφανίζεται μεγάλος αριθμός συμβασιούχων των ΟΤΑ, δέσμιος της ευνοιοκρατίας, των πελατειακών σχέσεων, της ασυνέχειας που επικρατεί στον χώρο της διοίκησης ενός δήμου.

Η σπουδαιότητα της διοικητικής λειτουργίας του ΑΣΕΠ στο σύστημα προσλήψεων αντιμετώπιζε και αντιμετωπίζει τα κενά της νομοθεσίας, ενάντια στην αδιαλλαξία των αιρετών κυρίως στους ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, που απέφευγαν να εφαρμόσουν τις αποφάσεις του. Παρατηρήθηκε αδυναμία εκ μέρους των αιρετών διοικήσεων των ΟΤΑ να χρησιμοποιήσουν τις σύγχρονες μεθόδους management στην Επικράτεια αλλά και στους «Μητροπολιτικούς» Δήμους. Η χρήση του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται κατά την κρίση του εκάστοτε αιρετού. Η μη σωστή επάνδρωση των υπηρεσιών οδηγεί στην κακοδιαχείριση των οικονομικών, στην μη τήρηση της χρηστής διοίκησης, στη μη αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού που χρησιμοποιείται σε διοικητικά θέματα, στην αδυναμία των αξιολογούμενων να δεχθούν κριτική και την έλλειψη μηχανισμών εποπτείας και ελέγχου. Οι φορείς του Δημόσιου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα δείχνουν παντελή άγνοια των εννοιών «Οργανωσιακή Κουλτούρα» και «Ηγεσία».

Η σημαντικότητα της έρευνας

Η σπουδαιότητα της εύρυθμης λειτουργίας της Διοίκησης στηρίζεται στην εφαρμογή του σύγχρονου management, στην άμεση και γρήγορη εφαρμογή της, στην έλλειψη πολλές φορές θεσμικού πλαισίου στήριξης της διαδικασίας των προσλήψεων από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Ως προς την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού η διαδικασία αυτή υλοποιείτο από τον φορέα χωρίς επαρκή έλεγχο με αποτέλεσμα την καθυστέρηση στην έκδοση αποτελεσμάτων, αρχική καταγραφή των στοιχείων των υποψηφίων έως την τελική ανάρτηση των πινάκων που γίνεται πλέον από το ΑΣΕΠ.

Η διαδικασία των προσλήψεων βάσει του νόμου 2190/1994 στο Δημόσιο και στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα αντίστοιχα συνάδει στην αποτελεσματική λειτουργία των Δημοσίων Υπηρεσιών με την ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες διοικητικές ανάγκες. Η εκκίνηση της διαδικασίας γίνεται με έγκριση του οργάνου που εποπτεύει τον φορέα, Υπουργείο ή Περιφέρεια, ή με ΚΥΑ στην οποία εγκρίνονται οι ανάγκες κάλυψης θέσεων των υπηρεσιών αυτών. Η Δημόσια Διοίκηση λαμβάνει υπόψη τις υπάρχουσες ανάγκες, την εμπειρία του παρελθόντος, τις αδυναμίες και τα

πλεονεκτήματα των προγενέστερων διατάξεων προσλήψεων. Η σύσταση και η θεσμική δομή του ΑΣΕΠ για την Ελλάδα κρίθηκε απαραίτητη μετά τη δεύτερη εικοσαετία της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας με σκοπό να εφαρμόσει τις διαδικασίες προγραμματισμού βάσει των εγκρίσεων, νομοθετικών πράξεων, νόμων και διατάξεων που ρυθμίζουν τις προσλήψεις στα πλαίσια της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας και τέθηκε σε ισχύ από το 1994.

Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης εφαρμόζονται στο σύστημα προσλήψεων ανθρώπινου προσωπικού, που πληροί αναλογικά τις προϋποθέσεις της ανακοίνωσης – προκήρυξης σύμφωνα με τον κλάδο και την ειδικότητα της προς πλήρωση θέσης. Πολλές φορές, οι προσπάθειες αυτές του εκσυγχρονισμού του συστήματος προσλήψεων με διαδικασίες διαφάνειας και εφαρμογής του διαθρωτικού μηχανισμού προσκρούουν στον διοικητικό συγκεντρωτισμό των Υπηρεσιών του Δημοσίου, στη μη ορθή αξιολόγηση και τοποθέτηση κατάλληλου προσωπικού στην κατάλληλη θέση, στη γραφειοκρατική οργάνωση και νοοτροπία, και την πολυνομία, όπως κατά συρροή παρατηρείται στη διαχείριση των θέσεων στους ΟΤΑ Α΄ & Β΄ βαθμού, ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ και Επιχειρήσεις αυτών.

Με τον Ν.3614/2007, που αφορά στη πρόσληψη μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων ΕΣΠΑ της περιόδου 2007-2013, είναι απαραίτητη η συγκρότηση ομάδων υποστήριξης των ΟΤΑ που έχουν αρμοδιότητα στην εκπόνηση των προγραμμάτων τοπικής ανάπτυξης όπου εντάσσονται και οι ΤΕΔΚ. Η Ομάδα υποστήριξης της εκάστοτε ΤΕΔΚ παρέχει στους ΟΤΑ του νομού συμβουλευτική υποστήριξη μέχρι τη λήξη της συμβατικής περιόδου που είναι διετής και των τυχόν παρατάσεων αυτής. Η στελέχωση της ομάδας εργασίας αναλογεί με το μέγεθος και την πληθυσμιακή έκταση του Νομού. Η επιλογή προσωπικού που απαρτίζει τις ομάδες στήριξης είναι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ και υπογράφουν σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου με την ΤΕΔΚ κατά τις διατάξεις του Ν.2190/1994 και κατ' ακολουθία των εγκρίσεων που παρέχονται προς την ΤΕΔΚ είτε από την αρμόδια Περιφέρεια είτε με ΠΥΣ του Υπουργείου Εσωτερικών, Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Αποκέντρωσης. Η στελέχωση των ΤΕΔΚ γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΤΕΔΚ ή της Αναπτυξιακής Ανώνυμης Εταιρείας ΟΤΑ ή της ΕΕΤΑΑ που εκπονεί και εφαρμόζει προγράμματα συλλογικής υποστήριξης των ΟΤΑ κατόπιν σύμφωνης γνώμης της ΚΕΔΚΕ.

Η ιδιομορφία των προσλήψεων χαρακτηρίζεται επίσης ως δαιδαλώδης δεδομένου ότι οι κατηγορίες προσωπικού ποικίλουν σε τακτικό προσωπικό, καθαρά δημόσιο, σε προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου, προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου όπως και έκτακτο προσωπικό δίμηνης διάρκειας για κάλυψη αναγκών που προκλήθηκαν λόγω καταστροφικών συνθηκών. Η ιδιομορφία του προσωπικού ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο χρόνος απασχόλησης παρότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες δεν πρέπει να υπερβαίνει την 8μηνη απασχόληση για συμβάσεις ανταποδοτικού χαρακτήρα. Στόχος του ΑΣΕΠ είναι η μείωση της ανωτέρω παρατυπίας των προσλήψεων και των εξαιρέσεων βάσει του άρθρου 14 του ν.2190/1994, όπως και για το προσωπικό στη Βουλή των Ελλήνων ή στην Εκκλησία ώστε να επικρατεί διαφάνεια και αξιοκρατία και όλες οι προσλήψεις να υπάγονται στον έλεγχο του .

Η Δημόσια Υπηρεσία της Κύπρου, με χρονολογία σύστασης της το 1990, είναι αρμόδια για την πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Με τη χρήση του συστήματος απόδοσης στη διαδικασία των προσλήψεων, ως βασικό εργαλείο διοίκησης και το οποίο από μόνο του αποτελεί ένα εσωτερικό μηχανισμό ανάπτυξης του προσωπικού και προετοιμασίας για την ανάληψη αυξημένων αρμοδιοτήτων και ευθυνών διαδικασίας που ακολουθεί για την εκάστοτε πλήρωση θέσης. Ο ρόλος της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με βάση τα ιεραρχικά επίπεδα των προς πλήρωση θέσεων για την αντιμετώπιση των εκάστοτε αναγκών των φορέων. Στόχος της είναι η υλοποίηση ενός συμπεφωνημένου σχεδίου πρόσληψης, αξιολόγησης, απόδοσης του προσωπικού. Η δρομολόγηση των απαραίτητων διαδικασιών προωθούνται για την έγκρισή τους από το Υπουργικό Συμβούλιο και την ψήφισή τους στη Βουλή των Αντιπροσώπων. Απαιτείται συνεχής ανάγκη πλήρωσης των κενών θέσεων με προσωπικό που καλύπτει πάγιες και συνεχείς ανάγκες, ή με αορίστου χρόνου προσωπικό ή με σύμβαση μίσθωσης έργου ή ορισμένου χρόνου ή έκτακτου προσωπικού στους Δήμους και λοιπούς Φορείς, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, όπως τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961 ή με τον αναθεωρημένο του 1995. Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων εφαρμόζει την Εργατική Νομοθεσία της Κύπρου, όπως διασφάλιση των ελάχιστων όρων «εργοδότησης» καθώς και άλλα δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργοδοτούμενων και εργοδοτών αντίστοιχα. Η εφαρμογή του ΚΠΑ στην Κύπρο βοήθησε τους Οργανισμούς στην παροχή αλλαγής

νοοτροπίας, δημιουργίας κατάλληλης κουλτούρας, κατάλληλων εργασιακών συμπεριφορών σύμφωνα με το benchmarking σε θέματα διοίκησης ποιότητας.

Ερευνητικές Υποθέσεις

Υ1: Διαφάνεια

Υ2: Δημοσιότητα –Δημοσιοποίηση

Υ3: Αντικειμενικότητα

Υ4: Αξιοκρατία κατόπιν μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας

Υ5: Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για απλούστευση και συντόμευση της διαδικασίας με την αξιολόγηση των υπηρεσιών προς όφελος του πολίτη, της οικονομίας και της κοινωνίας

Υ6: Ενδυνάμωση του πολίτη σύμφωνα με την πολιτική του εξορθολογισμού.

Κοινό σημείο αναφοράς η πλήρωση θέσεων με την προϋπάρχουσα επικαιροποίηση των Οργανισμών Εσωτερικής Λειτουργίας των φορέων και η ψήφιση του προϋπολογισμού τους.

Διατύπωση του Προβλήματος

Το ΑΣΕΠ από την αρχή της σύστασης του προσπαθεί να εκπληρώσει το έργο του με βάση τις αρχές της αντικειμενικότητας, αξιοκρατίας, δημοσιότητας και διαφάνειας, των ειδικών εγγυήσεων ανεξαρτησίας χάριν του δημόσιου συμφέροντος. Η προσπάθεια για αντιμετώπιση της αύξησης της ανεργίας, η άμεση επικοινωνία με τον πολίτη, ο οποίος μεταφέρει τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς του προς αυτό και ταυτόχρονα σε όλη την κοινωνία, η άρνηση των Φορέων και η μη συμμόρφωσή τους στις αποφάσεις των τμημάτων του. Παρατηρείται δυστοκία των υπηρεσιών των φορέων να εφαρμόζουν τις κανονιστικές πράξεις του ΑΣΕΠ για την ανασύνταξη των πινάκων κατάταξης βάσει των κριτηρίων του νόμου, επίσης κατάχρηση του κριτηρίου συνέντευξης στη διαδικασία πρόσληψης, καθώς και για τις εξαιρέσεις που προβλέπει το άρθρο 14 του Ν.2190/1994.

Προτεινόμενοι στόχοι: Η έγκριση συγκεντρωτικής προκήρυξης εκ μέρους των φορέων, έτσι μειώνονται και ο αριθμός των αιτήσεων που ο ίδιος ο υποψήφιος

υποβάλλει. Οι φορείς του Δημόσιου Τομέα να προβαίνουν στη χορήγηση συγκεκριμένων βεβαιώσεων που αφορούν την ανεργία ή την εμπειρία με τη χρήση ηλεκτρονικού συστήματος για την άμεση ενημέρωση των στοιχείων των υποψηφίων προς αποφυγή λαθών. Ενδεικτικά, η παροχή Βεβαιώσεων του ΟΑΕΔ που αφορά την ανεργία να γίνεται μέσω του ηλεκτρονικού συστήματος «Σύζευξις». Να εφαρμοστεί η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και η καθιέρωση της φιλοσοφίας και των εννοιών της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και γενικότερα του Δημοσίου Management στις Υπηρεσίες του Δημόσιου Τομέα (Σύστημα Διοίκησης Μέσων Στόχων Ν.3230/2004).

Η διαδικασία των προσλήψεων στην Κύπρο, από τα υπάρχοντα στοιχεία, εμφανίζεται εναρμονισμένη με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα αφού έχει αναπτύξει την ηλεκτρονική ενημέρωση και διακίνηση των εγγράφων της. Εφαρμόζει κοινή πολιτική στο σύστημα προσλήψεων με τη δημοσίευση κενής θέσης αντίστοιχης ειδικότητας και κατηγορίας, με διαφορά ότι η αίτηση σε διάφορους κλάδους όπως προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου να γίνεται ιδιόχειρα. Το σύστημα προσλήψεων στην Ελλάδα και στην Κύπρο εμφανίζει στάδια σύγκλισης και απόκλισης. Το γεγονός αυτό εκπορεύεται και από την ιδιομορφία των περιπτώσεων που ποικίλουν στο Ελλαδικό χώρο σε σύγκριση με εκείνου του γεωγραφικά περιορισμένου της Κύπρου που όμως παρέχει την ομοιότητα με ένα καντόνι του Ευρωπαϊκού πλαισίου όπου παρατηρείται ομοιογένεια στις αποφάσεις και στο σχεδιασμό βάση της Νομοθεσίας της Συνθήκης της Λισσαβόνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η Διοίκηση είναι ο μηχανισμός άσκησης εξουσίας που συμμετέχει στη διαδικασία παραγωγής των κανόνων δικαίου κατά τον Chevalier Jacques (Διοικητική επιστήμη, 1993). Ένας σύγχρονος Ιανός αφού η διοίκηση επιβάλλει, μεριμνά και διευθετεί τις σχέσεις πολίτη-κράτους. Η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελεί υπό την εγγύηση του Κράτους (άρθρο 25§1 του Συντάγματος). Η διάκριση της δημοκρατίας από την γραφειοκρατική διοίκηση βασίζεται στη διαφορετικότητα της διοίκησης από την πολιτική. Ο Πουλαντζάς (Poulantzas, 1978) έγραφε «...η γραφειοκρατία ενσαρκώνει κατ' εξοχή την απόσταση μεταξύ κυβερνώντων και κυβερνωμένων, τη στεγανοποίηση της εξουσίας από το δημοκρατικό έλεγχο[...]. Ο διοικητικός μηχανισμός είναι καλά οργανωμένος με τρόπο που αποκλείει από το πεδίο αντίληψής του τις ανάγκες του λαού». Η δομή της Δημόσιας Διοίκησης λειτουργεί ως στρατηγείο ανάπτυξης κατά τη Δομή της Δημόσιας Διοίκησης» .

Η πολιτική της διοίκησης- «administrators»- είναι η ελίτ της Διοίκησης. Λαμβάνει διοικητικές και νομοθετικές αποφάσεις καθώς το εκλογικό σώμα των αιρετών παρουσιάζεται αδιάφορο και συχνά απληροφόρητο. Το πέρασμα από την ιδεώδη στην υπαρκτή δημοκρατία στηρίζεται στην εγρήγορση και συμμετοχή του ενεργού πολίτη κατά την Σπανού Καλλιόπη (Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία, 2000).

Στη σύγχρονη δημοκρατία η ελευθερία του πολίτη κινείται σε θεσμικά ή μη πλαίσια της καταναλωτικής αγοράς, στην εύρεση εργασίας, στα κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα που πρέπει να είναι προσιτά σε όλους. Στις μέρες μας, η δημόσια διοίκηση υπερασπίζεται την αποστολή της, αντιτίθεται στην πολιτική των αιρετών και γίνεται ανταγωνιστική.

Ο επαγγελματισμός των δημοσίων υπαλλήλων νομιμοποιείται στη διαδικασία διακυβέρνησης. Η διττότητα του ρόλου του δημόσιου ή κρατικού λειτουργού δεν πρέπει να στηρίζεται στην έννοια του «μάνατζερ» ή του «διευκολυντή» αλλά στην εύρυθμη διαχείριση του δημόσιου συμφέροντος (Barth, 1996). Δηλ. η συναλλαγή του πολίτη με τον δημόσιο λειτουργό δημιουργεί δημοκρατική ταυτότητα, εξορθολογιστική διαδικασία συναλλαγής με το δημόσιο. Με τον τρόπο αυτόν ενισχύεται η δημοκρατική νομιμοποίηση της διοίκησης .

Η πορεία της Δημόσιας Διοίκησης προς το Δημόσιο Management παρουσιάζει διακριτούς ρόλους και διαφορές. Η Δημόσια Διοίκηση παρέχει Υπηρεσίες, δεν ασκεί εξουσία, αξιοποιεί άυλους και υλικούς πόρους, υποκινεί και ενδυναμώνει το προσωπικό της, χρησιμοποιεί δείκτες μέτρησης απόδοσης και αποτελεσματικότητας. Σε αντίθεση το δημόσιο Management οργανώνει, αξιολογεί και κατανέμει εργασιακούς ρόλους, εξειδικεύει και καταμερίζει έργα, ιεραρχεί τις δομές της εξουσίας, αξιολογεί τις ενέργειες, επιβάλλει όρους, εφαρμόζει νέες ηγετικές αντιλήψεις, και τέλος ικανοποιεί τις ανάγκες των πελατών-πολιτών. Οι διαρθρωτικές αλλαγές παρέχουν οργανωτική ευελιξία, επιβάλλουν διαφάνεια στην τυποποιημένη τους λειτουργία που στηρίζεται στην παρεχόμενη φύση των υπηρεσιών (εγκρίσεις στη διαδικασία προσλήψεων, άδειες, Δημόσια έργα, δικαστικές υπηρεσίες).

Το Δημόσιο Σύγχρονο Management είναι ο τομέας όπου οι «Διοικούντες διοικούν ως ηγεσία και ως διαδικασία». Το Management μεταβάλλεται ανάλογα με τις κοινωνικές, οικονομικές, περιβαντολογικές και τεχνολογικές πιέσεις καθώς προσλαμβάνει ανθρώπινη διάσταση. Μορφοποιείται σε σύστημα που εξυπηρετεί τους σκοπούς του Κράτους, έχει συγκεκριμένες αρμοδιότητες, κανόνες, διαδικασίες οργάνωσης και λειτουργίας του Δημόσιου τομέα. Οι Administrators είναι επικεφαλής των μεγάλων δημόσιων οργανισμών και ο manager ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου. Η πολιτική Θάτσερ το 1983 άλλαξε την οργάνωση και λειτουργία του δημόσιου τομέα με ιδιωτικοποιήσεις στρατηγικών κλάδων της οικονομίας υπό τον έλεγχο του δημοσίου. Με τον τρόπο αυτόν το κράτος άσκησε εποπτεία και έλεγχο στον ιδιωτικό τομέα, τήρησε τα ήδη υπάρχοντα στάνταρντ και προσπάθησε να γίνει πιο ανταγωνιστικό.

Η κρατική παρέμβαση στο θέμα της παραγωγής και ρύθμισης των υπηρεσιών στηρίζεται σε πολιτικά και όχι οικονομικά κριτήρια και εξαρτάται από τη φιλοσοφία της εκάστοτε κυβέρνησης. Το Management επιτυγχάνει βελτίωση παροχής υπηρεσιών και ποιότητα ζωής του πολίτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Ο πρώτος τομέας κάνει κοινωνική πολιτική και ο δεύτερος λειτουργεί με κερδοσκοπικά κριτήρια. Το γεγονός ότι πολλοί δημόσιοι οργανισμοί (ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ, ΔΕΗ κλπ) λειτουργούν και ως ιδιωτικοί οργανισμοί, παρέχει τη δυνατότητα στον πολίτη να συγκρίνει και να επιλέγει τις παρεχόμενες υπηρεσίες ανάλογα με το τιμολόγιο αξιών. Ο δε πολίτης αντιμετωπίζεται ως πελάτης αφού η σχέση κράτους πολίτη αποκτά νέα μορφή. Η μελέτη και οργάνωση της εργασίας βασίζεται στην εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων μέσω της διαδικασίας ελέγχου, τη μεταβίβαση εξουσίας από την ανώτερη βαθμίδα ευθύνης στην κατώτερη κοκ.

Ο ρόλος του Κράτους πρόνοιας στηρίζεται στην αναδιανομή του εισοδήματος, στην ενίσχυση της εισοδηματικής πολιτικής για τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα ηλικιωμένοι - άνεργοι, προσφορά υγείας, παροχή αγαθών κοινής ωφέλειας (φωτισμός οδών, αντιπλημμυρικών έργων, αποχέτευση κλπ) μέρος των οποίων ο πολίτης ενισχύει οικονομικά καταβάλλοντας εισφορές -ανταποδοτικά τέλη- για χρήση κοινοχρήστων χώρων, πεζοδρομίων κλπ μέσω της ΔΕΗ και λοιπών ΔΕΚΟ.

Θεσμοθέτηση Υπαλλήλων: Η διοίκηση εκσυγχρονίζεται και θεσμοθετείται βάσει του Υπαλληλικού Κώδικα (Αρχή της ενότητας της Διοίκησης, της αξιοκρατίας, της λήψης αποφάσεων κοκ) σύμφωνα με τη σύσταση του κάθε φορέα την εικόνα του οργανισμού και τον βαθμό παροχής υπηρεσιών προς τον πολίτη-πελάτη, το κόστος εργασίας από τη φύση της υπηρεσίας, το ποσοστό συμμετοχής και απόδοσης του μηχανικού εξοπλισμού και της υπηρεσίας, την ικανότητα του management.

Διάκριση υπηρεσιών: Ο Δημόσιος Τομέας διακρίνεται στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κρατικών Οργανισμών- ΔΕΚΟ- (ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ κοκ) που εξυπηρετούν τους πολίτες-καταναλωτές και στις καθαρά δημόσιες υπηρεσίες με κοινωνικό χαρακτήρα. Η Εργατική Εστία παρέχει κοινωνικές υπηρεσίες στους εργαζομένους με κρατήσεις προς αυτή μέσω ΙΚΑ, παροχή δανείων ή άλλων κοινωνικών παροχών κοκ. Ο ΟΑΕΔ βοηθά στην καταπολέμηση της ανεργίας με προγράμματα μετεκπαίδευσης προσωπικού και επιδότησης θέσεων εργασίας, την οικονομική ενίσχυση ανέργων δηλ. το marketing mix ισχύει και στο δημόσιο τομέα. Προϊόν τιμολόγησής του, ο τόπος και η προώθηση του προϊόντος δηλ. ποιότητα και βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη-πελάτη. Η επιτυχία του κάθε οργανισμού στηρίζεται στη διαχείριση των δομών του, στην

ικανότητά του, στην απόδοση και αποτελεσματικότητα του δυναμικού του για άμεση προσέγγιση και επίλυση των θεμάτων και ελαχιστοποιεί τα υπαλληλικά προβλήματα μέσω του εσωτερικού έλεγχου όπως εκπορεύεται από τον ρόλο του manager.

Πολίτης-Πελάτης: Ο Δημόσιος Τομέας αντιμετωπίζει πλήθος προβλημάτων σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο, στον τομέα υγείας, στην καταπολέμηση της ανεργίας, τα οποία πρέπει να επιλύσει σε συνεργασία με ιδιωτικούς φορείς. Στα πλαίσια αυτά ο πολίτης συγκρίνει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και των δύο τομέων. Η παγκοσμιοποίηση επιδρά στην κοινωνία των πολιτών, το Δημόσιο δουλεύει ως φορέας παροχής υπηρεσιών και όχι ως εξουσία αφού αντιμετωπίζει τον πολίτη ως πελάτη. Παρατηρείται επανάσταση στη διαμόρφωση των σχέσεων κράτους πολίτη. Ο ανθρωποκεντρισμός βελτιώνει την παροχή υπηρεσιών με τεχνολογική υποστήριξη και προσφέρει μείωση κόστους (Φαναριώτης, 1999) .

Ιστορική Ανασκόπηση των Δήμων

Το 1997 τέθηκε σε ισχύ ο μεταρρυθμιστικός Ν.2527/1997 (ΦΕΚ 206/ Α΄/21-10-1997) Πρόγραμμα «Ιωάννης Καποδίστριας», ο οποίος στόχευε στην ανασυγκρότηση του κράτους, την οργάνωση και ενίσχυση της Περιφέρειας με την αποκέντρωση υπηρεσιών και παροχή νέων αρμοδιοτήτων στην Πρωτοβάθμια Αυτοδιοίκηση. Το πλαίσιο των Δήμων ιστορικά ανάγεται στο θεσμικό καθεστώς του Βασιλικού Διατάγματος (Β.Δ.) τις 27-12-1834, το οποίο διαιρούσε τους δήμους σε τρεις ζώνες ανάλογα του πληθυσμού τους, στοιχείο απαραίτητο για την συγκρότηση των διοικητικών οργάνων με βάση του Πρόγραμμα Ανασυγκρότησης της α΄ Τοπικής Αυτοδιοίκησης «ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ».

Στη συνέχεια η διοικητική διαίρεση δεν υπάρχει στον νόμο ΔΝΖ του 1912 του Ελ.Βενιζέλου όπου η αφετηρία του «αστικού εκσυγχρονισμού» γίνεται δείγμα μεταρρυθμιστικής ορμής και ποιότητας. Η ασυνέχεια του νόμου αφορούσε συμπληρώσεις των νόμων σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της περιφέρειας. Παρουσίασε τη σύγχρονη μορφή του δήμαρχο-κεντρικού μοντέλου με τις εφαιπτόμενες δήμαρχο-πελατειακές σχέσεις, διαίρεσε σε κοινότητες και δήμους τη χώρα και στηρίχθηκε σε πληθυσμιακά και χωροταξικά κριτήρια χωρίς εδαφική διάκριση. Η συνένωση ημιαστικών οικισμών άνω των 2500 ή έως 5000 κατοίκων σε δήμους στηρίχθηκε στην χωρική ανασυγκρότηση θεσμών συνεργασίας για την εύρυθμη λειτουργία των όμορων περιοχών. Οι Νόμοι 1416/1984 (ΦΕΚ18-1.2.1984), 1622/1986 (ΦΕΚ6/) και 2218/1994

(ΦΕΚ90) δημιούργησαν αναπτυξιακούς συνδέσμους, εθελοντικές συνενώσεις και τοπικά συμβούλια περιοχής.

Το Πρόγραμμα του νόμου «Καποδίστριας» αποσκοπούσε σε Διοικητική και Προγραμματική Συνένωση, κοινωνική συναίνεση ενώ τα υποπρογράμματα αφορούσαν δράσεις για τον χωροταξικό σχεδιασμό των ΟΤΑ μέσω του Υπουργείου Εσωτερικών με διάθεση των ποσών των Κεντρικών Αυτοτελών Πόρων (ΚΑΠ) και του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (ΣΑΤΑ). Με τον τρόπο αυτό οι αποπληθωρισμένοι πόροι διατέθηκαν σε έργα υποδομής και ανάπτυξης διαφόρων γεωγραφικών περιοχών. Η «μεταρρύθμιση» αυτή προκάλεσε λειτουργική αδυναμία των ΟΤΑ στην παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες, στην ανεπαρκή εκπροσώπηση μικρών χωριών από τους αιρετούς, στην έλλειψη στοχοθεσίας των αιρετών για διοικητική ανάπτυξη, την περιορισμένη συμμετοχή στις διαδικασίες της περιφερειακής και τοπικής ανάπτυξης. Άλλη αδυναμία ήταν η μη αποδοτική αξιοποίηση των οικονομικών τους πόρων και η μη ορθή κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού.

Τον νόμο «Καποδίστριας» (Ν.2539/97 ΦΕΚ244/Α'/1997) διαδέχθηκε ο μεταρρυθμιστής αυτού νόμος «Καλλικράτης», ο οποίος κινείται εντός του πλαισίου που ορίζει το Σύνταγμα. Το επιτελικό κράτος με αποκεντρωμένα όργανα, με αποφασιστικές αρμοδιότητες και δύο λειτουργικούς βαθμούς αυτοδιοίκησης, σκόπευαν να ανταποκριθούν στις ανάγκες σχεδιασμού και υλοποίησης της τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης, συνδυάζοντας τη δημοκρατική συμμετοχή με την αποτελεσματική διευθέτηση των τοπικών υποθέσεων και την εξυπηρέτηση του πολίτη ως «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης». Ο τελευταίος θεμελιώθηκε με βάση τις διατάξεις του άρθρου 102 του Συντάγματος και του Ευρωπαϊκού Χάρτη της Τοπικής Αυτονομίας και κυρώθηκε με τον Ν.1850/1989 (ΦΕΚ 144 Α'). Στηρίζεται στην προσπάθεια εξορθολογισμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με χρηματοδότηση από το «Εθνικό Αναπτυξιακό Πρόγραμμα Αυτοδιοίκησης του επιχειρησιακού προγράμματος «ΕΛΛ.Α.Δ.Α» και με αναδιαμόρφωση των Κεντρικών Αυτοτελών Πόρων (ΚΑΠ) και σύνδεση στο Φόρο Ακίνητης Περιουσίας (ΦΠΑ).

Το γεγονός αυτό αντίκειται στο άρθρο 102 του Συντάγματος κατά το οποίο το κράτος λαμβάνει μέτρα για την οικονομική αυτοτέλεια των δήμων. Συνεπώς, η ρύθμιση αυτή απαιτεί θεσμοθέτηση μηχανισμών, συγκροτημένες δομές δημόσιας διοίκησης δηλ.

υπηρεσίες με αρμοδιότητες, επάνδρωση των δήμων με κατάλληλο προσωπικό για διοικητική αυτοτέλεια.

Ο ελαστικός έλεγχος της διάθεσης των πόρων μέσω χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ των Δημοτικών ή Κοινοφελών Επιχειρήσεων των δήμων οδήγησε στην αλόγιστη κατασπατάληση των πόρων. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κατά την κρίση του εκάστοτε αιρετού μετατράπηκε σε «υπερεξουσία της τοπικής αυτοδιοίκησης». Αποτέλεσμα οι υπηρεσίες του δήμου να εμφανίζουν πλεονάζοντα προσωπικό, κακοδιαχείριση των οικονομικών τους, μη τήρηση χρηστής διοίκησης. Παρατηρείται έλλειψη γνώσεων του προσωπικού και των αιρετών σε θέματα διοικητικά, αδυναμία των αξιολογούμενων να δεχθούν κριτική, έλλειψη μηχανισμών εποπτείας και ελέγχου, μη εφαρμογή των κανόνων που αφορούν την «Οργανωσιακή Κουλτούρα» και την «Ηγεσία». Έννοιες που ελάχιστα εφαρμόζονται επίσης στο Δημόσιο και στο Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα. Η σύγχρονη εποχή παρουσίασε κενά στη χρηματοδότηση του συστήματος Διακυβέρνησης των Νέων Πρωτοβάθμιων ΟΤΑ με αποτέλεσμα το Υπουργείο Εσωτερικών και η Αποκεντρωμένη Αυτοδιοίκηση να ελέγχει διεξοδικά τα οικονομικά των ΟΤΑ πριν προβεί στην παροχή των εγκρίσεων με ΠΥΣ για την πρόσληψη προσωπικού.

