

**ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ  
«ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΚΑΘΟΛΙΚΗ  
ΥΠΑΓΩΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΟΝ ΠΛΗΡΗ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΑΣΕΠ»**

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

Στις 12.11.2009, ο Υπουργός Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κ. Ιωάννης Ραγκούσης, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), το προσχέδιο Νόμου "Αναμόρφωση Συστήματος Προσλήψεων και καθολική υπαγωγή τους στον πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ».

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Γεώργιο Τσατήρη, Χαράλαμπο Κεφάλα, Ηλία Ηλιόπουλο, Ιωάννη Πούγκο, Νικόλαο Λιόλιο και Νικόλαο Τσεμπερλίδη.**

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Νικόλαος Λιόλιος**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κυρίες **Μαρία Σπυριδάκη, Άννα Μητροπούλου** και ο κ. **Θεόδωρος Δεληγιαννάκης**. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχε η επιστημονική συνεργάτις **Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη**, η οποία είχε τον επιστημονικό συντονισμό της Ομάδας. Ερευνητική στήριξη παρείχε από πλευράς Ο.Κ.Ε. η κα **Δήμητρα Λαμπροπούλου**, Οικονομολόγος .

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 30.11.2009.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητής ήταν ο κ. **Γ. Τσατήρης**, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της **9 Δεκεμβρίου 2009**, διατύπωσε την υπ' αριθ. 226 Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

## **Πρόσθετες Διατάξεις και Σχόλια**

Μετά τη συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής και πριν την σύγκλιση της Ολομέλειας η Κυβέρνηση ολοκληρώνοντας την διαδικασία της κοινωνικής διαβούλευσης διαμόρφωσε το Σχέδιο Νόμου το οποίο απεστάλη στη Βουλή.

Οι βασικότερες διαφοροποιήσεις του Σχ/Ν συγκριτικά με το προσχέδιο επί του οποίου γνωμοδότησε η ΟΚΕ και συντάχθηκε το κείμενο της Γνώμης που ακολουθεί, επικεντρώνονται:

Στο 1<sup>ο</sup> άρθρο που αφορά την τροποποίηση και συμπλήρωση του αρθ. 14 του Ν.2190/94:

- Συμπεριλαμβάνεται η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση στους φορείς που υπάγονται στις διατάξεις του συγκεκριμένου Σχ/Ν.

- Εξαιρείται το εκπαιδευτικό ή διδακτικό προσωπικό των ΑΕΙ των ΤΕΙ και των με οποιαδήποτε ονομασία σχολών ή σχολείων ή υπηρεσιών του Δημοσίου, το ερευνητικό προσωπικό των ερευνητικών ή και τεχνολογικών κέντρων καθώς και οι λογοτέχνες, καλλιτέχνες και δημοσιογράφοι για απασχολήσεις που προσιδιάζουν στην ιδιότητα τους.

- Δίνεται η δυνατότητα πρόσληψης έκτακτου προσωπικού για αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών και με διάρκεια το ανώτερο 2 μήνες μέσα στο χρόνο.

Στο 2 άρθρο με το οποίο ρυθμίζονται ειδικά θέματα:

- Γίνεται ρητή αναφορά για μη δυνατότητα απομάκρυνσης από τη θέση διορισμού του νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και των επισκεπτών υγείας και μαιευτικής των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.Κ.Α, για διάστημα μίας πενταετίας από τον διορισμό τους.

Στο άρθρο 5 που αναφέρεται στο κριτήριο της συνέντευξης:

- Δίνεται η δυνατότητα να διενεργείται συνέντευξη από τριμελή Επιτροπή τα μέλη της οποίας θα διορίζονται από ΑΣΕΠ, για θέσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής.

Στο άρθρο 6 για τη μοριοδότηση των υποψηφίων:

- Διαφοροποιείται η μοριοδότηση των μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, ανάλογα με τη συνάφεια τους ή μη με την προς πλήρωση θέση.

*Στο άρθρο 9 για τις ρυθμίσεις των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου:*

- Μοριοδοτούνται οι μονογονεϊκές οικογένειες.
- Ομογενοποιείται η μοριοδότηση της εμπειρίας (7 μονάδες ανά μήνα και μέχρι 60 μήνες).

- Δίνεται η δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στις δημόσιες υπηρεσίες, στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού καθώς σε όλα τα νομικά πρόσωπα του αρθ.14 παρ. 1 σε περιπτώσεις εκτεταμένων ζημιών από σεισμούς πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές των συμβάσεων.

