



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
UNIVERSITY OF CRETE

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΟΥ  
Ν. 4765/2021: Ο ΓΡΑΠΤΟΣ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ**

Μετίνογλου Ειρήνη (Α.Μ. 559)

Επιβλέπων:

Αλεξόπουλος Νεκτάριος (Άρης)

Εξεταστική Επιτροπή:

Μαυρομούστακου Ήβη

Παπαδάκης Νικόλαος

**Μάρτιος, 2024**

# **ΑΦΙΕΡΩΣΗ**

*Στην οικογένειά μου!*

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Αλεξόπουλο Νεκτάριο, καθηγητή του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, για την επίβλεψη και την άψογη συνεργασία μας, καθώς και την κ. Μαυρομούστακου Ήβη – Αγγελική για την πολύτιμη βοήθεια και την επιστημονική γνώση που μου προσέφερε για τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας.

Ακόμα θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και ιδιαίτερα το σύζυγό μου Μανώλη και τα παιδιά μου Σπύρο και Όλγα, για την υπομονή, την ενθάρρυνση και τη συμπαράστασή τους όλο το χρονικό διάστημα των μεταπτυχιακών σπουδών μου και εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στη Διπλωματική μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Τίτλου Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η Διπλωματική Εργασία προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δε μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία, περιγράφει τους λόγους που οδήγησαν σταδιακά τη Δημόσια Διοίκηση, σε νέους τρόπους προσλήψεων Προσωπικού στο Δημόσιο τομέα, με στόχο την υιοθέτηση ενός αξιοκρατικού και όχι ευνοιοκρατικού συστήματος επιλογής προσωπικού, που θα ανέτρεπε τις καθιερωμένες πρακτικές των πελατειακών σχέσεων μέσα από μία αποπολιτικοποιημένη διαδικασία.

Αρχικά, γίνεται μια εισαγωγή στις Ανεξάρτητες Αρχές και διερευνάται ο θεσμικός ρόλος και οι αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ από την ίδρυσή του μέχρι σήμερα.

Στη συνέχεια, αναφέρονται οι μέθοδοι επιλογής προσωπικού στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, ξεκινώντας με μια περιληπτική περιγραφή των συστημάτων προσλήψεων στην Ελλάδα, από το 1951 μέχρι σήμερα. Εκεί, εντοπίζονται τα προβλήματα και οι παθογένειες του συστήματος, με συνέπεια τις πολυάριθμες τροποποιήσεις των νόμων προς βελτίωση του συστήματος και καταλήγοντας έτσι, στην αναγκαιότητα μιας αναμόρφωσης του συστήματος προσλήψεων, με την ψήφιση του νέου Ν. 4765/2021.

Τέλος, αναλύονται και αξιολογούνται οι μέθοδοι προσλήψεων του Ν. 4765/2021, και ιδιαίτερα του Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού

Στην παρούσα εργασία, εφαρμόζεται η μεθοδολογία της βιβλιογραφικής επισκόπησης από πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές, καθώς και της νομοθεσίας.

Στόχος είναι να γίνει αξιολόγηση των συστημάτων πρόσληψης του Ν. 4765/2021 και να εκτιμηθεί, εάν, η μέθοδος του Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, ως ένα ενιαίο σύστημα προσλήψεων, διατηρεί τις βασικές αρχές, της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και βελτιώνει την ποιότητα και αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.

**Λέξεις κλειδιά:** Προσλήψεις, ΑΣΕΠ, Σύνταγμα, Γραπτός διαγωνισμός, Συνέντευξη, Πλήρωση θέσεων, Επιλογή προσωπικού, Αξιοκρατία, Διαφάνεια.

## **ABSTRACT**

This thesis, describes the reasons that gradually led the Public Administration to new methods of hiring Personnel in the Public sector, with the aim of adopting a meritocratic and not favoritism personnel selection system, which would overturn the established practices of customer relations through a depoliticized process.

First an introduction to the Independent Authorities is made and the institutional role and responsibilities of the ASEP from its establishment until today are explored.

Then, the personnel selection methods in the Greek Public Administration are mentioned, starting with a summary description of the hiring methods in Greece, from 1951 until today. There, the problems and pathologies of the system are identified, resulting in numerous amendments to the laws to improve the system and thus resulting in the necessity of reforming the recruitment system, with the passing of the new Law 4765/2021.

Finally, the hiring methods of Law 4765/2021, and especially the Panhellenic written competition, are analyzed and evaluated

In this work, the methodology of the bibliographic review from primary and secondary sources, as well as legislation, is applied.

The aim is to evaluate the hiring methods of Law 4765/2021 and to assess whether the method of the Panhellenic written competition, as a single hiring method, maintains the basic principles of transparency, meritocracy, objectivity and improves quality and effectiveness of the human resources of the Greek Public Administration.

**Keywords:** Hiring, ASEP, Constitution, Written competition, Interview, Filling positions, Personnel selection, Meritocracy, Transparency.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΑ	Ανεξάρτητη Αρχή
ΑΑΔΕ	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΑΔΑΕ	Αρχή Διασφάλισης Απορρήτου των Επικοινωνιών
ΑΔΑ	Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή
Α.ΔΙ.Π.Π.Δ.Ε.	Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΜΕΑ	Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
αρ.	Άρθρο
ΑΣΔΥ	Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΓΓΠΣ	Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων
ΓΔΔΟ	Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Οργάνωσης
ΔΕ	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΔΕΠ	Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό
ΕΑ	Επιτροπή Ανταγωνισμού
ΕΑΑ	Εθνική Αναλογιστική Αρχή
ΕΑΔ	Εθνική Αρχή Διαφάνειας
Ε.Α.ΔΗ.ΣΥ.	Ενιαία Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Συμβάσεων
Εδ.	Εδάφιο
ΕΟΣΠ	Εθνικός Οργανισμός Συντονισμού Πτήσεων
ΕΟΔΑΣΑΑΜ	Εθνικός Οργανισμός Διερεύνησης Αεροπορικών και Σιδηροδρομικών Ατυχημάτων κι Ασφάλειας Μεταφορών
Ε.Δ.Σ.	Ελληνικό Δημοσιονομικό Συμβούλιο
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΘΑΑΕ	Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης
ΕΚ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΒΠ	Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό
ΕΕΠ	Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό
ΕΕΕΠ	Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων
ΕΕΤΤ	Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
Ε.Ο.Ε.	Εθνικός Οργανισμός Εξετάσεων
ΕΣΔΔ	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης
ΕΣΡ	Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης
ΕΥΠ	Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών
ΕΦΚΑ	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΚΕΔ	Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών
ΚΕΔΚΕ	Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος

ΚΚΔΠΔΥ	Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων
ΚΠΔ	Κώδικας Ποινικής Διαδικασίας
ΚτΒ	Κανονισμός της Βουλής
ν./Ν.	Νόμος
ν.δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ν.Σ.Κ.	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	Παράγραφος
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Υ.Σ.	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
ΠΕ	Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης
περ.	Περίπτωση
ΡΑΕ	Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας
ΡΑΛ	Ρυθμιστική Αρχή Λιμένων
ΡΑΣ	Ρυθμιστική Αρχή Σιδηροδρόμων
σ.	Σελίδα
ΣΜΕ	Σύμβαση Μίσθωσης Έργου
ΣΟΧ	Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣτΠ	Συνήγορος του Πολίτη
ΣτΚ	Ο Συνήγορος του Καταναλωτή
Σ.Φ.Δ.	Το Σώμα Φορολογικών Διαιτητών
τ.	Τεύχος
ΤΕ	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΤΟΜΥ	Τοπική Ομάδα Υγείας
τ. προκ.	Τεύχος προκηρύξεων
ΥΕ	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
ΥΚ	Υπαλληλικός Κώδικας
ΥΠΕΣ	Υπουργείο Εσωτερικών
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΑΦΙΕΡΩΣΗ</b> .....	<b>1</b>
<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b> .....	<b>2</b>
<b>ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ</b> .....	<b>3</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....	<b>4</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>5</b>
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....	<b>6</b>
<b>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</b> .....	<b>8</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b> .....	<b>12</b>
<b>ΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΕΠ</b> .....	<b>12</b>
1.1 Οι ανεξάρτητες αρχές.....	12
1.2 Η ίδρυση του ΑΣΕΠ.....	14
1.3 Ο θεσμός του ΑΣΕΠ .....	15
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b> .....	<b>18</b>
<b>ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b> .....	<b>18</b>
2.1 Ιστορικό.....	18
2.2 Βασικές αρχές πρόσληψης στο δημόσιο τομέα.....	21
2.3 Μέθοδοι πλήρωσης θέσεων Δημοσίων υπαλλήλων .....	22
2.3.1 Πλήρωση θέσεων με Γραπτό Διαγωνισμό .....	22
2.3.1.1 Τα βασικά στοιχεία διοργάνωσης .....	22
2.3.1.2 Διαδικασία Γραπτού Διαγωνισμού βάσει Ν.2190/1994 .....	22
2.3.2 Πλήρωση θέσεων με σειρά προτεραιότητας βάσει Ν. 2190/1994.....	23
2.3.2.1 Πλήρωση θέσεων με βαθμολογούμενα κριτήρια βάσει Ν. 3051/2002 .....	23
2.3.3 Άλλες μέθοδοι πλήρωσης θέσεων .....	24
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b> .....	<b>26</b>
<b>ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ</b> .....	<b>26</b>
3.1 Παθογένειες .....	26
3.2 Αναμόρφωση του συστήματος .....	27
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b> .....	<b>30</b>
<b>Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ 4765/2021</b> .....	<b>30</b>
4.1 Γενικά .....	30
4.2 Πεδίο εφαρμογής.....	30
4.3 Διαδικασίες πλήρωσης θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με Σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.....	30

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5</b> .....	<b>32</b>
<b>Ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΓΡΑΠΤΟΣ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ</b> .....	<b>32</b>
5.1 Γενική περιγραφή.....	32
5.2 Δομή και περιεχόμενο του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού.....	32
5.3 Διαδικασία διεξαγωγής του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού .....	33
5.3.1 Προκήρυξη πλήρωσης θέσεων.....	33
5.3.2 Δικαίωμα συμμετοχής στον Πανελλήνιο Γραπτό Διαγωνισμό.....	35
5.3.3 Υποβολή αιτήσεων συμμετοχής.....	35
5.3.4 Πίνακες συμμετεχόντων και αποκλειόμενων από τον Διαγωνισμό .....	36
5.3.5 Πίνακες διαγωνιζομένων που καλούνται προς υποβολή δικαιολογητικών .....	37
5.3.6 Προσωρινοί Πίνακες κατάταξης – Πίνακες απορριπτέων – Οριστικοί Πίνακες.....	37
5.3.7 Ενστάσεις – Αιτήσεις θεραπείας .....	38
5.3.8 Διενέργεια πρόσθετων διαγωνιστικών διαδικασιών και συνέντευξης.....	39
5.3.9 Πίνακες διοριστέων / προσληπτέων .....	40
5.3.10 Διάθεση και διορισμός – επιλαχόντες .....	40
5.3.11 Μεταβολές λόγω δικαστικών αποφάσεων .....	41
5.3.12 Όργανα διενέργειας του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού .....	42
5.4 Δομημένη συνέντευξη - Πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες .....	42
5.4.1 Η ατομική δομημένη συνέντευξη.....	43
5.4.2 Οι πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες .....	44
5.5 Το πρώτο παράδειγμα Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού .....	44
5.6 Αξιολόγηση Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού .....	47
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</b> .....	<b>49</b>
<b>ΆΛΛΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b> .....	<b>49</b>
6.1 Επιλογή Προσωπικού με σειρά προτεραιότητας.....	49
6.1.1 Αξιολόγηση διαδικασίας επιλογής Προσωπικού με βάση προκαθορισμένα κι αντικειμενικά κριτήρια .....	50
6.2 Πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία .....	51
6.2.1 Αξιολόγηση διαδικασίας επιλογής υπαλλήλων επί θητεία .....	53
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7</b> .....	<b>54</b>
7.1 Προσωπικό ΙΔΟΧ για κάλυψη απρόβλεπτων κι επείγουσών αναγκών .....	54
7.1.1 Αξιολόγηση διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών.....	56
7.2 Προσωπικό ΙΔΟΧ για κάλυψη παροδικών αναγκών .....	57
7.2.1 Αξιολόγηση διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη παροδικών αναγκών .....	59
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8</b> .....	<b>60</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	<b>60</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	<b>62</b>
<b>ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b> .....	<b>63</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην ελληνική επιστήμη όπως διατυπώθηκε αρχικά στο άρθρο 1 του Ν. 1811/1951<sup>1</sup> δημόσιοι υπάλληλοι ορίζονται: *«τα έμμεσα, έμμεσα όργανα του Κράτους, τα διατελούντα εν προαιρετική, αμέσω, υπηρεσιακή, και πειθαρχική προς αυτό σχέση».*

Από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετώπιζε ανέκαθεν η Δημόσια Διοίκηση, είναι η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού. Τα άτομα τα οποία τη στελεχώνουν, πρέπει να είναι ικανά να εργαστούν αποτελεσματικά προκειμένου να εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον.

Οι Δημόσιοι υπάλληλοι, εφόσον προσλαμβάνονται με αυστηρές διαδικασίες και κριτήρια αξιολόγησης, με γνώμονα τα ατομικά και επαγγελματικά τους προσόντα, σε συνδυασμό με τη μονιμότητα, διασφαλίζουν, τη συνέχεια και σταθερότητα του κράτους, καθώς και την ορθή και αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Άλλωστε, επιβάλλεται η χώρα μας να αποκτήσει μία αποτελεσματική και ευέλικτη δημόσια διοίκηση, που θα στελεχώνεται με προσωπικό, το οποίο θα προσλαμβάνεται, με αξιοκρατικά κριτήρια, εξυπηρετώντας της ανάγκες της υπηρεσίας και συνεπώς του κοινωνικού συνόλου.

Για την πρόσληψή τους, πρέπει να εφαρμόζονται η αρχή της ισότητας, της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και της αποτελεσματικότητας. Διαχρονικά στην Ελλάδα έχουν περάσει πολλά συστήματα προσλήψεων. Αδιαμφισβήτητα στο παρελθόν, υπήρξαν συνεχείς παρεμβάσεις των κυβερνόντων που τροφοδοτούσαν τις πελατειακές σχέσεις, αφού η στελέχωση της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης αποτελούσε για πολλά χρόνια τη δύναμη της εκάστοτε Κυβέρνησης να «εξυπηρετήσει» τους ψηφοφόρους της προσφέροντάς τους μια θέση στο Δημόσιο. Η σταθερότητα και ασφάλεια που προσέφερε το Δημόσιο, ανέκαθεν κέντριζε το ενδιαφέρον χιλιάδων πολιτών που αναζητούσαν μια «θέση» σε αυτό.

Στη συνέχεια, η δύναμη αυτή, πέρασε στα χέρια μιας νεοϊδρυθείσας Ανεξάρτητης Αρχής, του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), με την ψήφιση του Ν. 2190/1994<sup>2</sup>, που ανέτρεψε τα μέχρι τότε δεδομένα συστήματα προσλήψεων, με κύριο σκοπό, οι προσλήψεις στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, να γίνονται πλέον υπό τον έλεγχο της Ανεξάρτητης Αρχής, με διαφάνεια, αντικειμενικότητα και αξιοκρατία.

Για είκοσι επτά χρόνια ο ιδρυτικός νόμος του ΑΣΕΠ Ν. 2190/1994 με τις πολυάριθμες τροποποιήσεις που τον ακολούθησαν, άλλαξε ριζικά το σύστημα των προσλήψεων και έθεσε τα θεμέλια για ένα Δημόσιο που θα το στελεχώνουν ικανά άτομα με γνώσεις και προσόντα. Παρέλαβε κυρίως πελατειακά συστήματα προσλήψεων, που είχαν ως συνέπεια, το Ελληνικό Δημόσιο να στελεχώνεται με προσωπικό περιορισμένων δυνατοτήτων αφού η πρόσληψή τους γινόταν μη αξιοκρατικά και κατάφερε να ανατρέψει τα δεδομένα συστήματα. Αυτή τη στοχοθεσία ήρθε να τη σφραγίσει ο νέος νόμος, Ν. 4765/2021<sup>3</sup> με την ενίσχυση του ΑΣΕΠ και τον εκσυγχρονισμό των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα.

<sup>1</sup> Ν. 1811/1951 ΦΕΚ Α' 141/16.05.1951 «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων»

<sup>2</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»

<sup>3</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»

Γίνεται ολική αναμόρφωση της διαδικασίας πλήρωσης θέσεων στα συστήματα προσλήψεων, με θέσπιση της διαδικασίας Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού και λοιπών διαδικασιών επιλογής προσωπικού. Σε αυτό το μήκος κύματος, η προσθήκη της νέας μεθόδου, του Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού του Ν. 4765/2021, ενδυνάμωσε την αρχική πρόβλεψη του Ν. 2190/1994 καθώς ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός που αφορά τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, αλλά και οι άλλες διαδικασίες επιλογής προσωπικού έθεσαν ως κύριο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και διατήρησαν την αρχή της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας του συστήματος.

Στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μια ιστορική αναδρομή των Ανεξάρτητων Αρχών, οι λόγοι που συνέβαλαν στη δημιουργία τους, ο σκοπός τους και αναφέρονται οι Ανεξάρτητες Αρχές υπάρχουσες αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στην ίδρυση του ΑΣΕΠ ως μία συνταγματικά κατοχυρωμένη Ανεξάρτητη Αρχή η οποία είναι υπεύθυνη για τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και γίνεται μία ανάλυση του θεσμού του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι μέθοδοι προσλήψεων στην Ελληνική Δημόσια διοίκηση, κάνοντας μια ιστορική αναδρομή της εξέλιξης των προσλήψεων, ξεκινώντας μεταπολεμικά από το 1951 και καταλήγοντας στις μεθόδους προσλήψεων που υπήρχαν μέχρι την ψήφιση του νέου Ν. 4765/2021.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι παθογένειες των τελευταίων ετών και πως αυτές οδήγησαν στην ανάγκη για μια νέα πολιτική του συστήματος προσλήψεων με τον νέο Ν. 4765/2021.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μια γενική παρουσίαση του νέου Ν. 4765/2021, το πεδίο εφαρμογής του και γίνεται αναφορά στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων του μόνιμου προσωπικού καθώς και του προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΟΧ).

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός. Ξεκινάει με τη δομή και το περιεχόμενό του, αναλύει τη διαδικασία διεξαγωγής του από την έκδοση της προκήρυξης μέχρι την ολοκλήρωσή του και τελειώνει με μία αξιολόγηση.

Στο έκτο κεφάλαιο αναλύονται τα συστήματα πλήρωσης θέσεων με τη διαδικασία της επιλογής καθώς και η αξιολόγησή τους.

Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση των περιπτώσεων πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ), για την κάλυψη απρόβλεπτων, επειγουσών και παροδικών αναγκών καθώς και η αξιολόγησή τους.

Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο γίνεται μία σύνοψη σε όσα αναλύθηκαν στα παραπάνω κεφάλαια και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

---

## ΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΕΠ

### 1.1 Οι ανεξάρτητες αρχές

Στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα, θα εμφανιστεί για πρώτη φορά στη Σουηδία ο θεσμός των ανεξάρτητων αρχών με την «Αρχή του Κοινοβουλευτικού Επιτρόπου», γύρω στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες με την ονομασία «Independent Agencies», ενώ στην Ευρώπη θα εμφανιστεί στα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα και κυρίως στη Γαλλία. Σύντομα, ο θεσμός αναπτύχθηκε σε αριθμό αλλά και σε τομείς παρέμβασης. Ο θεσμός δεν εμφανίστηκε εξ αρχής με ένα προαποφασισμένο θεσμικό πλαίσιο, αλλά αυτό διαμορφώθηκε στην πορεία. Κύριο ζήτημα ήταν το κριτήριο της ανεξαρτησίας, το οποίο δεν ήταν αρκετό για να αντιστοιχήσει τους φορείς του νέου θεσμού σε μία εκ των προτέρων προσδιορισμένη κατηγοριοποίηση, με αποτέλεσμα, να αναπτυχθούν πολλές συζητήσεις προσδιορισμού της φύσης και των ορίων του νέου αυτού θεσμού που αντικατέστησε την παραδοσιακή μορφή λειτουργίας της Κυβέρνησης. (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2021, σσ. 197-198)

Η δημιουργία των Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών (ΑΔΑ), λέγεται ότι ξεκίνησε υπό το πλαίσιο μιας μορφής αυτοσχεδιασμού, που ανταποκρίθηκε στην αμεροληψία και την τεχνογνωσία των οργάνων της Δημόσιας Διοίκησης. Όμως δεν υπήρχε ομοιομορφία σε όλες της ΑΔΑ, ενώ τα χαρακτηριστικά τους, οι αρμοδιότητές τους, η σύνθεση των οργάνων τους, η άσκηση των ενδίκων μέσων κλπ, λειτουργούσαν υπό διαφορετικό νομικό καθεστώς. (Μαυρομούστακου, 2018, σ. 81)

Στην Ελλάδα, οι Ανεξάρτητες Αρχές εμφανίστηκαν το 1989, με την ονομασία «Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές» (ΑΔΑ) και ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του κράτους (ΣΕ675/2016). Η επιλογή των μελών τους, σύμφωνα με το αρ. 101 Α του Συντάγματος,<sup>4</sup> ορίζεται με απόφαση της Διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής επί θητεία. Στο ίδιο άρθρο τίθενται και οι βασικοί κανόνες λειτουργίας τους και καθορίζονται οι αρμοδιότητές τους. Αργότερα για να ενισχυθεί η ανεξαρτησία τους, απαλείφθηκε ο όρος «Διοικητικές» από το «Σύνταγμα». Παρότι όμως ονομάζονται πλέον Ανεξάρτητες Αρχές (ΑΑ), είναι διοικητικά όργανα του Κράτους και εντάσσονται στην εκτελεστική εξουσία.

Ο βασικός κανόνας που χαρακτηρίζει τις Ανεξάρτητες Αρχές, είναι η προσωπική ανεξαρτησία που απολαμβάνουν τα μέλη τους, για όσο διάστημα διαρκεί η θητεία τους, αφού η απόλυσή τους πριν τη λήξη της είναι δυνατή, μόνο έπειτα από απόφαση του οργάνου επιλογής. (Σπηλιωτόπουλος, 2017, σσ. 257-259)

Στην επιστημονική συζήτηση, η κριτική στις παραδοσιακές διοικητικές δομές, είχε ως αποτέλεσμα ότι, οι Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές ανεδείχθησαν, με προορισμό την διασφάλιση της αμφισβητούμενης διαφάνειας και αμεροληψίας των δομών αυτών. Οι

---

<sup>4</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, αρ. 101<sup>Α</sup> «Ανεξάρτητες Αρχές»

τάσεις για την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς, η μειωμένη κρατική παρέμβαση στην οικονομία, και η νομική απορρύθμιση στις εργασιακές σχέσεις όπου χαρακτηρίζουν το «μεταμοντέρνο» κράτος, δημιουργούν σύγχυση των ορίων ανάμεσα στο κράτος και τον ιδιωτικό τομέα, στην διάλυση των μηχανισμών λειτουργίας του κοινωνικού κράτους και την «αποπολιτικοποίηση» της Δημόσιας Διοίκησης. Το γεγονός ότι αμφισβητείται η ικανότητα της διακυβέρνησης αλλά και η αξιοπιστία της πολιτικής τάξης, ενισχύει ακόμα περισσότερο την μετάβαση σε αυτό το «μεταμοντέρνο κράτος». Με βάση τα παραπάνω, τέσσερις ήταν οι λόγοι για τους οποίους ιδρύθηκαν οι Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές.