Με την νομοθετική έννοια του «δημόσιου τομέα» ενισχύεται ο συγκεντρωτισμός της κρατικής εξουσίας ως εκφραστής της μιας και μοναδικής εξουσίας στο σύγχρονο και ενιαίο «Διοικητικό Κράτος» (Τάχος, 2005). Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης ωστόσο δεν μείωσαν την πολυνομία ούτε και την πελατοκεντρική προσέγγιση του κάθε αιρετού αφού ο Δημόσιος Τομέας διέπεται με τη δική του νομολογία, όπως περιγράφεται στην ψήφιση του ΦΕΚ σύστασης της κάθε υπηρεσίας και στον ΟΕΥ αυτής .

ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΜΕΣΩ ΠΡΑΞΕΩΝ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΠΥΣ)

Οι προσλήψεις των ετών 1974-1983 ακολούθησαν τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα (ΥΚ) των Δημοσίων Υπαλλήλων και του Προεδρικού Διατάγματος (ΠΔ) 611/1977. Με τον Ν.1232/19829 (ΦΕΚ22-25.02.1988) υπήρξε νομική αναστολή των προσλήψεων στο δημόσιο, διαδικασία που εφαρμοζόταν ήδη από το 1977 λόγω των άσχημων κοινωνικο-πολιτικών και δημοσιονομικών συνθηκών της Ελλάδας όπως ορίζεται στην Συνθήκη ένταξής της στην Ε.Ε.

Εξαίρεση της αναστολής αφορούσε πρόσληψη προσωπικού που θα εξυπηρετούσε τη διαδικασία υλοποίησης της σύνδεσης της Ελλάδας με την ΕΟΚ και τους Διεθνείς Οργανισμούς, τις τρέχουσες και έκτακτες ανάγκες της χώρας όπως εκπαιδευτικοί, γεωπόνοι, κτηνίατροι, ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, «ειδικό προσωπικό» που κρίθηκε αναγκαίο στην κάλυψη αναγκών που προέκυψαν από τον σεισμό της Θεσσαλονίκης (1978).

Οι ΠΥΣ 82/1979, 111/1979 & 209/1980 έκαναν αναστολές αλλά και εξαίρεσαν προσλήψεις διαφόρων ειδικοτήτων όπως καθαριστριών, εργατοτεχνιτών και δικαστικών λειτουργών. Η πρόσληψη τους γίνεται με ανάθεση έργου ή με ανάθεση καθηκόντων όπως στην περίπτωση των δικαστικών λειτουργών. Η εκάστοτε δημοσιονομική πολιτική καθόριζε το ρυθμό προσλήψεων ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της χώρας, τις διεθνείς συγκυρίες, την ζήτηση εργασίας, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο. Η πολιτική αναστολής προσλήψεων στόχευε στη «διοικητική και οικονομική ανόρθωση της χώρας» που εφάρμοσε ο Ν.1232/1982 (ΦΕΚ22/25-2-1982), πρόδρομος του Ν. 2190/1994.

Ο Ν.1232/1982 προσπαθεί να καλύψει τα κενά των παραπάνω ΠΥΣ διευθετώντας την νομική βάση των αναστολών των προσλήψεων και της αρμοδιότητας του εκάστοτε Υπηρεσιακού Συμβουλίου (ΥΣ). Οι ανωτέρω πράξεις δεν ήταν κατοχυρωμένες νομικά. Είχαν εκδοθεί κατά «παράβαση πάγιας αρχής του δικαίου, σύμφωνα με την οποία η αρμοδιότητα κάθε οργάνου καθορίζεται από διάταξη του Συντάγματος, νόμου ή διοικητικής πράξης που στηρίζεται σε εξουσιοδότηση νόμου» κατά το άρθρο 22 παρ.1 του Ελληνικού Συντάγματος στο οποίο «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος και για την ηθική και υλική εξύψωσή του εργαζόμενου, αγροτικού και αστικού πληθυσμού, όπως αναφέρεται στο Σύνταγμα του 1975 και στο άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου». Το άρθρο 23 υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου του 1948 αφορά τη δέσμευση του κράτους για την εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων.

Η περίπτωση του περιορισμού των δημοσιονομικών δαπανών λόγω αδυναμίας του κράτους να εγκρίνει τις προσλήψεις παρά το δικαίωμα του εργαζόμενου όπως εκπορεύεται από το Σύνταγμα εμφανίζει την επανάληψη της ιστορικής συνέχειας των περιστολών όπως παρατίθεται κατωτέρω.

Ο Ν. 1232/1982 «επιαναφορά σε ισχύ, τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.Δ. 4352/1964 περί διατάξεων κλπ) διασφάλιζε τη δυνατότητα προσωρινής αναστολής διορισμών και προσλήψεων προσωπικού στο δημόσιο τομέα λόγω δυσμενών δημοσιονομικών συνθηκών, με δυνατότητα της κατά παρέκκλιση αναστολής πρόσληψης για την αντιμετώπιση επειγουσών και εξαιρετικών αναγκών του Δημοσίου και παράλληλη εξαίρεση του συνταγματικά κατοχυρωμένου διδακτικού προσωπικού των ΑΕΙ.

Η αναστολή των προσλήψεων, τις οποίες κατοχυρώνει το άρθρο 16 του ανωτέρω νόμου, καθόρισε επίσης τις εξαιρέσεις πρόσληψης προσωπικού στο Δημοσίου Τομέα-ΝΠΔΔ, ΝΠΔΔ- αναφέρονται στις ΠΥΣ 229/1981 & 120/1982 ΠΥΣ 229/1981 είναι η τριμελής Επιτροπή Υπουργών (Υπουργός Προεδρίας και οι Υπουργοί Οικονομικών και Δημοσίων Έργων). Η ΠΥΣ 33/2006 έχει γίνει τετραμελής, ασκεί αρμοδιότητες του ΥΣ έχει υπηρεσιακό χαρακτήρα αφού ρυθμίζει την έκδοση πράξεων για την έγκριση ή εξαίρεση των προσλήψεων, προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας, του πολιτικού Γραφείου του Πρωθυπουργού, ή ειδικό επιστημονικό και ειδικών κατηγοριών προσωπικό.

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΟΤΑ

Το 1983 η πρόσληψη προσωπικού στους Δήμους γίνεται με έγκριση του Νομάρχη. Η σύσταση θέσεων των ΟΕΥ των ΟΤΑ και των Επιχειρήσεων αυτών δεν προαπαιτεί κρατικό έλεγχο. Ο ΟΑΕΔ εφαρμόζει εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία μέσω (ΕΣΠΑ) με σκοπό την προστασία των εργαζομένων (Ν.1545/Α'/1985, άρθρο 8 παρ.1). Επιδοτεί νέες θέσεις εργασίας σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου 29 του Ν.1262/1982 (ΦΕΚ 70) χωρίς την προϋπόθεση έγκρισης της Επιτροπής και του αρμόδιου Υπουργού. Παρατηρείται έλλειψη διαφάνειας και αντικειμενικότητας στη διαδικασία των προσλήψεων στους ΟΤΑ.

Στον αντίποδα των δήμων ο δημόσιος τομέας αποτελείται από φορείς με δυνατότητα εξόδου ή επανόδου κατόπιν προεδρικού διατάγματος και πρότασης του Υπουργικού Συμβουλίου (άρθρο 22 παρ.1 Ν.1947/1991). Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών στηρίζεται στην αναλογική πληρότητα των προϋποθέσεων της ανακοίνωσης-προκήρυξης σύμφωνα με τον κλάδο και την ειδικότητα της προς πλήρωση θέσης. Οι προσλήψεις πραγματοποιούνται κατά τις διατάξεις των άρθρων που αφορούν τις προσλήψεις με βάση τον υφιστάμενο

N.3528/A'/2007 (Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ), Ν.3013/2002 (Κώδικας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης). Παρατηρήθηκε ότι η διαχείριση των προς πλήρωση θέσεων στους ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού, στα ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ και στις Επιχειρήσεις αυτών η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν ανορθόδοξη.

Η ιδιομορφία των προσλήψεων όμως χαρακτηρίζεται ως δαιδαλώδης. Το θεσμικό πλαίσιο των προσλήψεων διαφέρει σε τακτικό προσωπικό, προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ή ορισμένου χρόνου ή προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου, ή έκτακτο προσωπικό δίμηνης διάρκειας για κάλυψη έκτακτων αναγκών που προκλήθηκαν λόγω καταστροφικών συνθηκών της εδαφικής περιοχής.

Ο κάθε δήμος προσλαμβάνει προσωπικό ορισμένου χρόνου 8μηνης διάρκειας ανταποδοτικού περιεχομένου με ΠΥΣ, προσωπικό με ανάθεση έργου ή μίσθωσης έργου (άρθρο 681 του Αστικού Κώδικα) ή προσωπικό με μίσθωση εργασίας (άρθρο 684 του Αστικού Κώδικα) που αφορά προσλήψεις μέσω ΟΑΕΔ αλλά και μέσω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων ΕΣΠΑ (Ν.3614/2007), ή προσωπικό ομάδων υποστήριξης των ΟΤΑ που έχουν αρμοδιότητα εκπόνησης των προγραμμάτων τοπικής ανάπτυξης μέσω των ΤΕΔΚ. Η ιδιομορφία στην πρόσληψη του προσωπικού στους Δήμους διακρίνεται από τον χρόνο απασχόλησής του (8μηνης, 2μηνης ή 11μηνης διάρκειας Ν.3812/2009) σε θέσεις που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, καθώς και 8μηνης απασχόλησης, στην περίπτωση που αφορούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανταποδοτικού χαρακτήρα (Ν.3146/2003 άρθρο 6 παρ.5) ή συμβάσεις γραμματειακής υποστήριξης για τις οποίες προαπαιτείται εγκριτική με την ΠΥΣ 33/2006 του Υπουργείου Εσωτερικών. Με τα ΠΔ 164/2004 & 180/2004 περιορίστηκε η επαναλαμβανόμενη απασχόληση προσωπικού στους 24 μήνες και όχι πέραν αυτών.

ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΕΣΠΑ

Με τον Ν.3614/2007, οι ΤΕΔΚ συγκροτούν ομάδες υποστήριξης και υλοποίησης επιχειρησιακών προγραμμάτων ΕΣΠΑ τοπικής ανάπτυξης της ΕΕΤΑΑ. Η τελευταία εκπονεί και εφαρμόζει προγράμματα συλλογικής υποστήριξης των ΟΤΑ με την σύμφωνη γνώμη της ΚΕΔΚΕ.

ΕΣΠΑ «ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΑΠΟΚΡΟΥΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ»

Κατά την άποψη των οικονομικών αναλυτών το πρόγραμμα της οικονομικής σταθερότητας εμφανίζει δύο σκέλη. Η σταθερότητα ταυτίζεται με την ανάπτυξη και αντίστροφα. Στην κρίσιμη εποχή της οικονομικής και θεσμικής εξυγίανσης, για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, απαιτείται άμεση προσέγγιση και ριζική επίλυση του τομέα ανάπτυξης. Η οικονομική κρίση έχει εισέλθει παντού σε όλους τους τομείς του Δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Πλήττει τα χαμηλά κυρίως οικονομικά στρώματα, τους ανέργους, ιδιαίτερα τους χαμηλοσυνταξιούχους, τους νέους με υψηλό επίπεδο μόρφωσης.

Ο Ν.3614/2007 σε συνεργασία με το «Πρόγραμμα ΠΟΛΙΤΕΙΑ 2008-2010» διαμορφώνει στα πλαίσια της σύγχρονης διακυβέρνησης την εφαρμογή των υποπρογραμμάτων, μέτρων και δράσεων, των Ειδικών Στόχων του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση» και όπως προκύπτει από το Α.Π.713/04-08-2010 έγγραφο της Διεύθυνσης Διαπίστευσης Φορέων του Εθνικού Συστήματος Διαπίστευσης (Ε.ΣΥ.Δ) Α.Ε. των επιχειρήσεων που βρίσκονται σε διαδικασία αξιολόγησης κατά το πρότυπο ΕΛΟΤ 1435/2009 και των Υπουργείων – φορέων υλοποίησης των πράξεων αυτών.

Η Εθνική Αρχή Συντονισμού (άρθρο 2 του Ν.3614/2007) συντονίζει, καθοδηγεί τις διαχειριστικές αρχές, παρακολουθεί τον προγραμματισμό των επιχειρησιακών προγραμμάτων, μεριμνά τη συμβατότητά τους με τις εθνικές πολιτικές και τις προτεραιότητες της Ε.Ε. Η αναπτυξιακή στρατηγική διαμορφώθηκε με γνώμονα τις εθνικές πολιτικές που διατυπώνονται σε στρατηγικά έγγραφα, στην Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2006-2008, στην Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013, στο «Σχέδιο Ανάπτυξης Μεταφορών 2007-2013», στην Εθνική Λιμενική Πολιτική, στο Εθνικό Σχέδιο Στρατηγικής Αγροτικής Ανάπτυξης της Ελλάδας 2007-2013 κλπ. Το πλαίσιο χρηματοδότησης διαμορφώθηκε στη βάση των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 2005 και των προδιαγραφών - περιορισμών των νέων Κανονισμών όπως προέκυψε από τις αναπτυξιακές ανάγκες ανά τομέα και Περιφέρεια. Οι ανάγκες ολοκλήρωσης των συνεχιζόμενων έργων της προηγούμενης περιόδου εξυπηρετούν τη Στρατηγική της Λισσαβόνας προς όφελος της ισόρροπης περιφερειακής ανάπτυξης της χώρας της Ελλάδας και της Κύπρου.

Οι βασικές αρχές που διέπουν το πλαίσιο διαχείρισης, παρακολούθησης & ελέγχου των ΕΠ της περιόδου 2007-2013 απετέλεσαν αντικείμενο ευρείας

διαβούλευσης και αποτυπώθηκαν σε κείμενα θέσεων των συμμετεχόντων φορέων. Συμπληρώθηκαν από τα πορίσματα συστηματικής ανάλυσης των απαιτήσεων των νέων Κανονισμών της ΕΕ (ΕΣΠΑ, ΜΟΔ ΑΕ, ΔΑ ΚΠΣ/ΕΥΣ) βάση της μελέτης που εκπονήθηκε από το ΥΠΟΙΚ με θέμα τη «Βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου των ΕΠ του ΚΠΣ 2000 – 2006, των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και του Ταμείου Συνοχής.

Η περιφέρεια γίνεται κέντρο σχεδιασμού, τόνωσης της ανάπτυξης και απορρόφησης των πολύτιμων πόρων των κοινοτικών κονδυλίων. Το δωδεκάμηνο 2009 -2010 η Περιφέρεια κατόρθωσε να ενεργοποιήσει το 12,15 % από τα 20.4 δις. Ευρώ στο σύνολο της κοινοτικής συγχρηματοδότησης. Απαιτείται επανασχεδιασμός και αύξηση της υλοποίησης των προγραμμάτων από την Ελλάδα. Το βάρος της απορρόφησης στηρίζεται στην Περιφέρεια με τον βαθμό απορρόφησης να κινείται στο 17% με 25% σε αντίθεση με εκείνα της τομεακής απορρόφησης που κινούνται κάτω από το 10%. Οι Περιφέρειες Θεσσαλίας, Στερεάς Ελλάδας, Ηπείρου έχουν απορροφήσει μόλις το 24,32% των χορηγήσεων.

Ο Τομέας της Διοικητικής Μεταρρύθμισης προσεγγίζει με χαμηλή απορροφητικότητα τα 9,4% στο σύνολο των 505 εκατομ. ευρώ. Επομένως, προτείνεται η αναθεώρηση των στρατηγικών ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με τόνωση της ελληνικής οικονομίας και ενίσχυση των πόρων και δράσεων ανταγωνιστικότητας για την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων που αφορούν κυρίως το εξαγωγικό εμπόριο. Η μη ενεργοποίηση και απορρόφηση επιφέρει απορρύθμιση και μεγέθυνση χρεών, μοντέλο δύσχρηστο για την αντιμετώπιση της κρίσης. Η δυσλειτουργία στην οργάνωση και διαχείριση πόρων οφείλεται στη μη καταγραφή οργανικών θέσεων του δημοσίου τομέα και κυρίως των θέσεων των Δημοτικών Επιχειρήσεων των ΟΤΑ. Απαιτείται άμεσα χαρτογράφηση των θέσεων με αλλαγή-τροποποίηση των ΟΕΥ των φορέων καθώς και των κενών θέσεων του Δημόσιου Τομέα.

ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΙ ΚΩΔΙΚΕΣ (ΥΚ) ΚΑΙ Ο ΠΡΟΔΡΟΜΟΣ ΤΟΥ ΑΣΕΠ

Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων κατοχυρώθηκε με το Σύνταγμα του 1911 με συγκρότηση της νομοπαρασκευαστικής επιτροπής για την ψήφιση του Ν.964/1917 (ΦΕΚ 399/Α'). Τελικά, η ψήφιση των νόμων 1931 & 1936 του 1911

περιείχαν τον υπαλληλικό κώδικα των δημοσίων υπαλλήλων. Ο Ν.1811/1951, ιδρυτικός νόμος του ΑΣΔΥ, θεσμοθέτησε τον πρώτο ΥΚ, ο οποίος ρύθμιζε για πρώτη φορά πολλαπλά και πολύπλοκα θέματα των δημοσίων υπαλλήλων που ήταν σε εκκρεμότητα. Εξασφάλισε θεμελιώδεις εγγυήσεις προστατεύοντας τους από τις αυθαιρεσίες της Διοίκησης. Ο κώδικας αυτός εφαρμόζεται μόνο στους Υπαλλήλους του καθαρού Δημοσίου Τομέα χωρίς αναφορά στο προσωπικό των ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ. Ο Ν.3273/1955 ολοκληρώνεται με το Π.Δ. 611/1977 με εφαρμογή του δικαίου και για τις δύο κατηγορίες υπαλλήλων. Στον ΥΚ διευκρινίζεται η διεξαγωγή διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων του Δημοσίου Τομέα από τον οποίο διαπιστώνεται η ικανότητα του προσωπικού με την επιλογή του καταλληλότερου.

Ο Ν.1811/1951 καινοτόμησε με τη σύσταση του Ανώτατου Συμβουλίου Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ), την Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών (ΚΕΔ)- πυρήνα του ΑΣΕΠ – η ισχύς του ήταν έως το 1974. Ακολούθησε το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Δημόσιας Διοίκησης (ΓΣΔΔ) μέχρι το 1992 του οποίου την πορεία αναλαμβάνει και συνεχίζει το ΑΣΕΠ (1994 μέχρι σήμερα). Πριν τη σύσταση του ΑΣΕΠ, οι διαγωνισμοί διενεργούντο ενώπιον εξεταστικών νομαρχιακών επιτροπών τις οποίες αποτελούσαν μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι. Η διαδικασία της έκδοσης της προκήρυξης προαπαιτεί την έγκριση του Υπουργού Οικονομικών που διαχειρίζεται αναλογικά και τις πιστώσεις για τις θέσεις που προκηρύσσονται από τους φορείς. Η εξεταστική επιτροπή αναλαμβάνει την παραλαβή των αιτήσεων και των δικαιολογητικών των υποψηφίων, μετά τη δημοσίευση σε ΦΕΚ της προκήρυξης και της διατύπωσης των προσόντων βάσει των οποίων ελέγχει τα δικαιολογητικά και το ήθος των υποψηφίων.

Οι πίνακες επιτυχίας είχαν ισχύ ενός (1) έτους, δημοσιεύονταν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΕτΚ). Η πλήρωση των θέσεων γινόταν με βάση τη σειρά επιτυχίας των υποψηφίων όπου προστίθεται και ένα 10% του συνολικού αριθμού επιτυχόντων για κάλυψη θέσεων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Η κατάταξη επομένως απαιτούσε κοινωνικά κριτήρια. Παρατηρήθηκαν όμως παρεκκλίσεις στη διαδικασία του διαγωνισμού λαμβανομένου υπόψη τις προϋποθέσεις που επιτρέπουν και επιβάλλουν την πρόσληψη από ειδικά συγκροτούμενη επιτροπή βάσει των ουσιαστικών και τυπικών προσόντων των υποψηφίων.

Ενδεικτικά σημειώνεται ότι προσωπικό ΥΕ, στοιχειώδους εκπαίδευσης, γίνεται μετά από δημόσια πρόσκληση και επιλέγεται από τον αρμόδιο προϊστάμενο του

τμήματος. Για τις ειδικότητες φυσικομαθηματικών ή αποφοίτων ειδικών δημόσιων παραγωγικών ή θετικών σχολών όπως οι Φυσικομαθηματικές, Θεολογικές και άλλες σχολές καθώς και οι Παιδαγωγικές Ακαδημίες δεν απαιτείτο διαγωνισμός, όπως και για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος με συνάφεια στο αντικείμενο θέσης. Η δυνατότητα διορισμού χωρίς διαγωνισμό ακολουθούσε την ειδική απόφαση του Υπουργού Προεδρίας μετά από ειδική αιτιολογημένη έκθεση της Κεντρικής Επιτροπής Διαγωνισμών(αρ. 47 & 1 ΠΔ 611/1977). Η τότε διαδικασία των προσλήψεων διαφοροποιείται από τη σημερινή διαδικασία των προσλήψεων με τον Ν.2190/1994 που βασίζεται σε κοινωνικά και αντικειμενικά κριτήρια.

Η κωδικοποίηση των διαγωνισμών διαχώριζε τους διαγωνισμούς σε κοινούς όταν η απαίτηση του προσοντολογίου είναι ο ίδιος βαθμός πρόσληψης και τα ίδια προσόντα για τους υποψηφίους (αρθ.28, άρθ.29-34 του ΠΔ 611/1977) και σε ειδικούς (π.χ. νομαρχιακές). Οι κοινοί διενεργούνται μια φορά τον χρόνο για πλήρωση θέσεων με απαίτηση προσόντων ανώτατης ή ανώτερης ή μέσης τεχνικής σχολής ή κάτοχοι ειδικών τυπικών προσόντων. Οι ειδικοί διαγωνισμοί καλύπτουν θέση εργασίας σε φορέα ή υπηρεσία κατόπιν εγκρίσεως από το αρμόδιο Υπουργείο με την προϋπόθεση ότι υπάρχουν οι εγκεκριμένες πιστώσεις για τις κηρυχθείσες θέσεις. Η δυνατότητα πλήρωσης των θέσεων από επιτυχόντες από τους πίνακες για ομοιόβαθμες και με ίδια τυπικά προσόντα θέσεις ίσχυε ακόμη για πρόσληψη συμβασιούχων υπαλλήλων βάσει της ενίοτε υπάρχουσας κανονιστικής απόφασης του Υπουργού. Η διαδικασία αυτή ταυτίζεται με την ισχύουσα διαδικασία προσλήψεων της Κύπρου.

Η διαδικασία των προσλήψεων προαπαιτεί διαχείριση πολυάριθμου ανθρώπινου δυναμικό στους τομείς της Διοίκησης. Κωδικοποίηση του ΠΔ 611/1997 κρίνεται απαραίτητη κατόπιν τροποποίησης και συμπλήρωσης των επίμαχων σημείων του που αφορούν τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού. Η κατάρτιση και αντικατάσταση του με νέο ΥΚ γίνεται επιτακτική λόγω των τρεχουσών εκπαιδευτικών και τεχνολογικών αλλαγών στη δομή και λειτουργία που αφορά την εκπαίδευση προσωπικού για την κάλυψη θέσεων του Δημόσιου Τομέα. Μετά το ΠΔ 611/1977 και τη σύσταση του Υπαλληλικού Κώδικα, εκδόθηκαν πολλοί νόμοι, οι οποίοι συμπλήρωσαν τον ΥΚ όπως οι νόμοι 1232/1982, 1256/1982, 1320/1983, 1288/1983, 1400/1983, 1586/1986, 1735/1987, 1943/1991, 2190/1994 και 2247/1994 κατά τους Σπηλιοτόπουλο και Χρυσανθάκη (1999).

Η «Κατάρτιση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων» το 1994 ολοκληρώθηκε με την Κύρωση του ΥΚ στον Ν.2683/1999. Διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου των δημοσίων υπαλλήλων επήλθε με τη συμπλήρωση και τροποποίηση του από τον Ν.3528/2007. Ο Ν.2683/1999 προσπάθησε να επιλύσει προβλήματα του παρελθόντος όπως την αξιολόγηση του κριτηρίου της εμπειρίας. Η ρύθμιση του κώδικα έλαβε υπόψη την εξέλιξη της νομολογίας, της νομοθεσίας, της επιστήμης παρέχοντας στον υπάλληλο τη δυνατότητα ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, αξιοκρατίας, αλληλεγγύης, διαφάνειας και δημοσιότητας για την κάλυψη θέσης.

Με το άρθρο 11 και 1 του ΥΚ διασφαλίζεται η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα που αφορά την πρόσληψη προσωπικού, αποφυγή της συσσώρευσης προσωπικού πέρα του οριζόμενου αριθμού θέσεων στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΟΕΥ) των φορέων που ήταν συνήθεις πρακτικές του παρελθόντος. Για την σωστή λειτουργία του δημοσίου οι αιτούμενες θέσεις που ο φορέας επιθυμεί να καλύψει πρέπει οι κωδικοί πληρωμής να σημειώνονται υποχρεωτικά στον ετήσιο ισολογισμό του φορέα, είτε πρόκειται να καλύψει τις ανάγκες του σε τακτικό ή εποχικό προσωπικό. Σε κάθε περίπτωση απαιτείται η σύμφωνη γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής αρχής πριν την τελική αποδοχή και έγκριση τους από το Υπουργείο Εσωτερικών (ΥΠΕΣΔΔΑ), το οποίο θα αποδεχθεί την ολική ή μερική ανάγκη του φορέα για πρόσληψη τακτικού προσωπικού.

Η έννοια της ανάγκης πλήρωσης θέσης σημαίνει την πραγματική αιτιολόγηση για την κάλυψη της θέσης ή της ίδρυσης νέας θέσης (άρθρο 11, παρ.1 του ΥΚ), αφορά την πρόσληψη του τακτικού προσωπικού και κατ' επέκταση προσωπικού με σύμβαση ορισμένου χρόνου όπως σημειώνεται στην εγκύκλιο του ΥΠΕΣΔΔΑ που εκδίδεται για όλους του φορείς ενιαύσια. Η υπάρχουσα δημοσιονομική κατάσταση καθόριζε και ασκούσε τον έλεγχο των προσλήψεων και ειδικά των προτάσεων των φορέων. Η «γνώμη» της σωματείου του φορέα οφείλει να συνάδει με την ανάγκη πλήρωσης των προκηρυσσόμενων θέσεων.

Σημειώνεται ότι στην ανωτέρω διαδικασία πρόσληψης οι ανάγκες για κάλυψη θέσεων επιτρέπονται με την εκάστοτε ΠΥΣ που τυχόν ισχύει και μετά από σχετική έγκριση του Υπουργείου Εσωτερικών του πρώην Υπουργείου Προεδρίας. Η κύρωση του Κώδικα συνέπεσε χρονολογικά με την αναστολή των προσλήψεων που είχε επιβάλει η ΠΥΣ 55/1998, με κύριο μέλημα τη σύσταση της Τριμελούς εξ Υπουργών

Επιτροπής και η οποία είναι αρμόδια για την έγκριση της αιτουμένης πρότασης του κάθε φορέα.

Η παρ.6 του ν.2469/1997 περιορίζει τις προσλήψεις μέσω της διαδικασίας του προγραμματισμού των προσλήψεων των φορέων έως στις 31-12-1999 και ακολουθεί τη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας. Κατά το ανωτέρω άρθρο ορίζεται ότι «ο συνολικός αριθμός των ετήσιων προσλήψεων κάθε είδους προσωπικού σε όλους τους φορείς δεν πρέπει να ξεπερνά τον εξής συγκεκριμένο λόγο μια πρόσληψη για κάθε πέντε (5) αποχωρήσεις που οφείλονται σε σύνταξη, θάνατο, ή παραίτηση...». Ο λόγος για κάθε συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού είναι διαφορετικός, εκπαιδευτικοί, σώματα ασφαλείας, λιμενικό σώμα, ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό.

Οι προσλήψεις των ΟΤΑ διαφοροποιούνται από εκείνες του ένστολου προσωπικού ή προσωπικού των νοσηλευτικών μονάδων ή μέλη ΔΕΠ, προσλήψεις εξαιρούνται από περιορισμό της αναστολής. Επομένως, ο Ν. 2683/1999 επισφραγίζει το νομοθετικό πλαίσιο του Ν.2190/1994 ενώ αργότερα αναθεωρείται με τον Ν.3528/2007 όπως ισχύει.

ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΥΚ (Ν. 3528/2007) & ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΣΤΟΧΩΝ (Ν.3230/2004).

Αποτελεσματική λειτουργία των Δημοσίων Υπηρεσιών με την ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες διοικητικές ανάγκες. Η μέτρηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης. Στόχος της μέτρησης είναι η αξιολόγηση των Δημοσίων Υπηρεσιών προς όφελος του πολίτη, της κοινωνίας και κατ' επέκταση της οικονομίας.

Η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα στηρίζεται στην αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων, στην άμεση εξυπηρέτηση των πολιτών και ταυτόχρονα την άμεση ικανοποίηση των αναγκών του «πολίτη» και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης του απέναντι στη Δημόσια Διοίκηση που επέρχεται με ενδυνάμωση της διαφάνειας της Διοικητικής δράσης με την ταυτόχρονη ενίσχυση της διοικητικής λογοδοσίας και ευθύνης.