*Το άρθρο 13 αποτελεί νέο άρθρο και αναφέρεται στην σύσταση Ειδικής Επιτροπής Κατάρτισης Κώδικα Προσλήψεων Προσωπικού.*

*Τέλος στο άρθρο 14 το οποίο περιλαμβάνει τις μεταβατικές διατάξεις:*

- Μετατίθεται η ημερομηνία έναρξης της ισχύος των διατάξεων για τις συμβάσεις έργου στις 31.12.2011, ειδικά για τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

*Ολες οι προαναφερόμενες προσθήκες κρίνονται θετικές και προς την κατεύθυνση των παρατηρήσεων που έχει κάνει η ΟΚΕ αξιολογώντας το προσχέδιο του Σχ/Ν. Ειδικότερα, όπως αναφέρεται και στο Κεφ. Γ στην κατ'άρθρον αξιολόγηση (παλιό άρθρο 7), η ΟΚΕ θεωρεί ότι τόσο η δυνατότητα προσωρινών προσλήψεων με συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα για τις περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης, όσο και η μετάθεση της ημερομηνίας έναρξης των διατάξεων για τις συμβάσεις έργου στους ΟΤΑ α και β' βαθμού πραγματικά προσθέτει την αναγκαία ευελιξία και αποτρέπει σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία πολλών υπηρεσιών της τοπικής αυτοδιοίκησης.*

## Περίληψη

Η ΟΚΕ κρίνει θετικά το προσχέδιο Νόμου με θέμα την «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων και την καθολική υπαγωγή τους στον πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ» όπως και τη διενέργεια εκτεταμένης δημόσιας διαβούλευσης. Στο πλαίσιο της καλής νομοθέτησης, η ΟΚΕ προτείνει τη σύνταξη και τη δημοσιοποίηση της σχετικής έκθεσης «Αξιολόγησης Συνεπειών Ρυθμίσεων» (Impact Assessment), τη συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης καθώς και τον υπολογισμό του δημοσιονομικού κόστους από την εφαρμογή του Σχ/Ν και την κωδικοποίηση του συνόλου της σχετικής νομοθεσίας μετά την ψήφιση των τελικών ρυθμίσεων.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι το προσχέδιο Νόμου αποτελεί νομοθετική παρέμβαση για ένα ενιαίο πλαίσιο προσλήψεων, που τερματίζει φαινόμενα αδιαφάνειας, αναξιοκρατίας και πελατειακών σχέσεων και με αυτή την έννοια κινείται στην κατεύθυνση της αποκατάστασης της εμπιστοσύνης του πολίτη στο κράτος. Επίσης αίρει τις όποιες ανισότητες στο υφιστάμενο σύστημα μοριοδότησης των υποψηφίων και διασφαλίζει την είσοδο των ικανότερων και πλέον καταρτισμένων στελεχών στη δημόσια διοίκηση.

Η ΟΚΕ βέβαια οφείλει να σημειώσει ότι είναι άμεσα επιβεβλημένη η ενίσχυση του ΑΣΕΠ προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η άμεση και ορθή εφαρμογή του Σχ/Ν, όσο και εν τέλει η ουσιαστική αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων στη δημόσια διοίκηση. Ιδιαίτερα κρίσιμο είναι το μεταβατικό διάστημα και απαιτείται εκγρήγορηση ώστε να διασφαλισθεί η ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών.

Τέλος, η ΟΚΕ υπογραμμίζει ότι παράλληλα με την αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων απαιτείται μία ολοκληρωμένη πολιτική διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στο δημόσιο τομέα και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

### ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το Προσχέδιο Νόμου με τίτλο «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων και καθολική υπαγωγή τους στον πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ» περιλαμβάνει συνολικά **12 άρθρα**.

Στο **άρθρο 1** καθορίζεται η έκταση εφαρμογής του σχεδίου νόμου. Συγκεκριμένα προβλέπεται ότι στις διατάξεις των κεφαλαίων Α, Β και Γ του Ν.2190/94 υπάγονται όλοι οι φορείς του δημόσιου τομέα καθώς επίσης: οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού, συμπεριλαμβανομένων και των αμιγών και μεικτών επιχειρήσεων τους, οι Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Ε.Δ.Κ) και η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Κ.Ε), οι τράπεζες στις οποίες ο διορισμός Προέδρου του Δ.Σ ή Διοικητή υπάγεται στις διατάξεις του άρθρου 49<sup>Α</sup> του Κανονισμού της Βουλής και οι θυγατρικές τους ανώνυμες εταιρείες, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς κατά 50% από αυτό, οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι οργανισμοί στους οποίους το ελληνικό δημόσιο ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό τους κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν.

Μεταξύ άλλων, για την εφαρμογή των διατάξεων του σχεδίου νόμου συμπεριλαμβάνεται το προσωπικό της Βουλής των Ελλήνων, το μόνιμο προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας, το προσωπικό των συνταγματικά κατοχυρωμένων Ανεξάρτητων Αρχών, των νομικών προσώπων της Ορθοδόξου Εκκλησίας και των λοιπών Εκκλησιών και το πάσης φύσεως προσωπικό του Υπουργείου Εξωτερικών με εξαίρεση τους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου και το επιτοπίως προσλαμβανόμενο προσωπικό του κλάδου της εξωτερικής υπηρεσίας του ίδιου Υπουργείου.