- Η εναρμόνιση των θεσμών και των πολιτικών και η ρύθμιση των αγορών που απελευθερώθηκαν με τις ιδιωτικοποιήσεις, προκειμένου να αναπτυχθεί η αγορά και η οικονομία, όπως και στην Ευρωπαϊκή Ένωση,
- Ο τεχνικός χαρακτήρας ενός τομέα,
- Η διασφάλιση έργων διαμεσολάβησης και προστασίας δικαιωμάτων και
- Η ανάγκη για αμεροληψία στις παραδοσιακές διοικητικές δομές. (Μαυρομούστακου, 2021, σσ. 21-24)

Δημιουργήθηκαν, ως λύση στις αδυναμίες και τις ελλείψεις του παραδοσιακού γραφειοκρατικού μοντέλου διοίκησης, με σκοπό, να γίνει πιο ευέλικτο, πιο αποτελεσματικό και πιο αποδοτικό. (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2021, σ. 200)

Η πρώτη Ανεξάρτητη Αρχή που ιδρύθηκε στην Ελλάδα ήταν το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης (ΕΣΡ)<sup>5</sup>, ως ένα ανεξάρτητο όργανο και συμπεριλήφθηκε στο Ν. 1866/1989. Στη συνέχεια ακολούθησαν, η Επιτροπή Ανταγωνισμού<sup>6</sup>, η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών (ΕΕΤΤ)<sup>7</sup>, το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)<sup>8</sup>, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)<sup>9</sup> και η Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας (ΡΑΕ)<sup>10</sup>. (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2021, σ. 198)

Το 2001, πέντε Ανεξάρτητες Αρχές κατοχυρώθηκαν συνταγματικά και την εξέλιξη αυτή τη ρύθμισε ο Ν. 3051/2002. Με τον Ν. 3051/2002<sup>11</sup> όπως έχει τροποποιηθεί με το άρ. 61 του Ν. 4055/2012, και με το άρ. 85 του Ν. 4139/2013 και ισχύει, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν τη στελέχωση του προσωπικού και τον καθορισμό των προσόντων των μελών

---

<sup>5</sup> Ν. 1866/1989 ΦΕΚ Α' 222/06.10.1989 «*Ίδρυση Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεόρασης και παροχή αδειών για την ίδρυση και λειτουργία τηλεοπτικών σταθμών*»

<sup>6</sup> Ν. 2296/1995 ΦΕΚ Α' 43/24.02.1995 «*Τροποποίηση του Ν. 703/1977 "περί ελέγχου μονοπωλίων και ολιγοπωλίων και προστασίας του ελεύθερου ανταγωνισμού"*»

<sup>7</sup> Ν. 2075/1995 ΦΕΚ Α' 129/ 31.07.1992 «*Οργάνωση και λειτουργία του τομέα των τηλεπικοινωνιών*»

<sup>8</sup> Ν. 2477/1997 ΦΕΚ Α' 59/18.04.1997 «*Συνήγορος του Πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών \_Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης*»

<sup>9</sup> Ν. 2472/1997 ΦΕΚ Α' 50/10.04.1997 «*Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*»

<sup>10</sup> Ν. 2773/1999 ΦΕΚ Α' 286/22.12.1999 «*Απελευθέρωση της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας-Ρύθμιση θεμάτων ενεργειακής πολιτικής και λοιπές διατάξεις*»

<sup>11</sup> Ν. 3051/2002 ΦΕΚ Α' 220/20.09.2002 «*Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις*»

των ΑΑ. Η σύσταση των περισσότερων ΑΑ, είναι υποχρέωση της Ελλάδας ως κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και στο μεγαλύτερο μέρος τους, είναι υποχρεωμένες να εφαρμόζουν το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Οι πέντε (5) συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές είναι:

1. Η αρχή προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)
2. Η αρχή Διασφάλισης Απορρήτου των Επικοινωνιών (ΑΔΑΕ)
3. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)
4. Το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης (ΕΣΡ)
5. Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)

Σήμερα μη συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές είναι ενδεικτικά:

Η «Επιτροπή Ανταγωνισμού» (ΕΑ), η «Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων» (ΕΕΤΤ), η «Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας» (ΡΑΕ), η «Εθνική Αναλογιστική Αρχή» (ΕΑΑ), η «Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων» (ΕΕΕΠ), ο «Συνήγορος του Καταναλωτή» (ΣτΚ), η «Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση» (Α.ΔΙ.Π.Π.Δ.Ε.), η «Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης» (ΕΘΑΑΕ), η «Αρχή Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες και της Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας και Ελέγχου των Δηλώσεων Περιουσιακής Κατάστασης», η «Ελληνική Στατιστική Αρχή» (ΕΛΣΤΑΤ), το «Σώμα Φορολογικών Διαιτητών» (Σ.Φ.Δ.), η «Ενιαία Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Συμβάσεων» (ΕΑΔΗΣΥ), η «Ρυθμιστική Αρχή Σιδηροδρόμων» (ΡΑΣ), ο «Εθνικός Οργανισμός Διερεύνησης Αεροπορικών και Σιδηροδρομικών Ατυχημάτων και Ασφάλειας Μεταφορών» (ΕΟΔΑΣΑΑΜ)<sup>12</sup>, ο «Εθνικός Οργανισμός Συντονισμού Πτήσεων» (ΕΟΣΠ)<sup>13</sup>, η «Επιτροπή Διερεύνησης Ατυχημάτων και Ασφάλειας Πτήσεων», ο «Εθνικός Οργανισμός Εξετάσεων» (Ε.Ο.Ε.), το «Ελληνικό Δημοσιονομικό Συμβούλιο» (Ε.Δ.Σ.), η «Επιθεώρηση Εργασίας», η «Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων» (ΑΑΔΕ), η «Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς» και η «Εθνική Αρχή Διαφάνειας» (ΕΑΔ).

## 1.2 Η ίδρυση του ΑΣΕΠ

Τρία χρόνια μετά την εμφάνιση της πρώτης Ανεξάρτητης Αρχής στην Ελλάδα, έρχεται επαναρρύθμιση της διαδικασίας των προσλήψεων με τον Ν. 2190/1994 και την ίδρυση του ΑΣΕΠ ως μία Ανεξάρτητη Αρχή, αρμόδια για τη διαδικασία των προσλήψεων στο Δημόσιο τομέα. Οι Ανεξάρτητες Αρχές δημιουργήθηκαν για να δώσουν λύση στο παλιό παραδοσιακό μοντέλο διοίκησης με βασικό σκοπό τη βελτίωση της ευελιξίας, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα. (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2021, σ. 200). Μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001, το ΑΣΕΠ κατοχυρώθηκε συνταγματικά, με το άρθρο 103<sup>14</sup> παράγραφο 7 του Συντάγματος και είναι πλέον μία από τις πέντε συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές που λειτουργεί σύμφωνα με

<sup>12</sup> Συστήθηκε πρόσφατα με τον Ν.5014/2023 ΦΕΚ Α' 14/21.01.2023

<sup>13</sup> Προηγούμενη ονομασία: «Εθνική Αρχή Συντονισμού Πτήσεων (ΕΑΣΠ)»

<sup>14</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, ΦΕΚ Α' 211/24.12.2019 άρ. 103 «Δημόσιοι Υπάλληλοι»

τις διατάξεις του άρθρου 101 Α του Συντάγματος<sup>15</sup> καθώς και του Ν. 3051/2002, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει και εντάσσεται στην εκτελεστική λειτουργία που ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση. (Λαμπροπούλου & Διέλλας, 2021, σσ. 207-208)

Το νομοθετικό πλαίσιο του ΑΣΕΠ περιλαμβάνει δέκα βασικά μελήματα: της ανεξαρτησίας, της νομιμότητας, της δημοσιότητας, της διαφάνειας, της αμεροληψίας, της αντικειμενικότητας, της αξιοκρατίας, της ταχύτητας, της αποτελεσματικότητας και της κοινωνικής αλληλεγγύης για την προστασία των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. (Τζέμος, 2023, σ. 4)

Αρχικά συγκροτείται από είκοσι οκτώ (28) μέλη: Έναν Πρόεδρο, τρεις (3) Αντιπροέδρους, και είκοσι τέσσερις (24) συμβούλους<sup>16</sup>. Οι αρμοδιότητές του είναι, η έκδοση προκήρυξης προς την πλήρωση θέσεων, η συγκρότηση όλων των απαιτούμενων επιτροπών και η άσκηση όλων των προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων που είναι απαραίτητες για την τήρηση της διαδικασίας διαγωνισμών ή επιλογών των διοριστέων τακτικών ή μόνιμων υπαλλήλων ή συμβασιούχων εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ή Ορισμένου Χρόνου. Εάν διαπιστώσει κάποια παράβαση, δεν προχωράει στην προκήρυξη του διαγωνισμού και εισηγείται την τροποποίηση της διαδικασίας προς το αρμόδιο όργανο που αποφάσισε την πρόσληψη και ταυτόχρονα ενημερώνει τον Πρωθυπουργό και τη Βουλή.<sup>17</sup>

Από την ίδρυσή του έως σήμερα, ο ιδρυτικός νόμος του ΑΣΕΠ, Ν. 2190/1994 έχει υποστεί πολλές τροποποιήσεις, μέχρι την ψήφιση του νέου νόμου τον Ν. 4765/2021 που ήρθε να ενισχύσει τον ρόλο του και να εκσυγχρονίσει τα συστήματα προσλήψεων στο Δημόσιο τομέα.

### 1.3 Ο θεσμός του ΑΣΕΠ

Στην Ελλάδα, προκειμένου οι προσλήψεις στο Δημόσιο τομέα να διενεργούνται με απόλυτη διαφάνεια, δημοσιότητα, αντικειμενικότητα και αξιοκρατία, συστάθηκε το ΑΣΕΠ με τον Ν.2190/1994, γνωστό κι ως Νόμο Πεπονής<sup>18</sup> ως μία Ανεξάρτητη Αρχή με σκοπό να κάνει τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν στις προσλήψεις στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Τα μέλη που το συστήνουν, χαρακτηρίζονται ως ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί, οι οποίοι βάσει του ιδρυτικού νόμου, έχουν εξοπλιστεί και απολαμβάνουν εγγυήσεις προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας. Σύμφωνα με τον κανονισμό της Βουλής, δεν υπόκειται σε εποπτεία κυβερνητικών οργάνων ή άλλων αρχών πέραν του κοινοβουλευτικού ελέγχου, ενώ οι πράξεις του, δεν υπόκεινται σε έλεγχο ιεραρχίας, αλλά μόνο σε δικαστικό. Έχει εθνικό πεδίο δραστηριοτήτων, ρυθμιστικές αρμοδιότητες, αρμοδιότητες ελέγχου

<sup>15</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 101 Α «Ανεξάρτητες Αρχές»

<sup>16</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α΄ 28/03.03.1994, άρ. 4 «Συγκρότηση»

<sup>17</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α΄ 28/03.03.1994, άρ. 3 «Αρμοδιότητες»

<sup>18</sup> Ο Αναστάσιος Πεπονής, βουλευτής του ΠΑΣΟΚ, στη θητεία του ως Υπουργός Προεδρίας της Κυβερνήσεως (1993-1994), ήταν ο δημιουργός του συστήματος προσλήψεων στο Δημόσιο με αντικειμενικά κριτήρια και του ΑΣΕΠ, που θεσμοθετήθηκαν με τον Ν. 2190/1994.



νομιμότητας των πράξεων που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία του και περιορισμένες αρμοδιότητες επιβολής κυρώσεων. Τέλος διαθέτει οικονομική και διοικητική αυτονομία με δικό της προϋπολογισμό.

Η συνταγματική τροποποίηση του 2001 κατοχύρωσε αρχικά το σύστημα προσλήψεων και στελέχωσης της διοίκησης και, ταυτόχρονα, το όργανο που δίνει εγγυήσεις διαφάνειας, αξιοκρατίας και αντικειμενικότητας αυτού του συστήματος.

Το ΑΣΕΠ αποτελείται από 35 μέλη (1 Πρόεδρος, 4 Αντιπρόεδροι και 30 Σύμβουλοι), τα οποία εκλέγονται από τη Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής και λειτουργούν ως συλλογικά όργανα. Τα μέλη του είναι πρόσωπα με αναγνωρισμένο κύρος και επαγγελματική επάρκεια, ιδίως ανώτεροι δικαστικοί λειτουργοί, ανώτεροι δημόσιοι υπάλληλοι ή ανώτεροι λειτουργοί, καθηγητές ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ανώτερα στελέχη δημόσιων οργανισμών και φορέων και άλλων νομικών προσώπων του δημοσίου τομέα. Το έργο του ΑΣΕΠ υποστηρίζεται από επιστημονικό προσωπικό υψηλών προσόντων και κατάρτισης και μέλη της Γραμματείας του ΑΣΕΠ.

Ο Νόμος 4765/2021, ο οποίος αντικαθιστά το νόμο 2190/1994, εκδόθηκε με σκοπό τη μεταρρύθμιση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των υπαλλήλων που στελεχώνουν το Δημόσιο.

Οι βασικές αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ περιλαμβάνουν την επιλογή τακτικού προσωπικού στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τον έλεγχο της διαδικασίας προσλήψεων υπαλλήλων με Συμβάσεις εργασίας Ορισμένου Χρόνου, ή συμβάσεις μίσθωσης έργου που διενεργούνται από φορείς του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, την εφαρμογή των διαδικασιών επιλογής για θέσεις ευθύνης ή συμμετοχής σε αυτές των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, όπως προβλέπεται από ειδική νομοθεσία. Το ΑΣΕΠ είναι αρμόδιο για την τήρηση της διαδικασίας προσλήψεων εργαζομένων με Σύμβαση εργασίας Ορισμένου Χρόνου ή σύμβαση έργου, καθώς και για τη διενέργεια επιθεωρήσεων και ελέγχων από τους συμβούλους επιθεωρητές του ΑΣΕΠ. Οι επιθεωρήσεις του ΑΣΕΠ και οι έλεγχοι των επιθεωρητών του ΑΣΕΠ ελέγχουν την τήρηση των διατάξεων περί προσλήψεων. Επιπλέον, στο πεδίο εφαρμογής του, το ΑΣΕΠ μπορεί να διεξάγει μελέτες, δραστηριότητες και έργα τα οποία σχετίζονται με τους σκοπούς και τους στρατηγικούς του στόχους και να συμμετέχει σε προγράμματα που χρηματοδοτούνται εξολοκλήρου ή εν μέρει από εθνικούς πόρους, ή την Ε.Ε. ή άλλους διεθνείς οργανισμούς ή υπερεθνικούς οργανισμούς, καθώς και σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα.

Το ΑΣΕΠ εκδίδει προκηρύξεις για την πλήρωση θέσεων μόνιμου προσωπικού σε διάφορα τμήματα και ειδικότητες όλων των τομέων της εκπαίδευσης, είτε με γραπτό διαγωνισμό είτε με σειρά προτεραιότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα αντικειμενικά κριτήρια που ορίζει ο νόμος.

Για τις θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού ή προσωπικού ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται σήμερα μοριοδοτούμενα κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων ατομικών συνεντεύξεων. Το νέο σύστημα πρόσληψης επικεντρώνεται σε γραπτό διαγωνισμό με

στόχο την επιλογή προσωπικού που θα μπορεί να εργάζεται αποτελεσματικά για το δημόσιο συμφέρον.

Επιπλέον, ένα νέο σύστημα πρόσληψης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εφαρμόζεται από το 2019. Σύμφωνα με αυτό, το ΑΣΕΠ προκηρύσσει κάθε δύο σχολικά έτη μία διαδικασία κατάταξης για τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς και συγκεκριμένα, για το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ) με σειρά προτεραιότητας ανά κλάδο και ειδικότητα.

Όλες οι λειτουργίες του ΑΣΕΠ, ιδίως εκείνες που σχετίζονται με τις διαδικασίες πρόσληψης, υποστηρίζονται από ένα εξελιγμένο πληροφοριακό σύστημα, το οποίο διαχειρίζεται αποτελεσματικά και γρήγορα έναν ιδιαίτερα μεγάλο όγκο αιτήσεων και δικαιολογητικών, που υποβάλλουν ηλεκτρονικά οι υποψήφιοι που συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες.

Όπως είναι αναμενόμενο, λόγω της ιδιαίτερης φύσης των εργασιών του ΑΣΕΠ και της αυστηρής τήρησης της αρχής της διαφάνειας, υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη για πληροφόρηση. Οι πληροφορίες παρέχονται στο κοινό μέσω του Γραφείου εξυπηρέτησης πολιτών που έχει συσταθεί για τον σκοπό αυτό, αλλά κυρίως στον ιστότοπο του ΑΣΕΠ ([www.asep.gr](http://www.asep.gr)), ο οποίος είναι ένας από τους μεγαλύτερους σε επισκεψιμότητα ιστότοπους των ελληνικών δημοσίων υπηρεσιών.

Στο πολυετές έργο του, το ΑΣΕΠ κατάφερε να ανατρέψει παγιωμένες συμπεριφορές και εκπλήρωσε με επιτυχία τον θεσμικό του ρόλο, αποδεικνύοντας την ικανότητά του ως Ανεξάρτητη Αρχή, διασφαλίζοντας την αμεροληψία και τη διαφάνεια στον κρίσιμο και ευαίσθητο τομέα της απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση. Έχει καθιερωθεί ως ένας απαραίτητος μηχανισμός παρακολούθησης και διεκπεραίωσης των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, για την προάσπιση των αρχών της αξιοκρατίας και του κράτους δικαίου, κατέχοντας μία σημαντική θέση στη συνείδηση των πολιτών. (ΑΣΕΠ)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

---

### ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

#### 2.1 Ιστορικό

Μέχρι το 1951, οι προσλήψεις ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο είχαν πελατειακό χαρακτήρα και διανέμονταν σε κομματικούς ψηφοφόρους χωρίς απαιτήσεις και ιδιαίτερα προσόντα.

Μεταπολεμικά, γίνεται μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης της Δημόσιας Διοίκησης και ανατίθενται στους καθηγητές Κυριάκο Βαρβαρέσο και Γιώργο Μαραγκόπουλο η εκπόνηση της μελέτης. Η έκθεση του καθηγητή Βαρβαρέσου βασιζόταν στην «καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων και εγγυήσεων αξιοκρατικής πρόσληψης και εξέλιξης των υπαλλήλων με παράλληλη περιθωριοποίηση των κομματικών παρεμβάσεων» (Παπατόλιας, 2019, σ. 173), με ποινική ευθύνη για όσους χρησιμοποιούσαν μη θεμιτά μέσα πρόσληψης, ενώ παράλληλα, ο καθηγητής Μαραγκόπουλος στη μελέτη του αναφέρει ότι, για να εξαλειφθεί η ευνοιοκρατία και να περιοριστεί η ανορθολογική αυτονόμηση των υπουργείων, οι προσλήψεις θα έπρεπε να καθιερώνονται μέσω γραπτού διαγωνισμού. Με τον Ν. 1811/1951 θεσπίζεται ο πρώτος Υπαλληλικός Κώδικας (ΥΚ), όπου εκεί ορίζεται ότι, για τους τακτικούς υπαλλήλους του Δημοσίου, η μέθοδος επιλογής τους είναι ο γραπτός διαγωνισμός. Τότε έρχεται και η συγκρότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ), ως εγγύηση της εφαρμογής και υποστήριξης του νέου δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα. Οι αρμοδιότητές του ήταν κυρίως συντονιστικές και συμβουλευτικές και είχε εποπτικό ρόλο, σε όλα τα δημοσιοϋπαλληλικά θέματα του διοικητικού δικαίου. Τον έλεγχο νομιμότητας των προσλήψεων το διενεργούσε το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ), ενώ ο Πρόεδρος του ΑΣΔΥ ήταν ο αρμόδιος να προσφύγει, -συγκρατημένα τις περισσότερες φορές- κατά της νομιμότητας του αποτελέσματος ενός γραπτού διαγωνισμού (Τζέμος, 2023, σ. 2). Σταδιακά, ο ρόλος του περιθωριοποιήθηκε και μειώθηκε η επιρροή του με σημαντική μείωση του προσωπικού του, λόγω των ορίων ετήσιας προϋπολογισθείσας δαπάνης του προβλεπόταν σε κάθε υπουργείο. Το 1965 με το Βασιλικό Διάταγμα (ΒΔ) 762/1965, το ΑΣΔΥ εξοπλίστηκε με περισσότερες αρμοδιότητες και συγχωνεύθηκε με τη Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Οργάνωσης (ΓΔΔΟ) του Υπουργείου Συντονισμού μέχρι την κατάργησή του το 1974 λόγω μη επιτυχημένου ρόλου και αποτελεσματικότητας. (Οικονόμου, 2019, σσ. 4-5)

Με τον Ν. 434/1976<sup>19</sup>, συνιστάται πενταμελής Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών (ΚΕΔ) υπό τον Υπουργό Προεδρίας της Κυβερνήσεως με αρμοδιότητα τη διεξαγωγή διαγωνισμών, (κατάρτιση εξεταστέων θεμάτων, έλεγχο ορθής βαθμολόγησης, κατάρτιση

---

<sup>19</sup> Ν. 434/1976, ΦΕΚ Α' 246/14.09.1976 «Περί πληρώσεως θέσεων και ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»

πινάκων επιτυχόντων και αποτυχόντων). Ο νέος υπαλληλικός κώδικας (ΥΚ) του 1977<sup>20</sup>, έχει ως στόχο, την εξασφάλιση της ορθής επιλογής του προσωπικού της Δημόσιας διοίκησης και όρισε τον διαγωνισμό,<sup>21</sup> ως βασικό σύστημα επιλογής με εξαιρέσεις σε ορισμένες κατηγορίες κλάδων και αποφοίτων ειδικών δημοσίων σχολών, διδακτορικών διπλωμάτων και προσλήψεων μη μόνιμων υπαλλήλων<sup>22</sup>.

Το 1983, έρχεται ο Ν. 1320/1983<sup>23</sup> όπου, το νέο σύστημα προσλήψεων, υπό του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης, βασίστηκε στην αυτόματη επιλογή βάσει ειδικών τυπικών προσόντων (μορίων) των υποψηφίων και κατά κύριο λόγο έδωσε έμφαση σε κοινωνικά κριτήρια<sup>24</sup>. Την ορθή εφαρμογή του συστήματος αναλαμβάνει η Τριμελής εξ Υπουργών Επιτροπή της Π.Υ.Σ. αριθ. 229/81. Σε αυτό το σύστημα όμως ο κανόνας προτίμησης, εφαρμοζόταν έμμεσα και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις. Ο ίδιος νόμος προέβλεπε κατ' εξαίρεση, για θέσεις που απαιτούσαν ιδιαίτερα τυπικά προσόντα, τη διενέργεια διαγωνισμών, εξαιρώντας ορισμένους κλάδους πολιτικών υπαλλήλων, καθώς επίσης παρείχε εξουσιοδότηση για έκδοση υπουργικών αποφάσεων που καθιέρωναν κι άλλες εξαιρέσεις. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σ. 31)

Ο νομοθέτης με τον Ν. 1735/1987<sup>25</sup>, ήρθε για να βελτιώσει -αναποτελεσματικά- την παραπάνω κατάσταση, όπου τελικά η αποτυχία του συστήματος της αυτόματης επιλογής, επανέφερε ως κύριο σύστημα προσλήψεων, τον δημόσιο διαγωνισμό με τον Ν. 1943/1991<sup>26</sup>. Οι προσλήψεις πραγματοποιούνταν, βάσει ετήσιου προγραμματισμού με το ενιαίο σύστημα προσλήψεων και οι διαγωνισμοί διεξάγονταν από την πενταμελή Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών (ΚΕΔ), με συνεκτίμηση του βαθμού τίτλου σπουδών, μεταπτυχιακού διπλώματος και εντοπιότητας. Η προκήρυξη αναρτιόταν στις κατά τόπου Νομαρχίες και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης κι έτσι εξασφαλιζόνταν η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα της διαδικασίας, όπως και η αξιοκρατική επιλογή των υποψηφίων. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σ. 32)

Τρία χρόνια αργότερα, έρχεται επαναρρύθμιση της διαδικασίας των προσλήψεων με τον Ν. 2190/1994 και την ίδρυση του ΑΣΕΠ ως Ανεξάρτητη Αρχή, αρμόδια πλέον για τις προσλήψεις στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Στόχος του ΑΣΕΠ ήταν η επιλογή του προσωπικού να γίνεται με διαφάνεια, αντικειμενικότητα και αξιοκρατία.

---

<sup>20</sup> Π.Δ. 611/1977, ΦΕΚ Α' 198/15.07.1977 «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.»

<sup>21</sup> Π.Δ. 611/1977 άρ. 28 «Γενικά διατάξεις – Διάκρισις διαγωνισμών»

<sup>22</sup> Π.Δ. 611/1977 άρ. 50 «Περιπτώσεις κατά τας οποίας δεν απαιτείται διαγωνισμός»

<sup>23</sup> Ν. 1320/1983, ΦΕΚ Α' 6/11.1.1983 «Πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις»

<sup>24</sup> Ν. 1320/1983, άρ. 6 «Κριτήρια κατάταξης»

<sup>25</sup> Ν. 1735/1987, ΦΕΚ Α' 195/11.11.1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις»

<sup>26</sup> Ν. 1943/1991, ΦΕΚ Α' 50/11.04.1991 «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις»

Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρ. 14 του Ν. 2190/1994,<sup>27</sup> (πλην ορισμένων περιπτώσεων που εξαιρούνται και αναφέρονται στην παρ. 2 του άρ. 14 του Ν. 2190/1994), υποχρεώνονται το αργότερο έως το τέλος Φεβρουαρίου κάθε έτους α) να προγραμματίζουν ανά Νομαρχία ή Επαρχία, τις εγκεκριμένες θέσεις τακτικού προσωπικού που πρέπει να πληρωθούν στο εκάστοτε τρέχον ημερολογιακό έτος και β) να υποβάλλουν το αίτημα προκήρυξης θέσεων στο ΑΣΕΠ με τα ειδικά προσόντα διορισμού και την εξασφάλιση των πιστώσεων τόσο της μισθοδοσίας, όσο και των εξόδων της σχετικής διαδικασίας<sup>28</sup>.

Η πρόσληψη τακτικού προσωπικού καθώς και προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ) γίνεται α) με γραπτό διαγωνισμό και β) με σειρά προτεραιότητας.

Το 1997, με το άρθρο 6 του Ν. 2525/1997,<sup>29</sup> οριοθετείται η ημερομηνία στην οποία παύει να ισχύει η επετηρίδα των εκπαιδευτικών οι οποίοι προσλαμβάνονταν με αίτηση διορισμού και ξεκινάει το σύστημα πρόσληψης με γραπτό διαγωνισμό, στον οποίο για να καταταγεί ο υποψήφιος εκπαιδευτικός στους πίνακες, θα πρέπει να συγκεντρώσει βαθμολογία τουλάχιστον 55 μονάδες από την εξέταση και στην οποία προστίθενται μονάδες από τους μεταπτυχιακούς – διδακτορικούς τίτλους και από την προϋπηρεσία του. Η νομοθεσία προβλέπει μία μεταβατική περίοδο πενταετούς διάρκειας, όπου ισχύει διπλό σύστημα διορισμού, επετηρίδας και διαγωνισμού.

Μέσα σε λίγα χρόνια, ο γραπτός διαγωνισμός έχασε έδαφος και επικράτησαν οι διατάξεις του Ν. 2527/1997, με διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας. Η διαδικασία αυτή υπήρχε και στον ιδρυτικό νόμο όπου στηρίζονταν α) σε αντικειμενικά τυπικά κριτήρια με μοριοδότηση των τίτλων σπουδών, τυχόν μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, β) σε κοινωνικά κριτήρια όπως η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η ανεργία και γ) σε τριετίες παλαιότητας κτήσης του τίτλου σπουδών. Όμως με τον Ν. 2527/1997 καταργήθηκαν οι τριετίες και εφαρμόστηκε το σύστημα επιλογής βάσει προτεραιότητας, σύμφωνα μόνο με τα αντικειμενικά κριτήρια των υποψηφίων. Τα κοινωνικά κριτήρια λογίζονταν μόνο σε θέσης Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) και σε περιπτώσεις ισοβαθμίας στον βασικό τίτλο σπουδών. (Μαυρομούστακου, 2016, σ. 74)

Μία ακόμα νέα διαδικασία πρόσληψης της παρ. 2 του άρ. 4 του Ν. 2527/1997<sup>30</sup>, είναι και η δημόσια συνέντευξη υποψηφίων για πλήρωση θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΕΕΠ).

