



ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ-ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

**ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ, ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ
ΠΜΣ ΓΛΩΣΣΑ, ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Η εικόνα του εργαζόμενου στα ευρωπαϊκά όργανα - μια μελέτη για τον ρόλο της

ΕΥΕΠ στην επιλογή εργαζομένων στα όργανα της ΕΕ

Γαρυφαλιά Περάκη

ΠΓ2019310

Επιβλέπων Καθηγητής: Σωτήριος Λίβας

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:

Σωτήριος Λίβας, Αναπληρωτής Καθηγητής

Ιωάννης Καρράς, Αναπληρωτής Καθηγητής

Φωτεινή Καρλάφτη, Μέλος ΕΔΙΠ

2020-2021

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με υποστήριξαν στην εργασία και ιδιαίτερα τους καθηγητές μου, τον επιβλέποντα της εργασίας μου κύριο Λίβα και τη συμβουλευτική επιτροπή με τον κύριο Καρρά και την κυρία Καρλάφτη.

Περίληψη

Οι τρέχουσες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και τεχνολογικές συνθήκες, σε συνδυασμό με τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις για υψηλότερη οικονομική και γενικότερη ανάπτυξη, διαμόρφωσε σταδιακά τη διαρκή ανάγκη για βελτίωση των λειτουργικών διοικητικών διαδικασιών στον δημόσιο τομέα. Ένα από τα μεγάλα προβλήματα που πρέπει να παρακάμψουν οι δημόσιες διοικήσεις και ειδικότερα η ελληνική δημόσια διοίκηση, η οποία προκάλεσε και ένα σύνολο παθογενειών επί μακρόν, είναι το δυσλειτουργικό σύστημα επιλογής προσωπικού για τη στελέχωση των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα. Για δεκαετίες, το ελληνικό σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, αντιμετώπισε εκτεταμένα προβλήματα όπως έλλειψη αξιοκρατίας και φαινόμενα διαφθοράς. Το τρέχον σύστημα επιλογής προσωπικού για το δημόσιο τομέα όπως λειτουργεί σήμερα υπό την αιγίδα του Α.Σ.Ε.Π, έχει υποστεί πολλές βελτιώσεις, ωστόσο ορισμένες ανεπάρκειες και παθογένειες του παρελθόντος εξακολουθούν να υπάρχουν σε μεγάλο βαθμό. Ένα σημαντικός λόγος γι' αυτό είναι το ανεπαρκές και πολυδαίδαλο θεσμικό σύστημα που διέπει τη λειτουργία του ΑΣΕΠ. Η παρούσα εργασία, παρέχει μια συγκριτική ανάλυση του θεσμικού πλαισίου των συστημάτων προσλήψεων στον Δημόσιο τομέα τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη σε μια προσπάθεια ανάδειξης των αδυναμιών που διέπουν το ελληνικό σύστημα επιλογής προσωπικού για το δημόσιο τομέα και τη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών για τη βελτίωση της υπάρχουσας διαδικασίας επιλογής στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Ο απώτερος στόχος της έρευνας είναι να συμβάλει στην ενίσχυση των συστημάτων επιλογής προσωπικού για το δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, υποστηρίζοντας αντίστοιχα την προσπάθεια βελτίωσης της συνολικής αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης της χώρας.

Abstract

The current economic, social, political and technological conditions, combined with the ever-increasing demands for higher economic and general development, have gradually shaped the ongoing need to improve operational governance processes in the public sector. One of the major problems that public administrations must overcome, and in particular the Greek public administration, which has caused several pathogens in the long run, is the dysfunctional system of personnel selection for the staffing of public sector services. For decades, the Greek public sector recruitment system has faced widespread problems such as a lack of meritocracy and corruption. The current system of personnel selection for the public sector as it operates today under the auspices of ASEP, has undergone many improvements, however some shortcomings and pathogens of the past still exist to a large extent. An important reason for this is the insufficient and multifaceted institutional system that governs the operation of ASEP. This paper provides a comparative analysis of public sector recruitment systems in both Greece and Europe in an effort to highlight the weaknesses governing the Greek public sector recruitment system, and to formulate policies and practices to improve the existing one. selection process in the Greek public sector. The ultimate goal of the research is to contribute to the strengthening of personnel selection systems for the public sector in Greece, respectively supporting the effort to improve the overall efficiency of the country's public administration.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	3
Abstract.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1.Υπό μελέτη θέμα.....	6
1.1.Σκοπός έρευνας, ερευνητικό ερώτημα και ερευνητική υπόθεση	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ.....	13
2.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	13
2.2. Η θεσμική οργάνωση της ΕΕ.....	14
2.2. Το ευρύτερο πλαίσιο των διαδικασιών προσλήψεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και εθνικών κυβερνήσεων στην εποχή των ΤΠΕ.....	21
2.3. Επισκόπηση των διαδικασιών επιλογής προσωπικού για τον δημόσιο τομέα στα κράτη μέλη της ΕΕ.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΕΥΕΠ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	27
3.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	27
3.2. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού γενικά στοιχεία	28
3.3. Τα όργανα και οι αρμοδιότητες της ΕΥΕΠ	29
3.3.1. Τα όργανα διακυβέρνησης της ΕΥΕΠ	29
3.3.2. Οι βασικές αρμοδιότητες της ΕΥΕΠ	30
3.4. Οι βασικές διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού από την ΕΥΕΠ ..	31
3.5. Διαδικασία διαβούλευσης και προκήρυξη του διαγωνισμού	32
3.6. Γενικά και ειδικά κριτήρια εισαγωγής.....	34
3.7. Εξεταστική επιτροπή.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΑΣΕΠ).....	36
4.1. Σύσταση και συγκρότηση του ΑΣΕΠ στο πλαίσιο του Συνταγματικού του ρόλου	36
4.2. Έργο και αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ	37
4.3. Εφαρμοζόμενες διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού	39
4.4. Στάδια διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων στον δημόσιο τομέα από το ΑΣΕΠ	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΕΥΕΠ ΚΑΙ ΑΣΕΠ	44
5.1 Νομοθετικά πλαίσια ίδρυσης και λειτουργίας των δυο Υπηρεσιών	44
5.2. Συγκριτική εκτίμηση των νομοθετικών πλαισίων των δυο υπηρεσιών.....	46
5.3. Συγκριτική εκτίμηση του σκοπού σύστασης και των δυο υπηρεσιών.....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	54
6.1. Περιορισμοί	58
6.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	58
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	59
Πρωτογενείς Πηγές.....	61

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1.Υπό μελέτη θέμα

Το ανθρώπινο δυναμικό, αποτελεί αναμφίβολα το βασικό πυλώνα κάθε δημόσιας διοίκησης (Boselie, 2014). Οι άνθρωποι βρίσκονται στο επίκεντρο των διαδικασιών μεταρρύθμισης στο Δημόσιο Τομέα, επειδή οι άνθρωποι παρέχουν υπηρεσίες, προωθούν την καινοτομία και παράγουν επιδόσεις. Γι' αυτό το λόγο εξάλλου η έρευνα στο πεδίο του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση έλαβε ολοένα και μεγαλύτερη σημασία, δεδομένου ότι η λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση καλείται να διαδραματίσει στρατηγικό ρόλο στην ενίσχυση της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και τη διάδοση μιας κουλτούρας με γνώμονα τις επιδόσεις (Luu, 2018).

Με αυτόν τον τρόπο, τα σχετιζόμενα ζητήματα με τις διαδικασίες πρόσληψης του Ανθρώπινου Δυναμικού διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δημοκρατία, τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και την απόδοση στη Δημόσια Διοίκηση. Ωστόσο, μια σειρά χαρακτηριστικών καθιστούν το Δημόσιο Τομέα ιδιαίτερα περίπλοκο και συχνά δυσλειτουργικό όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό. Ένας από τους τομείς αυτούς είναι η επιλογή και η στελέχωση με ανθρώπινο δυναμικό των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης. Η επιλογή και η πρόσληψη του κατάλληλου προσωπικού για τη στελέχωση και την οργάνωση της δημόσιας διοίκησης επηρεάζουν καθοριστικά την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία αυτής (Knies & Leisink, 2018).

Υπ' αυτή την έννοια είναι σαφής ο κρίσιμος ρόλος του συστήματος προσλήψεων σε κάθε δημόσια διοίκηση. Τα καθήκοντα της δημόσιας διοίκησης, είναι η διατήρηση της κοινωνικής τάξης και η παροχή ενός συστήματος δικαίου στους ανθρώπους. Οι δημόσιες υπηρεσίες και οι δημόσιοι οργανισμοί παρέχουν δημόσια αγαθά στους ανθρώπους τους και, συνεπώς, χρειάζονται αποδοτικό και αποτελεσματικό ανθρώπινο κεφάλαιο για να παρέχουν τις υπηρεσίες αυτές με αποτελεσματικό τρόπο. Ο δημόσιος τομέας χρειάζεται ικανό εργατικό δυναμικό για να παρέχει υπηρεσίες με κατάλληλο τρόπο, οπότε είναι εξαιρετικά σημαντικό ο κατάλληλος εργαζόμενος, να είναι διαθέσιμος για τη σωστή δουλειά (Kjeldsen & Jacobsen, 2013). Έτσι, η σημασία της

πρόσληψης και της επιλογής είναι πράγματι κρίσιμη όσον αφορά τη δημόσια διοίκηση καθώς για την αποτελεσματική και την αποδοτική παροχή υπηρεσιών, είναι απαραίτητο ο δημόσιος τομέας να διαθέτει τους κατάλληλους εξειδικευμένους ανθρώπινους πόρους (Mauro et al., 2017). Για το λόγο αυτό έχει αναπτυχθεί ένα σύστημα πρόσληψεων στο δημόσιο τομέα το οποίο εφαρμόζεται τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στην Ελλάδα.

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (European Personnel Selection Office – EPSO και αρχικά European Communities Personnel Selection Office) η οποία ιδρύθηκε το 2002¹ και τέθηκε σε λειτουργία από το 1η Ιανουαρίου 2003, είναι μια διοργανική υπηρεσία, κύρια αρμοδιότητα της οποίας είναι η επιλογή προσωπικού για την στελέχωση των θέσεων στα θεσμικά όργανα, τους οργανισμούς και τις υπηρεσίες της ΕΕ, προκειμένου να επιτευχθούν οικονομίες κλίμακας σε σχέση με το παρελθόν όπου κάθε θεσμικό όργανο διενεργούσε ξεχωριστά διαγωνισμούς πρόσληψης του απαιτούμενου προσωπικού του (McCarthy et al., 2017).

Ένα μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων της ΕΥΕΠ συνίσταται στη διοργάνωση διαγωνισμών και τη σύνταξη καταλόγων επιτυχόντων υποψηφίων (“laureates”) από τους οποίους τα θεσμικά όργανα της ΕΕ μπορούν να προσλαμβάνουν νέους μόνιμους υπαλλήλους. Προηγουμένως, τα θεσμικά όργανα και οι φορείς της ΕΕ διοργάνωναν τους δικούς τους διαγωνισμούς, είτε από κοινού είτε ξεχωριστά. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η Επιτροπή ήταν υπεύθυνη για τη διοργάνωση τέτοιων διαγωνισμών.

Κάθε διαγωνισμός που διοργανώνει η ΕΥΕΠ δημοσιεύεται σε προκήρυξη διαγωνισμού στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ, η οποία παρέχει πλήρεις λεπτομέρειες για το προφίλ των υποψηφίων, τα κριτήρια επιλεξιμότητας και τη διαδικασία επιλογής. Η προκήρυξη είναι το δεσμευτικό πλαίσιο του διαγωνισμού. Διαφορετικά θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν διαφορετικές ανάγκες πρόσληψης και ως εκ τούτου διαφορετικές προσδοκίες από την ΕΥΕΠ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Κοινοβούλιο προσλαμβάνουν κυρίως από τους λεγόμενους διαγωνισμούς “generalist” (δηλαδή διαγωνισμούς για υποψηφίους χωρίς καμία ιδιαίτερη εξειδίκευση), παρόλο που ορισμένες γενικές διευθύνσεις της Επιτροπής, όπως η διεύθυνση Joint Research Centre

¹ Decision of the Secretaries-General of the European Parliament, the Council and the Commission, the Registrar of the Court of Justice, the Secretaries-General of the Court of Auditors, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, and the Representative of the European Ombudsman of 25 July 2002 on the organisation and operation of the European Communities Personnel Selection Office, 2002/621/EC of 25 July 2002, OJ L 197, 26.7.2002. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002D0621&from=EN>

ή η Directorate-General for Taxation and Customs Union, μερικές φορές προσλαμβάνουν υπαλλήλους από ειδικούς διαγωνισμούς. Το Δικαστήριο προσλαμβάνει κυρίως από ειδικούς διαγωνισμούς (για δικηγόρους-γλωσσολόγους).

Αντίστοιχα στην Ελλάδα οι σχετικές διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού για τη στελέχωση των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα διενεργούνται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Το ΑΣΕΠ, είναι Ανεξάρτητη Αρχή η οποία συστάθηκε το 1994 με το νόμο 2190/1994 με τίτλο «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης». Στόχος της δημιουργίας του ΑΣΕΠ, η διασφάλιση της ορθότητας των προσλήψεων τακτικού αλλά και εποχικού προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Χρυσανθάκης, 2001).

Οι διαγωνισμοί για επιλογή προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα προκηρύσσονται και υλοποιούνται με βάση τον Ν. 2190/1994 από τους επιμέρους φορείς, ωστόσο η όλη διαδικασία εποπτεύεται από το ΑΣΕΠ. Παράλληλα το ΑΣΕΠ προκηρύσσει και διεξάγει το ίδιο, διαγωνισμούς για θέσεις στο Δημόσιο μέσω εργαλείων επιλογής προσωπικού όπως ο γραπτός διαγωνισμός, αξιολόγηση συγκεκριμένων κριτηρίων (μοριοδότηση), κλπ. Αντίστοιχα εφαρμόζονται ειδικές διαδικασίες για την πρόσληψη ειδικού επιστημονικού προσωπικού καθώς και προσωπικού για πρόσληψη στον τομέα της εκπαίδευσης (Παπαδοπούλου, 2005).

Ως Ανεξάρτητη Αρχή, το ΑΣΕΠ δεν υπόκειται στην εποπτεία της Κυβέρνησης αλλά του αντιπροσωπευτικού σώματος δηλαδή της Βουλής των Ελλήνων, καθώς τα μέλη του είναι ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί, οι οποίοι απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας ενώ υπόκειται και σε δικαστικό έλεγχο (Λαζαράκος, 2010).

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι καταρχάς, η μελέτη της οργάνωσης, της λειτουργίας και της δράσης δυο υπηρεσιών επιλογής προσωπικού για τη στελέχωση υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα μελετάται η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (E.P.S.O.), βασικό έργο της οποίας είναι η διενέργεια εξετάσεων για την πρόσληψη προσωπικού για την κάλυψη των θέσεων στο σύνολο των θεσμικών οργάνων της Ένωσης. Παράλληλα, μελετάται το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) ως αντίστοιχη υπηρεσία αρμόδια για την πρόσληψη προσωπικού στην ελληνική δημόσια διοίκηση.

Ενώ υπάρχει ήδη ένα σώμα εργασιών οι οποίες παρουσιάζουν τις σχετικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού και τις αρχές που τις διέπουν, αφενός της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (E.P.S.O.), αφετέρου δε του Ανώτατου

Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), δεν υπάρχουν διαθέσιμες έρευνες οι οποίες εξετάζουν επιμέρους πτυχές των ακολουθούμενων διαδικασιών επιλογής προσωπικού των δυο υπηρεσιών σε ένα συγκριτικό πλαίσιο ανάλυσης.

Ειδικότερα, δεν υπάρχουν έρευνες οι οποίες να συγκρίνουν τα νομοθετικά πλαίσια των δυο υπηρεσιών σε επιμέρους πτυχές τους. Προκειμένου να γίνει κατανοητή η βασική στόχευση της ερευνήτριας μέσω της παρούσας εργασίας, ο σκοπός της έρευνας, το βασικό ερευνητικό ερώτημα καθώς και η βασική ερευνητική υπόθεση αναλύονται στη συνέχεια. Αρχικά θα παρουσιαστεί, το βασικό ερευνητικό ερώτημα καθώς και η βασική ερευνητική υπόθεση που θα εξετασθούν στην παρούσα έρευνα, ακολουθούμενα από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία φιλοδοξεί να εντάξει αυτή την έρευνα, σε μια ήδη υφιστάμενη βάση επιστημονικής γνώσης για το υπό ανάλυση ζήτημα, προεκτείνοντάς την και παράλληλα εμπλουτίζοντάς την. Επιπλέον θα παρουσιαστεί η ακολουθούμενη μεθοδολογία και ο ερευνητικός σχεδιασμός, ακολουθούμενες από παρουσίαση, ανάλυση και συζήτηση των αποτελεσμάτων, όπως αυτά προέκυψαν από την διεξαγωγή της έρευνας.

1.1.Σκοπός έρευνας, ερευνητικό ερώτημα και ερευνητική υπόθεση

Σκοπός λοιπόν της παρούσας εργασίας, είναι η συγκριτική ανάλυση των βασικών αρχών και των χαρακτηριστικών που διέπουν τα επιμέρους νομοθετικά πλαίσια των δυο υπηρεσιών. Ειδικότερα στόχος είναι η συγκριτική παρουσίαση και ανάλυση των νομοθετικών πλαισίων των δυο υπηρεσιών. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής: (α) Υπάρχουν βασικές διαφορές στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της ΕΥΕΠ και του Α.Σ.Ε.Π κι αν ναι σε ποιες επιμέρους πτυχές τους; (β) Πως έχει συμβάλλει το νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των δυο υπηρεσιών στον βαθμό επιτυχούς λειτουργίας των δυο Υπηρεσιών, ως σήμερα; Βασική ερευνητική υπόθεση είναι ότι η επιτυχής λειτουργία της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας επιλογής Προσωπικού (EPSO), σε όλο το χρονικό διάστημα της ύπαρξης και λειτουργίας της σχετίζεται αναμφίβολα με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της σε αντίθεση με το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο διαθέτει ένα νομοθετικό πλαίσιο όχι σαφές ως προς τις αρχές και τις διαδικασίες που ακολουθεί, και που το οποίο σε συνδυασμό με ένα σύστημα πολυνομίας το οποίο το διακρίνει, αλλά και

λόγω των επάλληλων και παράλληλα αποσπασματικών νομοθετικών τροποποιήσεών του, δε συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία της υπηρεσίας, η οποία χαρακτηρίζεται από χρόνιες δυσλειτουργίες και αγκυλώσεις. Ο ΑΣΕΠ, χαρακτηρίζεται από ένα νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας το οποίο χαρακτηρίζεται από πολυνομία και παράλληλα είναι πολύπλοκο και δυσνόητο, γεγονός που δε διευκολύνει την απρόσκοπτη εφαρμογή των σχετικών διατάξεων, σε αντίθεση με την ΕΥΕΠ η οποία διαθέτει ένα λιτό και παράλληλα σαφές νομικό πλαίσιο το οποίο της παρέχει συγκεκριμένες σταθερές αρμοδιότητες για την ομαλή διεξαγωγή των σχετικών διαδικασιών επιλογής προσωπικού για τη στελέχωση της ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης.