Η εγκύκλιος ΔΠΙΑ/Φ.4/οικ. 26397/27-12-2005 του ΥΠΕΣ στηρίζεται στη στοχοθεσία που έχει τεθεί από τη Δημόσια Διοίκηση για το θέμα αυτό. Με την εγκύκλιο αυτή δίνονται διευκρινήσεις στην ανάλυση του σχεδιασμού των δεικτών. Η

κάθε υπηρεσία προσπαθεί να καθιερώσει τη μέτρηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της. Η ανάλυση δίνεται στις παρ. 11, 12 & 13 της εν λόγω εγκυκλίου του Υπ. Εσωτερικών με σκοπιμότητα την εφαρμογή της και σε άλλες Υπηρεσίες του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και δη στους ΟΤΑ. Η εξουσιοδότηση στην έκδοση αποφάσεων και η ανάλυση της διαδικασίας αυτής εμπεριέχεται στις παρ. 12-13 και εν συνεχεία στις παρ.17-19 ενώ στις παρ.20-24 παρέχονται οδηγίες σχετικά με την εφαρμογή των δεικτών μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Στοχοθεσίας της Δημόσιας Διοίκησης.

Η αναθεώρηση του ΥΚ με τον Ν. 3528/2007 ξεκίνησε από τον 11^ο του 2004 έως και τον 2^ο του 2007. Η κύρωση του νέου ΥΚ βασίζεται σε «σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο σχετικό με την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων» ΦΕΚ Α' 26/9.2.2007, αρ.11 του Ν.3528/2007. Στον νέο ΥΚ δεν ρυθμίζονται σημαντικές αλλαγές για την ανάγκη πλήρωσης θέσεων, αλλά τονίζεται ότι η σύνταξη του προϋπολογισμού κρίνεται αναγκαία και συνακολουθεί η ομόφωνη γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθ. 11 του Ν.3528/2007). Κατά αυτόν τον τρόπο, οι προσλήψεις ακολουθούν τις ανάγκες της Υπηρεσίας και περιορίζονται στα περιθώρια της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας και της δημοσιονομικής κατάστασης της χώρας. Στο άρθρο 12 παρ.2 προστίθεται ο όρος «αντικειμενικών» δηλ. «...σαφώς καθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων...» και συνάδει με τις διατάξεις όπως σημειώνονται στην παρ.1 του ανωτέρω νόμου σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης που διέπουν την διαφάνεια και αντικειμενικότητα της πρόσληψης ενώ με το άρθρο 18 καθορίζεται η υπαλληλική σχέση του διοριζόμενου. Σημαντική αναφορά γίνεται στις διαδικασίες πρόσληψης τις οποίες ελέγχει το ΑΣΕΠ ή διενεργούνται υπό αυτό (άρ.13, Ν.3528/2007).

ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΠΑΛΛΗΛΩΝ(ΟΤΑ)

Ο Ν.3584/2007/ ΦΕΚ.Α'143 καταρτίζει τον νέο Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων και προήλθε κατόπιν συνεργασίας με την ΠΟΕ ΟΤΑ και την ΚΕΔΚΕ. Ο νέος Κώδικας διακρίνεται για το κοινωνικό του πρόσωπο, τις τομές προς όφελος των εργαζομένων, στηρίζεται σε σύγχρονο, αξιοκρατικό και αποτελεσματικό πλαίσιο που στερούνταν οι δημόσιοι υπάλληλοι για τουλάχιστον 26 έτη.

Οι καινοτομίες του νέου Κώδικα, που διέπει τους ΟΤΑ καταργεί το ανώτατο όριο ηλικίας στις προσλήψεις, συγκροτείται για πρώτη φορά το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο με συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, ενισχύεται η διαφάνεια των περιουσιακών στοιχείων των υπαλλήλων, καθιερώνονται κίνητρα για την εξοικείωση των υπαλλήλων με την χρήση Η/Υ, την επιμόρφωσή τους ώστε να επέλθει αύξηση της απόδοσης των υπαλλήλων. Μεριμνά για τη θέση της γυναίκας –μητέρας με διευκόλυνση στην ανατροφή των τέκνων και χορήγηση άδειας τόσο στη μητέρα όσο και στον πατέρα. Λαμβάνει μέτρα πρόνοιας για υπαλλήλους των ΟΤΑ που αποτελούν μονογονεϊκές οικογένειες, πολύτεκνες, τρίτεκνες, άγαμες μητέρες, γυναίκες που υιοθετούν τέκνα, χήρες, γυναίκες με αναπηρίες κλπ, και ιδιαίτερα άτομα που απασχολούνται στους τομείς της καθαριότητας, νεκροταφεία και αποχέτευση κλπ. Καθιερώνεται τρόπος αποφυγής καταχρήσεων που αφορούν τις άδειες των υπαλλήλων.

Ο νέος Κώδικας εισάγει διαφάνεια, δικαιοσύνη, αξιοκρατία για την επιλογή προϊσταμένων σε οργανικές μονάδες, βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια των υποψηφίων. Το ποσοστό αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης, απόλυσης, καταγγελίας της σύμβασης των υπαλλήλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση προσαυξάνεται κατά 10% ενώ το αδιαβάθμητο προσωπικό κατατάσσεται σε προσωποπαγείς θέσεις με μισθολογική εξέλιξη. Στοχεύει στην αναβάθμιση των υπηρεσιών των ΟΤΑ και του προσωπικού του ώστε να υπηρετεί με αντικειμενικότητα και αξιοκρατία. Οι αρχές του Κώδικα Καταστάσεως Προσωπικού ΟΤΑ του Ν.1188/1981 στηρίζονταν σε συγκεκριμένες πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες της εποχής και δεν ακολουθεί τη γραμμή νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης με την κατάργηση της άκρατης πολυνομίας στο σύστημα πρόσληψης.

Η δημιουργία του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων με τον Ν.3242/2004 αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο της διασφάλισης και βιωσιμότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με την αυτοδιαχείριση των οικονομικών και θεσμοθετημένων πόρων της που αποσκοπεί την ανάδειξη της σε μοχλό κοινωνικής και περιφερειακής ανάπτυξης. Η σταδιακή απόδοση των παρακρατούμενων πόρων των ΟΤΑ για τα έτη 1998-2003, βοήθησε στο πρόβλημα αποκατάστασης των ήδη συμβασιούχων. Παράλληλα δόθηκαν κίνητρα ανάπτυξης πρωτοβουλιών επενδυτικού, αναπτυξιακού και διεθνούς χαρακτήρα με την ένταξή τους στο ΕΣΠΑ. Με τον τρόπο αυτό αναπτύχθηκε και επιτεύχθηκε η περιφερειακή ανασυγκρότηση και αποκέντρωση. Η

συμμετοχή της ΚΕΔΚΕ κρίθηκε καθοριστική για την θεσμική θωράκιση και ανάπτυξη του ρόλου των ΟΤΑ Α΄ βαθμού.

ΟΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Ο δήμος οφείλει να μεριμνά για τον άπορο και πάσχοντα δημότη με οικονομική ενίσχυση ή παρέχοντας του στέγη και με τον τρόπο αυτόν ενισχύει τον κοινωνικό του ρόλο ενισχύοντας τις ευπαθείς ομάδες (πολύτεκνοι, ανάπηροι, άποροι κλπ). Το ταμείο ειδικής μέριμνας θα έχει πόρους από τα δημοτικά τέλη και τους φόρους . Επιδιώκεται να υπάρχει διαφάνεια και εξορθολογισμός στη διαχείριση των δημοτικών πόρων.

Οι Επιχειρήσεις των Δήμων και Κοινοτήτων διαχειρίζονται προγράμματα ΕΣΠΑ με διαφάνεια. Τα Τοπικά Συμβούλια πρέπει να ενισχύονται ώστε να υπάρχει αποκέντρωση, ο Δήμος πρέπει να ενδιαφέρεται για τις απόμακρες γειτονιές, συνοικίες και να επιλύει άμεσα τα προβλήματα τους. Παρέχεται στους ΟΤΑ η δυνατότητα να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν ή να συμμετέχουν σε προγράμματα και δράσεις για την κοινωνική ένταξη των ευπαθών ομάδων του λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες της τοπικής τους κοινωνίας. Υπάρχει υποχρέωση της εκπόνησης από τους μεγαλύτερους δήμους 4ετών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και όσο τρέχει η χρηματοδότηση από τα ευρωπαϊκά προγράμματα, στα οποία θα περιλαμβάνονται ο οικονομικός και αναπτυξιακός προγραμματισμός και οι κοινωνικές δράσεις των ΟΤΑ. Ειδικότερα, κατά τον Δεπούντη Νίκο, Αξιολογητή του Εθνικού Συστήματος Διαπίστευσης, η συνεργασία των επιχειρήσεων στηρίζεται σε δομημένο και αποδοτικό σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας σύμφωνα με το Ελληνικό Πρότυπο (ΕΛΟΤ 1429)

Στα πλαίσια αυτά του συστήματος περιλαμβάνονται προγράμματα ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων μέσω της συμμετοχής των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που αποσκοπούν σε διευκόλυνση της απασχόλησης, στον τομέα της ψυχικής υγιεινής, απασχόληση ανέργων κυρίως γυναικών και νέων, με ίσο δικαίωμα στην παροχή εργασίας. Το πλαίσιο του ΕΣΠΑ κινείται στις κοινωνικές επιχειρήσεις και στην Κοινωνία των Πολιτών μέσω του Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητας και Επιχειρηματικότητα 2007-2013 στους τομείς «Υγείας-Πρόνοιας», «Περιβάλλον», «Πολιτισμός» και «Κοινωνία της Πληροφορίας». Γίνεται αντιληπτό ότι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) αναπτύσσουν εξειδικευμένο δυναμικό με διαχείριση επιχειρησιακών κονδυλίων. Στο πλαίσιο αυτό κινούνται και οι ΤΕΔΚ ως φορείς υλοποίησης προγραμμάτων που αφορούν την υλοποίηση των

περιφερειακών προγραμμάτων όπως επισκευή περιφερειακών οδών, πλατείες , ανακατασκευή οδών, κτηρίων,κ.οκ..

Οι ρόλοι των ΟΤΑ ποικίλουν: π.χ. η σύσταση Δημοτικών και Κοινοτικών Γραφείων Ενημέρωσης (ΚΕΠ) τα οποία καταγράφουν και απορροφούν το εργατικό δυναμικό της περιοχής τους, προωθούν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, σε συνεργασία και συντονισμό με τους αρμόδιους δημόσιους φορείς της περιοχής των ΟΤΑ, όπως ο ΟΑΕΔ καθώς και σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις της περιοχής τους. Η εκπαίδευση και ο πολιτισμός προωθούνται. Κατά τον τρόπο αυτόν γίνονται κύτταρα θεσμικά και πολιτισμικά, αναδεικνύονται σε μοχλούς κοινωνικών αλλαγών και ανάπτυξης και καταξιώνονται στη συνείδηση των πολιτών- ψηφοφόρων.

ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ Ν.1320/1983 (πρόδρομο του Ν.2190/1994).

Η εφαρμογή του Ν.1320/1983 απαίτησε την ορθολογική λειτουργία του Δημόσιου Τομέα από το 1987 έως το 1991. Οι άξονες των κριτηρίων όμως δεν λειτουργούσαν αναλογικά καθώς τα κοινωνικά κριτήρια υπερίσχυαν των αξιοκρατικών. Παρατηρήθηκε ότι υποψήφιοι με υψηλά προσόντα δεν προσλαμβάνονταν και η κάλυψη της θέσης τους πραγματοποιείτο από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας σε βάρος των νέων υποψηφίων. Ο Ν.1735/1987 τροποποίησε τον Ν.1320/1983 ο οποίος αποσκοπούσε στην υψηλή παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα.

Ο Ν.1320/1983 σκόπευε να καλύψει τις πραγματικές ανάγκες εργασίας, τη μείωση της ευκαιριακής πρόσληψης, την κάλυψη των θέσεων με κατάλληλα στελέχη και εξάλειψη της παθογένειας του προηγούμενου συστήματος πρόσληψης, με ενίσχυση της αποκέντρωσης και της ενιαίας πολιτικής προσλήψεων. Στη συνέχεια, ο Ν.1735/1987 απαίτησε ετήσιο προγραμματισμό των υπηρεσιών και προκήρυξη πλήρωσης θέσεων σε επίπεδο νομού με τη συμμετοχή νομαρχών για τις περιφερειακές προσλήψεις με εγκεκριμένες πιστώσεις. Τη διαδικασία αυτή ακολουθούσαν όλοι οι φορείς του δημοσίου τομέα ακόμη και οι ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού.

Η παράληψη των φορέων να αποστέλλουν προϋπολογισμό συνοδευόμενο με αίτημα πλήρωσης θέσεων θεωρήθηκε διοικητική αδυναμία. Εξαιρέθηκαν οι νεοσυσταθείσες Υπηρεσίες που προέβαιναν σε πρόσληψη χωρίς την προηγούμενη έγκριση της τριμελούς εξ Υπουργών Επιτροπής. Στα πλαίσια της κυβερνητικής πολιτικής και του έλεγχου των στοιχείων που αποστέλλουν οι φορείς, οι αποφάσεις του

ΥΣ καθορίζουν τον αριθμό των προς πλήρωση θέσεων που θα υλοποιήσει το Υπουργείο Προεδρίας. Η προκήρυξη περιλάμβανε τις θέσεις, την υποβολή αιτήσεων στο χρονικό διάστημα και στο αρμόδιο γραφείο ώστε η γραφειοκρατία να περιοριστεί. Καθίσταται πλέον αναγκαίο η σύνταξη του προγραμματισμού πρόσληψης προσωπικού για την κάλυψη θέσεων εποχικού προσωπικού, ή περιοδικών αναγκών με εξαίρεση του προσωπικού έκτακτης ανάγκης λόγω φυσικών καταστροφών (αρ.20 του Ν.1938/1997) .

Με εγκύκλιο του το Υπουργείο απαιτεί από τους φορείς να αποστείλουν «Γνωστοποίηση» στην οποία σημειώνονται οι κενές θέσεις, οι λόγοι για τους οποίους οι υπηρεσίες πρέπει να προχωρήσουν στην πρόσληψη και κυρίως την ψήφιση του προϋπολογισμού τους. Η «Γνωστοποίηση» αυτή υποβάλλεται στον οικείο Νομόρχη για να λάβει τη σχετική έγκριση αφού μέσω του προσώπου του παρέχεται η σύμφωνη γνώμη της κυβερνητικής πολιτικής. Το άρθρο 13 του Ν.1735/1987 καθορίζει ως ανώτατο όριο απασχόλησης τους (5) μήνες, για κάλυψη εποχιακών ή περιοδικών αναγκών. Η σύμβαση μίσθωσης έργου συνεχίζεται μέχρι σήμερα, είναι διάρκειας έως ενός (1) έτους (άρθρο 6 του Ν.2527/1997) το δε προσωπικό ασφαλίζεται στους φορείς με την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία. Η ανάθεση του έργου (άρ.19 παρ.1 & 5 του Ν.1735/1987) εφαρμόζεται μέχρι και σήμερα στους φορείς.

ΠΡΟΤΕΡΗ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

Βασική αρχή του χρόνου διεξαγωγής των διαγωνισμών αποτέλεσε η επαναφορά της καινοτομίας του Ν.434/1977 (ΦΕΚ246/Α΄) κατά τον οποίο η διεξαγωγή των διαγωνισμών για πλήρωση θέσεων γίνεται σε «ανύποπτο χρόνο». Η διαδικασία των διαγωνισμών διεξήγοντο σε συγκεκριμένη ημερομηνία ενιαύσια με την κατάρτιση πινάκων επιτυχίας. Από τους πίνακες αυτούς συμπληρώνονταν χωρίς καμία καθυστέρηση οι κενές θέσεις για τη καλή λειτουργία των υπηρεσιών και σύμφωνα με τη σειρά επιτυχίας και δήλωση επιθυμίας των επιτυχόντων. Με τον τρόπο αυτό τηρήθηκε η διαδικασία πρόσληψης μέχρι τις 12-12-1977. Η ψυχοφθόρα όμως συμμετοχή σε «αλληπάλληλους διαγωνισμούς» ή αμφισβητούμενες διαδικασίες των υποψηφίων προκαλούσε διαλυτική και καταλυτική φθορά της προσωπικότητας και της οικογενειακής τους γαλήνης.

Οι διαγωνισμοί για κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με το πέραςμα του χρόνου προκηρύσσονταν σε αραιά διαστήματα. Η έλλειψη δε μηχανογραφικού συστήματος δυσχέραινε τη διαδικασία των προσλήψεων έως το 1983 που αλλάζει η

διαδικασία με τη μηχανογραφική επεξεργασία και αξιολόγηση των υποψηφίων σύμφωνα με τη συνολική βαθμολογία τους που προκύπτει από του αριθμητικούς συντελεστές και μόρια που συγκεντρώνει ο κάθε υποψήφιος (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 1999).

Ο Ν.1320/1983 καινοτόμησε με τη ρύθμιση της διαδικασίας των προσλήψεων κυρίως μέσω διαγωνισμών. Δυσλειτουργικά δημιουργούσε ατέλειωτους πίνακες επιτυχόντων χωρίς την πιθανότητα να καλυφθούν οι τυχόν κενές θέσεις. Το γεγονός αυτό προκαλούσε τη δυσπιστία του πολίτη απέναντι στο αδιάβλητο των εξετάσεων. Το φαινόμενο του παρελθόντος παρουσιάζει ομοιότητες με εκείνες των προβλημάτων της αρχικής πορείας του ΑΣΕΠ, όσον αφορά τη δυστοκία του χρόνου εκδίκασης των αποτελεσμάτων λόγω της συμμετοχής μεγάλου αριθμού υποψηφίων. Στόχος του νόμου η αξιοκρατία, η διαφάνεια, η αξιοπιστία των πολιτών στο σύστημα των προσλήψεων. Η ΠΥΣ 23/1983 καινοτόμησε αφού απαίτησε για πρώτη φορά προγραμματισμό πρόσληψης, ύπαρξη κενών θέσεων στον ΟΕΥ και για την έγκριση τους δε την ύπαρξη πιστώσεων.

Οι Υπηρεσίες γνωστοποιούσαν στο τότε Υπουργείο Προεδρίας τις κενές οργανικές τους θέσεις ή εκείνες που αφορούσαν κάθε νομό, κατηγορία και ειδικότητα. Η ύπαρξη ανά την Επικράτεια κενών θέσεων δήλωνε αδυναμία διεξαγωγής της διαδικασίας στην πλήρωση θέσεων των Υπηρεσιών και Τραπεζών (αρ.2 &1-3 του Ν.1320/1983 εφαρμόζεται και στις Τράπεζες και κατόπιν απόφασης του Υπουργείου Προεδρίας συγκροτούνται επιτροπές που καθορίζουν τις κενές θέσεις, τις ειδικότητες, τα απαιτούμενα προσόντα. Από τη διαδικασία αυτή εξαιρείτο το προσωπικό της Βουλής, της Προεδρίας της Δημοκρατίας, του Πολιτικού Γραφείου του Πρωθυπουργού, το εκπαιδευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων, το νοσηλευτικό προσωπικό ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας (ΠΥΣ 34/1984 &1 (Α' 29) και η πρόσληψη ακολουθεί της απόφασης Νομάρχη.

Καινοτομία και ταύτιση της διαδικασίας των προσλήψεων με τον Ν.2190/1994, παρατηρήθηκε στη διαδικασία με το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Με την ΠΥΣ 100/1984 εξαιρείται η διαδικασία της πρόσληψης προσωπικού καθώς και εκείνου των εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων που ελέγχουν οι Τράπεζες του Δημοσίου. Η τελική έγκριση της Δ/σης Προγραμματισμού και Πρόσληψη Προσωπικού επεξεργάζεται και διαχωρίζει το προσωπικό ανά κατηγορία, τακτικό

προσωπικό τον αριθμό που υπηρετεί κατά κλάδο και ειδικότητα και έκτακτο προσωπικό που καθορίζεται από τις κενές θέσεις που υπάρχουν στον ΟΕΥ του φορέα.

Τα εν λόγω στοιχεία ελέγχονται από τρεις Υποεπιτροπές Εμπειρογνομόνων πριν την αποστολή τους στην Τριμελή εξ Υπουργών Επιτροπή όπως α) Επιτροπή για τα υφιστάμενα Υπουργεία β) Επιτροπή για τους φορείς του Δημοσίου (Δημόσιοι Οργανισμοί, Επιχειρήσεις κλπ) και τέλος, γ) η Επιτροπή που ελέγχει τις Τράπεζες του Δημοσίου και τις Ασφαλιστικές τους Επιχειρήσεις. Κατ' επέκταση το κράτος δεν καινοτομεί στον έλεγχο των υπό την εποπτεία του φορέων του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ ή και των ΝΠΙΔ αυτών, ασκεί δημοσιονομικό έλεγχο, αντικρούεται με την επιθυμία των διοικήσεων των φορέων να προσλαμβάνει προσωπικό χωρίς ψήφιση προϋπολογισμού. Ο Υπουργός Προεδρίας σε συνεργασία με τον πρόεδρο της αρμόδιας Υποεπιτροπής ελέγχουν την τήρηση και υλοποίηση της παρελθούσης εγκριθείσας προγραμματικής περιόδου πριν προβούν στον έλεγχο και έγκριση με νέα ΠΥΣ. Η διαδικασία αυτή απαγορεύει τις προσλήψεις στους φορείς που δεν έχουν προχωρήσει σε προγραμματισμό προσλήψεων.

Πριν τη σύσταση του ΑΣΕΠ, οι νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις διενεργούσαν διαγωνισμούς σε κάθε νομό και στην πρωτεύουσα αυτού μία φορά το χρόνο για πλήρωση θέσεων δημόσιων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ, των δήμων και κοινοτήτων. Προϋπόθεση οι υποψήφιοι να είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης, μιας ξένης γλώσσας ή τη γνώση της δακτυλογραφίας. Η διεξαγωγή των διαγωνισμών εκτελείται από τριμελείς τοπικές επιτροπές με απόφαση του οικείου νομάρχη ή της ΚΕΔ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΣΕΠ ΘΕΣΜΟΣ

Ο Ν.2190/1994 εγκαθιδρύει το ΑΣΕΠ ως ανεξάρτητη αρχή αρμόδια για τον έλεγχο νομιμότητας των προσλήψεων, τήρηση των διατάξεων των άρθρων του εν λόγω νόμου που αφορούν τις προσλήψεις του δημόσιου τομέα. Γίνεται ο θεσμικός εγγυητής της τήρησης των αρχών διαφάνειας, δημοσιότητας, αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας.

Η ανεξάρτητη Αρχή εποπτεύεται από το Κοινοβούλιο, υπάγεται στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης (άρθρο 2 του Ν.2190/1994). Διαθέτει κανονιστική, ελεγκτική και περιορισμένη κυρωτική αρμοδιότητα και οικονομική αυτονομία με δικό του προϋπολογισμό. Οι ανωτέρω εγγυήσεις ενισχύθηκαν και αναθεωρήθηκαν με το Σύνταγμα του 2001 (άρθρο 103 παρ.7). Το Συμβούλιο είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο (Ν.3051/2002) και τα μέλη του επιλέγονται από τη Βουλή (άρθ. 101^Α παρ. 2 του Συντάγματος).

Το ΑΣΕΠ αντιμετώπισε, από τα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του, με το ήθος και το επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό του νοοτροπίες και πρακτικές στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού που είχαν γίνει αντικείμενο συναλλαγής. Καταξιώθηκε και έγινε αποδεκτό ως αξιόπιστος ελεγκτικός μηχανισμός από την ελληνική κοινωνία. Ο σκοπός της σύστασής του είναι η διαφάνεια, η αξιοκρατία, η αντικειμενικότητα, η αναγνωρισιμότητα, η επικράτηση αξιών μεταξύ των υποψηφίων με βάση τα κριτήρια πρόσληψης που διέπονται από τον Ν.2190/1994. Στόχος του είναι να γίνει πιο αδιάβλητη η πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα, να καλύψει τις τρέχουσες κοινωνικοπολιτικές ανάγκες του ενεργού δυναμικού πληθυσμού με τήρηση της αξιοκρατίας για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και μείωση του αυξητικού δείκτη ανεργίας.

ΡΟΛΟΣ: Η πρόκληση της ανταγωνιστικότητας σε ένα πεδίο προσ αυξημένων κοινωνικών και οικονομικών απαιτήσεων έρχεται αντιμέτωπη με την ανοδική πορεία της οικονομικής κρίσης, την απειλητική αύξηση του ρυθμού ανεργίας, τη μείωση της κοινωνικής ανισότητας και την πολιτική της δυστοκίας. Το ΑΣΕΠ αντιμετώπισε τα προβλήματα αυτά με βελτίωση των υλικοτεχνικών του υποδομών, τις διαδικασίες με αναβάθμιση του πληροφοριακού του συστήματος με πόρους από το ΕΣΠΑ,

(αναβάθμιση της ιστοσελίδας στην ηλεκτρονική έκδοση των αποτελεσμάτων, εγκατάσταση σάρωσης καθώς και παροχή αποτελεσμάτων διεξαγωγής διαγωνισμών).

Το ΑΣΕΠ ενισχύει το θέμα της επικοινωνίας με τον πολίτη παρέχοντας ενημέρωση με στόχο να καταστήσει τη δράση του και το χαρακτήρα του αποδεκτό από το κοινωνικό σύνολο. Στοχεύει στη μείωση της αναξιοπιστίας όσον αφορά τη διαδικασία ελέγχου και έκδοσης αποτελεσμάτων, μέσω των δυνατοτήτων που παρέχει το σύστημα «Σύζευξις», πληροφόρηση των πολιτών με Φαχ , ή με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεφωνικά ή με την ανάρτηση δελτίων τύπου και ανακοινώσεις σχετικά με διαγωνισμούς και τα αποτελέσματα αυτών.

Η προσβασιμότητα στις online υπηρεσίες του ΑΣΕΠ παρέχει στον πολίτη και στο φορέα δυνατότητα παρακολούθησης των αιτημάτων. Ο κάθε υποψήφιος και οι φορείς έχουν δυνατότητα αμφίδρομης επικοινωνίας δηλ. δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων, δημιουργίας ατομικού προφίλ χρήστη κ.α.. Οι καρτέλες συμπλήρωσης στοιχείων των υποψηφίων φέρουν σε οθόνη το σύνολο των πληροφοριών που αφορούν τον υποψήφιο, από το πρώτο δελτίο τύπου έως την έκδοση των οριστικών αποτελεσμάτων. Γίνεται αποστολή ερωτημάτων μέσω διαδικτύου προς τον υποψήφιο και την εγγραφή του ως συνδρομητή στο ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο με ταυτοποίησή του. Έως το Φεβρουάριο του 2010 το ΑΣΕΠ είχε εγκρίνει 50996 αιτήματα ταυτοποίησης. Το γεγονός αυτό παρέχει την άμεση ενημέρωση του υποψηφίου στην εξέλιξη των διαδικασιών με τη χρήση κωδικού στα πλαίσια της δημοσιότητας.

Οι online υπηρεσίες βοηθούν τον πολίτη με τους τρόπους αναζήτησης «Εύρεση Εργασίας», για τις ενεργές θέσεις εργασίας τα είδη διαγωνισμών που ελέγχονται ή διεξάγονται από το ΑΣΕΠ και όλες τις κατηγορίες προσωπικού ανά ειδικότητα, φορέα ή νομαρχία, τους ανοιχτούς διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, το ενημερωτικό δελτίο προκηρύξεων, διαγωνισμών, προσλήψεων ΙΔΟΧ ή ΣΜΕ τακτικό ή ορισμένου χρόνου προσωπικού αφού παρέχεται δυνατότητα υπολογισμού από τον υποψήφιο των μορίων που συγκεντρώνει. Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνεται η εικόνα σύμφωνα με τα κριτήρια της προκηρυσσόμενης θέσης. Η υπηρεσία πληροφορεί τον πολίτη για τις υπάρχουσες θέσεις, ειδικότητες κατηγορίες που «τρέχουν» τις θεματικές ενότητες (newsletter μέχρι τον Φεβρουάριο του 2010 οι εγγραφές στην εν λόγω υπηρεσία ανήλθε στους 87.350 πολίτες).

Γραφείο Ενημέρωσης & Δημοσίων Σχέσεων: Το τμήμα αυτό του ΑΣΕΠ εκτός των ανωτέρω τρόπων ενημέρωσης παρέχει τη δυνατότητα ενημέρωσης όχι μόνο των υποψηφίων αλλά της ελληνικής κοινωνίας, παρέχει ενημέρωση στα ΜΜΕ και στους δημοσιογράφους, προβάλλει το έργο του, ενημερώνει για θέματα που το αφορούν ή δημοσιεύσεις που παρέχουν ανακρίβειες ή θίγουν την Αρχή. Υπάρχει αρχείο δημοσιευμάτων αναλογικά με τις κατηγορίες των θεμάτων που προωθούνται με τα Δελτία Τύπου. Το 2009 εκδόθηκαν 164 συμπεριλαμβανομένου και ανακοινώσεις που απεστάλησαν προς τα ΜΜΕ.

Για την επίτευξη του σκοπού του και την άμεση διεκπεραίωση του έργου του, το ΑΣΕΠ επικοινωνεί ηλεκτρονικά με τα υπουργεία, τις νομαρχίες, περιφέρειες, τους στα Α΄ και Β΄ βαθμού και τα ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ αυτών, τις επιχειρήσεις κ.ο.κ. Η διακίνηση εγγράφων ενημέρωσης on line των φορέων για την πορεία των υποθέσεών τους δίνει τη δυνατότητα διεκπεραίωσης των εγγράφων, αιτημάτων με ταχύτητα ώστε να προχωρά άμεσα στην υλοποίηση των ανακοινώσεων –προκηρύξεων. Η αμφίδρομη αυτή επικοινωνία με ηλεκτρονικά μηνύματα ανήλθε στα 14.500 έγγραφα το 2009 «ΑΣΕΠ – Φορείς και πάλι ΑΣΕΠ και πολίτης.

Υπάρχει συνεχής επικοινωνία και ενημέρωση με τα δεδομένα της Τράπεζας Νομικών Πληροφοριών του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών, του Εθνικού Τυπογραφείου, της βάσης δεδομένων του ΔΟΑΤΑΠ και άλλων φορέων έκδοσης βεβαίωσης τίτλων για τον έλεγχο της γνησιότητας των τίτλων και άλλων πιστοποιητικών .

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΟΧΟΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ του ΑΣΕΠ.