Επιπλέον, καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει διαφορετικά τη διαδικασία πρόσληψης πάσης φύσεως προσωπικού, με εξαίρεση τις λοιπές περιπτώσεις της παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν.2190/94 , καθώς και τις ακόλουθες περιπτώσεις διορισμού συγγενών: προσωπικού του ΥΕΘΑ (ΓΕΣ, ΓΕΑ, ΓΕΝ) θανόντων ή τραυματισθέντων κατά την εκτέλεση διατεταγμένης υπηρεσίας και ένεκα αυτής, εργαζομένων στο Δημόσιο ή στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα αποβιωσάντων κατά και

εξαιτίας της εκτέλεσης υπηρεσιακού καθήκοντος, θανάτων εξαιτίας των καταστρεπτικών πυρκαγιών του έτους 2007 και προσωπικού του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη (πρώην Υπ. Δημόσιας Τάξης) σε περίπτωση θανάτου ή ανικανότητας συνεπεία τραυματισμού, αστυνομικού ή πυροσβεστικού υπαλλήλου.

Με το **άρθρο 2** (νέο άρθρο 4) καταργείται η προσαύξηση της μοριοδότησης λόγω εμπειρίας.

Με το **άρθρο 3** (νέο άρθρο 5) καταργείται η συνέντευξη ως κριτήριο επιλογής ή πρόσληψης προσωπικού, με εξαίρεση την περίπτωση πρόσληψης Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού.

Το **άρθρο 4** (νέο άρθρο 6) επαναρυθμίζει τη μοριοδότηση των υποψηφίων. Αναλυτικότερα, αντιστοιχούν 400 μονάδες για διδακτορικό τίτλο, 200 μονάδες για μεταπτυχιακό τίτλο και 400 μονάδες λόγω εμπειρίας 5 τουλάχιστον ετών. Ακόμη, οι μονάδες του βαθμού του τίτλου σπουδών υπολογίζονται σε δεκάβαθμη κλίμακα με δύο δεκαδικά ψηφία και πολλαπλασιαζόμενες με τον αριθμό εκατόν δέκα (110).

Με το ίδιο άρθρο καταργείται η διάταξη με την οποία μοριοδοτούνται οι υποψήφιοι των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, κάτοχοι πιστοποιητικού επιτυχούς παρακολούθησης προγραμμάτων ή σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ, σε αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της θέσης.

Το **άρθρο 5** (νέο άρθρο 7) ορίζει ότι η κατάταξη όλων των υποψηφίων, εχόντων και μη εχόντων εμπειρία, γίνεται με βάση τη βαθμολογία τους σε όλα τα βαθμολογούμενα κριτήρια. Για το πενήντα τοις εκατό (50%) των θέσεων που προκηρύσσονται ανά φορέα, κλάδο ή ειδικότητα, η εμπειρία δεν λαμβάνεται υπόψη ως βαθμολογούμενο κριτήριο. Εξαιρούνται όμως οι περιπτώσεις που κατά τον οργανισμό ή κανονισμό του οικείου φορέα, η εμπειρία προβλέπεται ως προϋπόθεση διορισμού, καθώς και εκείνες για τις οποίες προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης.

Το **άρθρο 6** (νέο άρθρο 8) αναφέρεται στο «τεστ δεξιοτήτων», του οποίου ο βαθμός προτείνεται να ισχύει για δέκα (10) έτη από την έκδοση των αποτελεσμάτων και να λαμβάνεται υπόψη με ρητή αναφορά στις εκάστοτε προκηρύξεις. Για τους υποψηφίους που τυχόν θα συμμετάσχουν σε δύο ή και περισσότερες εξετάσεις προβλέπεται να ισχύει ο βαθμός της τελευταίας εξέτασης. Επιπλέον, η διαδικασία της ειδικής αυτής γραπτής εξέτασης θα διενεργείται μία τουλάχιστον φορά κάθε δύο έτη.

Σημειώνεται δε ότι η βαθμολογία της εξέτασης αυτής, η κλίμακα της οποίας είναι από το μηδέν έως το εκατό (0-100), θα πολλαπλασιάζεται με συντελεστή τέσσερα (4) και θα προσαυξάνει αντιστοίχως τη συνολική βαθμολογία του υποψηφίου.

Με το **άρθρο 7** (νέο άρθρο 9) ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Ειδικότερα, προβλέπεται, κατ' εξαίρεση, ότι η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για περιοδική απασχόληση προσωπικού σχολείων εκπαιδευτηρίων και βρεφονηπιακών σταθμών του Δημοσίου, πέραν του εκπαιδευτικού ή διδακτικού προσωπικού, μπορεί να είναι ίση με την αντίστοιχη σχολική περίοδο.

Ακόμη, αναφορικά με την μοριοδότηση του χρόνου ανεργίας, προβλέπονται 200 μονάδες για τέσσερις μήνες ανεργίας και 75 μονάδες ανά μήνα ανεργίας άνω των τεσσάρων μηνών, με ανώτατο όριο τους 12 μήνες.