Μέσα λοιπόν από μια συγκριτική ανάλυση της σύστασης και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του θεσμικού πλαισίου των δυο αυτών υπηρεσιών, στόχος είναι αφενός η εξαγωγή σχετικών συμπερασμάτων σχετικά με την ποιότητα των ακολουθούμενων διαδικασιών επιλογής από τις δυο υπηρεσίες οι οποίες αποτελούν καλές πρακτικές και θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν εκατέρωθεν και από τις δυο υπηρεσίες για τη βελτίωση του ρόλου τους. Κυρίως δε θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο αντιμετωπίζει χρόνιες δυσλειτουργίες που δε διευκολύνουν την υλοποίηση των στόχων όπως αυτές απορρέουν εκ του θεσμικού του ρόλου.

Αυτό το ερευνητικό κενό φιλοδοξεί να καλύψει η παρούσα έρευνα. Αυτό διότι, είναι αφενός ιδιαίτερος σημαντικό να μελετηθεί και να διερευνηθεί η εικόνα του εργαζόμενου στα ευρωπαϊκά όργανα, αφετέρου δε να εξετασθούν σε μια συγκριτική ανάλυση οι διαδικασίες, οι πρακτικές και ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού συγκριτικά με τις διαδικασίες και πρακτικές που ακολουθεί το ΑΣΕΠ στην Ελλάδα στη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Η συγκριτική αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας επιλογής Προσωπικού (EPSO), θα μπορούσε συνεπώς να αποτελέσει ένα πλαίσιο προτάσεων πολιτικής που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν αντίστοιχα από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) ώστε να καταστεί πιο αποτελεσματικό στο θεσμικό του ρόλο.

1.1 Μεθοδολογία έρευνας

Στο σημείο αυτό θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία έρευνας που θα ακολουθηθεί στην παρούσα εργασία. Δηλαδή, θα αναλυθεί το ειδικό σύστημα κανόνων μέσω του

οποίου θα οργανωθούν οι ακολουθούμενες διαδικασίες στην παρούσα έρευνα, και το οποίο σύστημα κανόνων, έχει στόχο την απόκτηση νέων γνώσεων στο σχετικό πεδίο έρευνας, με βάση το ερευνητικό ερώτημα και την ερευνητική υπόθεση όπως αυτά εκτέθηκαν παραπάνω. Η Μεθοδολογία Έρευνας είναι ουσιαστικά η τεχνική και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει εν προκειμένω η ερευνήτρια και τα οποία θα της παρέχουν τον τρόπο συλλογής, ταξινόμησης και συγκριτικής ανάλυσης των πληροφοριών που αφορούν το υπό ανάλυση ζήτημα ώστε να οδηγηθεί σε βασικά συμπεράσματα.

Η έρευνα που θα χρησιμοποιηθεί στην παρούσα εργασία είναι ποιοτική έρευνα (qualitative) η οποία σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα (quantitative) η οποία εφαρμόζει στατιστικές τεχνικές, είναι περιγραφική (Παρασκευόπουλος, 1993). Ο λόγος που επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα είναι ότι η παρούσα έρευνα δεν είναι αριθμητική αλλά αντίθετα στόχος της είναι να περιγράψει μια κατάσταση σε ένα διερευνητικό πλαίσιο. Παράλληλα ένα κύριο πλεονέκτημα που έχουν οι ποιοτικές μέθοδοι και το οποίο κρίθηκε ως βασικό για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας είναι η ευελιξία που χαρακτηρίζει την ερευνητική διαδικασία. Η ποιοτική προσέγγιση δεν αποσκοπεί ειδικότερα στην επαλήθευση υποθέσεων ή στη γενίκευση σε ένα μεγαλύτερο πληθυσμό αλλά, αντιθέτως, επειδή η ποιοτική προσέγγιση αποτελεί μια κατά βάση διερευνητική μέθοδο, στοχεύει περισσότερο στην ανάπτυξη νέων τυποποιήσεων και θεωρητικών μοντέλων (Παρασκευόπουλος, 1993)

Δεδομένου ότι η διερεύνηση θα γίνει σε ένα συγκριτικό πλαίσιο και συγκεκριμένα η σύγκριση των δυο υπηρεσιών επιλογής και στελέχωσης της ευρωπαϊκής και ελληνικής δημόσιας διοίκησης αντίστοιχα, ως μέθοδος συλλογής δεδομένων στην ακολουθούμενη εν προκειμένω ποιοτική έρευνα επιλέχθηκε η συγκριτική έρευνα και ανάλυση (Comparative research). Έτσι η συγκριτική ερευνητική διαδικασία θα εκκινήσει με τη συλλογή και την καταγραφή του υλικού και ειδικότερα των θεσμικών πλαισίων που αφορούν τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού των δυο υπό ανάλυση υπηρεσιών, θα συνεχίσει με την ερμηνεία των δεδομένων και θα ολοκληρωθεί με την αντιπαραβολή και τη σύγκρισή τους, ώστε να εξαχθούν βασικά συμπεράσματα σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα και την ερευνητική υπόθεση. Ειδικότερα τα δυο θεσμικά πλαίσια που διέπουν την λειτουργία των δυο υπηρεσιών, θα συγκριθούν σε τρεις βασικές παραμέτρους τους: (α) ως προς τα νομοθετικά πλαίσια ίδρυσης και λειτουργίας τους (β) ως προς την εκτίμηση των νομοθετικών πλαισίων των δυο υπηρεσιών ως προς τις ακολουθούμενες διαδικασίες και (γ) ως προς τον σκοπό σύστασης των δυο

υπηρεσιών. Με βάση τον σκοπό της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, τις ερευνητικές υποθέσεις, και την παραπάνω περιγραφόμενη μεθοδολογία έρευνας θα γίνει η συγγραφή της εργασίας στα κεφάλαια που ακολουθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ

2.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το ιστορικό πλαίσιο των διαδικασιών επιλογής υπαλλήλων για τη στελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών αποτελεί ένα μείζον ζήτημα δημοκρατίας για κάθε κράτος. Είναι γενικά αποδεκτό ότι ένα βασικό χαρακτηριστικό κάθε ασφαλούς δημοκρατίας είναι μια αμερόληπτη δημόσια διοίκηση, η οποία βασίζεται στην ισότητα πρόσβασης των ατόμων για να εργαστούν στη δημόσια διοίκηση, με επιλογή βάσει προσόντων και προσλήψεις μέσω επίσημων, σταθερών Κανονισμών (Spence et al., 2016).

Ο όρος «δημόσια διοίκηση» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στην Ινδία στις αρχές του 19ου αιώνα, όταν η εκεί βρετανική διοίκηση εισήγαγε ένα σύστημα ανταγωνιστικών εξετάσεων για την πρόληψη της διαφθοράς και την ευνοιοκρατία (Hobson, 2014). Ωστόσο, η χρήση ανταγωνιστικών εξετάσεων για την επιλογή πολιτικών υπαλλήλων χρονολογείται στην πραγματικότητα ήδη από πολύ παλιότερα, στην αυτοκρατορική Κίνα (Chandler, 2003). Το 206 π.Χ., η δυναστεία των Χαν, εισήγαγε ανταγωνιστικές εξετάσεις για την επιλογή των καλύτερων πολιτικών υπαλλήλων. Αυτές οι εξετάσεις πραγματοποιούνταν στη λεγόμενη Απαγορευμένη Πόλη δηλαδή την πόλη – ανάκτορο των αυτοκρατόρων της Κίνας, στην καρδιά της παλιάς πόλης του Πεκίνου και που ήταν κινεζικό αυτοκρατορικό παλάτι από τη Δυναστεία Μινγκ μέχρι το τέλος της Δυναστείας Τσινγκ. Οι συγκεκριμένες αίθουσες εξετάσεων εξακολουθούν να υπάρχουν μέχρι σήμερα (Chang, 2002).

Στο δυτικό κόσμο η ανάπτυξη της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης και η επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων με βάση την αξία τους συνέβη αρκετά αργότερα. Και οι δύο εξελίξεις συνδέονται πάντως στενά με την παρακμή της φεουδαρχίας (Hoogenboom, 2014). Τον 17ο αιώνα, η Πρωσία καθιερώνει ένα σύγχρονο στυλ δημόσιας διοίκησης στελεχωμένο από δημόσιους υπαλλήλους που επιλέγονταν σε μια ανταγωνιστική βάση (DiIulio, 2012). Στη Γαλλία παρόμοιες μεταρρυθμίσεις προηγήθηκαν της Γαλλικής Επανάστασης και αποτέλεσαν τη βάση για τις ναπολεόντειες μεταρρυθμίσεις που μετέτρεψαν τη βασιλική υπηρεσία σε δημόσια διοίκηση. Το Ηνωμένο Βασίλειο

υιοθέτησε τον όρο «δημόσια διοίκηση» και το σύστημα επιλογής με ανταγωνιστικές εξετάσεις ήδη από το 1854 (Shafritz et al., 2014).

Παράλληλα, από τον 19ο αιώνα θεσμοθετήθηκε ένα μοντέλο της αμερόληπτης δημόσιας διοίκησης σε μεγάλο μέρος της Δυτικής Ευρώπης με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά (Elman, 2009: 407-408),

- Μόνιμη δημόσια διοίκηση (σε περιόδους πολιτικής αλλαγής) σε αντίθεση με τη συνεχή «ανατροπή» της - έτσι ώστε να υπάρχει μια συνέχεια του κράτους
- Ουδετερότητα (μη πολιτικοποιημένη δημόσια διοίκηση) σε αντίθεση με την πολιτικά προσανατολισμένη δημόσια διοίκηση
- Αξιοκρατία (κατά την πρόσληψη και κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων) έναντι του νεποτισμού ή της δωροδοκίας – ώστε να υπάρχει η δυνατότητα σταδιοδρομίας των προσλαμβανομένων στη δημόσια διοίκηση, που είναι ανοιχτή στα talenta (Duggett, 2003).

2.2. Η θεσμική οργάνωση της ΕΕ

Αυτά τα χαρακτηριστικά εξαρτώνται σε πρώτο βαθμό από τις διαδικασίες ανεξάρτητης επιλογής προσώπων για τη στελέχωση των θέσεων της δημόσιας διοίκησης. Η ΕΕ αποτελείται από πέντε βασικά θεσμικά όργανα (Gallo & Lewis, 2011):

- το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (Consilium), όπου συνεδριάζουν οι ηγέτες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, θέτει τις γενικές προτεραιότητες της ΕΕ
- το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο οποίο οι άμεσα εκλεγμένοι ευρωβουλευτές εκπροσωπούν τους ευρωπαίους πολίτες
- την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, της οποίας τα μέλη διορίζονται από τις εθνικές κυβερνήσεις, προωθεί τα συμφέροντα της ΕΕ ως συνόλου
- το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο οποίο οι κυβερνήσεις προσπαίζουν τα εθνικά συμφέροντα των χωρών τους.
- Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης το οποίο μεριμνά για την ομοιόμορφη ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ σε όλα τα κράτη μέλη· εξασφαλίζει ότι τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ συμμορφώνονται με το δίκαιο της ΕΕ.

Εκτός από τα βασικά θεσμικά όργανα η Ευρωπαϊκή Ένωση, διαθέτει ένα σύνολο οργανισμών. Για την υποστήριξη των κρατών μελών της ΕΕ και των πολιτών τους δημιουργήθηκαν εξειδικευμένοι και αποκεντρωμένοι οργανισμοί της ΕΕ, οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων πολλαπλασιάστηκαν και βοηθούν στην αποτελεσματικότερη διοίκησή της. Αυτοί οι οργανισμοί είναι μια απάντηση στην επιθυμία για διαφοροποίηση τοποθεσίας και στην ανάγκη να αντιμετωπιστούν νέα καθήκοντα νομικού, τεχνικού ή επιστημονικού χαρακτήρα. Διακρίνονται δε στις επιμέρους κατηγορίες των αποκεντρωμένων οργανισμών, των οργανισμών για την Κοινή Πολιτική Ασφάλειας και Άμυνας, των εκτελεστικών οργανισμών, των οργανισμών και φορέων της Ευρατόμ και άλλων οργανισμών (Gallo & Lewis, 2011).

- Αποκεντρωμένοι οργανισμοί:

Είναι οργανισμοί του ευρωπαϊκού δημόσιου δικαίου, ανεξάρτητοι από τα θεσμικά όργανα της κοινότητας (Συμβούλιο, Κοινοβούλιο, Επιτροπή κλπ.) και έχουν δική τους νομική οντότητα. Ιδρύονται μέσω μιας πράξης παράγωγου δικαίου για την άσκηση συγκεκριμένων τεχνικών, επιστημονικών ή διοικητικών καθηκόντων στο πλαίσιο του πρώτου πυλώνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συμβάλλουν στην εφαρμογή των πολιτικών της ΕΕ και προάγουν τη συνεργασία μεταξύ ΕΕ και εθνικών κυβερνήσεων. Έχουν την έδρα τους σε διάφορες χώρες της ΕΕ και ιδρύονται για αόριστο χρονικό διάστημα.

Σήμερα υπάρχουν οι ακόλουθοι αποκεντρωμένοι οργανισμοί (Rodrigues-Medal, 2020):

1. Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) (European Labour Authority) (προσωρινά Βρυξέλλες αλλά θα πάει Μπρατισλάβα, Σλοβακία)
2. Οργανισμός Συνεργασίας των Ρυθμιστικών Αρχών Ενέργειας (ACER) (Agency for the Cooperation of Energy Regulators) (Λιουμπλιάνα, Σλοβενία)
3. Οργανισμός για την Υποστήριξη του BEREC (Body of European Regulators for Electronic Communications) (Ρίγα, Λετονία)
4. Κοινοτικό Γραφείο Φυτικών Ποικιλιών (CPVO) (Ανζέρ, Γαλλία)
5. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (Μπιλμπάο, Ισπανία)
6. Οργανισμός Ευρωπαϊκής Συνοριοφυλακής και Ακτοφυλακής (FRONTEX) (Βαρσοβία, Πολωνία)

7. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τη Λειτουργική Διαχείριση Συστημάτων ΤΠ Μεγάλης Κλίμακας στο Χώρο Ελευθερία (eu-LISA: EU Agency for large-scale IT systems) (Ταλίν, Εσθονία)
8. European Asylum Support Office (EASO) (Βαλέτα, Μάλτα)
9. Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αεροπορική Ασφάλεια (EASA) (Κολωνία, Γερμανία)
10. Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών (EBA) (Παρίσι, Γαλλία)
11. Ευρωπαϊκό Κέντρο Πρόληψης και Ελέγχου Νόσων (ECDC) (Στοκχόλμη, Σουηδία)
12. Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) (Θεσσαλονίκη, Ελλάδα)
13. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Προϊόντων (ECHA) (Ελσίνκι, Φινλανδία)
14. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Περιβάλλοντος (European Environment Agency) (Κοπεγχάγη, Δανία)
15. Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Ελέγχου της Αλιείας (EFCA) (Βίγκο, Ισπανία)
16. Ευρωπαϊκή Αρχή για την Ασφάλεια των Τροφίμων (EFSA) (Πάρμα, Ιταλία)
17. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) (Δουβλίνο, Ιρλανδία)
18. Οργανισμός του ευρωπαϊκού GNSS (GSA) (Πράγα, Τσεχική Δημοκρατία)
19. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων (EIGE) (Βίλνιους, Λιθουανία)
20. Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (Φρανκφούρτη, Γερμανία)
21. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα (EMSA) (Λισαβόνα, Πορτογαλία)
22. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Φαρμάκων (EMA) (Άμστερνταμ, Κάτω Χώρες)
23. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Ναρκωτικών και Τοξικομανίας (Λισαβόνα, Πορτογαλία)
24. Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Κυβερνοασφάλεια (ENISA) (Ηράκλειο, Ελλάδα)

25. Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κατάρτιση στον τομέα της επιβολής του νόμου (CEPOL) (Βουδαπέστη, Ουγγαρία)

26. Οργανισμός Σιδηροδρόμων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ERA) (Lille και Valenciennes, Γαλλία)

27. Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA) (Παρίσι, Γαλλία)

28. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF) (Τορίνο, Ιταλία)

29. Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (Βιέννη, Αυστρία)

30. Γραφείο Διανοητικής Ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EUIPO) (Αλικάντε, Ισπανία)

31. Ενιαίο Συμβούλιο Εξυγίανσης (SRB) (Βρυξέλλες, Βέλγιο)

32. Μεταφραστικό Κέντρο των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (CdT) (Λουξεμβούργο, Λουξεμβούργο)

Επίσης υπάρχει συνεργασία στις ποινικές υποθέσεις στο πλαίσιο του τρίτου πυλώνα της ΕΕ με τους ακόλουθους αποκεντρωμένους οργανισμούς:

33. Ευρωπαϊκή Αστυνομική Υπηρεσία (Europol) (Χάγη, Κάτω Χώρες)

34. Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Συνεργασία στον Τομέα της Ποινικής Δικαιοσύνης (Eurojust) (Χάγη, Κάτω Χώρες)

- Οργανισμοί για την Κοινή Πολιτική Ασφάλειας και Άμυνας:

Οι οργανισμοί αυτοί ιδρύθηκαν στο πλαίσιο της Κοινής Πολιτικής Ασφάλειας και Άμυνας -του δεύτερου πυλώνα της ΕΕ - για την εκτέλεση συγκεκριμένων τεχνικών, επιστημονικών και διοικητικών καθηκόντων. Πρόκειται για τους ακόλουθους οργανισμούς:

1. Ινστιτούτο Μελετών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για Θέματα Ασφάλειας (EUISS) (Παρίσι, Γαλλία)

2. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας (EDA) (Βρυξέλλες, Βέλγιο)

3. Δορυφορικό Κέντρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (SatCen) (Μαδρίτη, Ισπανία)

- Εκτελεστικοί Οργανισμοί: Οι οργανισμοί αυτοί δημιουργούνται για περιορισμένο χρονικό διάστημα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην έδρα της στις Βρυξέλλες ή στο Λουξεμβούργο για συγκεκριμένα εκτελεστικά καθήκοντα. Αυτή τη χρονική περίοδο στην ΕΕ λειτουργούν :

1. Εκτελεστικός Οργανισμός του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Έρευνας (ERCEA) (Βρυξέλλες)
2. Εκτελεστικός Οργανισμός Έρευνας (REA) (Βρυξέλλες)
3. Εκτελεστικός Οργανισμός για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (EASME) (Βρυξέλλες)
4. Εκτελεστικός Οργανισμός Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού (EACEA) (Βρυξέλλες)
5. Εκτελεστικός Οργανισμός Καινοτομίας και Δικτύων (INEA) (Βρυξέλλες)
6. Εκτελεστικός Οργανισμός για τους Καταναλωτές, την Υγεία, τη Γεωργία και τα Τρόφιμα (Chafea) (Λουξεμβούργο)

- Οργανισμοί και υπηρεσίες της Ευρατόμ:

Είναι οργανισμοί που μπορούν να πραγματοποιήσουν καλύτερα τους στόχους της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (EURATOM). Σε αυτούς τους στόχους είναι ο συντονισμός ερευνητικών προγραμμάτων των κρατών μελών για ειρηνική χρήση της ατομικής ενέργειας, η παροχή γνώσεων και υποδομών, η χρηματοδότηση της πυρηνικής ενέργειας καθώς και η εγγύηση ασφάλειας εφοδιασμού και τεχνικής ασφάλειας πυρηνικής ενέργειας

Αυτή τη στιγμή υπάρχουν:

1. Κοινή επιχείρηση Fusion for Energy (F4E) (Βαρκελώνη, Ισπανία)
2. Οργανισμός Εφοδιασμού Ευρατόμ (ENER.AAE) (Λουξεμβούργο)

Άλλοι οργανισμοί της ΕΕ είναι:

1. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Καινοτομίας και Τεχνολογίας (EIT) (Βουδαπέστη, Ουγγαρία)
2. Κοινή επιχείρηση ECSEL (Βρυξέλλες)
3. Fuel Cells and Hydrogen 2 Joint Undertaking (FCH) (Βρυξέλλες)
4. Κοινή Επιχείρηση ΠΚΦ2 (Πρωτοβουλία για τα Καινοτόμα Φάρμακα) (IMI2 JU) (Βρυξέλλες)
5. Κοινή επιχείρηση SESAR (Βρυξέλλες)
6. Κοινή επιχείρηση “Clean Sky 2” (Βρυξέλλες)
7. Κοινή επιχείρηση BBI (Βρυξέλλες)

Επίσης η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διοργανικές υπηρεσίες. Εκτός από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού διαθέτει Υπηρεσία Εκδόσεων, Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Ομάδα αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών στην πληροφορική (CERT).