Το ΑΣΕΠ προχωρεί μέσω της ενημέρωσης στη διαδικασία για την πλήρωση θέσεων στους Φορείς με προσωπικό που πληροί τις προϋποθέσεις των ανακοινώσεων. Το έργο του από την αρχή της σύστασής του ήταν να αποκαταστήσει τις (άδικες απολύσεις) με διατάξεις που υπάρχουν στον Ν.2190/1994 και επαναπρόσληψη απολυθέντων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 25, 2, 3 του Ν.2190/1994). Η διαδικασία αυτή ολοκληρώθηκε με την αποκατάσταση όλων των εκδιωχθέντων που προσέφυγαν σε κενές ή συνιστώμενες, προσωποπαγείς θέσεις τακτικού ή αορίστου χρόνου (άρθρο 3 παρ.3 Συντάγματος). Η πρόσληψη στα ΝΠΙΔ έγινε για την κάλυψη θέσεων διαρκών και πάγιων αναγκών, εφαρμογή σχετικών προτάσεων του κατά

περίπτωση αρμόδιου υπουργού ή επιτροπές υπουργείων με τη συμμετοχή συνδικαλιστικών οργάνων.

Τα κριτήρια πρόσληψης στηρίχτηκαν στο χρόνο απασχόλησης, όπως ενδεικτικά αναφέρουμε η περίπτωση της Κτηματικής Τράπεζας (άρθρο 25 του νόμου). Άλλη περίπτωση οι απολυμένοι της Olympic Catering από 01-04.1990 έως 31.10.1993, όπως οι υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Εγχώριων Προϊόντων (ΚΥΔΕΠ). Υπάλληλοι που υπέστησαν αδικαιολόγητη μετάθεση ή εξαναγκάστηκαν για παραίτηση, νομιμοποίηση διατάξεων της υπ'αρ.61/19.5.1989 Πράξης. Στην ίδια Πράξη σημειώνεται και για τους Εκπαιδευτικούς όλων των κατηγοριών με απασχόληση στον ΟΑΕΔ να απασχοληθούν στην Εκπαίδευση και για άλλους που δεν έχουν πληρώσει τις προϋποθέσεις παραμένουν στις Σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ. Αποκατάσταση πραγματοποιήθηκε και σε απολυμένους του κλάδου ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας (Ν.2738/1999) και των Περιφερειακών Δ/ντών Εκπαίδευσης .

Οι Ν.3274/2004/ ΦΕΚ 195/τ.Α/19-10-2004 Οργάνωση και Λειτουργία των Οργανισμών ΟΤΑ Α΄ & Β΄ βαθμού και ο Ν.3812/2009 αντίστοιχα συμπλήρωσαν και τροποποίησαν τον Ν.2190/1994, ο οποίος παραμένει εν ισχύ. Κατόπιν προγραμματισμού, γίνεται η πλήρωση θέσης τακτικού προσωπικού ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ 8μηνης απασχόλησης, προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου ενός έτους (άρθρο 6 του Ν.2527/1997), πρόσληψη προσωπικού έκτακτου με ΠΥΣ 55/1998, αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών 2μηνης διάρκειας (άρθρο 20 παρ. 4 Ν.2190/1994), έκτακτων αναγκών έργων με αυτεπιστασία άρθρο 22 παρ.4 του Ν.3274/2004 όπου έργα με αυτεπιστασία εκτελούνται κατόπιν εισήγησης της διευθύνουσας υπηρεσίας παρ.1 του άρθρου 58 του ΠΔ609/1985 (άρθρο 22 παρ.4 του ν.3274/2004). Οι ανάγκες ανταποδοτικών υπηρεσιών καλύπτουν τις ανάγκες της Υπηρεσίας καθαριότητας (ηλεκτροφωτισμού – ύδρευσης και άρδευσης) των δήμων που αιτούνται την πλήρωση θέσεων.

Για το μόνιμο προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου η διαδικασία πρόσληψης ακολουθεί τις διατάξεις της ΠΥΣ 55/1998 «Αναστολή διορισμών και προσλήψεων στο δημόσιο τομέα» (ΦΕΚ 252/τ'Α). Η πρόσληψη προσωπικού με έγκριση Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) ήταν χρονοβόρα. Τροποποιήθηκε η διαδικασία αυτή υλοποιείται από τους ΟΤΑ Α΄ βαθμού (Ν.3274/2004) με απόφαση δημοτικού συμβουλίου, τις κενές θέσεις στον ΟΕΥ της Υπηρεσίας με την ύπαρξη

προηγουμένως σχετικής πίστωσης και την ψήφιση αυτής στον προϋπολογισμό, την έγκρισή της από την Περιφέρεια και τον έλεγχο νομιμότητας της απόφασης του Δημοτικού Συμβουλίου, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του άρθρου 177 του ΠΔ 410/1995. Τη διαδικασία αυτή ελέγχει η τριμελής επιτροπή, η οποία απαρτίζεται από ένα δημοτικό σύμβουλο και δύο προϊσταμένους διευθύνσεων ή τμημάτων του δήμου. Το ΑΣΕΠ εντέλλεται τον έλεγχο νομιμότητας της διαδικασίας αυτής στα πλαίσια της νομιμότητας, διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας κατά την πρόσληψη.

Οι υποψήφιοι καταθέτουν αιτήσεις και δικαιολογητικά στους φορείς, η σύνταξη των πινάκων γίνεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από τους οικείους φορείς και ελέγχονται από το ΑΣΕΠ. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις της προκήρυξης –ανακοίνωσης τότε οι κενές θέσεις αναπληρώνονται από υποψηφίους με τη φθίνουσα σειρά κατάταξης. Μετά την ανάρτηση των πινάκων, οι υποψήφιοι δύνανται να καταθέτουν ενστάσεις σε περίπτωση αντιρρήσεων. Το ΑΣΕΠ από τον έλεγχο των πινάκων κατάταξης κρίνει αν η σύνταξή τους είναι σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και με έγγραφό του προχωρεί σε τυχόν αναμόρφωση των πινάκων κατά περίπτωση .

Το ΑΣΕΠ επίσης έλεγξε τη μετατροπή συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου βάσει των ΠΔ164/2004 και 180/2004 τα έτη 2006-2007 και 2008 για προσωπικό συνεχών συμβάσεων. Ο Ν3463/2006 κύρωσε τον «Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων» για την καταγραφή προσωπικού των ΟΤΑ. Οι δήμοι με συνεχείς συμβάσεις μίσθωσης έργου κάλυπταν τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες τους. Από τον αυτεπάγγελτο έλεγχο των δικαιολογητικών των υποψηφίων διαπιστώθηκε ότι τα στοιχεία που διαβίβαζαν οι φορείς στο ΑΣΕΠ ήταν ελλιπή και οι ίδιοι υποψήφιοι που συμμετείχαν στη διαδικασία κατήγγειλαν τις συμβάσεις αυτές.

Το ΑΣΕΠ έλεγξε δικαιολογητικά 33.964 συμβασιούχων και επανεξέτασε τα αιτήματα άλλων 2.460 που πληρούσαν τις προϋποθέσεις μετατροπής των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου με το ΠΔ 164/2004 καθώς και 1781 συμβασιούχων με το ΠΔ180/2004. Το 1998 ο γραπτός διαγωνισμός των εκπαιδευτικών, που πραγματοποιήθηκε, θεωρήθηκε καινοτομία και παύση του Ν.434/1976, δηλ. διαγωνισμοί που θα διεξάγονται σε «ανύποπτο χρόνο» μία ή δύο φορές το χρόνο για την κατάρτιση των πινάκων επιτυχίας. Η διεξαγωγή αυτή έδωσε τέλος στις επαναληπτικές περιφερειακές και συνεχόμενες εξετάσεις και στην ψυχοφθόρα

συνεχόμενη συμμετοχή των υποψηφίων στις εξετάσεις. Διέθεσε 501 διοριστέους χωρίς διενέργεια συνέντευξης για καμία από τις 397 θέσεις διαφόρων ειδικοτήτων τις οποίες οι φορείς είχαν ζητήσει να καλύψουν με τη χρήση του κριτηρίου της συνέντευξης .

Ο κοινωνικός χαρακτήρας του ΑΣΕΠ εμφανίζεται και σε ρυθμίσεις που αφορούν την ενίσχυση της πολύτεκνης οικογένειας (Ν.3454/2006). Ο τρόπος απόδειξής τους γίνεται σύμφωνα με τη διατύπωση της ειδικής διάταξης του άρθρου 1 παρ.21 εδ.β. του Ν.2274/1994 και του ΣτΕ 277/2006, 2722/1994, 1420/1997. Τέθηκε σε εφαρμογή το άρθρο 4 του Ν.3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών» όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση κλπ (ΦΕΚ 191/Α/11.9.2006) και του ΣτΕ.

Το ΠΔ 116/2006 τροποποίησε το άρθρο 28 του Π.Δ.50/2001 (Φεκ115/Α/9.6.2006) και συμπλήρωσε το προσοντολόγιο για την απόδειξη γνώσης της αγγλικής γλώσσας. Στη συνέχεια καταργήθηκε η υπ'αρ. ΔΙΠΠ/Φ.ΑΣ.5/οικ.16502/19.7.2006 (ΦΕΚ989/Β/25.7.2006) σχετικά με τις αντιρρήσεις των υποψηφίων κατά των πινάκων κατάταξης που προκαλούσε καθυστερήσεις στην έκδοση αποτελεσμάτων των οποίων η σειρά κατάταξης μεταβαλλόταν προς το χειρότερο εξαιτίας του αυτεπάγγελτου ελέγχου που ασκούσε η αρχή. Η διαδικασία αυτή παρεμπόδιζε την έκδοση των οριστικών αποτελεσμάτων έως την έκδοση απόφασης επί των αντιρρήσεων του. Με την ανωτέρω απόφαση του δίνεται το δικαίωμα της Αίτησης Θεραπείας (άρθρο 24 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας), η οποία είναι απρόθεσμη και δεν παρεμποδίζει την οριστικοποίηση των προσωρινών αποτελεσμάτων και την προώθηση το πίνακα διοριστέων σε ΦΕΚ .

Το 2006 οι αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ με το άρθρο 13 του Ν.3431/2006 «Περί Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και άλλες διατάξεις, θεσπίστηκε η συμμετοχή μέλους του ΑΣΕΠ ως προέδρου της ειδικής επιτροπής εμπειρογνομόνων που συγκροτείται για τη στελέχωση της Εθνικής Επιτροπής Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων και την επικύρωση από το ΑΣΕΠ των πινάκων των επιλεγέντων. Το άρθρο 4 του Ν.3438/2006 αναφέρεται στη «Σύσταση Συμβουλίου Εθνικής Ενεργειακής Στρατηγικής Ρύθμιση θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης» ΦΕΚ33/Α'/14.2.2006 για επιλογή ειδικού επιστημονικού προσωπικού και τακτικού προσωπικού της Ειδικής Επιστημονικής Γραμματείας και οι πίνακες υποβάλλονται στο ΑΣΕΠ για έλεγχο της νομιμότητας .

Με το άρθρο 10 του Ν.3491/2006 «Ρυθμίσεις θεμάτων Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης (ΦΕΚ 207/Α/2.10.2006) καθορίζονται οι αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ για την πρόσληψη τροφίμων βρεφοκομείων και ορφανοτροφείων, κατά παρέκκλιση από τον Ν.2190/1994, πρόσληψη που δικαιολογείται για την ιδιαιτερότητα της κατηγορίας αυτής χωρίς συνέντευξη. Με το άρθρο 8 του Ν.3492/2006 θεσπίζεται η σχετική διαδικασία «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού» ως προς την επιλογή και πλήρωση θέσεων προσωπικού από το ΑΣΕΠ. Με τον υπ. άρ.169/2006 κανονισμό της Διαρκούς Ιεράς Συνόδου της Εκκλησίας της Ελλάδος ορίστηκε ότι οι διατάξεις του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004 έχουν ανάλογη εφαρμογή και επί των εκκλησιαστικών υπαλλήλων που υπηρετούσαν κατά τον χρόνο έναρξης της ισχύος του.

Σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 13 του Ν.3429/2005 «Οι δημόσιες Επιχειρήσεις μπορούν εφεξής να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δοκιμαστικής περιόδου έως επτά (7) μηνών (ΔΕΗ – ΔΕΚΟ). Η επτάμηνη αξιολόγηση της δοκιμαστικής απασχόλησης προσωπικού από τη ΔΕΗ πριν την υπογραφή της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ελέγχεται από το ΑΣΕΠ ύστερα από τις κείμενες διατάξεις της παρ.4 του άρθρου αυτού. Με την παρ.4 του άρθ.13 του Ν.3429/2005 ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν διατάξεις προηγούμενων παραγράφων εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών ή συλλογικών συμβάσεων ή οποιεσδήποτε διατάξεις ή συμφωνίες που ισχύουν στις επιχειρήσεις αυτές. Με βάση Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων (ΚΥΑ) ρυθμίζονται τα κάθε είδους θέματα που αφορούν τη συγκεκριμένη δημόσια επιχείρηση (ή ομάδα επιχειρήσεων), όπως η διαδικασία προσλήψεων και τις ανάγκες που προκύπτουν από την ιδιαιτερότητα της λειτουργίας της είτε πρόκειται για τη ΔΕΗ ή για άλλη ΔΕΚΟ. Με άλλες ΚΥΑ εξαιρέθηκαν Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί από το πεδίο εφαρμογής του Κεφ.Α΄ Ν.3429/2005.

Το 2007 δεν παρατηρήθηκαν θεμελιώδεις νομοθετικές παρεμβάσεις. Ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα πραγματοποιήθηκαν όπως η αποκατάσταση των απολυμένων της Βιομηχανίας Φωσφορικών Λιπασμάτων, ο νομός Σερρών εντάσσεται σε παραμεθόριο καθεστώς, οι συγγενείς των θυμάτων στη διάβαση Τεμπών (13-4-2003) εμπίπτουν σε πρόσληψη στο Δημόσιο (άρθ.25 παρ.1 Ν.3200/2003) και προσδίδεται 50% προσαύξηση στην εμπειρία όσοι διαθέτουν προϋπηρεσία τουλάχιστον 24μήνες στο δημόσιο.

Προβλήματα του ελέγχου των συμβασιούχων με τα ΠΔ 164/2004 & 180/2004 παρατηρήθηκαν αφού ο φορέας αρνείται να ανανεώσει, είτε λόγω προσωρινής έκδοσης διαταγής από το αρμόδιο δικαστήριο αναστολής της διαπιστωτικής πράξης λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, είτε με απόφαση συγκεκριμένου προληπτικού ελέγχου του παρέδρου του Ελεγκτικού Συνεδρίου που δεν ενέκρινε την καταβολή των αποδοχών τους. Τα διοικητικά δικαστήρια στα οποία προσέφυγε μεγάλος αριθμός συμβασιούχων για τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας από ορισμένου σε αορίστου έκριναν «ότι τέτοιου είδους διαφορές δεν είναι διοικητικές αλλά ιδιωτικές. Το ΣτΕ συμπορεύτηκε με τη θέση του Ελεγκτικού Συνεδρίου δηλαδή ότι «οι πράξεις του ΑΣΕΠ είναι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004 και εκτελεστές διοικητικές πράξεις και γεννούν ακυρωτικές διαφορές». Τα διοικητικά εφετεία ακολουθούν πλέον χωρίς εξαίρεση την απόφαση αυτή καθορίζοντας ότι οι πράξεις του ΑΣΕΠ είναι κανονιστικού περιεχομένου.

Δυσλειτουργία παρατηρήθηκε λόγω καθυστέρησης στην αποστολή των στοιχείων των υποψηφίων από τους φορείς, με αποτέλεσμα να ζητούνται συμπληρωματικά. Μεγάλο μέρος των αποφάσεων δεν έτυχε αποδοχής λόγω απροθυμίας των φορέων να συμμορφωθούν στις αποφάσεις του ΑΣΕΠ που το 2006 ανήλθε στις 1100 δηλ. μια αύξηση της τάξης του 60%, ενώ το 2005 ανήλθαν στις 707 και το 2004 στις 234. Προσφυγές υποψηφίων που συμμετέχουν σε διαγωνισμούς του δημόσιου τομέα αντιμετώπισε το ΑΣΕΠ λόγω καθυστέρησης των αποτελεσμάτων στις οποίες όφειλε να καταβάλλει μεγάλες αποζημιώσεις. Για τον λόγο αυτόν συστήνεται το «Τμήμα Ειδικών Υποθέσεων» που ασχολείται με απαντήσεις επερωτήσεων βουλευτών, πολιτών, φορέων και δικαστικών αποφάσεων που δικαιώνουν υποψηφίους. Κρίθηκε απαραίτητη η τοποθέτηση στο ΑΣΕΠ παρέδρου του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Όμως η αριθμητική ανεπάρκεια του υπηρετούντος προσωπικού του απαιτεί το ΑΣΕΠ να προβεί σε πρόσληψη δικηγόρου με έμμισθη εντολή (παρ.2 του άρθρου 101 Α του Συντάγματος και αρθ.4 του Ν.3051/2002) με εξειδίκευση στο Συνταγματικό και Διοικητικό Δίκαιο .

Το 2008 το ΑΣΕΠ προέβη στη εκλογίκευση του κριτηρίου της ανεργίας και της εμπειρίας με ανώτατο όριο τα πέντε (5) έτη που αντιστοιχούν σε 420 μονάδες, το 12μηνο της ανεργίας με 800 μονάδες, της πολυτεχνικής ιδιότητας ενώ το κριτήριο της τρίτεκνης οικογένειας προσμετρήθηκε σε διαγωνισμούς για τακτικό προσωπικό. Επίσης, καταργήθηκε το κριτήριο της ηλικίας, διπλασιάστηκε ο βαθμός βασικού τίτλου σπουδών και επήλθε εξειδίκευση στις απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες. Όσον

αφορά στις προσλήψεις ΣΜΕ η διαδικασία τροποποιήθηκε αφού απαιτήθηκε από το ΑΣΕΠ ότι η εν δυνάμει πρόσληψη δεν καλύπτει πάγια και διαρκή ανάγκη. Καινοτομία επήλθε με τη σύσταση της επιτροπής κατάρτισης κώδικα προσλήψεων προσωπικού. Στόχος της επιτροπής, η σύνταξη και αναθεώρηση διατάξεων που ρυθμίζουν την πρόσληψη πάσης φύσεως προσωπικού.

Προβλήματα προέκυψαν στην έκδοση των αποτελεσμάτων λόγω του μη ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος του ΑΣΕΠ επειδή η έκδοση δύο ή τριών προκηρύξεων προκάλεσε συσσώρευση δεδομένων με αποτέλεσμα να «πέφτει το ηλεκτρονικό σύστημα».

Η αύξηση της ανεργίας και η δυσκολία εύρεσης εργασίας οδηγεί τους υποψηφίους να καταθέτουν αιτήσεις σε πολλές προκηρύξεις. Ο ίδιος υποψήφιος μπορεί να υποβάλλει υποψηφιότητα τουλάχιστον σε 20 προκηρύξεις και 350 προτιμήσεις και σε διαφορετικές ειδικότητες ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ ή και ΥΕ δυσχεραίνοντας το έργο του ΑΣΕΠ καθόσον πρόκειται για τους ίδιους τους υποψηφίους που αναπληρώνουν και αναπληρώνονται σε κάθε διαγωνισμό. Με την πάροδο του χρόνου, οι αναπληρώσεις μπορούν ή όχι να υλοποιηθούν και οι θέσεις να παραμένουν κενές. Το ΑΣΕΠ λόγω της πληθώρας των αιτήσεων πρότεινε οι θέσεις να καλύπτονται σε μία ή δύο προκηρύξεις κάθε χρόνο. Ο αριθμός των διοικητικών προσφυγών κατά των αποφάσεων και των προσφυγών του ΑΣΕΠ που περιόριζε τους υποψήφιους να επιλέξουν μία μόνο νομαρχία και δέκα φορείς σε προκηρύξεις κρίθηκε θετική μετά την υπ. αρ.2396/2004 απόφαση Ολομέλειας του ΣτΕ .

Το ΑΣΕΠ υποχρεώθηκε στην ανασύνταξη των πινάκων για όλους τους υποψηφίους του πανελλήνιου πίνακα του έτους 1998, ακύρωσε αποφάσεις που αφορούσαν συγκεκριμένους υποψήφιους ή προκηρύξεις που είχαν στηριχτεί στο νομοθετικό περιορισμό της μίας νομαρχίας και των δέκα φορέων (σχετ.η υπ.αρ.15/2Γ/2002 προκήρυξη του Υπουργείου Οικονομικών) .

Οι ΟΤΑ το 2009 απαιτούν την πρόσληψη προσωπικού με προσαυξημένα πρόσθετα προσόντα. Το ΑΣΕΠ εμμένει στη συμμόρφωση των φορέων για να διασφαλιστούν οι αρχές της ίσης πρόσβασης, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας. Οι απεσταλμένες προκηρύξεις τακτικού προσωπικού παρουσίαζαν ατέλειες και πλημμελήματα που το ΑΣΕΠ τροποποιούσε και οι φορείς όφειλαν να δημοσιεύσουν. Επισημαίνεται ότι η διαδικασία των εγκρίσεων των προκηρύξεων θα ήταν πιο σύντομη.

Με τον νόμο 3812/2009 το ΑΣΕΠ προχωρεί στη σύνταξη και έγκριση των ανακοινώσεων-προκηρύξεων σε εποχικό και μόνιμο προσωπικό .

Οι φορείς δυσκολεύονται να εφαρμόσουν τα κριτήρια πρόσληψης του Ν.2190/1994, όπως βαθμολογία βασικό τίτλου σπουδών, σεμινάρια ΟΑΕΔ, εμπειρία, ξενόγλωσσους τίτλους σπουδών κοκ. Ενδεικτικά σημειώνεται ότι από τον έλεγχο προέκυψε ότι υποψήφιοι δήλωναν στην αίτηση τους δικαιολογητικά που δεν είχαν καταθέσει, ήταν ελλιπή ή τα δικαιολογητικά τους δεν ταυτίζονταν με εκείνα που είχαν δηλώσει. Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού στα νοσηλευτικά ιδρύματα του ΕΣΥ (με βάση τον Ν.3229/2004 άρθρο 27) διαπίστωσε ότι οι ίδιοι υποψήφιοι προσλαμβάνονται σε διαφορετικά νοσοκομεία, κατόπιν παραιτούνταν από τη θέση διορισμού με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ατελείωτοι κυλιόμενοι πίνακες. Το κριτήριο της εμπειρίας προσμετράται πλέον μετά την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών για τον υποψήφιο της κατηγορίας ΥΕ (άρθ.17 &18 του Ν.2190/1994). Το ΑΣΕΠ δεν ελέγχει την πρόσληψη προσωπικού για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και κατεπειγουσών αναγκών δίμηνης απασχόλησης (9παρ.4 άρθ.20 του Ν.2190/1994) και οι δήμοι καταστρατηγούν τον νόμο με πρόσληψη προσωπικού.

Διάκριση με πρόταξη υποψηφίων που είναι κάτοχοι παιδαγωγικού πτυχίου ΠΑΤΕΣ/ ΣΕΛΕΤΕ έναντι άλλων υποψηφίων με μεγαλύτερη βαθμολογία υποψηφίων (ΣτΕ 2341/2007, Ολομέλεια του ΑΣΕΠ 39/2001). Προτείνεται νομοθετική ρύθμιση ώστε να μην υπάρχει διάκριση υποψηφίων κατόχων του ανωτέρω πτυχίου έναντι άλλων υποψηφίων. Δημιουργείται η ανάγκη της ετήσιας περιόδου ισχύος του πίνακα διοριστέων για όλες τις περιπτώσεις αναπλήρωσης, αρχομένη από την ημερομηνία δημοσίευσής του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Τροποποίηση και Αλλαγές του Ν. 3812/2009

Ρυθμίσεις στην πρόσληψη του νοσηλευτικού προσωπικού των νοσοκομείων και των λοιπών μονάδων του ΕΣΥ (18 του Ν.2190/1994). Η καινοτομία επήλθε με υποβολή αιτήσεων σε δύο μόνον μονάδες του ΕΣΥ. (Ν.3754/2009 (ΦΕΚ 43/Α) και δόθηκε παράταση του χρόνου απασχόλησης προσωπικού στον αρχαιολογικό χώρο της Ακρόπολης πέραν του 24μήνου και για τους λοιπούς αρχαιολογικούς χώρους και μουσεία (καταστρατήγηση του ΠΔ 164/2004) (Ν.3758/200, ΦΕΚ 68/Α) λόγω της ιδιαιτερότητας του επαγγέλματος. Συστήνεται η Γενική Δ/νση Μισθών & Εφαρμογής Μισθοδοσίας & Συντάξεων του Δημοσίου Τομέα. Το 30% των θέσεων του Γενικού

Λογιστηρίου του Κράτους και Υπουργείου Οικονομικών (άρθ.35 & 42 του Ν.3763/2009) καλύφθηκε από διαγωνισθέντες μέσω ΑΣΕΠ. Πτυχιούχοι βασικής εκπαίδευσης του Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης βασικής εκπαίδευσης απέκτησαν ισοτιμία τίτλου σπουδών (β.δ. 151/1971 ΦΕΚ 52/16.3.1971) ΟΤΕΚ (άρθ. 5 Ν.3766/2009). Ρυθμίστηκε το θέμα της συνέντευξης των υποψηφίων από τον πίνακα κατάταξης (άρθ.23 παρ.1 ν.3772/2009 ΦΕΚ 112/Α'). Υλοποιείται η πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού με εξειδικευμένες γνώσεις στα γνωστικά αντικείμενα της Δ/σης Τεκμηρίωσης και Προστασίας Πολιτιστικών Αγαθών (Ν.3773/2009) και γίνεται αναγνώριση τίτλων σπουδών που εκδόθηκαν με βάση το άρθρο 1 του Ν.4862/1931.

Ο Ν.3812/2009 θέσπισε τη βαθμολογική εξέλιξη και υπηρεσιακή κατάσταση προσωπικού ΙΔΑΧ του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ αυτού. Καταργήθηκε η ανάρτηση των πινάκων στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις με την υποχρέωση της ανάρτησης αυτών στο ΑΣΕΠ καθώς και των διοριστέων με τη γραπτή δοκιμασία (Τεστ Γενικών Γνώσεων και Δεξιοτήτων), και εκείνων με το άρθρο 19 παρ. 6 του Ν.2190/1994. Μοριοδοτήθηκαν υποψήφιοι δημότες παραμεθόριων περιοχών με την υποχρέωση υπηρετήσης επί μια τουλάχιστον δεκαετία και εκείνοι που έχουν αγοράσει ή ανεγείρουν κατοικία στις περιοχές αυτές προτάσσονται έναντι των άλλων υποψηφίων. Καινοτομία η πρόσληψη προσωπικού ΙΔΟΧ στους Βρεφονηπιακούς σταθμούς με χρόνο απασχόλησης έως 11 μήνες για την εύρυθμη λειτουργία των εν λόγω Σταθμών. Επίσης, εκδόθηκαν τα ΠΔ που αφορούν την ίδρυση, κατάργηση, μετονομασία πανεπιστημιακών τμημάτων συμπλήρωση και διόρθωση προσόντων για επαγγελματική κατοχύρωση.

Οι προσλήψεις υλοποιούνται με την ΠΥΣ 6/5.5.2009 που αντικατάστησε την 33/2006 ΠΥΣ για έγκριση προσωπικού ΙΔΟΧ & ΣΜΕ στους ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού. Οι Συμβάσεις Μίσθωσης Έργου (ΣΜΕ) προαπαιτούσαν βεβαίωση ΑΣΕΠ (άρθ.10 Ν.3812/2009). Συνολικά κατά το έτος 2009 εκδόθηκαν (10) προκηρύξεις για 4.255 θέσεων με ανταπόκριση 58.362 υποψηφίων για συμμετοχή στις εν λόγω θέσεις. Προσωρινά αποτελέσματα 3 διαγωνισμών: με διάθεση 4339 διοριστέων γραπτών διαγωνισμών. Διορισμός από πίνακες με σειρά προτεραιότητας 4789 υποψηφίων και τέλος 30 προσληπτέοι ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό .

Το 2009 συμμετείχαν 103.530 υποψηφίων στο Τεστ Δεξιοτήτων. Ο Πίνακας φέρει στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή και επίδοση των υποψηφίων, φύλο, ηλικία, κατανομή των συμμετεχόντων σε τάξεις μεγέθους των 5 μονάδων. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι υποψήφιοι του διαγωνισμού αυτού δεν εξέφρασαν κανένα παράπονο ή αντίρρηση κατά τη διεξαγωγή και μετά τη διαδικασία του. Ο μέσος όρος βαθμολογίας ανήλθε στο 53,9 με άριστα το 100. Στόχος είναι ότι οι υποψήφιοι έχουν επάρκεια στη στελέχωση του δημόσιου τομέα και η πιστοποίηση τους έχει πλέον 10ετή ισχύ.

Το ΑΣΕΠ επιφορτίζεται με την ευθύνη εφαρμογής εξ αρχής μέχρι τέλους ενός αμερόληπτου και αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων (άρθρο 103 παρ.7 του Συντάγματος). Στη διαδικασία των προσλήψεων επαναλαμβάνεται η μη τήρηση των αποτελεσμάτων και των αποφάσεων του ΑΣΕΠ από Φορείς του Δημοσίου, τα ΝΠΔΔ αυτών και τους ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού. Η θέσπιση του Ν.3812 (ΦΕΚ 234/Α/28-12-2008) επανέφερε τον καθολικό έλεγχο της διαδικασίας προσλήψεων από το ΑΣΕΠ και τη διατήρηση του έλεγχου νομιμότητας.

Καινοτομία προκάλεσε (κατά το άρθρο 7 του Ν.3812/2009) η κατάταξη των υποψηφίων σε όλα τα κριτήρια όπως η εμπειρία δεν λαμβάνεται υπόψη ως βαθμολογούμενο κριτήριο για το 50% των θέσεων που προκηρύσσονται ανά φορέα, κλάδο ή ειδικότητα. Το τεστ γενικών γνώσεων δεξιοτήτων ισχύει για δέκα χρόνια λαμβανομένου υπόψη της τελικής βαθμολογίας. Η πρόσληψη προσωπικού κυρίως στους ΟΤΑ (άρθρο 10&9) σε θέσεις με συμβάσεις μίσθωσης έργου περιορίζεται καθώς οι εν λόγω προσλήψεις ελέγχονται πλέον από το ΑΣΕΠ, ενώ το εποχικό προσωπικό των Παιδικών Σταθμών απασχολείται για 11μηνο. Ο έλεγχος του ΑΣΕΠ γίνεται και δημοσιονομικός καθώς η εισροή του αντιτίμου από την κατάθεση του παραβόλου για την εκδίκαση της ένστασης κρίνεται αποδοτέο. Οι Φορείς οφείλουν να προγραμματίζουν έγκαιρα τις ανάγκες τους σε προσωπικό ώστε να συγκεντρώνονται τα αιτήματα για να γίνονται ενιαίες οι προκηρύξεις μία (1) ή (2) το χρόνο.