Μεταξύ άλλων προτείνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του οικείου κατά περίπτωση Υπουργού, η οποία εκδίδεται εντός προθεσμίας έξι μηνών, από τη δημοσίευση του νόμου αυτού και κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ΑΣΕΠ, να εξειδικεύονται, ανά υπηρεσία ή φορέα, οι εποχικές ανάγκες και να προσδιορίζεται ο αριθμός του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που απαιτείται για την κάλυψή τους.

Το **άρθρο 8** (νέο άρθρο 10) αφορά στις συμβάσεις έργου. Αναλυτικότερα, δεν επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου για κάλυψη διοικητικών αναγκών ή γραμματειακής εξυπηρέτησης του φορέα, εφόσον από τις διατάξεις του οικείου οργανισμού ή κανονισμού προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές για τις οποίες προτείνεται η κατάρτιση σύμβασης μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα. Η επιλογή των προσώπων που θα εκτελέσουν το έργο με αντίστοιχη σύμβαση γίνεται από την οικεία υπηρεσία ή τον φορέα με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 21 Ν. 2190/94. Εξαιρείται το ιατρικό προσωπικό, οι οδοντίατροι, οι ελεγκτές ιατροί, οι θεραπευτές ιατροί των ασφαλιστικών ταμείων αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για τους οποίους η κατάρτιση συμβάσεων έργου, προβλέπεται από ειδικές διατάξεις, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν. Επιπλέον, εισάγεται ότι για τη

σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου απαιτείται βεβαίωση του ΑΣΕΠ ότι πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου που δεν υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία..

Το **άρθρο 9** (νέο άρθρο 11) αναφέρεται στον διορισμό των διακριθέντων αθλητών. Συγκεκριμένα, αθλητές οι οποίοι επιτυγχάνουν εξαιρετική αγωνιστική διάκριση σε ατομικά ή ομαδικά αθλήματα, διορίζονται κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων.

Ειδικά για τους αθλητές με αναπηρία προτείνεται να διορίζονται και σε συνιστώμενες προσωποπαγείς θέσεις, οι οποίες να συνιστώνται με την πράξη διορισμού και να καταργούνται με την αποχώρηση με οποιονδήποτε τρόπο αυτών που τις κατέχουν. Εξαιρούνται οι επαγγελματίες αθλητές που επιτυγχάνουν νίκη κατά τις προβλεπόμενες διακρίσεις. Στο ίδιο άρθρο υπογραμμίζεται ότι είναι απαραίτητη προϋπόθεση για το διορισμό των αθλητών, να έχουν διακόψει αποδεδειγμένα την αγωνιστική τους δραστηριότητα κατά το χρόνο υποβολής της αίτησής τους για διορισμό.

Με το **άρθρο 10** (νέο άρθρο 12) ανακαλούνται οι προκηρύξεις για την πλήρωση θέσεων που εκδόθηκαν από την 4<sup>η</sup> Οκτωβρίου 2009 και εφεξής. Μετά την έναρξη της ισχύος του παρόντος νόμου η πλήρωση των ανωτέρω θέσεων επαναπροκηρύσσεται εφαρμοζομένων κατά περίπτωση των διατάξεων των άρθρων 1 έως 7 του σχεδίου νόμου αυτού.

Το **άρθρο 11** (νέο άρθρο 14) προβλέπει ότι με αποφάσεις του Υπουργού Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κατόπιν πρότασης του ΑΣΕΠ είναι δυνατόν: α) να ορίζεται, κατά περίπτωση, μεταγενέστερη ημερομηνία έναρξης ισχύος της διάταξης σχετικά με την απαγόρευση σύναψης σύμβασης μίσθωσης έργου για την περίπτωση που προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές για τις οποίες προτείνεται η κατάρτιση σύμβασης μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα και πάντως σε καμία περίπτωση μετά την 31-12-2010 και β) να προσδιορίζονται ειδικές κατηγορίες προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, οι οποίες επιτρέπεται να εξαιρούνται από τις διατάξεις του άρθρου 21 του Ν.2190/94, όπως ισχύει, και πάλι σε καμία περίπτωση μετά την 31-12-2010.

Υπογραμμίζεται δε ότι οι παραπάνω αποφάσεις προτείνεται να εκδίδονται κατόπιν αιτήματος της οικείας υπηρεσίας ή φορέα και να υποβάλλεται εντός προθεσμίας έξι μηνών από την ισχύ του παρόντος νόμου.



Τέλος, με το **άρθρο 12** (νέο άρθρο 16) προσδιορίζεται η έναρξη ισχύος του σχεδίου νόμου που αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις του.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

### ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΡΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Αναφορικά με το ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα η ΟΚΕ είχε την ευκαιρία να διατυπώσει σε πολλές περιπτώσεις τις απόψεις της στο πλαίσιο της εκπόνησης των θέσεων της για τον Εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης.

Ειδικότερα για το STAGE και τη διαδικασία των προσλήψεων μέσω του ΑΣΕΠ η ΟΚΕ:

α) είχε κατ' αρχάς εκφράσει την αντίθεση της στην επέκταση του Προγράμματος Stage στο δημόσιο τομέα (Γνώμη Νο 221, «Οι Πολιτικές Ενίσχυσης της Απασχόλησης και Αντιμετώπισης της Ανεργίας κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης»), καθώς θεωρεί ότι η επέκταση αυτή ήταν αναντίστοιχη με τη φιλοσοφία και τους βασικούς στόχους του Προγράμματος. Ο θεσμός του Stage όπως εφαρμοζόταν δυστυχώς ευνοούσε την αδιαφάνεια στις προσλήψεις και δημιουργούσε μία ειδική ομάδα εργαζομένων δεύτερης κατηγορίας.

β) Οσον αφορά δε τις προσλήψεις μέσω του ΑΣΕΠ είχε επισημάνει (Γνώμη Νο 209, «Δημόσια Διοίκηση») ότι, παρά την προσπάθεια, μέσω του νόμου 2190/1994, τυποποίησης και κεντρικού ελέγχου των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, αναπτύσσονταν διαρκώς νέοι δίαυλοι παράκαμψης τους. Ολο και περισσότεροι φορείς διασφάλιζαν νομοθετικά εξαιρέσεις, με αποτέλεσμα ο έλεγχος του ΑΣΕΠ να συρρικνώνεται διαρκώς και να περιορίζεται μόνο στην νομιμότητα της διαδικασίας.

Σύμφωνα με την ΟΚΕ η στελέχωση του Δημόσιου Τομέα πρέπει να γίνεται με ετήσιο προγραμματισμό από ένα κεντρικό όργανο με θεσμικά κατοχυρωμένη ανεξαρτησία, ανάλογα με τις ετήσιες αποχωρήσεις και τις ανάγκες που διαμορφώνονται. Το κεντρικό αυτό όργανο πρέπει να υποστηρίζεται από αντίστοιχα θεσμοθετημένα όργανα ανά Υπουργείο, ώστε το κάθε Υπουργείο να προγραμματίζει χωριστά και να εισηγείται τις ανάγκες του σε προσωπικό.

Άμεσα, επίσης πρέπει να ενισχυθεί (θεσμικά) ο ρόλος του Α.Σ.Ε.Π. Η αναβάθμιση αυτή απαιτεί νέες αποφασιστικές αρμοδιότητες και ενισχυμένο έλεγχο μετά και από την κατάργηση όλων των εξαιρέσεων. Στη συνέχεια απαιτεί και την

ενίσχυση του Α.Σ.Ε.Π. σε ανθρώπινο δυναμικό ποσοτικά και ποιοτικά, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες του αρμοδιότητες με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα.

Στη συνέχεια και όσον αφορά το συγκεκριμένο προσχέδιο Νόμου με θέμα την «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων και την καθολική υπαγωγή τους στον πλήρη έλεγχο του ΑΣΕΠ» ως πρώτη παρατήρηση η ΟΚΕ έχει να σημειώσει ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την πληρέστερη επεξεργασία και αποτίμηση του, αποτελεί η σύνταξη και η δημοσιοποίηση της σχετικής έκθεσης «Αξιολόγησης Συνεπειών Ρυθμίσεων» (Impact Assessment). Με την συγκεκριμένη έκθεση θα διατυπωθούν με κατά το δυνατό μεγαλύτερη σαφήνεια, οι εκτιμώμενες επιπτώσεις που θα επέλθουν από την ψήφιση και εφαρμογή των προβλεπόμενων διατάξεων, αλλά και οι κίνδυνοι και οι προοπτικές που θα προέλθουν από αυτό για τα δημόσια οικονομικά, την απασχόληση και την ανεργία. Επίσης απαιτείται και ο υπολογισμός του δημοσιονομικού κόστους που συνεπάγονται οι προτεινόμενες ρυθμίσεις.

Σύμφωνα με σχετική απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, αλλά και με τις προεκλογικές δεσμεύσεις της νέας κυβέρνησης, η εφαρμογή των αρχών της Καλής Νομοθέτησης μπορεί να εγγυηθεί τη βέλτιστη πολιτική και νομοθετική επιλογή και άρα να εγγυηθεί τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα των ρυθμίσεων. Η ΟΚΕ επομένως κρίνει θετικά τη σαφήνεια και την απλότητα της διατύπωσης του προτεινομένου προσχεδίου Νόμου, καθώς και τη διενέργεια εκτεταμένης δημόσιας διαβούλευσης. Εκείνο επομένως το οποίο πρέπει να γίνει στο πλαίσιο της καλής νομοθέτησης, πέρα από την κατάρτιση και δημοσιοποίηση της παραπάνω Έκθεσης αξιολόγησης των συνεπειών των προτεινόμενων ρυθμίσεων είναι αφενός η συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης και αφετέρου η κωδικοποίηση του συνόλου της σχετικής νομοθεσίας μετά την ψήφιση των τελικών ρυθμίσεων.

Το συγκεκριμένο προσχέδιο Νόμου αποτελεί νομοθετική παρέμβαση που φαίνεται να μεριμνά σε μεγάλο βαθμό για την αποκατάσταση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της ίσης μεταχείρισης, καθώς συμβάλλει στη διαμόρφωση και τη διασφάλιση των όρων και των προϋποθέσεων για ένα αντικειμενικό, ανοιχτό, ξεκάθαρο και αδιάβλητο σύστημα προσλήψεων στους φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι οι εισηγούμενες διατάξεις δημιουργούν πράγματι τις προϋποθέσεις για ένα ενιαίο πλαίσιο προσλήψεων, τερματίζουν φαινόμενα αδιαφάνειας, αναξιοκρατίας και πελατειακών σχέσεων, τα οποία υφίσταντο επί μακρό

και με αυτή την έννοια κινούνται στην κατεύθυνση της αναγκαίας αποκατάστασης της εμπιστοσύνης του πολίτη στο κράτος. Επίσης αίρουν ανισότητες και ανισορροπίες στο σύστημα μοριοδότησης των υποψηφίων, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα με την είσοδο των ικανότερων και πλέον καταρτισμένων στελεχών στη δημόσια διοίκηση και την καταπολέμηση της ανεργίας για τις κατηγορίες εκείνες των πολιτών που αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα εισόδου στην αγορά εργασίας.

Βέβαια η ΟΚΕ οφείλει να τονίσει ότι απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να διασφαλισθεί η ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στο δημόσιο τομέα και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται επίσης στη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των υπηρεσιών κατά το διάστημα της μετάβασης στο νέο σύστημα προσλήψεων.

Επιπρόσθετα, όπως έχει ήδη σημειωθεί πολλές φορές κατά το παρελθόν από την ΟΚΕ, τα σημαντικότερα προβλήματα της πολιτικής προσωπικού στη δημόσια διοίκηση εξακολουθούν να παραμένουν η αξιολόγηση και αξιοποίηση του υφιστάμενου προσωπικού, η ορθολογική κατανομή του ανά υπηρεσία, η αύξηση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητάς του και η ανάπτυξη ενός αντικειμενικού και βιώσιμου συστήματος προσδιορισμού νέων αναγκών σε ανθρώπινους πόρους στο πλαίσιο ενός συνολικού και ολοκληρωμένου προγραμματισμού.

Για την ουσιαστική επομένως αντιμετώπιση των προβλημάτων της δημόσιας διοίκησης, που σε μεγάλο βαθμό είναι προβλήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, απαιτούνται συμπληρωματικά με το συγκεκριμένο προσχέδιο Νόμου πρόσθετες ειδικές νομοθετικές παρεμβάσεις για την κατάργηση των ψευδεπίγραφων συμβάσεων έργου στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τις συνδεδεμένες επιχειρήσεις τους καθώς και την καταχρηστική πρακτική των συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Εξάλλου τα προαναφερόμενα είναι φανερό ότι αποτελούν την κυβερνητική πολιτική της σταδιακής αντικατάστασης του έκτακτου προσωπικού από τακτικό, όπως προκύπτει και από τις διατάξεις του Σχεδίου Νόμου.

Ειδικότερα επισημαίνονται τα παρακάτω:

#### **α) Αναμόρφωση της πολιτικής προσωπικού στη δημόσια διοίκηση**

Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης προϋποθέτει, παράλληλα με την αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων –το οποίο και επιτυγχάνεται με το προτεινόμενο προσχέδιο Νόμου–

την αναμόρφωση συνολικά της πολιτικής προσωπικού με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και τη μεγιστοποίηση της αξιοποίησης των υφιστάμενων υπαλλήλων.

Συγκεκριμένα προτείνεται η άμεση καταγραφή και αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και η προώθηση ενός διευρυμένου προγράμματος εσωτερικών μετακινήσεων και αναδιρθρώσεων του προσωπικού μετά από διαβούλευση με τους εργαζομένους και στη βάση της ουσιαστικής αξιολόγησης του έργου τους, της λεπτομερούς καταγραφής των αναγκών κάθε υπηρεσίας και σύμφωνα με τους χρηματικούς πόρους που έχουν προϋπολογιστεί. Δηλαδή, απαιτείται η υιοθέτηση μιας πολιτικής αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης ανάγοντας ως προτεραιότητες την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων σύμφωνα με τη αποδοτικότητα της εργασίας τους, τη δια βίου μάθηση, την καλύτερη διασύνδεση ειδικότητας και αντικειμένου εργασίας, τη μεγαλύτερη ορθολογική αξιοποίηση του και την παροχή κινήτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας.

### **β) Επίσπευση διαδικασιών και διασφάλιση της άρσης των χρονικών καθυστερήσεων στη λειτουργία του ΑΣΕΠ**

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι η υπαγωγή όλων των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα στη αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ, ορθά αναδεικνύει το θεσμικό του ρόλο, ως ανώτατου οργάνου επιλογής προσωπικού στη δημόσια διοίκηση και εγγυητή της διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας του συστήματος προσλήψεων.

Εν τούτοις δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι, λόγω της σημαντικής αύξησης του φόρτου εργασίας του ΑΣΕΠ– καθώς διευρύνονται το πεδίο δικαιοδοσίας του και οι λειτουργίες του– υπάρχουν σοβαρότατοι κίνδυνοι καθυστερήσεων και διοικητικής αναποτελεσματικότητας, με ότι αυτό συνεπάγεται για τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης συνολικά. Στο πλαίσιο αυτό, η ενίσχυση του ΑΣΕΠ κρίνεται ως άμεση και επιβεβλημένη, προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ορθή εφαρμογή του προτεινόμενου προσχεδίου Νόμου, όσο και εν τέλει η ουσιαστική αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων στη δημόσια διοίκηση.

Ταυτόχρονα κρίνεται σκόπιμο να προβλεφθούν δεσμευτικοί χρονικοί περιορισμοί για την ολοκλήρωση των διενεργούμενων διαδικασιών, τόσο από το ίδιο

το ΑΣΕΠ όσο και από τις αρμόδιες υπηρεσίες και τμήματα του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, προκειμένου να διασφαλιστεί η ταχύτητα κάλυψης των αναγκών της υπηρεσίας ή του φορέα και η ομαλή λειτουργία του συστήματος προσλήψεων.

Τέλος, οφείλουμε να επισημάνουμε και την ευθύνη των ίδιων των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα για την έγκαιρη υποβολή των αιτημάτων τους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

#### Άρθρο 1

Με το άρθρο 1 « έκταση εφαρμογής» του προσχεδίου νόμου προτείνεται: για τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από κρατικούς πόρους, κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους η πρόσληψη πάσης φύσεως προσωπικού τους να υπάγεται στη διαδικασία επιλογής μέσω ΑΣΕΠ.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι η καθολικότητα των μέτρων μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολές και δυσλειτουργίες σε σημαντικές υπηρεσίες όπως π.χ. στους ΤΟΕΒ<sup>1</sup> στις περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού, καθώς δεν είναι εφικτός ο συγκεκριμένος προγραμματισμός των έργων, ενώ σημαντικό ρόλο παίζει και η εμπειρία που έχει ήδη αποκτηθεί.

Επίσης η ΟΚΕ θεωρεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ενώσεις συνεταιριστικών οργανώσεων με σκοπό ιδεολογικό συντονιστικό επαγγελματικό και μη κερδοσκοπικό καθώς και οι επιχειρήσεις συνεταιρισμών δεν μπορούν να υπάγονται στο ΑΣΕΠ για την πρόσληψη του αναγκαίου προσωπικού, καθώς διέπονται από τις διατάξεις του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και τούτο ανεξαρτήτως του τρόπου χρηματοδότησης τους.

#### Άρθρο 5 (νέο άρθρο 7)

Σύμφωνα με το άρθρο 5 για το 50% των θέσεων που προκηρύσσονται ανά φορέα, κλάδο ή ειδικότητα η εμπειρία δεν λαμβάνεται υπόψη ως βαθμολογούμενο κριτήριο.

---

<sup>1</sup> Οι Οργανισμοί Εγγείων Βελτιώσεων (ΟΕΒ), οι οποίοι διακρίνονται σε πρωτοβάθμιους τοπικούς οργανισμούς (ΤΟΕΒ) και δευτεροβάθμιους γενικούς οργανισμούς (ΓΟΕΒ) λειτουργούν με το Ν.Δ 3881/1958, έχουν χαρακτηριστεί οργανισμοί κοινής ωφελείας (ν.414/1976) αποτελούν Ν.Π.Ι.Δ με δημόσιο χαρακτήρα καθώς εκτελούν έργο κατά υποκατάσταση και κατά παραχώρηση της Διοίκησης, με κύριο σκοπό την διοίκηση, λειτουργία και συντήρηση των εγχειοβελτιωτικών έργων της περιοχής της αρμοδιότητάς τους. Οι ΓΟΕΒ προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους (τακτικό-εποχικό) μέσω ΑΣΕΠ, όμως οι ΤΟΕΒ με τον Ν.2527/97 εξαιρέθηκαν από τη ρύθμιση αυτή, ενώ με την προτεινόμενη ρύθμιση, επιχειρείται η επάνοδος από σύστημα προσλήψεων μέσω ΑΣΕΠ και για τους ΤΟΕΒ

Η ΟΚΕ κρίνει ως θετική τη διάταξη με την οποία προβλέπεται ειδική μέριμνα για θέσεις που θα προκηρυχθούν και για την κάλυψη των οποίων δεν λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία ως βαθμολογούμενο κριτήριο. Η διάταξη αυτή λειτουργεί αντισταθμιστικά ως προς συγκεκριμένες ομάδες εργατικού δυναμικού οι οποίες ελλείπονται ή υστερούν εργασιακής εμπειρίας, είτε διότι είναι νέοι εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, είτε διότι αντιμετωπίζουν προβλήματα εύρεσης ή διατήρησης των θέσεων εργασίας.