Το 2002, με το άρ, 8 του Ν. 3051/2002<sup>31</sup>, προβλέπεται για προσλήψεις προσωπικού δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαδικασία πρόσληψης με σειρά

<sup>27</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 14 «Έκταση εφαρμογής – τρόπος πρόσληψης»

<sup>28</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 14 § 3 «Έκταση εφαρμογής – τρόπος πρόσληψης»

<sup>29</sup> Ν. 2525/1997 ΦΕΚ Α' 188/23.09.1997, άρ. 6 «Διορισμοί εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»

<sup>30</sup> Ν. 2527/1997 ΦΕΚ Α' 206/08.10.1997, άρ. 4 § 2 «Αντικατάσταση του άρθρου 19 του Ν. 2190/1994»

<sup>31</sup> Ν. 3051/2002 ΦΕΚ Α' 220/20.09.2002, άρ. 8 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του άρθρου 18 του Ν. 2190/1994»

προτεραιότητας, έπειτα από βαθμολόγηση κριτηρίων τίτλου σπουδών και λοιπών πτυχίων, μεταπτυχιακών, διδακτορικών, ξένων γλωσσών, εμπειρίας και εντοπιότητας.

Τέλος, μετά από πολλές τροποποιήσεις, ο ιδρυτικός νόμος του ΑΣΕΠ ο Ν.2190/1994, αντικαταστάθηκε με τον νέο νόμο Ν. 4765/2021<sup>32</sup>, με τις προσλήψεις κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, να γίνονται πλέον με γραπτό διαγωνισμό<sup>33</sup>, ενώ με σειρά προτεραιότητας καλύπτονται θέσεις α) μόνιμου προσωπικού και ΙΔΑΧ για άτομα με αναπηρία β) μόνιμου προσωπικού και ΙΔΑΧ για άτομα κατηγορίας ΥΕ και γ) θέσεις λοιπών κατηγοριών που καθορίζονται με Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ)<sup>34</sup>.

## 2.2 Βασικές αρχές πρόσληψης στο δημόσιο τομέα

Το 4<sup>ο</sup> άρθρο του Ελληνικού Συντάγματος<sup>35</sup> ορίζει ότι, όλοι οι Έλληνες και Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Επίσης, πλην από κάποιων εξαιρέσεων, μόνο Έλληνες πολίτες γίνονται δεκτοί σε όλες τις δημόσιες λειτουργίες. Βάσει αυτών, όλοι όσοι έχουν τα προσόντα και εφόσον το επιθυμούν έχουν δικαίωμα να δηλώσουν υποψηφιότητα για διορισμό στο δημόσιο.

Για τη διαδικασία της ορθής επιλογής προσωπικού, μέσα από μία αδιάβλητη σταθερή και αποπολιτικοποιημένη διαδικασία και με στόχο την ανατροπή των καθιερωμένων πρακτικών των πελατειακών σχέσεων που επικρατούσαν στο σύστημα προσλήψεων, ο έλεγχος και η ορθή εφαρμογή των διατάξεων, ανατίθεται σε ανεξάρτητη αρχή, το ΑΣΕΠ με το Ν. 2190/1994, όπως ορίζει η παράγραφος 7 του άρθρου 103 του συντάγματος<sup>36</sup>. Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες βασικές αρχές που εφαρμόζει το ΑΣΕΠ κατά τη διαδικασία επιλογής του προσωπικού είναι:

- Η ισότητα
- Η αξιοκρατία
- Η διαφάνεια
- Η αντικειμενικότητα
- Η αποτελεσματικότητα (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σσ. 333-335)

---

<sup>32</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»

<sup>33</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 9 «Δομή και περιεχόμενο του πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού»

<sup>34</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 28 «Επιλογή Προσωπικού με σειρά προτεραιότητας – πεδίο εφαρμογής»

<sup>35</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 4 «Ισότητα των Ελλήνων»

<sup>36</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 103 § 7 «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής»

## 2.3 Μέθοδοι πλήρωσης θέσεων Δημοσίων υπαλλήλων

### 2.3.1 Πλήρωση θέσεων με Γραπτό Διαγωνισμό

#### 2.3.1.1 Τα βασικά στοιχεία διοργάνωσης

Στην Ελλάδα, ένας διαγωνισμός ο οποίος περιλαμβάνει γραπτή εξέταση ή συνδυασμό αυτής με προφορική εξέταση, θεωρείται αξιοκρατικός και εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες πρόσληψης των ικανότερων υποψηφίων για την άσκηση καθηκόντων του δημοσίου υπαλλήλου. Τα τρία βασικά στοιχεία ενός γραπτού διαγωνισμού είναι:

- Η προκήρυξη, η οποία αποτελεί μία κανονιστική πράξη όπου γνωστοποιεί την απόφαση πλήρωσης θέσεων για την πρόσληψη προσωπικού διαφόρων φορέων. Η προκήρυξη προσκαλεί τους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν, αναφέρει τις θέσεις στις οποίες θα γίνει η πρόσληψη, καθορίζει την εξεταστέα ύλη, αναγράφει τις προθεσμίες υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής, τα ειδικά τυπικά προσόντα των υποψηφίων, τα δικαιολογητικά συμμετοχής, καθώς και τον τόπο και τις προθεσμίες διεξαγωγής της εξέτασης.
- Η εξεταστική επιτροπή, η οποία είναι αρμόδια για τη διεξαγωγή του διαγωνισμού. Τα μέλη της είτε διορίζονται κατά περίπτωση για έναν διαγωνισμό, είτε είναι μεθυσία και είναι αρμόδια για πολλά είδη διαγωνισμών. Προβλέπεται επίσης και η σύσταση τοπικών εξεταστικών επιτροπών, οι αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνουν: τον έλεγχο τυπικών προσόντων, τη σύνταξη των θεμάτων του διαγωνισμού, την εξέταση καθώς και τη βαθμολόγηση των υποψηφίων, την κατάρτιση των πινάκων επιτυχόντων και σε περίπτωση ισοβαθμίας την κλήρωση αυτών.
- Ο πίνακας επιτυχόντων με τη σειρά βαθμολόγησής τους στο διαγωνισμό, ο οποίος δημοσιεύεται και έχει ένα συγκεκριμένο χρόνο ισχύος.
- Η υποχρέωση του αρμόδιου διοικητικού οργάνου σε διορισμό των επιτυχόντων κατά σειρά επιτυχίας. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σσ. 29-30)

#### 2.3.1.2 Διαδικασία Γραπτού Διαγωνισμού βάσει Ν.2190/1994

Σύμφωνα με το 15<sup>ο</sup> άρθρο του Ν. 2190/1994<sup>37</sup>, για την πλήρωση θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) διενεργούνται γραπτοί διαγωνισμοί. Στην περίπτωση αυτή, τα τυπικά προσόντα περιλαμβάνουν πτυχίο ή δίπλωμα νομικής, πολιτικών επιστημών, οικονομικών επιστημών, κοινωνιολογίας, διοίκησης επιχειρήσεων, αρχαιονομίας, βιβλιοθηκονομίας, φιλοσοφίας, ελληνικής παιδαγωγικής σχολής ή ισότιμης σχολής της αλλοδαπής. Επίσης, απαιτείται πτυχίο ή δίπλωμα διοίκησης επιχειρήσεων ή λογιστικής ΤΕΙ ή ΚΑΤΕΕ (ημεδαπής ή ισότιμης σχολής της αλλοδαπής) και απολυτήριο τίτλος γενικού λυκείου ή απολυτήριο τίτλος ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου χωρίς ειδικότητα ή απολυτήριο τίτλος τεχνικού/επαγγελματικού λυκείου ή απολυτήριο τίτλος τεχνικού/επαγγελματικού λυκείου χωρίς ειδικότητα, ή εξατάξιου γυμνασίου ή λογιστικής – υπαλλήλων γραφείου τεχνικού

<sup>37</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 15 «Πλήρωση θέσεων με διαγωνισμό – είδη διαγωνισμών – προετοιμασία υποψηφίων»

επαγγελματικού λυκείου, ή κλάδο διοικητικών υπηρεσιών-γραμματέων καθώς και κλάδο οικονομίας του ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου.

Εδώ, έχουμε δύο τύπους διαγωνισμών. Τους κοινούς, που αφορούν τις περισσότερες υπηρεσίες του δημοσίου ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ και τους ειδικούς που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους ή ειδικότητες. Στα άρθρα 16<sup>38</sup> και 17<sup>39</sup>, ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν την προκήρυξη και τη διενέργεια του διαγωνισμού. Οι υποψήφιοι που πίνουν τη βάση, κατατάσσονται στους πίνακες επιτυχόντων με φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, η οποία μπορεί να αυξηθεί σε περιπτώσεις μεταπτυχιακών σπουδών, σε ευπαθείς ομάδες, ή λόγω εμπειρίας ή υπηρετήσης σε παραμεθόριες περιοχές.

Οι πίνακες επιτυχόντων, καταρτίζονται από την Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού (ΚΕΔ), ή από τις τοπικές επιτροπές οι οποίες τους στέλνουν στην ΚΕΔ, η οποία με τη σειρά της, τους στέλνει στο ΑΣΕΠ για έλεγχο νομιμότητας και κατόπιν στις περιφέρειες για ανάρτηση. Το ΑΣΕΠ κάνει τον αυτεπάγγελτο έλεγχο νομιμότητας, καθώς και τον έλεγχο των ενστάσεων, των ενδιαφερόμενων που άσκησαν εντός προθεσμίας δέκα ημερών από την ανάρτηση των πινάκων. Αν διαπιστωθούν παραβάσεις από το ΑΣΕΠ, έχει τη δυνατότητα να ζητήσει εν μέρει ή εξ' ολοκλήρου την επανάληψη του διαγωνισμού, ή αν είναι εφικτό να αναθέσει στην επιτροπή του διαγωνισμού να συμπληρώσει ή να διορθώσει τις παραλείψεις. Αμέσως μετά οι οριστικοί πίνακες επιτυχόντων αποστέλλονται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης για δημοσίευση. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σσ. 33-34)

### **2.3.2 Πλήρωση θέσεων με σειρά προτεραιότητας βάσει Ν. 2190/1994**

Σύμφωνα με το 18<sup>ο</sup> άρθρο του Ν. 2190/1994<sup>40</sup>, για την πλήρωση θέσεων βάσει προτεραιότητας τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ΙΔΑΧ, το απαραίτητο τυπικό προσόν είναι ο απολυτήριος τίτλος υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι υποψήφιοι κατατάσσονται στους πίνακες προτεραιότητας με φθίνουσα σειρά, σύμφωνα με τα μόρια που έχουν συγκεντρώσει όπως αυτά προβλέπονται στην παρ. του άρθρου 18 του Ν. 2190/1994. Αυτά είναι ο βαθμός του τίτλου σπουδών, η εμπειρία πάνω στο αντικείμενο της προκηρυχθείσας θέσης, η γνώση ξένων γλωσσών, η εντοπιότητα, καθώς και η συνέντευξη. Για ορισμένους κλάδους και ειδικότητες προβλέπεται η δυνατότητα διενέργειας ειδικών γραπτών διαγωνισμών σε μορφή τεστ. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σ. 34)

#### **2.3.2.1 Πλήρωση θέσεων με βαθμολογούμενα κριτήρια βάσει Ν. 3051/2002**

Η διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας του άρθρου 18 του Ν. 2190/1994 τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 3051/2002<sup>41</sup> και αναμορφώθηκε με αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη τα συνολικά προσόντα (Διδακτορικό,

<sup>38</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 16 «Προκήρυξη θέσεων – υποβολή αιτήσεων»

<sup>39</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 17 «Διενέργεια διαγωνισμού – πίνακες επιτυχίας Διορισμός»

<sup>40</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 18 «Πλήρωση θέσεων βάσει προτεραιότητας Διαδικασία – Διορισμός»

<sup>41</sup> Ν. 3051/2002 ΦΕΚ Α' 220/20.09.2002, άρ. 8 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του άρθρου 18 του Ν. 2190/1994»



Μεταπτυχιακό, πτυχίο και άλλα προσόντα που σχετίζονται με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης), την εμπειρία και τη γνώση ξένων γλωσσών. Οι τίτλοι των υποψηφίων αθροίζονται και έτσι προκύπτει η σειρά κατάταξής τους και ο πίνακας των διοριστέων. Ειδικότερα για θέσεις που απαιτούνται εξειδικευμένα επαγγελματικά προσόντα, όπως για παράδειγμα στενογράφοι στη Βουλή των Ελλήνων, τεχνικό προσωπικό στο Εθνικό Τυπογραφείο (ΕΤ) κλπ, εφαρμόζεται πρακτική εξέταση, ή εξέταση υπολογιστή, ή κάποιος συνδυασμός που να επιβεβαιώνει την καταλληλότητα των υποψηφίων. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σ. 340)

### 2.3.3 Άλλες μέθοδοι πλήρωσης θέσεων

Στο 19<sup>ο</sup> άρθρο του Ν. 2190/1994<sup>42</sup>, προβλέπεται και η πλήρωση θέσεων προσωπικού με θητεία. Η επιλογή γίνεται βάσει των πινάκων προτεραιότητας, σύμφωνα με τους τίτλους σπουδών, το επιστημονικό τους έργο και την προσωπική συνέντευξη.

Προσλήψεις υπαλλήλων με Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ), καθώς και προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ), υλοποιούνται από τους φορείς, για έργα σύντομης διάρκειας και υψηλής εξειδίκευσης, προκειμένου να καλύψουν πρόσκαιρες έκτακτες και εποχικές ανάγκες, με μια ευέλικτη και σύντομη διαδικασία, σύμφωνα με τα άρθρα 20 και 21 του Ν. 2190/1994 καθώς και με τα άρθρα 63 του Ν. 4430/2016 και 107 του Ν. 4461/2017 για το προσωπικό καθαριότητας ή φύλαξης κτιρίων και το άρθρο 106 του Ν. 4461/2017 για το προσωπικό των Τοπικών Ομάδων Υγείας (ΤΟΜΥ). Σε αυτές τις διαδικασίες πρόσληψης, το ΑΣΕΠ εγκρίνει την Προκήρυξη - Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, ελέγχει την τήρηση των αρχών της δημοσιότητας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας, ελέγχει τους πίνακες κατάταξης προσληπτέων και απορριπτέων, εξετάζει τις ενστάσεις των υποψηφίων και διενεργεί όπου απαιτείται τον αυτεπάγγελτο έλεγχο των προσληπτέων. Η ελαστικότητα της διαδικασίας, κατά παρέκκλιση των προσλήψεων μέσω ΑΣΕΠ, προτάσσει υποκειμενικά κριτήρια πρόσληψης, σε βάρος των αντικειμενικών, με αποτέλεσμα τη μη αξιοκρατική πολλές φορές στελέχωση των υπηρεσιών. Τα κριτήρια επιλογής από τους φορείς, είναι συχνά «φωτογραφικά» και σε συνδυασμό με την επιπλέον μοριοδότηση της εργασιακής εμπειρίας, οδηγούν συνήθως σε αποκλεισμό των ικανότερων υποψηφίων. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σσ. 341-342)

Έτσι, ο Ν. 2190/1994, υιοθετεί ένα μικτό σύστημα στο οποίο η μέθοδος της αυτόματης επιλογής έχει σημαντικό ρόλο.

Όλα τα παραπάνω, αναφέρονται και διατηρούνται στον ισχύοντα ΥΚ που σύμφωνα με το 11<sup>ο</sup> άρθρο<sup>43</sup>, προβλέπεται η πλήρωση των κενών θέσεων, με βάση τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων. Σύμφωνα με την παρ. 1 του 12<sup>ου</sup> άρθρου του ΥΚ<sup>44</sup>, η πρόσληψη ακολουθεί τις αρχές της «ίσης ευκαιρίας συμμετοχής της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας».

<sup>42</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρ. 19 «Πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού και υπαλλήλων επί θητεία»

<sup>43</sup> ΥΚ άρ. 11 «Προγραμματισμός πλήρωσης θέσεων»

<sup>44</sup> ΥΚ άρ. 12 «Τρόπος πλήρωσης θέσεων»

Βασική προϋπόθεση για τη διαδικασία διορισμού, είναι η προκήρυξη, η οποία δημοσιεύεται υποχρεωτικά, σε ειδικό τεύχος της Εφημερίδας της Κυβέρνησης και περίληψη αυτής, δημοσιεύεται δια του τύπου καθώς και σε άλλα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Ειδικές διατάξεις μπορεί να προβλέπουν κατ' εξαίρεση την πλήρωση θέσεων χωρίς την έκδοση προκήρυξης.<sup>45</sup>

Το 1983, με τον Ν. 1388/1983, ιδρύθηκε η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ), ως τμήμα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης. Προϋπόθεση εισαγωγής σε αυτήν είναι, οι υποψήφιοι να είναι κάτοχοι πτυχίου ανώτατης ή ανώτερης σχολής, κατόπιν διαγωνισμού. Οι απόφοιτοι της σχολής διορίζονται σε οργανικές θέσεις, συστήνονται κατά την πράξη διορισμού, ενώ καταργούνται αυτόματα με την οποιαδήποτε αποχώρησή τους. Στους στόχους της ΕΣΔΔ, περιλαμβάνονται η οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων εισαγωγικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, καθώς και η εκπαίδευση υπαλλήλων για διωπηρεσιακές και γενικότερες εξειδικευμένες θέσεις.

Για την πρόσληψη ακολούθων του Διπλωματικού Σώματος του Υπουργείου Εξωτερικών, εφαρμόζεται η μέθοδος επιλογής, έπειτα από την αποφοίτηση του από το Κέντρο Διπλωματικών Σπουδών.<sup>46 47</sup> Για την είσοδό τους στη σχολή, προβλέπεται διαγωνισμός με γραπτή και προφορική εξέταση και εφόσον αποφοιτήσουν επιτυχώς, διορίζονται σε κενές οργανικές θέσεις.

Για την πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού και υπαλλήλων επί θητεία (ιατρών, τεχνικών, κλπ), η επιλογή γίνεται ύστερα από εκτίμηση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων, καθώς και του τίτλου σπουδών, από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή του ΑΣΕΠ<sup>48</sup> και έπειτα από δημόσια πρόσκληση.

Μετακλητοί υπάλληλοι, όπως γενικοί γραμματείς, υπάλληλοι υπουργείων με πρεσβευτικό βαθμό, υπάλληλοι του γραφείου του Πρωθυπουργού κλπ, επιλέγονται κατά την αποκλειστική κρίση του αρμόδιου οργάνου, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη δημόσια πρόσληψη των υποψηφίων για τις συγκεκριμένες θέσεις<sup>49</sup>. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013, σσ. 35-36)

---

<sup>45</sup> ΥΚ άρθρο 14 «Προκήρυξη πλήρωσης θέσεων»

<sup>46</sup> Ν. 962/1979 ΦΕΚ Α' 202/01.09.1979 «Για την ίδρυση στο Υπουργείο Εξωτερικών Κέντρου Διπλωματικών Σπουδών και την τροποποίηση διατάξεων του Ν. 419/1976»

<sup>47</sup> Ν. 1892/1990 ΦΕΚ Α' 101/31.07.1990 παρ. 1 άρθρο 90 «Κατάργηση τμήματος Διπλωματικής κατεύθυνσης»

<sup>48</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, παρ. 2 άρθρο 19 «Πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού και υπαλλήλων επί θητεία»

<sup>49</sup> ΠΔ 63/2005 ΦΕΚ Α' 98/11.04.2005 άρ. 33 «Πλήρωση των θέσεων προσωπικού»

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

---

### ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

#### 3.1 Παθογένειες

Εύκολα μπορεί να διαπιστώσει κανείς την ανεπάρκεια στην ελληνική δημόσια διοίκηση, η οποία πολλές φορές είναι αποτέλεσμα της χαμηλής απόδοσης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος. Για παράδειγμα, η μακρά αναβολή εκκρεμών υποθέσεων, η ευθυνοφοβία, η δυσκαμψία του συστήματος, ή έλλειψη γνώσης και ειδίκευσης, η σύγχυση αρμοδιοτήτων, συντελούν στη χαμηλή απόδοση του κρατικού έργου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της δυσμενούς κατάστασης είναι και το καθεστώς των προσλήψεων στο δημόσιο. Συγκεκριμένα, τα συνεχώς εναλλασσόμενα συστήματα προσλήψεων που υιοθετούνται, η μη εφαρμογή τους και η παράκαμψή τους πολλές φορές, διαιωνίζουν το πρόβλημα της έλλειψης και σταθερής στρατηγικής για την υλοποίηση των βραχυπρόθεσμων, μεσοπρόθεσμων ή και μακροπρόθεσμων στόχων. Όλες αυτές οι μεταβολές έδωσαν τροφή για σκέψη και το Κράτος για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα προέβει στην υιοθέτηση μέτρων με την ίδρυση του ΑΣΕΠ Ν. 2190/1994 ως Ανεξάρτητη Αρχή με αντικείμενο τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά όμως και με δεδομένο ότι μια θέση απασχόλησης στο δημόσιο ελκύει το ενδιαφέρον των πολιτών το πρόβλημα παραμένει ενεργό. (Χρυσανθάκης, 2019, σσ. 53-54)

Η νομολογία των προσλήψεων, συνδέει τη δημοκρατική αρχή και την αρχή του κράτους δικαίου, με την αξιοκρατική επιλογή. Στόχος είναι, η πρόκριση του αξιότερου, με μία διαδικασία σύγκρισης και ελέγχου από το ΑΣΕΠ. Ο νόμος Πεπονή όμως, δεν παρέμεινε ακέραιος στο αρχικό του κείμενο και ακολούθησαν πολλές τροποποιήσεις και καταχρήσεις. Παρατηρείται περιορισμός στην εμβέλεια του διαγωνισμού και διεύρυνση της διαδικασίας επιλογής, καθώς και εισαγωγή προφορικής συνέντευξης ή γραπτής διαδικασίας στην επιλογή, με περιορισμένη διάσταση και ποσοτικοποίηση στα κριτήρια κατάταξης, στοιχεία που πιθανότατα δεν παρέπεμπαν σε προσπάθεια βελτίωσης της διαδικασίας βάσει των αναγκών της εποχής, αλλά μάλλον σε απομάκρυνση από την προσπάθεια διαφανών προσλήψεων. Παθογένειες συναντάμε επίσης και σε ορισμένες προκηρύξεις. Πολλές από αυτές, ζητούν υπερβολικά εξειδικευμένα προσόντα, ή συνδυασμό αυτών, που φωτογραφίζουν συγκεκριμένους υποψηφίους.

Το σύστημα επιλογής<sup>50</sup> κρίθηκε μη αξιοκρατικό, λόγω της ιεράρχησης των κριτηρίων και αντικαταστάθηκε με τον Ν. 3051/2002<sup>51</sup>, με ένα σύστημα πιο απλό και σύντομο, αυτό της μοριοδότησης, με βαθμολόγηση των τυπικών προσόντων των υποψηφίων. Δυστυχώς το σύστημα αυτό προέτρεπε τους υποψηφίους να συμμετέχουν σε ένα κινήγι πτυχίων και

---

<sup>50</sup> Ιεράρχηση βάσει τριών κριτηρίων: Διδακτορικού, Μεταπτυχιακού και Βαθμού βασικού τίτλου σπουδών.

<sup>51</sup> Ν. 3051/2002 ΦΕΚ Α' 220/20.09.2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις»

τυπικών προσόντων. Εδώ παρουσιάζεται και το πρόβλημα της αμφισβήτησης με την προσθήκη προσόντων Ad hoc<sup>52</sup>, όπου συνήθως αυτά τα προσόντα φωτογράφιζαν τα προσόντα ενός συγκεκριμένου υποψηφίου.

Και για την επιλογή των Διευθυντών και των Γενικών Διευθυντών όμως, που καθιερώθηκαν με τον Ν. 4735/2020<sup>53</sup>, διαπιστώθηκε ότι τα τυπικά προσόντα συχνά αποδεικνύονται ένα προβληματικό κριτήριο επιλογής. (ΑΣΕΠ, Ετήσια Έκθεση 2022)

Επιπλέον, η προσθήκη αόριστων εννοιών, όπως η «συναφής εμπειρία», δέχεται αμφισβήτηση, γιατί απαιτείται να γίνεται προσεκτικά από κατάλληλα εκπαιδευμένα γι' αυτό άτομα. Επίσης, παθογένεια συναντάμε στη βαθμολόγηση της εμπειρίας σε θέσεις της ειδικότητας του φορέα της θέσης, η οποία μπορεί να λειτουργήσει ως έμμεσος τρόπος μονιμοποίησης συμβασιούχων. Συμπερασματικά η αποκλειστική επιλογή των υποψηφίων με βάση τη μοριοδότηση των προσόντων, δεν αποτελεί την πλέον καταλληλότερη μέθοδο επιλογής προσωπικού.

Οι περιπτώσεις γραπτού διαγωνισμού με σύστημα αυτόματης βαθμολόγησης, με τη μέθοδο πολλαπλών επιλογών, περιορίστηκαν μόνο σε κλάδους ειδικών απαιτήσεων (τραπεζικών, τελωνειακών κλπ) μετά από πρόταση του φορέα, αφού, ενώ είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν τη διαδικασία ανάμεσα στο γραπτό διαγωνισμό και τη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων η συντριπτική πλειοψηφία επέλεγε τη δεύτερη. (Αλεξόπουλος & Μαυρομούστακου, 2005, σσ. 740-750)

Προβλήματα όμως υπήρχαν και σε περιπτώσεις προσωπικής συνέντευξης, όπου για λόγους αντικειμενικότητας, ήταν απαραίτητη η τήρηση πρακτικών και αιτιολογημένων αξιολογήσεων από τα μέλη των οργάνων επιλογής, βάσει κριτηρίων των απαντήσεων των υποψηφίων. Η προσωπική συνέντευξη, δέχτηκε κι αυτή αμφισβήτηση, γιατί ενώ η διεξαγωγή της προϋπέθετε να γίνεται από απόλυτα καταρτισμένα πρόσωπα για να εγγυούνται το σωστό αποτέλεσμα, το Σύνταγμα της Ελλάδος διατήρησε τις προβλεπόμενες από τον Ν. 2190/1994 εξαιρέσεις<sup>54</sup> από την αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ. (Χρυσανθάκης, 2019, σσ. 57-58)

Τέλος, έρχεται το πρόβλημα με τις χρονικές καθυστερήσεις, οι οποίες πολλές φορές διαρκούσαν ακόμα και δύο χρόνια από την ημερομηνία αίτησης του φορέα για πρόσληψη προσωπικού, μέχρι την ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων των επιτυχόντων, λόγω της πληθώρας των ενστάσεων που έπρεπε να εξεταστούν από το ΑΣΕΠ, για τη συνάφεια κυρίως των πτυχίων και της εμπειρίας των αιτούντων.