Συμπερασματικά ο Ν.2190/1994 καθιερώνει ένα νέο σύστημα προσλήψεων με δύο άξονες στον τομέα των προσλήψεων, δηλ. το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή τακτικό και εκείνο του ορισμένου χρόνου που καλύπτει τις εποχικές ανάγκες των ΟΤΑ και των Φορέων του Δημοσίου Τομέα. Βασική γραμμή στη διαμόρφωση του συστήματος ήταν ο περιορισμός των θέσεων και του διαγωνισμού εν γένει, λόγω του

υψηλού κόστους που απαιτούσε η διεξαγωγή καθώς και η αυξημένη ταλαιπωρία των υποψηφίων.

ΑΣΕΠ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Το ανθρώπινο δυναμικό του ΑΣΕΠ στηρίζεται στην αποτελεσματική διαχείριση των πόρων του. Η εργασιακή ικανοποίηση, η δέσμευση των υπαλλήλων, η αύξηση της απόδοσης τους θεωρούνται τα ανταποδοτικά οφέλη του πόρου αυτού. Με τον τρόπο αυτόν βελτιώνεται η αποτελεσματικότητα του οργανισμού με την ταυτόχρονη αναδιοργάνωση των υπηρεσιών του. Η καινοτομία αυτή παρέχει τη δυνατότητα κερδοφορίας καθώς προσεγγίζεται η κουλτούρα του Οργανισμού. Η υλοποίηση του οράματος και η αποστολή του συνάδει με τη βραχυπρόθεσμη παροχή και ικανοποίηση του πολίτη-πελάτη.

Η ποικιλομορφία των υποθέσεων που δέχεται καθημερινά μια Υπηρεσία του Δημοσίου σε θέματα προσλήψεων, όπως είναι το ΑΣΕΠ, αποσκοπεί στην αξιοκρατική κατανομή και πλήρωση προσωπικού σε κενές οργανικές θέσεις των ΟΤΑ Α΄ & Β΄ βαθμού, ή των ΝΠΔΔ αυτών και λοιπών φορέων. Προσπαθεί να αναβαθμίσει τη δημοσιονομική λειτουργία του για άμεση εκτέλεση και εφαρμογή των ρυθμιστικών διατάξεων του νόμου. Η Υπηρεσία εφαρμόζει τα κριτήρια του νόμου και εκείνων που τον συμπλήρωσαν ώστε να υπάρχει αντικειμενικότητα, διαφάνεια, αξιοκρατία και δημοσιότητα.

Η κερδοφορία της υπηρεσίας επέρχεται με την αύξηση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών, την υλοποίηση του προσδοκώμενου αιτήματος (όπως απάντηση ενστάσεων, καταγγελιών) με χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης καθώς η ηθική ανταμοιβή του προσωπικού συνάδει με τη συνειδησιακή ικανοποίηση του. Με την ολιστική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού η Υπηρεσία προσδοκά την αυτονομία, την ευημερία προσωπικού με μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάληψη πρωτοβουλιών, αξιολόγηση και επιβράβευση απόδοσης με συμβουλευτική και συναισθηματική-υποστηρικτική.

Παρά ταύτα η ιδιαιτερότητα αυτή από την πλευρά της Υπηρεσίας δεν έχει προσεγγίσει ακόμη την ανώτατη κλίμακα. Η ενδυνάμωση του ανθρώπινου προσωπικού

που προσδοκάται με την επιμόρφωση του βάσει προγράμματος του ΙΝΕΠ, αποσκοπεί στη βελτίωση παροχής υπηρεσιών, στην υλοποίηση του οράματος, στην άριστη εφαρμογή αρχών διοίκησης ολικής ποιότητας, στην εδραίωση της κουλτούρας του «που θα κινητοποιήσει περισσότερο και θα συναρπάσει τα άτομα για το τελικό αποτέλεσμα και για να κάνουμε ότι είναι αναγκαίο για το καλό όλων μας ως group empowerment». (Carmazzi, Situational Management).

Γεγονός είναι ότι η απόδοση του υπαλλήλου καθορίζεται από τη γραμμική και κάθετη ενημέρωση του προσωπικού, ενώ η εξέλιξη του απαιτεί κατάλληλους χειρισμούς μανάτζεμεντ με διάθεση για καινοτομική και διοικητική διάρθρωση στη βελτίωση παροχής των Υπηρεσιών σύμφωνα με τη θεωρία που αναπτύχθηκε ανωτέρω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΚΥΠΡΟΣ

Η Κύπρος το τρίτο μεγαλύτερο νησί της Μεσογείου με πληθυσμό 796,740 κατοίκων, κατέχει στρατηγική και γεωγραφική θέση στη λεκάνη της Ανατολικής Μεσογείου, διακρίνεται για τη διαχρονική οικονομική της πρόοδο παρά τις δύσκολες ιστορικές στιγμές που στιγμάτισαν το νησί κατά τις περιόδους της αποικιοκρατίας και τουρκικής εισβολής. Στις 16.8.1960 ανακηρύσσεται επίσημα ανεξάρτητη Δημοκρατία. Η οικονομική της ανάπτυξη επέφερε το οικονομικό θαύμα παρά τις οικονομικές δυστοκίες που αντιμετώπισε λόγω πολιτειακών συγκυριών. Το 2003 υπογράφηκε η Συνθήκη Προσχώρησης στην Ε.Ε. ενώ από την 1.1.2008 γίνεται μέλος της Ευρωζώνης με νόμισμα το ευρώ κατά τον δημοσιογράφο Ιωσήφ Π. Ιωσήφ (Κύπρος Οικονομία & Επιχειρήσεις, 50 χρόνια (1960-2010), Ιστορικό Λεύκωμα, Έκδοση 2010)

Η πολιτική απασχόλησης διαμορφώνεται ανάλογα με τα πλαίσια των στρατηγικών σχεδίων ανάπτυξης της Κυπριακής Δημοκρατίας. Πάγιος στόχος της πολιτικής αυτής είναι η παραγωγική αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Η κυπριακή αγορά εργασίας εμφανίζεται σχετικά ελαστική. Τα τελευταία χρόνια οι ρυθμοί ανάπτυξης της οικονομίας της στοχεύουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με την ταυτόχρονη αύξηση απασχόλησης των δύο φύλων. Ο τριτογενής τομέας απασχόλησης δημιούργησε νέες θέσεις εργασίας με μετατόπιση του εργατικού δυναμικού από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα.

Το ανθρώπινο δυναμικό της μικρής και ανοικτής κυπριακής οικονομίας αποτελεί το σπουδαιότερο συντελεστή της παραγωγικής της ανάπτυξης. Ο σκοπός της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου στοχεύει στο προγραμματισμό με συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ενεργού πληθυσμού της, σε όλα τα επίπεδα και τομείς. Τα τελευταία πέντε χρόνια η απασχόληση αυξήθηκε στο 70,9%, με πτωτική τάση για άτομα ηλικίας 15+, ολοκλήρωση του στόχου στο 70% το 2007, με βάση τη στοχοθεσία της Ε.Ε. στα πλαίσια της Συνθήκης της Λισαβόνας για το 2010 και αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων.

Η προσπάθεια προσέγγισης της διαδικασίας απορρόφησης ανθρώπινου δυναμικού στο στενό δημόσιο και στο ευρύτερο δημόσιο τομέα της Κύπρου στηρίζεται

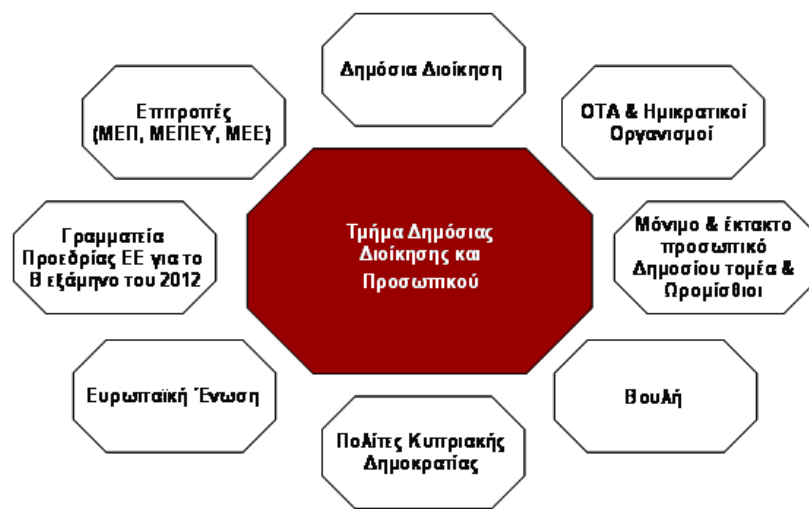
στο θεσμικό πλαίσιο προσλήψεων που διέπει το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ), τμήμα του Υπουργείου Οικονομικών και την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ), η οποία ελέγχει τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα. Τα έτη 2005-2009 διαπιστώθηκαν ελλείψεις, προβληματισμοί και πολυπλοκότητα λόγω της ιδιαιτερότητας των προσλήψεων κατά τον έλεγχο της ΕΔΥ με τις διαπιστωτικές πράξεις του Προέδρου. Στόχος της η διαφάνεια, η αντικειμενικότητα και η ίση μεταχείριση των πολιτών της Κύπρου.

Η διαδικασία των προσλήψεων βασίζεται στον ετήσιο Προγραμματισμό του Γραφείου Προγραμματισμού, το οποίο με ξεχωριστή γενική διεύθυνση, ανήκει στο Υπουργείο Οικονομικών. Οι αρμοδιότητες του επικεντρώνονται σε δύο κύριους άξονες, δηλ. στη διαμόρφωση μακροχρόνιας πολιτικής και στον έλεγχο και εφαρμογή της αναπτυξιακής πολιτικής σε τεχνοκρατικό επίπεδο, προσπάθεια που ενδυναμώνει τις διαπραγματευτικές θέσεις της Κύπρου στην Ε.Ε. Σε συνεργασία με το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και βάση των Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων 1990-2006 προχωρούν στην απλοποίηση της διαδικασίας των προσλήψεων με τήρηση της διαφάνειας, απλούστευσης, αντικειμενικότητας και ισονομίας που ακολουθεί τον δημόσιο υπάλληλο από την κάλυψη της θέσης, στην προαγωγή έως την αφυπηρέτησή του. Η πολυνομία του συστήματος των προσλήψεων που παρατηρείται στην Ελλάδα δεν υφίσταται στην Κύπρο αφού οι ανωτέρω νόμοι καλύπτουν κάθε περίπτωση.

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΤΔΔΠΡ)

Το 1981 το Τμήμα Προσωπικού μετονομάζεται σε Υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Το 2002 το Υπουργείο Οικονομικών εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο τη μετονομασία του σε Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Η εισήγηση στηρίχθηκε στο γεγονός ότι όλη η Δημόσια Διοίκηση και οι πολίτες το γνωρίζουν ως Τμήμα Προσωπικού. Η ονομασία «Τμήμα» προσεγγίζει το εύρος και την πολυπλοκότητα των αρμοδιοτήτων της Υπηρεσίας. Μετονομάζεται στη συνέχεια σε «Ο περί Μετονομασίας της Υπηρεσίας Δημόσιας Διοικήσεως και Προσωπικού Νόμος του 2002» και ο Υπουργός Οικονομικών καταθέτει το σχετικό Νομοσχέδιο στη Βουλή των Αντιπροσώπων και ακολούθως η ιστορική του ανασκόπηση στη διαχείριση του κυπριακού ανθρώπινου δυναμικού στηρίχτηκε στην ίδρυση ενός Δημόσιου Επιμορφωτικού Ινστιτούτου. Το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (το 1988) χρηματοδοτεί μέρος της μελέτης της Κυπριακής

Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης για την ανάπτυξη, εκσυγχρονισμό και επιμόρφωση της δημόσιας διοίκησης το 1991.



Η λειτουργία του ΤΑΔΠρ (Πηγή από την ιστοσελίδα του ΤΑΔΠρ <http://www.mof.gov.cy>)

Το ΤΑΔΠρ διαχειρίζεται, αξιοποιεί και εξορθολογίζει τις οργανωτικές δομές και διαδικασίες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Στοχεύει στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα με βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη και καθιέρωση διαφάνειας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

Το όραμα του η δημιουργία μιας σύγχρονης, αποδοτικής και αποτελεσματικής δημόσιας υπηρεσίας, με υποδομή τη σύγχρονη τεχνολογία της πληροφορικής και των επικοινωνιών για να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις και ευκαιρίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η στρατηγική του ανάπτυξη στηρίζεται στη βελτίωση της λειτουργίας του δημόσιου τομέα, στη ανάπτυξη και αξιοποίησή του ανθρώπινου δυναμικού, την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στον πολίτη και στην κοινωνία, την επιδίωξη της διαφάνειας στον τρόπο δράσης της διοίκησης αφού συμβάλλει στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ανάπτυξη της νήσου.

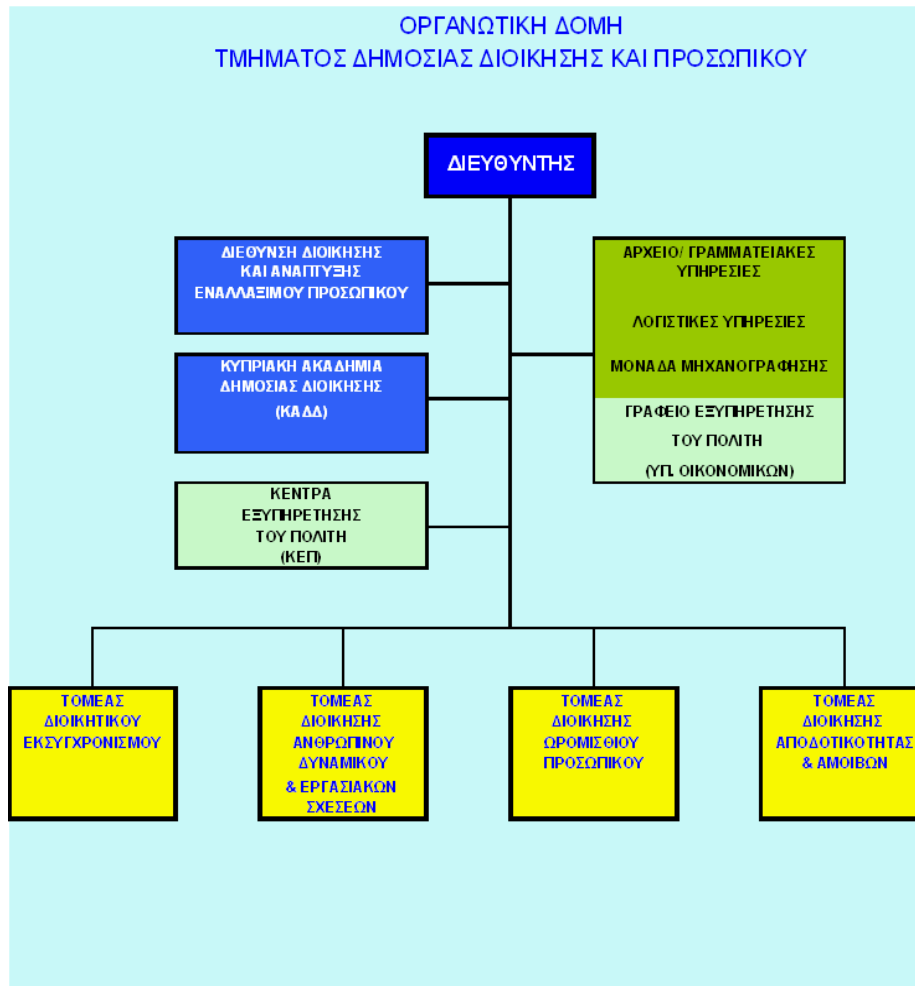
Οι αρμοδιότητες για την επίτευξη της αποστολής του είναι πολλαπλές όπως πολλαπλοί είναι και οι ρόλοι του Κράτους. Οι αρμοδιότητες αυτές αφορούν το Κρατικό Μισθολόγιο- κοινό για όλους τους υπαλλήλους-, τα οικονομικής φύσεως ωφελήματα κρατικών υπαλλήλων, την αποζημίωση εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας, Συμβουλευτικές Υπηρεσίες προς τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα Νομικά

Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου. Τους όρους υπηρεσίας επιτόπιου προσωπικού των Διπλωματικών Αποστολών της Κυπριακής Δημοκρατίας στο εξωτερικό, τα σχέδια Συντάξεως και Αφυπηρετήσεων, την απασχόληση Έκτακτων Υπαλλήλων στη Δημόσια Υπηρεσία, το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης –ΚΠΑ (Common Assessment Framework-CAF), σύστημα διοίκησης μέσω στόχων. Καθλώνει τους υπαλλήλους ανάλογα με την κρίση του εκάστοτε προϊστάμενου χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα τυπικά προσόντα του προς κρίση υπαλλήλου. Τέλος, συστήνεται Ομάδα Εργασίας Καινοτόμων Δημόσιων Υπηρεσιών στα πλαίσια λειτουργίας του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης (EPAN –European Public Administrator Network) το οποίο εφαρμόζει θέματα δημόσιας διοίκησης και πρωτοβουλιών με τον τρόπο που διαδραματίζει η Δημόσια Διοίκηση στην επίτευξη στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Μεταξύ άλλων, η ομάδα αυτή χρησιμοποιεί την προώθηση του κοινού κώδικα δεοντολογίας μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων, στρατηγικές ενδυνάμωσης του κυπριακού ανθρώπινου δυναμικού, τη συσχέτιση της υπαλληλικής απόδοσης μέσω μισθολογίου, την ανταλλαγή απόψεων και κίνηση διαχείρισης διοικητικών ιδεών με την Ε.Ε. και πρωτοποριακά ανταλλαγή δυναμικού προσέγγισης των στόχων διοίκησης.

Η ύπαρξη δεοντολογίας και ακεραιότητας του προσωπικού του Δημοσίου Τομέα απαιτεί συνεχή επιμόρφωση στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης. Η διατομή του δημοσίου τομέα της Κύπρου είναι ο στενός ευρύς δημόσιος τομέας, οι ημικρατικοί οργανισμοί και τέλος οι Δήμοι. Η κυπριακή νομοθεσία περιλαμβάνει νόμους που καθοδηγούν τα αρμόδια διοικητικά όργανα στην πλήρωση των θέσεων δηλ. τον περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία σε συνδυασμό με νόμο που ελέγχει τη διαδικασία πρόσληψης. Η Ειδική Επιτροπή ελέγχει, παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας ανάλογα της περίπτωσης σύμφωνα με την πρόνοια του εκάστοτε νόμου πριν την κατάθεση της ετήσιας Έκθεσης στον Επίτροπο Διοικήσεως.

Ο ρόλος του ΤΔΔΠρ, αρμόδιο όργανο προσλήψεων της Κύπρου, εφαρμόζει πολιτική και έλεγχο με βάση των νόμων που διέπουν κάθε κατηγορία πρόσληψης μόνιμο προσωπικό ή ωρομίσθιο σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση επαγγελματιών όπως του Αχθοφόρου / κλητήρα/ Γενικού Βοηθού ή καθαρίστριας Γραφείου. Σε σύγκριση με το σύστημα προσλήψεων της Ελλάδας η Κύπρος ακολουθεί ολικό θεσμικό έλεγχο του τομέα προσλήψεων δημοσίου και ιδιωτικού. Στον ελλαδικό χώρο, η διαδικασία των

προσλήψεων ακολουθεί τα υφιστάμενα στερεότυπα του ευρύτερου ή στενού δημόσιου τομέα ή του με τρεις Υπαλληλικούς Κώδικες σε ισχύ, δεν υπάρχει ενιαία πολιτική στο σύστημα προσλήψεων αλλά εξαρτάται από τον εκάστοτε Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του κάθε φορέα. Πολυπλοκότητα νομοθεσίας επικρατεί με πολυσχιδείς νόμους, διατάξεις, εγκυκλίους διακρίνει τη διαδικασία των προσλήψεων στην Ελλάδα.



Πηγή: [www. www.mof.gov.cy/.../DMLcompetences_gr](http://www.mof.gov.cy/.../DMLcompetences_gr) , ιστοσελίδα του ΤΔΔΠρ

Το ΤΔΔΠρ έχει αρμοδιότητα για τη διοίκηση των 58.500 περίπου, δημοσίων υπαλλήλων, αστυνομικοί και ένστολοι, εκπαιδευτικοί και εργατοτεχνίτες. Εποπτεύει 12.000 υπαλλήλους στους ημικρατικούς κυπριακούς οργανισμούς, την τοπική αυτοδιοίκηση, διαμορφώνει θεσμικό πλαίσιο για την εύρυθμη λειτουργία των Δημοσίων Υπηρεσιών και του προσωπικού των Διπλωματικών Αποστολών της Κύπρου στο εξωτερικό.

Ο διευθυντής του ΓΔΔΠρ είναι ο κατά Νόμο Προϊστάμενος, χειρίζεται θέματα διοίκησης και ανάπτυξης για 3.000 εναλλάξιμο προσωπικό, 16.000 μόνιμες θέσεις της δημόσιας υπηρεσίας. Ηγείται του Τομέα Διεύθυνσης και Ανάπτυξης Εναλλάξιμου Προσωπικού. Ευθύνεται για την οργάνωση και λειτουργία της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης και των Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη (ΚΕΠ) και το εναλλάξιμο προσωπικό (μόνιμο ή έκτακτο). Οι προσλήψεις, προαγωγές, τοποθετήσεις, μετακινήσεις, μεταθέσεις κλπ, στελέχωση υπηρεσιών, ή τα πειθαρχικά παραπτώματα που αφορούν το Ωρομίσθιο Κυβερνητικού Προσωπικού (ΩΚΠ) όπως Αχθοφόροι/Κλητήρες, Γενικοί Βοηθοί, Καθαρίστριες Επαρχίας Λευκωσίας ανήκουν στην αρμοδιότητά του.

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης είναι εφάμιλλη της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης της Ελλάδας. Η στρατηγική της στοχεύει στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου, την εισαγωγή και κατάρτιση των νεοεισερχομένων των Υπουργείων & των Τμημάτων της Δημόσιας Διοίκησης. Η ανάπτυξη διευθυντικών στελεχών- προσωπικού και των δεξιοτήτων του, στηρίζεται στην εισαγωγή και χρήση τεχνολογιών, πληροφορικής και επικοινωνιών και ταυτίζεται με το τεστ δεξιοτήτων στην Ελλάδα. Στην περίπτωση της Ελλάδας δεν είναι προαπαιτούμενο στοιχείο για πρόσληψη στο δημόσιο τομέα αλλά κριτήριο πρόταξης ως πλεονέκτημα για τον υποψήφιο. Στην Κύπρο είναι προϋπόθεση πρόσληψης και κατάταξης σε κάθε θέση του δημοσίου.

Η Ακαδημία συνεργάζεται με το δημόσιο τομέα στα πλαίσια επιμορφωτικών προγραμμάτων σε θέματα εξειδικευμένα. Συμμετέχει σε ερευνητικά προγράμματα που αφορούν τη δημόσια διοίκηση, ενισχύει τους Οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας για ανάπτυξη, βελτίωση και σχεδιασμό ενδοοργανωσιακών δραστηριοτήτων στα πλαίσια της εφαρμογής του Common Assessment Framework (CAF) στη δημόσια διοίκηση της Κύπρου.

Επεκτείνεται ο θεσμός των Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη (ΚΕΠ) για προσφορά στον πολίτη υπηρεσίες με αποτελεσματικό και ταχύτερο τρόπο. Δημιουργείται Κέντρο Τηλε-εξυπηρέτησης για παροχή πληροφόρησης στην υπηρεσία του πολίτη. Ο Διευθυντής του Τμήματος σε συνεργασία με τις Επιτροπές Δημόσιων Υπηρεσιών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις προχωρά στη διαδικασία πρόσληψης έκτακτων υπαλλήλων στη Δημόσια Υπηρεσία με αξιολόγηση και διορισμό υποψηφίων

με βάση νομοθεσίας σε ορισμένες θέσεις στη δημόσια υπηρεσία. Γραπτή εξέταση υποψηφίων για κάλυψη θέσεων διεξάγεται από τις οικείες Συμβουλευτικές Επιτροπές με την κατάθεση Καταλόγων θέσεων στη Βουλή κατόπιν οδηγιών της Ειδικής Επιτροπής.

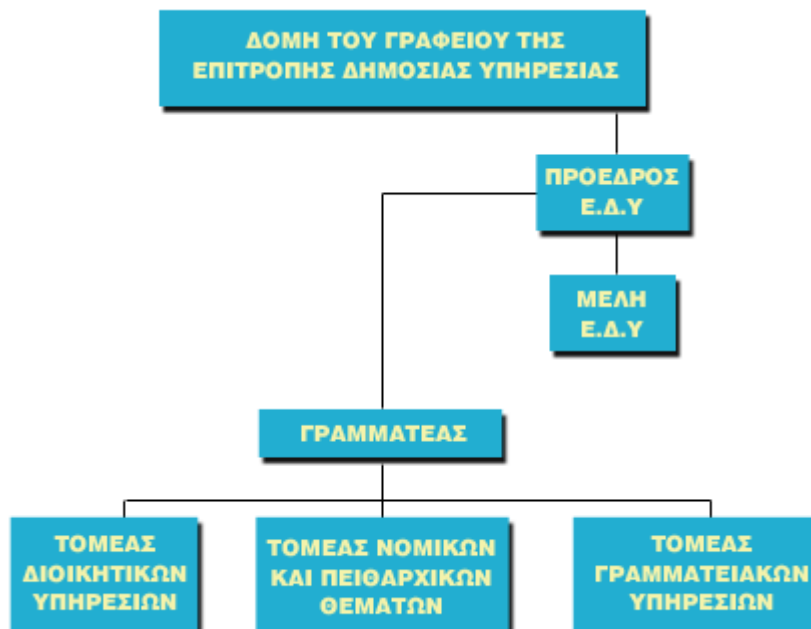
Το Τμήμα απασχολείται με τη διαδικασία πρόσληψης ωρομίσθιου Κυβερνητικού Προσωπικού, την παροχή απαντήσεων στις ερωτήσεις της Βουλής, των πολιτών, την άμισθη παροχή υπηρεσιών στις συνεδριάσεις της Βουλής. Σκοπός ο εκσυγχρονισμός των ΚΕΠ, συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιας Διοίκησης και συστήνει Ομάδα Εργασίας σύμφωνα με τις οδηγίες της Ε.Ε. αφού ανήκει στο δίκτυο EUPAN.

Το έργο του ΤΔΔΠρ επικεντρώνεται σε διαπιστωτικές πράξεις για την κάλυψη αναγκών σε προσωπικό των Υπουργείων, σε εναλλακτικές θέσεις τακτικού ή ωρομίσθιου προσωπικού των Κυβερνητικών Τμημάτων, σε κάλυψη θέσεων στους Ημικρατικούς Οργανισμούς και στις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης με βάση τον προϋπολογισμό τους, την πρότερη δημοσίευση των θέσεων αυτών στην Επίσημη Εφημερίδα της Κύπρου και ακολουθούν οι γραπτές εξετάσεις κυβερνητικές. Οι Κυβερνητικές εξετάσεις είναι ενιαύσιες και πραγματοποιούνται το πρώτο τετράμηνο του χρόνου. Ο κάθε υποψήφιος, με βάση την αιτητή κατηγορία που ανήκει, συμμετέχει ή στις εξετάσεις εναλλακτικών θέσεων ή στο διαγωνισμό Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής κλίμακας Α7 του κυβερνητικού μισθολογίου ή στην κλίμακα Α8 που αφορά το επιστημονικό προσωπικό. Οι αρμοδιότητες του σταματούν εκεί που ξεκινούν οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) (www.Cyprus.gov.cy).

Η ΕΔΥ, ανεξάρτητο συλλογικό όργανο με βάση το άρθρο 124 το κυπριακό Σύνταγμα, είναι αρμόδια για διορισμούς, επικυρώσεις των θέσεων, ένταξη μόνιμου προσωπικού, προαγωγές, μεταθέσεις, αποσπάσεις και αφυπηρετήσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Η ΕΔΥ αποτελείται από τον Πρόεδρο και τέσσερα μέλη που διορίζονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας με θητεία εξαετή. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής υποβάλλει ετήσια έκθεση για τις εργασίες της Επιτροπής στο Υπουργικό Συμβούλιο. Η λειτουργία της επιδιώκει την αξιοκρατία και τη χρηστή διοίκηση, το πνεύμα συνεργασίας, τηρεί και εφαρμόζει τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους και τους Κανονισμούς για προσλήψεις, προαγωγές, αφυπηρετήσεις υπαλλήλων κ.ο.κ.

Οι Περί Δημόσιας Υπηρεσίας 1999-2006 αποτελεί το αυθεντικό κείμενο του Νόμου δυνάμει του εδαφίου (3) του άρθρου 4 του Ν.67/1988. Το σύνολο των νόμων αυτών έχει τη μορφή πολυνομοσχεδίου. Περιλαμβάνει τη διαδικασία πρόσληψης υπαλλήλων, τα δικαιώματά τους, τοποθετήσεις, αφυπηρετήσεις. Αναφέρεται και συνορίζει τη νομοθεσία των προσλήψεων, η οποία είναι κοινή σε όλους τους Οργανισμούς και στο Δημόσιο Τομέα της Κύπρου σε αντίθεση της περίπτωσης της Ελλάδας όπου ο Δημόσιος Τομέας διέπεται από τον εκάστοτε Υπαλληλικό Κώδικα ήτοι ο Υπαλληλικός Κώδικας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των ΟΤΑ και των Περιφερειών και εκείνου του στενού Δημόσιου Τομέα.

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ



Πηγή: αακααακξχακ

Σύμφωνα με την Εγκύκλιο της περί Δημόσιας Υπηρεσίας και τον Τροποποιητικό Νόμο του 2006, Ν.96/(1)2006 άλλαξαν οι βασικές πρόνοιες –νόμοι- των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων από το έτος 1990 αρ.3 έως το 2003 για συντόμευση των διαδικασιών κάλυψης των θέσεων από τη Δημόσια Υπηρεσία.