Συνολικά, τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης απασχολούν σήμερα πάνω από 55.000 άτομα. Οι περισσότεροι από αυτούς τους ανθρώπους εργάζονται για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ειδικότερα, το προσωπικό που εργάζεται για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το οποίο ανήκει στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση, ανέρχεται σε περίπου 32.000 μόνιμους και συμβασιούχους. Στον αριθμό αυτό περιλαμβάνονται πολιτικοί αξιωματούχοι, ερευνητές, δικηγόροι και μεταφραστές. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο απασχολεί περίπου 7.500 υπαλλήλους. Άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ, όπως το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, το Συμβούλιο της ΕΕ ή το Ελεγκτικό Συνέδριο απασχολούν σημαντικά λιγότερα άτομα.

Η δέσμευση των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι προσανατολισμένη στις αρχές της ισότητας πρόσβασης, με εφαρμογή διαδικασιών επιλογής προσωπικού, βασισμένων στην αξία, χρησιμοποιώντας επίσημους σταθερούς κανονισμούς. Αυτές οι αρχές επιτρέπουν έως σήμερα στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να επιλέξουν καλά καταρτισμένο προσωπικό με υψηλό επίπεδο και βαθμό επαγγελματισμού και έχουν εγγυηθεί ίση πρόσβαση σε αυτήν τη «διεθνή δημόσια υπηρεσία» της Ευρωπαϊκής Ένωσης για άτομα που επιθυμούν να εργαστούν στην Ένωση, διασφαλίζοντας δίκαιη μεταχείριση των υποψηφίων.

Η ανάπτυξη της ΕΕ και η επακόλουθη επέκταση των θεσμικών οργάνων υπαγόρευαν σταδιακά την ανάγκη συντονισμού των διαδικασιών προσλήψεων προκειμένου να γίνει αποτελεσματική και οικονομική χρήση των διαθέσιμων πόρων, δεδομένου ότι αποτελεί μια δαπανηρή διαδικασία. Αυτό οδήγησε σε απόφαση των θεσμικών οργάνων το 2002 για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (EYEP) – European Personnel Selection Office (EPSO) (εφεξής EYEP) η οποία λειτουργεί έκτοτε και συγκεκριμένα από την 1η Ιανουαρίου 2003. Για πρώτη φορά, οι υποψήφιοι υπάλληλοι για τη στελέχωση των θέσεων στα θεσμικά όργανα της Ένωσης συνολικά, επιλέγονται από ένα μόνο σώμα επιλογής το οποίο αποτελεί το κεντρικό σημείο επαφής που καθιστά την πρόσβαση στις πληροφορίες απλούστερη και την διαδικασία περισσότερο διαφανή.

Τα καθήκοντα της EYEP, όπως αποφασίστηκαν από τους γενικούς γραμματείς των θεσμικών οργάνων, είναι να οργανώνει ανοιχτούς διαγωνισμούς με σκοπό την

εξασφάλιση της πρόσληψης των υπαλλήλων για τις επιμέρους υπηρεσίες των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο την επιλογή των βέλτιστων επαγγελματιών, και με τους βέλτιστους οικονομικούς όρους. Η ΕΥΕΠ καταρτίζει εφεδρικές λίστες επιτυχόντων υποψηφίων μέσα από τις οποίες επιτρέπεται στα θεσμικά όργανα της Ένωσης, να προσλαμβάνουν προσωπικό υψηλής ειδίκευσης για να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Στο πλαίσιο της αποστολής της η ΕΥΕΠ, πρέπει

(1) να συνεργάζεται στενά με τα θεσμικά όργανα με σκοπό την αξιολόγηση των μελλοντικών αναγκών σε προσωπικό όπως αυτές υποδεικνύονται από τα θεσμικά όργανα καθώς επίσης και να προετοιμάζει και να εφαρμόζει ένα πρόγραμμα διαγωνισμού για την έγκαιρη κάλυψη αυτών των αναγκών ·

(2) να αναπτύσσει μεθόδους και τεχνικές επιλογής βάσει των βέλτιστων πρακτικών και σύμφωνα με τα προφίλ δεξιοτήτων που καθορίζονται για τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

(3) να προβαίνει σε ορθολογική διαχείριση και έλεγχο της χρήσης των εφεδρικών καταλόγων που καταρτίστηκαν βάσει των διαγωνισμών που διεξήγαγε

(4) να υποβάλλει ετήσιες εκθέσεις στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τις δραστηριότητές της.

Δεδομένης αυτής της μεγάλης και απαιτητικής αρμοδιότητας της ΕΥΕΠ, το κύριο σώμα του δεύτερου κεφαλαίου της παρούσας εργασίας θα ασχοληθεί με την περιγραφή των μοναδικών χαρακτηριστικών που αντιμετωπίζει η ΕΥΕΠ κατά την πρόσληψη υπαλλήλων για τη στελέχωση των αναγκών σε προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον τρόπο με τον οποίο η ΕΥΕΠ ανταποκρίνεται σε αυτές τις προκλήσεις. Κυρίως θα αναλυθεί εν συντομία το ευρύτερο πλαίσιο προσλήψεων, συμπεριλαμβανομένης της παγκόσμιας οικονομίας και των επιπτώσεων του Διαδικτύου στις προσλήψεις. Ειδικότερα, στο παρόν δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει μια σύντομη επισκόπηση των διαδικασιών επιλογής προσωπικού και στα κράτη μέλη αλλά κυρίως όπως αυτές σχεδιάζονται και υλοποιούνται από την ΕΥΕΠ.

2.2. Το ευρύτερο πλαίσιο των διαδικασιών προσλήψεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και εθνικών κυβερνήσεων στην εποχή των ΤΠΕ

Ζούμε σε μια περίοδο σημαντικών τεχνολογικών αλλαγών, που οφείλονται στην ανάπτυξη και τη διεύρυνση της εφαρμογής των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Αυτές οι διαδικασίες είναι εντελώς διαφορετικές όσο και γρηγορότερες από ό, τι έχουμε δει στο παρελθόν. Την ίδια στιγμή ζούμε μέσα σε ένα πρωτοφανές φαινόμενο μιας παγκόσμιας οικονομίας. Η παγκοσμιοποίηση ορίζεται ως μια διαδικασία αυξανόμενης αλληλεξάρτησης μεταξύ όλων των ανθρώπων αυτού του πλανήτη. Οι άνθρωποι πλέον συνδέονται μεταξύ τους οικονομικά και κοινωνικά από το εμπόριο, τις επενδύσεις και τη διακυβέρνηση (Μακρυδημήτρης, 2010).

Αυτοί οι σύνδεσμοι ενθαρρύνονται από την απελευθέρωση της αγοράς και τις προαναφερθείσες ΤΠΕ. Η παγκοσμιοποίηση και η ανάπτυξη των ΤΠΕ είναι οι κινητήριες δυνάμεις για θεμελιώδεις οργανωτικές και επιχειρησιακές αλλαγές απασχόλησης, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε επίπεδο εθνικών κυβερνήσεων των κρατών μελών, που οφείλουν ακολουθώντας τις εξελίξεις να σχεδιάσουν και να αντιδράσουν στην πίεση αυτών των αλλαγών.

Πρόσθετες προκλήσεις για εκείνους που είναι επιφορτισμένοι με τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού, τίθενται από την αλλαγή των προσδοκιών των ατόμων που αναζητούν εργασία. Παραδοσιακά ο εθνικός / διεθνής τομέας των δημοσίων υπηρεσιών έχει δώσει έμφαση στην επιλογή συμμετεχόντων με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα σε συνδυασμό με καλές πνευματικές δεξιότητες και ιδιότητες σε ένα γενικό πλαίσιο. Αυτή η προσέγγιση βρίσκεται υπό αυξανόμενη πίεση να συμβαδίσει με τις αλλαγές στην απασχόληση, και μια αυξανόμενη παγκόσμια επιχειρηματική κουλτούρα, παραμέτρους που και οι δύο οδηγούν σε αυξημένη κινητικότητα μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία. Οι τάσεις δείχνουν ότι οι απόφοιτοι και οι εργαζόμενοι, γενικά, είναι διατεθειμένοι να μετακινούνται τακτικά σήμερα προκειμένου να εξασφαλίσουν θέσεις ή / και να αλλάξουν ακόμα κατεύθυνση καριέρας για να βελτιώσουν τις επαγγελματικές προοπτικές τους. Η έννοια του «μια δουλειά για ολόκληρη τη διάρκεια της ζωής» δεν αποτελεί σήμερα ένα βιώσιμο μοντέλο για το σημερινό άτομο που αναζητά εργασία. Αυτές οι προκλήσεις οδηγούν κάποιους στο να αμφισβητήσουν το παλιό παραδοσιακό σύστημα στον τομέα της απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση (Μακρυδημήτρης, 1996).

Περαιτέρω, το Διαδίκτυο έχει σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο η επιλογή πραγματοποιείται σε πολλά κράτη μέλη, ο οποίος αντίκτυπος γίνεται όλο και περισσότερο αισθητός σε διάφορα επίπεδα, κυρίως δε, όσον αφορά τις αλλαγές στην πρακτική επιλογής του προσωπικού για τη στελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών.

Το Διαδίκτυο ως μέσο επιλογής επέτρεψε την ευρεία υιοθέτηση αξιολογητικών πρακτικών βασισμένων σε διαδικασίες μέσω υπολογιστή και έχει αντικαταστήσει το στυλό και το χαρτί ως το προεπιλεγμένο μέσο ήδη εδώ και πολύ καιρό. Οι εν λόγω εξελίξεις, εγείρουν αναμφισβήτητα μια σειρά από ζητήματα, όπως ασφάλεια, εμπιστευτικότητα, έλεγχος ταυτότητας, έλεγχος προϋποθέσεων αξιολόγησης, έλεγχος της πρακτικής, ισότητα πρόσβασης κλπ. Έγινε συνεπώς αντιληπτή με την πάροδο του χρόνου η ανάγκη ανάπτυξης διεθνών προτύπων για τη διαδικασία επιλογής του προσωπικού στελέχωσης των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα μέσα από τη θέσπιση διαφανών διαδικασιών.

2.3. Επισκόπηση των διαδικασιών επιλογής προσωπικού για τον δημόσιο τομέα στα κράτη μέλη της ΕΕ

Οι διαδικασίες επιλογής στα συστήματα δημόσιας υπηρεσίας των κρατών μελών της ΕΕ διακρίνονται με κριτήριο το αν πρόκειται για συστήματα σταδιοδρομίας ή εργασίας. Σε όλες τις περιπτώσεις η προσπάθεια είναι να επιτευχθεί, ο συνδυασμός δυο αρχών κλειδιών και συγκεκριμένα (i) του δικαιώματος ίσης πρόσβασης κάθε ειδικευμένου πολίτη στη δημόσια διοίκηση και (ii) την πρόσληψη των καλύτερων διαθέσιμων υποψηφίων για τη δημόσια διοίκηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις και οι δύο αρχές είναι θεσπισμένες και υπαγορεύονται από το Σύνταγμα της χώρας, ωστόσο η ισορροπία μεταξύ των δύο αρχών ποικίλλει κατά περίπτωση, με κάποια να κλίνουν περισσότερο προς την μια αρχή περισσότερο από την άλλη. Στα κράτη μέλη περισσότερο οι σχετικές διαδικασίες, επηρεάζονται από την κλασική γαλλική έννοια της δημόσιας διοίκησης (Ισπανία, Πορτογαλία, Ιταλία και Γαλλία) με αποτέλεσμα η εστίαση να τείνει περισσότερο στην αρχή της ίσης πρόσβασης, ενώ σε άλλα κράτη μέλη (Κάτω Χώρες, οι σκανδιναβικές χώρες) η εστίαση να ευνοεί την επιλογή βάσει αξίας (Papapolychroniadis et al., 2017).

Η ΕΥΕΠ έχει συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με τα κύρια χαρακτηριστικά των διαδικασιών επιλογής προσωπικού για στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών των

θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μέσω ενός δικτύου εμπειρογνομόνων επιλογής προσωπικού από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, το οποίο δημιούργησε. Συνοπτικά, αυτό δείχνει:

-Τύποι δημόσιας υπηρεσίας

Τα κράτη μέλη με συστήματα σταδιοδρομίας, (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Ισπανία, Ελλάδα, Γαλλία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Φινλανδία) προσφέρουν σταδιοδρομία των υπαλλήλων μέχρι τη συνταξιοδότηση. Ο ανοιχτός διαγωνισμός είναι η κύρια μέθοδος επιλογής που χρησιμοποιείται πιο συχνά, στα κράτη αυτά αν και το σύστημα που βασίζεται στη σταδιοδρομία δεν απαιτεί οι προσλήψεις να γίνονται αποκλειστικά μέσω διαγωνισμού. Σε κράτη μέλη με συστήματα βάσει θέσεων εργασίας (Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Ουγγαρία, Σουηδία, Σλοβακία) η απασχόληση βασίζεται στη σύμβαση εργασίας. Ειδικότερα, η προεπιλογή των υπαλλήλων, βασίζεται σε έγγραφα που παρέχονται από τους υποψηφίους (βιογραφικό σημείωμα, επιστολή κινήτρων, διπλώματα, παραπομπές κ.λπ.) ακολουθούμενο από συνέντευξη πρόσληψης βάσει ικανοτήτων, δεξιοτήτων και επαγγελματικής εμπειρίας. Άλλα κράτη μέλη όπως για παράδειγμα η Ιταλία, η Λετονία, οι Κάτω Χώρες και η Σλοβενία, χρησιμοποιούν ένα «υβριδικό» σύστημα σταδιοδρομίας και εργασίας. (Papapolychroniadis et al., 2017).

-Κεντρική / Αποκεντρωμένη Διοίκηση

Στα περισσότερα κράτη μέλη το σύστημα δημόσιας διοίκησης είναι αποκεντρωμένο, ενώ τα υπουργεία έχουν τις δικές τους συγκεκριμένες διαδικασίες. Όπου το σύστημα είναι συγκεντρωτικό είναι εντός υπουργείου (πχ Εσθονία, Γαλλία), ή βασίζεται σε ανεξάρτητη Υπηρεσία / Επιτροπής (πχ Ιρλανδία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβακία, Βέλγιο, Κύπρο, Ελλάδα) ενώ στο Λουξεμβούργο η πρόσληψη είναι είτε κεντρική στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης ή αποκεντρωμένη στις διάφορες διοικήσεις, ανάλογα και σχετικά με τη φύση της θέσης. (Papapolychroniadis et al., 2017).

- *Ελάχιστες προϋποθέσεις πρόσληψης*

Τα περισσότερα κράτη μέλη απαιτούν την ύπαρξη καθαρού ποινικού μητρώου για τους υποψηφίους. Η απαίτηση υπηκοότητας δεν ισχύει πάντα για τους πολίτες της ΕΕ, ωστόσο για ορισμένες θέσεις παραμένει μια απαίτηση. Ένας Πανεπιστημιακός τίτλος σπουδών απαιτείται γενικά για την πρόσβαση στην υψηλότερη κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων. Η γενική τάση πάντως είναι η κατάργηση των ορίων ηλικίας, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις ισότητας, ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη (Αυστρία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Κάτω Χώρες και Λιθουανία) δεν έχουν ακόμη καταργήσει τα ηλικιακά κριτήρια. Γενικά, πάντως η ελάχιστη ηλικία πρόσληψης είναι τα 18 χρόνια, ωστόσο στη Σλοβενία και τη Φινλανδία είναι τα 15 χρόνια. Τέλος η γνώση της επίσημης γλώσσας του κράτους μέλους είναι προϋπόθεση πρόσληψης σε ορισμένα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Φινλανδία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες). (Papapolychroniadis et al., 2017).

-Κριτήρια επιλογής

Η διαφάνεια στα κριτήρια επιλογής, σημαίνει ότι οι πληροφορίες σχετικά με τις κενές θέσεις σε δημόσιες υπηρεσίες είναι προσβάσιμες σε όλους τους πολίτες και, γενικά, οι κενές θέσεις εργασίας πρέπει να δημοσιεύονται τουλάχιστον στην επίσημη εφημερίδα της Κυβέρνησης. Επιπλέον, αυτές οι θέσεις πρόσληψης θα πρέπει να δημοσιεύονται στο τμήμα προσλήψεων των εθνικών εφημερίδων και κατά περίπτωση να διαδίδονται μέσω των εθνικών γραφείων ευρέσεων εργασίας όπου υπάρχουν. Στη Γαλλία για παράδειγμα, προγραμματίζεται ένα προσωρινό χρονοδιάγραμμα διαγωνισμών για το επόμενο έτος, το οποίο δημοσιεύεται το Δεκέμβριο. Ορισμένα κράτη μέλη χρησιμοποιούν επίσης επίσημους ιστότοπους για τη δημοσίευση των κενών θέσεων. (Papapolychroniadis et al., 2017).

Η αρχή της ίσης ευκαιρίας ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη. Τα κράτη μέλη υιοθετούν διαφορετικές πρακτικές για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για όλους τους υποψηφίους. Ορισμένα κράτη μέλη (Σουηδία, Αυστρία) χρησιμοποιούν κίνητρα για να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στις προσλήψεις για θέσεις του δημόσιου τομέα ενώ άλλα κράτη μέλη (Βέλγιο) έχουν θεσπίσει ειδικές ρυθμίσεις για να παρέχουν την καλύτερη δυνατή πρόσβαση σε εθνοτικές μειονότητες καθώς και σε

άτομα με αναπηρία. Ομοίως το δικαίωμα πρόσβασης σε έγγραφα σχετικά με τη διαδικασία επιλογής ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα. (Papapolychroniadis et al., 2017).

- Φύση των εξετάσεων

Η επιλογή μέσω εξετάσεων έχει διάφορα στάδια σε όλα τα κράτη μέλη. Σε ορισμένα κράτη μέλη (πχ Εσθονία) η διαδικασία των εξετάσεων ξεκινά με ένα στάδιο προεπιλογής, βάσει της εξέτασης εγγράφων τα οποία έχουν προσκομίσει σε προγενέστερο στάδιο οι υποψήφιοι (βιογραφικό σημείωμα, επιστολή κινήτρων, πτυχία, αναφορές) ενώ η Γερμανία χρησιμοποιεί μηχανογραφημένη προεπιλογή για διπλωμάτες. (Papapolychroniadis et al., 2017).