### 3.2 Αναμόρφωση του συστήματος

Στα τέλη του 2020, κατατέθηκε Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών, μαζί με την Αιτιολογική έκθεση που ανέλυε τις συνέπειες της Ρύθμισης για τον «Εκσυγχρονισμό του

<sup>52</sup> Ad Hoc, Λατινική φράση που σημαίνει «επί τούτω», που έχει δημιουργηθεί για συγκεκριμένο σκοπό.

<sup>53</sup> Ν. 4735/2020 ΦΕΚ Α' 197/12.10.2020 Κεφ. Β' «Επιλογή Διοικήσεων στον Δημόσιο τομέα»

<sup>54</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 118 § 6 «6. Προβλεπόμενες ή διατηρούμενες στο νόμο 2190/1994, όπως αυτός ισχύει, εξαιρέσεις από την αρμοδιότητα του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού εξακολουθούν να ισχύουν».

συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)». (Βουλή των Ελλήνων, 2020).

Ειδικότερα το νομοσχέδιο κλήθηκε να αντιμετωπίσει:

- Τη δυσκολία στην ερμηνεία των διατάξεων που έχουν τροποποιηθεί διαδοχικά από το 1994 έως και σήμερα,
- Τις παράλληλες διαδικασίες για τη στελέχωση του δημόσιου τομέα και οι οποίες αφέθηκαν στη διακριτική ευχέρεια των επιμέρους φορέων,
- Την καθυστέρηση, στο χρόνο που απαιτείται για τη διεξαγωγή και τη διαδικασία ολοκλήρωσης της πρόσληψης,
- Την αδικαιολόγητη συνύπαρξη παράλληλου συστήματος μοριοδότησης για το προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου,
- Την ανάγκη για μετάβαση, από ένα σύστημα προσλήψεων που βασιζόταν αποκλειστικά στα βασικά προσόντα, σε ένα σύγχρονο σύστημα που επιλέγει τους καταλληλότερους υποψηφίους έπειτα από διαδικασίες εξέτασης γνώσεων, δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας,
- Τις αποκλίσεις του προσοντολογίου που αναφέρονται στο Π.Δ. 50/2001<sup>55</sup>, με την εισαγωγή ειδικών διατάξεων,
- Την πολυδιάσπαση της διαδικασίας προσλήψεων ατόμων που ανήκουν σε προστατευόμενες κατηγορίες Ν.2643/1998<sup>56</sup> και
- Την σημαντική διεύρυνση του ρόλου του ΑΣΕΠ κυρίως στην επιλογή διευθυντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης χωρίς να είναι απαραίτητη η ενίσχυσή του και η αύξηση του αριθμού των μελών του.

Για την επίτευξη των στόχων απαιτείται:

- Βελτίωση, εκσυγχρονισμός και επικαιροποίηση στο νομοθετικό πλαίσιο (Ν.2190/1994) που διέπει τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα,
- Η εισαγωγή μιας κεντρικής διαδικασίας για τις προσλήψεις, μέσα από έναν Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, προκειμένου να εξαλειφθεί ο κατακερματισμός στη διαδικασία επιλογής και να δημιουργηθεί ένας ενιαίος προγραμματισμός στις προσλήψεις και στην επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα,
- Μία διαγωνιστική διαδικασία που θα διευκολύνει την επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου, έπειτα από διαδικασία εξέτασης γνώσεων, δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας,

---

<sup>55</sup> Π.Δ. 50/2001 ΦΕΚ Α' 39/05.03.2001 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα»

<sup>56</sup> Ν. 2643/1998 ΦΕΚ Α' 220/28.09.1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις»

- Να εξορθολογήσει άλλες διαδικασίες επιλογής προσωπικού με σκοπό την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων,
- Ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής του ΑΣΕΠ, ως αρμόδια για την εφαρμογή των διαδικασιών των προσλήψεων, προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στην εφαρμογή του νέου πλαισίου και κυρίως του Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού.

Όλα τα παραπάνω προβλήματα προκαλούν καθυστερήσεις στις διαδικασίες πρόσληψης και ανισότητες ως προς υποψήφιους που επιλέγονται με διαφορετικές διαδικασίες, δυσχεραίνοντας την επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου για κάθε θέση, με προφανείς συνέπειες στη δημόσια διοίκηση και την ποιότητα των υπηρεσιών.

Οι νέες ρυθμίσεις ισχύουν για όλους του πολίτες που μπορούν να συμμετέχουν στη διαγωνιστική διαδικασία του ΑΣΕΠ για πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Συντάγματος, λαμβάνεται μέριμνα για τα ΑμεΑ και υποψηφίους ειδικών κατηγοριών όπως πολύτεκνοι και τρίτεκνοι. Επιπλέον, οι διατάξεις εφαρμόζονται σε όλους τους φορείς του δημόσιου τομέα που ακολουθούν τις διαδικασίες του ΑΣΕΠ για την πρόσληψη προσωπικού και τέλος στο ΑΣΕΠ ως αρμόδια αρχή για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα.

Το νομοσχέδιο τελικά, έπειτα από δημόσια διαβούλευση που πήρε 804 σχόλια (ΥΠΕΣ, 2020), ψηφίστηκε και στις 15 Ιανουαρίου 2021, δημοσιεύθηκε ο νέος νόμος για τις προσλήψεις, ο Ν. 4765/2021, με σκοπό να εκσυγχρονίσει το σύστημα των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και να ενισχύσει το ΑΣΕΠ.

Ο σκοπός του νέου νόμου ήταν να αναμορφώσει το σύστημα των προσλήψεων και όχι να γίνει μία ακόμα τροποποίηση, ή προσθήκη από τις εκατοντάδες που είχε υποστεί τα τελευταία είκοσι επτά (27) χρόνια ο γνωστός σε όλους Ν. 2190/1994. Θεσπίστηκε ένα νέο νομικό πλαίσιο, το οποίο αρθρώνεται σε τρεις άξονες με κύριο στόχο:

- τη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού,
- τη διατήρηση της αρχής της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας,
- την ενίσχυση του ΑΣΕΠ, ως αρμόδιο όργανο των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, όπως αυτό περιγράφεται στο άρθρο 7 του Ν. 4765/2021<sup>57</sup>

και με κύριο αντικείμενο:

- τη θέσπιση της διαδικασίας Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού και λοιπών διαδικασιών επιλογής προσωπικού, ως βασικό μοντέλο για την διαδικασία πλήρωσης θέσεων στο δημόσιο τομέα, με τη δέσμευση ότι, τα αποτελέσματα θα φέρουν την επιλογή των εκάστοτε καταλληλότερων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις υποψηφίων και την αύξηση της ταχύτητας και της αποτελεσματικότητας των αρμοδιοτήτων του ΑΣΕΠ. (Τζέμος, 2023, σσ. 28-29)

<sup>57</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 7 «Διαδικασίες πλήρωσης θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου στον δημόσιο τομέα»

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

---

## Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ 4765/2021

### 4.1 Γενικά

Στις 15 Ιανουαρίου του 2021, δημοσιεύθηκε ο Ν. 4765/2021, ο οποίος αντικατέστησε τον Ν. 2190/1994, όπως είχε τροποποιηθεί επί 27 συναπτά έτη και αφορά στον εκσυγχρονισμό του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και στην ενίσχυση του ΑΣΕΠ, που διεξάγει τις διαδικασίες αυτές. Λόγω του μεγάλου εύρους των μεταβολών που επέφερε το νέο θεσμικό πλαίσιο στο σύστημα των προσλήψεων, δόθηκε μία μεταβατική περίοδο τεσσάρων μηνών έως την 15η Μαΐου 2021, προτού τεθεί ο νέος νόμος σε ισχύ. Όσες προκηρξείς είχαν δημοσιευθεί μέχρι τότε εξελίσσονταν βάσει των διατάξεων του Ν. 2190/1994, ενώ όσες δημοσιεύονταν μετά, σύμφωνα με τον Ν. 4765/2021. (ΑΣΕΠ, 2021)

### 4.2 Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις του νέου νόμου διαδικασίας πλήρωσης θέσεων από το ΑΣΕΠ, υπάγονται όλοι οι φορείς του δημοσίου τομέα, καθώς και τα νομικά πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) του δημοσίου τομέα, που δεν περιλαμβάνονται στους Φορείς Γενικής Κυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος. Δυστυχώς όμως προβλέπονται και αρκετές εξαιρέσεις πλήρωσης θέσεων από την αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, κάποιες από τις οποίες έχουν προβλήματα συνταγματικότητας. (Τζέμος, 2023, σσ. 33-34)

### 4.3 Διαδικασίες πλήρωσης θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με Σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

- Μόνιμοι υπάλληλοι

Μόνιμοι υπάλληλοι είναι, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν οργανικές θέσεις και παρέχουν υπηρεσίες στο Κράτος. Νομικά υπάγονται στους κανόνες του δημοσίου δικαίου, σε αντίθεση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που υπάγονται στο εργατικό δίκαιο. Κατατάσσονται ιεραρχικά και υπόκεινται σε πειθαρχική ευθύνη. Απολαμβάνουν τις εγγυήσεις της μονιμότητας και γι' αυτούς τους λόγους οι υπηρεσίες που προσφέρουν, οφείλουν να μην επηρεάζονται από τις εκάστοτε κυβερνητικές μεταβολές. Η δημοσιοϋπαλληλική τους σχέση λύεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για παράδειγμα λόγω συνταξιοδότησης, ή μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, για την οποία ο υπάλληλος μπορεί να προσφύγει δικαστικά. Επίσης, προστατεύεται νομικά από τυχόν υπηρεσιακές μεταβολές υποβίβασης ή μετάθεσης. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σσ. 321-322)

- Υπάλληλοι με σχέση Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ)

Μια άλλη κατηγορία υπαλλήλων, είναι με σχέση ΙΔΑΧ που αφορά κυρίως, Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) και βοηθητικό ή τεχνικό προσωπικό και καταλαμβάνουν

οργανικές θέσεις, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 103 του Συντάγματος<sup>58</sup>. Οι θέσεις που καλύπτονται από ειδικό επιστημονικό προσωπικό, απαιτούν συνήθως ειδικά προσόντα που εντάσσονται σε ειδικά επιστημονικά πεδία. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει συνήθως το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών. Οι θέσεις που καλύπτονται από τεχνικό προσωπικό είναι θέσεις τεχνικού κλάδου και τέλος οι θέσεις βοηθητικού προσωπικού καλύπτονται από υπαλλήλους που ασκούν χειρωνακτικές εργασίες. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σ. 326)

Με τον νέο νόμο η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού ή προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου στο δημόσιο, πραγματοποιείται με δύο τρόπους:

1. Με Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό προκειμένου για Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) και για προσωπικό κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και
2. Με σειρά προτεραιότητας, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, προκειμένου για άτομα με αναπηρίες, για προσωπικό κατηγοριών Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) και για άτομα σε θέσεις που καθορίζονται με Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 103 § 3 «Οργανικές θέσεις ειδικού Επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού μπορούν να πληρούνται με προσωπικό που προσλαμβάνεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Νόμος ορίζει τους όρους για την πρόσληψη, καθώς και τις ειδικότερες εγγυήσεις τις οποίες έχει το προσωπικό που προσλαμβάνεται».

<sup>59</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 7 § 1 «Διαδικασίες πλήρωσης θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου στον δημόσιο τομέα»



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

---

## Ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΓΡΑΠΤΟΣ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

### 5.1 Γενική περιγραφή

Το νέο μοντέλο του καινοτόμου γραπτού διαγωνισμού, διενεργείται από το ΑΣΕΠ και αφορά πλήρωση θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΕΕΠ) και μόνιμου προσωπικού με σύμβαση Ιδιωτικού δικαίου Αορίστου χρόνου, κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ, και ΔΕ. Διενεργείται τουλάχιστον μία φορά κάθε δύο έτη και περιλαμβάνει δύο στάδια.

Στο πρώτο στάδιο προκηρύσσεται ο γραπτός διαγωνισμός, ο οποίος δεν περιλαμβάνει πλήρωση θέσεων σε κάποιο φορέα, αλλά τη δημιουργία μιας «δεξαμενής επιτυχόντων» που θα τροφοδοτεί μελλοντικές προκηρύξεις των φορέων.

Στο δεύτερο στάδιο μέσα από τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων των φορέων, εκδίδονται προκηρύξεις θέσεων και οι ενδιαφερόμενοι οι οποίοι βρίσκονται ήδη στη «δεξαμενή επιτυχόντων», με υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης και εφόσον διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα, έχουν τη δυνατότητα να απορροφηθούν σε αυτές.

### 5.2 Δομή και περιεχόμενο του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού<sup>60</sup>

Ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός, περιλαμβάνει: Α) Εξέταση γνώσεων, όπου οι υποψήφιοι θα αξιολογούνται σε γνώσεις γενικού περιεχομένου, ή και συγκεκριμένων γνώσεων που αφορούν την προκηρυσσόμενη θέση και Β) Δοκιμασία δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας.

Στόχος είναι, να αναδειχθούν όχι μόνο οι γνώσεις που πρέπει να διαθέτει ο υποψήφιος ως εν δυνάμει στέλεχος της δημόσιας διοίκησης, αλλά και οι δεξιότητες ιδίως γλωσσικού και αριθμητικού συλλογισμού, όπως για παράδειγμα η ορθή χρήση της ελληνικής γλώσσας, η ικανότητα κατανόησης γραπτού λόγου, η κριτική ικανότητα, η αναλυτική σκέψη, η ικανότητα επεξεργασίας πληροφοριών και επίλυσης προβλημάτων, και η ταχύτητα και ακρίβεια αντίληψης που είναι απαραίτητο να έχουν οι υπάλληλοι που θα κληθούν να στελεχώσουν το δημόσιο. Η εξέταση διενεργείται με τη μέθοδο ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών, ή με ανάπτυξη κειμένου, ή με συνδυασμό και των δύο. Η μέθοδος ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών, καλεί τον υποψήφιο να επιλέξει την ορθή απάντηση από τις πολλές που του δίνονται, εξετάζει, όχι τόσο εις βάθος πάνω στο γνωστικό αντικείμενο, αλλά σε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό και έχει το πλεονέκτημα της γρήγορης εξαγωγής αποτελεσμάτων.

Το ΑΣΕΠ το οποίο διενεργεί το διαγωνισμό, έχει τη δυνατότητα να τηρεί μητρώο θεμάτων ή δεξιοτήτων, θεματοδοτών και κριτών – βαθμολογητών - αναβαθμολογητών. Επιπλέον, μπορεί να συνεργάζεται με φορείς του δημοσίου, επιστήμονες, μέλη Διδακτικού και

---

<sup>60</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 9 «Δομή και περιεχόμενο του πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού»

Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), ερευνητές κλπ, για να βοηθήσουν στην καλύτερη αξιολόγηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων.

Ο διαγωνισμός, προβλέπει τη συμμετοχή και σε άτομα με αναπηρία, όπως και σε άτομα με έλλειψη φυσικών δεξιοτήτων. Τέτοιες περιπτώσεις είναι άτομα με τύφλωση, κώφωση, δυσλεξία, άτομα με ορθοπεδικά ή νευρολογικά προβλήματα κλπ. Το ΑΣΕΠ σε αυτές τις περιπτώσεις, ρυθμίζει με βάση το κάθε πρόβλημα, τον τρόπο εξέτασης του υποψηφίου. (Λάτσινου, 2023, σσ. 104-105)

### 5.3 Διαδικασία διεξαγωγής του Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού

#### 5.3.1 Προκήρυξη πλήρωσης θέσεων<sup>61</sup>

Η προκήρυξη είναι η πρώτη πράξη της διαδικασίας του Πανελλήνιου διαγωνισμού. Η διαδικασία διενέργειας του διαγωνισμού, ξεκινάει με τη δημοσίευση της προκήρυξης και τελειώνει με τη δημοσίευση του οριστικού πίνακα διοριστέων/προσληπτέων. Στην περίπτωση του πρώτου Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, 2Γ/2022<sup>62</sup> η διενέργεια γίνεται κατά στάδια και πέρα από το πλαίσιο διεξαγωγής του διαγωνισμού, κατά το οποίο είναι υποχρεωτικά τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα των υποψηφίων προκειμένου να συμμετέχουν. Η προκήρυξη, έχει τη δυνατότητα να μην περιλαμβάνει συγκεκριμένο αριθμό και θέσεις προς πλήρωση από τους φορείς, αλλά τη δημιουργία μιας «δεξαμενής» από επιτυχόντες του διαγωνισμού, όπου θα μπορούν σε επόμενο στάδιο εφόσον διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα να δηλώσουν συμμετοχή σε νέα προκήρυξη που θα εκδοθεί προς πλήρωση θέσεων που τους ενδιαφέρουν. Οι προσλήψεις στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, είναι αρμοδιότητα της εκάστοτε Κυβέρνησης, η οποία χαράσσει τη γενική πολιτική της χώρας σύμφωνα με την παρ. 1 του άρ. 82 του Συντάγματος<sup>63</sup>. Η έκδοση μίας προκήρυξης, είναι αποτέλεσμα του εγκεκριμένου ετήσιου προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες των φορέων οι οποίοι καθορίζουν τα τυπικά προσόντα των θέσεων που αιτούνται βάσει των εσωτερικών κανονισμών που προβλέπονται στο νέο προσοντολόγιο – κλαδολόγιο<sup>64</sup> καθώς και των προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων. Στη συνέχεια, το ΑΣΕΠ συντάσσει το σχέδιο της προκήρυξης και μετά από τη σύμφωνη γνώμη του φορέα για το περιεχόμενό της, εκδίδεται η προκήρυξη, η οποία δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως στο Τεύχος Προκηρύξεων του ΑΣΕΠ και αναρτάται στο πρόγραμμα «Διαύγεια». Περίληψη αυτής αναρτάται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ. Με τη δημοσίευσή της γνωστοποιείται στους ενδιαφερόμενους πολίτες, εξασφαλίζοντας έτσι, ίσες ευκαιρίες

<sup>61</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 16 «Προκήρυξη πλήρωσης θέσεων»

<sup>62</sup> Προκήρυξη 2Γ/2022, ΦΕΚ Τεύχος ΑΣΕΠ 75/21.11.2022 «Πρόσκληση / Προκήρυξη για τη διαδικασία κατάταξης υποψηφίων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό σε πίνακα βαθμολογίας ανά κατηγορία και κλάδο/ειδικότητα ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ και ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 4765/2021 (πρώτο στάδιο)»

<sup>63</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 82 § 1 «Η Κυβέρνηση καθορίζει και κατευθύνει τη γενική πολιτική της Χώρας, σύμφωνα με τους ορισμούς του Συντάγματος και των νόμων».

<sup>64</sup> ΠΔ 85/2022, ΦΕΚ Α' 232/17.12.2022 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε φορείς του Δημοσίου (Προσοντολόγιο – Κλαδολόγιο)»

κατά την πρόσβαση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και γίνεται εφικτός ο δικαστικός της έλεγχος.

Ο έλεγχος των προκηρύξεων οι οποίες εκδίδονται ή εγκρίνονται από το ΑΣΕΠ, είναι στην αρμοδιότητα των Αντιπροέδρων του. Πριν από την υπογραφή τους ο Πρόεδρος του ΑΣΕΠ συγκροτεί την επιτροπή, η οποία αποτελείται από τον Αντιπρόεδρο που ασκεί την εποπτεία και από συμβούλους του ΑΣΕΠ. Εάν ο Πρόεδρος έπειτα από εισήγηση της αρμόδιας επιτροπής, διαπιστώσει ότι είναι απαραίτητο να διεξαχθούν πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες του άρ. 10 παρ.2 Ν. 4765/2021<sup>65</sup> προκειμένου να διακριβωθεί η καταλληλότητα των προσόντων των υποψηφίων ή της εμπειρίας τους, παραπέμπει τον έλεγχο της προκήρυξης πριν τη δημοσίευσή του στην αρμοδιότητα της Ελάσσονος Ολομέλειας για την προσθήκη πρόσθετων προσόντων, κατόπιν σχετικών αιτημάτων από τους φορείς. Οι προκηρύξεις φέρουν την υπογραφή του Προέδρου του ΑΣΕΠ.

Η προκήρυξη, σύμφωνα με την παρ. 2 του αρ. 16 όπως και στον Ν. 2190/1994, περιλαμβάνει τον τρόπο πλήρωσης θέσεων, τον αριθμό των θέσεων ανά κατηγορία και ειδικότητα, το περίγραμμα των θέσεων, τα απαιτούμενα προσόντα καθώς και τα έγκυρα πιστοποιητικά για την απόδειξή τους. Οι καινοτομίες σε σχέση με τον Ν. 2190/1994, εντοπίζονται στο ότι δεν περιλαμβάνει πλέον την κατανομή των θέσεων ειδικών κατηγοριών αλλά μόνο στα ποσοστά αυτών τα οποία προσδιορίζονται σε κάθε προκήρυξη, ο προσδιορισμός των βαθμολογούμενων μεταπτυχιακών - διδακτορικών τίτλων γίνεται ανά προκήρυξη σε σχέση με το αντικείμενο την προκηρυσσόμενης θέσης και τέλος έχουμε τον τρόπο εξέτασης των γνώσεων, των δεξιοτήτων, την εξεταστέα ύλη, τη βαθμολογική βάση και τους συντελεστές βαρύτητας όπως επίσης και τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της εργασίας.

Τα πάγια μέρη της προκήρυξης, περιλαμβάνουν, τα απαραίτητα δικαιολογητικά για την απόδειξη των προσόντων, τα κριτήρια και τις ιδιότητες που είναι απαραίτητα για τη σειρά κατάταξης, τις ειδικές κατηγορίες εάν υπάρχουν και τις ειδικές περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, με σειρά προτεραιότητας, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στα άρθρα 28-30 του Ν. 4765/2021.

Το περιεχόμενό της θα πρέπει να είναι σύμφωνο με την οικεία νομοθεσία όπου θα πρέπει να αναφέρεται αναλυτικά και η οποία είναι δεσμευτική σε όλα τα στάδια, για το ΑΣΕΠ, τους υποψηφίους, τους φορείς, τα Δικαστήρια κλπ. Ως προς την αναγνώριση πιστοποιητικών γλωσσομάθειας, οι αποφάσεις της ολομέλειας του ΑΣΕΠ, είναι αρμόδιες να κρίνουν, ποια πιστοποιητικά είναι αναγνωρισμένα και περιλαμβάνονται στα παραρτήματα της εκάστοτε προκήρυξης.

Μετά τη δημοσίευση της προκήρυξης, δεσμεύονται οι όροι της απέναντι στο ΑΣΕΠ, στη Διοίκηση, στους υποψηφίους και στα Δικαστήρια. Το ΑΣΕΠ, δεν εξουσιοδοτείται να διορθώσει ή να τροποποιήσει τους όρους της Προκήρυξης και εάν διαπιστωθούν λάθη μετά την έκδοσή της, ματαιώνεται η διαδικασία και επαναλαμβάνεται η δημοσίευση της

---

<sup>65</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 10 «Δομημένη συνέντευξη Πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες»

νέας προκήρυξης, με νέα προθεσμία υποβολής των αιτήσεων και δικαιολογητικών. (Λάτσινου, 2023, σσ. 134-140)

### 5.3.2 Δικαίωμα συμμετοχής στον Πανελλήνιο Γραπτό Διαγωνισμό<sup>66</sup>

Το θεσμικό πλαίσιο όσων πληρούν τα γενικά προσόντα και τα όρια ηλικίας, προβλέπεται στα άρθρα 4-10 του ΥΚ δικαιώματος συμμετοχής. Οι υποψήφιοι, θα πρέπει να έχουν την ελληνική ιθαγένεια, να είναι πάνω από το κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού και να έχουν την υγεία και καταλληλότητα που απαιτείται, προκειμένου να είναι ικανοί να εκτελέσουν τα καθήκοντα της προκηρυσσόμενης θέσης. Για τους άνδρες, θα πρέπει να έχουν εκπληρώσει την στρατιωτική τους θητεία ή να έχουν νόμιμα απαλλαγθεί από αυτή και τέλος οι υποψήφιοι, θα πρέπει να έχουν τα απαραίτητα τυπικά προσόντα της προς πλήρωση θέσης (τίτλοι σπουδών, γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών κλπ).

Δικαίωμα συμμετοχής μπορούν να έχουν και πολίτες κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε θέσεις οι οποίες δεν ασκούν άμεσα ή έμμεσα δημόσια εξουσία και τα καθήκοντά τους, δεν έχουν αντικείμενο τη διασφάλιση των συμφερόντων του κράτους, υπό την προϋπόθεση ότι γνωρίζουν την ελληνική γλώσσα επαρκώς, για να ασκήσουν τα καθήκοντα της οικείας ειδικότητας.

Επιπλέον, ομογενείς από Κύπρο, Κωνσταντινούπολη, Αίγυπτο, Ίμβρο και Τένεδο, Βορειοηπειρώτες μπορούν να συμμετάσχουν χωρίς πιστοποιητικό ελληνικής ιθαγένειας, με την προϋπόθεση ότι μπορεί να αποδειχθεί η ιδιότητά τους ως Έλληνες όπως ορίζεται στο Ν.Δ. 3832/1958<sup>67</sup>.

Οι υποψήφιοι δεν θα πρέπει να έχουν κώλυμα α) προηγούμενης καταδίκης<sup>68</sup>, β) υποδικίας<sup>69</sup>, γ) στέρησης πολιτικών δικαιωμάτων λόγω καταδίκης, δ) στερητικής δικαστικής συμπαράστασης, ε) επικουρικής δικαστικής συμπαράστασης, στ) απόλυσης από θέση δημόσιου φορέα λόγω επιβολής πειθαρχικής ποινής ή καταγγελίας της σύμβασης από υπαιτιότητα του εργαζόμενου πριν τη λήξη πενταετίας από την απόλυση<sup>70</sup>.