Η Επιτροπή αφιερώθηκε στις διαδικασίες κατά 60% στην πλήρωση κενών θέσεων. Η χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας περιορίζει τις διαδικασίες διορισμού και αξιολόγησης υποψηφίων. Παρατηρείται ότι κατά το έτος 2009 η Επιτροπή ολοκλήρωσε 203 συνεδρίες και εξέτασε 3.741 θέματα που αφορούν διορισμούς και προαγωγές,

αφού προκήρυξε 871 θέσεις Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής. Προχώρησε στην πλήρωση 904 θέσεων Πρώτου Διορισμού/Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής και 885 θέσεων Προαγωγής. Στη συνέχεια προχώρησε σε προφορική ή ομαδική εξέταση για την πλήρωση θέσεων Πρώτου Διορισμού/Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής 1.236 υποψηφίων. Αποφάσισε τον αναπληρωματικό διορισμό 71 υπαλλήλων και την απόσπαση 152 υπαλλήλων. Ως πειθαρχικό δικαστήριο επέφερε τη διαθεσιμότητα σε 6 υπαλλήλων (άρθρου 85(2) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων), ακύρωσε 63 αποφάσεις που εκδόθηκαν από το Ανώτατο Δικαστήριο. Επανεξέτασε Προσφυγές ή Εφέσεις, 45 διαδικασίες πλήρωσης θέσεων στο σύνολο 226 θέσεων.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Στη διαδικασία του ελέγχου, η ΕΔΥ έχει την πλήρη τεχνολογική υποδομή συστημάτων Πληροφορικής όπου τηρούνται στοιχεία για όλους τους δημόσιους υπαλλήλους, όπως πλήρης φάκελος με τα προσόντα τους, τις Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις τους από το 1987, το πλήρες ιστορικό της σταδιοδρομίας τους και άλλα σχετικά στοιχεία. Υπάρχει σύστημα καταγραφής και παρακολούθησης των πληροφοριών που σχετίζονται με τους αιτητές για διορισμό, σύστημα παρακολούθησης της εξέλιξης των διαφόρων διαδικασιών και σύστημα που σχετίζεται με την εφαρμογή των προνοιών (Χορηγίες και Επιδόματα) των περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμων. Οι πρόνοιες αφορούν επιδόματα Μάνας, τέκνου, εξοικονόμησης νερού, πολύτεκνης οικογένειας για αγορά αυτοκινήτου, ατόμων με αναπηρία, ανέγερση κατοικίας, στέγασης μέτριων αμειβομένων, διακοπές για ηλικιωμένους, άπορα ζευγάρια για διακρατική υιοθεσία ή φοιτητών που σπουδάζουν στο εξωτερικό και επιχορηγούνται από το κράτος κοκ. Η υπηρεσία αυτή αποκτά μορφή κοινωνικού κράτους.

Σημειώνεται ότι η λειτουργία του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (Σ.Δ.Α.Δ.) της Κύπρου είναι αρμοδιότητα του ΤΔΔΠρ, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και όλα τα Υπουργεία/Τμήματα/ Υπηρεσίες της Δημόσιας Υπηρεσίας. Από το 2003 το 6% του εργατικού δυναμικού του Γραφείου της εξοικονομείται με τη χρήση πληροφοριακών συστημάτων σε όλο το δημόσιο τομέα, τα πανεπιστήμια, τις τράπεζες νομικής πληροφόρησης κ.ο.κ.. Οι υπηρεσίες διαδικτύου παρέχονται σε 24ωρη βάση δεδομένων χωρίς να απαιτείται η απασχόληση προσωπικού.

Η προσβασιμότητα αυτή βελτιώνει τις υπηρεσίες της Επιτροπής προς τον πολίτη με τον άμεσο έλεγχο των αιτήσεων – δικαιολογητικών των υποψηφίων.

ΔΥΣΧΕΡΕΙΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Στα «Σχέδια» της Υπηρεσίας καθορίζονται τα καθήκοντα και οι ευθύνες για κάθε δημόσια θέση, τα απαιτούμενα προσόντα, περιλαμβάνονται οι διάφορες πρόνοιες μεταχείρισης των υποψηφίων μέχρι να εγκριθούν από το Υπουργικό Συμβούλιο και τη Βουλή των Αντιπροσώπων. Το σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων παρουσιάζει ατέλειες. Η πλειονότητα των υπαλλήλων για θέση προϊσταμένου βρίσκεται στο επίπεδο του «Εξάίρετος. Η λανθάνουσα κρίση του προϊσταμένου οδηγεί τους υποψηφίους να απευθύνονται στο Ανώτατο Δικαστήριο το οποίο έχει προχωρήσει σε 26% ακύρωση των κρίσεων αυτών. Ο έλεγχος της αναγνώρισης τίτλων σπουδών με συνεργασία του Κυπριακού Συμβουλίου Αξιολόγησης Τίτλων Σπουδών κατά την διαδικασία των προσλήψεων .

Πίνακας 1 Αναλυτική κατάσταση, θέσεις κατά τα τελευταία τρία έτη (Πηγή)

	2007		2008		2009	
	Αριθμός θέσεων	Ποσοστό	Αριθμός θέσεων	Ποσοστό	Αριθμός θέσεων	Ποσοστό
Κατελημμένες	13.870	79,36%	14.297	81,60%	14.439	78,09%
Κενές	3.608	20,64%	3.224	18,40%	4.052	21,91%
Νομοθετημένες	17.478	100,00%	17.521	100,00%	18.491	100,00%

Από τις 4.052 κενές θέσεις πληρώθηκαν οι 1.310 σε σύνολο 2.176 θέσεων σε διαδικασία πλήρωσης.

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 2006 ΕΩΣ 2009

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ & ΦΟΡΕΙΣ	ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΔΙΕΞΑΓΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΑΣΕΠ					ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ ΦΟΡΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΛΕΓΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΑΣΕΠ			ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ & ΕΙΔ. ΕΠΙΣΤ/ΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΕΠΟΧΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ
	(1) ΓΡΑΠΤΟΙ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ	(2) ΣΕΙΡΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	(3) ΚΥΛΙΟΜΕΝΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΠΙΛΑΧΟΝΤΩΝ	(4) ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	(5) ΣΥΝΟΛΟ	(6) ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	(7) ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	(8) ΣΥΝΟΛΟ			
ΣΥΝΟΛΑ ΕΤΟΥΣ 2006	1.083	4.115	237	41	5.476	6.313	30	6.343	11.819	29.412	41.231
ΣΥΝΟΛΑ ΕΤΟΥΣ 2007	5.973	11.177	741	5	17.896	4.750	35	4.785	22.681	32.611	55.292
ΣΥΝΟΛΑ ΕΤΟΥΣ 2008	89	1.960	584	34	2.667	1.838	20	1.858	4.525	35.759	40.284
ΣΥΝΟΛΑ ΕΤΟΥΣ 2009	4.339	4.789	260	30	9.418	3.590	38	3.628	13.046	29.559	42.605
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ	11.484	22.041	1.822	110	35.457	16.491	123	16.614	52.071	127.341	179.412
ΣΤΗΛΗ 5 = στήλες 1+2+3+4	ΣΤΗΛΗ 8 = στήλες 6+7				ΣΤΗΛΗ 9 = στήλες 5+8			ΣΤΗΛΗ 12 = στήλες 9+10+11			

Πηγή:

Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από τον πίνακα πρόσληψης η πρόσληψη επιμερίζεται ανάλογα με την επιλογή προσωπικού που προκύπτει από γραπτό διαγωνισμό, με βάση τη συνέντευξη αν αφορά επιστημονικό προσωπικό ή τακτικό, ή ορισμένου χρόνου για την Ελλάδα.

Στην Κύπρο, οι δημόσιες θέσεις υποδιαιρούνται σε θέσεις ανά κατηγορία Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής και θέσεις Προαγωγής όπως ορίζεται στο κάθε Σχέδιο Υπηρεσίας και στο άρθρο 24 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων και διαιρούνται σε εναλλάξιμες ή μη θέσεις. Οι εναλλάξιμες θέσεις ανήκουν στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού με έργο την πρόσληψη προσωπικού γραμματειακής υποστήριξης. Μη εναλλάξιμες είναι όλες οι άλλες θέσεις δηλ. δικηγόρων, μηχανικών, λογιστών και ιατροί. Γεγονός είναι ότι όλοι οι υποψήφιοι οφείλουν να συμμετέχουν στις Κυβερνητικές εξετάσεις (ασυνέχεια ομοιότητας με ΤΕΣΤ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ του ΑΣΕΠ κατά ένα μέρος) πριν τις εξετάσεις που καθορίζουν οι διαδικασίες πλήρωσης θέσεων Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής .

Σύμφωνα με το άρθρο 30(1) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων η πλήρωση θέσεων γίνεται σε μόνιμη ή προσωρινή βάση με απόσπαση ή με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα ή από μήνα σε μήνα, όπως θα αποφασίζει το Υπουργικό Συμβούλιο όχι ΑΣΕΠ. Η Επιτροπή προχωρεί σε αυτεπάγγελτο έλεγχο για πλήρωση κενών θέσεων Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής και στη δημοσίευση αυτών αφού παρατηρείται αδιαφορία εκ μέρους των φορέων να αποστείλουν έγκαιρα τις αιτήσεις για κάλυψη θέσεις.

Η ΕΔΥ προβαίνει υποχρεωτικά στην πλήρωση θέσεων Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, καθώς και θέσεων Προαγωγής, μόνο ύστερα από γραπτή πρόταση της αρμόδιας αρχής, μέχρι τέλους του έτους, άρθρο 33 (1) Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων και το άρθρο 29(3) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων. Δημοσιεύεται η κενή θέση στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας από την ΕΔΥ εφόσον παρατηρείται αδιαφορία από τον φορέα.

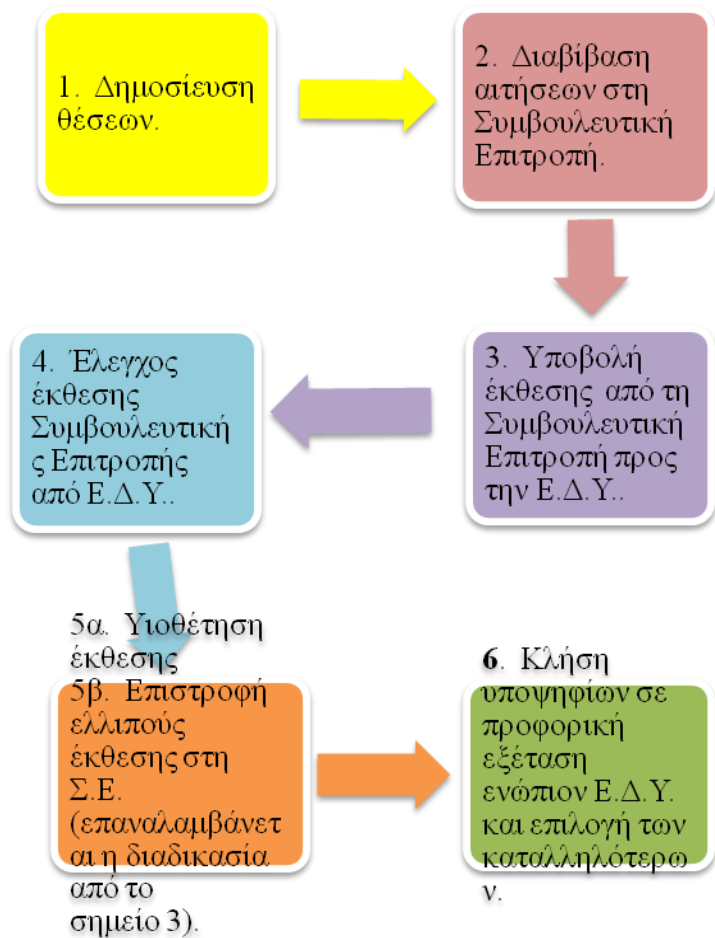
Σύμφωνα με τα άρθρα 33 και 34 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων, ο Πρόεδρος της Επιτροπής προχωρά στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων Πρώτου Διορισμού/Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής με δημοσίευση των θέσεων στην επίσημη εφημερίδα της Δημοκρατίας, έλεγχο, ηλεκτρονική καταχώριση και επεξεργασία των αιτήσεων στο Γραφείο της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, διαβίβαση από το Γραφείο της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας των αιτήσεων και άλλων σχετικών στοιχείων στον Πρόεδρο της οικείας Συμβουλευτικής Επιτροπής και έλεγχο από την οικεία Συμβουλευτική Επιτροπή των προσόντων των αιτητών.

Ακολουθεί η γραπτή ή/και προφορική εξέταση των υποψηφίων από τη Συμβουλευτική Επιτροπή, η υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης από τη Συμβουλευτική Επιτροπή προς την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και η γραπτή ή προφορική βαθμολόγηση τους τα οποία ελέγχει η Επιτροπή. Καταρτίζεται ο τελικός κατάλογος από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και ορισμό ημερομηνίας προφορικής εξέτασης των υποψηφίων, η υγειονομική εξέταση του υποψηφίου και το ποινικό μητρώο αυτού.

Καθυστέρηση στο στάδιο του ελέγχου των προσόντων των υποψηφίων λόγω της αναγνώρισης ισοτιμίας ή συνάφειας των πτυχίων, τη διεύρυνση των εξειδικεύσεων, της Νομοθεσία που διέπει τη λειτουργία του Κυπριακού Συμβουλίου Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών (ΚΥ.Σ.Α.Τ.Σ.). Η ολοκλήρωση εξαρτάται κυρίως από τις Συμβουλευτικές Επιτροπές και η καθυστέρηση των αποτελεσμάτων σε αδυναμίες του γραφειοκρατικού συστήματος.

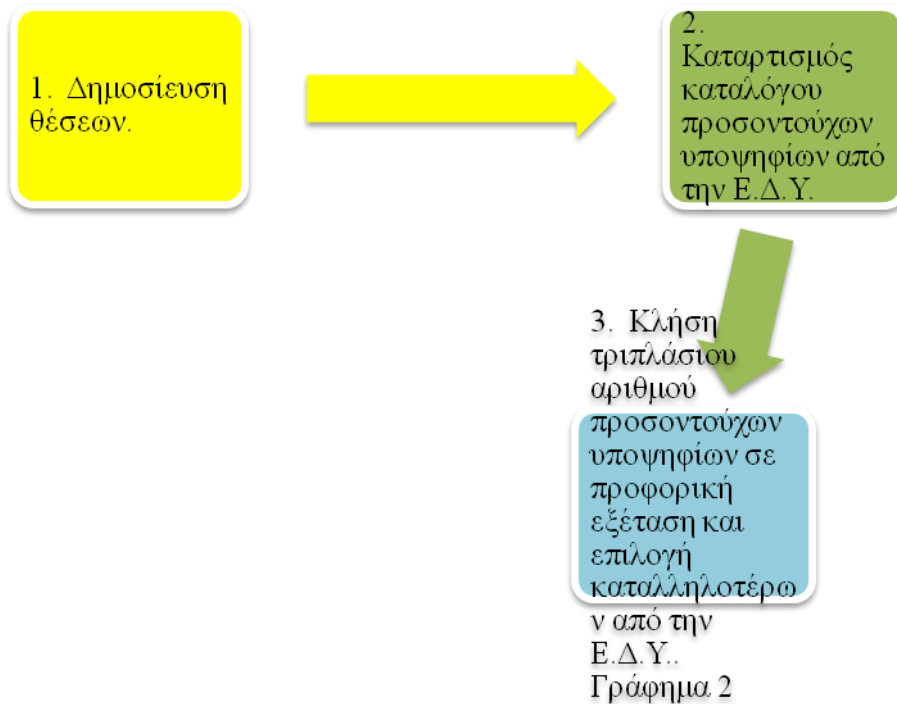
Σύμφωνα με το άρθρο 32 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων οι Συμβουλευτικές Επιτροπές ολοκληρώνουν σε έξι μήνες το έργο τους με υποβολή πλήρης αιτιολογημένης έκθεσης στην ΕΔΥ για την επιλογή του καταλληλότερου υποψήφιου. **Παρατυπίες** Η σύνθεση των Συμβουλευτικών Επιτροπών βασίζεται στις διατάξεις του άρθρου 32 για την πλήρωση κενών θέσεων. Αν οι εκθέσεις των Συμβουλευτικών Επιτροπών κρίνονται ελλιπείς τότε καταργείται μεγάλος αριθμός Συμβουλευτικών Επιτροπών η διαδικασία αυτή μείωσε το χρόνο της πλήρωσης των θέσεων από 1 μέχρι 2 και πλέον χρόνια σε 7 μέχρι 10 μήνες.

Στα γραφήματα που ακολουθούν περιγράφονται τα χρονοβόρα στάδια που ακολουθούσαν οι Συμβουλευτικών Επιτροπών πριν την κατάργησή τους.



. Γράφημα 1

Στο επόμενο γράφημα περιγράφεται η διαδικασία μετά την κατάργηση των Συμβουλευτικών Επιτροπών .



ΝΟΜΟΙ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΕΤΗ 1998 - 2008.

Οι περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμοι καθορίζουν τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, στην αρχική κλίμακα Α7 του κυβερνητικού μισθολογίου με βασικό προσόν απολυτήριο Σχολής Μέσης Παιδείας ή δίπλωμα τριετούς μεταλυκειακού κύκλου σπουδών. Για θέσεις Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής η αρχική κλίμακα Α8 του κυβερνητικού μισθολογίου απαιτεί βασικό προσόν πανεπιστημιακό δίπλωμα. Απαραίτητη προϋπόθεση οι υποψήφιοι να έχουν συμμετάσχει στις Κυβερνητικές Εξετάσεις και να είναι κάτοχοι Βεβαίωσης ή Πιστοποιητικού της Γραπτής Εξέτασης. Με προφορική εξέταση του τριπλάσιου αριθμού υποψηφίων από όσες είναι οι θέσεις συμβάλλει στην εξοικονόμηση χρόνου, τη μείωση του διοικητικού κόστους, την απρόσκοπτη απασχόληση των διευθυντών και άλλων ανώτερων λειτουργών της δημόσιας υπηρεσίας, που συμμετείχαν σε Συμβουλευτικές Επιτροπές.

Οι περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμοι προβλέπουν την επιλογή και το διορισμό των υποψηφίων με βάση έξι κριτήρια τα οποία είναι τα ακόλουθα: 0-100 μονάδες για τη γραπτή εξέταση, 0-20 μονάδες για την προφορική εξέταση, 0-5 μονάδες για προσόντα που θεωρούνται πλεονέκτημα, 0-3 μονάδες για άλλα ακαδημαϊκά προσόντα, 0-5 μονάδες για πείρα σχετική με τα καθήκοντα της θέσης και 0-5

μονάδες για την αξιολόγηση του οικείου Προϊσταμένου Τμήματος ή εξουσιοδοτημένου λειτουργού του.

Η ευθύνη της διεξαγωγής και των δύο Γραπτών Εξετάσεων ανατίθεται σε Ειδική Επιτροπή η οποία βελτιώνει ή αναθεωρεί ή την εξεταστέα ύλη προς αποφυγή κενών του παρελθόντος.

ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ/ ΔΥΣΧΕΡΕΙΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ

Τα προσόντα καθορίζονται στο άρθρο 31 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμοι του 1990-06 (Ενοποίηση) www.olc.gov.cy/.../Peri%20Demosias%20Ypiresias%201990-2006.p.. Ο κάθε υποψήφιος να είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή πολίτης κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής ένωσης και ηλικίας 17+ χρόνων, να κατέχει τα προσόντα που καθορίζονται στο Σχέδιο Υπηρεσίας, να μην καταδικάστηκε για αδίκημα σοβαρής μορφής, να μην έχει απολυθεί ή να έχουν τερματιστεί οι υπηρεσίες του στο παρελθόν από τη Δημόσια Υπηρεσία, να έχει πιστοποιητικό καταλληλότητας υγείας για τη θέση από κυβερνητικό ιατρικό λειτουργό.

Η Επιτροπή προχωρά στη μείωση της χρονοβόρας διαδικασίας με ρύθμιση του νομοσχεδίου και ανατροφοδότηση του συστήματος να προχωρήσει στην άμεση έκδοση των αποτελεσμάτων, μειώνει τις Συμβουλευτικές Επιτροπές και εισάγει σύστημα προφορικής εξέτασης αφού υπάρχουν περιπτώσεις υποψηφίων με πολύ καλή γραπτή βαθμολογία, οι οποίοι δεν αποδίδουν στην προφορική εξέταση. Στην περίπτωση αυτή η Επιτροπή προχωρά στον τριπλασιασμό των υποψηφίων ανάλογα με τις προκηρυχθείσες θέσεις.

Σχέδια Υπηρεσίας

Τα καθήκοντα και οι ευθύνες κάθε δημόσιας θέσης καθορίζονται στα Σχέδια της Υπηρεσίας που καταρτίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο με βάση Κανονισμών της Βουλής των Αντιπροσώπων. Η Επιτροπή ερμηνεύει και εφαρμόζει τα Σχέδια Υπηρεσίας όμως συναντά τεράστιες δυσκολίες στη διεκπεραίωση του έργου της όπως η ασαφής διατύπωση των Σχεδίων, ο χρόνος έναρξης και λήξης της διαδικασίας, οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών που δεν προσδιορίζονται με βάση το υπάρχον προσοντολόγιο, η μη απόδειξη προσήκουσας εμπειρίας, οι περιπτώσεις απόδειξης της, και τέλος, η απόδειξη πιστοποιητικού γλωσσομάθειας αντίστοιχου επιπέδου, ως αιτείται η θέση, για την Ελληνική και Αγγλική γλώσσα.

Η Επιτροπή αποφεύγει παρερμηνείες που οδηγούν σε καθυστερήσεις και αποβαίνουν σε βάρος της χρηστής διοίκησης και σε αχρείαστες προσφυγές των υποψηφίων στο Ανώτατο

Δικαστήριο. Το ΤΔΔΠρ πριν τη διαδικασία πλήρωσης των θέσεων οφείλει να προβεί στην τροποποίηση ή εκσυγχρονισμό αρκετών προβληματικών Σχεδίων Υπηρεσίας πριν τη διαδικασία έγκρισής τους από το Υπουργικό Συμβούλιο και τη Βουλή των Αντιπροσώπων. Εγκύκλιοι εκδίδονται βάσει Σχεδίων και του Υπουργείου Παιδείας που καθορίζουν τα επίπεδα γνώσης της Ελληνικής και Αγγλικής για θέση προαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στις γραπτές εξετάσεις που διεξήχθησαν τον Απρίλιο και το Νοέμβριο του 2009 παρακάθισαν 72 δημόσιοι υπάλληλοι και πέτυχαν 56 με ποσοστό επιτυχίας 77,8%(έκθεση της ΕΔΥ έτος 2009). Η αναβάθμιση του έργου της ΕΔΥ στοχεύει στη τήρηση της αξιοκρατίας και διαφάνειας

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΔΥ ΕΤΟΥΣ 2009

Πηγή : Τα στοιχεία είναι παρμένα από την έκθεση της ΕΔΥ έτη 2009

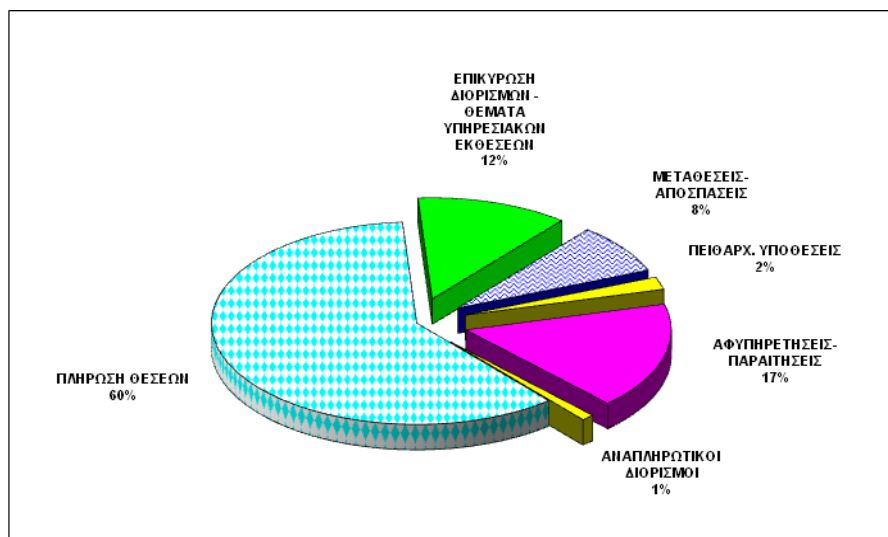
Επίπεδο αξιολόγησης	Ποσοστιαία αναλογία		
	2006	2007	2008
i) Σε όλα τα στοιχεία Εξάίρετος (8 από τα 8)	72,56%	69,50%	71,19%
ii) Σε όλα τα στοιχεία Εξάίρετος πλην ενός, χωρίς οποιαδήποτε αρνητικά*	19,30%	21,98%	21,02 %
iii) Στα περισσότερα στοιχεία Εξάίρετος, χωρίς αρνητικά	5,83%	6,15%	5,85%
iv) Στα μισά στοιχεία Εξάίρετος, χωρίς αρνητικά (4 από 8)	1,21%	1,37%	0,72%
v) Σε τουλάχιστον 3 από 8 στοιχεία Εξάίρετος, χωρίς αρνητικά	0,47%	0,43%	0,20%

vi) Σε 1-2 στοιχεία Εξάίρετος, χωρίς αρνητικά	0,19%	0,17%	0,15%
vii) Σε κανένα στοιχείο Εξάίρετος	0,16%	0,10%	,15%
viii) Θεωρήθηκαν άκυρες οι Εκθέσεις	0,28%	0,30%	0,72%

ΔΥΣΧΕΡΕΙΕΣ

Ο ανωτέρω πίνακας εμφανίζει μεγάλο ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων που κατέχουν την ίδια βαθμίδα αξιολόγησης με το «Εξάίρετος». Γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχουν φορείς που εμποδίζουν το έργο της Επιτροπής αξιοκρατικά. Η διαδικασία αυτή στερείται κίνητρων απόδοσης τους και προσφοράς υπηρεσιών αφού δίνει βαρύτητα στο κριτήριο της αρχαιότητας χωρίς να εξασφαλίζεται η προαγωγή των καταλληλότερων υπαλλήλων.

Το ΤΔΔΠρ για τη λύση του προβλήματος ακολουθεί το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης με εισαγωγή διαφορετικών κριτηρίων αξιολόγησης για να μειώσει το φαινόμενο της ισοπεδωτικής αξιολόγησης των υπαλλήλων. Η ΕΔΥ για την πλήρωση κενών θέσεων ακολουθεί τις αρχές της ισότητας και της αντικειμενικότητας σύμφωνα με τα κριτήρια όπως αξία, προσόντα και αρχαιότητα, τυχόν πλεονέκτημα ή πρόσθετο προσόν, τις συστάσεις του Προϊστάμενου του Τμήματος, όπου απαιτείται η γραπτή ή προφορική εξέταση και εξέταση ατόμων με ειδικές ανάγκες από τη Συμβουλευτική Επιτροπή. Σε σύγκριση με την Ελλάδα η σύσταση του προϊστάμενου είναι απαραίτητη για την προαγωγή του υπαλλήλου γεγονός που αντίκειται των αρχών της αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας.



ΣΥΝΟΠΤΙΚΟ ΕΡΓΟ ΤΗΣ ΕΔΥ

Θέμα	2004	2005	2006	2007	2008	2009
λήρωση θέσεων	1.448	2.087	1.367	1.732	1.751	1.800
Αναπληρωτικοί διορισμοί	75	83	58	67	59	71
Αποσπάσεις	65	69	47	64	48	152
Επικύρωση διορισμών	481	288	247	1.007	528	651
Μεταθέσεις	221	185	223	258	243	213
Αφυπηρητήσεις	477	352	249	518	221	505
Παραιτήσεις	23	31	32	76	52	45
Πειθαρχικές υποθέσεις	10	17	11	12	9	11
Διαθεσιμότητα	5	12	6	9	11	6
Επανεξετάσεις	142	104	97	91	108	226

Σύνολο	2.947	3.228	2.337	3.834	3.030	3.680
---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Πίνακας 3

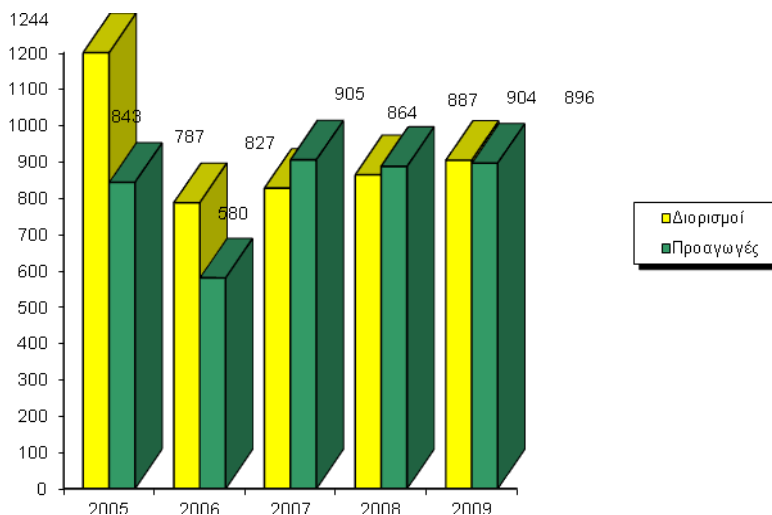
Συνοπτική εικόνα του έργου της ΕΔΥ κατά Ατομική Διοικητική Πράξη κατά τα έτη 2004-2009 Ετήσια Έκθεση 2009

Από τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης προκύπτει ότι το 2009 προκηρύχθηκαν 871 θέσεις Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, έναντι 683 που είχαν προκηρυχθεί το 2008 ήτοι υποβλήθηκαν, συνολικά 18.439 αιτήσεις, 6.878 από άνδρες και 11.561 από γυναίκες.

Η ΕΔΥ τα έτη 2005-2009 δέχθηκε 4626 άτομα σε θέση εισδοχής κλίμακα Α7 ή Α8 του κυβερνητικού μισθολογίου με βάση τις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων Πρώτου Διορισμού. Για τις θέσεις Προαγωγής απαιτείται πρόταση της αρμόδιας αρχής εντός τεσσάρων μηνών από την κένωση ή δημιουργία μιας θέσης. Στα πλαίσια αυτά η Επιτροπή και το Γραφείο της εξέτασαν φακέλους για την υποψηφιότητα 12.496 υπαλλήλων ενώ κατά το 2008 εξέτασαν την υποψηφιότητα 15.321 υπαλλήλων.

Από τους επιλεγέντες για Πρώτο Διορισμό/Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή, κατά το 2009, σε μη επιστημονικές θέσεις, για τις οποίες δεν είναι υποχρεωτική η κατοχή επιστημονικών προσόντων, το 19% είχαν τουλάχιστον πανεπιστημιακά προσόντα, ενώ το 7% είχαν και μεταπτυχιακά προσόντα. Ένα πρόσθετο ποσοστό 44% και 12% είχαν τριτοβάθμια ή μεταλυκειακή εκπαίδευση, αντίστοιχα.