Ο ανοιχτός διαγωνισμός χρησιμοποιείται σε όλα τα κράτη μέλη. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει γενικά γραπτές και προφορικές εξετάσεις. Οι γραπτές εξετάσεις είναι συνήθως το πρώτο στάδιο επιλογής και αυτές ποικίλλουν κατά περίπτωση. Οι εξετάσεις με τη βοήθεια υπολογιστή χρησιμοποιούνται σε ορισμένα κράτη μέλη (Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Γερμανία) και περιλαμβάνουν δοκιμές ικανότητας, προσωπικότητας και συλλογιστικής καθώς και ασκήσεις προσομοίωσης. (Papapolychroniadis et al., 2017).

Οι γραπτές εξετάσεις χρησιμοποιούνται για τη μείωση του συνολικού αριθμού των υποψηφίων και μόνο εκείνων των υποψηφίων που κρίνεται ότι διαθέτουν το συμφωνημένο πρότυπο στις γραπτές δοκιμές και οι οποίοι θα προχωρήσουν στο επόμενο στάδιο. Το τελικό στάδιο είναι συνήθως η προφορική εξέταση ή συνέντευξη. Η προφορική εξέταση, χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του υποψηφίου ο οποίος θα κληθεί να αναλάβει τα καθήκοντα της θέσης που προκηρύχθηκε. Σε ορισμένες χώρες (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Σλοβακία) χρησιμοποιούνται ψυχολογικές εξετάσεις ή αξιολογήσεις ή / και ατομικές συνεντεύξεις με ψυχολόγους. Όταν η συνέντευξη πρόσληψης είναι ο μοναδικός μηχανισμός επιλογής, καλύπτει κυρίως την επαγγελματική εμπειρία και τους λόγους για τους οποίους ο υποψήφιος υπέβαλλε την αίτηση για εργασία. (Papapolychroniadis et al., 2017).

-Εξεταστική επιτροπή

Οι πίνακες επιλογής καταρτίζονται από ειδικές επιτροπές, για μέρος ή για ολόκληρη τη διαδικασία επιλογής. Γενικά αποτελούνται από υψηλόβαθμους ιεραρχικά

υπαλλήλους ή βαθμού τουλάχιστον ίσου με αυτόν της κενής θέσης. Στην Ουγγαρία οι ψυχολόγοι αποτελούν μέρος των σχετικών επιτροπών.

Συμπερασματικά με βάση το ιστορικό πλαίσιο των διαδικασιών επιλογής προσωπικού δημοσίων υπηρεσιών στη δημόσια διοίκηση στα κράτη μέλη της ΕΕ, προκύπτει πως βασίστηκε στην παραδοχή ότι ένα βασικό χαρακτηριστικό κάθε δημοκρατίας είναι μια αμερόληπτη δημόσια διοίκηση. Υπό αυτή την έννοια οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού για το δημόσιο τομέα θα πρέπει να βασίζονται στην ισότητα πρόσβασης με επιλογή βάσει προσόντων και προσλήψεις μέσω επίσημων σταθερών θεσμικών ρυθμίσεων και κανονισμών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΕΥΕΠ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

3.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Πριν από το 2002, κάθε θεσμικό όργανο ήταν υπεύθυνο για τη διεξαγωγή των δικών του διαγωνισμών επιλογής και πρόσληψης προσωπικού, ένα σύστημα που απαιτούσε από τους υποψηφίους να συμμετάσχουν σε ξεχωριστό διαγωνισμό επιλογής για καθένα από τα επιμέρους θεσμικά όργανα. Οι επιτυχόντες υποψήφιοι θα μπορούσαν, καταρχήν, να προσληφθούν μόνο στο θεσμικό όργανο για το οποίο ο διαγωνισμός ήταν έγκυρος.²

Η ΕΥΕΠ ιδρύθηκε με σκοπό την εναρμόνιση και τον εξορθολογισμό της διαδικασίας επιλογής, εισάγοντας μεγαλύτερο επαγγελματισμό στις διαδικασίες επιλογής και στην πιο αποτελεσματική και οικονομική χρήση των πόρων δημιουργώντας οικονομίες κλίμακας. Από την 1η Ιανουαρίου του 2003, η ΕΥΕΠ ανέλαβε την ευθύνη της επιλογής υπαλλήλων για τη στελέχωση των θέσεων προσωπικού στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η απόφαση πρόσληψης εξακολουθεί να ανήκει σε κάθε μεμονωμένο θεσμικό όργανο (Rodriguez-Medal, 2014).

Αυτό που κάνει την ΕΥΕΠ μοναδική μεταξύ των οργανισμών επιλογής προσωπικού είναι η κλίμακα και ο εξορθολογισμός των λειτουργιών της που παρέχει διαφάνεια στις σχετικές διαδικασίες. Σήμερα τα θεσμικά όργανα εξυπηρετούν πάνω από 450 εκατομμύρια πολίτες της ΕΕ, τα οποία θεσμικά όργανα λειτουργούν σε 20 επίσημες γλώσσες εργασίας.

Η ΕΥΕΠ στο πλαίσιο του ρόλου της δε διασφαλίζει απλώς ότι ικανοποιεί τις ανάγκες κάθε θεσμικού οργάνου για την επιλογή και την πρόσληψη των απαιτούμενων υπαλλήλων. Πρέπει επίσης να προσπαθήσει να διασφαλίσει μια γεωγραφική ισορροπία στην επιλογή της, από όλες τις πλευρές των κρατών μελών. Στην ύπαρξη 20 επίσημων γλωσσών εργασίας, η ΕΥΕΠ, πρέπει παράλληλα να διασφαλίσει ότι επιλέγει επαρκή αριθμό γλωσσολόγων για να καλύψει πλήρως τη μετάφραση και τις ανάγκες διερμηνείας κάθε θεσμικού οργάνου. Από την ίδρυσή της η ΕΥΕΠ έχει ολοκληρώσει

² EPSO, https://epso.europa.eu/home_el, date assessed 1/5/2021

πάνω από 150 διαγωνισμούς και έχει επιλέξει πάνω από 7.600 υπαλλήλους για λογαριασμό όλων των θεσμικών οργάνων της Ένωσης. Η ΕΥΕΠ λειτουργεί επί του παρόντος με 132 μέλη του προσωπικού, χωρισμένα σε έξι μονάδες, οι οποίες λειτουργικά υπάγονται σε μια κύρια διεύθυνση. Ακολούθως στο κεφάλαιο αυτό θα αναπτυχθεί μια ιστορική αναδρομή της δημιουργίας της ΕΥΕΠ καθώς και των ακολουθούμενων διαδικασιών στα πλαίσια επιλογής και πρόσληψης προσωπικού για τις θέσεις εργασίας των θεσμικών οργάνων της Ένωσης. (Rodriguez-Medal, 2014).

3.2. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού γενικά στοιχεία

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού συνίσταται στην παροχή υπηρεσιών στο σύνολο των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, μέσα από το σχεδιασμό και την υλοποίηση διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης προσωπικού. Η εργασία στα όργανα της ΕΕ προσφέρει σήμερα πολλές διαφορετικές επιλογές σταδιοδρομίας σε άτομα από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ ανάλογα με την κατάρτισή τους. Για παράδειγμα, αν έχουν σπουδάσει νομικά, οικονομικά ή γλώσσες, οι πολίτες της ΕΕ μπορούν να αξιοποιήσουν καλύτερα τα προσόντα ή/και την προηγούμενη επαγγελματική τους εμπειρία υποβάλλοντας υποψηφιότητα για πρόσληψη στα θεσμικά όργανα της Ένωσης ως εξειδικευμένο προσωπικό ή ακόμα και για εργασία ως διοικητικοί υπάλληλοι ή για βοηθοί έχοντας την ευκαιρία να βρουν μια πολύ σημαντική απασχόληση (Stevens & Stevens, 2006: 451).

Η ΕΥΕΠ, αποτελεί διοργανικό θεσμό με σκοπό την επιλογή προσωπικού για όλα τα ευρωπαϊκά όργανα, όπως το Κοινοβούλιο, το Δικαστήριο, το Ελεγκτικό Συνέδριο, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η Επιτροπή Περιφερειών, ο Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής, ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων κλπ.

Όλα τα όργανα της Ε.Ε. προσλαμβάνουν προσωπικό από τον κατάλογο επιτυχόντων που καταρτίζει και δημοσιοποιεί η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού. Όπως αναφέρεται στον ιστότοπο της ΕΥΕΠ «Αφότου άρχισε να λειτουργεί, τον Ιανουάριο του 2003, η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού έχει εξελιχτεί σε έναν πρωτοποριακό, συνεχώς βελτιούμενο κόμβο επιλογής προσωπικού για τα όργανα της ΕΕ». ³

³ EPSO <https://epso.europa.eu/> date assessed 1/5/2021

Βασικός στόχος είναι η επιλογή και πρόσληψη του βέλτιστου προσωπικού για τις υπηρεσίες των θεσμικών οργάνων που θα συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων τους. Παράλληλα, η ΕΥΕΠ, καθώς είναι ενημερωμένη μέσω των ειδικών υπηρεσιών της για τις τρέχουσες τάσεις στην αγορά εργασίας, έχει αναπτύξει δίκτυο συνεργασιών με διεθνείς οργανισμούς όπως για παράδειγμα ο ΟΗΕ και η Αφρικανική ένωση, προκειμένου να επιτυγχάνεται η εκατέρωθεν ανταλλαγή πληροφοριών, τακτικών και καλών πρακτικών (epso.europa.eu).

3.3. Τα όργανα και οι αρμοδιότητες της ΕΥΕΠ

3.3.1. Τα όργανα διακυβέρνησης της ΕΥΕΠ

Το ανώτερο όργανο λήψης αποφάσεων της ΕΥΕΠ είναι το διοικητικό συμβούλιο. Ως διοργανική υπηρεσία, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΥΕΠ αποτελείται από έναν εκπρόσωπο από κάθε Θεσμικό Όργανο, συνήθως από το Γενικό Γραμματέα ή ισοδύναμο σε ιεραρχική θέση εκπρόσωπο, και τρεις εκπροσώπους προσωπικού με καθεστώς παρατηρητή. Μεταξύ των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η έγκριση των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία της ΕΥΕΠ και της οργανωτικής της δομής. Εγκρίνει επίσης τις αρχές που διέπουν την πολιτική επιλογής προσωπικού καθώς και το ετήσιο πρόγραμμα εργασίας της.⁴

Ειδικότερα το διοικητικό συμβούλιο εκτελεί τα ακόλουθα καθήκοντα:

- α) εγκρίνει, με ειδική πλειοψηφία, τους κανόνες λειτουργίας της υπηρεσίας·
- β) εγκρίνει την οργανωτική δομή της υπηρεσίας με απλή πλειοψηφία και βάσει προτάσεως του διευθυντή της υπηρεσίας·
- γ) εγκρίνει, με ειδική πλειοψηφία και βάσει προτάσεων του διευθυντή της υπηρεσίας, τις αρχές της πολιτικής επιλογής των υποψηφίων που πρέπει να εφαρμόζεται από την υπηρεσία·
- δ) στο πλαίσιο της δημοσιονομικής διαδικασίας συντάσσει, βάσει σχεδίου που έχει επεξεργαστεί ο διευθυντής της υπηρεσίας, κατάσταση των προβλεπόμενων εσόδων και δαπανών της υπηρεσίας, την οποία διαβιβάζει στην Επιτροπή ενόψει κατάρτισης της

⁴ 2002/621/EK: Απόφαση των Γενικών Γραμματέων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του αντιπροσώπου του ευρωπαϊού διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002D0621&from=en> date assessed 2/5/2021

κατάστασης προβλεπόμενων εσόδων και δαπανών της Επιτροπής· ταυτόχρονα, προτείνει στην Επιτροπή τις προσαρμογές εκείνες του πίνακα προσωπικού της υπηρεσίας που κρίνει αναγκαίες·

ε) εγκρίνει, τη φύση και το τιμολόγιο των συμπληρωματικών υπηρεσιών που η υπηρεσία δύναται να παρέχει στα θεσμικά και άλλα όργανα, υπηρεσίες και οργανισμούς, έναντι αμοιβής, καθώς και τους όρους υπό τους οποίους η υπηρεσία δύναται να τις παρέχει·

στ) εγκρίνει ομόφωνα το πρόγραμμα εργασίας, και κυρίως τον προγραμματισμό και το χρονοδιάγραμμα των διοργανούμενων διαγωνισμών, βάσει προτάσεως του διευθυντή της υπηρεσίας. Το πρόγραμμα εργασίας περιλαμβάνει επίσης τις υπηρεσίες που παρέχονται ανεξάρτητα από τους γενικούς διαγωνισμούς που διοργανώνονται για τα θεσμικά και άλλα όργανα, τις υπηρεσίες και τους οργανισμούς·

ζ) βάσει σχεδίου που επεξεργάζεται ο διευθυντής της υπηρεσίας, εγκρίνει, με ειδική πλειοψηφία, ετήσια διαχειριστική έκθεση αναφερόμενη σε όλες τις θέσεις εσόδων και δαπανών που αφορούν τις πραγματοποιηθείσες εργασίες και τις παρασχεθείσες υπηρεσίες από την υπηρεσία. Πριν από την 1η Μαΐου κάθε έτους, διαβιβάζει στα όργανα την έκθεση του προηγούμενου έτους, συντασσόμενη βάσει της αναλυτικής λογιστικής·

η) εγκρίνει με απλή πλειοψηφία και επικαιροποιεί ανά τριετία μια δίκαιη και ισόρροπη κατανομή των μεταβλητών και άμεσων στοιχείων κόστους που είναι καταλογιστέα, για τους σκοπούς αναλυτικής λογιστικής, σε καθένα από τα όργανα·

θ) με βάση τις ανάγκες σε θέματα προσλήψεων, ορίζει, με απλή πλειοψηφία, τις λεπτομέρειες σύμφωνα με τις οποίες κάθε όργανο θέτει στη διάθεση της υπηρεσίας επαρκή αριθμό μελών της εξεταστικής επιτροπής, παρόδρων, μελών και επιτηρητών·

ι) εγκρίνει, με απλή πλειοψηφία, τους όρους υπό τους οποίους η υπηρεσία δύναται να παρέχει τη συγκατάθεσή της στα όργανα, ώστε αυτά να διοργανώνουν τους δικούς τους διαγωνισμούς σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 της αποφάσεως των οργάνων.

3.3.2. Οι βασικές αρμοδιότητες της EYEP

Όσον αφορά τις βασικές αρμοδιότητες της EYEP είναι επιφορτισμένη με τη διοργάνωση των γενικών διαγωνισμών ώστε τα όργανα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

να διαθέτουν υπαλλήλους υπό τους βέλτιστους επαγγελματικούς και οικονομικούς όρους. Η υπηρεσία κατάρτιζε τους πίνακες ικανότητας, που επιτρέπουν στα όργανα να προσλαμβάνουν προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση, ανταποκρινόμενο στις προσδιοριζόμενες από τα όργανα ανάγκες. Ειδικότερα, τα καθήκοντα της υπηρεσίας είναι τα ακόλουθα:

α) κατόπιν αιτήσεως μεμονωμένου οργάνου, διοργάνωση γενικών διαγωνισμών ενόψει κατάρτισης πινάκων ικανότητας για το διορισμό υπαλλήλων. Οι διαγωνισμοί διοργανώνονται τηρουμένων των διατάξεων του ΚΥΚ, με βάση τα εναρμονισμένα κριτήρια που καθορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 6 σημείο γ) και σύμφωνα με το εγκεκριμένο από το διοικητικό συμβούλιο πρόγραμμα εργασίας·

β) στενή συνεργασία με τα όργανα ώστε να αξιολογούνται οι μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό που αναφέρουν τα όργανα και να καταρτίζεται και να τίθεται σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα διαγωνισμών για έγκαιρη ανταπόκριση στις εν λόγω ανάγκες·

γ) τελειοποίηση των μεθόδων και τεχνικών επιλογής των υποψηφίων με βάση τις βέλτιστες πρακτικές και σύμφωνα με τα προσόντα που καθορίζονται για τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού των οργάνων·

δ) διαχείριση και έλεγχος της αξιοποίησης των πινάκων ικανότητας που καταρτίζονται βάσει διοργανικών διαγωνισμών·

ε) υποβολή ετήσιων εκθέσεων στα όργανα σχετικά με τις δραστηριότητές της.

3.4. Οι βασικές διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού από την ΕΥΕΠ

Η πρακτική διοργάνωση του διαγωνισμού για την κατάρτιση των πινάκων επιτυχόντων και την επιλογή του προσωπικού είναι αποκλειστικά θέμα της ΕΥΕΠ. Όπου χρησιμοποιούνται εξετάσεις η ΕΥΕΠ αποφασίζει εάν θα διεξαχθούν ταυτόχρονα οι εξετάσεις καθώς επίσης ορίζει τις ημερομηνίες και τον τόπο διεξαγωγής των

εξετάσεων. Παράλληλα μεριμνά για τη μετάφραση και την εκτύπωση των εγγράφων που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια διαγωνισμών (μέσω οπτικής σάρωσης κλπ).

Σε γενικές γραμμές, το πρώτο στάδιο μιας διαδικασίας επιλογής είναι τα προκαταρκτικά τεστ επιλογής των συμμετεχόντων στον διαγωνισμό. Τα τεστ δημιουργούνται στη γλώσσα των υποψηφίων και συνήθως αποτελούνται από ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής για αξιολόγηση:

- της γνώσης των υποψηφίων για την ΕΕ και τις λειτουργίες της, των θεσμών της και των πολιτικών της ·
- της γενικής τους ικανότητας, συνήθως λεκτικής ικανότητας και κριτικού συλλογισμού

Το δεύτερο στάδιο είναι η ολοκληρωμένη γραπτή δοκιμή στους συγκεκριμένους τομείς δεξιοτήτων που καθορίζονται ως απαραίτητοι για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης κατά περίπτωση και αναφέρονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού. Μόνο οι υποψήφιοι που πετυχαίνουν στις προκαταρκτικές εξετάσεις επιλογής καλούνται να συμμετάσχουν στη γραπτή δοκιμασία.

Το τελικό στάδιο της επιλογής συνίσταται σε προφορική εξέταση για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης της καταλληλότητας του υποψηφίου για την εκτέλεση των καθηκόντων για τη στελέχωση του κάθε θεσμικού οργάνου, όπως ορίζονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού.

Σε κάθε μεμονωμένο στάδιο επιλογής το σύστημα “cascade system” είναι αυτό που καθορίζει την επιτυχία των συμμετεχόντων, στην πραγματικότητα μόνο οι υποψήφιοι που έχουν επιτύχει την μεγαλύτερη βαθμολογία προχωρούν στον επόμενο γύρο επιλογής. Οι υποψήφιοι που επιτυγχάνουν στις εξετάσεις συμπεριλαμβάνονται στον τελικό πίνακα επιλεξιμών που συντάσσει η ΕΥΕΠ υπό την επιφύλαξη του ανώτατου ορίου επιτυχόντων που καθορίζεται στην προκήρυξη του διαγωνισμού.

3.5. Διαδικασία διαβούλευσης και προκήρυξη του διαγωνισμού

Το ετήσιο πρόγραμμα εργασίας καταρτίζεται αρχικά από μια διοργανική Ομάδα Εργασίας, η οποία απαρτίζεται από υπαλλήλους που ορίζονται από κάθε θεσμικό όργανο της ΕΕ για την εκπροσώπηση των αναγκών πρόσληψης. Αυτή η ομάδα συμφωνεί πάνω στο ετήσιο πρόγραμμα της διεξαγωγής των σχετικών διαγωνισμών και

αναφέρεται στην COPARCO, μια κοινή επιτροπή των θεσμικών οργάνων, η οποία έχει το τελικό δικαίωμα παροχής συμβουλών για όλους τους διαγωνισμούς.

Μόλις η COPARCO εκδώσει τελική γνώμη για το διαγωνισμό, ο διευθυντής της ΕΥΕΠ, ως αρμόδια αρχή εγκρίνει τη διατύπωση της προκήρυξης του διαγωνισμού για δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα και διαφημίζεται στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα.

Η ΕΥΕΠ, εκτελεί τη βασική της αποστολή να οργανώνει ανοιχτούς διαγωνισμούς δημοσιεύοντας για καθένα διαγωνισμό μια σχετική προκήρυξη που καθορίζει το σκοπό του διαγωνισμού ενώ καθορίζει παράλληλα τις σχετικές ρυθμίσεις. Η προκήρυξη του διαγωνισμού αποτελεί το "νόμο" του διαγωνισμού και πρέπει να περιλαμβάνει:

- τη φύση του διαγωνισμού ·
- το είδος του διαγωνισμού (βάσει είτε των προσόντων είτε των εξετάσεων, ή και των δύο προσόντων και εξετάσεων) ·
- το είδος των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που εμπλέκονται στις θέσεις που πρέπει να συμπληρωθούν καθώς και τη λειτουργία τους ·
- τα διπλώματα πτυχία και άλλα αποδεικτικά τυπικών προσόντων ή προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας των συμμετεχόντων για την κάλυψη των θέσεων ·
- στην περίπτωση διαγωνισμών που βασίζονται σε εξετάσεις, τη φύση των εξετάσεων (εξετάσεις προεπιλογής πολλαπλών επιλογών, γραπτές, πρακτικές και προφορικές εξετάσεις) και τη βαθμολογία που πρέπει να κατανεμηθεί σε καθεμία από τις εξετάσεις αυτές
- κατά περίπτωση, τη γνώση των γλωσσών που απαιτούνται λόγω της συγκεκριμένης φύσης των θέσεων που πρέπει να καλυφθούν ·
- τον μέγιστο αριθμό υποψηφίων που μπορεί να κληθούν να συμμετάσχουν στα διαφορετικά στάδια του διαγωνισμού ·
- τον αριθμό των επιτυχόντων υποψηφίων, οι οποίοι θα αναφέρονται με αλφαβητική σειρά ή / και με βάση τις επιδόσεις τους στις σχετικές εξετάσεις.
- την ημερομηνία λήξης των αιτήσεων. (EPSO, 2021).

3.6. Γενικά και ειδικά κριτήρια εισαγωγής

Όσον αφορά τα γενικά κριτήρια εισαγωγής, όλοι οι αιτούντες πρέπει να έχουν την ιθαγένεια κράτους μέλους της ΕΕ, να έχουν πλήρη δικαιώματα ως πολίτες, να έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που τους επιβάλλονται από τους νόμους περί στρατιωτικής θητείας.

Αντίστοιχα, όσον αφορά τα ειδικά κριτήρια εισαγωγής, οι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν τα ειδικά κριτήρια που ορίζονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού για τη συγκεκριμένη εργασία σε σχέση με εκπαιδευτικά προσόντα ή / και επαγγελματική εμπειρία καθώς επίσης και να πληρούν συγκεκριμένες γλωσσικές δεξιότητες, έχοντας τέλεια γνώση τουλάχιστον μιας κύριας γλώσσας της ΕΕ και μια πολύ καλή γνώση δύο άλλων γλωσσών εργασίας της ΕΕ. Σε περίπτωση που οι διαγωνισμοί αφορούν γλωσσολόγους απαιτείται περισσότερη ικανότητα στη γλωσσική επάρκεια για τους συμμετέχοντες.

3.7. Εξεταστική επιτροπή

Για κάθε διαγωνισμό διορίζεται σχετική επιτροπή επιλογής των συμμετεχόντων. Η ΕΥΕΠ είναι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή για την εξεταστική επιτροπή, ενώ τα μέλη διορίζονται από τις διοικήσεις των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και από τις επιτροπές προσωπικού. Η εξεταστική επιτροπή αποτελείται από έναν αριθμό μελών, τα οποία ενεργούν ως συλλογικό όργανο στην εποπτεία και την εφαρμογή των διαδικασιών επιλογής, υπό την καθοδήγηση του προέδρου και εντός του πλαισίου που ορίζεται από την προκήρυξη του διαγωνισμού.

Εάν μια εξεταστική επιτροπή αποτελείται από περισσότερα από τέσσερα μέλη, πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δύο μέλη κάθε φύλου. Η ΕΥΕΠ είναι επίσης υπεύθυνη για την πρόταση επαρκούς αριθμού προσώπων που επιτρέπουν στην εξεταστική επιτροπή να διορίζει αξιολογητές / βαθμολογητές για γραπτές εξετάσεις, και για τη διοργάνωση προφορικών εξετάσεων.

Εάν ένας διαγωνισμός καλύπτει διάφορους τομείς, η ΕΥΕΠ μπορεί να ορίσει μια εξεταστική επιτροπή για κάθε έναν εξ' αυτών των τομέων. Η εξεταστική επιτροπή δεσμεύεται από την προκήρυξη του διαγωνισμού όπως δημοσιεύθηκε και πρέπει να

ασκήσει τις εξουσίες της διακριτικής ευχέρειας εντός του νομικού πλαισίου που ορίζεται στην εν λόγω ανακοίνωση. Ωστόσο, η επιλογή του Διοικητικού Συμβουλίου, διαθέτει ευρείες εξουσίες διακριτικής ευχέρειας, ιδίως σε σχέση με το περιεχόμενο των εξετάσεων.

Η σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα ή στον ιστότοπο της ΕΥΕΠ πριν από την ημερομηνία των εξετάσεων. Η ΕΥΕΠ παρέχει σε κάθε περίπτωση την απαιτούμενη διοικητική και υλικοτεχνική στήριξη για την επεξεργασία δεδομένων και όταν είναι απαραίτητο και νομική υποστήριξη. Η EPSO οργανώνει επίσης εκπαίδευση και πληροφορίες για τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής, συμπεριλαμβανομένης της σχετικής καθοδήγησής της για την κατηγοριοποίηση των πτυχίων, των διπλωμάτων και των επιπέδων εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας των συμμετεχόντων. Για κάθε διαγωνισμό, η ΕΥΕΠ ορίζει έναν συντονιστή και μια γραμματεία για να βοηθήσει την εξεταστική επιτροπή σε όλες τις εργασίες της. Η αλληλογραφία με τους υποψηφίους είναι σχεδόν αποκλειστικά ηλεκτρονική και διεξάγεται από την ΕΥΕΠ εκ μέρους της εξεταστικής επιτροπής σε κάθε στάδιο του διαγωνισμού.

Στο τέλος του διαγωνισμού, η εξεταστική επιτροπή διαβιβάζει τα αρχεία, την έκθεσή της και τον κατάλογο των επιτυχόντων υποψηφίων στην ΕΥΕΠ η οποία στη συνέχεια ενημερώνει τους υποψηφίους για τα αποτελέσματα και διαβιβάζει τον κατάλογο των επιτυχόντων υποψηφίων στα διάφορα θεσμικά όργανα για τις ανάγκες πρόσληψης προσωπικού που έχουν, ώστε στο τελικό στάδιο να ληφθούν εκ μέρους των θεσμικών οργάνων οι σχετικές αποφάσεις πρόσληψης.

Συμπερασματικά η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού η οποία άρχισε να λειτουργεί τον Ιανουάριο του 2003, έχει ως βασικό έργο της, να διοργανώνει εξετάσεις για την πρόσληψη προσωπικού που θα εργαστεί σε όλα τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς η συγκεκριμένη διαδικασία είναι αποτελεσματικότερη από την διοργάνωση διαγωνισμών από κάθε όργανο χωριστά. Μέσω της ΕΥΕΠ, κάθε θεσμικό όργανο μπορεί να αναζητήσει και να προσλάβει προσωπικό που είναι καταχωρημένο στις λίστες υποψηφίων που έχουν επιλεγεί ύστερα από διαγωνισμό που διοργανώνει η Υπηρεσία με βάση το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της. Στο επόμενο Κεφάλαιο θα αναλυθούν αντίστοιχα οι βασικές διαδικασίες για τον ελληνικό φορέα επιλογής προσωπικού για την δημόσια διοίκηση που είναι ο ΑΣΕΠ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΑΣΕΠ)

4.1. Σύσταση και συγκρότηση του ΑΣΕΠ στο πλαίσιο του Συνταγματικού του ρόλου

Ο θεσμός του ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού) ρυθμίζεται από το άρθρο 103 παρ. 7 Σ. και λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή. Έχει ως αποκλειστική αποστολή την εφαρμογή νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή των διοριστέων.

Το ΑΣΕΠ συστάθηκε το 1994 με τον Ν. 2190/1994 ως ανεξάρτητη αρχή, αποκλειστικά αρμόδια για την επιλογή προσωπικού στο δημόσιο τομέα και ως εγγυητής του συνταγματικού δικαιώματος στην εργασία (άρθρο 22 Σ), με παράλληλη τήρηση αρχών, όπως της απόλυτης διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας. Το βασικότερο όμως, είναι πως η τήρηση των ανωτέρω αρχών επιβάλλει την ουδετερότητα της Διοίκησης και τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους πολίτες. Για το λόγο αυτό θεωρείται ο θεσμός του ΑΣΕΠ ως «ανεξάρτητη αρχή».

Ειδικότερα σύμφωνα με το Άρθρο 2 του Ν. 2190/1994 προβλέφθηκε ότι: «1.Συνιστάται Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή. Το Α.Σ.Ε.Π, δεν υπόκειται σε έλεγχο από κυβερνητικά όργανα ή άλλη διοικητική αρχή και οι πράξεις του δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε από άποψη νομιμότητας, εκτός από εκείνες που αφορούν το κατά το άρθρο 7 προσωπικό. Το Α.Σ.Ε.Π, υπάγεται στον Υπουργό Προεδρίας της Κυβέρνησης. 2.Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού έχει ως αποκλειστική αποστολή την εφαρμογή των νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή των διοριστέων στις δημόσιες υπηρεσίες, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και στα νομικά πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 14 του παρόντος νόμου, όπως ειδικότερα ορίζεται στις επί μέρους διατάξεις αυτού»

Το άρθρο 103 παρ. 7 Σ. εξοπλίζει τον ΑΣΕΠ με ένα σύνολο συνταγματικών εγγυήσεων μεταξύ των οποίων αυξημένη διαφάνεια και αξιοκρατία. Τα μέλη του είναι ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί που απολαύουν προσωπικής ανεξαρτησίας. Ειδικότερα με

το άρθρο 101Α Σ κατοχυρώθηκε η προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών των Ανεξάρτητων Αρχών μεταξύ των οποίων και των μελών του ΑΣΕΠ και η διαδικασία εκλογής των μελών τους. Η επιλογή των μελών του ΑΣΕΠ γίνεται από την Διάσκεψη των Προέδρων, θεσμό ο οποίος προβλέπεται στον Κανονισμό της Βουλής και διαθέτει διακομματική σύνθεση. Τα μέλη διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και για περίοδο τεσσάρων ετών.

Το ΑΣΕΠ δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο κι εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλη διοικητική αρχή αλλά σε κοινοβουλευτικό έλεγχο σύμφωνα με τον Κανονισμό της Βουλής, ενώ οι πράξεις του από άποψη νομιμότητας επίσης δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο αλλά μόνο σε δικαστικό έλεγχο συνταγματικότητας των νόμων.

Το ΑΣΕΠ διαθέτει ένα σύνολο αρμοδιοτήτων μεταξύ των οποίων, κανονιστική, ελεγκτική και αρμοδιότητα νομιμότητας των πράξεων που υπάγονται στη δικαιοδοσία του. Παράλληλα διαθέτει οικονομική αυτονομία με δικό του προϋπολογισμό.

Το ΑΣΕΠ συγκροτείται από 28 μέλη (πρόεδρο, 3 αντιπροέδρους και 24 συμβούλους), οι οποίοι επιλέγονται από τη διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής. Η Ολομέλεια του σώματος, η Ελάσσων Ολομέλεια και τα 5 Τμήματα του θεσμού, λειτουργούν ως συλλογικά όργανα, με συγκεκριμένες ιεραρχημένες αρμοδιότητες στη λήψη αποφάσεων.

4.2. Έργο και αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ

Βασική αποστολή του ΑΣΕΠ είναι η εφαρμογή των διατάξεων που ορίζουν την επιλογή και πρόσληψη προσωπικού στον δημόσιο τομέα καθώς και η διεξαγωγή ελέγχων κι επιθεωρήσεων όπου αυτό απαιτείται με βάση το Νόμο. Στο πλαίσιο της αποστολής του δε όλο το φάσμα της διαδικασίας διεξαγωγής των διαγωνισμών πρόσληψης ατόμων για το δημόσιο τομέα από τη χρονική στιγμή της προκήρυξης των θέσεων έως τον διορισμό των επιτυχόντων, το ΑΣΕΠ είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση της τήρησης των αρχών της διαφάνειας, δημοσιότητας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας. Ειδικότερα έργο του ΑΣΕΠ είναι:

1. επιλογή του μόνιμου προσωπικού για το Δημόσιο Τομέα με εφαρμογή της νομοθεσίας που αφορά την επιλογή τακτικού προσωπικού ή προσωπικού με σύμβαση

εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στις δημόσιες υπηρεσίες με βάση τις διατάξεις του νόμου

2. έλεγχο φορέων του Δημόσιου Τομέα για την εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας κατά τις διαδικασίες επιλογής του τακτικού προσωπικού ή του προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή πρόσληψης προσωπικού για την κάλυψη παροδικών αναγκών.

3. διεξαγωγή γραπτού διαγωνισμού

4. καταλογισμό στους υπεύθυνους του συνόλου των αποδοχών του παρανόμως απασχοληθέντος προσωπικού

5. επισήμανση στη Βουλή και στον Πρωθυπουργό παραβιάσεων των περιορισμών του άρθρου 103 παρ. 2-3 του Συντάγματος για την πρόσληψη συμβασιούχων

6. κλήση των εκπροσώπων υπηρεσιών και νομικών προσώπων για παροχή οδηγιών ώστε να τηρούνται ενιαίες αρχές σε θέματα αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ

7. έλεγχο της κατάταξης σε οργανικές θέσεις υπαλλήλων του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. που υπηρέτησαν με σύμβαση εργασίας, ορισμένου χρόνου

Όσον αφορά τις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 17, 18 και 19 του Ν. 2190/1994, όπως τροποποιήθηκαν, συμπληρώθηκαν ή αντικαταστάθηκαν με μεταγενέστερους νόμους είναι οι ακόλουθες:

1. η επιλογή του τακτικού προσωπικού στον ευρύτερο χώρο του δημόσιου τομέα με γραπτό διαγωνισμό ή με σειρά προτεραιότητας βάσει αντικειμενικών κριτηρίων ή, προκειμένου περί του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, με ειδική διαδικασία ουσιαστικής αξιολόγησης των υποψηφίων·

2. ο έλεγχος της τυπικής και ουσιαστικής νομιμότητας των διαδικασιών πρόσληψης τακτικού προσωπικού που διεξάγουν φορείς του ευρύτερου κυρίως δημόσιου τομέα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2527/1997 (άρθρο 1 παρ. 3) ή με άλλες ειδικές διατάξεις· ο έλεγχος αυτός ασκείται τόσο επί των προκηρύξεων (πριν δημοσιευθούν) όσο και επί των πινάκων διοριστέων, αυτεπαγγέλτως ή κατ' ένσταση των υποψηφίων·

3. ο έλεγχος των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού πρόσκαιρων αναγκών με σύμβαση ορισμένου χρόνου (εποχικών κ.λπ.) όλων των φορέων του δημόσιου τομέα· και ο έλεγχος αυτός γίνεται τόσο επί των ανακοινώσεων

(προκηρύξεων) όσο και επί των πινάκων προσλήπτων, αυτεπαγγέλτως ή κατ' ένσταση των υποψηφίων·

4. ο έλεγχος παράνομων προσλήψεων, ο οποίος διενεργείται από Συμβούλους Επιθεωρητές του ΑΣΕΠ που έχουν την ιδιότητα του ανακριτικού υπαλλήλου του άρθρου 33 παρ. 1 του Κ.Π.Δ.·

5. ο καταλογισμός από τους Επιθεωρητές του συνόλου των αποδοχών του παρανόμως απασχοληθέντος προσωπικού σε βάρος των οργάνων που ευθύνονται για τις παράνομες προσλήψεις (άρθρο 8 παρ. 1 εδ. ε' και άρθρο 21 παρ. 15 του Ν. 2190/1994, όπως συμπληρώθηκαν με τα άρθρα 5 παρ. 7 του Ν. 2527/1997 και 10 παρ. 3 του Ν. 2839/2000 και 9 παρ. 4 του Ν. 3051/2002)·

6. η επισήμανση και γνωστοποίηση στον Πρωθυπουργό και στη Βουλή των παραβιάσεων των περιορισμών του άρθρου 103 παρ. 1-3 του Συντάγματος (άρθρο 3 παρ. 3 και παρ. 4 του Ν. 2190/1994)·

7. η παροχή οδηγιών, για την τήρηση ενιαίων αρχών σε θέματα αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ, στους εκπροσώπους των υπηρεσιών και νομικών προσώπων του άρθρου 14 παρ. 1, οι οποίοι καλούνται γι' αυτό το σκοπό όποτε κρίνεται αναγκαίο (άρθρο 5 παρ. 1 εδ. γ' του Ν. 2190/1994)·

8. η κανονιστική αρμοδιότητα, είτε αυτοτελώς είτε με συμμετοχή στη θέσπιση δευτερογενών κανόνων δικαίου (άρθρο 4 παρ. 5, άρθρο 6 παρ. 3, άρθρο 7 παρ. 2 του Ν. 2190/1994 [όπως το άρθρο 6 αντικαταστάθηκε με το άρθρο 20 παρ. 2 του Ν. 2738/1999] και άρθρο 2 παρ. 11 εδ. γ' του Ν. 2349/1995).

4.3. Εφαρμοζόμενες διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού

Αναφορικά με διαδικασίες επιλογής νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού όλων των κατηγοριών (ΕΕ, ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) και σχέσεων εργασίας οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες είναι οι ακόλουθες:

Μόνιμο προσωπικό

(α) Με γραπτό διαγωνισμό (άρθρο 17 ν.2190/1994 όπως ισχύει). Ειδικότερα από την κεντρική επιτροπή του διαγωνισμού (ΚΕΔ) καταρτίζονται πίνακες επιτυχίας κατά

κατηγορία και κλάδο ή ειδικότητα και κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας. Η κεντρική επιτροπή αποστέλλει τους πίνακες επιτυχίας στο ΑΣΕΠ, προκειμένου να τους δημοσιοποιήσει. Κατά των πινάκων αυτών οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ασκήσουν ένσταση μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) ημερών («Το ΑΣΕΠ αποφαινεται για το κύρος του διαγωνισμού και μπορεί, αν διαπιστώσει παράβαση νόμου ή κανονισμού είτε αυτεπαγγέλτως είτε ύστερα από ένσταση, να αποφασίσει την επανάληψή του, ολικώς ή μερικώς, μεταξύ των ίδιων υποψηφίων»). Για παραλείψεις ή πλημμέλειες που επιδέχονται συμπλήρωση ή διόρθωση το ΑΣΕΠ μπορεί, αντί να επαναλάβει το διαγωνισμό, να αναθέσει στην Κεντρική Επιτροπή του Διαγωνισμού τη συμπλήρωση ή διόρθωση των παραλείψεων ή πλημμελειών.

(β) Με βαθμολόγηση αντικειμενικών κριτηρίων (σειρά προτεραιότητας) (άρθρο 18 ν.2190/1994). Πρόκειται για μια διαδικασία η οποία εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού κατά την οποία επιλέγονται όσοι καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις σε πίνακα φθίνουσας κατάταξης βάσει βαθμολογούμενων αντικειμενικών κριτηρίων με παράλληλη χρήση, σε ορισμένες περιπτώσεις, και κριτηρίων πρόταξης (π.χ., η εντοπιότητα). Στη διαδικασία αυτή προβλέπονται συμπληρωματικές μέθοδοι αξιολόγησης όπως γραπτή δοκιμασία (test) για την εξέταση των γενικότερων και πρακτικών γνώσεων καθώς και των δεξιοτήτων των υποψηφίων, πρακτική δοκιμασία και προφορική συνέντευξη.

Εκτακτο προσωπικό

Το ΑΣΕΠ προέβη στην προτυποποίηση των διαδικασιών πρόσληψης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) και μίσθωσης έργου (ΣΜΕ). Παράλληλα, η όλη διαδικασία οργανώθηκε στη βάση ενός σύγχρονου περιβάλλοντος ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Με τον τρόπο αυτό το ΑΣΕΠ πέτυχε την απλοποίηση, συστηματοποίηση και επιτάχυνση των σχετικών διαδικασιών προς διευκόλυνση τόσο των φορέων όσο και των πολιτών.

4.4. Στάδια διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων στον δημόσιο τομέα από το ΑΣΕΠ

Η διαδικασία της διενέργειας διαγωνισμού από το ΑΣΕΠ διακρίνεται σε ένα σύνολο σταδίων τα οποία είναι τα ακόλουθα:

Έκδοση προκήρυξης

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1, Ν.2190/94, ο ΑΣΕΠ, κατόπιν απόφασης του αρμοδίου οργάνου προβαίνει στην προκήρυξη πλήρωσης θέσεων με διαγωνισμό η οποία περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, τον αριθμό των θέσεων κατά κατηγορίες, κλάδους ή ειδικότητες όπως επίσης και κατά νομικό πρόσωπο ή υπηρεσία, την κατανομή των θέσεων, τα γενικά και ειδικά προσόντα πρόσληψης, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, την εξεταστέα ύλη, την προθεσμία υποβολής αιτήσεων και τις υπηρεσίες στις οποίες υποβάλλουν οι ενδιαφερόμενοι τις αιτήσεις.

Παράλληλα κάθε προκήρυξη περιλαμβάνει έναν αριθμό παραρτημάτων τα οποία περιέχουν πληροφορίες σχετικά με τα γενικά προσόντα πρόσληψης, τα επισυναπτόμενα με την αίτηση δικαιολογητικά, τη γνώση χειρισμού Η/Υ, τους απαιτούμενους τίτλους γλωσσομάθειας, τις ειδικές κατηγορίες θέσεων καθώς και τις γενικές οδηγίες συμπλήρωσης και υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων.

Στην περίπτωση του γραπτού διαγωνισμού, η προκήρυξη δημοσιεύεται σαράντα μέρες πριν από την έναρξη της ημερομηνίας υποβολής αιτήσεων. Αντίθετα στην περίπτωση πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας η προκήρυξη δημοσιεύεται δεκαπέντε μέρες πριν. Περίληψη της προκήρυξης δημοσιεύεται σε δυο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και μια τοπική της έδρας του νομού όπου προκηρύσσονται οι θέσεις.

Υποβολή αιτήσεων

Οι ενδιαφερόμενοι που πληρούν τα απαιτούμενα γενικά και ειδικά προσόντα για τις προκηρυχθείσες θέσεις, συμπληρώνουν και υποβάλλουν εντός της καθορισθείσας προθεσμίας, ηλεκτρονική αίτηση συμμετοχής στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ, ενώ με την υποβολή της λαμβάνουν αριθμό πρωτοκόλλου. Παράλληλα υποχρεούνται να αποστείλουν με συστημένη επιστολή στον ΑΣΕΠ φάκελο με τα απαιτούμενα κατά

περίπτωση δικαιολογητικά και παράβολα καθώς και φωτοαντίγραφο του δελτίου της αστυνομικής τους ταυτότητας.

Διενέργεια διαγωνισμού, κατάρτιση πινάκων επιτυχόντων και διάθεση επιτυχόντων στους δημοσίους φορείς

Με την παρέλευση της καθορισθείσας προθεσμίας υποβολής των απαιτούμενων αιτήσεων και δικαιολογητικών οι επιτροπές του ΑΣΕΠ ελέγχουν τους φακέλους των υποψηφίων. Στην περίπτωση του γραπτού διαγωνισμού το ΑΣΕΠ συγκροτεί ειδική κεντρική επιτροπή διενέργειας του διαγωνισμού. Οι επιτροπές αφού ελέγξουν τα προσόντα των υποψηφίων με βάση τις προβλεπόμενες στο νόμο διατάξεις ολοκληρώνουν την διαδικασία αποκλείοντας όσους δεν διαθέτουν τα σχετικά προσόντα και καταρτίζουν πίνακες επιτυχίας. Οι πίνακες αυτοί καταρτίζονται κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας και περιλαμβάνουν τους υποψηφίους που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη βαθμολογία.

Στη συνέχεια αποστέλλουν τους πίνακες επιτυχόντων στο ΑΣΕΠ το οποίο τους αναρτά στην ιστοσελίδα του. Παρέχεται δε δικαίωμα στους υποψηφίους να ασκήσουν ένσταση μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα ημερών από την επομένη της ανάρτησης στην ιστοσελίδα. Ακολούθως το ΑΣΕΠ εξετάζει τις τυχόν υποβληθείσες ενστάσεις ελέγχοντας παράλληλα τη νομιμότητα των πινάκων κατάταξης των υποψηφίων. Μετά το πέρας της σχετικής διαδικασίας το ΑΣΕΠ καταρτίζει τους Οριστικούς Πίνακες Κατάταξης υποψηφίων και σύμφωνα με αυτούς καταρτίζει και τους σχετικούς πίνακες διοριστέων. Οι πίνακες διοριστέων περιλαμβάνουν αριθμό ατόμων ίσο με τον αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων και δημοσιεύονται στο τεύχος Γ της Εφημερίδας της Κυβέρνησης.

Στο τελευταίο στάδιο της διαδικασίας και με βάση το άρθρο 17 του Ν. 2190/94, το ΑΣΕΠ με σχετική απόφασή του διαθέτει τους επιτυχόντες με βάση την σειρά κατάταξης στον πίνακα και σε συνδυασμό με τις δηλώσεις προτίμησής τους στις σχετικές υπηρεσίες ώστε να διορισθούν. Σε περίπτωση που κάποιος διοριστέος δεν αποδεχθεί το διορισμό του η θέση διατίθεται στον επόμενο σε σειρά κατάταξης επιτυχόντα.

Όπως προκύπτει από όσα αναλύθηκαν στο πλαίσιο του παρόντος Κεφαλαίου το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού που αποτελεί ελληνική ανεξάρτητη αρχή η οποία ιδρύθηκε το 1994 με τον Ν. 2190/1994, διαθέτει σήμερα ένα θεσμικό πλαίσιο το

οποίο έχει ως στόχο την ορθότητα των προσλήψεων τακτικού και εποχικού προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Μετά την ανάλυση των διαδικασιών που οι δυο Υπηρεσίες δηλαδή ΕΥΕΠ και ΑΣΕΠ ακολουθούν για την πρόσληψη προσωπικού για τη δημόσια διοίκηση στα θεσμικά όργανα της Ένωσης και στην ελληνική δημόσια διοίκηση αντίστοιχα, στο επόμενο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μια αναλυτική προσέγγιση των δυο υπηρεσιών σε βασικές πτυχές τους, προκειμένου να απαντηθούν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα και να διαπιστωθεί αν ισχύει ή όχι η ερευνητική υπόθεση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΕΥΕΠ ΚΑΙ ΑΣΕΠ

5.1 Νομοθετικά πλαίσια ίδρυσης και λειτουργίας των δυο Υπηρεσιών

Το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη δημιουργία και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (EPSO) αποτελείται από την απόφαση 2002/620/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Ευρωπαίου Διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων η οποία θέσπισε την ευρωπαϊκή υπηρεσία επιλογής του προσωπικού (EPSO) που είναι υπεύθυνη για την πρόσληψη προσωπικού για τα θεσμικά όργανα, τους οργανισμούς και τους φορείς της ΕΕ ⁵. Παράλληλα αποτελείται και από την απόφαση 2002/621/EK των Γενικών Γραμματέων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του αντιπροσώπου του Ευρωπαίου Διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η οποία θέσπισε τους κανόνες σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της EPSO.⁶ Επίσης, το θεσμικό πλαίσιο της ΕΥΕΠ βασίζεται στις διατάξεις του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης (ΚΥΚ) και ειδικότερα από τα άρθρα 1,5,6,27,28,29,30 και 45 καθώς και το παράρτημα ΙΙΙ με θέμα την διαδικασία των διαγωνισμών.

Αντίθετα το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη δημιουργία και τη λειτουργία του ΑΣΕΠ αποτελεί ένα σύνολο νομοθετημάτων που συνιστά μια πολύπλοκη νομοθεσία που θα χρειαζόταν εκτενή ανάλυση για να συμπεριληφθούν. Οι βασικότερες διατάξεις

⁵ 2002/620/EC: Decision of the European Parliament, the Council, the Commission, the Court of Justice, the Court of Auditors, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Ombudsman of 25 July 2002 establishing a European Communities Personnel Selection Office - Declaration by the Bureau of the European Parliament

⁶ 2002/621/EC: Decision of the Secretaries-General of the European Parliament, the Council and the Commission, the Registrar of the Court of Justice, the Secretaries-General of the Court of Auditors, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, and the Representative of the European Ombudsman of 25 July 2002 on the organisation and operation of the European Communities Personnel Selection Office

που διέπουν τη θέσπιση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ είναι οι ακόλουθες:

Το άρθρο 101^A του Συντάγματος με βάση το οποίο ορίζεται η προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών του ΑΣΕΠ ως Ανεξάρτητης αρχής

Το άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος με το οποίο ορίζεται ο τρόπος πρόσληψης στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ο οποίος γίνεται ή με γραπτό διαγωνισμό είτε στη βάση προκαθορισμένων αντικειμενικών κριτηρίων

Ο Νόμος 2190/1994 (ΦΕΚ 28/Α/3-3-1994 - Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης) για την ίδρυση του ΑΣΕΠ

Ο Νόμος 2349/1995 (ΦΕΚ 224/Α/1-11-1995 - Ρύθμιση θεμάτων του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ειδικών θεμάτων προσωπικού και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις

Ο Νόμος 3051/2002 (ΦΕΚ 220/Α/20-9-2002 - Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις).

Ο Κανονισμός Λειτουργίας του ΑΣΕΠ Απόφαση 72/2003⁷

Ο Νόμος 3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α/9-2-2007 - Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.)

Η Απόφαση 42799/2003 Καθορισμός της οργάνωσης της Γραμματείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) η οποία ωστόσο καταργήθηκε στη συνέχεια με την Απόφαση 42799/16637/01/2017/4-9-2017, ΦΕΚ-3122/Β/8.9.2017

Η Υπουργική Απόφαση 24774/2016 - Μεταφορά και κατανομή των αρμοδιοτήτων του άρθρου 69Γ του ν. 4270/2014 σε οργανικές μονάδες της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης της Γραμματείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ).

Η Υπουργική Απόφαση 758/01/2019/4-1-2019 (ΦΕΚ 357/Β/11-. 2-2019). Αντικατάσταση του άρθρου 29 της με αριθμ. 16637/01/2017/4-9-2017 (ΦΕΚ 3122/Β'/8-9-2017) υπουργικής απόφασης «Καθορισμός της Οργάνωσης της Γραμματείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).

⁷ ΑΠΟΦΑΣΗ 72/2003 (ΦΕΚ Β 997/18.7.2003) «Κανονισμός Λειτουργίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).»

Η Υπουργική Απόφαση 16637/01/2017/4-9-2017 (ΦΕΚ 3122/Β΄/8-9-2017) «Καθορισμός της Οργάνωσης της Γραμματείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).»

Ο Νόμος 4590/2019 - ΦΕΚ 17/Α/7-2-2019 - Ενδυνάμωση Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), ενίσχυση και αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις.

Όσον αφορά ειδικότερα τον Ν.2190/1994 (ιδρυτικός νόμος) τα βασικά άρθρα που ρυθμίζουν τις διαδικασίες πρόσληψης είναι τα ακόλουθα:

Το άρθρο 17 ρυθμίζει τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού με γραπτό διαγωνισμό. Οι ενέργειες του ΑΣΕΠ εν προκειμένω είναι η έκδοση της προκήρυξης, η διεξαγωγή του γραπτού διαγωνισμού και η έκδοση και δημοσίευση πίνακα διοριστέων.

Το άρθρο 18 του Ν.2190/1994 ρυθμίζει τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού με σειρά προτεραιότητας. Κι εδώ οι ενέργειες του ΑΣΕΠ συνίστανται στην έκδοση της προκήρυξης, τη διεξαγωγή του γραπτού διαγωνισμού και την έκδοση και δημοσίευση πίνακα διοριστέων.

Το άρθρο 19 του Ν.2190/1994 ρυθμίζει τις προσλήψεις Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού. Ενέργειες του ΑΣΕΠ είναι η έκδοση της προκήρυξης, η διεξαγωγή του γραπτού διαγωνισμού και η έκδοση και δημοσίευση πίνακα διοριστέων.

Το άρθρο 20 Ν. 2190/1994 ρυθμίζει της προσλήψεις προσωπικού για απρόβλεπτες κι επείγουσες καταστάσεις. Η αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ εν προκειμένω είναι ο έλεγχος για τη συνδρομή των προϋποθέσεων πρόσληψης προσωπικού.

Τέλος το άρθρο 21 Ν. 2190/1994 ρυθμίζει ζητήματα προσλήψεων με σχέση εργασίας δικαίου ορισμένου χρόνου για παροδικές ανάγκες. Ο ΑΣΕΠ στην περίπτωση αυτή είναι αρμόδιος για την έγκριση της σχετικής ανακοίνωσης τον έλεγχο των πινάκων διοριστέων καθώς και των υποβληθεισών ενστάσεων.

5.2. Συγκριτική εκτίμηση των νομοθετικών πλαισίων των δυο υπηρεσιών

Από την παράθεση και ανάλυση των νομοθετικών πλαισίων που διέπουν την ίδρυση και τη λειτουργία των δυο υπηρεσιών προκύπτουν κάποιες βασικές εκτιμήσεις. Καταρχάς και οι δυο υπηρεσίες διοργανώνουν την διεξαγωγή διαγωνισμών με στόχο την επιλογή των ικανότερων υποψηφίων και παράλληλα διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες

για τους συμμετέχοντες μέσα σε ένα απαρέγκλιτο πλαίσιο αντικειμενικότητας, διαφάνειας και αξιοπιστίας. Επίσης οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες από τις δυο υπηρεσίες είναι παρόμοιες καθώς και οι δυο διοργανώνουν είτε γραπτούς διαγωνισμούς είτε διαγωνισμούς με προκαθορισμένα κριτήρια με επιπλέον δοκιμασίες κατά περίπτωση όπως τεστ σε Η/Υ, συνεντεύξεις κλπ.

Η διαδικασία υποβολής αιτήσεων εκ μέρους των ενδιαφερομένων είναι ίδια καθώς υλοποιείται με ηλεκτρονικό τρόπο ενώ στη συνέχεια η αποστολή των κατά περίπτωση απαιτούμενων δικαιολογητικών γίνεται με επιστολή. Ένα ακόμη όμοιο διαδικαστικό στοιχείο στις δυο υπηρεσίες είναι ότι ορίζουν γενικά και ειδικά πρόσθετα κριτήρια για τις διάφορες θέσεις καθώς και επιτροπές για την αξιολόγηση των αιτήσεων των υποψηφίων και την κατάρτιση των σχετικών πινάκων επιτυχόντων.

Μια βασική διαφορά μεταξύ της ΕΥΕΠ και του ΑΣΕΠ είναι το φάσμα δράσης τους. Η εμβέλειά τους δηλαδή διαφέρει καθώς η μια λειτουργεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκό και η άλλη σε επίπεδο κρατικό. Η ΕΥΕΠ δηλαδή αναπτύσσει τις λειτουργικές της διαδικασίες σε έναν πολύ μεγάλο χώρο που εκτείνεται σήμερα γεωγραφικά σε 27 κράτη μέλη με αποτέλεσμα να λαμβάνει μεγάλο όγκο αιτήσεων συμμετεχόντων από διάφορες χώρες. Αυτό σημαίνει ότι η ΕΥΕΠ καλείται να χειριστεί ένα σαφώς πιο πολύπλοκο σύστημα πρόσληψης το οποίο αποτελείται από ποικίλες διαδικασίες επιλογής που απαιτούν διαφορετικές ανάγκες αξιολόγησης καθώς υπάρχουν διαφορές στη γλώσσα, αλλά και πολιτισμικές, εκπαιδευτικές αλλά και διαφορές στην υπηκοότητα των συμμετεχόντων. Αντίθετα το ΑΣΕΠ διαχειρίζεται τις σχετικές διαδικασίες σε έναν περιορισμένο γεωγραφικό χώρο, ενώ οι εν λόγω διαδικασίες δεν διακρίνονται από τον ίδιο βαθμό πολυπλοκότητας.

Ένα άλλο σημείο στο οποίο εντοπίζονται διαφορές στα δυο νομοθετικά πλαίσια είναι η νομοτεχνική τους διατύπωση. Έτσι τα θεσμικά πλαίσια των δυο υπηρεσιών έχουν διαφορές σε επίπεδο σύνταξης, δομής, ύφους αλλά και περιεχομένου. Ειδικότερα, το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την ίδρυση και τη λειτουργία της ΕΥΕΠ είναι διατυπωμένο σε αυστηρό και παράλληλα περιεκτικό ύφος, κατανοητό σε απλή γλώσσα δίχως περιττές αναφορές. Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο που προσδίδει σαφώς ένα συγκριτικό πλεονέκτημα για το θεσμικό πλαίσιο της ΕΥΕΠ είναι ότι οι διατάξεις του παραμένουν αμετάβλητες από την θέσπισή τους σε αντίθεση με το θεσμικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ το οποίο είναι πολυδαίδαλο και αλλάζει συνεχώς. Παράλληλα το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του νομοθετικού πλαισίου της ΕΥΕΠ δεν περιέχει εξαιρέσεις καθώς από τις ίδιες διατάξεις διέπονται οι προσλήψεις για όλα τα θεσμικά όργανα, ούτε

και περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένες χώρες ή ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων.

Συνεπώς το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΥΕΠ είναι ένα πλαίσιο με καθολικό και ενιαίο για όλα τα θεσμικά όργανα πεδίο εφαρμογής, το οποίο επιπλέον διακρίνεται από σαφήνεια και λιτότητα και επίσης χωρίς συνεχείς τροποποιήσεις. Τα χαρακτηριστικά του αυτά, σε αντίθεση με το θεσμικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ εκτός του ότι προσδίδουν μια συνοχή και σαφήνεια στο ίδιο το πλαίσιο, υπηρετούν και ενισχύουν τις αρχές της αξιοκρατίας και τις ισότητες που είναι θεμελιώδεις σε ένα κράτος δικαίου. Πέραν τούτου η λιτή και σαφής διατύπωση του νομοθετικού πλαισίου της ΕΥΕΠ δεν θέτει ζητήματα διαφορετικών ερμηνευτικών προσεγγίσεων, όπως συμβαίνει συχνά με το αντίστοιχο νομοθετικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ, συμβάλλοντας προφανώς στην επίτευξη των στόχων της υπηρεσίας με βέλτιστο και αποδοτικό συνάμα τρόπο.

Το θεσμικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ αντίθετα, χαρακτηρίζεται καταρχάς από έναν τεράστιο νομοπαραγωγικό όγκο, και πρόκειται για ένα περίπλοκο και συχνά αδιαφανές θεσμικό πλαίσιο όπως εξάλλου συμβαίνει στις πλείστες των περιπτώσεων με τα νομοθετήματα στην Ελλάδα. Το χαρακτηριστικό του αυτό δεν οδηγεί στη διασφάλιση του κράτους δικαίου, καθώς οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου είναι πολύπλοκες, δύσκολες στην ερμηνεία τους, ενώ είναι εξαιρετικά εκτενείς. Οι συνεχείς τροποποιήσεις στο θεσμικό πλαίσιο και η εισαγωγή συνεχών εξαιρέσεων καθιστούν την ποιότητα του νομοθετικού πλαισίου ελλιπή.

Είναι χαρακτηριστικό ότι ο Ν.2190/1994 που αποτελεί το συστατικό νόμο του ΑΣΕΠ έχει τροποποιηθεί πάνω από πενήντα φορές, γεγονός που συχνά οδηγεί και στη δημιουργία κενών και αντιφάσεων του περιεχομένου του σε διάφορα σημεία (Μακρυδημήτρης, 2013).

Ενδεικτικό της πολυνομίας που διέπει την λειτουργία του ΑΣΕΠ είναι ότι μόνο κατά το έτος 2018 με βάση την ετήσια έκθεση του ίδιου έτους ψηφίστηκαν δέκα έξι (16) νομοθετήματα που άμεσα ή έμμεσα, αφορούν το ΑΣΕΠ ή/και τη διαδικασία και τα προσόντα προσλήψεων στο Δημόσιο:

1. ΝΟΜΟΣ 4512/2018 (ΦΕΚ 5/Α'/17-1-2018)
2. ΝΟΜΟΣ 4519/2018 (ΦΕΚ 25/Α'/20-2-2018)
3. ΝΟΜΟΣ 4521/2018 (ΦΕΚ 38/Α'/2-3-2018)
4. ΝΟΜΟΣ 4528/2018 (ΦΕΚ 50/Α'/16-3-2018)
5. ΝΟΜΟΣ 4533/2018 (ΦΕΚ 75/Α'/27-4-2018)

6. ΝΟΜΟΣ 4537/2018 (ΦΕΚ 84/Α'/15-5-2018)
7. ΝΟΜΟΣ 4542/2018 (ΦΕΚ 95/Α'/1-6-2018)
8. ΝΟΜΟΣ 4547/2018 (ΦΕΚ 102/Α'/12-6-2018)
9. ΝΟΜΟΣ 4549/2018 (ΦΕΚ 105/Α'/14-6-2018)
10. ΝΟΜΟΣ 4559/2018 (ΦΕΚ 142/Α'/3-8-2018)
11. ΝΟΜΟΣ 4563/2018 (ΦΕΚ 169/Α'/20-9-2018)
12. ΝΟΜΟΣ 4578/2018 (ΦΕΚ 200/Α'/3-12-2018)
13. ΝΟΜΟΣ 4579/2018 (ΦΕΚ 201/Α'/3-12-2018)
14. ΝΟΜΟΣ 4582/2018 (ΦΕΚ 208/Α'/11-12-2018)
15. ΝΟΜΟΣ 4583/2018 (ΦΕΚ 212/Α'/18-12-2018)
16. ΝΟΜΟΣ 4587/2018 (ΦΕΚ 218/Α'/24-12-2018)

Ένα ακόμη διαφορετικό στοιχείο που αφορά το θεσμικό πλαίσιο των δυο υπηρεσιών είναι η έκταση εφαρμογής των διατάξεων του θεσμικού πλαισίου που διέπει τον τρόπο λειτουργίας τους. Ειδικότερα στο νομοθετικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ παρατηρούνται πολλές εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής του Ν. 2190/1994. Ειδικότερα το άρθρο 14 παρ. 2 προβλέπει έναν πολύ μεγάλο αριθμό εξαιρέσεων που αφορούν υπηρεσίες που εκφεύγουν από το πεδίο αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ γεγονός που καταδεικνύει τη μη καθολική εφαρμογή του Ν. 2190/1994. Το γεγονός αυτό πιθανότητα εγείρει ζητήματα συνταγματικότητας, υπονομεύοντας το σκοπό σύστασης και το θεσμικό ρόλο του ΑΣΕΠ, καθώς πρόκειται για νομοθετικές προβλέψεις που συχνά δεν έχουν αιτιολογικό έρεισμα και δεν υπηρετούν τις κατοχυρωμένες από το άρθρο 103 παρ. 7 Σ, αρχές, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας αλλά και την αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 2 και 116 παρ. 2 του Ελληνικού Συντάγματος.

Τέλος μια ακόμη σημαντική διαφορά μεταξύ των δυο υπηρεσιών είναι ο βαθμός εμπλοκής τους στην διαδικασία διορισμού των επιτυχόντων. Ενώ η ΕΥΕΠ είναι αρμόδια μόνο για τον έλεγχο της διαδικασίας και δεν εμπλέκεται στη διαδικασία διορισμού, αλλά απλώς καταρτίζει τους πίνακες επιτυχόντων τους οποίους αποδίδει στα ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα, τα οποία θα αποφασίσουν στη συνέχεια για τον διορισμό τους, ο ΑΣΕΠ εκδίδει πίνακες διοριστέων τους οποίους αποδίδει στους φορείς. Οι φορείς, ακολούθως υποχρεούνται να προβούν στον διορισμό των υποψηφίων.

Το δαιδαλώδες πλαίσιο της πολυνομίας του ΑΣΕΠ και τα προβλήματα που δημιουργεί τόσο στη λειτουργία του και στην εκπλήρωση του θεσμικού του ρόλου όσο και στην προαγωγή της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της ισότητας, καταγράφεται στο σύνολο σχεδόν των ετήσιων Εκθέσεων του ΑΣΕΠ. Στις εν λόγω Εκθέσεις τονίζεται εμφατικά η ανάγκη κωδικοποίησης της νομοθεσίας του ΑΣΕΠ σε ένα ενιαίο νομοθέτημα καθώς το υφιστάμενο πλαίσιο δυσχεραίνει σε σημαντικό βαθμό την λειτουργία της υπηρεσίας και την άσκηση του έργου της.⁸ Ειδικότερα υπογραμμίζεται στις Εκθέσεις αυτές ότι η έλλειψη κωδικοποίησης και οι αλλεπάλληλες νομοθετικές μεταβολές, προκαλούν σημαντικές καθυστερήσεις στην έκδοση των πινάκων επιτυχόντων και παράλληλα παραβιάζει τις βασικές αρχές της διαφάνειας, ισότητας και αξιοκρατίας, παρά το γεγονός ότι το προσωπικό του ΑΣΕΠ εργάζεται εντατικά και υπό δύσκολες συνθήκες ώστε να επιτελέσει το έργο του αποτελεσματικά.

Για όλα τα παραπάνω συνοπτικά αναφερόμενα, είναι χαρακτηριστική η επισήμανση της Παπαδοπούλου (2005:11), «Ο Ν.2190/1994 με τον υπερβολικό του όγκο, τις αλλεπάλληλες τροποποιήσεις και καταργήσεις διατάξεων, την περίτεχνη σύνταξη και τις άπειρες παραπομπές διατάξεών του σε άλλες, καθιστά την ανάγνωση και την κατανόησή του εξαιρετικά δυσχερείς, όχι μόνο για τον μέσο πολίτη αλλά και για τον έμπειρο νομικό. Η εκσυγχρονιστική τάση, σύμφωνα με την οποία οι κανόνες δικαίου πρέπει να είναι απλοί, λιτοί, ευέλικτοι και σαφείς, φαίνεται να μην προάγεται με τον συγκεκριμένο νόμο». Η παρατήρηση αυτή συνοψίζει θεωρούμε το πρόβλημα της πολυνομίας που διέπει το νομοθετικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ σε αντίθεση με το πλαίσιο της ΕΥΕΠ που διέπεται από μόλις δυο βασικές αποφάσεις όπως προαναφέρθηκε και ελάχιστα άρθρα του ΚΥΚ.

⁸ ΑΣΕΠ, Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων ΑΣΕΠ 2018, https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/%CE%91%CE%A3%CE%95%CE%A0/%CE%95%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B5%CF%82%20%CE%95%CE%BA%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+2018?_aftrLoop=82777374100569958&_adf.ctrl-state=grg732wio_59#!%40%40%3F_aftrLoop%3D82777374100569958%26_adf.ctrl-state%3Dgrg732wio_63

5.3. Συγκριτική εκτίμηση του σκοπού σύστασης και των δυο υπηρεσιών

Καταρχάς και οι δυο υπηρεσίες φαίνονται όμοιες καθώς συστάθηκαν για τον ίδιο σκοπό δηλαδή τη διοργάνωση και τη διεξαγωγή διαγωνισμών με στόχο την επιλογή των ικανότερων υποψηφίων διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για τους συμμετέχοντες σε ένα πλαίσιο αντικειμενικότητας, διαφάνειας και αξιοπιστίας. Όπως προκύπτει από την Απόφαση 2002/620/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του ευρωπαϊού διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ο σκοπός σύστασης της υπηρεσίας υπαγορεύθηκε από τα κάτωθι:

(1) Είναι αναγκαίο, για λόγους αποτελεσματικότητας και οικονομίας στη χρησιμοποίηση των πόρων, να ανατεθούν σε κοινό διοργανικό φορέα τα μέσα που διατίθενται για την επιλογή των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

(2) Είναι σκόπιμο, ο διοργανικός φορέας που θα έχει έτσι συσταθεί, να έχει ως αποστολή την κατάρτιση των πινάκων ικανότητας των υποψηφίων γενικών διαγωνισμών, σε συνάρτηση με τις ανάγκες κάθε οργάνου και τηρουμένου του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης (ΚΥΚ), ενώ κάθε αρμόδια για τους διορισμούς αρχή να αποφασίζει για το διορισμό των επιτυχόντων.

(3) Υπό τις ίδιες συνθήκες, είναι σκόπιμο ο διοργανικός φορέας να μπορεί επίσης να παρέχει τη συνδρομή του στα θεσμικά και άλλα όργανα, τους οργανισμούς και υπηρεσίες που έχουν ιδρυθεί από τις συνθήκες ή βάσει αυτών, σε θέματα εσωτερικών διαγωνισμών και επιλογής του λοιπού προσωπικού.

Προκύπτει δηλαδή το συμπέρασμα ότι με την ίδρυση της ΕΥΕΠ επιτεύχθηκε όφελος σε διπλή κατεύθυνση και ειδικότερα αφενός στη μείωση δαπανών στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού για τη στελέχωση των θεσμικών οργάνων καθώς και στην βέλτιστη τήρηση των αρχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις προσλήψεις δηλαδή της ισότητας, της ίσης μεταχείρισης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας.

Παράλληλα και η σύσταση του ΑΣΕΠ αποτελεί σαφώς μια καινοτομία στο πλαίσιο της ιστορίας των ελληνικών νομοθετημάτων του δημοσίου τομέα. Αναμφισβήτητα αποτελεί σημαντική τομή προς την κατεύθυνση της θέσπισης ενός αντικειμενικού και αξιοκρατικού συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα (Μακρυδημήτρης, 1999).

Η δημιουργία του ΑΣΕΠ ενός ανεξάρτητου δηλαδή θεσμού είχε ως φιλοδοξία την διακοπή των παρεμβατικών εκατέρωθεν σχέσεων μεταξύ κυβερνήσεων και δημόσιας διοίκησης κι επίσης την εφαρμογή του νομικού πλαισίου που προβλέπει τις σχετικές διαδικασίες επιλογής για τη στελέχωση των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα. Η δημιουργία του ΑΣΕΠ έθεσε δηλαδή τέλος στο σημαντικό πρόβλημα της ανομίας που επί μακρόν ταλάνισε τη δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα, φιλοδοξώντας να δημιουργήσει μια ανεξάρτητη και αντικειμενική δημόσια διοίκηση που θα είναι αξιοκρατική και διαφανής κι όχι βασιζόμενη στις αρχές του πελατειακού κράτους και της ευνοιοκρατίας που βασίζεται στην αποκόμιση πολιτικού οφέλους μέσω της συναλλαγής (Μακρυδημήτρης, 2000).

Συνοψίζοντας, ως προς τον σκοπό σύστασής τους οι δυο υπηρεσίες παρουσιάζουν σημαντικές ομοιότητες αλλά και διαφορές καθώς καλούνται να εξυπηρετήσουν διαφορετικές ανάγκες στο χώρο δράσης τους. Μια βασική διαφορά μεταξύ της ΕΥΕΠ και του ΑΣΕΠ είναι η εμβέλεια δράσης τους καθώς η ΕΥΕΠ καλύπτει τις ανάγκες επιλογής προσωπικού για το δημόσιο τομέα σε κρατικό επίπεδο ενώ η ΕΥΕΠ σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βεβαίως όσον αφορά την ΕΥΕΠ βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση συγκριτικά με το ΑΣΕΠ διότι έχει στην διάθεσή της ένα περιεκτικό και σαφές νομικό πλαίσιο που την έχει εξοπλίσει με συγκεκριμένες αρμοδιότητες οι οποίες είναι επί μακρόν αμετάβλητες, γεγονός που διευκολύνει την εκπλήρωση του σκοπού της.

Η σημαντική επίσης διαφορά ως προς την επίτευξη των σκοπών των δυο υπηρεσιών είναι ότι η ΕΥΕΠ δημιουργήθηκε στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση ο τρόπος λειτουργίας της οποίας ήταν ήδη αξιοκρατικός με αποτέλεσμα να επεξεργάζονται τρόπους για την περαιτέρω βελτίωσή της. Αντίθετα το ΑΣΕΠ δημιουργήθηκε στο πλαίσιο μιας παρεμβατικής δημόσιας διοίκησης με ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων με τους φορείς άσκησης δημόσιας εξουσίας με αποτέλεσμα να αναζητά συνεχώς τρόπους βελτίωσης των συνθηκών εντός των οποίων καλείται να δράσει. Αντί δηλαδή να ασχολείται με τη συνεχή βελτίωση των πολιτικών και των δράσεών του το ΑΣΕΠ έχει να διαχειριστεί σημαντικές δομικές αδυναμίες στο φάσμα

της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και να λειτουργήσει αξιοκρατικά και δίκαια, παράγοντες που δυσχεραίνουν το έργο του, μη επιτρέποντάς του να λειτουργήσει όσο αποδοτικά θα αναμενόταν. Αυτό σημαίνει ότι από τη σύστασή του ο θεσμός του ΑΣΕΠ προσπαθεί συνεχώς να πείσει ότι υπηρετεί τη νομιμότητα και τη διαφάνεια έχοντας παράλληλα να δράσει μέσα από ένα πολύπλοκο και δυσνόητο θεσμικό πλαίσιο που δυσκολεύει τη θεσμική του λειτουργία.

Στο πλαίσιο του κεφαλαίου αυτού έγινε μια συγκριτική ανάλυση βασικών παραμέτρων του θεσμικού πλαισίου που διέπει την λειτουργία των δυο υπηρεσιών δηλαδή ΕΥΕΠ και ΑΣΕΠ. Η ανάγκη αυτή υπαγορεύθηκε από την προσπάθεια ανάδειξης κάποιων ζητημάτων που ανακύπτουν από το συσχετισμό της εύρυθμης λειτουργίας, διαφάνειας και αποτελεσματικότητας των δυο υπηρεσιών με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις διαδικασίες τους και πως το θεσμικό πλαίσιο μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη ή αντίθετα να προωθήσει την ουσιαστική λειτουργία τους. Στο επόμενο καταληκτικό κεφάλαιο θα συνοψισθούν τα συμπεράσματα της ανάλυσης στα κύρια σημεία τους και θα διατυπωθούν και κάποιες προτάσεις πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες, αναφύονται ζητήματα συστηματικής αμφισβήτησης της αρχής της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση αλλά και γενικότερα. Οι τάσεις αυτές αντανακλούν ένα συνολικότερο πρόβλημα νομιμοποίησης της δημόσιας διοίκησης και των υπαλλήλων της καθώς και πρόβλημα δημοκρατίας στο πεδίο του συστήματος κατανομής των θέσεων και των πόρων (Μακρυδημήτρης, 1996).

Παρά το γεγονός ότι το αξιοκρατικό ιδεώδες όχι μόνο σήμερα αλλά ανέκαθεν, υπόκειται σε πολλαπλές ιδεολογικο-πολιτικές αναγνώσεις κι ερμηνευτικές προσεγγίσεις, παρ'όλα αυτά, υπάρχει συναίνεση ότι η αξιοκρατία και ειδικότερα η αξιοκρατία στη δημόσια διοίκηση προσδιορίζεται ως ισότητα και θεμέλιο της δίκαιης κατανομής των θέσεων στο δημόσιο τομέα (Χρυσανθάκης κ.ά., 2011).

Η εξέλιξη της πολιτικής προσλήψεων στην ελληνική τουλάχιστον δημόσια διοίκηση βασίστηκε διαχρονικά σε μια προσπάθεια ανταπόκρισης σε προβλήματα πελατειακού κράτους που λειτούργησαν ως τροχοπέδη για την επίτευξη μιας θεσμικής διαρρύθμισης που θα υπηρετούσε τις θεμελιώδεις συνταγματικές αρχές της ισότητας, της ίσης μεταχείρισης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας.

Αναμφίβολα η αξιοκρατία στη διαδικασία προσλήψεων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα σε κάθε μεταρρυθμιστική προσπάθεια στη δημόσια διοίκηση κι επιπλέον συμβάλλει στην επιλογή των κατάλληλων προσώπων για τη στελέχωση των υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης, με αξιοκρατικά και όχι με πελατειακά κριτήρια, προκειμένου να επιτελέσουν το έργο τους αποτελεσματικά, και να ανταποκριθούν σε αυτό πληρέστερα (Λαζαράκος, 2010).

Με δεδομένο λοιπόν ότι το υπαλληλικό σώμα σε κάθε δημόσια διοίκηση είτε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή σε επίπεδο κράτους όπως στην Ελλάδα, αποτελεί το κύριο συστατικό για την αποδοτική της λειτουργία για την αμερόληπτη εξυπηρέτηση των πολιτών και του δημοσίου συμφέροντος είναι προφανές ότι η ορθή λειτουργία της διοίκησης συνδέεται αναπότρεπτα με τον τρόπο και τις διαδικασίες πρόσληψης των υπαλλήλων.

Μετά την ολοκλήρωση της μελέτης της παρούσας εργασίας σε ένα συγκριτικό πρίσμα ανάλυσης μεταξύ των δυο υπηρεσιών και συγκεκριμένα της ΕΥΕΠ και του ΑΣΕΠ, με βάση τα δυο βασικά ερευνητικά ερωτήματα αποδείχθηκαν τα ακόλουθα. Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, εντοπίστηκαν πράγματι βασικές διαφορές στο

νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της ΕΥΕΠ και του Α.Σ.Ε.Π σε τρεις βασικές πτυχές τους και συγκεκριμένα ως προς τα νομοθετικά πλαίσια ίδρυσης και λειτουργίας τους ως προς τις ακολουθούμενες διαδικασίες των δυο υπηρεσιών και ως προς τον σκοπό σύστασης των δυο υπηρεσιών. Ως προς το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αποδείχθηκε ότι το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ΕΥΕΠ συμβάλλει στην επιτυχή λειτουργία της, σε αντίθεση με το ΑΣΕΠ όπου το πολυδαίδαλο και συνεχώς αναθεωρούμενο θεσμικό πλαίσιο δεν συμβάλλει στην επίτευξη της βασικής αρχής της δημόσιας διοίκησης δηλαδή της διαφάνειας και της ισοτιμίας πρόσβασης.

Αντίστοιχα, η ερευνητική υπόθεση της παρούσας εργασίας επιβεβαιώθηκε καθώς προέκυψε ότι η επιτυχής λειτουργία της ΕΥΕΠ σε όλο το χρονικό διάστημα της ύπαρξης και λειτουργίας της σχετίζεται αναμφίβολα με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της σε αντίθεση με το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο διαθέτει ένα νομοθετικό πλαίσιο όχι σαφές ως προς τις αρχές και τις διαδικασίες που ακολουθεί, και που το οποίο σε συνδυασμό με ένα σύστημα πολυνομίας το οποίο το διακρίνει, αλλά και λόγω των επάλληλων και παράλληλα αποσπασματικών νομοθετικών τροποποιήσεών του, δε συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία της υπηρεσίας, η οποία χαρακτηρίζεται από χρόνιες δυσλειτουργίες και αγκυλώσεις.

Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βασική αντίληψη των αρμοδίων οργάνων που λαμβάνουν τις αποφάσεις για τη διενέργεια των διαδικασιών επιλογής των ατόμων που θα στελεχώσουν τις υπαλληλικές θέσεις των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, είναι η ύπαρξη μιας ικανής και διαφανούς δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα πιστεύουν στην ύπαρξη μιας δημόσιας διοίκησης η οποία έχει τις απαιτούμενες ικανότητες και πόρους να εφαρμόσει τις πολιτικές της, να πετύχει τους στόχους της και να υπηρετήσει το δημόσιο συμφέρον.

Για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι προφανής η ανάγκη επένδυσης στη δημιουργία ενιαίου φορέα διαχείρισης των σχετικών διαδικασιών καθώς και πλαισίων και κανόνων που θα συντελέσουν στην πρόσκληση αλλά και στην πρόσληψη προσωπικού το οποίο θα διαθέτει εκείνα τα προσόντα για να υπηρετήσει μια δημόσια διοίκηση προηγμένου ποιοτικού επιπέδου, που με τη σειρά της υπηρετεί τον πολίτη και τα συμφέροντά του. Έτσι μέσω της δημιουργίας της ΕΥΕΠ, η ΕΕ κατάφερε να οικοδομήσει ένα θεσμικό πλαίσιο, λιτό, περιεκτικό και σαφές στην ουσία του, το οποίο διέπει τις διαδικασίες επιλογής και στελέχωσης των θέσεων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Πρόκειται για μια υπηρεσία, που από την αρχή της λειτουργίας της

εξελίσσεται καθώς βασίζεται σε στοιχεία και πρακτικές που προάγουν την αξιοκρατία, τη δημοκρατία και τελικά συμβάλλει στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών.

Τα στοιχεία αυτά όπως αναλύθηκαν παραπάνω, βασίζονται κατά κύριο λόγο στην εφαρμογή ενός ενιαίου για όλες τις υπό στελέχωση θέσεις, θεσμικού πλαισίου, στην διαδικασία επιλογής του υπαλληλικού προσωπικού δίχως την εισαγωγή εξαιρέσεων που θα καθιστούσαν το πεδίο εφαρμογής του ελλιπές. Ένα ακόμη βασικό στοιχείο το οποίο προέκυψε από την ανάλυση είναι ότι το θεσμικό πλαίσιο της ΕΥΕΠ βασίζεται στην τήρηση των αρχών της ισότητας, και της παροχής ίσων ευκαιριών σε όλους, αλλά και της αρχής της πολυγλωσσίας και της ανάγκης δίκαιης εκπροσώπησης όλων των κρατών μελών στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση, λόγω της ιδιαιτερότητας της ΕΕ, η οποία αποτελεί ένα *suí generis* μόρφωμα δικαίου, να συναπαρτίζεται από πολλά κράτη.

Συμπερασματικά όσον αφορά την ΕΥΕΠ, έχει θεωρούμε πετύχει το μακροπρόθεσμο στόχο της να συμβάλλει μέσω της εφαρμογής των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, στη δημιουργία μιας δημόσιας διοίκησης που μπορεί να επιτελέσει αποτελεσματικά το θεσμικό της ρόλο.

Παράλληλα από την συγκριτική ανάλυση που προηγήθηκε, τα εξαχθέντα συμπεράσματα για την αντίστοιχη λειτουργία του ΑΣΕΠ στην ελληνική δημόσια διοίκηση, δεν φαίνεται να είναι στον ίδιο βαθμό αισιόδοξα. Όπως προέκυψε το ΑΣΕΠ διέπεται από ένα πολυδαίδαλο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο καθίσταται τελικά ανεπαρκές και αναποτελεσματικό. Οι αλληπάλληλες νομοθετικές μεταβολές έχουν συμβάλλει στην διόγκωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει την λειτουργία του ΑΣΕΠ με αποτέλεσμα συχνά, επιμέρους διατάξεις να παρουσιάζουν αντιφατικό περιεχόμενο καθώς και περιεχόμενο δυσερμήνευτο. Υπ' αυτή την έννοια οι υποψήφιοι διεκδικούντες να στελεχώσουν μια θέση στον ελληνικό δημόσιο τομέα, δεν φαίνεται να κατοχυρώνονται από τη λειτουργία ενός θεσμού, που αποτελεί Ανεξάρτητη Αρχή, και τη δράση του στην κατεύθυνση της τήρησης της αξιοκρατίας (Φυτράκης, 2010).

Για το λόγο αυτό εξάλλου όπως φαίνεται και από τις συχνές προσφυγές υποψηφίων στα διοικητικά εφετεία και στη συνέχεια κατ'έφεση και στο ΣτΕ. Όπως επισημαίνει η Παπαδοπούλου (2005:18), σε όλη την πορεία του ΑΣΕΠ αναφέρονται συχνά συγκρούσεις μεταξύ του νομοθέτη κι αφετέρου μεταξύ των δικαστηρίων στο πλαίσιο των διαδικασιών επιλογής προσωπικού με αποτέλεσμα οι υποψήφιοι συχνά να καταφεύγουν στην δικαιοσύνη αμφισβητώντας τη νομιμότητα των προκηρύξεων ή και τους πίνακες επιτυχόντων που εκδίδει ο ΑΣΕΠ. Πολύ συχνά μάλιστα τα δικαστήρια

τους δικαίωσαν αλλάζοντας τη σειρά κατάταξή τους. Πολλές από αυτές τις διαφορές ανέκυψαν λόγω ερμηνευτικών δυσκολιών του σχετικού νόμου ή περί λειτουργίας του ΑΣΕΠ και ελλείψεών του, που αφορούν όλα τα στάδια της διαδικασίας, από τον ορισμό των γενικών και ειδικών προσόντων μέχρι και την υποβολή των σχετικών πιστοποιητικών. Είναι συνεπώς προφανές ότι στα συγκεκριμένα ελλείμματα του ΑΣΕΠ εντοπίζεται παράλληλα το ζήτημα των ελλειμμάτων του κράτους δικαίου και της νομιμότητας της διοικητικής δράσης στην Ελλάδα. Η ΕΥΕΠ διαθέτει σαφώς συγκριτικό πλεονέκτημα σε σχέση με το ΑΣΕΠ στα σχετικά ζητήματα. Θα πρέπει ωστόσο να επισημανθεί η τεράστια προσπάθεια που καταβάλλει το προσωπικό του ΑΣΕΠ, προσπαθώντας να επιτελέσει όσο το δυνατόν καλύτερα το έργο του, παρά τις αντιξοότητες. Και πράγματι το έχει καταφέρει σε σημαντικό βαθμό, καθώς η δημιουργία του αποτέλεσε τομή για την ελληνική δημόσια διοίκηση.

Καταλήγοντας είναι αναγκαίο τα σχετικά ζητήματα βελτίωσης του ΑΣΕΠ με βάση το μοντέλο λειτουργίας της ΕΥΕΠ να αποτελέσουν ζήτημα προτεραιότητας στην ατζέντα των σχετικών πολιτικών. Ειδικότερα είναι αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός και η κωδικοποίηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, καθώς επίσης και η σε μεγάλο βαθμό απλούστευσή του, ώστε να είναι διατυπωμένο με καθαρότητα, λιτότητα και σαφήνεια. Αυτό θα συμβάλλει μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα στον εξορθολογισμό και την επιτάχυνση των διαγωνιστικών διαδικασιών με τη βοήθεια μάλιστα της αξιοποίησης ποικίλων εφαρμογών νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας που είναι σήμερα διαθέσιμα.

Ευελπιστούμε ότι τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης θα αξιοποιηθούν μελλοντικά για την υλοποίηση σχετικών παρεμβάσεων στο σύστημα προσλήψεων του ΑΣΕΠ για την αναβάθμιση των σχετικών διαδικασιών επιλογής προσωπικού, με βάση το μοντέλο που έχει υιοθετήσει η αντίστοιχη υπηρεσία ΕΥΕΠ σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέσα από την συγκριτική ανάλυση της σύστασης και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του θεσμικού πλαισίου των δυο αυτών υπηρεσιών, ευελπιστούμε ειδικότερα στην αποτελεσματική αξιοποίηση των εξαχθέντων σχετικών συμπερασμάτων σχετικά με την ποιότητα των ακολουθούμενων διαδικασιών επιλογής από τις δυο υπηρεσίες οι οποίες αποτελούν καλές πρακτικές και θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν εκατέρωθεν και από τις δυο υπηρεσίες για τη βελτίωση του ρόλου τους. Κυρίως δε θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο αντιμετωπίζει χρόνιες δυσλειτουργίες που δεν διευκολύνουν την υλοποίηση των στόχων του όπως αυτοί, απορρέουν εκ του θεσμικού του ρόλου.

6.1. Περιορισμοί

Όπως κάθε έρευνα έτσι και η συγκεκριμένη έχει κάποιους περιορισμούς. Μεταξύ αυτών είναι ότι δεν έχουν συμπεριληφθεί οι απόψεις αυτών που σχεδιάζουν και υλοποιούν τα προγράμματα πρόσληψης στην ΕΥΕΠ και το ΑΣΕΠ ώστε να αναδειχθούν τα προβλήματα και οι θετικές παράμετροι των δυο υπηρεσιών καθώς επίσης και οι προτάσεις τους για την βελτίωση των διαδικασιών.

6.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να εξελιχθεί παραπάνω και να διεξαχθεί έρευνα σε μεγαλύτερη έκταση. Για παράδειγμα θα μπορούσε να εξετασθεί μέσω ερωτηματολογίων η άποψη των αιτούντων για πρόσληψη στις θέσεις που προκηρύσσουν οι δυο υπηρεσίες, και η επισήμανση τυχόν δυσλειτουργιών που θα ήθελαν να αλλάξουν.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Boselie, P. (2014). Strategic Human Resource Management. A Balanced Approach. 2nd ed. New York: McGraw Hill.
- Chang, Y. Z. (2002). China and English civil service reform. *American Historical Review*, 47, 539-544.
- Chandler J.A., Δημόσια Διοίκηση- Συγκριτική ανάλυση, Επιστημονική επιμέλεια: Καλλιόπη Σπανού, Παπαζήση, 2003
- DiIulio, J. J. (2012). What is deregulating the public service? In DiIulio Jr., J. J. (Ed.), *Deregulating the public service: Can government be improved?* (pp. 1-11). Washington, DC: Brookings.
- Duggett Michael, (2003) The Contribution of a Professional Civil Service to Democracy
- Elman, B. (2009). Civil service examinations. In Cheng, L. (Ed.), *Berkshire encyclopedia of China* (pp. 405-410). Great Barrington, MA: Berkshire.
- EPSO, https://epso.europa.eu/home_el
- Gallo, N., Lewis, D. E. (2011). The consequences of presidential patronage for federal agency performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22, 219-243.
- Hobson, J. (2014). The eastern origins of western civilization. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hoogenboom, A. (1014). *Outlawing the spoils: A history of the Civil Service Reform Movement, 1865-1883*. Urbana: University of Illinois Press.
- Kjeldsen, A., and C. Jacobsen. (2013). “Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction or Socialization?” *Journal of Public Administration Research and Theory* 23: 899–926.
- Knies, E., and P. Leisink. (2018). “People Management in the Public Sector.” In *HRM in Mission Driven Organizations*, edited by C. Brewster and J. L. Cerdin, 15–46. Cham: Palgrave Macmillan.
- Luu, T. T. (2018). “Service-oriented High-performance Work Systems and Service-oriented Behaviours in Public Organizations: The Mediating Role of Work Engagement.” *Public Management Review* 21 (6): 789–816.

- Mauro, S. G., L. Cinquini, and G. Grossi. (2017). "Insights into Performance-based Budgeting in the Public Sector: A Literature Review and a Research Agenda." *Public Management Review* 19 (7): 911–931.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing "So what?," "What's new?," and "Where to next?". *Journal of Management*, 43, 1693–1725.
- Papapolychroniadis I., Rossidis I., & Aspidis G., A. (2017). Comparative Analysis of Recruitment Systems in the Public Sector in Greece and Europe: Trends and Outlook for Staff Selection Systems in the Greek Public Sector. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 6(1), 21.
- Rodrigues-Medal, Jaime, *Transparency in the staff selection procedure of the EU institutions : comments on the Pachtitis case*, *European Journal of Legal Studies*, 2020, Vol. 7, No. 1, pp. 154-191
- Rossidis I., and Petropoulakos S., (2014). «Reforms of the recruitment systems of the public sector in Greece from 1974 to present day, assessment and proposals, minutes of the 4th Conference on Administrative sciences entitled Reforms in public administration: Capabilities, Prospects, Weaknesses, Athens – Komotini: Ant. Sakkoulas.
- Shafritz, Jay, David Rosenbloom, Norma Riccucci, Katherine Naff, Albert Hyde, 2011. *Personnel Management in Government: Politics and Process*, 5th ed. New York: Marcel Dekker.
- Spence, David and Anne Stevens, 2016. "Staff and Personnel Policy in the Commission." in David Spence, ed. *The European Commission*. 3rd. edition. London: John Harper Publishing.
- Λαζαράκος Γ, (2010) *Ανεξάρτητες Αρχές- Ο ρόλος και η σημασία τους στην ελληνική έννομη τάξη*, Βιβλιοθήκη Θεωρίας & Πράξης Διοικητικού Δικαίου Δ/ση σειράς
- Λαζαράκος Γρηγόριος, *Ανεξάρτητες Αρχές- Ο ρόλος και η σημασία τους στην ελληνική έννομη τάξη*, Βιβλιοθήκη Θεωρίας & Πράξης Διοικητικού Δικαίου Δ/ση σειράς: Χρυσανθάκης Χαράλαμπος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2010
- Μακρυδημήτρης Αντώνης, *Διλήμματα στην υπαλληλία-Περί δημοσίων υπαλλήλων σήμερα*, Παπαζήση 2013
- Μακρυδημήτρης Αντώνης, *Διοίκηση και Κοινωνία-Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα*, Θέμελιο 1999

- Μακρυδημήτρης Αντώνης, Η διοίκηση σε κρίση- Κείμενα για τη Διοίκηση και την κοινωνία, Νέα Σύνορα-Λιβάνη, 1996
- Μακρυδημήτρης Αντώνης, Μιχαλόπουλος Νίκος, Εκθέσεις εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950-1998, Παπαζήση 2000
- Παπαδοπούλου Μ, Οι προσλήψεις στο δημόσιο μέσω του ΑΣΕΠ, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε, 2005
- Παπαδοπούλου Μ., (2005) Οι Προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω του ΑΣΕΠ (Ν. 2190/1994), Σάκκουλας Α.Ε.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν., (1993). Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. Αθήνα: [χ.ό.].
- Φυτράκης, Ε., Τα Ελεγκτικά Σώματα της Δημόσιας Διοίκησης, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2010.
- Χρυσανθάκης Χ., (2001). Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων, Αντ. Σάκκουλα
- Χρυσανθάκης Χ., Σπανού Κ., Ντουχάνης Χ., Κτιστάκη Σ., Η πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση- Αναδιοργάνωση της Κεντρικής Διοίκησης και συστήματα προσλήψεων- Νομικές, συστημικές και οργανωτικές διαστάσεις, Αντ Σάκκουλα, 2011

Πρωτογενείς Πηγές

2002/620/EC: Decision of the European Parliament, the Council, the Commission, the Court of Justice, the Court of Auditors, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Ombudsman of 25 July 2002 establishing a European Communities Personnel Selection Office - Declaration by the Bureau of the European Parliament

2002/621/EC: Decision of the Secretaries-General of the European Parliament, the Council and the Commission, the Registrar of the Court of Justice, the Secretaries-General of the Court of Auditors, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, and the Representative of the European Ombudsman of 25 July 2002 on the organisation and operation of the European Communities Personnel Selection Office

ΑΠΟΦΑΣΗ 72/2003 (ΦΕΚ Β 997/18.7.2003) «Κανονισμός Λειτουργίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).»

ΑΣΕΠ, Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων ΑΣΕΠ 2018,

https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/%CE%91%CE%A3%CE%95%CE%A0/%CE%95%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B5%CF%82%20%CE%95%CE%BA%CE%B8%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+2018?_afrLoop=82777374100569958&_adf.ctrl-state=grg732wio_59#!%40%40%3F_afrLoop%3D82777374100569958%26_adf.ctrl-state%3Dgrg732wio_63