Για διορισμό στο Δημόσιο, δεν υπάρχουν πλέον ανώτατα ηλικιακά όρια, εκτός από συγκεκριμένες ειδικότητες, των οποίων τα καθήκοντα συνδέονται με τις φυσικές ικανότητες των υπαλλήλων και ο αρμόδιος Υπουργός, μετά από την γνώμη του οικείου φορέα, θεσπίζει κατ' εξαίρεση συγκεκριμένα όρια ηλικίας για τις θέσεις αυτές. (Λάτσινου, 2023, σσ. 140-145)

### 5.3.3 Υποβολή αιτήσεων συμμετοχής<sup>71</sup>

Η αίτηση συμμετοχής των υποψηφίων υποβάλλεται ηλεκτρονικά στο ΑΣΕΠ κατόπιν εγγραφής τους στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες. Με την αίτησή τους οι υποψήφιοι δηλώνουν

<sup>66</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 17 «Δικαίωμα συμμετοχής στον πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό»

<sup>67</sup> Ν.Δ. 3832/1958, ΦΕΚ Α' 128/23.08.1958

<sup>68</sup> Ν. 3528/2007, ΦΕΚ Α' 26/09.02.2007 άρ. 8 § 1 «Ποινική καταδίκη, στερητική ή επικουρική δικαστική συμπαράσταση»

<sup>69</sup> Ν. 4139/2013, ΦΕΚ Α' 74/20.03.2013 άρ. 43 «Προδικασία – Αρμοδιότητες»

<sup>70</sup> Ν. 3528/2007, ΦΕΚ Α' 26/09.02.2007 άρ. 9 «Απόλυση από άλλη θέση για πειθαρχικούς λόγους»

<sup>71</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 18 «Υποβολή αιτήσεων συμμετοχής»

το ενδιαφέρον τους για συμμετοχή σε συγκεκριμένη διαδικασία και μπορούν να υποβάλουν μία μόνο αίτηση, δηλώνοντας όσες θέσεις επιθυμούν, με την προϋπόθεση ότι ανήκουν στην ίδια κατηγορία εκπαίδευσης.

Η αίτηση υποβάλλεται εντός της προθεσμίας υποβολής, χωρίς δικαιολογητικά απόδειξης των προσόντων, τα οποία ζητούνται σε επόμενο στάδιο. Οι προθεσμίες υποβολής είναι τουλάχιστον 10 ημέρες και ξεκινάνε από την επομένη της ημερομηνίας δημοσίευσης της προκήρυξης σε Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης. Η ημερομηνία υποβολής μπορεί να παραταθεί σε περίπτωση τεχνικού προβλήματος στο ηλεκτρονικό σύστημα του ΑΣΕΠ, ή εφόσον το επιβάλλουν λόγοι ανωτέρας βίας και ανακοινώνεται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ.

Οι υποψήφιοι φέρουν την ευθύνη της ορθής υποβολής και την δήλωση των αληθινών στοιχείων της αίτησης. Τα προσόντα που δηλώνουν πρέπει να είναι αυτά που απαιτεί η κατηγορία που υποβάλουν την αίτηση. Τυχόν παραλείψεις ή λάθη είναι λόγοι μη αξιολόγησης και αποκλεισμού από τη διαγωνιστική διαδικασία.

Για την υποβολή της αίτησης απαιτείται η καταβολή του απαραίτητου παραβόλου, το οποίο εκδίδεται ηλεκτρονικά από την εφαρμογή της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ). Στην αίτηση αναγράφεται ο κωδικός του παραβόλου. Αιτήσεις που δεν έχουν καταβάλει το αντίτιμο του ηλεκτρονικού παραβόλου ακυρώνονται αυτόματα. (Λάτσινου, 2023, σσ. 146-151)

#### **5.3.4 Πίνακες συμμετεχόντων και αποκλειόμενων από τον Διαγωνισμό<sup>72</sup>**

Το ΑΣΕΠ, μετά την υποβολή των αιτήσεων, καταρτίζει αλφαβητικά α) τον πίνακα συμμετεχόντων ανά κατηγορία, που γίνονται δεκτοί και μπορούν να συμμετέχουν στον Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό και β) τον πίνακα αποκλειόμενων, που σε αυτό το στάδιο ανήκουν, όσοι δεν κατέβαλαν το αντίτιμο του παραβόλου ή όσοι έχουν συμπληρώσει το ανώτατο όριο ηλικίας προκειμένου για θέσεις που έχουν προβλεφθεί στην προκήρυξη.

Οι πίνακες αναρτώνται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ και οι υποψήφιοι δύναται να ενημερώνονται είτε μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων, είτε μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Αντιρρήσεις μπορούν να υποβάλουν οι αποκλεισθέντες, εντός πενθήμερης αποκλειστικής προθεσμίας από την επομένη της ανάρτησης των πινάκων.

Μετά την ολοκλήρωση των αντιρρήσεων, το ΑΣΕΠ στέλνει στο Υπουργείο Παιδείας και στα εξεταστικά κέντρα, τις αλφαβητικές καταστάσεις και τα στοιχεία που προβλέπονται στο άρ. 7 παρ. 3 της 52/2022 κανονιστικής απόφασης του ΑΣΕΠ<sup>73</sup>. Έπειτα ορίζονται οι περιφερειακές ενότητες που θα λειτουργήσουν ως εξεταστικά κέντρα και ανακοινώνονται τα κτίρια διεξαγωγής του διαγωνισμού και το πρόγραμμα. Όλες οι διαδικασίες διενέργειας

<sup>72</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 19 «Πίνακες συμμετεχόντων και αποκλειόμενων από τον διαγωνισμό»

<sup>73</sup> Απόφαση ΑΣΕΠ 52/2022 ΦΕΚ Β' 1320/21.03.2022 «Πίνακες συμμετεχόντων και αποκλειόμενων υποψηφίων»

του γραπτού διαγωνισμού ρυθμίζονται στα άρθρα 15-20 της κανονιστικής απόφασης. (Λάτσινου, 2023, σσ. 151-152)

### **5.3.5 Πίνακες διαγωνιζομένων που καλούνται προς υποβολή δικαιολογητικών<sup>74</sup>**

Μόλις ολοκληρωθεί ο γραπτός διαγωνισμός, οι εξεταζόμενοι βαθμολογούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του Ν. 4765/2021<sup>75</sup>. Έπειτα η Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού (ΚΕΔ), αποσφραγίζει τα καλυμμένα ονοματεπώνυμα των εξεταστέων και καταρτίζονται οι ονομαστικοί πίνακες βαθμολογίας. Όσοι υποψήφιοι βαθμολογηθούν πάνω από την προκαθορισμένη από την προκήρυξη βάση ανά κατηγορία και κλάδο/ειδικότητα, εγγράφονται σε πίνακες, οι οποίοι δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ, προκειμένου να συμμετέχουν στο επόμενο στάδιο του διαγωνισμού για υποβολή δικαιολογητικών. Οι υπόλοιποι υποψήφιοι, αποκλείονται από τις περαιτέρω διαδικασίες του διαγωνισμού και εγγράφονται σε πίνακα, που δημοσιεύεται με τον κωδικό αριθμό τους για την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους.

Στη συνέχεια το ΑΣΕΠ συντάσσει πίνακες υποψηφίων που προηγούνται βαθμολογικά στη σειρά κατάταξης και σε αριθμό τουλάχιστον διπλάσιο από τις προκηρυχθείσες θέσεις, λαμβάνοντας υπόψη συνδυαστικά, τις θέσεις προτίμησης, τυχόν ειδικές κατηγορίες και την εντοπιότητα εφόσον υπάρχει. Εντός προθεσμίας δέκα εργάσιμων ημερών, καλούνται να υποβάλλουν ηλεκτρονικά τα απαραίτητα δικαιολογητικά που είχαν δηλώσει στην αίτηση συμμετοχής, προκειμένου να αξιολογηθούν. Κατόπιν ελέγχου των δικαιολογητικών, εάν ο αριθμός των υποψηφίων δεν καλύπτει τις προκηρυσσόμενες θέσεις, το ΑΣΕΠ επαναλαμβάνει τη διαδικασία με τους επόμενους από τη λίστα υποψηφίους. Υποψήφιοι που καταθέτουν ψευδή δικαιολογητικά που αλλάζουν την κατάταξη του πίνακα δέχονται ποινικές κυρώσεις και αποβάλλονται από το διαγωνισμό. (Λάτσινου, 2023, σσ. 153-159)

### **5.3.6 Προσωρινοί Πίνακες κατάταξης – Πίνακες απορριπτέων – Οριστικοί Πίνακες<sup>76</sup>**

Η ΚΕΔ, αμέσως μετά τη διεξαγωγή του γραπτού διαγωνισμού, κάνει τον έλεγχο της ορθότητας των βαθμολογιών, με βάση τις προσαυξήσεις (μεταπτυχιακοί - διδακτορικοί τίτλοι, ξένες γλώσσες, εντοπιότητα εμπειρία κλπ) και καταρτίζει τους πίνακες κατάταξης. Στη συνέχεια, κάνει τον έλεγχο των δικαιολογητικών όσων υποψηφίων είναι απαραίτητο για να καλυφθούν οι προκηρυσσόμενες θέσεις, ενώ οι υπόλοιποι κατατάσσονται με βάση τα στοιχεία που δήλωσαν στην αρχική τους αίτηση. Αμέσως μετά καταρτίζει τους προσωρινούς πίνακες α) κατάταξης, β) διοριστέων/προσληπτέων και γ) απορριπτέων, κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας ανά κλάδο ή ειδικότητα. Οι πίνακες δημοσιεύονται

<sup>74</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 20 «Πίνακες διαγωνιζομένων που καλούνται προς υποβολή δικαιολογητικών»

<sup>75</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 11 «Βαθμολόγηση υποψηφίων»

<sup>76</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 21 «Προσωρινοί πίνακες κατάταξης – Πίνακες απορριπτέων – Οριστικοί πίνακες»

στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ και εκδίδεται δελτίο τύπου για τη γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων.

Οι προσωρινοί πίνακες διοριστέων περιλαμβάνουν: α) τον αριθμό των διοριστέων που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τις προκηρυχθείσες θέσεις, β) τη συνολική βαθμολογία τους, γ) τον φορέα πρόσληψης, και δ) τις ιδιότητες που πιθανόν διαθέτει.

Οι πίνακες απορριπτέων περιλαμβάνουν όσους δεν συγκέντρωσαν την βαθμολογική βάση που είχε καθοριστεί και όσους μετά από έλεγχο δεν διαπιστώθηκαν τα απαιτούμενα προσόντα διορισμού τους. Οι πίνακες απορριπτέων, δημοσιεύονται και αυτοί στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ και περιλαμβάνουν τον κωδικό του υποψηφίου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους και την αιτιολόγηση αποκλεισμού τους.

Μόλις ολοκληρωθεί ο αυτεπάγγελτος έλεγχος και εξεταστούν οι ενστάσεις κατά των προσωρινών πινάκων, εκδίδονται οι οριστικοί πίνακες α) κατάταξης, β) διοριστέων/προσληπτέων και γ) απορριπτέων εκτός των περιπτώσεων όπου προβλέπεται η διενέργεια συνέντευξης ή πρακτικής δοκιμασίας. Οι πίνακες δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ. (Λάτσινου, 2023, σσ. 159-163)

### **5.3.7 Ενστάσεις – Αιτήσεις Θεραπείας<sup>77</sup>**

Σύμφωνα με όσα προβλέπονται στον κανονισμό λειτουργίας του ΑΣΕΠ, μία από τις αρμοδιότητές του είναι και ο αυτεπάγγελτος έλεγχος, η εξέταση των ενστάσεων και των αιτήσεων θεραπείας και η κύρωση των οριστικών πινάκων κατάταξης διοριστέων/προσληπτέων στους φορείς. Αμέσως μετά την ανάρτηση των προσωρινών αποτελεσμάτων και για 10 μέρες οι υποψήφιοι που συμμετείχαν στον διαγωνισμό, μπορούν εάν το επιθυμούν να ασκήσουν ένσταση ενώπιον του ΑΣΕΠ κατά των προσωρινών πινάκων, με την καταβολή σχετικού παραβόλου. Η ένσταση ασκείται ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του ΑΣΕΠ, πλην ορισμένων περιπτώσεων που μπορεί να προβλέπονται από την προκήρυξη και να ασκηθεί με κατάθεση ή με συστημένη επιστολή απευθείας στο ΑΣΕΠ. Στην ένσταση πρέπει να ορίζονται οι λόγοι που την ασκούν και οι οποίοι θα πρέπει να παραβιάζουν τη νομιμότητα της πράξης ή παραλείψεις αυτής. Αναφορικά με τον Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, ενστάσεις επιτρέπονται μόνο στην αμφισβήτηση των υποψηφίων για την εγγραφή τους στον πίνακα απορριπτέων, λόγω ότι, δεν τους αναγνωρίστηκε κάποιο τυπικό προσόν, ή της αμφισβητούμενης σειράς κατάταξής τους. Επίσης μπορούν να ενίστανται κατά της σειράς κατάταξης συνυποψηφίων τους, εφόσον έχουν έννομο συμφέρον. Μόνο για αιτιολογημένους λόγους γίνονται αποδεκτές οι ενστάσεις, ενώ παράπονα όσον αφορά τη βαθμολόγηση του γραπτού τους στον διαγωνισμό, ή στις πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες και της ατομικής δομημένης συνέντευξης για το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό, δεν γίνονται αποδεκτές. Εάν κατά τον έλεγχο των ενστάσεων διαπιστωθεί λάθος στους προσωρινούς πίνακες, το ΑΣΕΠ προχωράει σε διόρθωση πριν την οριστικοποίηση των πινάκων.

---

<sup>77</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 22 «*Ενστάσεις – Αιτήσεις Θεραπείας*»

Οι προσωρινά φερόμενοι ως διοριστέοι / προσληπτέοι, υπόκεινται σε αυτεπάγγελτο έλεγχο και εάν από αυτόν προκύψει ότι δεν αποδεικνύονται όσα αναφέρονται στον πίνακα διοριστέων / προσληπτέων, το ΑΣΕΠ διαγράφει τον υποψήφιο από τους πίνακες κατάταξης και τον εγγράφει στους πίνακες απορριπτέων ή τον επανακατατάσσει με τη σωστή βαθμολογία στη σωστή σειρά. Εάν από τις μεταβολές αυτές προκύψουν αλλαγές στον πίνακα διοριστέων / προσληπτέων τότε υπόκεινται και οι νέοι φερόμενοι ως διοριστέοι σε αυτεπάγγελτο έλεγχο.

Μόλις ολοκληρωθούν οι ενστάσεις και ο αυτεπάγγελτος έλεγχος των διοριστέων, με απόφασή του το ΑΣΕΠ, κυρώνει τους πίνακες, τους αποστέλλει προς δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, τους αναρτά στο πρόγραμμα Διαύγεια και τους δημοσιεύει στην ιστοσελίδα του.

Εάν στους οριστικούς πίνακες έχει μεταβληθεί η θέση ενός υποψηφίου προς τα κάτω ή έχει διαγραφεί από τους πίνακες κατάταξης, επιτρέπεται σε αυτόν να υποβάλλει αίτηση θεραπείας. Επίσης αίτηση θεραπείας μπορεί να υποβάλλει και υποψήφιος, ο οποίος έπειτα από δική του ένσταση, διαγράφηκε από τους πίνακες απορριπτέων και εγγράφηκε στους πίνακες κατάταξης εφόσον με την αίτησή του επιθυμεί να στραφεί κατά της απόφασης του ΑΣΕΠ.. Δεν μπορεί να υποβάλλει αίτηση θεραπείας, υποψήφιος ο οποίος είχε ασκήσει ένσταση κατά των προσωρινών πινάκων και απορρίφθηκε, ούτε υποψήφιος ο οποίος δεν πρόλαβε εντός της 10ήμερης προθεσμίας, να ασκήσει ένσταση κατά των προσωρινών πινάκων. Η προθεσμία άσκησης αίτησης θεραπείας, είναι τρεις (3) μήνες, από την επομένη της δημοσίευσης του οριστικού πίνακα διοριστέων, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Κατόπιν εξέτασης των αιτήσεων θεραπείας, εκδίδεται σχετική απόφαση, η οποία κοινοποιείται στους ενδιαφερόμενους, είτε ηλεκτρονικά, είτε με συστημένη επιστολή. (Λάτση, 2023, σσ. 163-169)

### **5.3.8 Διενέργεια πρόσθετων διαγωνιστικών διαδικασιών και συνέντευξης<sup>78</sup>**

Ορισμένες προκηρυσσόμενες θέσεις, απαιτούν πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες και ατομική δομημένη συνέντευξη, με στόχο την διασφάλιση ότι, οι υποψήφιοι που θα καλύψουν τις συγκεκριμένες θέσεις, θα είναι οι πλέον κατάλληλοι για αυτές.

Για την εξέταση ειδικών γνώσεων, εξετάζονται όλοι οι υποψήφιοι που επιδιώκουν τις θέσεις αυτές και η αξιολόγησή τους κρίνεται ως «επιτυχής», ή «μη επιτυχής». Όσοι κρίνονται μη επιτυχόντες, διαγράφονται από τους πίνακες κατάταξης για τις συγκεκριμένες θέσεις, ενώ οι επιτυχόντες εγγράφονται σε πίνακες διαγωνιζομένων και καλούνται να υποβάλουν τα δικαιολογητικά τους, τα οποία θα αποδεικνύουν τα προσόντα που έχουν δηλώσει στην αίτηση συμμετοχής τους.

Μετά την κατάρτιση του οριστικού πίνακα κατάταξης, αφού ολοκληρωθεί ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός και εφόσον έχουν ελεγχθεί τα δικαιολογητικά των επιτυχόντων που έχουν επιτύχει τη βαθμολογική βάση που απαιτείται, διεξάγεται η πρακτική δοκιμασία και

---

<sup>78</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 23 «Διενέργεια πρόσθετων διαγωνιστικών διαδικασιών και συνέντευξης»



αξιολογείται ομοίως ως «επιτυχής», ή «μη επιτυχής» και κατόπιν εκδίδονται αναμορφωμένοι οριστικοί πίνακες κατάταξης, ενώ οι μη επιτυχόντες διαγράφονται από τους αναμορφωμένους οριστικούς πίνακες. Από τους αναμορφωμένους οριστικούς πίνακες κατάταξης καταρτίζονται και οι πίνακες των διοριστέων / προσληπτέων.

Τέλος, για την επιλογή του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, απαιτείται ατομική δομημένη συνέντευξη, η οποία διενεργείται μετά τον έλεγχο των ενστάσεων και τον αυτεπάγγελτο έλεγχο του ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τους αναμορφωμένους προσωρινούς πίνακες. Μόλις ολοκληρωθεί η διαδικασία των συνεντεύξεων και βαθμολογηθούν οι υποψήφιοι, βγαίνουν οι οριστικοί πίνακες. (Λάτσινου, 2023, σσ. 169-171)

### **5.3.9 Πίνακες διοριστέων / προσληπτέων<sup>79</sup>**

Το τελευταίο στάδιο του Πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού είναι η έκδοση των οριστικών πινάκων διοριστέων / προσληπτέων. Με βάση τους οριστικούς πίνακες κατάταξης, καταρτίζονται και οι πίνακες διοριστέων / προσληπτέων, ενώ, όπου έχει προηγηθεί πρακτική δοκιμασία, οι πίνακες αυτοί, προκύπτουν από τους αναμορφωμένους οριστικούς πίνακες κατάταξης. Οι διοριστέοι / προσληπτέοι, δεν μπορεί να υπερβαίνουν τον αριθμό των προκηρυσσόμενων θέσεων. Όλοι οι υποψήφιοι, κατατάσσονται κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, σε έναν ενιαίο πίνακα κατάταξης, ανά κατηγορία εκπαίδευσης και κλάδο ή ειδικότητα. Οι υποψήφιοι που ανήκουν σε ειδικές κατηγορίες (πολύτεκνοι, τέκνα πολυτέκνων κλπ), κατατάσσονται και σε άλλους πίνακες που περιλαμβάνουν μόνο αυτές τις κατηγορίες. Η επιλογή των διοριστέων / προσληπτέων γίνεται είτε από τον γενικό πίνακα κατάταξης, είτε από τον ειδικό πίνακα με τη χρήση της ειδικής ιδιότητας, σύμφωνα με τη βαθμολογική σειρά που έχουν πάρει σε κάθε πίνακα ξεχωριστά. Επειδή δεν προκηρύσσονται ειδικές θέσεις για τις ειδικές κατηγορίες, οι υποψήφιοι μπορούν να επιλέξουν αν θέλουν να συμμετέχουν με την ειδική ιδιότητα που κατέχουν.

Ο οριστικός πίνακας διοριστέων / προσληπτέων, περιλαμβάνει στήλη στην οποία αναγράφεται, σύμφωνα με τις προτιμήσεις του κάθε υποψηφίου, η θέση στην οποία διατίθεται για διορισμό, η συνολική του βαθμολογία και τυχόν ειδική ιδιότητα.

Ο πίνακας αυτός, δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και αμέσως μετά, αναρτάται στο πρόγραμμα «Διαύγεια» και στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ. Οι οριστικοί πίνακες κατάταξης και οι πίνακες διοριστέων / προσληπτέων ισχύουν έως τον επόμενο Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό και την έκδοση των νέων πινάκων, εφόσον οι θέσεις αφορούν ίδιους κλάδους και ειδικότητες, ειδάλλως ισχύουν έως τρία (3) έτη από την δημοσίευσή τους. (Λάτσινου, 2023, σσ. 171-174)

### **5.3.10 Διάθεση και διορισμός – επιλαχόντες<sup>80</sup>**

Οι υποψήφιοι προς διορισμό, διατίθενται σύμφωνα με τη βαθμολογία τους, την τυχόν ιδιότητα που διαθέτουν και τη σειρά προτίμησης που είχαν δηλώσει εξ αρχής.

<sup>79</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 24 «Πίνακες διοριστέων / προσληπτέων»

<sup>80</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 25 «Διάθεση και διορισμός - επιλαχόντες»

Οι επόμενες ενέργειες, περνάνε στον φορέα υποδοχής όπου είναι αρμόδιος για την πράξη διορισμού και ανάληψης καθηκόντων με κοινοποίηση στο ΑΣΕΠ.

Οι φορείς υποδοχής, εντός προθεσμίας τριών μηνών, αναλαμβάνουν τον αυτεπάγγελτο έλεγχο γνησιότητας των δικαιολογητικών που υπέβαλαν και προκρίθηκαν με αυτά. Εάν αποδειχθεί ότι υπάρχει κώλυμα διορισμού ενός υποψηφίου ή μη αποδοχή διορισμού, ή παραίτηση ή θάνατος υποψηφίου, οι φορείς ενημερώνουν αμελλητί το ΑΣΕΠ προκειμένου να διαγράψουν τον υποψήφιο από τους πίνακες κατάταξης και διοριστέων / προσληπτέων και να διατεθεί για διορισμό ο επόμενος στη σειρά κατάταξης ο οποίος έχει δηλώσει ενδιαφέρον για τον συγκεκριμένο φορέα. Η αναπλήρωση αυτή, αναρτάται στο πρόγραμμα «Διαύγεια» και δεν δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Οι φορείς μπορούν να ζητήσουν αναπλήρωση, μέχρι την έκδοση των οριστικών πινάκων διοριστέων του επόμενου Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού και σε κάθε περίπτωση το αργότερο για τρία (3) χρόνια, που παραμένουν ενεργοί οι οριστικοί πίνακες.

Κατά την έκδοση αποφάσεων αναπλήρωσης, θιγόμενοι υποψήφιοι, μπορούν να κάνουν αίτηση θεραπείας, κατά της απόφασης που έχει εκδώσει το μονομελές όργανο του ΑΣΕΠ.

Για την πλήρωση θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με Σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ), δύναται οι φορείς να καλύπτουν τις ανάγκες τους από τους επιλαχόντες προηγούμενου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, χωρίς να χρειαστεί να εκδώσουν νέα προκήρυξη, αρκεί οι θέσεις να αφορούν σε όμοιους κλάδους και ειδικότητες και να έχει υποβληθεί αίτημα έγκρισης από την επιτροπή της με αρ. 33/206 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) εντός προθεσμίας είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από τη δημοσίευση των αντίστοιχων πινάκων διοριστέων / προσληπτέων, στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Η επιλογή των υποψηφίων προς διορισμό, γίνεται από το ΑΣΕΠ, έπειτα από έλεγχο των προσόντων, όλων των επιλαχόντων που βρίσκονται στους πίνακες κατάταξης αντίστοιχων κλάδων και ειδικοτήτων και με χρονική σειρά. Εάν οι επιλαχόντες δεν αποδεχθούν το διορισμό τους, τότε διαγράφονται από τους πίνακες κατάταξης. Εάν οι νέες θέσεις αφορούν σε άλλους φορείς, τότε το ΑΣΕΠ, ενημερώνει τους επιλαχόντες για τη δυνατότητα διορισμού τους σε άλλον φορέα ή σε άλλη περιφερειακή ενότητα, χωρίς να χρειαστεί να διαγραφούν από τους οικείους πίνακες σε περίπτωση μη αποδοχής. (Λάτση, 2023, σσ. 175-179)

### **5.3.11 Μεταβολές λόγω δικαστικών αποφάσεων<sup>81</sup>**

Το ΑΣΕΠ, όπως και στις διατάξεις των παρ. 17 & 18 του αρ. 17 του Ν. 2190/1994 οφείλει να συμμορφώνεται με τις αμετάκλητες δικαστικές αποφάσεις που μπορεί να κάνουν δεκτές τις αιτήσεις ακύρωσης των υποψηφίων. Ορισμένοι υποψήφιοι, οι οποίοι προσέφυγαν στα διοικητικά δικαστήρια θεωρώντας ότι από λάθος δεν βαθμολογήθηκαν σωστά τα προσόντα τους και δεν εγγράφησαν στους πίνακες διορισθέντων / προσληφθέντων, μπορεί να δικαιωθούν και να επιτύχουν το διορισμό τους μετά από αμετάκλητη απόφαση του διοικητικού δικαστηρίου. Σε αυτές τις περιπτώσεις, αρχικά εγγράφονται μέσω του ΑΣΕΠ στη σωστή σειρά στους οικείους πίνακες και αν είναι διοριστέοι, προσλαμβάνονται σε

<sup>81</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 αρ. 26 «Μεταβολές λόγω δικαστικών αποφάσεων»

κενή οργανική θέση του φορέα που είχαν δηλώσει εξ αρχής, ενώ αν δεν υπάρχει πλέον κενή, διορίζονται σε προσωποπαγή θέση, η οποία συστήνεται ταυτόχρονα με την απόφαση διορισμού, ενώ καταλαμβάνει την πρώτη οργανική θέση του φορέα που θα κενωθεί ή θα συστηθεί, καταργώντας ταυτόχρονα την προσωποπαγή θέση. Οι διοριστέοι μετά από δικαστική απόφαση, μπορούν εάν το επιθυμούν να διοριστούν σε κενή οργανική θέση άλλου φορέα, έπειτα από απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ.

Στις περιπτώσεις υποψηφίων που μετά από αποκλεισμό τους στη διαγωνιστική διαδικασία, επέτυχαν με αμετάκλητη απόφαση διοικητικού δικαστηρίου την ακύρωση του αποκλεισμού τους, έχουν το δικαίωμα να εξεταστούν μεμονωμένα από επιτροπή η οποία συστήνεται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ και εφόσον επιτύχουν εντάσσονται στον οικείο πίνακα κατάταξης με βαθμολογική σειρά και αν έχουν το δικαίωμα εγγραφής στον πίνακα διοριστέων / προσληπτέων, εφαρμόζεται η προηγούμενη διαδικασία.

Τα αποτελέσματα των δικαστικών αποφάσεων στις περιπτώσεις ακυρωτικών αποτελεσμάτων, δεν επηρεάζουν τη σειρά ή τον διορισμό των υπόλοιπων υποψηφίων, αλλά επηρεάζουν μόνο τους επιτυχόντες υποψηφίους που προσέφυγαν δικαστικά. (Λάτσινου, 2023, σσ. 179-187)

#### **5.3.12 Όργανα διενέργειας του Πανελληνίου Γραπτού Διαγωνισμού<sup>82</sup>**

Μετά από τη δημοσίευση της προκήρυξης του Πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού, συγκροτείται με απόφαση της Ελάσσονος Ολομέλειας του ΑΣΕΠ, η Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού (ΚΕΔ), η οποία θα διενεργήσει τον Διαγωνισμό και αποτελείται από τουλάχιστον δύο μέλη του ΑΣΕΠ, εκ των οποίων ο ένας είναι ο Πρόεδρος και ακολουθούν τουλάχιστον άλλα τρία (3) μέλη, πρώην μέλη του ΑΣΕΠ, καθηγητές ΑΕΙ, μέλη ΔΕΠ, εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι κλπ. Ανάλογα με το αντικείμενο ορισμένων θέσεων του διαγωνισμού, μπορούν να συστήνονται με απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ, ειδικές επιτροπές που αποτελούνται από τουλάχιστον τρία (3) μέλη, οι οποίες τα μέλη τους έχουν σχέση με το αντικείμενο της διεξαγωγής του διαγωνισμού και τελούν υπό την εποπτεία της ΚΕΔ. Τέτοιες επιτροπές συστήνονται συνήθως για τις πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες και για τη διαδικασία συνέντευξης του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, για την οποία είναι απαραίτητο, η επιστημονική εξειδίκευση της επιτροπής να συνδέεται με την θέση επιλογής του εξεταζόμενου. (Λάτσινου, 2023, σσ. 187-191)

#### **5.4 Δομημένη συνέντευξη - Πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες<sup>83</sup>**

Προκειμένου για θέσεις Ειδικού Επιστημονικού προσωπικού (Ε.Ε.Π.), πέραν της εξέτασης γνώσεων και της δοκιμασίας δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας, προβλέπεται υποχρεωτικά και ατομική δομημένη συνέντευξη, με την οποία κρίνεται η ικανότητα των υποψηφίων προκειμένου να ασκήσουν τα καθήκοντα της συγκεκριμένης

<sup>82</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρθρο 23 «Όργανα διενέργειας του πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού»

<sup>83</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρθρο 10 «Δομημένη συνέντευξη – Πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες»

θέσης. Το θέμα της συνέντευξης είναι σχετικό με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης του φορέα, σε συνδυασμό με τις γνώσεις, τις εμπειρίες, τις επιστημονικές δημοσιεύσεις και δραστηριότητες του υποψηφίου. Ο φορέας πρόσληψης δύναται να διεξάγει πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες, είτε με πρακτική δοκιμασία που μπορεί να περιλαμβάνει δοκιμασία προσομοίωσης πάνω στο αντικείμενο της θέσης εργασίας, αθλητικές δοκιμασίες, ψυχομετρικά τεστ, εξέταση ορθοφωνίας κλπ, είτε με εξέταση ειδικών γνώσεων, που μπορεί να περιλαμβάνει τη μέθοδο ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής, ή ανάπτυξη ενός κειμένου, ή συνδυασμό και των δύο.

#### **5.4.1 Η ατομική δομημένη συνέντευξη**

Οι υποψήφιοι για θέσεις ΕΕΠ, εφόσον έχουν πετύχει στον γραπτό Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, καλούνται σε ατομική δομημένη συνέντευξη από τριμελή ή τετραμελή επιτροπή, που έχει συγκροτηθεί με απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ. Τα μόρια της συνέντευξης είναι ορισμένα από την προκήρυξη και η επιτροπή θα εξακριβώσει εάν, οι υποψήφιοι είναι κατάλληλοι για την άσκηση των καθηκόντων της προκηρυσσόμενης θέσης.

Η ατομική δομημένη συνέντευξη, αποτελεί μια διαδικασία συζήτησης όπου η επιτροπή, τηρώντας τις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας, της αμεροληψίας και της ίσης μεταχείρισης, επιλέγει το καταλληλότερο άτομο με βάση τις ανάγκες της προκηρυσσόμενης θέσης του φορέα. Οι ερωτήσεις είναι καθορισμένες και γίνονται προς όλους τους υποψήφιους με ενιαίο τρόπο και την ίδια σειρά, χρησιμοποιώντας σαφή κριτήρια στην αξιολόγηση της ποιότητας των απαντήσεων.

Οι θεματικές ενότητες της συζήτησης, αφορούν στην επιστημονική κατάρτιση του υποψηφίου πάνω στο αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως για παράδειγμα της γνώσης του αντικειμένου του φορέα πρόσληψης, το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της θέσης, την εξειδίκευση που έχει ο υποψήφιος πάνω στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης, τους συναφείς μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους, τυχόν έρευνα πάνω στο αντικείμενο της θέσης, επιστημονικές δημοσιεύσεις ή ανακοινώσεις, συναφή άρθρα σε επιστημονικά περιοδικά, μονογραφίες κλπ. Ακόμα, η συζήτηση μπορεί να αφορά, σε λοιπά προσόντα που μπορεί να έχει ο υποψήφιος όπως, υποτροφίες, διακρίσεις, βραβεία, εξειδικευμένες γνώσεις πάνω σε συγκεκριμένα προγράμματα πληροφορικής, πιστοποιημένα επιμορφωτικά προγράμματα κλπ, καθώς και στο εύρος της επαγγελματικής του εμπειρίας πάνω στο αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης από προηγούμενους φορείς, είτε δημόσιους είτε ιδιωτικούς, είτε από την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος. Θέμα προς συζήτηση μπορεί να είναι οι συμμετοχές του υποψηφίου σε συλλογικά όργανα όπως για παράδειγμα σε Διοικητικά Συμβούλια, σε επιτροπές κλπ, καθώς και η συμμετοχή του σε διεθνή ή Ευρωπαϊκά προγράμματα.<sup>84</sup>

Στόχος είναι, η εύρεση του καταλληλότερου ατόμου στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης του φορέα και του πιο επικοινωνιακά ικανού ατόμου, δηλαδή η ικανότητά του στην

---

<sup>84</sup> Απόφαση ΑΣΕΠ 87/2021, ΦΕΚ Β' 3901/23.08.2021 «Διαδικασίες επιλογής προσωπικού με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία»

ακρόαση, τη κατανόηση, τη σαφήνεια, την αμεσότητα, την ευγλωττία, τη συγκροτημένη σκέψη και πολλά άλλα που μπορεί να προκύψουν μέσα από τη διεξαγωγή της συνέντευξης.

Η ατομική δομημένη συνέντευξη, διενεργείται και βαθμολογείται μετά τη διαδικασία του αυτεπάγγελτου και κατ' ένσταση ελέγχου και επί τη βάση των αναμορφωμένων προσωρινών πινάκων κατάταξης των υποψηφίων. (Λάτσινου, 2023, σσ. 106-107)

#### **5.4.2 Οι πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες**

Προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητα των προσόντων των υποψηφίων και εφόσον έχει κάνει αίτημα ο φορέας και το έχει εγκρίνει το ΑΣΕΠ, οι υποψήφιοι για θέσεις ΕΕΠ υποβάλλονται σε επιπρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες, από τουλάχιστον τριμελή επιτροπή που έχει συγκροτήσει ο Πρόεδρος του ΑΣΕΠ.

Αρχικά γίνονται η πρακτικές δοκιμασίες. Οι διαδικασίες αυτές περιλαμβάνουν τεστ προσομοίωσης πάνω στο αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, δοκιμασίες σε αθλήματα, δοκιμασίες σε ορθοφωνία και συγκεκριμένα σε ορθή άρθρωση της Ελληνικής ή Αγγλικής γλώσσας όπου απαιτείται, ή ψυχομετρικά τεστ. Στόχος είναι, να εξακριβωθεί εάν οι υποψήφιοι προς πλήρωση της θέσης, είναι συναισθηματικά σταθεροί, έχουν προσαρμοστικότητα, ετοιμότητα, παρατηρητικότητα, αντίληψη, αυτοκυριαρχία, συγκέντρωση και ικανότητα να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες του αντικειμένου της προκηρυσσόμενης θέσης.

Στη συνέχεια, γίνεται η εξέταση ειδικών γνώσεων όπου διαπιστώνεται η ύπαρξη της εξειδικευμένης εμπειρίας που απαιτείται για τη θέση και διεξάγεται παράλληλα με την εξέταση γνώσεων με τη μέθοδο ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής, την ανάπτυξη ενός κειμένου ή συνδυασμό και των δύο. (Λάτσινου, 2023, σσ. 108-109)

#### **5.5 Το πρώτο παράδειγμα Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού**

Στις 21 Νοεμβρίου 2022 δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 75/τ. ΑΣΕΠ/21.11.22), η προκήρυξη 2Γ/2022<sup>85</sup> του πρώτου Πανελλήνιου Γραπτού Διαγωνισμού του άρθρου 8 του Ν.4765/2021 (πρώτο στάδιο), για 5.124 θέσεις εργασίας κατηγορίας Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης στο πλαίσιο προγραμματισμού προσλήψεων από τους φορείς για τα έτη 2022 και 2023 (3.502 ΠΕ, 1.565 ΤΕ & 57 ΕΕΠ), όπου υποβλήθηκαν 107.957 αιτήσεις (78.179 ΠΕ & 29.778 ΤΕ)

Το Σάββατο 4 Μαρτίου 2023 διεξάγεται σε σύνολο πεντακόσια είκοσι επτά (527) Εξεταστικά κέντρα σε σαράντα τέσσερις (44) Περιφερειακές Ενότητες της χώρας, ο πρώτος Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός με συμμετοχή 76.799 υποψηφίων (54.915 ΠΕ & 21.884 ΤΕ) ως εξής:

---

<sup>85</sup> ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ αρ. 2Γ/2022 ΦΕΚ Τεύχος ΑΣΕΠ 75/21.11.2022 «Πρόσκληση / Προκήρυξη για τη διαδικασία κατάταξης υποψηφίων με πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό σε πίνακα βαθμολογίας ανά κατηγορία και κλάδο / ειδικότητα Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, σύμφωνα με το άρ. 4765/2021 (πρώτο στάδιο)»

- Πρώτο μάθημα με διάρκεια 2 ώρες και 45 λεπτά: Εξέταση στη «Δοκιμασία δεξιοτήτων και Εργασιακής Αποτελεσματικότητας» όπου αξιολογούνται οι δεξιότητες γλωσσικού και αριθμητικού συλλογισμού, δεξιότητες ανάλυσης, επίλυσης σε προβλήματα ιεράρχησης των προτεραιοτήτων στον εργασιακό χώρο και αποτελεσματικότητας – ποιότητας στην εργασία. Περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο εκατό (100) ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών, με ισοδύναμη βαθμολογία και τέσσερις εναλλακτικές απαντήσεις με άριστα τις εκατό (100) μονάδες και βάση τις πενήντα πέντε μονάδες (55). Αυτό το μάθημα περιλαμβάνει τρεις επιμέρους δοκιμασίες:

1) Δοκιμασία γλωσσικού συλλογισμού, με κύριο στόχο την αξιολόγηση και ικανότητα του ατόμου, να κατανοεί και να παράγει λογικούς συλλογισμούς. (βλ. παράδειγμα 1)

<b>Καπετάνιος</b>		<b>Πλοίο</b>
<b>Πιλότος</b>		<b>;</b>
A. Τραίνο		Γ. Αυτοκίνητο
B. Αεροπλάνο		Δ. Υποβρύχιο

Παράδειγμα 1.

Η σωστή απάντηση είναι το B, καθώς αφού ο καπετάνιος κυβερνά ένα πλοίο, αντίστοιχα ο πιλότος κυβερνά ένα αεροπλάνο.

2) Δοκιμασία αριθμητικού συλλογισμού, με στόχο την αξιολόγηση και ικανότητα του ατόμου, να κατανοεί τις σχέσεις μεταξύ αριθμών και να προβαίνει σε λογικούς συλλογισμούς. (βλ. παράδειγμα 2)

1	2	4	5	1
1	3	2	5	3
2	6	8	13	;

A:8	B:4	Γ:9	Δ:5
-----	-----	-----	-----

Παράδειγμα 2.

Η σωστή απάντηση είναι το A, καθώς οι αριθμοί στο σκιασμένο πεδίο προκύπτουν από το άθροισμα των από πάνω δύο αριθμών, αυξανόμενων προοδευτικά κατά ένα, δύο, τρία ψηφία 4 (1+3+4=8)

3) Δοκιμασία αξιολόγησης της εργασιακής αποτελεσματικότητας με κύριο στόχο την αξιολόγηση και ικανότητα του ατόμου, να μπορεί να επιλύσει αποτελεσματικά, δύσκολες καταστάσεις και προβλήματα καθημερινότητας ενός δημοσίου υπαλλήλου. Εδώ αξιολογείται η κριτική ικανότητα για την σφαιρικά αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση μίας κατάστασης. (βλ. παράδειγμα 3)

<p>Εργάζεσαι σε υπηρεσία που είναι αρμόδια για την επεξεργασία αιτήσεων χορήγησης ενός κοινωνικού επιδόματος. Κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, η οποία γίνεται αποκλειστικά ηλεκτρονικά, η σχετική ηλεκτρονική πλατφόρμα δεν είναι διαθέσιμη λόγω υπερφόρτωσης του συστήματος. Ορισμένοι πολίτες φοβούμενοι την εκπνοή της προθεσμίας έρχονται δια ζώσης στην υπηρεσία και απαιτούν να υποβάλουν χειρόγραφα τις αιτήσεις τους.</p> <p>Πώς θα διαχειριστείς την όλη κατάσταση:</p>	
A	Δέχεσαι την κατάθεση των αιτήσεων, υπό την προϋπόθεση ότι, εάν υπάρξει παράταση, έχουν την υποχρέωση να καταθέσουν και ηλεκτρονικά την αίτηση.
B	Κρατάς τα στοιχεία επικοινωνίας των πολιτών ώστε να τους ενημερώσεις πότε η ηλεκτρονική υπηρεσία θα είναι διαθέσιμη.
Γ	Ενημερώνεις τους πολίτες ότι δεν είναι εφικτή η παραλαβή και η υποβολή χειρόγραφων αιτήσεων και τους ζητάς να αποχωρήσουν.
Δ	Τους διαβεβαιώνεις ότι η υπηρεσία έχει γνώση του προβλήματος, ότι σε τέτοιες περιπτώσεις δίνεται παράταση για την ηλεκτρονική υποβολή των αιτήσεων, και γι' αυτό, δεν είναι εφικτή η παραλαβή χειρόγραφων.

### Παράδειγμα 3.

Η σωστή απάντηση είναι το Δ, καθώς είναι η πιο αποτελεσματική από όλες τις πλευρές επιλογή.

- Δεύτερο μάθημα με διάρκεια 2 ώρες και 30 λεπτά: Εξέταση «Γενικών γνώσεων». Περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο ογδόντα (80) ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών, με ισοδύναμη βαθμολογία και τέσσερις εναλλακτικές απαντήσεις με άριστα τις εκατό (100) μονάδες και βάση τις πενήντα πέντε μονάδες (55). Σε κάθε λανθασμένη απάντηση εφαρμόζεται η αρνητική βαθμολογία δηλ. -0,20 μονάδες που θα αφαιρούνται από τη συνολική βαθμολογία που θα λαμβάνει η κάθε σωστή απάντηση. Η εξεταστέα ύλη αφορά γενικές γνώσεις που αφορούν: το ελληνικό Σύνταγμα και τους κανόνες δικαίου, τα θεμελιώδη Δικαιώματα, τα Όργανα του κράτους – οργάνωση της Διοίκησης, τα Πολιτικά Όργανα της ΕΕ, τη Δημόσια Πολιτική, τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, την ψηφιακή διακυβέρνηση, τα μακροοικονομικά μεγέθη, τη Δημοσιονομική Πολιτική, και την Οικονομική ανάπτυξη και μεγέθυνση. (βλ. παράδειγμα 4)

<b>Προεδρευόμενη κοινοβουλευτική δημοκρατία είναι το πολίτευμα στο οποίο:</b>	
α.	Η Κυβέρνηση οφείλει να έχει την εμπιστοσύνη του Προέδρου της Δημοκρατίας
β.	Η Κυβέρνηση οφείλει να έχει την εμπιστοσύνη της Βουλής
γ.	Ο Πρωθυπουργός είναι ιεραρχικά ανώτερος από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας
δ.	Η Βουλή ασκεί όλες τις εξουσίες

### Παράδειγμα 4.

Η σωστή απάντηση είναι το Β.

Οι συντελεστές βαρύτητας για το κάθε μάθημα είναι πενήντα τοις εκατό (50%) και επιτυχόντες είναι όσοι εξεταζόμενοι πέρασαν τη βάση των πενήντα πέντε (55) μονάδων σε κάθε μάθημα/δοκιμασία και σε σύνολο. Η βαθμολόγηση έγινε ηλεκτρονικά και η Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού (ΚΕΔ) έλεγξε την ορθότητα των καταχωρήσεων και

τοποθέτησε τους επιτυχόντες σε πίνακα βαθμολογίας ανά κατηγορία και κλάδο / ειδικότητα όπου απορροφούνται σταδιακά σε προκηρύξεις που δημοσιεύονται σε δεύτερο στάδιο για πλήρωση θέσεων αντίστοιχων κλάδων / ειδικοτήτων. (ΑΣΕΠ, 2023)

## 5.6 Αξιολόγηση Πανελληνίου Γραπτού Διαγωνισμού

Αδιαμφισβήτητα, η μέθοδος προσλήψεων μέσω γραπτού διαγωνισμού, έχει χαρακτηριστεί, η πιο ενδεδειγμένη, αξιοκρατική και αδιάβλητη διαδικασία προσλήψεων στο Δημόσιο. Διενεργείται υπό τον έλεγχο της Ανεξάρτητης Αρχής του ΑΣΕΠ, που εγγυάται τη μέγιστη δυνατή διασφάλιση των Αρχών του Συντάγματος και αποφυγής των ευνοιοκρατικών και πελατειακών σχέσεων. Συγκεκριμένα, ο γραπτός διαγωνισμός περιβάλλεται από αξιοκρατικές διαδικασίες και θεωρείται η καταλληλότερη μέθοδος πρόσληψης προσωπικού.

Ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός του Ν. 4765/2021, διαδέχθηκε τον γραπτό διαγωνισμό του Ν. 2190/1994, όπως αυτός διατυπώθηκε στο άρθρο 17<sup>86</sup>. Δεν τροποποίησε τον προηγούμενο νόμο, αλλά τον αντικατέστησε, με κύριο σκοπό την εδραίωση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας. Η εισαγωγή καινοτόμων διαδικασιών, με τη χρήση εξειδικευμένων ψυχομετρικών εργαλείων, όπως οι σύγχρονες πρακτικές δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας, αξιολογούν την ικανότητα των υποψηφίων να μπορέσουν να εργαστούν και να διοικήσουν μελλοντικά σε ένα δημόσιο φορέα με στόχο την επιλογή του καταλληλότερου για κάθε θέση υποψηφίου.

Σαφώς τα πλεονεκτήματά του όπως η αντικειμενικότητα, η αξιοπιστία, η ισότητα ευκαιριών σε σύγκριση με τη μέθοδο επιλογής, είναι πολύ μεγαλύτερα. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα επιλογής στελεχών του Δημοσίου τομέα σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μέσω της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού, που είναι αρμόδια για την επιλογή Προσωπικού σε θεσμικές θέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ).

Ο κύριος στόχος του νομοθέτη είναι, να θεσπιστεί μία διαδικασία πλήρωσης θέσεων προσωπικού, που θα διασφαλίζει ότι, θα προσλαμβάνονται κάθε φορά, τα καταλληλότερα άτομα σε κάθε θέση. Με το νέο σύστημα διορισμών και προσλήψεων, επιτυγχάνεται αποτελεσματικότερα ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού και επιταχύνονται οι διαδικασίες πλήρωσης θέσεων στους δημόσιους φορείς.

Για τη διεξαγωγή του, έχουν προβλεφθεί όλες οι αξιοκρατικές παράμετροι. Ο διαγωνισμός προκηρύσσεται περιοδικά ανά δύο χρόνια, ταυτόχρονα σε όλη την Ελλάδα, ενώ η εξεταστέα ύλη είναι προκαθορισμένη και αναφέρεται στην προκήρυξη. Το περιεχόμενο της εξέτασης που περιλαμβάνει ο γραπτός διαγωνισμός αφορά τη γνώση πάνω σε θέματα Συνταγματικά, Ευρωπαϊκά, Οργάνωσης και λειτουργίας του κράτους, Δημόσιας διοίκησης, Μακροοικονομικής και δημόσιας οικονομικής. Η δοκιμασία δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας, αφορά την εξέταση σε γλωσσικές και αριθμητικές δεξιότητες, στη δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων και ιεράρχησης προτεραιοτήτων στον

---

<sup>86</sup> Ν. 2190/1994 ΦΕΚ Α' 28/03.03.1994, άρθρο 17 «Διενέργεια διαγωνισμού – πίνακες επιτυχίας Διορισμός»



εργασιακό χώρο, όπως επίσης και σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της εργασίας.

Η βαθμολόγηση γίνεται με τον ίδιο τρόπο παντού και είναι συγκεκριμένη σε κάθε στάδιο. Αναφορικά, όπου προβλέπονται δοκιμασίες και συνέντευξη, αυτές διενεργούνται από επιτροπές που τα μέλη τους είναι απόλυτα καταρτισμένα άτομα. Οι ερωτήσεις στην ατομική συνέντευξη, ως προς το περιεχόμενο και τη σειρά τους, είναι καθορισμένες και η αξιολόγησή τους γίνεται με σαφή κριτήρια. Οι δοκιμασίες ανά ειδικότητα είναι κοινές για όλους, με τον ίδιο συντελεστή βαρύτητας προκαθορισμένη βαθμολόγηση σε κάθε στάδιο για όλους τους υποψηφίους. Εξαιρούνται τα άτομα με έλλειψη σωματικών δεξιοτήτων όπου για λόγους ισονομίας, εξετάζονται ξεχωριστά.

Με βάση όλα τα παραπάνω, κρίνεται ότι, ο νομοθέτης έχει προβλέψει όλες τις παραμέτρους, για μια αδιάβλητη μέθοδο προσλήψεων στο Δημόσιο, που εγγυάται τη διαφάνεια και την αξιοκρατία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

---

### ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ<sup>87</sup> ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

#### 6.1 Επιλογή Προσωπικού με σειρά προτεραιότητας

Άλλη διαδικασία, πέραν του Πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, είναι και η επιλογή προσωπικού μέσω προκήρυξης με σειρά προτεραιότητας, όπου αφορά θέσεις:

- α) για μόνιμο προσωπικό και προσωπικό με σύμβαση ΙΔΑΧ για άτομα με αναπηρία, σε ποσοστό 12% επί των συνολικών θέσεων όλων των κατηγοριών που συμπεριλαμβάνονται στον ετήσιο προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας διοίκησης.
- β) για μόνιμο προσωπικό και προσωπικό με σύμβαση ΙΔΑΧ υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΥΕ) και
- γ) για προσωπικό διαφόρων κατηγοριών, που εγκρίνονται με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ).

Όσοι υποψήφιοι ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, όπου απαιτούνται τίτλοι σπουδών κατατάσσονται σε πίνακες κατά φθίνουσα σειρά, ανά ειδικότητα, με βάση τη συνολική τους βαθμολογία σε μονάδες, όπως προκύπτει από τα κριτήρια:

- 1) Των τίτλων σπουδών που απαιτούνται από την προκήρυξη και υπολογίζονται σε δεκάβαθμη κλίμακα, καθώς και των δεύτερων τίτλων σπουδών της ίδιας κατηγορίας εκπαίδευσης, που προσδίδουν επιπλέον μονάδες, τυχόν μεταπτυχιακών τίτλων, αποδεκτών από την προκήρυξη, διδακτορικού διπλώματος αποδεκτό από την προκήρυξη,
- 2) Της εμπειρίας έως ογδόντα τεσσάρων (84) μηνών στο αντικείμενο της θέσης, όπου εμπειρία νοείται, όταν η απασχόληση, αφορά σχέση εργασίας, ή σύμβαση έργου είτε στον δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα σε αντικείμενο συναφές με την προκηρυσσόμενη θέση, μετά από την κτήση του βασικού τίτλου σπουδών ή μετά από την λήψη της άδειας, εάν απαιτείται στην προκηρυσσόμενη θέση. Ως χρόνος εμπειρίας, λογίζεται και η συμμετοχή σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (STAGE), η στρατιωτική θητεία, η συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα,
- 3) Της γνώσης ξένων γλωσσών, όπου βαθμολογείται ο αριθμός καθώς και το επίπεδο της γνώσης κάθε ξένης γλώσσας.
- 4) Της εντοπιότητας, όπου μόνιμοι κάτοικοι σε ορισμένους Δήμους, παίρνουν επιπλέον μονάδες, με την προϋπόθεση ότι σε περίπτωση πρόσληψης, θα υπηρετήσουν τουλάχιστον μια δεκαετία στην θέση που προκηρύσσεται.

---

<sup>87</sup> Εδώ χρησιμοποιείται η ορολογία που χρησιμοποιεί ο νομοθέτης

Όσοι υποψήφιοι ανήκουν στην κατηγορία ΥΕ, κατατάσσονται σε πίνακες κατά φθίνουσα σειρά, με βάση τη συνολική τους βαθμολογία, όπως προκύπτει από τα κριτήρια:

- 1) Του αριθμού των ανήλικων τέκνων που έχει, λαμβάνοντας μονάδες για κάθε ένα από αυτά και εάν, ο ίδιος ο υποψήφιος, είναι τέκνο πολύτεκνης, τρίτεκνης, ή μονογονεϊκής οικογένειας που λαμβάνει πάλι επιπλέον μονάδες.
- 2) Του χρόνου ανεργίας έως δέκα (10) εξάμηνα για τη συνεχόμενη ανεργία και έως πέντε (5) εξάμηνα, για τη μη συνεχόμενη ανεργία.
- 3) Της εμπειρίας έως ογδόντα τεσσάρων (84) μηνών), η οποία μπορεί να έχει αποκτηθεί στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εργασίας ή σύμβασης έργου, ανεξάρτητα από την ημερομηνία κτήσης του βασικού τίτλου ΥΕ. Ως χρόνος εμπειρίας λογίζεται και η συμμετοχή σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (STAGE), η στρατιωτική θητεία, η συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα,
- 4) Της ηλικίας, όπου προσδίδονται μόρια σε υποψηφίους κάτω των 30 ετών.
- 5) Της Εντοπιότητας, όπου μόνιμοι κάτοικοι σε ορισμένους Δήμους, παίρνουν επιπλέον μονάδες, με την προϋπόθεση ότι σε περίπτωση πρόσληψης, θα υπηρετήσουν τουλάχιστον μια δεκαετία στην θέση που προκηρύσσεται.

Για τους υποψηφίους όλων των κατηγοριών, οι οποίοι ανατράφηκαν επί τουλάχιστον μία επταετία σε βρεφοκομείο ή ορφανοτροφείο, λαμβάνονται επιπλέον μονάδες στην βαθμολόγησή τους.

Οι αιτήσεις συμμετοχής υποβάλλονται, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο κεφάλαιο [5.3.3](#) της παρούσας εργασίας.

Στην προκήρυξη προβλέπεται, εάν είναι απαραίτητη η υποβολή δικαιολογητικών μαζί με την αίτηση συμμετοχής, ή όχι. Στην περίπτωση που δεν προβλέπεται εξ αρχής, όσοι συμμετέχοντες προηγούνται στον πίνακα κατάταξης, σε αριθμό διπλάσιο από αυτόν που ζητά η προκήρυξη, καλούνται να υποβάλουν εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών, τα απαραίτητα δικαιολογητικά προς έλεγχο, πριν την σύνταξη των προσωρινών πινάκων. Στην περίπτωση που μετά από τον έλεγχο των δικαιολογητικών δεν καλυφθούν οι προκηρυσσόμενες θέσεις, τότε καλούνται οι επόμενοι στη σειρά υποψήφιοι του πίνακα κατάταξης, προς υποβολή δικαιολογητικών. Εάν κατά τον έλεγχο των δικαιολογητικών, ο υποψήφιος δεν αποδεικνύει τα προσόντα που επικαλέστηκε, διαγράφεται από αυτούς.

#### **6.1.1 Αξιολόγηση διαδικασίας επιλογής Προσωπικού με βάση προκαθορισμένα κι αντικειμενικά κριτήρια**

Όπως αναφέρεται στην παράγραφο 7 του άρ. 103 του Συντάγματος, οι προσλήψεις των υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, πλην ορισμένων περιπτώσεων, πραγματοποιούνται είτε με διαγωνισμό, είτε με επιλογή, σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια. Η επιλογή λοιπόν προσωπικού, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, προβλέπεται από το Σύνταγμα, ως μία διαφανής και αξιοκρατική διαδικασία, και υπάγεται στον έλεγχο Ανεξάρτητης Αρχής

Τα κριτήρια για τη διαδικασία επιλογής, επιβάλλεται να έχουν αξιοκρατική στόχευση, λαμβάνοντας όμως υπόψη και τις αρχές της κοινωνικής αλληλεγγύης. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, ο νομοθέτης θέλησε, να διασφαλιστούν οι συνταγματικές αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας, στις προσλήψεις του Δημοσίου, υπό τον έλεγχο μιας Ανεξάρτητης Αρχής, εν προκειμένω, του ΑΣΕΠ.

Η αρχή της αξιοκρατίας, ορίζει τη θέσπιση κριτηρίων επιλογής προσωπικού και άλλων διαδικασιών που σχετίζονται με τα ατομικά προσόντα, τις ικανότητες και την προσωπικότητα των υπαλλήλων. Οτιδήποτε διαφορετικό, είναι αντίθετο με τις αρχές της αξιοκρατίας και δεν επιτρέπεται, πλην ορισμένων εξαιρέσεων κοινωνικής αλληλεγγύης. (Μαυρομούστακου, 2023, σσ. 202-204)

Μέχρι την ψήφιση του νέου νόμου, η συγκεκριμένη μέθοδος ήταν η επικρατέστερη για τις προσλήψεις στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης και όλους τους κλάδους/ειδικότητες πλην ορισμένων εξαιρέσεων. Το πρόβλημα διαπιστώθηκε όταν, οι περισσότεροι υποψήφιοι ξεκίνησαν το κυνήγι εξασφάλισης πτυχίων και τυπικών προσόντων, που θα τους προσέδιδαν μόρια στη βαθμολόγησή τους, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι, είχαν τα ουσιαστικά και κατάλληλα προσόντα για την προκηρυσσόμενη θέση. Συμπερασματικά, η αποκλειστική επιλογή των υποψηφίων με βάση τη μοριοδότηση των προσόντων, δεν αποτελούσε την πλέον καταλληλότερη μέθοδο επιλογής προσωπικού.

Ο Ν. 4765/2021, ήρθε να περιορίσει τη συγκεκριμένη μέθοδο, σε περιπτώσεις προσλήψεων μόνιμων και ΙΔΑΧ υπαλλήλων, που αφορούν την κατηγορία των ατόμων με αναπηρία, σε κατηγορία υπαλλήλων ΥΕ που δίνει βάση σε κοινωνικά κριτήρια, και σε προσωπικό διαφόρων κατηγοριών που εγκρίνονται με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ).

Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις, η μέθοδος επιλογής προσωπικού, με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, μπορεί να λειτουργήσει αξιοκρατικά, με ελάχιστες αποκλίσεις επί του συνόλου.

## **6.2 Πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία<sup>88</sup>**

Μία κατηγορία υπαλλήλων, αποτελούν και οι υπάλληλοι επί θητεία, οι οποίοι καταλαμβάνουν οργανικές θέσεις, με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ορισμένου χρόνου (θητεία), εφόσον αυτό επιτρέπεται από τα καθήκοντα που πρόκειται να ασκήσουν στη διάρκεια της θητείας τους. Κατά το διάστημα της θητείας τους, απολαμβάνουν την προστασία της μονιμότητας και δεν μπορούν να απολυθούν πριν τη λήξη της, χωρίς να προηγηθεί Απόφαση Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Τέτοιες περιπτώσεις είναι για παράδειγμα οι Διοικητές των Νοσοκομείων, Επίκουροι Καθηγητές, το επιστημονικό προσωπικό για τις συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές, πυροσβέστες πενταετούς θητείας κλπ. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σσ. 324-325)

---

<sup>88</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 Κεφάλαιο Β' «Πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία»

Για τη διαδικασία επιλογής τους, συγκροτείται τριμελής ή πενταμελής επιτροπή με απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ η οποία εφόσον δεν προβλέπεται από την αρχική προκήρυξη η κατ' εξαίρεση υποβολή δικαιολογητικών, καλεί εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών, τους υποψηφίους να καταθέσουν τα δικαιολογητικά τους προς έλεγχο. Η επιτροπή, αφού ελέγξει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων, τους κατατάσσει σε πίνακες και προβαίνει σε συνέντευξη μαζί τους.

Στις περιπτώσεις μεγάλου αριθμού αιτήσεων συμμετοχής, τότε ελέγχονται τουλάχιστον τα διπλάσια σε αριθμό προκηρυσσόμενων θέσεων δικαιολογητικά, όσων υποψηφίων προηγούνται στον πίνακα κατάταξης και εάν κατόπιν ελέγχου των δικαιολογητικών, ο αριθμός των επιτυχόντων δεν επαρκεί να καλύψει τις προκηρυσσόμενες θέσεις στους προσωρινούς πίνακες, τότε η επιτροπή καλεί τους επόμενους στη σειρά κατάταξης υποψηφίους να υποβάλουν τα δικαιολογητικά τους προς έλεγχο.

Η βαθμολόγηση των υποψηφίων και η κατάταξή τους σε πίνακες κατά φθίνουσα σειρά προκύπτει από τα κριτήρια:

- 1) Διδακτορικού διπλώματος, συναφές με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης.
- 2) Μεταπτυχιακού αυτοτελή τίτλου, ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, συναφές με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης.
- 3) Ενιαίου τίτλου σπουδών, μεταπτυχιακού επιπέδου, συναφές με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης.

Στις περιπτώσεις ύπαρξης, περισσότερων του ενός από τους παραπάνω τίτλους, βαθμολογείται επιπλέον, μόνο ένας εξ' αυτών, ο υψηλότερος σε βαθμό.

- 4) Εμπειρίας έως ενενήντα έξι (96) μηνών, σε καθήκοντα ή έργα που έχουν διανυθεί στο αντικείμενο της θέσης σύμφωνα με το περίγραμμα θέσης που ορίζεται στην προκήρυξη.
- 5) Γνώσης έως τριών ξένων γλωσσών, βαθμολογούμενη ανάλογα με το επίπεδο γνώσης, κάθε ξένης γλώσσας.

Κατά των πινάκων κατάταξης που αναρτώνται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ, οι ενδιαφερόμενοι εντός οριζόμενης από την προκήρυξη προθεσμίας, μπορούν να ασκήσουν ένσταση ενώπιον της επιτροπής και αφού εξεταστούν οι ενστάσεις, δημοσιεύονται οι προσωρινοί πίνακες κατάταξης.

Αμέσως μετά τη δημοσίευση των προσωρινών πινάκων, η επιτροπή καλεί σε συνέντευξη τους μεγαλύτερους σε βαθμολογία υποψηφίους, σε αριθμό τουλάχιστον διπλάσιο από τον αριθμό των προκηρυσσόμενων θέσεων. Η ατομική δομημένη συνέντευξη διενεργείται σύμφωνα με τη διαδικασία που αναλύθηκε στο κεφάλαιο [5.4.1](#) της παρούσας εργασίας και βαθμολογείται με το μέσο όρο της βαθμολογίας των μελών της επιτροπής, έως το ανώτατο όριο των οκτακοσίων μονάδων (800).

Αφού ολοκληρωθεί και η συνέντευξη, συντάσσονται και αναρτώνται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ, οι τελικοί προσωρινοί πίνακες κατάταξης, προσληπτέων και αποκλειόμενων, κατά

των οποίων, οι ενδιαφερόμενοι, μπορούν να υποβάλλουν ένσταση εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών. Οι ενστάσεις επιτρέπονται μόνο για λόγους νομιμότητας του σταδίου της συνέντευξης και όχι για την βαθμολόγηση της επιτροπής. Σε περίπτωση μεταβολής της σειράς κατάταξης κατόπιν των ενστάσεων, υπάρχει δυνατότητα από τους υποψηφίους να κάνουν αίτηση θεραπείας εντός προθεσμίας που ορίζει η επιτροπή (Στράνης, 2023, σσ. 284-297)

### **6.2.1 Αξιολόγηση διαδικασίας επιλογής υπαλλήλων επί θητεία**

Οι διατάξεις και το περιεχόμενο της διαδικασίας του νέου Ν. 4765/2021 για την πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία, προϋπήρχαν και στην παρ. 2 του άρθρου 19 του προηγούμενου Ν. 2190/1994, είναι σχεδόν αντίστοιχες και εκ πρώτης όψεως μοιάζουν αρκετά. Τα σημαντικά στοιχεία αυτής της διαδικασίας είναι, ότι η επιλογή των υποψηφίων, βασίζεται στην εκτίμηση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους, χωρίς να δίνεται προτεραιότητα σε κάποια από τα δύο, καθώς και στην αντιστοίχιση της συγκεκριμένης θέσης με τα προσόντα των υποψηφίων. Επιπλέον η επιλογή των υποψηφίων κρίνεται και από την ατομική συνέντευξη που διεξάγει η επιτροπή, η οποία ενώ στον προηγούμενο νόμο ήταν δυναμική, με τον νέο νόμο, καθίσταται υποχρεωτική.

Με τον νέο νόμο, οι όροι και οι ρυθμίσεις της διαδικασίας πλήρωσης θέσεων υπαλλήλων επί θητεία, περιγράφονται περισσότερο λεπτομερώς σε σχέση με τον προηγούμενο νόμο, έτσι ώστε η επιλογή, να μη στηρίζεται στη διακριτική ευχέρεια της επιτροπής. Αυτό δεν είναι απαραίτητα πάντοτε θετικό, αφού δεν επιτρέπει την προσαρμογή κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες και περιπτώσεις και η οποία θα μπορούσε να εγγυηθεί τη βέλτιστη επιλογή. Αυτό θα μπορούσαν να το εγγυηθούν μόνο αντικειμενικά και ακριβοδίκαια όργανα κρίσης, εν προκειμένω οι επιτροπές.

Ο νέος νόμος, καταργεί την εκπροσώπηση στην επιτροπή από την οικεία υπηρεσία, χωρίς δικαίωμα ψήφου πλέον, αλλά μόνο παράσταση, γεγονός που αποτρέπει την πελατειακή σχέση. Επίσης, αλλάζει τις συνθέσεις των Επιτροπών Αξιολόγησης ενισχύοντας τον ρόλο των ατόμων που σχετίζονται με τις διαδικασίες προσλήψεων και διαθέτουν εμπειρία σε αυτό<sup>89</sup>, γεγονός που καθιστά την επιτροπή αξιόπιστη, ενώ αποδυναμώνεται ο ρόλος των προσώπων που εμπλέκονται με το αντικείμενο και τις συνθήκες εργασίας της θέσης και διαθέτουν ειδικές επιστημονικές γνώσεις. Η τροποποίηση στα μέλη των επιτροπών και η έλλειψη τεχνογνωσίας και ειδίκευσης των αξιολογητών, καθιστά δύσκολη την ορθή κρίση τους, ιδίως σε θέσεις που συνδέονται με την τεχνολογία και ενδεχομένως πέφτουν σε εσφαλμένες πρακτικές. Αντ' αυτού, εισάγεται η δυνατότητα ορισμού τριών (3) βοηθών του εισηγητή, προερχόμενοι από το ΑΣΕΠ.

Το μεγάλο ερώτημα είναι, εάν οι εξαντλητικές ρυθμίσεις του νέου νόμου, εξασφαλίζουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

---

<sup>89</sup> Για τις μεν τριμελείς Επιτροπές η σύνθεση είναι, 2 μέλη του ΑΣΕΠ και ένας καθηγητής ανεξαρτήτως γνωστικού αντικείμενου, ενώ για τις πενταμελείς η σύνθεση είναι, 3 μέλη του ΑΣΕΠ, ένας καθηγητής ανεξαρτήτως γνωστικού αντικείμενου και ένας καθηγητής συναφούς (κατά το δυνατόν) γνωστικού αντικείμενου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΙΔΟΧ) ΓΙΑ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΡΟΒΛΕΠΤΩΝ, ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ<sup>90</sup>

Με βάση την παρ. 8 του άρ. 103 του Συντάγματος<sup>91</sup>, εκτός των περιπτώσεων πρόσληψης ειδικού επιστημονικού προσωπικού και τεχνικού βοηθητικού προσωπικού, υπάρχει η δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μικρής διάρκειας, για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σσ. 326-327)

Σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 164/2004<sup>92</sup>, εργαζόμενος ορισμένου χρόνου νοείται, «κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση ή σχέση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία έχει συναφθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος».<sup>93</sup>

Σε αυτή την κατηγορία προσλήψεων, ανήκει και το προσωπικό το οποίο προσλαμβάνεται από τους φορείς, για να καλύψει απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες και το προσωπικό για την κάλυψη παροδικών αναγκών.

#### 7.1 Προσωπικό ΙΔΟΧ για κάλυψη απρόβλεπτων κι επείγουσών αναγκών

Προκειμένου οι φορείς να καλύψουν απρόβλεπτες, επείγουσες και παροδικές ανάγκες, που προκύπτουν από σεισμούς, πλημμύρες, καταιγίδες, παγετούς, κατολισθήσεις, πυρκαγιές, πανδημίες, από αρχαιολογικές ανασκαφές κλπ, έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν προσωπικό σε μη οργανικές θέσεις, με συμβάσεις Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ). Η διαδικασία της πρόσληψης είναι ευέλικτη και με τη λήξη της σύμβασης, το

<sup>90</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 Κεφάλαιο Γ' «Πλήρωση θέσεων προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για κάλυψη απρόβλεπτων, επείγουσών και παροδικών αναγκών»

<sup>91</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 103 § 8 «Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου».

<sup>92</sup> Π.Δ. 164/2004, ΦΕΚ Α' 134/19.07.2004 άρ. 3 «Ορισμοί»

<sup>93</sup> Π.Δ. 164/2004, ΦΕΚ Α' 134/19.07.2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα».

προσωπικό αποχωρεί αυτοδίκαια, χωρίς να κατοχυρώνει τα δικαιώματα των μόνιμων υπαλλήλων<sup>94</sup>.

Στο παρελθόν, η ευελιξία της συγκεκριμένης διαδικασίας πρόσληψης, ήταν η αιτία να ευνοηθούν οι πελατειακές σχέσεις ανάμεσα στους εκπροσώπους των πολιτικών κομμάτων και τους ψηφοφόρους, που αναζητούσαν μια θέση στο δημόσιο, έστω και για μικρό χρονικό διάστημα, δημιουργώντας έτσι, συνθήκες αναξιοκρατίας και πλήξη της αξιοπιστίας και του κύρους της Δημόσιας διοίκησης. Το τέλος στη διαιώνιση των πελατειακών σχέσεων, δόθηκε με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, με την παράγραφο 8 του άρθρου 103, όπου απαγόρευσε την μονιμοποίηση υπαλλήλων ορισμένου χρόνου και τη μετατροπή των συμβάσεών τους, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ). Η ίδια απαγόρευση ισχύει και για τους υπαλλήλους με σύμβαση έργου. Κατ' εξαίρεση με το Π.Δ. 164/2004, επιτρέπεται η μετατροπή συμβάσεων από ΙΔΟΧ σε ΙΔΑΧ, σε υπαλλήλους που εργάζονται με διαδοχικές συμβάσεις ίδιας ή παρεμφερής ειδικότητας διάρκειας τουλάχιστον δύο ετών και οι οποίοι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα τους.

Οι διατάξεις του παραπάνω Π.Δ. δεν θίγουν το άρθρο 103 του Συντάγματος, γιατί ο σκοπός του ήταν, να προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία που αφορά στο προσωπικό του Δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, στις διατάξεις της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ<sup>95</sup>, που αφενός βελτιώνει τη ποιότητα εργασίας υπαλλήλων ορισμένου χρόνου από τη μη διάκριση εργασίας υπαλλήλων αορίστου χρόνου και αφετέρου καθιερώνει το πλαίσιο προκειμένου να αποτρέπονται τυχόν καταχρήσεις από τις διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. (Ραμματά & Μαυρίδης, 2021, σ. 327)

Σύμφωνα με το άρθρο 36 του Ν. 4765/2021<sup>96</sup>, οι προσλήψεις προσωπικού ΙΔΟΧ στις δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ., στους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών, επιτρέπεται α) σε περιπτώσεις που προκύψουν ζημιές από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές, β) σε περιπτώσεις που πρέπει να ληφθούν άμεσα προληπτικά ή κατασταλτικά μέτρα από απειλή της δημόσιας υγείας και γ) όταν μια συγκεκριμένη περιοχή κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης και απειλούνται ζωές και περιουσίες. Η διάρκεια των συμβάσεων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των οκτώ (8) μηνών από την ημερομηνία του απρόβλεπτου γεγονότος ή της κήρυξης κατάστασης εκτάκτου ανάγκης, ενώ απαγορεύεται η οποιαδήποτε παράταση ή ανανέωση σύμβασης, ή υπογραφή νέας σύμβασης, ή μετατροπή σύμβασης σε Αορίστου Χρόνου.

---

<sup>94</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας, άρ. 103 § 2 «Κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου».

<sup>95</sup> Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.

<sup>96</sup> Ν. 4765/2021, ΦΕΚ Α' 6/15.01.2021 άρ. 86 «Προσωπικό για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες»



Η διαδικασία της πρόσληψης είναι ευέλικτη, και εξαιρείται από την έγκριση της επιτροπής ΠΥΣ 33/2006.<sup>97</sup> Ξεκινάει αμέσως μόλις παρουσιαστεί η ανάγκη, με Απόφαση του Δ.Σ. του φορέα στην οποία διαπιστώνεται η αναγκαιότητα και οι σαφώς αιτιολογημένοι λόγοι της πρόσληψης. Στην απόφαση αναφέρονται επίσης, ο αριθμός των θέσεων, καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα όπως αυτά ορίζονται από τη νομοθεσία ανά κατηγορία και κλάδο. Στη συνέχεια, το αρμόδιο προς πρόσληψη όργανο, ο Δήμαρχος ή ο Πρόεδρος του Νομικού Προσώπου, αφού πρώτα έχει βεβαιωθεί ότι έχουν εξασφαλιστεί οι πιστώσεις στον προϋπολογισμό, εκδίδει Απόφαση με την οποία προσλαμβάνει το απαραίτητο προσωπικό. Στην Απόφαση αναφέρονται, το ονοματεπώνυμο των προσληφθέντων, ο κλάδος, η ειδικότητα και το χρονικό διάστημα απασχόλησης. Οι επιτυχόντες, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών<sup>98</sup>, καλούνται να υπογράψουν τη σύμβαση και να αναλάβουν καθήκοντα για τη διάρκεια της σύμβασης, η οποία δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη των οκτώ (8) μηνών. Το ΑΣΕΠ ασκεί τον έλεγχο των προϋποθέσεων πρόσληψης του παραπάνω προσωπικού, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 36 του Ν. 4765/2021.

Σε περιπτώσεις όπου, οι ανάγκες εξακολουθούν να υφίστανται και μετά τη διάρκεια του οκταμήνου, η αρμόδια αρχή ξεκινάει εγκαίρως, τουλάχιστον τριάντα (30) ημέρες πριν από τη λήξη των συμβάσεων, τη διαδικασία νέων προσλήψεων ΙΔΟΧ έως οκτώ (8) μηνών. Στη διαδικασία μπορούν να συμμετέχουν και τα ίδια άτομα της προηγούμενης σύμβασης, με την προϋπόθεση ότι κάθε φορά θα συνάπτονται νέες συμβάσεις και δεν θα υπάρχει συνέχεια ή παράταση των προηγούμενων, ενώ το σύνολο της διάρκειας των συμβάσεων, δεν θα ξεπερνάει τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Π.Δ. 164/2004<sup>99</sup>. (Παπακωνσταντίνου, 2023, σσ. 297-309)

### **7.1.1 Αξιολόγηση διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών**

Αναμφίβολα οι προσλήψεις που ενεργούνται για την κάλυψη απρόβλεπτων, επείγουσών και παροδικών αναγκών δεν αξιολογούνται με αξιοκρατικά κριτήρια και δεν εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας, της διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας. Οι προσλήψεις αυτές λόγω της φύσης τους, είναι απαραίτητο να έχουν ευελιξία και να γίνονται με συνοπτικές διαδικασίες, προκειμένου να μπορούν άμεσα να αντιμετωπιστούν οι έκτακτες ζημιές ή οι επείγουσες και παροδικές ανάγκες, πριν προλάβουν να επέλθουν ζημιογόνες συνέπειες από τις καθυστερήσεις, λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών των άλλων μεθόδων προσλήψεων. Η δυνατότητα επιλογής προσωπικού χωρίς αξιοκρατικά κριτήρια, δίνει την ευχέρεια εκτεταμένων προσλήψεων προσωπικού, εξυπηρετώντας κομματικά συμφέροντα της εκάστοτε κοινοβουλευτικής πλειοψηφίας και ευνοώντας τις πελατειακές σχέσεις.

<sup>97</sup> ΠΥΣ 33/2006 ΦΕΚ Α' 280/28.12.2006 «Αναστολή διορισμών και προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα»

<sup>98</sup> Ν. 3584/2007 ΦΕΚ Α' 143/28.06.2007 άρ. 170 «Πράξη πρόσληψης – Τοποθέτηση – Δοκιμαστική υπηρεσία»

<sup>99</sup> Π.Δ. 164/2004, ΦΕΚ Α' 134/19.07.2004 άρ. 6 «Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων»

Πολλές φορές, οι προσλήψεις γίνονται κατ' υπέρβαση των απαραίτητων αναγκών για να εξυπηρετηθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερος αριθμός ψηφοφόρων, ενώ παράλληλα διογκώνονται οι κατεπείγουσες ανάγκες.

Την καταστρατήγηση αυτή προσπάθησε να σταματήσει ο συνταγματικός νομοθέτης, με το άρθρο 103, απαγορεύοντας την μονιμοποίηση των υπαλλήλων ορισμένου χρόνου και τη μετατροπή των συμβάσεών τους, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ).

Με την εξαίρεση όμως του Π.Δ. 164/2004 υπάρχει η δυνατότητα μετατροπής συμβάσεων από ΙΔΟΧ σε ΙΔΑΧ, σε υπαλλήλους που εργάζονται με διαδοχικές συμβάσεις ίδιας ή παρεμφερής ειδικότητας διάρκειας τουλάχιστον δύο ετών και οι οποίοι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα τους. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο, ο νομοθέτης να τηρεί τα όρια του Συντάγματος και να μην προβλέπει περαιτέρω κατηγορίες προσλήψεων, αλλά μόνο στις πραγματικά κατεπείγουσες και απρόβλεπτες ανάγκες.

## **7.2 Προσωπικό ΙΔΟΧ για κάλυψη παροδικών αναγκών**

Στην κατηγορία αυτή, ανήκει το προσωπικό που προσλαμβάνεται για να αντιμετωπίσει εποχικές καθώς και περιοδικές ή πρόσκαιρες ανάγκες των φορέων. Οι ανάγκες αυτές, είναι προβλέψιμες λόγω της εποχικότητας και συνήθως έχουν πρόσκαιρο χαρακτήρα. Για τη νομιμότητα της προκήρυξης των εν λόγω προσλήψεων, είναι απαραίτητη η σαφής αιτιολόγηση αναγκαιότητας των προσλήψεων από το φορέα. Ο έλεγχος θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να είναι αυστηρός για να μην καταστρατηγούνται οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 103 του Συντάγματος.

Η διάρκεια απασχόλησής τους δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των οκτώ μηνών, μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών, υπολογιζόμενο, με αφετηρία το τέλος απασχόλησης για την οποία προσλαμβάνεται ο υποψήφιος και προς τα πίσω, διαφορετικά δύναται να συμμετέχει στην διαδικασία με κώλυμα. Συμβάσεις μίσθωσης έργου και συμβάσεις σε προγράμματα κοινωφελούς εργασίας δεν δημιουργούν κώλυμα. Σε περίπτωση κωλύματος, ο υποψήφιος κατατάσσεται στο τέλος του πίνακα κατάταξης και έχει τη δυνατότητα να προσληφθεί, μόνο σε περίπτωση που δεν καλυφθούν οι απαιτούμενες θέσεις, από τους προηγούμενους υποψηφίους. Τυχόν παρατάσεις συμβάσεων ή μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου, είναι άκυρες.

Προκειμένου για προσλήψεις, που απαιτούνται προσόντα Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, η διαδικασία είναι ίδια με αυτή των προσλήψεων υπαλλήλων, επί θητεία. Οι θέσεις αυτές προκηρύσσονται με σκοπό, το επιστημονικό προσωπικό που θα προσληφθεί, να εκτελέσει ερευνητικά έργα και χρηματοδοτούμενα προγράμματα μέσω Ερευνητικών Κέντρων και Ινστιτούτων. Όπως και στην περίπτωση της διαδικασίας προσλήψεων των υπαλλήλων επί θητεία, η επιλογή των υποψηφίων γίνεται από πενταμελή επιτροπή, που αποτελείται από ειδικούς επιστήμονες με ευθύνη του Δ.Σ. του Ερευνητικού κέντρου ή Ινστιτούτου. Η διαδικασία ελέγχου των προκηρύξεων και των πινάκων επιλογής, διενεργείται από το ΑΣΕΠ. Για την εκτέλεση αυτών των προγραμμάτων, το υπόλοιπο, κυρίως διοικητικό προσωπικό που απαιτείται, πλην της κατηγορίας Υ.Ε. προσλαμβάνεται με τη διαδικασία επιλογής προσωπικού με σειρά προτεραιότητας. Η διάρκεια

απασχόλησης προκειμένου για το επιστημονικό προσωπικό κατ' εξαίρεση είναι έως πέντε (5) έτη, ενώ συμβάσεις για την εκμετάλλευση εστιατορίων και χώρων αναψυχής, μπορεί να έχουν διάρκεια έως δώδεκα (12) μήνες, με τη δυνατότητα ανανέωσης έως το τέλος του προγράμματος.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν εποχικές ή περιοδικές ή πρόσκαιρες ανάγκες των Δασικών υπηρεσιών σε περιοχές που έχουν κηρυχτεί ως επικίνδυνες, σύμφωνα με το Π.Δ. 575/1980<sup>100</sup>, οι προσλήψεις προσωπικού γίνονται με συμβάσεις εργασίας ΙΔΟΧ, κατά τη θερινή αντιπυρική περίοδο και με διάρκεια σύμβασης έως έξι (6) μήνες. Η διαδικασία πρόσληψης είναι αυτή που ενεργείται και στο προσωπικό που προσλαμβάνεται για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες. Η μισθοδοσία των υπαλλήλων καλύπτεται από τα δημόσια έσοδα που προέρχονται από πλειστηριασμούς δικαιωμάτων εκπομπών αερίων θερμοκηπίου.

Συμβάσεις που είναι συνδεδεμένες με την εθνική άμυνα και την ασφάλεια του κράτους, έχουν διάρκεια έως δώδεκα μήνες (12), με τη δυνατότητα ανανέωσης έως το τέλος του προγράμματος ή του έργου. Συμβάσεις για προσωπικό σχολείων, εκπαιδευτηρίων κλπ, πλην του εκπαιδευτικού προσωπικού, έχουν διάρκεια ίση με το διάστημα της σχολικής περιόδου και συμβάσεις για ψεκαστές, παρασκευαστές, εργάτες αποθήκης και αεροδρομίου, διάρκεια έως εξήντα ημέρες ανά έτος. Τέλος, οι προσλήψεις για αναπλήρωση γονέα υπαλλήλου που λαμβάνει την άδεια μητρότητας, καθώς και για υπαλλήλους που απουσιάζουν με αναρρωτική άδεια μεγαλύτερη των τριάντα (30) ημερών, οι συμβάσεις διαρκούν, για όσο χρόνο διαρκεί η απουσία του υπαλλήλου. Για όλες της παραπάνω περιπτώσεις, ισχύει η απαγόρευση αναγνώρισης των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου.

Για τους υπαλλήλους ΙΔΟΧ, τα όρια ηλικίας είναι από 18 έως 67 ετών και οι προϋποθέσεις είναι, να έχουν τη φυσική υγεία και καταλληλόλητα, προκειμένου να εκτελέσουν τα καθήκοντα της προκηρυσσόμενης θέσης. Για τα ηλικιακά όρια προβλέπονται εξαιρέσεις, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της φύσης καθηκόντων της θέσης, σύμφωνα με πρόταση του φορέα και έγκριση του Υπουργείου Εσωτερικών (ΥΠΕΣ).

Ανάλογα με την ειδικότητα και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, καθορίζονται κάθε φορά στην προκήρυξη και τα προσόντα των υποψηφίων σε ειδικό παράρτημα. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για την αντιμετώπιση εποχικών και άλλων αναγκών, για την ασφαλή εκτέλεση ενός έργου, ή για εργασίες που σχετίζονται με την ασφάλεια ανθρώπινης ζωής, προβλέπεται και εξειδικευμένη εμπειρία από τους υποψηφίους, ως ιδιαίτερα αξιολογούμενα προσόντα, τα οποία όμως επιβάλλεται για λόγους ισότητας αξιοκρατίας και διαφάνειας, να είναι αφηρημένα και να ορίζονται με βάση αντικειμενικά κριτήρια που σχετίζονται με την εν λόγω θέση. (Παπακωνσταντίνου, 2023, σσ. 309-322)

---

<sup>100</sup> Π.Δ. 575/1980 ΦΕΚ 157 Α' 09.07.1980 «Περί κηρύξεως ιδιαιτέρως ευαίσθητων εις πυρκαϊάς περιοχών δασών και δασικών εκτάσεων ως επικίνδυνων»

### **7.2.1 Αξιολόγηση διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη παροδικών αναγκών**

Οι εν λόγω προσλήψεις, χαρακτηρίζονται για την εποχικότητα και την περιοδικότητά τους, συνεπώς, οι ανάγκες αυτές δεν είναι απρόβλεπτες και επείγουσες, αντιθέτως είναι, προβλέψιμες και έχουν πρόσκαιρο χαρακτήρα. Στην έκθεση αναγκαιότητας, θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά, η έννοια της πρόσκαιρης ανάγκης, για να εφαρμόζεται η ορθή μέθοδος πρόσληψης.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι προσλήψεις με συμβάσεις ΙΔΟΧ, είναι η δυνατότητα μετατροπής των συμβάσεων σε ΙΔΑΧ. Συχνά συναντάται το πρόβλημα, ότι λόγω της έλλειψης τακτικού προσωπικού, οι συμβασιούχοι, καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, μη νόμιμο γεγονός και με δικαστικές Αγωγές, διεκδικούν τη μονιμοποίησή τους.

Με τον κώδικα κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, προβλέπεται η εξαιρετική δυνατότητα στους ΟΤΑ α΄ βαθμού, πρόσληψης προσωπικού, με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου διάρκειας δύο μηνών (2), προκειμένου να καλύψουν κατεπείγουσες εποχικές ή πρόσκαιρες ανάγκες με την απαραίτητη προϋπόθεση, ότι η συγκεκριμένη πρόσληψη είναι απολύτως αναγκαία. Το κατεπείγον του γεγονότος, σε συνδυασμό με την μικρή χρονική διάρκεια της σύμβασης, κάνει τη διαδικασία περισσότερο ελαστική, σε αντίθεση με της προσλήψεις διάρκειας έως οκτώ μηνών (8). Εάν από την έκθεση αναγκαιότητας και τα στοιχεία, δεν προκύπτει το κατεπείγον της πρόσληψης, τότε οι συμβάσεις αυτές είναι μη νόμιμες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

---

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με την παράγραφο 7 του άρ. 103 του Συντάγματος, οι προσλήψεις των υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, πλην ορισμένων περιπτώσεων, πραγματοποιούνται με διαγωνισμό ή με επιλογή, βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων, υπό τον έλεγχο Ανεξάρτητης Αρχής. Με νόμο μπορούν να προβλέπονται ειδικές διαδικασίες επιλογής, οι οποίες θα εγγυώνται τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, ή ειδικές διαδικασίες για ορισμένες θέσεις των οποίων το αντικείμενο περιβάλλεται από συγκεκριμένες συνταγματικές εγγυήσεις, ή έχουν σχέση εντολής. Οι διατάξεις αυτές που περιλαμβάνουν αυστηρούς όρους, προστέθηκαν με την αναθεώρηση του Συντάγματος στο ψήφισμα της 6<sup>ης</sup> Απριλίου 2001, προκειμένου να διασφαλιστούν οι συνταγματικές αρχές της ισότητας, της διαφάνειας της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας.

Τις εγγυήσεις αυτές, τις προσφέρει η Ανεξάρτητη Αρχή του ΑΣΕΠ, ως θεσμικός εγγυητής όλων των διαδικασιών που σχετίζονται με τη στελέχωση του Δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Ο Ν. 4765/2021 βασίστηκε στο παραπάνω άρθρο του Συντάγματος, με κύριο σκοπό τη βελτιστοποίηση των μεθόδων προσλήψεων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα του προγενέστερου Ν. 2190/1994 και των τροποποιήσεων που είχε υποστεί.

Η μέθοδος πλήρωσης θέσεων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που προτάσσει ο Ν. 4765/2021, είναι ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός. Η θέσπισή του ως βασικός τρόπος πλήρωσης θέσεων εργασίας, είναι αποτέλεσμα κατά πρώτον, της πολυετούς ευδόκιμης λειτουργίας και εμπειρίας του ΑΣΕΠ και κατά δεύτερον, η εισαγωγή καινοτόμων και σύγχρονων πρακτικών δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας, με τη χρήση εξειδικευμένων ψυχομετρικών εργαλείων, που αξιολογούν την ικανότητα των υποψηφίων προκειμένου να μπορέσουν να εργαστούν και να διοικήσουν μελλοντικά σε ένα δημόσιο φορέα με στόχο την επιλογή του καταλληλότερου για κάθε θέση υποψηφίου.

Ο διαγωνισμός, συνδυάζει τις γενικές γνώσεις του υποψηφίου σε θέματα Συνταγματικά, Ευρωπαϊκά, Οργάνωσης και λειτουργίας του κράτους, Δημόσιας διοίκησης, Μακροοικονομικής και δημόσιας οικονομικής, με τις δεξιότητες που σχετίζονται, με την ορθή χρήση της ελληνικής γλώσσας, την ικανότητα κατανόησης γραπτού λόγου, την κριτική ικανότητα, την αναλυτική σκέψη, την ικανότητα επεξεργασίας πληροφοριών και επίλυσης προβλημάτων, και την ταχύτητα και ακρίβεια αντίληψης που είναι απαραίτητο να έχουν οι υπάλληλοι που θα καλούνται να στελεχώσουν το Δημόσιο.

Επιπλέον, ο νομοθέτης επέλεξε να συμπεριλαμβάνει τα μέλη του ΑΣΕΠ, στις επιτροπές και στις διαδικασίες των βασικών προσλήψεων, καθώς και των προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης, του ΕΕΠ κλπ, ως εγγύηση για τη διασφάλιση των αντικειμενικών και αδιάβλητων διαδικασιών. (ΑΣΕΠ)

Μελετώντας βήμα προς βήμα, τη διαδικασία προσλήψεων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό, διαπιστώνεται ότι, η μέθοδος διατηρεί τις βασικές αρχές της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και βελτιώνει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.

Το 2022, ήταν η χρονιά όπου ξεκίνησε η προετοιμασία του πρώτου μεγάλου Πανελλήνιου διαγωνισμού, εκσυγχρονισμένου και με περιεχόμενα και διαδικασίες εναρμονισμένες, σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Δημοσιεύθηκε η Προκήρυξη 2Γ/2022 για 5.124 θέσεις εργασίας Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, στο πλαίσιο προγραμματισμού προσλήψεων των φορέων για τα έτη 2022 και 2023 (3.502 ΠΕ, 1.565 ΤΕ & 57 ΕΕΠ), όπου υποβλήθηκαν 107.957 αιτήσεις (78.179 ΠΕ & 29.778 ΤΕ). Στις 4 Μαρτίου 2023, διεξήχθη ο Πανελλήνιος γραπτός διαγωνισμός, με συμμετοχή 76.799 υποψηφίων (54.915 ΠΕ & 21.884 ΤΕ). (ΑΣΕΠ, 2023)

Μένει τώρα να φανεί, εάν, η απορρόφηση από τη «δεξαμενή» των επιτυχόντων από τους Πανελλήνιους γραπτούς διαγωνισμούς, θα έχει ως αποτέλεσμα, η ελληνική Δημόσια Διοίκηση να στελεχώνεται και να διοικείται εφεξής, με ικανά και αποτελεσματικά στελέχη, δικαιώνοντας έτσι το νομοθέτη.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αλεξόπουλος, Ά., & Μαυρομούστακου, Ή. (2005). Πολιτικές θεωρίες και θεσμικές παρεμβάσεις κατά της διαφθοράς στις προσλήψεις στον Δημόσιο τομέα: Η περίπτωση του ΑΣΕΠ. Στο Κ. Σ. Κουτσούκης, & Π. Γ. Σκλιάς (Επιμ.), *Διαφθορά και σκάνδαλα στη Δημόσια Διοίκηση και την Πολιτική*. Αθήνα: Σιδέρης.
- ΑΣΕΠ. (2021). *Έκθεση πεπραγμένων έτους 2021*. ΑΣΕΠ.
- ΑΣΕΠ. (2023, 3). Ανάκτηση από ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ: <https://info.asep.gr/node/64285>
- ΑΣΕΠ. (n.d.). *ΑΣΕΠ Ανεξάρτητη Αρχή*. Ανάκτηση Νοέμβριος 6, 2023, από ΑΣΕΠ Θεσμός: [https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/asep/thesmos?\\_adf.ctrl-state=z9lbwtotq\\_1&\\_afLoop=132725002429456172#!%40%40%3F\\_afLoop%3D132725002429456172%26\\_adf.ctrl-state%3Dz9lbwtotq\\_5](https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/asep/thesmos?_adf.ctrl-state=z9lbwtotq_1&_afLoop=132725002429456172#!%40%40%3F_afLoop%3D132725002429456172%26_adf.ctrl-state%3Dz9lbwtotq_5)
- ΑΣΕΠ. (n.d.). *Διαγωνισμοί*. Ανάκτηση από [https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CF%89%CF%83%CE%B7/%CE%A3%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC+%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8E%CE%BD?\\_afLoop=29503316865713280&\\_ad](https://www.asep.gr/webcenter/portal/asep/%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CF%89%CF%83%CE%B7/%CE%A3%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC+%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8E%CE%BD?_afLoop=29503316865713280&_ad)
- ΑΣΕΠ. (n.d.). *Ετήσια έκθεση 2022*. ΑΘΗΝΑ: ΑΣΕΠ.
- Βουλή των Ελλήνων. (2020). *ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥ Ν.4765/2021 (ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ)*. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ, ΑΘΗΝΑ. Ανάκτηση από <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11466446.pdf>
- Λαμπροπούλου, Μ., & Διέλλας, Γ. (2021). Οι ανεξάρτητες αρχές. Στο Δ. Α. Σωτηρόπουλος (Επιμ.), *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα*. ΕΑΠ.
- Λάτσινου, Ε. (2023). Πλήρωση θέσεων με Πανελλήνιο γραπτό διαγωνισμό. Στο Β. Γ. Τζέμος, *ΑΣΕΠ και Δίκαιο Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο. Νέος Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 4765/2021)* (σ. 645). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μαυρομούστακου, Ή. (2016). *Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μαυρομούστακου, Ή. (2018). Επιλογή ανθρώπινου δυναμικού στον Δημόσιο τομέα: νέες τάσεις και προκλήσεις (Πρακτικά 9 Νοεμβρίου 2017). Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων.
- Μαυρομούστακου, Ή. (2021). *Σύγχρονες μορφές διοίκησης: μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών: η ελληνική περίπτωση* (2η εκδ.). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μαυρομούστακου, Ή. (2023). Επιλογή προσωπικού με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια. Στο Β. Γ. Τζέμος, *ΑΣΕΠ και Δίκαιο Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο. Νέος Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 4765/2021)* (σ. 645). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- Οικονόμου, Γ. (2019). Πολιτική Προσλήψεων Ανθρώπινου Δυναμικού στη Δημόσια Διοίκηση: Ποιοτικές και Ποσοτικές Ενδείξεις 1951-2017. *Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης*.
- Παπακωνσταντίνου, Α. (2023). Πλήρωση θέσεων προσωπικού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για κάλυψη απρόβλεπτων, επείγουσών και παροδικών αναγκών. Στο Β. Γ. Τζέμος, *ΑΣΕΠ και Δίκαιο Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο. Νέος Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 4765/2021)* (σ. 645). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπατόλιας, Α. (2019). *Η αξιοκρατία ως αρχή και ως δικαίωμα. Θεωρητικές καταβολές, συνταγματική κατοχύρωση και θεσμική πρακτική*. Παπαζήση.
- Ραμματά, Μ., & Μαυρίδης, Σ. (2021). Το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα: Κατηγορίες υπαλλήλων και συστήματα προσλήψεων. Στο Δ. Σωτηρόπουλος, & Β. Νταλάκου, *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα* (σ. 440). ΕΑΠ.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2017). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου* (15η εκδ., Τόμ. 1). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε., & Χρυσανθάκης, Χ. (2013). *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου* (8η εκδ.). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Στράνης, Δ. (2023). Πλήρωση θέσεων υπαλλήλων επί θητεία. Στο Β. Γ. Τζέμος, *ΑΣΕΠ και Δίκαιο Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο. Νέος Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 4765/2021)* (σ. 645). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Τζέμος, Β. Γ. (2023). *ΑΣΕΠ και Δίκαιο Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο. Νέος Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 4765/2021)*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- ΥΠΕΣ. (2020, Νοέμβριος 30). *Ολοκλήρωση δημόσιας Διαβούλευσης*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 14, 2023, από <http://www.opengov.gr/ypes/?p=7390>
- Χρυσανθάκης, Χ. (2019). Παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους (Πρακτικά Συνεδρίου 12-13 Απριλίου 2019). 3ος. Νομική βιβλιοθήκη.

## **ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

- Ν. 1811/1951 ΦΕΚ Α' 141/16.05.1951 «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων»
- Ν. 434/1976, ΦΕΚ Α' 246/14.09.1976 «Περί πληρώσεως θέσεων και ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την κατάστασιν των δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»
- Ν. 962/1979 ΦΕΚ Α' 202/01.09.1979 «Για την ίδρυση στο Υπουργείο Εξωτερικών Κέντρου Διπλωματικών Σπουδών και την τροποποίηση διατάξεων του Ν. 419/1976»
- Ν. 1320/1983, ΦΕΚ Α' 6/11.1.1983 «Πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις»
- Ν. 1735/1987, ΦΕΚ Α' 195/11.11.1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις»



- N. 1866/1989 ΦΕΚ Α΄ 222/06.10.1989 «*Ίδρυση Εθνικού Συμβουλίου Ραδιοτηλεόρασης και παροχή αδειών για την ίδρυση και λειτουργία τηλεοπτικών σταθμών*»
- N. 1892/1990 ΦΕΚ Α΄ 101/31.07.1990 παρ. 1 άρθρο 90 «*Κατάργηση τμήματος Διπλωματικής κατεύθυνσης*»
- N. 1943/1991, ΦΕΚ Α΄ 50/11.04.1991 «*Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις*»
- N. 2190/1994 ΦΕΚ Α΄ 28/03.03.1994 «*Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης*»
- N. 2075/1995 ΦΕΚ Α΄ 129/31.07.1992 «*Οργάνωση και λειτουργία του τομέα των τηλεπικοινωνιών*»
- N. 2296/1995 ΦΕΚ Α΄ 43/24.02.1995 «*Τροποποίηση του Ν. 703/1977 "περί ελέγχου μονοπωλίων και ολιγοπωλίων και προστασίας του ελεύθερου ανταγωνισμού"*»
- N. 2472/1997 ΦΕΚ Α΄ 50/10.04.1997 «*Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*»
- N. 2477/1997 ΦΕΚ Α΄ 59/18.04.1997 «*Συνήγορος του Πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών \_Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης*»
- N. 2525/1997 ΦΕΚ Α΄ 188/23.09.1997, άρθρο 6 «*Διορισμοί εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*»
- N. 2527/1997 ΦΕΚ Α΄ 206/08.10.1997, άρθρο 4 § 2 «*Αντικατάσταση του άρθρου 19 του Ν. 2190/1994*»
- N. 2643/1998 ΦΕΚ Α΄ 220/28.09.1998 «*Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις*»
- N. 2773/1999 ΦΕΚ Α΄ 286/22.12.1999 «*Απελευθέρωση της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας-Ρύθμιση θεμάτων ενεργειακής πολιτικής και λοιπές διατάξεις*»
- N. 3051/2002 ΦΕΚ Α΄ 220/20.09.2002 «*Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις*»
- N. 3584/2007 ΦΕΚ Α΄ 143/28.06.2007 «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων*»
- N. 4139/2013, ΦΕΚ Α΄ 74/20.03.2013 «*Νόμος περί εξαρτησιογόνων ουσιών και άλλες διατάξεις*»
- N. 4735/2020 ΦΕΚ Α΄ 197/12.10.2020 «*Τροποποίηση του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, νέο πλαίσιο επιλογής διοικήσεων στον δημόσιο τομέα, ρύθμιση οργανωτικών θεμάτων της Γενικής Γραμματείας Ιθαγένειας και της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ρυθμίσεις για την αναπτυξιακή προοπτική και την εύρυθμη λειτουργία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις*»
- N. 4765/2021, ΦΕΚ Α΄ 6/15.01.2021 «*Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις*»
- Απόφαση ΑΣΕΠ 87/2021, ΦΕΚ Β΄ 3901/23.08.2021 «*Διαδικασίες επιλογής προσωπικού με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και πλήρωσης θέσεων υπαλλήλων επί θητεία*»
- Απόφαση ΑΣΕΠ 52/2022 ΦΕΚ Β΄ 1320/21.03.2022 «*Πίνακες συμμετεχόντων και αποκλειόμενων υποψηφίων*»

Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP

ΠΥΣ 33/2006 ΦΕΚ Α΄ 280/28.12.2006 «Αναστολή διορισμών και προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα»

Π.Δ. 611/1977, ΦΕΚ Α΄ 198/15.07.1977 «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.»

Π.Δ. 575/1980 ΦΕΚ 157 Α΄ 09.07.1980 «Περί κηρύξεως ιδιαιτέρως ευαίσθητων εις πυρκαϊάς περιοχών δασών και δασικών εκτάσεων ως επικίνδυνων»

Π.Δ. 50/2001 ΦΕΚ Α΄ 39/05.03.2001 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα»

Π.Δ. 164/2004, ΦΕΚ Α΄ 134/19.07.2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα»

Π.Δ. 63/2005 ΦΕΚ Α΄ 98/11.04.2005 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα»

Π.Δ. 85/2022, ΦΕΚ Α΄ 232/17.12.2022 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε φορείς του Δημοσίου (Προσοντολόγιο – Κλαδολόγιο)»

Ν.Δ. 3832/1958, ΦΕΚ Α΄ 128/23.08.1958

Σύνταγμα της Ελλάδας, ΦΕΚ Α΄ 211/24.12.2019

Υπαλληλικός Κώδικας Ν. 3528/2007, ΦΕΚ Α΄ 26/09.02.2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»