Το επίπεδο μόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων ποικίλει από Μεταπτυχιακή σε Πανεπιστημιακή. Συγκεκριμένα το ποσοστό των διορισθέντων μεταπτυχιακών ανέρχεται σε 220 υποψηφίους σε σύνολο 2242 υποψηφίων. Με πανεπιστημιακή εκπαίδευση υποψηφίων ανέρχεται σε 246 στο σύνολο 3032 ενώ στη Β/θμια Εκπαίδευση από τους 60 υποψηφίους προσελήφθηκε 1 άτομο. Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από τους πίνακες 3 - 4 και τις υπ'αρ. 4 & 6 Γραφικές Παραστάσεις.



Γραφική Παράσταση 4. Διορισμοί-Προαγωγές κατά έτη 2005-2009 (Πηγή)

Η Επιτροπή προχώρησε στη πλήρωση των 2.176 τέλος του 2009 χωρίς να υπάρχει κάποια εκκρεμότητα διορισμού των περασμένων ετών. Από τον Πίνακα αυτόν προκύπτει ότι καλύφθηκαν 100% οι θέσεις και παρέμειναν σε εκκρεμότητα οι θέσεις των Συμβουλευτικών Επιτροπών.

Η Επιτροπή προχώρησε σε 71 αναπληρωτικούς διορισμούς βάσει του άρθρου 42 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων όταν μια θέση κενώνεται για οποιοδήποτε λόγο. Ολοκλήρωσε αποσπάσεις (εδάφιο (1) του άρθρου 47 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων), επικύρωσε διορισμούς 651 υπαλλήλων ύστερα από τη συμπλήρωση δύο ετών ικανοποιητικής υπηρεσίας ενώ παρέτεινε την περίοδο δοκιμασίας για 81 υπαλλήλους, (άρθρο 38 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων και του Κανονισμού 9 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Γενικών) Κανονισμών). Ο διορισμός μη μόνιμου υπαλλήλου γίνεται επί 2ετή δοκιμασία με ετήσια παράταση. Η παράταση ή μη του διορισμού δημοσιεύεται και αυτός στην Επίσημη Εφημερίδα.

Προχώρησε σε μετάθεση υπαλλήλου αφού εξέτασε τις υπηρεσιακές, προσωπικές και οικογενειακές συνθήκες, τόσο του προτεινόμενου για μετάθεση υπαλλήλου όσο και των λοιπών ομοιοβάθμων του υπαλλήλων, ώστε να πείθεται για την αναγκαιότητα της μετάθεσης αλλά και της εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος και των αρχών της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 48 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων).

Η Επιτροπή αποφασίζει την αφυπηρέτηση δηλ. συνταξιοδότηση των δημοσίων υπαλλήλων και προχώρησε σε 505 δημοσίων υπάλληλων έναντι 221 που αφυπηρέτησαν κατά το 2008. (άρθρο 53 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων). Η παραίτηση επίσης των δημοσίων υπαλλήλων από τη θέση τους είναι επιτρεπτή μόνο ύστερα από άδεια της Επιτροπής, όταν ο υπάλληλος κριθεί απών από το καθήκον χωρίς άδεια, υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη (άρθρο 52 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων).

Η εκδίκαση πειθαρχικών παραπτώματων των δημοσίων υπαλλήλων είναι αρμοδιότητα της Επιτροπής, σύμφωνα με τις διατάξεις του Πειθαρχικού Κώδικα (άρθρα 73 έως 86) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων. Εκδίκασε 11 συνολικά υποθέσεις με ελαφρά πειθαρχικά παραπτώματα, επέβαλλε πειθαρχικές ποινές της επίπληξης, της αυστηρής επίπληξης ή της εξάμηνης διακοπής σύμφωνα με τον Πειθαρχικό Κώδικα.

Η Επιτροπή θέτει σε διαθεσιμότητα υπάλληλο εναντίον του οποίου άρχισε η δίωξή του σύμφωνα με το άρθρο 85 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων ή έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα σύμφωνα με το άρθρο 68(2), ή έχει εκδοθεί διάταγμα παραλαβής ή έχει κηρυχθεί σε πτώχευση.

Προσφυγές

Οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα προσφυγής στον αναθεωρητικό έλεγχο του Ανωτάτου Δικαστηρίου, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 146 του Συντάγματος που αφορούν διορισμούς, προαγωγές, μεταθέσεις υπαλλήλων, πειθαρχικές υποθέσεις και διαθεσιμότητα υπαλλήλων. Παρατηρείται ότι κατά τα έτη 2004 -2009 σημειώθηκαν 1177 προσφυγές σύμφωνα με τον Πίνακα 8, αριθμός Προσφυγών που καταχωρήθηκαν κατά τα έτη 2003-2009 της ετήσιας έκθεσης του ΕΔΥ έτος 2009.

Εφέσεις εναντίον πρωτόδικων αποφάσεων του Ανωτάτου Δικαστηρίου καταχωρούνται τόσο από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας όσο και από ενδιαφερομένους. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 10, που ακολουθεί, κατά το 2009 ασκήθηκαν 43 Εφέσεις, ενώ άλλες 41 εκκρεμούσαν από προηγούμενα χρόνια αφού κατά τη διάρκεια του 2009, εκδικάστηκαν 17 Εφέσεις, από τις οποίες 5 έγιναν αποδεκτές, 7 δεν έγιναν αποδεκτές, ενώ 17 αποσύρθηκαν και απορρίφθηκαν.

Η Επιτροπή επανέφερε τα πράγματα στην κατάσταση που ίσχυε πριν από την απόφασή της που ακυρώθηκε ή ανακλήθηκε και επανεξετάζει το θέμα, καθοδηγούμενη από σχετική νομική συμβουλή λαμβάνει νέα απόφαση. Κατά την επανεξέταση η Επιτροπή, προβαίνει στο

διορισμό/προαγωγή του πιο κατάλληλου και όχι κατ' ανάγκη στο διορισμό/προαγωγή του προσώπου.

Στα πλαίσια των πιο πάνω επανεξετάσεων, επιλέγησαν 226 πρόσωπα, από τα οποία 186 ήταν υπάλληλοι που επανακαθορίστηκαν/επαναπροάχθηκαν στη θέση τους που αρχικά είχε ακυρωθεί, ενώ τα υπόλοιπα 40 ήταν πρόσωπα επιλέγησαν για διορισμό ή προαγωγή για πρώτη φορά στη θέση που αφορούσε η συγκεκριμένη επανεξέταση.

Η πλήρωση των μονίμων δημοσίων θέσεων, σύμφωνα με το άρθρο 30(1) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων, γίνεται είτε πάνω σε μόνιμη βάση, είτε πάνω σε προσωρινή βάση με απόσπαση ή με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα ή από μήνα σε μήνα κατά την γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ – ΚΥΠΡΟΥ.-

Από την ανωτέρω επισκόπηση των περιπτώσεων της Ελλάδας και της Κύπρου παρατηρείται ότι η διαδικασία των προσλήψεων στον ελλαδικό χώρο διαφοροποιείται του συστήματος προσλήψεων της Κύπρου. Το σύστημα της Ελλάδας στηρίζεται στην αποκέντρωση όπως προκύπτει από τον Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (Ν.3463/2006) για τους Δήμους, τον Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης για τις Αποκεντρωμένες Αυτοδιοικήσεις- πρώην Περιφέρειες με βάση τον μεταρρυθμιστικό νόμο του «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010), που διαδέχθηκε τον μεταρρυθμιστικό νόμο του «Καποδίστρια» (ν.2539/1997). Κάθε φορά η διαδικασία για τον πολυσχιδή έλεγχο του συστήματος των προσλήψεων βασίζεται στους υπαλληλικούς κώδικες των φορέων, τις υφιστάμενες κενές θέσεις του ΟΕΥ αυτών, το ΠΔ 50/2001 και το ΠΔ 347/2003 όπως συμπληρώθηκε με βάση το προσοντολόγιο, τις εγκριθείσες θέσεις και τις υπάρχουσες ανάγκες για την πρόσληψη του προσωπικού.

Το ΑΣΕΠ προσπαθεί να βελτιώσει και να αξιοποιήσει τη στρατηγική της διασποράς δραστηριοτήτων του, ως μια διαφοροποιημένη λειτουργικά οντότητα στην υπηρεσία του δημοσίου τομέα με επίδραση στο κοινωνικο-οικονομικό γίνεσθαι της Ελλάδας και στο Ευρωπαϊκό δεδομένο. Στοχεύει να διεισδύσει στην υπάρχουσα αγορά εργασίας με επιδίωξη τη μείωση του εν δυνάμει ποσοστού ανέργων βάσει της αρχής της ισότητας, αντικειμενικότητας, διαφάνειας, αξιοκρατίας ως θεσμοθετημένη αρχή διαχείρισης θέσεων του δημόσιου τομέα. Προσπαθεί να αντικρούσει τα εις βάρος του γραφειοκρατικά κόστη που προκύπτουν από την ακύρωση των πράξεων του κατόπιν αποφάσεων των πολιτικών δικαστηρίων, να βελτιώσει την οργανωτική αναποτελεσματικότητα που προκύπτει από τη συχνή μεταβολή διατάξεων, τις οποίες δεν λαμβάνει έγκαιρα υπόψη ώστε να τροποποιήσει άμεσα τις προκηρύξεις –ανακοινώσεις πριν τη δημοσίευσή τους σε ότι σχετίζεται με τις προσλήψεις στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα όπως συμβάσεις μίσθωσης έργου ή μετατροπή συμβάσεων κ.ο.κ..

Συχνά το ΑΣΕΠ βρίσκεται αντιμέτωπο με νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την τροποποίηση και συμπλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης ή διαπιστωτικές πράξεις Υπουργείων ή εγκρίσεις που δόθηκαν με την ΠΥΣ 55/1998 και αφορούν εξαιρέσεις στο θέμα πρόσληψης από την διαδικασία των διατάξεων του Ν.2190/1994, θεμελιώδη και ιδρυτικό νόμο του ΑΣΕΠ. Λόγω της θέσης του η στρατηγική του προσέγγιση εκτιμάται κυρίως ως

στρατηγική ασυσχέτιστης διασποράς δραστηριοτήτων, η οποία εξαρτάται κυρίως από τα γραφειοκρατικά κόστη σε συνδυασμό με τον αριθμό δραστηριοτήτων και το μέγεθος συντονισμού που απαιτείται μεταξύ αυτών. Ως Ανεξάρτητη Αρχή επιδιώκει τη θεσμική του θωράκιση με κωδικοποίηση και απλοποίηση των διαδικασιών στον τομέα των προσλήψεων, αξιολογεί τις υπηρεσίες προς όφελος του πολίτη, της οικονομίας και της κοινωνίας.

Η δράση του ΑΣΕΠ αυξάνεται αναλογικά από τα προβλήματα που θα προκύψουν λόγω της διαχείρισης υποθέσεων ή δραστηριοτήτων του. Προβλήματα που ανακύπτουν κατά τον έλεγχο χρήζουν άμεσης θεσμικής ρύθμισης για την επίλυση τους. Η διαχείριση της λήψης κατάλληλων αποφάσεων εκ μέρους του ΑΣΕΠ οδηγούν στην αποδοχή του ρόλου του από το εξωτερικό όσο και το εσωτερικό του περιβάλλον. Η καθυστέρηση των διαδικασιών οφείλεται στη μη έγκαιρη ενημέρωση του μεγάλου αριθμού δημοσίευσης διαπιστωτικών πράξεων που επιφέρουν οι αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις. Η έλλειψη από την πλευρά του ΑΣΕΠ εξειδικευμένου αριθμού ανθρώπινου πόρου και αντίστοιχης υλικοτεχνικής υποδομής το οδήγησε να προχωρήσει σε προσλήψεις και αναβάθμιση της θέσης του.

Το ΑΣΕΠ κατά τη διάρκεια της πορείας του αντιμετώπισε εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες που δυσχέραιναν τον λειτουργικό του ρόλο είτε λόγω έλλειψης σωστής θεσμικής θωράκισης της σύστασής του είτε από προβλήματα που ανέκυψαν λόγω μετατροπής πλήθους συμβάσεων κατά τις διατάξεις των ΠΔ 164 & 180/2004, είτε λόγω άνισης προσμέτρησης της εμπειρίας σε συμβασιούχους με 24μηνη απασχόληση στο δημόσιο κατά το πνεύμα του νομοθέτη, της στέρησης της μοριοδότησης αυτής σε υποψηφίους κατηγορίας ΥΕ για χρόνο πριν την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών τους, ή τις εγκριτικές που δόθηκαν με την ΠΥΣ 55/1998, η οποία δημιουργούσε συνεχή αριθμό προσληπτέων ανά κατηγορία , κλάδο και ειδικότητα και εκτός διαδικασίας ελέγχου ΑΣΕΠ κ.ο.κ..

Ειδικότερα κατά τα υπό εξέταση έτη 2006-2009, το ΑΣΕΠ αντιμετώπισε πληθώρα προβλημάτων που προκάλεσαν αφενός την αναποτελεσματική αδυναμία ρύθμισης διαπιστωτικών πράξεων σχετικά με τη μοριοδότηση – εμπειρία – και τον έλεγχο των δικαιολογητικών των υποψηφίων, την κατάργηση των αντιρρήσεων και αντικατάσταση τους με αιτήσεις θεραπείας κατά το άρθρο 24 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και σύμφωνα με την υπ'αρ.42948/2003 απόφαση ΥΠΕΣΔΔΑ. Οι ακυρωτικές αποφάσεις των Διοικητικών Δικαστηρίων κατά πράξεων του ΑΣΕΠ, του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, του

Ελεγκτικού Συνεδρίου και του Αρείου Πάγου. Με τα ανωτέρω επικρατούσαν αλυσιδωτές παρατάσεις οριστικοποίησης του προσωρινού πίνακα κατάταξης.

Για τους λόγους αυτούς το ΑΣΕΠ επιζητούσε και επιζητά περισσότερη συνταγματική κατοχύρωση, η οποία τελικά του παρέχεται με τον Ν.3812/2009 ώστε να εφαρμόζει τις ρυθμιστικές διατάξεις με αμεροληψία, αξιοκρατία και διαφάνεια με τον έλεγχο νομιμότητας και ουσίας των πινάκων, γραπτών ή με σειρά προτίμησης. Η διευθέτηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας καθορίζεται από την πλευρά της διοίκησης του ΑΣΕΠ με τον έλεγχο των δραστηριοτήτων του και της κατανομής των πόρων με βάση τη στρατηγική του μανάτζμεντ.

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΟΥ ΑΣΕΠ

Προσπαθεί να έχει κάθετη ολοκλήρωση και επανέλεγχο των καναλιών διανομής, να διαχειρίζεται την εξουσία με το δικό του ηγεμονικό στυλ και να ελέγχει τις κοινωνικές επιδράσεις.

Στα πλαίσια της αντικειμενικότητας και της ισότητας επιδιώκει την καθιέρωση της μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Διοίκησης μέσω της ικανοποίησης κατά την εξυπηρέτηση του πολίτη. Προσπαθεί να αυξήσει την εμπιστοσύνη του πολίτη και του κάθε ενδιαφερόμενου με την προσέγγιση και βελτίωση του βαθμού ικανοποίησης των αναγκών του, να ενισχύσει τη διαφάνεια, να αξιοποιήσει τους διαθέσιμους πόρους του υλικούς και άυλους με την άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη (Ν.3230/2004). Η ποσόστωση της αναγνωρισιμότητας του στον κλάδο του έχει μεγιστοποιηθεί τα τελευταία έτη παρά τις αντιξοότητες που προκύπτουν από την παρελκόμενη πολιτική ότι δεν τηρούνται τα πλαίσια της διαφάνειας και αντικειμενικότητας για όλους τους ενδιαφερόμενους πολίτες.

Στα πλαίσια της νομιμότητας επιδιώκει την ολοκληρωτική εφαρμογή των διατάξεων της «Κύρωσης Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις» στο έργο του.

Ο έλεγχος της διαδικασίας των προσλήψεων παρουσίασε εσωτερικές & εξωτερικές δυναμικές δυνατότητες και εμφάνισε στρατηγικό πλεονέκτημα διάσπασης λόγω αναλογικής εφαρμογής των άρθρων του Ν.2190/1994, τα οποία προσέδωσαν πολλαπλές δραστηριότητες στο ΑΣΕΠ (προκηρύξεις με τα άρθρα 21,17,18,19&20 του Ν.2190/1994 συγκέντρωσης μονοπωλιακής δύναμης στην κατανομή & κάλυψη θέσεων του Δημοσίου τομέα.

Με απόφαση του το ΑΣΕΠ τροποποίησε και κατέργησε τις πολλαπλές επιλογές που είχε ο υποψήφιος σε αντίστοιχες προκηρύξεις και έδωσε δικαίωμα συμμετοχής σε Ενιαία προκήρυξη για τους φορείς. Η πράξη αυτή κηρύχθηκε αντισυνταγματική από το ΣτΕ αργότερα παρέχοντας στους υποψηφίους δικαίωμα συμμετοχής σε πολλές προκηρύξεις.

Προτείνεται για ρύθμιση της μείωσης του αριθμού αναπληρώσεων, οι δε φορείς να ζητούν την αναπλήρωση ως αποκλειστική και όχι ως ενδεικτική. Πίνακας ενός 1έτους ισχύος πίνακα για αναπληρώσεις, σε περίπτωση παραίτησης ο υποψήφιος δεν έχει για 3έτη δικαίωμα συμμετοχής

Το αναθεωρημένο Σύνταγμα της 17.4.2001 απαγορεύει θέσπισμα εξουσιοδότησης Υπουργών για πρόσληψη (αποστολή πρακτικού υπογραφής πινάκων για έλεγχο νομιμότητας από το ΑΣΕΠ & έλεγχο ουσιαστικό από τον φορέα χωρίς έλεγχο των δικαιολογητικών από τους φορείς αν είναι ακριβή, με ποιότητα στα προσφερόμενα προϊόντα και υπηρεσίες με διατήρηση της φήμης και της διασφάλισης των αρχών διαφάνειας, αντικειμενικότητας.

Υψηλές προδιαγραφές για ηλεκτρονική ενημέρωση, παροχή πληροφοριών και online σύνδεση υποψηφίων για ενημέρωση της εξέλιξης της κάθε προκήρυξης- ανακοίνωσης καθώς και τις προκηρυχθείσες θέσεις. Καινοτόμος χαρακτηρίζεται η αναζήτηση νέων καναλιών διανομής για ρύθμιση κατάρτησης εμπειρίας 50% αποδίδεται σε υποψηφίους των stage του ΟΑΕΔ – τμηματοποίηση υποψηφίων. Με τον Ν.3812/2009 καταργείται το 50% της αποκτηθείσας εμπειρίας υποψηφίων από stage & ΚΕΠ, του κριτηρίου της συνέντευξης εκτός από την περίπτωση που αφορά ασφάλεια ανθρώπινης ζωής. Επιδιώκεται καθιέρωση της μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Διοίκησης με την εξυπηρέτηση του πολίτη, την επαύξηση της εμπιστοσύνης του και του βαθμού ικανοποίησης των υποψηφίων χωρίς όμως να προσεγγίζει την προσδοκία αυτή. Η χρήση νέων τεχνολογιών στη διαδικασία ελέγχου ανακοινώσεων προκηρύξεων με χρήση email & on line τρόπο επικοινωνίας με τον φορέα.

Η στοχοθεσία του ΑΣΕΠ επικεντρώνεται στη θωράκιση και περιχαράκωση της «ηγεμονικής» συνταγματικά κατοχυρωμένης θέσης του που κυριαρχεί στο περιβάλλον των προσλήψεων (άρθρο 103 του αναθεωρημένου Συντάγματος του 2001) και ενίσχυση της με τον Ν.3812/2009, που αφορά την αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων με τη σύσταση Επιτροπής Κατάρτισης Κώδικα Προσλήψεων Προσωπικού. Με τον τρόπο αυτό προσπαθεί να διασφαλίσει την αρχική του θέση δηλ. του κατόχου ηγεμονικής θέσης στον έλεγχο της

διαδικασίας των προσλήψεων στην Ελλάδα διαθέτοντας νομιμότητα, κανονιστική, ελεγκτική και περιορισμένη κυρωτική αρμοδιότητα, με οικονομική αυτονομία ιδιάζουσας μορφής.

Η πορεία που ακολούθησε με την εφαρμογή του Ν.2190/1994 έως και σήμερα, διακρίνεται για την ανταγωνιστική του δράση στο περιβάλλον της σύγχρονης εποχής που προσπαθεί να αντιμετωπίσει με το ανησυχητικά μεγάλο ποσοστό ανεργίας που προκαλεί η οικονομική κρίση καθώς επηρεάζει άμεσα τα κοινωνικό-οικονομικά θέματα που απασχολούν την Ελλάδα. Η δραστηριότητα του ΑΣΕΠ στηρίζεται στη στρατηγική που ακολουθεί με την άμεση επίλυση των θεμάτων που προκύπτουν, ενεργοποιείται για δράση και καινοτομία, προχωρά στην ικανοποίηση πολιτών, στην παροχή υπηρεσιών υψηλού περιεχομένου και την αναβάθμιση του προσωπικού του με τη συμβολή νέων συστημάτων, τεχνολογίας -πληροφορικής για άμεση παροχή δεδομένων. Η τεχνική της ισόρροπης στοχοθεσίας που ακολουθεί εκπορεύεται από το Όραμα, τη στρατηγική του και τις αρμοδιότητές του.

Η διαδικασία και το σύστημα των προσλήψεων αφορά προσλήψεις σε Δήμους και Περιφέρειες, για προσωπικό ορισμένου χρόνου έως 8μήνες, ή έκτακτο προσωπικό δίμηνης απασχόλησης ή με σύμβαση μίσθωσης έργου ή 18μηνης διάρκειας με συμβάσεις έργου ή τακτικό προσωπικό. Οι διατάξεις των Ν.2190/1994 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, τα κριτήρια κατάταξης των υποψηφίων γίνεται με βάση τον Ν.2539/1997 «Καποδίστρια», ο οποίος συνένωσε τις κοινότητες σε μεγαλύτερους δήμους με σκοπό την εγκαθίδρυση της διοικητικής μεταρρύθμισης στους ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού. Η εισαγωγή μεταγενέστερα του Ν.3230/2004 βοήθησε στην απλοποίηση και βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών για την αποκεντρωμένη περιφέρεια σε τοπικό επίπεδο από και προς τον πολίτη – δημότη, όπως προέκυψε από τα στοιχεία που περιγράφονται στο πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013».

Η θεμελιώδης μεταρρύθμιση του «Καποδίστρια» στόχευε στην ανασυγκρότηση του κράτους, την αποκέντρωση και μείωση της γραφειοκρατίας, τη κατάργηση και συνένωση των αστικών και αγροτικών οικισμών βάσει του Ν.ΔΝΖ/1912 -νόμος του Ελευθέριου Βενιζέλου- που στηρίχθηκε στο θεσμικό πλαίσιο του ΒΔ 27-12-1834. Ο τελευταίος στηρίχθηκε στον πληθυσμό για τη συνένωση των δήμων, ως αστική κατάσταση με πυρήνα την ύπαρξη σχολείου Α'θμιας Εκπαίδευσης, την υφιστάμενη διοικητική αρμοδιότητα συνένωση των Τοπικών Συμβουλίων των ΟΤΑ -των γνωστών ΤΕΔΚ, για επίλυση προβλημάτων περιφερειακών περιοχών με όριο πληθυσμού από 2500 έως 5000 κάτοικοι. Την εφαρμογή του «Καλλικράτη»

προκάλεσε η πληθώρα προβλημάτων και η διοικητική δυσλειτουργία των ΟΤΑ. Παρατηρείται ότι η προτίμηση προσωπικού για συμμετοχή στη πλήρωση θέσεων απασχόλησης στους ΟΤΑ καθώς και στα ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ αυτών ως τακτικό προσωπικό ή εποχικό είναι μεγαλύτερη της προτίμησης για πλήρωση θέσεων στο καθαρό δημόσιο τομέα.

Το σύστημα των προσλήψεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται αποκεντρωτικό, πραγματοποιείται μέσω του ελεγκτικού μηχανισμού του ΑΣΕΠ και διαφοροποιείται από εκείνο του ΤΔΔΠ και της ΕΔΥ της Κύπρου. Σύγκλιση εν μέρει της διαδικασίας του συστήματος των προσλήψεων παρατηρείται, δεδομένου ότι και οι δύο «Αρχές» είναι ανεξάρτητα και συνταγματικά κατοχυρωμένα Όργανα.

Το ΑΣΕΠ μέσω της πολυσύνθετης νομοθεσίας, που επικρατεί στις προσλήψεις και αφορούν το δημόσιο τομέα εν γένει, προσπάθησε και προσπαθεί να αντιμετωπίσει το πολιτικό περιβάλλον και τις ιδιαιτερότητες αυτού δηλ. με τη θέσπιση κριτηρίων για τον έλεγχο νομιμότητας υλοποίησης των προσλήψεων με εποχικό προσωπικό, συμβάσεις μίσθωσης έργου ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενός προσωπικού που οι αιρετοί «κρατούσαν» σε καθεστώς ομηρείας λόγω των επαναλαμβανόμενων συμβάσεων. Η νομοθεσία για να οριοθετήσει τις πράξεις αυτές μετέτρεψε τις συμβάσεις του υπό προϋποθέσεις προσωπικού, σε αορίστου χρόνου με προσωποπαγή κριτήρια και παύση των προσλήψεων με διαδοχικές συμβάσεις.

Στο δημόσιο τομέα, το ΑΣΕΠ διέγραψε δύσκολη πορεία στηριζόμενο σε ένα σύστημα πολυνομίας. Προσπάθησε με αποφάσεις εκτελεστές να προβεί σε έλεγχο της νομιμότητας με επικύρωση των θέσεων. Τα συνεχή προβλήματα που ανέκυπταν κατά τον ουσιαστικό έλεγχο του ΑΣΕΠ, πολλές φορές δεν τύγχαναν τη σύμφωνη γνώμη της πολιτείας ή των αποφάσεων της Νομοθετικής Εξουσίας, των πολιτικών δικαστηρίων, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, του ΣτΕ, του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και της Ολομέλειας του Άρειου Πάγου. Το γεγονός αυτό αποδυνάμωνε τις αποφάσεις του ΑΣΕΠ έως τη ψήφιση του ν.3912/2009 που προσέδωσε ισχύ στις κανονιστικές του πράξεις.

Ταύτιση της διαδικασίας ελέγχου των πινάκων κατάταξης των υποψηφίων παρατηρείται και για τις δύο χώρες, όπως να πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις του προσοντολογίου για τους υποψηφίους, το κριτήριο της εμπειρίας, ο τίτλος σπουδών. Το γεγονός ότι υπάρχουν Εκπαιδευτικά Κρατικά ή Ιδιωτικά Ιδρύματα ή μη της αλλοδαπής που παρέχουν τίτλους σπουδών χωρίς αναγνωρισιμότητα οι υποψήφιοι να μην έχουν καταθέσει τα οριζόμενα με την ανακοίνωση /προκήρυξη πιστοποιητικά – δικαιολογητικά.

Ένα άλλο κοινό σημείο είναι η έκθεση αιτιολόγηση των φορέων –Υπουργείων με την οποία αιτούνται την πλήρωση θέσεων ορισμένου ή τακτικού προσωπικού, δηλ. το ΑΣΕΠ προαπαιτεί την κατάθεση Βεβαίωση της Οικονομικής Υπηρεσίας όπου να σημειώνεται ότι στους ήδη ψηφισμένους Κωδικούς υπάρχουν τα χρήματα πληρωμής του εν δυνάμει προσωπικού. Στην περίπτωση του ΕΔΥ η διαδικασία αυτή έχει προηγηθεί με την κατάθεση της έκθεσης αιτιολόγησης του φορέα στο ΤΔΔΠρ .

Η διαδικασία χαρακτηρίζεται «οριζόντια και κάθετη» αφού με την υπάρχουσα χαρτογράφηση των θέσεων, ανά πάσα στιγμή παρέχονται ηλεκτρονικά τα δεδομένα που αφορούν τις προσλήψεις για την Κύπρο. Η καταγραφή θέσεων δεν υφίσταται για την Ελλάδα αφού ο δημόσιος τομέας δεν διαθέτει σύστημα χαρτογράφησης, ενημέρωσης για τις δημιουργηθείσες κενές θέσεις είτε από αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης, απόλυσης, μείωσης προσωπικού ή κατάργησης ή συγχώνευσης φορέων όπως είχε παρατηρηθεί και στο παρελθόν. Το ΑΣΕΠ είχε και ρόλο «αποκαταστατικό», αφού προσπάθησε να τακτοποιήσει το προσωπικό που είχε εκδιωχθεί κατά το παρελθόν.

Η διαδικασία ελέγχου για τον διορισμό υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα της Κύπρου διαφοροποιείται από εκείνη της Ελλάδας Η ορολογία που χρησιμοποιείται δηλ των Θέσεων Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής είναι διαφορετική, δεδομένου ότι οι υποψήφιοι υποχρεούνται να δώσουν στις Κυβερνητικές εξετάσεις, πριν τις εξετάσεις για κάλυψη θέσεων Πρώτου διορισμού η οποία είναι ετήσια. Πριν την νομοθετική τροποποίηση με βάση την εγκύκλιο –σημαντικές αλλαγές παρατηρήθηκαν στην Τρέχουσα Νομοθεσία (Απρίλιος 2006) και του τροποποιημένου νόμου του 2006, Ν.96/2006 ο Πρόεδρος της ΕΔΥ ανακοίνωσε την απλούστευσή της διαδικασίας πλήρωσης των θέσεων. Με τον τρόπο αυτό περιορίστηκε ο αριθμός των Συμβουλευτικών Επιτροπών και ο χρόνος εκδίκασης «του ορθού ελέγχου» των αιτήσεων των υποψηφίων, με την επανεξέταση του φακέλου σε περίπτωση λάθους, τη νομοθετική σύσταση των μελών της Συμβουλευτικής Επιτροπής, του τρόπου χειρισμού της προφορικής εξέτασης και ότι άλλο σημειώνεται στον ανωτέρω νόμο.

Η διαδικασία των προσλήψεων στην Κύπρο εμφανίζεται εναρμονισμένη με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα καθώς έχει αναπτύξει πλήρως την ηλεκτρονική ενημέρωση και διακίνηση των εγγράφων. Η Κύπρος εφαρμόζει κοινή πολιτική στο σύστημα προσλήψεων με τη δημοσίευση κενής θέσης στην επίσημη εφημερίδα του κράτους αντίστοιχης ειδικότητας και κατηγορίας, με τη διαφορά ότι η αίτηση σε διάφορους κλάδους όπως για προσωπικό με

σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνεται ιδιόχειρα καθώς και η χρήση διαφορετικής ονομασίας των εγγράφων όπως το έγγραφο προσφοράς αντί της απόφασης πρόσληψης αντί της ηλεκτρονικής καταγραφής, η οποία μπορεί να περιέχει και λάθη.