### **Άρθρο 6 (νέο άρθρο 8)**

Σύμφωνα με το άρθρο 6, ο βαθμός στο τεστ δεξιοτήτων λαμβάνεται υπόψη με ρητή αναφορά στις εκάστοτε προκηρύξεις.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι θα πρέπει να μειωθεί η βαρύτητα της ειδικής γραπτής εξέτασης (τεστ δεξιοτήτων) στη μοριοδότηση, δεδομένου ότι αποτελεί συμπληρωματικό στοιχείο αξιολόγησης των υποψηφίων και πιστοποιεί ικανότητες και δεξιότητες που ήδη πιστοποιούνται με άλλο τρόπο (πχ απολυτήριο Λυκείου, τίτλος πανεπιστημιακός ή άλλος αντίστοιχος τίτλος σπουδών).

### **Άρθρο 7 (νέο άρθρο 9)**

Το άρθρο 7 περιλαμβάνει ρυθμίσεις που αφορούν στην πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Η ΟΚΕ προτείνει να παραλειφθεί από την παρ.1 ως εκ περισσού η τελευταία πρόταση, με την οποία αποκλείεται η σε κάθε περίπτωση αναγνώριση των συμβάσεων των κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι υπάρχει πλέον ειδική νομοθεσία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι υπάρχουν συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. καθαρίστριες σχολείων, δασοφυροσβέστες κ. ά) οι οποίες λόγω της ιδιαιτερότητας του έργου τους, αλλά και του χρόνου εργασίας που έχουν διανύσει, θα πρέπει να αντιμετωπισθούν με τρόπο, ώστε και το έργο που προσέφεραν να συνεχισθεί και η εργασία τους να εξασφαλισθεί.

Ειδική μέριμνα επίσης θα πρέπει να ληφθεί για τους εργαζομένους σε υπηρεσίες, όπως τα ΚΕΠ οι οποίες θα αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα στην λειτουργία τους από την εφαρμογή της συγκεκριμένης διάταξης.



Επιπρόσθετα, η ΟΚΕ θεωρεί ότι για τους συμβασιούχους εκείνους οι οποίοι ήδη εργάζονται πάνω από 24 μήνες και οι οποίοι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες θα πρέπει να υπάρξει ειδική μέριμνα ώστε να αξιοποιηθεί τόσο η εμπειρία τους, όσο και να διασφαλισθεί η συνέχιση της απασχόλησης τους.

Με την παρ. 2 περιορίζεται η μοριοδότηση της ανεργίας η οποία συνολικά ανέρχεται στις 800 μονάδες από 1000 που ήταν μέχρι σήμερα. Η ΟΚΕ θεωρεί ότι για λόγους ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και λόγω των ιδιαίτερα αρνητικών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας θα πρέπει να ενισχυθεί και όχι να μειωθεί η βαρύτητα της ανεργίας, ως κριτήριο πρόσληψης και όχι κατ' ανάγκη σε βάρος της εμπειρίας.

Επίσης ΟΚΕ επισημαίνει την ανάγκη άμεσης ενεργοποίησης της διαδικασίας προσδιορισμού των αναγκών των φορέων σε προσωπικό ορισμένου χρόνου ώστε πριν την εκπνοή της προθεσμίας (παρ.7-έξι μήνες) να ξεκινήσουν οι σχετικές διαδικασίες ώστε να αποφευχθούν κενά στο προσωπικό που είναι απαραίτητο για την ομαλή λειτουργία τους.

### **Άρθρο 8 (νέο άρθρο 10)**

Η ΟΚΕ κρίνει θετική τη διάταξη (παρ. 1 β') για την απαγόρευση της σύναψης σύμβασης έργου στη περίπτωση που από τις διατάξεις του οικείου Οργανισμού ή Κανονισμού του Νομικού Προσώπου προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές που καλύπτονται με συμβάσεις έργου.

Εντούτοις, επισημαίνει ότι προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργία Υπηρεσιών με την προτεινόμενη ρύθμιση είναι η προκήρυξη άμεσα διαγωνισμών για την πρόσληψη νέου προσωπικού που θα καλύψουν αυτές τις οργανικές θέσεις, λαμβανομένης παράλληλα υπόψη της δημοσιονομικής δυσπραγίας.

### **Άρθρο 11 (νέο άρθρο 14)**

Η ΟΚΕ οφείλει να σημειώσει ότι οι μεταβατικές διατάξεις προφανώς αποβλέπουν στην αντιμετώπιση των άμεσων προβλημάτων λειτουργίας του δημόσιου τομέα που αναπόφευκτα θα επιφέρει η αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων και με αυτή την έννοια κρίνονται απαραίτητες.