Το σύστημα προσλήψεων στην Ελλάδα και στην Κύπρο εμφανίζει στάδια σύγκλισης και απόκλισης. Το γεγονός αυτό εκπορεύεται και από την ιδιομορφία των περιπτώσεων που ποικίλουν στον Ελλαδικό χώρο σε σύγκριση με εκείνου του γεωγραφικά περιορισμένου, του συγκεντρωτικού πλαισίου της Κύπρου που παρέχει την ομοιότητα με ένα καντόνι του Ευρωπαϊκού χώρου.

Συγκριτικά, η διαδικασία αυτή στην Ελλάδα και στην Κύπρο διαφέρει καθώς η τελευταία στηρίζει το σύστημα των προσλήψεων σε διαφορετική αντιμετώπιση βάσει των εκάστοτε δημοσιονομικών συνθηκών στις οποίες υπάγεται και η πολιτική που ακολουθεί. Με το σύστημα «Καποδίστρια» η Ελλάδα προσπάθησε να προσδώσει στην αποκέντρωση πλήρεις αρμοδιότητες με ελάχιστο έλεγχο στην κατανομή των πόρων, με παροχή κονδυλίων και δανείων για την κάλυψη των πραγματικών αναγκών των υπηρεσιών με κάλυψη μισθοδοσίας κλπ.

Ο έλεγχος νομιμότητας εμφάνιζε πολλές φορές κατασταλακτικό χαρακτήρα αφού συνένωσε την περιφέρεια. Η ευρύτητα όμως που εμφανίστηκε με τη διεύρυνση των συνόρων δεν βοηθά στην επίλυση των μεμονωμένων προβλημάτων των απόμακρων χωριών ή κοινοτήτων. Οι δυσμενείς εξελίξεις στον Ευρωπαϊκό χώρο επηρεάζουν τον κόσμο της μισθωτής εργασίας δεδομένου ότι απουσιάζει σχέδιο ανάκαμψης της ευρωπαϊκής οικονομίας στα πλαίσια του Συμφώνου Σταθερότητας και ανάπτυξης. Η έλλειψη σχεδίου ανάκαμψης επηρεάζει το προσδόκιμο της ευρωπαϊκής οικονομίας, απορυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, αποδομείται το σύστημα κοινωνικής προστασίας καθώς παρατηρείται κατά μέτωπο επίθεση στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, κατάλυση των θεσμών και επιφέρουν τον κοινωνικό κατακερματισμό, την αβεβαιότητα, την συρρίκνωση των προσδοκιών. Η λειτουργία του συστήματος των προσλήψεων δεν τεκμαίρεται όπως σημειώνεται στο Σύνταγμα και στη Διοικητική μεταρρύθμιση της χώρας με την εφαρμογή του Ν.2529/1997. Υπήρξε ελλιπής εκπροσώπηση για λύση προβλημάτων των απομακρυσμένων κοινοτήτων και χωριών με μικρό πληθυσμό, ελλιπής παροχή υπηρεσιών στον πολίτη, ελλιπής απορρόφηση κονδυλίων για την περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη τους με ελλιπή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και αξιοποίηση των δημοτικών ή κοινοτικών κονδυλίων.

Πολυδιάσπαση και μη ορθή αξιοποίηση των κονδυλίων μέσω της επικρατούσας πολυσχιδούς νομοθεσίας όπως ελλιπής διαχείριση των προγραμμάτων από το προσωπικό των Επιχειρήσεων του Δήμου και των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ αυτού. Κάλυψη των θέσεων με προσωπικό 2μηνης απασχόλησης ή πρόσληψη προσωπικού με αυτεπιστασία που εξαιρείται από τις διατάξεις του Ν.2190/1994. Η έγκριση της Περιφέρειας και νυν Αποκεντρωμένης Αυτοδιοίκησης δίνεται στην απόφαση του Δ.Σ. των ΟΤΑ για κάλυψη των θέσεων ενώ οι προσλήψεις μέσω ΠΥΣ δίδονται σε προσλήψεις μη ανταποδοτικού χαρακτήρα για τους ΟΤΑ και τα πρόσωπα αυτών. Με τον «Καλλικράτη» όλες οι προσλήψεις ανταποδοτικού ή μη χαρακτήρα απαιτούν την εν λόγω έγκριση. Ο Ν.3852/2010 συρρίκνωσε τις περιφέρειες από 56 νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις σε 13 αιρετές περιφέρειες, με διαίρεση τους σε περιφερειακές ενότητες στα πλαίσια των ορίων των πρώην Περιφερειών, που απαρτίζουν τις 7 αποκεντρωμένες διοικήσεις.

Η συγκεντρωτική διαδικασία προσλήψεων της Κύπρου διαφοροποιείται από εκείνη της Ελλάδας. Όλες οι ανωτέρω διαδικασίες ελέγχονται από το αρμόδιο τμήμα του ΤΔΔΠρ που ανήκει στο Υπουργείο Οικονομικών και από το ΕΔΥ στα πλαίσια της αντικειμενικότητας, της ασφάλειας και της δικαιοσύνης ακόμη και για το ωρομίσθιο ή έκτακτο προσωπικό με βάση το νόμο που διέπει τις δημόσιες προσλήψεις. Στην Ελλάδα, ο νόμος 3230/200 (ΦΕΚ 44 Α',11.2.2004) ψηφίστηκε για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης χωρίς όμως να έχει πεδίο εφαρμογής 10 χρόνια μετά. Το σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης Προσωπικού στη Δημόσια Υπηρεσία στηρίζεται σε αξιοκρατικό πλαίσιο. Στην Ελλάδα ο νόμος 3852 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης-Πρόγραμμα Καλλικράτης», ΦΕΚ Α 87/7.6.2010 και όπως αναφέρεται στον νόμο 3812/2009 «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 234/28.12.2009). ΝΟΜΟΣ 3812/2009 ... πολυνομοσχέδιο Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Ενιαίο Μισθολόγιο, Εργασιακή Εφεδρεία και άλλες διατάξεις Εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015».

Η δημόσια διοίκηση παρουσιάζει αδυναμία παρά την προσπάθεια διαρθρωτικής αλλαγής από την ένταξη της στην Ε.Ε. και εντεύθεν. Οι διαρθρωτικές της αδυναμίες στηρίζονται στην έλλειψη στόχων δεδομένου ότι δεν ακολουθείται η στοχοθεσία του Ν.3230/2004 όπως η έλλειψη τεχνογνωσίας, μείωση κόστους παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον εσωτερικό και εξωτερικό πολίτη να αξιολογεί το προσωπικό και τα δεδομένα της να

ενημερώνει με γραμμική και κάθετη προώθηση τη διαδικασία της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας .

Η διοίκηση των ΟΤΑ Α΄ ή Β΄ βαθμού και των δημοσίων υπηρεσιών στην Ελλάδα εμφανίζονται να διέπονται από πολυνομία και διατάξεις που εκπορεύονται κυρίως από τον Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, ή του Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης (Ν.3013/2002) και όπως τεκμαίρεται από τη σύσταση της κάθε Υπηρεσίας ή του φορέα, την ταμειακή της κατάσταση με την εγγραφή κωδικών για την πληρωμή του προσωπικού τους, την περιγραφή αρμοδιοτήτων και θέσεων κατά κλάδο και ειδικότητα από τον ψηφισθέντα ΟΕΥ.

Από τα ανωτέρω παρατηρείται ότι οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα είναι τριών (3) ταχυτήτων. Η διάκριση αυτή θεσπίζεται από τους Κώδικες που διέπουν τους ΟΤΑ Α΄ & Β΄ βαθμού. Την Αποκεντρωμένη Αυτοδιοίκηση και τους Δήμους ηγείται αιρετός ενώ ο δημόσιος τομέας δηλ. τα Υπουργεία με τους Γενικούς Γραμματείς, που είναι μόνιμοι επιτελικοί υπάλληλοι, αποδίδουν λόγο στον εκάστοτε υπουργό. Η παραδοσιακή διοίκηση διαχειρίζεται οριζόντια τους τομείς του δημοσίου παρά το γεγονός της θέσπισης του Ν.3230/2004, η οποία δεν εφαρμόζεται σε ανάπτυξη.

Ο κατακερματισμός της διοίκησης παρατηρείται κυρίως στους Δήμους δεδομένου ότι οι αιρετοί δεν διαχειρίζονται ορθολογικά τη διοίκηση, ούτε και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εκπονούνται είτε μέσω «ΕΣΠΑ» ή μέσω άλλων διαδικασιών όπως το «Πολιτεία», ή ο «Θησέας» κλπ. Σημαντικό επίσης σημείο αναφοράς είναι ότι στην Ελληνική Διοίκηση και στους ΟΕΥ των υπηρεσιών δεν υπάρχει περιγραφή θέσεων. Συγκριτικά, στην Κύπρο ο διορισμός στον ευρύτερο τομέα καλύπτει τις 63384 θέσεις με πλήρη περιγραφή των θέσεων και διεύρυνση της βαθμολογικής κλίμακας.

Οι προσλήψεις στους ΟΤΑ ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα γίνεται μέσω εξετάσεων και οι θέσεις καλύπτονται από επιτυχόντες υποψηφίους. Στην Ελλάδα η πλειοψηφία των θέσεων καλύπτεται από μετατροπές συμβάσεων ή κατόπιν λήψης περιοριστικών μέτρων για μετατροπή συμβάσεων, καθεστώς που δικαίωσε πολλές υποθέσεις υποψηφίων σε πολιτικά δικαστήρια μέχρι την ψήφιση του ισχύοντος ΠΔ 164/2004. Το ΠΔ 164/2004 απαγορεύει την πρόσληψη του ίδιου υποψηφίου για θέση απασχόλησης ορισμένου χρόνου στην ίδια υπηρεσία και στην ίδια ειδικότητα πέραν του 24μήνου. Η διοικητική μεταρρύθμιση 1998-2008 με το «Πρόγραμμα Πολιτεία» αποσκοπούσε στην ποιοτική αναβάθμιση παροχής υπηρεσιών των ΟΤΑ, με τη

διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια τους, με την ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και με την αναβάθμιση του τεχνολογικού εξοπλισμού τους.

ΚΥΠΡΟΣ

Η Δημόσια Υπηρεσία της Κύπρου, με χρονολογία σύστασής της το 1990, είναι αρμόδια για την πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Με τη χρήση του συστήματος απόδοσης στη διαδικασία των προσλήψεων, ως βασικό εργαλείο διοίκησης, το οποίο από μόνο του αποτελεί ένα εσωτερικό μηχανισμό ανάπτυξης του προσωπικού και προετοιμασίας για την ανάληψη αυξημένων αρμοδιοτήτων και ευθυνών της διαδικασίας που θα ακολουθήσει για την εκάστοτε πλήρωση θέσης. Ο ρόλος της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με βάση τα ιεραρχικά επίπεδα των προς πλήρωση θέσεων για την αντιμετώπιση των εκάστοτε αναγκών των φορέων.

Στόχος είναι η υλοποίηση ενός συμφωνημένου σχεδίου πρόσληψης στηριζόμενο σε άκρως δημοσιονομικό έλεγχο, αφού η ανωτέρω υπηρεσία ευρίσκεται υπό τον έλεγχο του Υπουργείου Οικονομικών. Αξιολογεί την απόδοση του προσωπικού με τη δρομολόγηση των απαραίτητων διαδικασιών των κανονισμών που προωθούνται για έγκρισή από το Υπουργικό Συμβούλιο και την ψήφισή τους στη Βουλή των Αντιπροσώπων καθώς απαιτείται η συνεχής ανάγκη πλήρωσης των κενών θέσεων με προσωπικό που καλύπτει πάγιες και συνεχείς ανάγκες, ή προσωπικό αορίστου χρόνου ή με σύμβαση μίσθωσης έργου ή ορισμένου χρόνου ή έκτακτο προσωπικό στους Δήμους και λοιπούς Φορείς.

Ο δημόσιος υπάλληλος έχει το χαρακτήρα του κρατικού λειτουργού, προσλαμβάνεται αφού προηγουμένως έχει αξιολογηθεί ως υποψήφιος για διορισμό κατόπιν γραπτής και ατομικής ή ομαδικής προφορικής εξέτασης για να κριθεί σε θέση 1^{ου} διορισμού και προαγωγής καθώς και θέσεων προαγωγής και μεταφέρεται εκεί όπου υπάρχει υπηρεσιακή ανάγκη.

Η πλήρωση θέσεων είναι μια διαδικασία με την οποία ασχολείται η Δημόσια Υπηρεσία της Κύπρου αφορά τη διάθεση των υποψηφίων σε μόνιμες δημόσιες θέσεις, σύμφωνα με το άρθρο 30(1) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων, γίνεται είτε πάνω σε μόνιμη βάση, είτε πάνω σε προσωρινή βάση με απόσπαση ή με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα ή από μήνα σε μήνα, όπως θα αποφασίζει το Υπουργικό Συμβούλιο. Η Υπηρεσία αυτή ασχολείται με

την αξιολόγηση προαγωγή ή παραίτηση υπαλλήλου ή υπαλλήλου που πρόκειται να τεθεί σε διαθεσιμότητα.

Η εφαρμογή του ΚΠΑ στην Κύπρο βοήθησε τους Οργανισμούς για αλλαγή της νοοτροπίας, τη δημιουργία κατάλληλης κουλτούρας και κατάλληλες εργασιακές συμπεριφορές. Το benchmarking βελτιώνει θέματα διοίκησης ποιότητας που το Συμβούλιο έθεσε σε εφαρμογή από τον Μάρτιο του 2004 με σκοπό τη βελτίωση της αποδοτικότητας των Οργανισμών και των Επιχειρήσεων καθώς και του ανθρώπινου δυναμικού τους. Η διάθεση των πόρων γίνεται για την κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό των δημοσίων ή ημικρατικών υπηρεσιών.

Αρμόδια Υπηρεσία πρόσληψης προσωπικού του δημόσιου τομέα είναι το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠρ.), μέσα από τη διαμόρφωση και εφαρμογή κρατικών προγραμμάτων και πολιτικών, έχει δε ως αποστολή την ορθολογική διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τον εξορθολογισμό των οργανωτικών δομών και διαδικασιών, σε συνάρτηση με τους διαθέσιμους πόρους και μέσα, προς την κατεύθυνση της μεγιστοποίησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα με τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Το ΤΔΔΠρ είναι, συγκεκριμένα, ο υπεύθυνος φορέας για τη διαμόρφωση και εφαρμογή της ενδεδειγμένης πολιτικής στο θέμα της διοίκησης του προσωπικού του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του αυτών, το ΤΔΔΠρ έχει την άμεση ευθύνη για 44.000, περίπου, εργοδοτούμενους στο δημόσιο τομέα (δημόσιους υπαλλήλους, αστυνομικούς, πυροσβέστες, στρατιωτικούς, εκπαιδευτικούς και εργατοτεχνίτες) και ασκεί συμβουλευτικό ρόλο για άλλους 12.000, περίπου, εργοδοτούμενους στους ημικρατικούς οργανισμούς και στις αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης. Ο Διευθυντής του ΤΔΔΠρ είναι, επίσης, ο κατά νόμο προϊστάμενος και χειρίζεται τα θέματα διοίκησης του εναλλάξιμου προσωπικού (Γενικό Διοικητικό, Γενικό Γραμματειακό και Γενικό Βοηθητικό Προσωπικό), το οποίο ικανοποιεί τις αντίστοιχες υπηρεσιακές ανάγκες ολόκληρης της υπηρεσίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αλεξανδρής Κων/νος,(2011) *Αρχές Μάνατζμεντ και Μάρκετινγκ* Εκδόσεις Σταμούλη Αθήνα.
- Ανδρονόπουλου Β., (2005) *Σύστημα προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα* , Κωδικοποίηση, Αθήνα.
- Chevalier Jacques , (1993) *Διοικητική επιστήμη* , εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή.
- Δασκαλάκη Γ. Δ., (1979) «Το Σύνταγμα του 1975» Συγκριτική Αντιπαράθεση Συνταγμάτων 1952/1968/73, Πάντειος Ανώτατη Σχολή Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα .
- Δεπούνη Νίκου, «Πιστοποίηση τελικών δικαιούχων για τα προγράμματα του ΕΣΠΑ 2007-2013 Γενικές οδηγίες για τις ΜΚΟ».
- Ζαβλανός Μύρων, (2003) *Οργανωτική Συμπεριφορά Μ*. Εκδότης: Σταμούλη Α.Ε.
- Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα ,(2008) Αθήνα Ιούλιος .
- Θωμαδάκης Θ.(2006) «Κριτική της Ελεγκτικής Φιλοσοφίας του Κράτους και του Δικαίου», εκδόσεις Παπαζήση».
- Ινστιτούτο Τοπικής Αυτοδιοίκησης (2008), *Το σύστημα Διακυβέρνησης των νέων Πρωτοβάθμιων ΟΤΑ* , Τελική Έκθεση , Αθήνα.
- Ιωσήφ Π. Ιωσήφ (2010) *Κύπρος Οικονομία & Επιχειρήσεις , 50 χρόνια (1960-2010)* , Ιστορικό Λεύκωμα.
- Κώδικας Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.Ν.(3528/2007 ΦΕΚ 26^{Α'}).
- Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων Ν.3463/2006.
- Κώδικας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης (Με τις τροποποιήσεις και συμπληρώσεις των διατάξεων μέχρι την εφαρμογή του Ν.3013/2002).
- Μαθιουδάκης Μίνως, (1976) *Έγγραφο σχετικό με τις προσλήψεις καινοτομικά ν.434/ , διαδικασία προσλήψεων με «διαγωνισμό».*
- Παγκάκης Λ. Γρηγόριος, (2003) «*Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή.
- Ραμματά Μαρία (2011), *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση – Ανάμεσα στη γραφειοκρατία και το μάνατζμεντ* , Εκδόσεις Κριτική ΑΕ.
- Σπανού Καλλιόπη, (2000), «*Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία*» εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Σπηλιωτόπουλος Επ., (2007) *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, σελ.27.
- Τάχος Α. (2005), *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, σελ.361.
- Τετώρου Καλλιόπη (1999) « *Το Πλαίσιο των προσλήψεων*».
- Τσιριμώκος Ι. Αλ. Διομήδης, «*Εισηγητική Έκθεση επί του νόμου περί συστάσεως Δήμων και Κοινοτήτων Επιτροπής*».

ΥΠΕΣ (ΑΠ 18183/2-04-2007) «Περιεχόμενο, δομή και τρόπος υποβολής των επιχειρησιακών προγραμμάτων των Οργανισμών των ΟΤΑ της Δημόσιας Διοίκησης».

Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, (1991) *Εγκόλπιο νεοδιοριζόμενου υπαλλήλου*, Γενική Δ/ση Κατάστασης Προσωπικού Δ/ση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, 1^η έκδοση, Αθήνα.

Χρυσανθάκη Χ., (2001) *Τα Συστήματα Πρόσληψης των Δημοσίων Υπαλλήλων*. Εκδόσεις Α.Σάκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή.

Χρυσανθάκη Χ.,(2001) *Οι Ανεξάρτητες Δημόσιες Αρχές στο Αναθεωρημένο Σύνταγμα, 1975/1986/ στο Η Διοίκηση και το Σύνταγμα*.

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Ν.2190/1994 Διοικητική Κωδικοποίηση Σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο τομέα.

Ν.3013/2002 Κώδικας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

Ν.3463/2006 Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων.

Ν.3584/2007 Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143^Α/28-06-2007).

Ν.1811/1951(ΦΕΚ Α'141/16.05.1951) «Περί Κώδικα Καταστάσεως των δημοσίων διοικητικών υπαλλήλων».

Ν.400/1976(ΦΕΚ Α' 203/03.08.1976) «Περί Υπουργικού Συμβουλίου και Υπουργείων».

Ν.9931979(ΦΕΚ Α'281/21.12.1979) «Περί του επί συμβάσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου , των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου».

Ν.1943/1991 (ΦΕΚ Α'281/21.12.1979) «Εκσυγχρονισμός των οργανισμών».

Ν.1232/1982(ΦΕΚ Α'22/25.02.1982) «Για την πολυθεσία , την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανώτατου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα , καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο , το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις».

Ν.1320/1983 (ΦΕΚ Α'6/11.01.1983) «Πρόσληψη στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις».

Ν.1400/1983 (ΦΕΚ Α'156/24.10.1983) «Τροποποίηση και συμπλήρωση υπαλληλικών διατάξεων».

Ν.1476/1984 (ΦΕΚ Α'136/18.09.1984) «Διορισμός σε μόνιμες θέσεις του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και άλλες διατάξεις».

Ν.1545/20-05-1985 (ΦΕΚ 91τΑ'/2005) ΟΑΕΔ σε εφαρμογή και λειτουργία του εθνικού συστήματος ΕΣΠΑ.

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

N.2683/1999 (ΦΕΚ Α'19/9.2.1999) Κύρωση Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

N.3230/2004 (ΦΕΚ 44'α/9.2.2003)Καθιέρωση Συστήματος Διοίκησης μέσω Στόχων.

N.3528/2007 (ΦΕΚ 44Α'/11.2.2004).

ΦΕΚ 1820/τ'Β'/23-12-2005 Τροποποίηση της υπ'αρ.587/810-2001 απόφασης του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που ορίζει το «Σύστημα Διαχείρισης, Παρακολούθησης , Αξιολόγησης και Ελέγχου Ενεργειών παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ.(2000-2006)» όπως τροποποιήθηκε με την υπ'άρ.112810/18-6-2002 ΚΥΑ 785/β//26-6-2002).

N.3528/2007 (ΦΕΚ 26/2-09-02-2007) Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

N.3614/2007 (ΦΕΚ 1398 τ.Β'/14.07.2009) Εφαρμογή των Ενεργειών Υποστήριξης των φορέων της αυτοδιοίκησης του άρθρου 27ν.3614/2007.

Εγκύκλιος ΔΠΠΑ/Φ.10/οικ.2813/23-1-2008 με θέμα: Καθορισμός Δεικτών Μέτρησης Αποτελεσματικής και Αποδοτικότητας.

N.3812/(ΦΕΚ 234τ' Α'/28-12-2009) Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις.

N.3833/2010(ΦΕΚ 40/Α/15-3-2010)Σύνολο μέτρων για τον περιορισμό των προσλήψεων.

N.3899/ΦΕΚ. Α'τ'212/17-12-2010 Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.

ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΑΣΕΠ

ΚΥΠΡΟΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Αρ.2028/18-10-1985 Ο ΠΕΡΙ ΔΗΜΩΝ ΝΟΜΟΣ 1985

ΔΝ 87/88 «Κανονισμός της Βουλής των Αντιπροσώπων της Κυπριακής Δημοκρατίας (Κώδικας για την Οργάνωση και Λειτουργία των Υπηρεσιών της)1988.

(ΑΡ.3739/25-7-2003) Ο ΠΕΡΙ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ)ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2003.

(ΑΡ.2)Τροποποιητικός Νόμος του 2004 «Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας».

(Αρ.Φακ.23.02.019.2004) Ο περί Πολιτικών Κομμάτων Νόμος του 2004.

(Αρ.Φακ.23.02.048.050-2007) Ο περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία (Τροποποιητικός Νόμος του 2007).

Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμους του 1998 έως 2008, για θέσεις εισδοχής στη Δημόσια Υπηρεσία των οποίων η αρχική κλίμακα δεν υπερβαίνει την Κλίμακα Α7 του Κυβερνητικού Μισθολογίου και για τις οποίες απαιτείται ως βασικό προσόν απολυτήριο σχολής μέσης παιδείας ή δίπλωμα τριετούς μεταλυκειακού κύκλου σπουδών.

«Οι Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμοι του 1990-2006» Γραφείο Επιτρόπου Νομοθεσίας , Λευκωσία , Σεπτέμβριος ,2006.

(ΑνΑΔ2010) ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

Νόμοι /Κανονισμοί/ Διατάγματα του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων Οδηγοί Ενημέρωσης για την Εργατική Νομοθεσία.

EUROPEAN SOCIAL CHAPTER (REVISED) Strasbourg , 3 V.1996.

Ανασκόπηση της Αγοράς Εργασίας και των Πολιτικών Απασχόλησης στην Κύπρο –(2004-2008) Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών « Εθνικοί Λογαριασμοί»2008. Προκαταρκτικά Στοιχεία».

Απαιτούμενα προσόντα θέσεων των οποίων η αρχική των οποίων η αρχική κλίμακα δεν υπερβαίνει την κλίμακα Α8 , για τις οποίες απαιτείται ως βασικό στοιχείο προσόν πανεπιστημιακό δίπλωμα ή ισότιμο προσόν και για τις οποίες θα διεξαχθεί γραπτή εξέταση από την Ειδική Επιτροπή δυνάμει των περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία (του 1998 έως 2006).

Ετήσια Έκθεση της Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης για το έτος 2009.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1.ΝΟΜΟΙ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΑΝ ΤΟΝ Ν.2190/1994

Έτος1994

1.N.2214/94

2.N.2225/94

3.N.2229/94

4.N.2240/94

5.N.2244/94

6.N.2247/94

7.N.2257/94

8.N.2266/94

Έτος1995

9.N.2308/95

10.N.2349/95

Έτος1996

11.N.2434/96

Έτος1997

12.N.2508/97

13.N.2527/97

14.N.2538/97

15.N.2539/97

Έτος1998

16.N.2623/98

17.N.2636/98

18.N.2640/98

Έτος1999

19.N.2716/99

Έτος2002

32.N.2987/2002

33.N.3013/2002

34.N.3016/2002

35.N.3029/2002

36.N.3051/2002

37.N.3059/2002

Έτος2003

38.N.3105/2003

39.N.3106/2003

40.N.3115/2003

41.N.3172/2003

42.N.3185/2003

43.N.3200/2003

44.N.3202/2003

45.N.3204/2003

46.N.3207/2003

47.N.3212/2003

Έτος2004

48.N.3229/2004

49.N.3230/2004

22.N.2738/99

23.N.2742/99

24.N.2768/99

25.N.2779/99

Έτος2000

26.N.2790/2000

27.N.2800/2000

28.N.2837/2000

29.N.2839/2000

30.N.2867/2000

Έτος2001

31. N.2880/2001

Έτος2002

32.N.2987/2002

33.N.3013/2002

34.N.3016/2002

35.N.3029/2002

36.N.3051/2002

37.N.3059/2002

Έτος2003

38.N.3105/2003

39.N.3106/2003

40.N.3115/2003

41.N.3172/2003

42.N.3185/2003

43.N.3200/2003

44.N.3202/2003

45.N.3204/2003

46.N.3207/2003

47.N.3212/2003

Έτος2004

48.N.3229/2004

49.N.3230/2004

Παραρτήματα

ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ

ΔΠΠΠ/Φ.2.9/27/οικ.8179/13-04-2010 « Οδηγίες για τον περιορισμό προσλήψεων»

21900/7-07-2004, θέμα «Ενημερωτικό Σημείωμα για φορείς που προσλαμβάνουν εποχικό προσωπικό».

Αρ.Πρωτ.οικ.9089/24-02-2011 «Προγραμματισμός προσλήψεων για τις άμεσες επείγουσες ανάγκες στους ΟΤΑ Α' & Β' βαθμού.

ΠΥΣ 33/2006 Προγραμματισμός προσλήψεων έτους 2007 στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

ΥΠΕΣΔΔΑ ΔΟΑ/Φ.10/27/16506/19-07-1996 «Απογραφή φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα»

ΝΟΜΟΙ

Ν.2812/2009 Τροπολογία Σχέδιο Νόμου « Αναμόρφωση Συστήματος προσλήψεων και καθολική υπαγωγή τους στον πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ. – Αιτιολογική Έκθεση Σχέδιο «Στρατηγικού Σχεδίου Διοικητικής Μεταρρύθμισης» του Δρ.Παναγιώτη Καρκατσούλη, Αθήνα 4-12-1996

Έκθεση επί του Νομοσχεδίου Ν.3852/2010 συγκεκριμένα άρθρα 67 αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ

Ν.1811/1951 (ΦΕΚ Α'141/16-05-1951) « Περί Κώδικα Καταστάσεως των δημοσίων διοικητικών υπαλλήλων»

Ν.400/1976(ΦΕΚ Α'203/03-08-1976) «Περί Υπουργικού Συμβουλίου και Υπουργείων»

Ν.993/1979(ΦΕΚ Α'281/21-12-1979) «Περί του επί συμβάσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοικήσεως και των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.»

Ν.1232/1982(ΦΕΚ Α'22/25-02-1982) «Επιαναφορά σε ισχύ , τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του ν.δ.4352/1964 και άλλες διατάξεις».

Ν.1256/1982 (ΦΕΚ Α'65/31-05-1982) «Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανώτατου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα , καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο , το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις».

Ν.1320/1983/(ΦΕΚ Α'6/11-01-1983) «Πρόσληψη στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις».

Ν.1400/1983(ΦΕΚ Α'156/24-10-1983) «Τροποποίηση και συμπλήρωση υπαλληλικών διατάξεων».

1476/1984 (ΦΕΚ Α' 136/18-09-1984) «Διορισμός σε μόνιμες θέσεις του προσωπικού σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και άλλες διατάξεις».

N.1735/1987 (ΦΕΚ Α'195/11-11-1987) «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση. Πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις».

N.1943/1991 (ΦΕΚ Α'195/11-11-1987) Εκσυγχρονισμός των προσλήψεων

N.2026/1992 (ΦΕΚ Α'43/23-03-1992)

N.2190/1994 (ΦΕΚ Α'28/03-03--11-1994)

N.2469/1997 (ΦΕΚ Α'38/11-11-1987)

N.2527/1997 (ΦΕΚ Α'195/11-11-1987)

N.2683/1999 (ΦΕΚ Α'19/09-02-1999)

N.3614/2007 ΦΕΚ 267/τ'Α/03-12-2007 «ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ- ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

N.3731/2008 «ΕΣΠΑ»

N.3852/2010

N.3943/ΦΕΚ Α'/31-03-2011 Σχετικά με τα οικονομικά, των ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, κοινωφελούς χαρακτήρα, Δημοσίων Οργανισμών, Δημοσίων Επιχειρήσεων , Φιλανθρωπικών και άλλων Κοινωφελών Ιδρυμάτων , με οικονομική αδυναμία ομαλής εξυπηρέτησης των οφελών τους (άρθρο 49παρ. 1 εδάφ.(β,ι,ι)).

N.2690/1999 Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α' 45/09-03-1999).

N.3899/ΦΕΚ 212'/τ' Α'/17-12-2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος της στήριξης της ελληνικής οικονομίας»

N.3454/ΦΕΛ 75/τ.Α'/7-04-2006 « Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις».