

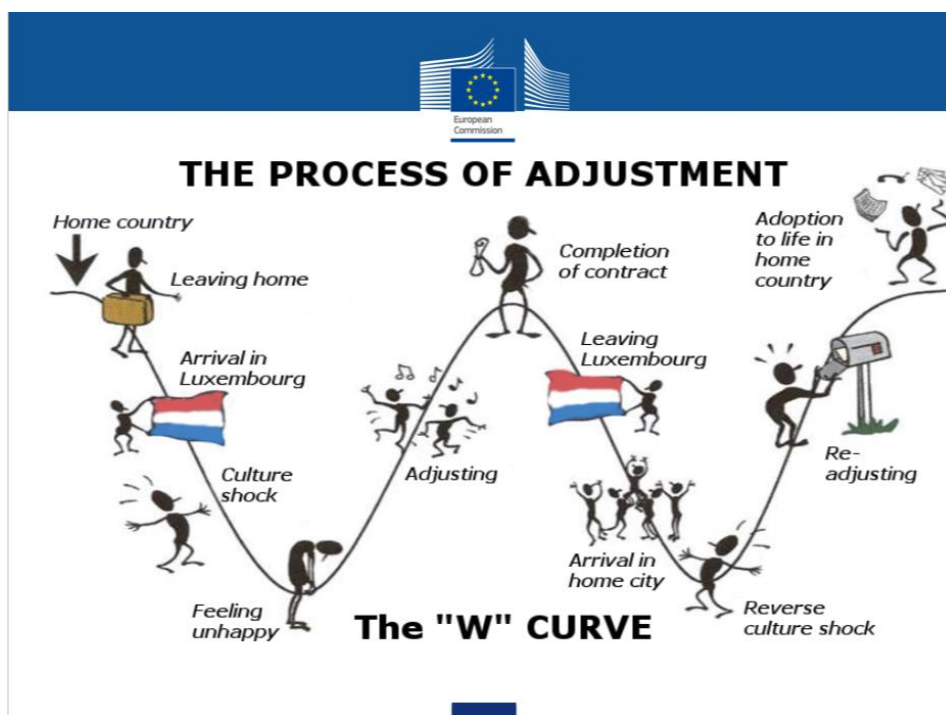


ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΜΣ ΔΙΕΘΝΕΣ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

«Το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η
περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αγορίτσα Πορφύρη

Αθήνα, 2020

Τριμελής Επιτροπή

Πασσάς Ανάργυρος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Πλατιάς Χαράλαμπος, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Κανελλοπούλου Νέδα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Αγορίτσα Πορφύρη, 2020

All rights reserved. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό, πρέπει να απευθύνονται στην συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων της συγγραφέως.

«Δεν κάνουμε συμμαχίες κρατών, ενώνουμε ανθρώπους»

Jean Monnet (1888-1979)

Συντομογραφίες - Συντμήσεις

ΑΕΕ: Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες

βλ.: βλέπε

ΓΔ: Γενική Διεύθυνση

ΔΕΕ: Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

εδ.: εδάφιο

ΕΕ/Ένωση: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΑΕ: Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας

ΕΚΑΧ: Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Επιτροπή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

επ.: επόμενο

κ.λπ.: και λοιπά

ΚΥΚ: Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης

ΜΑΕΕ: Μόνιμη Αντιπροσωπεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ν.: Νόμος

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης

παρ.: παράγραφος

Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα

Σελ.: σελίδα

ΣΛΕΕ: Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σ.: Σύνταγμα

ΥΚ: Υπαλληλικός Κώδικας

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

ΑΔ: Διοικητικοί Υπάλληλοι

ΑΤ: Βοηθοί

ΑΤ/ΣΚ: Βοηθοί/Γραμματείς

ΕΠΣΟ: Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

Eurostat: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των αναγκών ολοκλήρωσης του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διεθνές & Ευρωπαϊκό Δίκαιο και Διακυβέρνηση», της κατεύθυνσης «Ευρωπαϊκό Δίκαιο και Πολιτική», του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Για την εκπόνησή της, θερμές ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέποντα την παρούσα εργασία, καθηγητή κύριο Ανάργυρο Πασσά, για τη βοήθεια και την άριστη συνεργασία. Παράλληλα δε, θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω, τις κυρίες που δέχτηκαν να μου παραχωρήσουν συνέντευξη και μοιράστηκαν μαζί μου τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους από την παραμονή τους στα ενωσιακά όργανα. Τέλος, ευχαριστώ ιδιαίτερος την οικογένειά μου, καθώς και τους δικούς μου ανθρώπους που είναι πάντα δίπλα μου, για την ηθική υποστήριξη και όλα όσα μου προσέφεραν.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	8
Abstract	10
Εισαγωγικές Παρατηρήσεις.....	11
Μέρος Α' – Οι κοινοτικοί υπάλληλοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση	13
Α.1. Η εξέλιξη του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων.....	13
Α.2. Η υπηρεσιακή κατάσταση των κοινοτικών υπαλλήλων	17
Α.3. Στατιστικά στοιχεία για τους κοινοτικούς υπαλλήλους.....	25
Μέρος Β' - Η περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων.....	32
Β.1. Οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες.....	32
Β.2. Υπηρεσιακή κατάσταση και δημογραφικά στοιχεία των ΑΕΕ	35
Β.2.1. Η υπηρεσιακή κατάσταση των ΑΕΕ	35
Β.2.2. Δημογραφικά στοιχεία των ΑΕΕ.....	39
Β.3. Τα βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος.....	41
Β.3.1. Η ελληνική δημόσια διοίκηση και τα χαρακτηριστικά της.....	41
Β.3.2. Το ισχύον συνταγματικό καθεστώς των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων	43
Β.3.3. Η διαδικασία κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων στα όργανα της Ένωσης	46
Μέρος Γ' - Η συμπεριφορά των ΑΕΕ και η ανταπόκριση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.....	50
Γ.1. Οι αντιλήψεις των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων	50
Γ.2. Η πολιτική των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών σε σχέση με τους Αποσπασμένους Εθνικούς Εμπειρογνώμονες	55
Γ.3. Μελέτες Περίπτωσης	60
Γ.3.1. Η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)	60
Γ.3.2. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή	63
Καταληκτικές Παρατηρήσεις – Αντί Επιλόγου	67
Βιβλιογραφία	71
Παράρτημα	79

Πίνακας Εικονογραφήσεων

Πίνακες - Γραφήματα- Εικόνες	Αριθμός Σελίδας
Πίνακας 1: Μισθολογική εξέλιξη AD και AST, την 01.07.2019	24
Πίνακας 2: Μισθολογική εξέλιξη AST/SC, την 01.07.2019	25
Πίνακας 3: Προσωπικό των θεσμικών οργάνων της Ένωσης τα έτη 2020 & 2021	26
Πίνακας 4: Προσωπικό στους Οργανισμούς που ιδρύονται από την Ένωση τα έτη 2020 & 2021	26
Πίνακας 5: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, ανά εθνικότητα & Γενική Διεύθυνση	31
Πίνακας 6: Δημογραφικά στοιχεία για τους ΑΕΕ της Επιτροπής, ανά τομέα πολιτικής	40
Πίνακας 7: Συνολικός αριθμός ΑΕΕ, ανά έτος	41
Πίνακας 8: Αριθμός ΑΕΕ κάθε χώρας, το έτος 2017	41
Πίνακας 9: Συχνότητα και είδος συναντήσεων των ΑΕΕ, ανά εβδομάδα	59
Πίνακας 10: Λόγοι επιλογής της απόσπασης από τους ΑΕΕ	59
Γράφημα 1: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, ανά Γενική Διεύθυνση, ομάδα & τόπο εργασίας	29
Γράφημα 2: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, με βάση το φύλο, την	30

εθνικότητα & την ηλικία	
Γράφημα 3: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, με βάση το φύλο & την ηλικία	31
Εικόνα 1: The “W” CURVE (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020)	Εξώφυλλο
Εικόνα 2: Οργανόγραμμα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat)	61
Εικόνα 3: Οργανόγραμμα της DG MOVE στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή	65

Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί αρχικά η εξέταση της εργασιακής πραγματικότητας των υπαλλήλων που υπηρετούν με οποιαδήποτε καθεστώς εργασίας στα όργανα της Ευρωπαϊκή Ένωσης, με ιδιαίτερη όμως έμφαση στην περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων και στη σχέση τους με την ελληνική δημόσια διοίκηση. Η ανάλυση αυτή επικεντρώνεται, τόσο στις εργασιακές σχέσεις που αφορούν τους ΑΕΕ, δηλαδή στα δικαιώματα, στις υποχρεώσεις, καθώς και στο ιδιαίτερο καθεστώς που τους διέπει, όσο στο ρόλο τους και στη γενικότερη συμπεριφορά τους. Έναυσμα για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος αποτέλεσε πρώτον, η παραγνώριση του ρόλου των ΑΕΕ από την ελληνική δημόσια διοίκηση και της συμβολής τους στην κατανόηση του ενωσιακού οικοδομήματος και δεύτερον, η ύπαρξη λιγοστών βιβλιογραφικών αναφορών που καταπιάνονται με το παρόν ζήτημα.

Η εργασία διαρθρώνεται σε τρία βασικά μέρη. Αρχικά, στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται οι μορφές και τα είδη απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ παράλληλα, αναλύεται το πλαίσιο λειτουργίας του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων. Το δεύτερο μέρος της εργασίας, επικεντρώνεται στην περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, αναλύοντας το ειδικότερο καθεστώς που τους διέπει, καθώς και τις διαδικασίες που ισχύουν για την απόσπαση ενός υπαλλήλου στα ενωσιακά όργανα. Τέλος, στο τρίτο μέρος της εργασίας, παρουσιάζονται η στάση και η συμπεριφορά, τόσο των ΑΕΕ, όσο και της ελληνικής δημόσιας διοίκησης στο θέμα των αποσπάσεων.

Ως προς τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, επιλέχθηκε η μέθοδος της βιβλιογραφικής έρευνας, ταυτόχρονα με τη διενέργεια επιβοηθητικών επαφών - συνεντεύξεων με αρμόδια πρόσωπα. Για τις βιβλιογραφικές αναφορές, χρησιμοποιήθηκε το σύστημα APA.

Λέξεις – Κλειδιά: Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, απόσπαση, κοινοτικοί υπάλληλοι, δημόσια διοίκηση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης.

Abstract

The object of the present paper is initially the examination of the working reality of the employees who serve with any employment regime in the bodies of the European Union, with special emphasis on the case of the Seconded National Experts and their relationship with the Greek public administration. This thesis focuses, both on the employment relationships that concern SNEs, such as their rights, obligations and on the special regime that governs them, as well as on their role and general behavior. The impetus for the choice of this case study was firstly, the ignorance of the role of SNEs for the understanding of the union structure by the Greek public administration and secondly, the existence of few bibliographic references that deal with this issue.

This paper is structured in three main parts. To begin with, the first part presents the forms and types of employment in the European Union, while at the same time, the operational framework of Community officials is analyzed. The second part of the paper focuses on the case of the Seconded National Experts, analyzing their special status, as well as the procedures that apply to the secondment of an official to the European Union institutions and entities. Finally, in the third part of the paper, the attitude and behavior of both the SNEs and the Greek public administration on the issue of secondments, are presented.

Regarding the methodology that was followed, the method of bibliographic research was chosen, while conducting supportive contacts - interviews with relevant persons as well. For bibliographic references, the APA system was used.

Keywords: Seconded National Experts, secondment, community officials, public administration, European Commission, Staff Regulations.

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Η Ευρωπαϊκή Ένωση από τη στιγμή της ίδρυσής της τη δεκαετία του 1950 έως σήμερα, αποτελεί ένα εξαιρετικά πολύπλοκο και πολύπλευρο σύστημα, με δικά του ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Κατά καιρούς, οι συγγραφείς που ασχολούνται με την Ένωση, έχουν επιχειρήσει να δώσουν διάφορους ορισμούς ως προς τη φύση της.

Ως εκ τούτου, για τους νομικούς κυρίως, αποτελεί έναν τύπο διεθνούς οργανισμού, ο οποίος έχει υπερεθνικό χαρακτήρα, γεγονός που καθίσταται ιδιαιτέρως εμφανές για παράδειγμα, στη σχέση υπεροχής του δικαίου της Ένωσης και στην ευρύτητα των αρμοδιοτήτων της (Nugent, 2009:723). Για τους πολιτικούς επιστήμονες από την άλλη, αποτελεί ένα σύστημα το οποίο συγκεντρώνει όλα τα χαρακτηριστικά ενός πολιτικού συστήματος, αλλά δεν πρόκειται για κράτος με την κλασική έννοια του όρου, καθώς συνυπάρχει ταυτόχρονα με τα πολιτικά συστήματα των κρατών μελών που το απαρτίζουν (Πασσάς, 2012:7). Τέλος ορισμένοι, προχωρώντας ακόμη παραπέρα, όρισαν την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μία μορφή *συμπολιτείας*¹, στην οποία ανεξάρτητα μεταξύ τους κράτη, συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού ευρωπαϊκού εν προκειμένω συμφέροντος, αλλά ταυτόχρονα συνεχίζουν να παραμένουν αυτοτελείς πολιτικές οντότητες, διαφοροποιώντας κατά αυτόν τον τρόπο τη φύση της από μία τυπική ομοσπονδία κρατών (Quermonne, 2005:10).

Ανεξάρτητα όμως από τους παραπάνω προβληματισμούς σχετικά με τη φύση και τη μορφή της Ένωσης, το βασικό στοιχείο που συναντάμε στο πλαίσιο της ενοποιητικής διαδικασίας, είναι ο κεντρικός και σημαίνων ρόλος του εθνικού κράτους, το οποίο αποτελεί ταυτόχρονα, φορέα λήψης αποφάσεων, αλλά και υποκείμενο των πολιτικών της Ένωσης, τις οποίες καλείται να εφαρμόσει. Κατά αυτόν τον τρόπο, σε όλες τις φάσεις της πολιτικής διαδικασίας, δημιουργείται μεταξύ της ενωσιακής και των εθνικών διοικήσεων, ένα σύστημα «*πολυεπίπεδης διακυβέρνησης*», στο οποίο δεν υφίσταται ιεραρχική σχέση μεταξύ των διαφόρων διοικήσεων, αλλά στην πράξη μία μορφή σύνθετης κατανομής εργασιών και αρμοδιοτήτων (Πασσάς, 2012). Επακόλουθο αυτής της συνεργασίας και της νέας πραγματικότητας που αναπτύσσεται σε επίπεδο Ένωσης, αποτελεί η συνεχής

¹ Πέρα από τον Δ. Τσάτσο και άλλοι συγγραφείς μίλησαν για την έννοια της Ευρωπαϊκής Συμπολιτείας. Βλέπε χαρακτηριστικά το άρθρο του Αντ. Μακρυδημήτρη, προσβάσιμο εδώ: <https://www.kathimerini.gr/opinion/698420/pros-tin-eyropaiki-sympoliteia/>.

συνεργασία μεταξύ της ενωσιακής και των εθνικών διοικήσεων στα διάφορα επίπεδα πολιτικής, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για μία μορφή διοικητικής σύγκλισης των διοικήσεων.

Η Ένωση, ανταποκρινόμενη έτσι στο πλήθος των αρμοδιοτήτων και των λειτουργιών που επρόκειτο να αναλάβει, ανέπτυξε εξ αρχής το δικό της σώμα δημοσίων υπαλλήλων, τα χαρακτηριστικά του οποίου ομοιάζουν με εκείνα των υπαλλήλων των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών. Προς αυτή την κατεύθυνση μάλιστα, το 1962, υιοθέτησε τον Κώδικα Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΚΥΚ), ο οποίος με τις τροποποιήσεις που κατά καιρούς έχει υποστεί, ισχύει μέχρι σήμερα και ρυθμίζει τα ζητήματα σχετικά με την πρόσληψη, τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις, τη μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη, τις άδειες, τη λύση της υπαλληλικής σχέσης κ.λπ. των υπαλλήλων της Ένωσης.

Πέρα όμως από το κομμάτι των υπαλλήλων που υπηρετούν με κάποια μορφή εργασιακής σχέσης στην Ένωση και το οποίο αποτελεί αντικείμενο μελέτης στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ως κατηγορία υπαλλήλων και η περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων. Οι υπάλληλοι αυτής της κατηγορίας, οι οποίοι αποτελούν το αντικείμενο εξέτασης στα άλλα δύο μέρη της εργασίας, παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον από την άποψη ότι παραμένουν υπαγόμενοι οργανικά στις υπηρεσίες των εθνικών διοικήσεων από τις οποίες προέρχονται, ενώ αποσπώνται για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα στα ενωσιακά όργανα.

Η πρακτική σημασία των υπαλλήλων αυτών, η οποία έγκειται στην ιδιαιτερότητα της θέσης τους, η οποία μας θυμίζει θα έλεγε κανείς τον τίτλο του θεατρικού έργου του *Carlo Goldoni* «*Υπηρέτης Δύο Αφεντάδων*», έγκειται στο γεγονός ότι οι υπάλληλοι αυτοί καλούνται να μετέχουν στις κοινοτικές υποθέσεις, βοηθώντας από τη μία την ενωσιακή διοίκηση με τις εξειδικευμένες γνώσεις τους και τις εθνικές διοικήσεις από τις οποίες προέρχονται από την άλλη, να κατανοήσουν καλύτερα τα ενωσιακά ζητήματα μέσω της εμπειρίας που απέκτησαν.

Στο ανωτέρω πλαίσιο λοιπόν, η παρούσα εργασία διαρθρώνεται σε τρία κύρια μέρη. Στο πρώτο μέρος της θα παρουσιαστεί αναλυτικά το καθεστώς των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκκινώντας από μία ιστορική αναδρομή της δημιουργίας του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων, τις εξελίξεις που

ακολούθησαν το θεσμό και τις προσπάθειες μεταρρύθμισης αυτού, με ιδιαίτερη έμφαση στη μεταρρύθμιση του τότε Αντιπροέδρου της Επιτροπής, γνωστή ως μεταρρύθμιση Kinnock. Στη συνέχεια, θα παρουσιαστεί αναλυτικά ο ισχύων Κώδικας Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΚΥΚ), ο οποίος ομοιάζει με έναν εθνικό Υπαλληλικό Κώδικα και ρυθμίζει τα ζητήματα της υπηρεσιακής κατάστασης και εξέλιξης των υπαλλήλων της Ένωσης. Επιπλέον, θα αναφερθούν στατιστικά και δημογραφικά στοιχεία που αφορούν, τόσο στο σύνολο των υπαλλήλων της Ένωσης, όσο και ειδικότερα στον υπαλλήλων της Επιτροπής.

Ακολούθως, στο δεύτερο μέρος της εργασίας, θα εξεταστεί ειδικότερα η περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, αρχικά μέσω της ιστορικής εξέλιξης του θεσμού αυτού, με ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο τους, στις ειδικές διατάξεις που ισχύουν για την απόσπαση, το χρόνο, τις ειδικές θέσεις, τα χαρακτηριστικά αυτών, καθώς και τα στατιστικά τους στοιχεία. Επιπλέον, με σκοπό να γίνει αντιληπτή η πραγματικότητα των αποσπάσεων στα ενωσιακά όργανα, στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται τα χαρακτηριστικά της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, καθώς και η διαδικασία που ισχύει για τις αποσπάσεις στα όργανα της Ένωσης.

Τέλος, το τρίτο μέρος επικεντρώνεται στη σημασία της θέσης των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, εξετάζοντας τη δική τους συμπεριφορά, αλλά και τις αντιλήψεις που έχουν σχετικά με το ρόλο και τη φύση των καθηκόντων τους. Παράλληλα, παρουσιάζεται η ανταπόκριση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και η αντιμετώπιση που επιφυλάσσει στους ΑΕΕ, τόσο κατά τη διάρκεια της περιόδου της απόσπασης, όσο και μετά την επιστροφή αυτών στις οργανικές τους μονάδες. Προκειμένου δε να ερευνηθούν περαιτέρω οι νόρμες και οι συμπεριφορές των ΑΕΕ, πραγματοποιήθηκαν επαφές με εν ενεργεία υπαλλήλους που υπηρετούν σε ενωσιακά όργανα και οργανισμούς, ενώ παρουσιάζονται τα εν λόγω αποτελέσματα. Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με τη διατύπωση προβληματισμών και την εξαγωγή σχετικών συμπερασμάτων.

Μέρος Α' – Οι κοινοτικοί υπάλληλοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση

A.1. Η εξέλιξη του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων

Πριν προχωρήσουμε στην εξέταση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων

στην Ένωση και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτού, κρίνεται σκόπιμη μία μικρή παρουσίαση της ιστορικής εξέλιξης και της πορείας της ενωσιακής υπαλληλίας, από την ίδρυση των πρώτων Κοινοτήτων έως σήμερα.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η δημιουργία του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων, αλλά και ειδικότερα των υπαλλήλων της Επιτροπής οι οποίοι αποτελούν και την πολυπληθέστερη ομάδα, αποτέλεσε εξ αρχής πεδίο αντιπαράθεσης μεταξύ όσων επιθυμούσαν τη δημιουργία ενός σώματος ανεξάρτητων υπαλλήλων και όσων επιθυμούσαν τη δημιουργία ενός σώματος υπαλλήλων προερχόμενων αποκλειστικά από υπαλλήλους αποσπασμένους από τα εθνικά κράτη (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:268). Τελικά, επιλέχθηκε μία συμβιβαστική λύση μεταξύ των δύο αυτών απόψεων, ενώ το σώμα των υπαλλήλων της Ένωσης οργανώθηκε στα πρότυπα της γερμανικής και της γαλλικής δημόσιας διοίκησης (Nugent, 2006 ; Sigma, 2000).

Η ιδιαιτερότητα μάλιστα της ίδιας της φύσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία τη διαφοροποιεί από όλους τους προγενέστερους διεθνείς οργανισμούς που έχουν κατά καιρούς ιδρυθεί, καθώς και το γεγονός ότι οι αρμοδιότητες που της ανατίθενται από τα κράτη σε τομείς ιδιαίτερα σύνθετους και εξειδικευμένους αυξάνονται συνεχώς, καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη ενός σώματος υπαλλήλων υψηλών προσόντων κατά το πρότυπο μίας εθνικής διοίκησης. Όπως δε επισημαίνει σχετικά ο Σκανδάμης, το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο εξελίσσεται σε δίκαιο των διοικήσεων κατά βάση, υποδηλώνοντας την κεντρική θέση που επιφυλάσσεται στις διοικήσεις των κρατών μελών και στη σημασία τους για τη λειτουργία της Ένωσης (Σκανδάμης, 1993:11).

Προκειμένου λοιπόν να οργανωθεί το σώμα των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τη δεκαετία του 1960 και συγκεκριμένα στις 14.06.1962, εκδόθηκε ο [Κανονισμός ΕΟΚ \(αριθμ.31\)](#) και [ΕΥΡΑΤΟΜ \(αριθμ. 11\)](#) «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας» (ΚΥΚ), ο οποίος ρυθμίζει ενδελεχώς τα ζητήματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Ένωση, κατ' αναλογία με τους υπαλλήλους των εθνικών διοικήσεων².

² Μετά από διάφορες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, σήμερα ισχύει και εφαρμόζεται ο [Κανονισμός \(ΕΕ,](#)

Παρόλα αυτά, η προσπάθεια μεταρρύθμισης της οργάνωσης και της λειτουργίας του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων της Ένωσης επιχειρήθηκε πολλές φορές έως σήμερα, με την πρώτη απόπειρα να εμφανίζεται τη δεκαετία του 1970, όπου οι έντονες πιέσεις από τα νέα κράτη μέλη, τα οποία είχαν υιοθετήσει την αγγλοσαξωνική διοικητική κουλτούρα και τις αρχές του management στη λειτουργία της εθνικής τους διοίκησης, οδήγησε στη δημιουργία ενός Ανεξάρτητου Μεταρρυθμιστικού Σώματος, το οποίο, μεταξύ άλλων, διαπίστωσε την αναγκαιότητα της μεταρρύθμισης, αφού επισήμανε *«κακό συντονισμό μεταξύ των ανώτατων στελεχών, κακή κατανομή του προσωπικού και αδυναμίες στο σύστημα εξέλιξης των υπαλλήλων»* (Σταθοπούλου, 2019).

Στη συνέχεια, ακολούθησαν διάφορες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, οι οποίες παρόλο που κρίθηκαν ως επιβεβλημένες, δεν οδήγησαν σε θεαματικά πρακτικά αποτελέσματα, καθώς δεν διέθεταν την απαιτούμενη πολιτική δύναμη. Ενδεικτικά, τέτοιες προσπάθειες αποτέλεσαν η Έκθεση Spierenburg το 1979, η Έκθεση των Τριών Σοφών, η προσπάθεια των Christophersen και Richard Hay για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας κ.λπ., οι οποίες συνάντησαν αντιστάσεις και από τα ίδια τα στελέχη της διοίκησης (Ελληνας & Suleiman, 2012:131).

Τη δεκαετία του 1990 δε, η αυξανόμενη ισχύς της Επιτροπής, κινητοποίησε τα αντανakλαστικά του Συμβουλίου, δημιουργώντας ερωτηματικά για τους εσωτερικούς μηχανισμούς και τη διαχείριση εντός αυτής και δημιουργώντας υπόνοιες για περιπτώσεις κακοδιαχείρισης, διαφθοράς και απάτης, με αποτέλεσμα να οδηγηθεί σε παραίτηση η Επιτροπή Santer στις 15 Μαρτίου του 1999 και να αντικατασταθεί από την Επιτροπή Prodi. Με δεδομένο μάλιστα ότι η Επιτροπή Ανεξαρτήτων Εμπειρογνομόνων που είχε συσταθεί για να διερευνήσει το ζήτημα, διαπίστωσε την απώλεια ελέγχου από τις πολιτικές αρχές της Επιτροπής έναντι της διοίκησης, ο στόχος της βελτίωσης των μηχανισμών πολιτικού ελέγχου έναντι της γραφειοκρατίας, αποτέλεσε το ζητούμενο για την Επιτροπή Prodi, η οποία μέσω του τότε αντιπροέδρου της και πρώην ηγέτη του κόμματος των Εργατικών, Neil Kinnock, δημοσίευσε τη [Λευκή Βίβλο του 2000 «Για τη Μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής](#)

[Ευρατόμ\) αριθ. 1023/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου](#), της 22ας Οκτωβρίου 2013, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος αποτελεί τροποποίηση του προηγούμενου [Κανονισμού 723/2004, της 22ας Μαρτίου 2004](#), της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών.

[Επιτροπής](#)» (Έλληνας & Suleiman, 2012:133).

Η μεταρρυθμιστική προσπάθεια της Επιτροπής, η οποία εξειδικεύτηκε στη [Λευκή Βίβλο](#) που εκδόθηκε το Μάρτιο του 2000, περιελάμβανε ένα σχέδιο ενενήντα οκτώ δράσεων, το χρονικό ορίζοντα εφαρμογής των μέτρων, καθώς και τους αρμόδιους εκτέλεσής τους. Βασικά ζητήματα στο νέο πακέτο μεταρρυθμίσεων, αποτελούσαν η ανάπτυξη μίας κουλτούρας βασισμένης στην εξυπηρέτηση των πολιτών μέσω της βελτίωσης της πρόσβασής τους στα έγγραφα, η ενίσχυση της υλικοτεχνικής υποστήριξης, η έκδοση ενός [κώδικα «ορθής διοικητικής συμπεριφοράς»](#)³ των υπαλλήλων κ.λπ.⁴, καθώς και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας στην κατανομή των πόρων, με σκοπό τη δημιουργία μίας διοίκησης με κατεύθυνση στην υλοποίηση στόχων και στην εξωτερική ανάθεση αρμοδιοτήτων (outsourcing). Η δέσμη δε των λοιπών μέτρων, περιελάμβανε την ενίσχυση των διαδικασιών οικονομικού και λογιστικού ελέγχου, με σκοπό την αποφυγή οικονομικών ατασθαλιών και τέλος το σημαντικότερο ζήτημα όλων, ήτοι τον εκσυγχρονισμό του καθεστώτος για την υπηρεσιακή εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της Ένωσης (Έλληνας & Suleiman, 2012:135επ.).

Όσον αφορά δε τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, η Επιτροπή προσπάθησε να εκσυγχρονίσει τη διαδικασία προσλήψεων ενισχύοντας τους ανοικτούς διαγωνισμούς και προσπαθώντας να υιοθετήσει καλές πρακτικές που ίσχυαν στα πλαίσια διοικήσεων κρατών μελών. Παράλληλα, η [Λευκή Βίβλος](#), περιελάμβανε μία δέσμη μέτρων για τη βελτίωση του υπάρχοντος εργασιακού περιβάλλοντος των υπαλλήλων, την αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου, καθώς και την καθιέρωση ενός συστήματος διοίκησης, όπου κριτήριο υπηρεσιακής εξέλιξης θα αποτελούσε η απόδοση και τα τυπικά προσόντα (Έλληνας & Suleiman, 2012:137). Οι ανωτέρω μεταρρυθμιστικές δράσεις σε σχέση με το προσωπικό, οδήγησαν στην υιοθέτηση των νέων ρυθμίσεων το Μάιο του 2004, με αποτέλεσμα την απλούστευση του ισχύοντος ΚΥΚ⁵.

³ Πρόκειται για τον [Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς του Προσωπικού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις Σχέσεις του με το Κοινό](#), τον οποίο εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και αποτελεί παράρτημα του [Εσωτερικού Κανονισμού της Επιτροπής \[E\(2000\) 3614\] \(ΕΕ L 308 της 8.12.2000, σ. 26\)](#), ο οποίος ρυθμίζει την εσωτερική λειτουργία των διοικητικών υπηρεσιών της Επιτροπής και τη δράση τους.

⁴ Οι αρχές που καθορίζουν τη δράση των δημοσίων υπαλλήλων στην Ένωση, οι οποίες θα αναλυθούν περαιτέρω σε επόμενο κεφάλαιο, εξειδικεύονται και από κείμενα άλλων οργάνων, όπως του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή, ο οποίος εξέδωσε ένα κείμενο σχετικά με αυτές το 2012.

⁵ Πρόκειται για τον [Κανονισμό 723/2004, της 22ας Μαρτίου 2004](#), ο οποίος ρυθμίζει την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο

Τέλος, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, παρόλο που η εν λόγω μεταρρυθμιστική προσπάθεια εντασσόταν στο πλαίσιο μίας ευρύτερης μεταρρυθμιστικής στρατηγικής του καθεστώτος των υπαλλήλων στην Ένωση και οδήγησε στην υιοθέτηση εκτεταμένων μέχρι τότε αλλαγών, δέχθηκε κριτική από αρκετούς. Κύριο αντικείμενο της κριτικής αυτής, αποτέλεσε το γεγονός ότι η μεταρρύθμιση δεν απέφερε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, αλλά αντίθετα αύξησε το διοικητικό φόρτο δημιουργώντας περισσότερες σχέσεις εξάρτησης, επέτεινε την ευθυνοφοβία των υπαλλήλων, μείωσε την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και δεν βελτίωσε ζητήματα οικονομικής διαχείρισης (Έλληνας & Suleiman, 2012:139). Τα ως άνω αποτελέσματα, καθώς και η αξιολόγηση της συνολικής μεταρρύθμισης, παρουσιάζονται αναλυτικά σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Έλληνας & Suleiman το 2012, σε περίπου 200 υψηλόβαθμους αξιωματούχους της Επιτροπής⁶.

A.2. Η υπηρεσιακή κατάσταση των κοινοτικών υπαλλήλων⁷

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της προσπαθεί να εξασφαλίσει μία ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση υψηλής ποιότητας, η οποία θα της επιτρέπει να εφαρμόζει τις πολιτικές της στα κράτη μέλη, θα επιτυγχάνει τους στόχους της, θα είναι ευέλικτη και θα υπηρετεί τους πολίτες της Ένωσης⁸.

Με βάση τα ανωτέρω, προκειμένου να αντιληφθούμε καλύτερα τη λειτουργία του σώματος των κοινοτικών υπαλλήλων, καθώς και των ειδικότερων όρων που εφαρμόζονται σε αυτούς, προβαίνουμε παρακάτω σε μία συνοπτική παρουσίαση του καθεστώτος που διέπει τη δράση τους με βάση τα όσα ορίζονται στον ΚΥΚ, όπως

λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών.

⁶ Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας, καθώς και γενικότερα για τις συμπεριφορικές τάσεις των υπαλλήλων της Επιτροπής, δεξ: Κεφάλαιο 5, *Πολιτικές Προσπάθειες για Αλλαγή της Γραφειοκρατικής Συμπεριφοράς*, στο Έλληνας, Α. & Suleiman, Ε. (2012) *Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Γραφειοκρατική Αυτονομία-Οι προστάτες της Ευρώπης*. Αθήνα: Επίκεντρο.

⁷ Τα στοιχεία που παρατίθενται σε αυτή την ενότητα, προέρχονται από τον [Κανονισμό ΕΟΚ \(αριθμ.31\) και ΕΥΡΑΤΟΜ \(αριθμ. 11\)](#) «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας» (ΚΥΚ), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα.

⁸ Προκειμένου να αντιληφθούμε το ρόλο και τη σημασία της γραφειοκρατίας στην Ένωση, ενδεικτικά είναι τα εξής άρθρα, προσβάσιμα εδώ: <https://blogs.lse.ac.uk/lseupr/2019/02/19/is-the-european-union-governed-by-unelected-bureaucrats/> & <https://www.economist.com/the-economist-explains/2017/07/14/does-it-make-sense-to-refer-to-eu-officials-as-unelected-bureaucrats>.

αυτός έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα και ισχύει.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η ιδιότητα του υπαλλήλου της Ένωσης, ξεκινά με την κτήση της. Όπως ειδικότερα ορίζεται στα άρθρα 2 και 3 του ΚΥΚ, ως υπάλληλος της Ένωσης ορίζεται κάθε πρόσωπο που έχει διορισθεί σε μόνιμη θέση ενός εκ των οργάνων της Ένωσης, με γραπτή πράξη της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής του οργάνου αυτού και στην οποία ορίζεται ρητά η ημερομηνία διορισμού του υπαλλήλου στην Ένωση. Μάλιστα, στο άρθρο 1β ΚΥΚ, αναφέρονται τα ενωσιακά όργανα τα οποία υπάγονται στον εν λόγω Κανονισμό, όπως για παράδειγμα η Επιτροπή των Περιφερειών, ενώ υπάρχουν συνεπώς και όργανα, τα οποία εξαιρούνται από την εφαρμογή των εν λόγω κανόνων.

Η Ένωση, έχοντας ως σκοπό να εξασφαλίσει μία δημόσια διοίκηση η οποία θα ανταποκρίνεται στις συνεχείς προκλήσεις, θεωρεί ως βασική αρχή να εξασφαλίζονται κατά την επιλογή προσωπικού, τα υψηλότερα προσόντα ικανότητας, απόδοσης και ακεραιότητας, ενώ παράλληλα να πληρούνται και η «αρχή γεωγραφικής εξισορρόπησης», με βάση την οποία οι υπάλληλοι θα πρέπει να επιλέγονται με γνώμονα την ευρύτερη γεωγραφική κάλυψη μεταξύ των κρατών μελών, καθώς καμία θέση δεν προορίζεται αποκλειστικά για τους υπηκόους ενός κράτους μέλους. Μάλιστα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η πλήρωση του ως άνω κριτηρίου, η αρμόδια για την εκάστοτε πρόσληψη αρχή, δύναται να θεσπίζει υπό προϋποθέσεις κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη τυχόν ανισοτήτων με βάση την εθνικότητα, πάντοτε όμως έχοντας υπόψη την ισότητα των πολιτών της Ένωσης.

Επιπρόσθετα, για να διοριστεί κάποιος υπάλληλος στην Ένωση, θα πρέπει να πληροί και επιπλέον προϋποθέσεις, όπως αυτές αναφέρονται στο άρθρο 28 του ΚΥΚ. Ειδικότερα, θα πρέπει να έχει την ιθαγένεια ενός εκ των κρατών μελών της Ένωσης, εκτός αν ορίζει διαφορετικά ειδική απόφαση του αρμόδιου οργάνου και να μην έχει στερηθεί για οποιοδήποτε λόγο τα πολιτικά του δικαιώματα. Παράλληλα, θα πρέπει να έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, να έχει τα απαιτούμενα για τη θέση εχέγγυα ήθους και ακεραιότητας και να έχει επιτύχει στην προβλεπόμενη για την εκάστοτε θέση διαδικασία πρόσληψης. Ακόμη, θα πρέπει να διαθέτει ως τυπικό προσόν, άριστη γνώση μίας εκ των επισήμων γλωσσών της Ένωσης και ικανοποιητική γνώση μίας άλλης ευρωπαϊκής γλώσσας, η οποία θα είναι απαραίτητη κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων του, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να ανταποκρίνεται στους όρους υγείας που απαιτούνται για την

εκάστοτε θέση εργασίας. Μάλιστα, οι ειδικότεροι όροι της διαδικασίας που αφορά την πρόσληψη, καθώς και οι όροι επιλογής και κατάταξης των υποψηφίων, εξειδικεύονται περαιτέρω στα άρθρα 29 έως 34 ΚΥΚ.

Ιδιαίτερης μνείας δε, χρήζει το γεγονός ότι πλέον η διαδικασία επιλογής προσωπικού, όπως και η πλήρωση των κενών θέσεων στα όργανα της Ένωσης, γίνεται μέσω διαγωνισμών για την πλήρωση θέσεων που διοργανώνονται από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO). Πρόκειται για υπηρεσία η οποία ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 2002 και άρχισε τη λειτουργία της τον Ιανουάριο του 2003⁹. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Παραρτήματος III του ΚΥΚ, κατόπιν ανάθεσης από τα αρμόδια όργανα και σύμφωνης γνώμης της επιτροπής υπηρεσιακής κατάστασης, αναλαμβάνει τη διοργάνωση ανοικτών διαγωνισμών πρόσληψης, την παροχή τεχνικής στήριξης, εφόσον της ζητηθεί, για τους εσωτερικούς διαγωνισμούς που οργανώνουν τα εκάστοτε όργανα, τον καθορισμό του περιεχομένου του συνόλου των εξετάσεων που διοργανώνονται από τα όργανα και την ανάληψη της ευθύνης για τη διοργάνωση και την αξιολόγηση των γλωσσικών ικανοτήτων των υποψηφίων υπαλλήλων. Δύναται δε επίσης, κατόπιν αιτήματος του αρμοδίου οργάνου, να επιτελεί και επιπλέον καθήκοντα, σχετιζόμενα με την επιλογή προσωπικού¹⁰. Παρόλα αυτά, υπάρχουν και περιπτώσεις που η αρμόδια αρχή, κρίνοντας ότι απαιτούνται εξειδικευμένα προσόντα, δύναται να υιοθετήσει διαφορετική από την ως άνω διαδικασία για την πλήρωση των θέσεων.

Στο σημείο δε αυτό, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ανάγκη από διάφορες κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίοι κατέχουν διάφορα προσόντα και διαφορετικές επαγγελματικές εμπειρίες, περιλαμβάνεται σε κάθε προκήρυξη περιγραφή θέσεων εργασίας, με σκοπό να προσλαμβάνεται το προσωπικό που ανταποκρίνεται καλύτερα στις απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης. Οι γενικοί τομείς εργασίας που υπάρχουν στην Ένωση και απευθύνονται στους υποψήφιους υπαλλήλους είναι: βοηθητικό προσωπικό, γλώσσες, νομικά θέματα, λογιστικός έλεγχος, εξωτερικές σχέσεις, επικοινωνία, οικονομικά ζητήματα και

⁹ Περισσότερα στοιχεία για την EPSO, για τη λειτουργία της, όπως και για τις δυνατότητες σταδιοδρομίας σε όργανα της Ένωσης, είναι διαθέσιμα εδώ: https://epso.europa.eu/about-epso_el.

¹⁰ Αναλυτικά στοιχεία για τη διοργάνωση της διαδικασίας διαγωνισμού για το προσωπικό της Ένωσης, προβλέπονται στο Παράρτημα III του Κανονισμού ΕΟΚ (αριθμ.31) και ΕΥΡΑΤΟΜ (αριθμ. 11) «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας» (ΚΥΚ), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα.

στατιστική, χρηματοοικονομικά, ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση και Τεχνολογία των Πληροφοριών¹¹.

Όσον αφορά από την άλλη τις κατηγορίες των υπαλλήλων, πέρα από τους μόνιμους υπαλλήλους στην Ένωση οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με καθεστώς μονιμότητας, υπάρχουν και άλλες κατηγορίες υπαλλήλων που συναντάμε στο πλαίσιο της κοινοτικής υπαλληλίας¹². Μόνιμοι υπάλληλοι της Ένωσης, είναι όσοι υπηρετούν με καθεστώς μονιμότητας στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση, με σχέση παρόμοια με εκείνη των δημοσίων υπαλλήλων ενός κράτους. Σύμφωνα δε με το άρθρο 5 του ΚΥΚ, οι υπάλληλοι αυτοί διακρίνονται σε τρεις θέσεις καθηκόντων οι οποίες περιλαμβάνουν, πρώτον τους υπαλλήλους διοίκησης ή όπως είναι ευρύτερα γνωστοί «AD», την ομάδα καθηκόντων των βοηθών υπαλλήλων ή όπως λέγονται «AST» και την ομάδα καθηκόντων που αποτελείται από τους γραμματείς και υπαλλήλους γραφείου ή όπως αποκαλούνται «AST/SC».

Από τις ομάδες αυτές, οι AD είναι αρμόδιοι για το σχεδιασμό πολιτικών, ενώ παράλληλα αναλαμβάνουν το σύνολο των διοικητικών, αναλυτικών, γλωσσικών και επιστημονικών καθηκόντων με τα οποία απασχολείται η ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Από την άλλη, η ομάδα καθηκόντων AST ασκεί κυρίως τεχνικά, καθώς και εκτελεστικά καθήκοντα κατά την υλοποίηση των πολιτικών της Ένωσης, ενώ οι AST/SC αναλαμβάνουν κυρίως βοηθητικά καθήκοντα και καθήκοντα γραμματείας, τα οποία περιλαμβάνουν την προετοιμασία φακέλων, καθώς και άλλες, υποστηρικτικές κυρίως εργασίες¹³.

Όσον αφορά τη σταδιοδρομία των υπαλλήλων, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι οι υπάλληλοι της Ένωσης κατατάσσονται σε βαθμολογικά κλιμάκια, κατ' αντιστοιχία προς τους υπαλλήλους των εθνικών διοικήσεων. Με βάση λοιπόν την κατάταξη αυτή, οι υπάλληλοι της Ένωσης, ανάλογα με την ομάδα καθηκόντων στην οποία ανήκουν, εξελίσσονται βαθμολογικά¹⁴. Έτσι, οι ομάδες καθηκόντων AST και AST/SC,

¹¹ Για πιο αναλυτικές πληροφορίες σχετικά, μπορεί να επισκεφτεί κανείς την αντίστοιχη σελίδα, όπου περιγράφονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά για κάθε τομέα εργασίας, στον εξής σύνδεσμο: https://epso.europa.eu/career-profiles_el.

¹² Οι κατηγορίες των υπαλλήλων της Ένωσης, παρατίθενται όπως προκύπτουν από τον Κανονισμό ΕΟΚ (αριθμ.31) και ΕΥΡΑΤΟΜ (αριθμ. 11) «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας» (ΚΥΚ), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα και ιδιαίτερα από το Κεφάλαιο σχετικά με το Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού της Ένωσης.

¹³ Αναλυτικά οι τύποι θέσεις και οι ομάδες καθηκόντων περιγράφονται στο Παράρτημα Ι του ΚΥΚ, όπως τροποποιηθείς ισχύει σήμερα.

¹⁴ Δες τα σχετικά άρθρα 29 παρ. 2 και 31 του ΚΥΚ.

κατατάσσονται στην ίδια βαθμολογική κλίμακα και στο βαθμό 1, αλλά εξελίσσονται ως το βαθμό 11 και 6 αντίστοιχα. Από την άλλη μεριά, η ομάδα καθηκόντων AD, κατατάσσεται κατά την πρόσληψη στους βαθμούς 5 έως 8, ενώ εξελίσσεται μέχρι και τον 16^ο βαθμό, αν και στην πράξη στους ανώτερους βαθμούς ιεραρχίας, εξελίσσονται μόνο οι προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων.

Πέρα από τους μόνιμους υπαλλήλους, το προσωπικό που απασχολείται στην Ένωση περιλαμβάνει τους έκτακτους υπαλλήλους, οι οποίοι αποτελούν προσωπικό που προσλαμβάνεται από την Ένωση για να καλύψει προσωρινές και περιοδικές ανάγκες. Περιλαμβάνεται στους πίνακες θέσεων, καθώς και στον προϋπολογισμό του κάθε οργάνου, ενώ η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, δυνάμενη να ανανεωθεί μία φορά ως τέτοια.

Άλλη κατηγορία υπαλλήλων αποτελούν οι συμβασιούχοι, οι οποίοι είναι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται για να εκτελούν καθήκοντα, είτε με μειωμένο, είτε με πλήρες ωράριο, ενώ δεν περιλαμβάνονται στους πίνακες των θέσεων του αντίστοιχου οργάνου. Προσλαμβάνονται κυρίως για την εκτέλεση χειρωνακτικών εργασιών ή την παροχή διοικητικής υποστήριξης, για τις αντιπροσωπείες των κοινοτικών οργάνων, για οργανισμούς εκτός Ένωσης κ.λπ.

Επιπλέον, υπάρχουν και οι ασκούμενοι υπάλληλοι, οι οποίοι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης στα όργανα της Ένωσης, καθώς και οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, οι οποίοι αποτελούν μία κατηγορία υπαλλήλων, η οποία αποσπάται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε ένα ενωσιακό όργανο, προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες της και την οποία θα αναλύσουμε εκτενώς κατωτέρω.

Στις ειδικές δε κατηγορίες υπαλλήλων, συναντάμε τους ειδικούς συμβούλους, οι οποίοι αποτελούν πρόσωπα με εξειδικευμένες γνώσεις τα οποία προσλαμβάνονται ακριβώς εξ αυτού του λόγου για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα από τα όργανα, καθώς και τους διαπιστευμένους κοινοβουλευτικούς βοηθούς, οι οποίοι προσλαμβάνονται απευθείας από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με σκοπό να συνδράμουν έναν ή περισσότερους ευρωβουλευτές, κατά την εκτέλεση των κοινοβουλευτικών τους καθηκόντων. Τέλος, υπάρχουν και οι τοπικοί υπάλληλοι, οι οποίοι, όπως ορίζεται στο άρθρο 4, προσλαμβάνονται σε τόπους υπηρεσίας εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εκτός του πίνακα των θέσεων, για την εκτέλεση χειρωνακτικής ή βοηθητικής εργασίας ή εργασίας που δεν μπορεί να εκτελεστεί από

υπάλληλο ή μέλος του προσωπικού με άλλη ιδιότητα.

Σε σχέση τώρα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Ένωση, θα πρέπει αρχικά να επισημάνουμε ότι αυτά καθορίζονται, τόσο από τα σχετικά άρθρα του ΚΥΚ¹⁵, όσο και από τον [Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς](#), ο οποίος ισχύει και καθορίζει τη συμπεριφορά και τη δράση των κοινοτικών υπαλλήλων. Παράλληλα, ισχύουν και εφαρμόζονται και οι γενικές αρχές διοικητικής συμπεριφοράς που έχει διαπλάσει η νομολογία των δικαστηρίων της Ένωσης¹⁶.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι ο υπάλληλος της Ένωσης, οφείλει να ασκεί τα καθήκοντά του κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο, λαμβάνοντας υπόψη μόνο το συμφέρον της Ένωσης. Αυτή η υποχρέωση πίστης που οφείλει στην Ένωση, σημαίνει επιπλέον, ότι θα πρέπει να λειτουργεί ανεξάρτητα από κάθε εξωτερικό όργανο ή κυβέρνηση, απέχοντας από οποιαδήποτε τέτοια ενέργεια και ενημερώνοντας παράλληλα την Ένωση, για τυχόν σύγκρουση συμφερόντων στο πρόσωπό του. Μάλιστα, οφείλει να απέχει από την ενασχόλησή του με οποιαδήποτε υπόθεση επέχει άμεσα ή έμμεσα προσωπικό, οικογενειακό, οικονομικό ή άλλης φύσης όφελος και η οποία ενδέχεται να θέσει σε κίνδυνο την υποχρέωση ανεξαρτησίας αυτού κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Παράλληλα, οφείλει να απέχει και από οποιαδήποτε ενέργεια η οποία θίγει την αξιοπρέπεια και το κύρος της θέσης του. Κατά τον ίδιο τρόπο, καλείται να απέχει από οποιαδήποτε πράξη συνιστά ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε διάκριση λόγω φύλου, όπως αυτές ορίζονται ειδικότερα στο άρθρο 12^α του ΚΥΚ.

Επιπλέον, πριν από την ανάληψη οποιασδήποτε εξωτερικής δραστηριότητας εκ μέρους του υπαλλήλου, οφείλει να ενημερώσει την υπηρεσία του και να λάβει ειδική σχετική άδεια, ενώ ακόμη και στην περίπτωση που η δραστηριότητα αφορά την/τον σύντροφο του υπαλλήλου, θα πρέπει να ενημερωθεί σε κάθε περίπτωση η υπηρεσία του, προκειμένου να διαπιστώσει την ύπαρξη ή μη ασυμβίβαστης δραστηριότητας. Η ίδια διαδικασία ενημέρωσης, προβλέπεται και στην περίπτωση που ο υπάλληλος θέτει υποψηφιότητα στις εκλογές για την ανάδειξή του σε ένα δημόσιο λειτούργημα.

Μάλιστα, οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων για εμπιστευτικότητα και

¹⁵ Τα άρθρα του ΚΥΚ είναι από το 11 έως και το 26.

¹⁶ Βλέπε και παραπάνω, υποσημειώσεις 2 και 3.

εντιμότητα στην υπηρεσία, όπως αυτές προβλέπονται στα άρθρα 16 και 17 του ΚΥΚ, δεν εξαντλούνται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, αλλά οι υπάλληλοι οφείλουν να συμπεριφέρονται με διακριτικότητα και εχεμύθεια για χρονικό διάστημα δύο ετών μετά τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης, ενημερώνοντας την υπηρεσία τους για συγκεκριμένες θέσεις που πρόκειται να αναλάβουν.

Ακόμη, ο υπάλληλος έχει την υποχρέωση να ασκεί τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί και παράλληλα να βοηθά και να συμβουλεύει τους ανωτέρους του στην ιεραρχία, ενώ σε περίπτωση που διαπιστωθεί προσωπική του ευθύνη, οφείλει να επανορθώσει την Ένωση για τη ζημία που υπέστη, λόγω προσωπικού πταίσματος κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ακόμη, οφείλει να διαμένει στον τόπο της εργασίας του ή σε τέτοια απόσταση από αυτόν, που να μην τον παρεμποδίζει κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Από την άλλη πλευρά, τα δικαιώματα που απολαμβάνει ένας δημόσιος υπάλληλος στην Ένωση, είναι ανάλογα των προνομίων που απολαμβάνει ένας δημόσιος υπάλληλος κράτους μέλους, με κυριότερα τη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, λήψης αδειών, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και κοινωνικής ασφάλισης, συνταξιοδότησης, καθώς και όσα προνόμια και ασυλίες προβλέπονται ειδικά, τόσο στον ΚΥΚ, όσο και στο [Πρωτόκολλο προνομίων και ασυλιών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων του 1965](#)¹⁷.

Έτσι η Ένωση, διευκολύνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης, στα οποία η συμμετοχή λαμβάνεται υπόψη για την υπηρεσιακή του ανέλιξη, ενώ ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να λάβει γνώση του υπηρεσιακού και ιατρικού του φακέλου. Τέλος, ο υπάλληλος δικαιούται να είναι μέλος συνδικαλιστικών ή επαγγελματικών οργανώσεων, αποτελούμενων από υπαλλήλους της Ένωσης.

Σε σχέση δε με τον μισθό των υπαλλήλων στην Ένωση ανά ομάδα καθηκόντων, με βάση στοιχεία του έτους 2019, αυτός διαμορφώνεται για τους AD και AST αντίστοιχα, όπως παρακάτω:

¹⁷ Το σχετικό Πρωτόκολλο για περισσότερες λεπτομέρειες, είναι προσβάσιμο στον εξής σύνδεσμο: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12006E/PRO/36:EL:HTML>.

Πίνακας 1: Μισθολογική εξέλιξη AD και AST, την 01.07.2019

1.7.2019	STEP				
GRADE	1	2	3	4	5
16	18 994.33	19 792.50	20 624.20		
15	16 787.82	17 493.27	18 228.35	18 735.49	18 994.33
14	14 837.60	15 461.11	16 110.80	16 559.04	16 787.82
13	13 113.98	13 665.04	14 239.26	14 635.43	14 837.60
12	11 590.57	12 077.61	12 585.13	12 935.26	13 113.98
11	10 244.12	10 674.58	11 123.14	11 432.61	11 590.57
10	9 054.10	9 434.55	9 831.02	10 104.52	10 244.12
9	8 002.30	8 338.57	8 688.98	8 930.71	9 054.10
8	7 072.70	7 369.90	7 679.59	7 893.26	8 002.30
7	6 251.08	6 513.76	6 787.48	6 976.32	7 072.70
6	5 524.91	5 757.08	5 998.99	6 165.90	6 251.08
5	4 883.11	5 088.30	5 302.11	5 449.63	5 524.91
4	4 315.85	4 497.20	4 686.18	4 816.55	4 883.11
3	3 814.47	3 974.78	4 141.81	4 257.02	4 315.85
2	3 371.37	3 513.03	3 660.66	3 762.50	3 814.47
1	2 979.73	3 104.93	3 235.40	3 325.43	3 371.37

Πηγή: EUPAN, 2020

Ενώ για τους υπαλλήλους AST/SC, ο αντίστοιχος πίνακας διαμορφώνεται ως εξής:

Πίνακας 2: Μισθολογική εξέλιξη AST/SC, την 01.07.2019

1.7.2019	STEP				
GRADE	1	2	3	4	5
6	4 844.35	5 047.92	5 260.04	5 406.37	5 481.07
5	4 281.60	4 461.52	4 649.65	4 778.33	4 844.35
4	3 784.23	3 943.23	4 108.94	4 223.26	4 281.60
3	3 344.61	3 485.15	3 631.63	3 732.64	3 784.23
2	2 956.07	3 080.30	3 209.75	3 299.04	3 344.61
1	2 612.68	2 722.47	2 836.88	2 915.78	2 956.07

Πηγή: EUPAN, 2020

Κλείνοντας την παρουσίαση αυτή, σχετικά με τη λήξη της υπαλληλικής σχέσης, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 47 του ΚΥΚ, παρατηρούμε ότι οι περιπτώσεις είναι παρόμοιες με όσες προβλέπονται στους αντίστοιχους Υπαλληλικούς Κώδικες των κρατών μελών. Συγκεκριμένα, η λήξη των καθηκόντων των υπαλλήλων, επέρχεται στην περίπτωση παραιτήσεως, παύσεως από τα καθήκοντά του για συγκεκριμένους λόγους, απομακρύνσεως από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας, απολύσεως για λόγους επαγγελματικής ανεπάρκειας, ανακλήσεως, συνταξιοδοτήσεως και θανάτου.

A.3. Στατιστικά στοιχεία για τους κοινοτικούς υπαλλήλους

Όσον αφορά το σύνολο των υπαλλήλων οι οποίοι υπηρετούν στα ενωσιακά όργανα, προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στοιχεία που να αφορούν το κάθε όργανο ξεχωριστά. Παρόλα αυτά, μία εικόνα για το συνολικό αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούνται στην Ένωση, μπορούμε να αντλήσουμε από τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο του Γενικού Προϋπολογισμού της Ένωσης για το Οικονομικό Έτος 2021 και ειδικότερα στο σκέλος της Γενικής Κατάστασης Δαπανών, όπως αποτυπώνονται κατωτέρω:

Πίνακας 3: Προσωπικό των θεσμικών οργάνων της Ένωσης τα έτη 2020 & 2021

Θεσμικό όργανο	2021			2020 (*)		
	Μόνιμες θέσεις	Έκτακτες θέσεις	Σύνολο	Μόνιμες θέσεις	Έκτακτες θέσεις	Σύνολο
Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	5 440	1 282	6 722	5 440	1 282	6 722
Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και Συμβούλιο	2 994	35	3 029	2 994	35	3 029
Επιτροπή	23 158	406	23 564	23 172	406	23 578
Διοίκηση	18 399	375	18 774	18 376	375	18 751
Έρευνα και καινοτομία – Κοινό Κέντρο Ερευνών	1 747		1 747	1 747		1 747
Έρευνα και καινοτομία – Έμμεσες δράσεις	1 404	5	1 409	1 404	5	1 409
Υπηρεσία Εκδόσεων	562		562	565		565
Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού	106	1	107	106	1	107
Γραφείο Διαχείρισης και Εκκαθάρισης των Ατομικών Δικαιωμάτων	160		160	166		166
Γραφείο Υποδομών και Διοικητικής Υποστήριξης — Βρυξέλλες	354	1	355	376		376
Γραφείο Υποδομών και Διοικητικής Υποστήριξης — Λουξεμβούργο	121		121	122		122
Ευρωπαϊκή Υπηρεσία καταπολέμησης της απάτης (OLAF)	305	24	329	310	25	335
Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	1 534	563	2 097	1 549	524	2 073
Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο	689	164	853	689	164	853
Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή	630	39	669	629	39	668
Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών	436	58	494	435	56	491
Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής	43	30	73	43	26	69
Ευρωπαίος Επόπτης προστασίας δεδομένων	84		84	84		84
Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης	1 734	1	1 735	1 698	1	1 699
Σύνολο	36 742	2 578	39 320	36 733	2 533	39 266

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Σχέδιο Γενικού Προϋπολογισμού της ΕΕ για το 2021

Πίνακας 4: Προσωπικό στους οργανισμούς που ιδρύονται από την Ένωση τα έτη 2020 & 2021

Οργανισμοί που ιδρύονται από την Ένωση και έχουν νομική προσωπικότητα	2021			2020 (*)		
	Μόνιμες θέσεις	Έκτακτες θέσεις	Σύνολο	Μόνιμες θέσεις	Έκτακτες θέσεις	Σύνολο
Αποκεντρωμένοι οργανισμοί	93	6 911	7 004	102	6 762	6 864
Ευρωπαϊκές κοινές επιχειρήσεις	49	279	328	51	268	319
Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Καινοτομίας και Τεχνολογίας		45	45		45	45
Εκτελεστικοί οργανισμοί (*)		657	657		657	657
Σύνολο	142	7 892	8 034	153	7 732	7 885

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Σχέδιο Γενικού Προϋπολογισμού της ΕΕ για το 2021

Όπως παρατηρούμε συνεπώς, με βάση τα ως άνω στοιχεία, για το έτος 2020, στην Ένωση απασχολούνταν συνολικά 39.266 υπάλληλοι, εκ των οποίων οι 36.733 εξ αυτών υπηρετούσαν σε μόνιμες θέσεις, ενώ οι υπόλοιποι 2.533, υπηρετούσαν σε θέσεις έκτακτου προσωπικού. Επιπλέον, παρόμοια είναι τα στοιχεία και για τον προγραμματισμό του έτους 2021, από όπου, όπως προκύπτει, από το σύνολο των υπηρετούντων 39.320 υπαλλήλων στα θεσμικά όργανα της Ένωσης, οι 36.742 εξ αυτών είναι μόνιμοι υπάλληλοι, ενώ ο αριθμός των προσωρινών υπαλλήλων, φθάνει τους 2.578.

Ακόμη, εξετάζοντας τα ως άνω στοιχεία, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Ένωση απασχολείται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όπου ο αριθμός τους φθάνει τις 23.578 και 23.564 αντίστοιχα, για τα έτη 2020 και 2021. Εξ αυτών, με βάση τα ανωτέρω στοιχεία, το μεγαλύτερο τμήμα, υπηρετεί στις διοικητικές υπηρεσίες της Επιτροπής, όπου υπήρχαν περί τους 18.376 μόνιμοι και 375 προσωρινοί υπάλληλοι αντίστοιχα, το έτος 2020. Μετά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ακολουθούν στατιστικά σε αριθμούς υπαλλήλων, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με σύνολο υπαλλήλων για το έτος 2020 6.722, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ με 3.029 υπαλλήλους και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με 2.073 υπαλλήλους αντίστοιχα. Τα υπόλοιπα θεσμικά όργανα της Ένωσης, απασχολούν πολύ λιγότερα άτομα, όπως προκύπτει και από τους ανωτέρω πίνακες (κάτω από 1.000 υπαλλήλους έκαστο).

Σε σχέση τώρα με τους οργανισμούς οι οποίοι ιδρύονται από την Ένωση και απολαύουν νομικής προσωπικότητας, παρατηρούμε ότι αυτοί απασχολούν κατά βάση προσωρινούς υπαλλήλους σε έκτακτες θέσεις, με την πλειοψηφία των υπαλλήλων να απασχολείται στους λεγόμενους αποκεντρωμένους οργανισμούς της Ένωσης¹⁸, ενώ

¹⁸ Οι αποκεντρωμένοι οργανισμοί εκτελούν επιστημονικά και εξειδικευμένα καθήκοντα σε επιμέρους τομείς πολιτικής, προκειμένου τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να υλοποιούν πολιτικές και να λαμβάνουν αποφάσεις, ενώ κατανέμονται σε ολόκληρο το έδαφος αυτής. Πρόκειται για τους εξής οργανισμούς: Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA), Οργανισμός Συνεργασίας των Ρυθμιστικών Αρχών Ενέργειας (ACER), Οργανισμός για την Υποστήριξη του Φορέα Ευρωπαϊκών Ρυθμιστικών Αρχών για τις Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Υπηρεσία του BEREC), Κοινοτικό Γραφείο Φυτικών Ποικιλιών (CPVO), Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), Οργανισμός Ευρωπαϊκής Συνοριοφυλακής και Ακτοφυλακής (Frontex), Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τη Λειτουργική Διαχείριση Συστημάτων ΤΠ Μεγάλης Κλίμακας στον Χώρο Ελευθερίας, Ασφάλειας 7 Δικαιοσύνης, Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Υποστήριξης για το Ασυλο (EASO), Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αεροπορική Ασφάλεια (EASA), Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών (EBA), Ευρωπαϊκό Κέντρο Πρόληψης και Ελέγχου Νόσων (ECDC), Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Προϊόντων (ECHA), Ευρωπαϊκός Οργανισμός Περιβάλλοντος (EEA), Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Ελέγχου της Αλιείας (EFCA), Ευρωπαϊκή Αρχή για την Ασφάλεια των Τροφίμων (EFSA), Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των

ακολουθούν οι εκτελεστικοί οργανισμοί¹⁹ και οι Ευρωπαϊκές κοινές επιχειρήσεις²⁰.

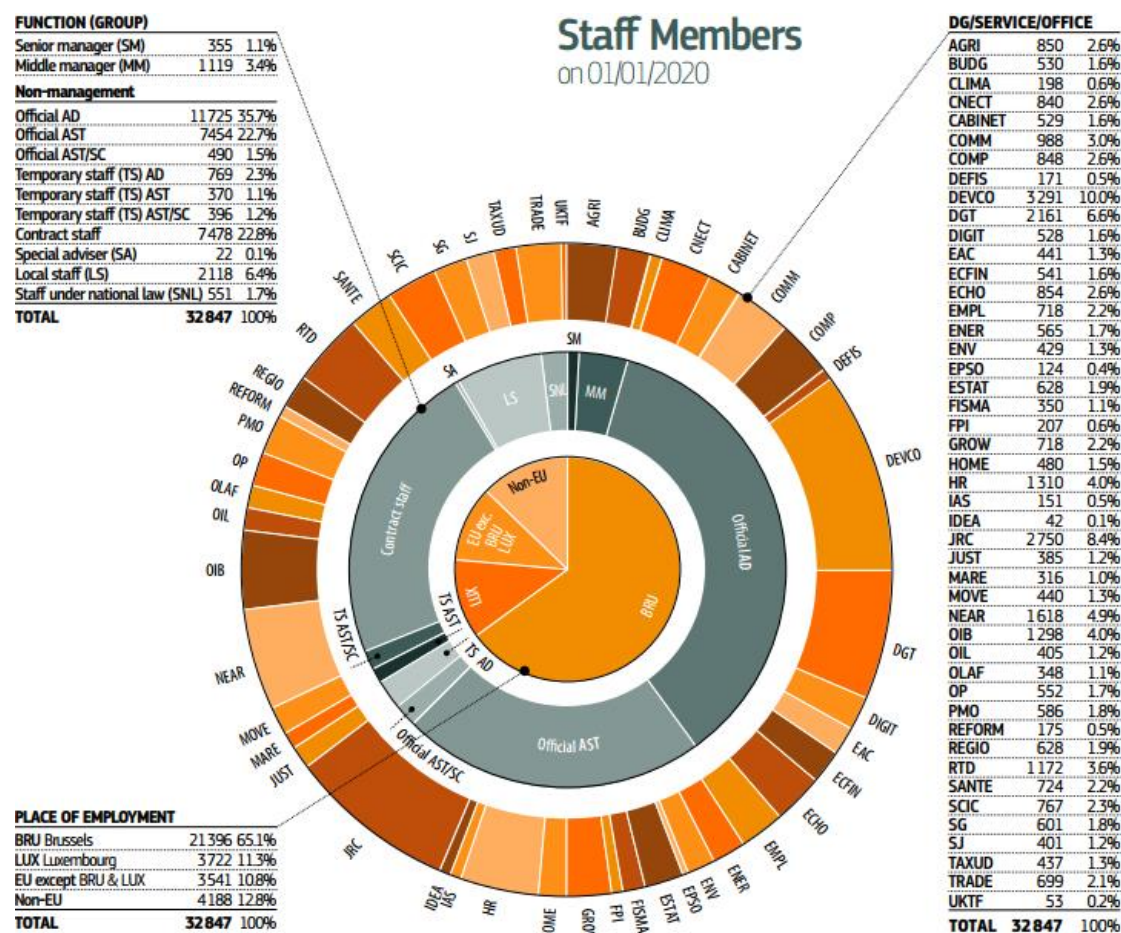
Ειδικότερα τώρα, για τους υπαλλήλους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κάθε χρόνο οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής, δημοσιεύουν σχετικά στατιστικά στοιχεία, τα οποία αφορούν το σύνολο των υπαλλήλων της και μας δίνουν επιπλέον στοιχεία για το φύλο, την ιθαγένεια, την ηλικία, τον τόπο διορισμού τους, καθώς και τις Γενικές Διευθύνσεις στις οποίες υπηρετούν, όπως αυτά τα στοιχεία απεικονίζονται παρακάτω:

Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), Οργανισμός του ευρωπαϊκού GNSS (GSA), Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (EIOPA), Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στη Θάλασσα (EMSA), Ευρωπαϊκός Οργανισμός Φαρμάκων (EMA), Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Ναρκωτικών και Τοξικομανίας (EMCDDA), Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Κυβερνοασφάλεια (ENISA), Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κατάρτιση στον τομέα της επιβολής του νόμου (CEPOL), Ευρωπαϊκή Αστυνομική Υπηρεσία (EUROPOL), Οργανισμός Σιδηροδρόμων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ERA), Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA), Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF), Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA), Γραφείο Διανοητικής Ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EUIPO), Ενιαίο Συμβούλιο Εξυγίανσης (SRB), Eurojust, Μεταφραστικό Κέντρο των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (CdT).

¹⁹ Οι εκτελεστικοί οργανισμοί της ΕΕ συστήνονται για περιορισμένο χρονικό διάστημα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να εκτελέσουν συγκεκριμένα καθήκοντα σχετικά με προγράμματα της ΕΕ. Τέτοιοι οργανισμοί είναι για παράδειγμα ο Εκτελεστικός Οργανισμός για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (EASME) και ο Εκτελεστικός Οργανισμός Καινοτομίας και Δικτύων (INEA).

²⁰ Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τους αποκεντρωμένους οργανισμούς της Ένωσης και το ρόλο τους, βλέπε: Λαγαρία, Αικ. (2020) *Οι Αποκεντρωμένοι Οργανισμοί*, σελ. 166 επ. στο Στεφάνου, Κ. et al (2020) *Το Σύστημα Διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Γράφημα 1: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, ανά Γενική Διεύθυνση, ομάδα & τόπο εργασίας



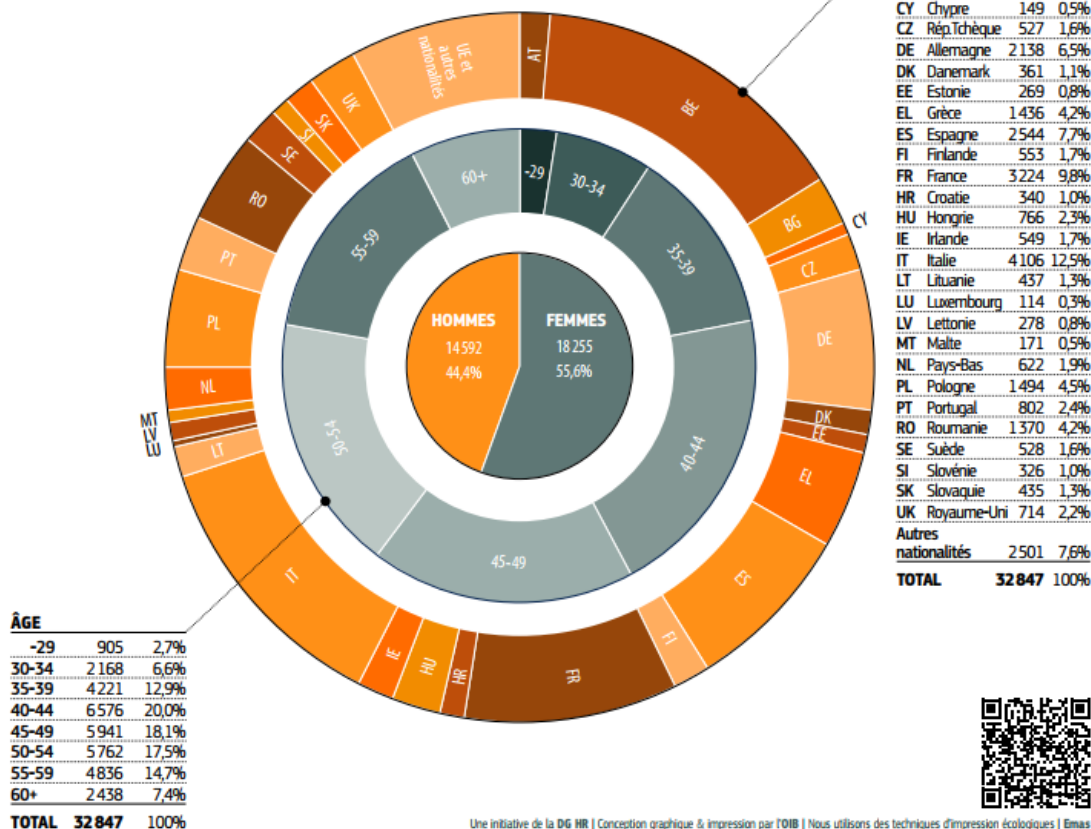
Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Human Resources Key Figures Card - Staff Members

Μελετώντας τον παραπάνω πίνακα, παρατηρούμε τα εξής: αρχικά, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων της Επιτροπής αποτελείται από μόνιμους υπαλλήλους και μάλιστα της κατηγορίας AD, ενώ ακολουθούν οι AST και στη συνέχεια οι AST/SC. Ακόμη, σημαντικό είναι και το ποσοστό των υπαλλήλων που απασχολείται με σύμβαση στην Επιτροπή, το οποίο φθάνει το 22,8% και αντιστοιχεί σε 7.748 υπαλλήλους. Επιπλέον, το μεγαλύτερο ποσοστό υπαλλήλων απασχολείται στις Βρυξέλλες, ενώ οι μονάδες της Επιτροπής με το μεγαλύτερο αριθμό υπαλλήλων, τουλάχιστον για το έτος 2020, είναι η Γενική Διεύθυνση Διεθνούς Συνεργασίας και Ανάπτυξης, το Κοινό Κέντρο Ερευνών και η Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης, με τις υπόλοιπες υπηρεσίες της να ακολουθούν.

Σε σχέση δε με τα στοιχεία που αφορούν την εθνικότητα και το φύλο των υπαλλήλων που υπηρετούν στην Επιτροπή, όπως αυτά εμφανίζονται παρακάτω, μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Γράφημα 2: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, με βάση το φύλο, την εθνικότητα & την ηλικία

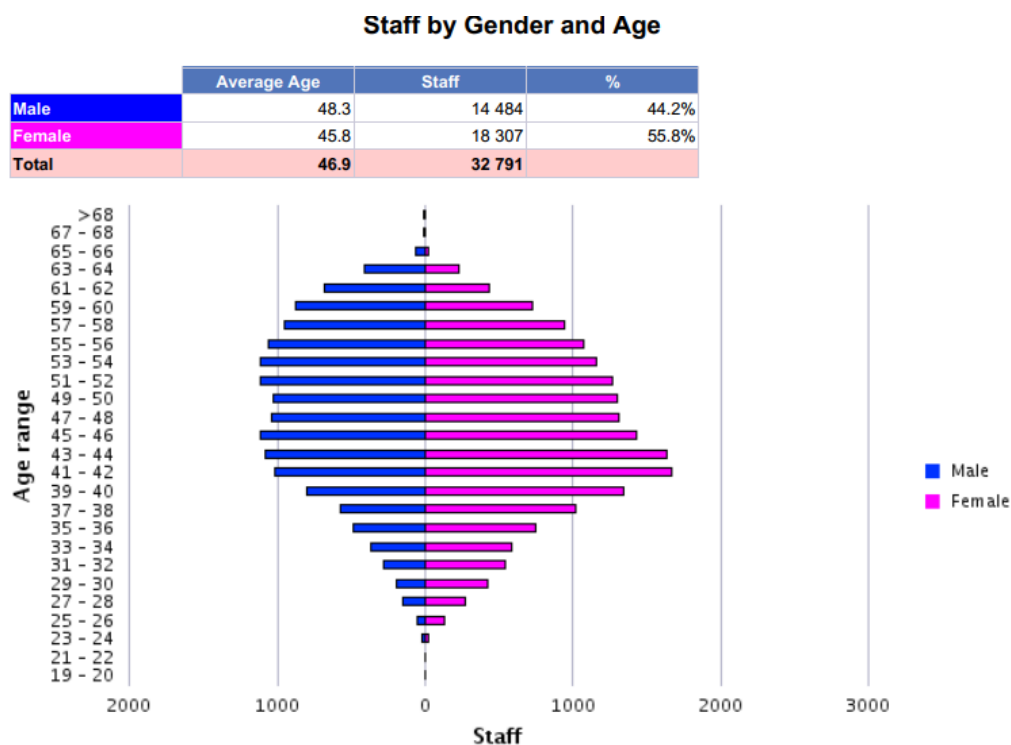
Membres du Personnel au 01/01/2020



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Human Resources Key Figures Card - Staff Members

Εξετάζοντας τα ανωτέρω στοιχεία, παρατηρούμε ότι στο σύνολο των υπαλλήλων της Επιτροπής, υπερτερούν οι γυναίκες με ποσοστό 55,6%, έναντι των ανδρών που συγκεντρώνουν ποσοστό 44,4%. Επιπλέον, οι περισσότεροι υπάλληλοι ανήκουν ηλικιακά στην κατηγορία 40-44, με την ηλικιακή ομάδα 45-49 να ακολουθεί. Τέλος, όσον αφορά τις εθνικότητες από τις οποίες απαρτίζεται το σώμα των υπαλλήλων της Επιτροπής, διαπιστώνουμε ότι αποτελείται κατά βάση από Βέλγους, Ιταλούς, Γάλλους και Ισπανούς πολίτες. Τα στοιχεία αυτά μάλιστα εξειδικεύονται περαιτέρω στους κάτωθι πίνακες, όπου παρουσιάζονται αναλυτικά οι διαπιστώσεις αυτές:

Γράφημα 3: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, με βάση το φύλο & την ηλικία.



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Statistical Bulletin for Commission on 01/10/2020

Πίνακας 5: Οι υπάλληλοι της Επιτροπής, ανά εθνικότητα & Γενική Διεύθυνση

	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK	GB	Other	Total
AGRI	22	162	26	4	8	49	8	6	87	8	69	42	9	37	12	89	10	2	4	1	7	40	20	36	14	8	17	8		850
BUDG	7	118	25	3	13	35	1	1	53	7	44	31	5	5	48	8			3	1	7	40	10	49	8	2	4	3		539
CLIMA	4	29	6	2	3	25	5		16	4	20	8	2	3	1	23	1		2		8	11	3	10	6	3	4	8		209
CNECT	14	137	17	2	10	60	5	3	65	26	94	49	7	22	16	94	6	4	3	4	21	53	13	40	15	7	8	24	3	822
COLLEGE	9	59	18	7	9	43	14	11	23	14	33	16	8	10	17	40	10	3	8	8	6	25	16	22	8	10	10	5		462
COMM	19	81	38	9	32	72	18	21	54	26	68	46	22	29	21	79	19	4	15	10	13	64	34	46	28	22	24	21	2	937
COMP	20	114	26	3	12	94	10	1	75	12	90	48	7	30	11	93	11	1	3	1	18	49	15	49	17	9	16	12	2	849
DEFIS	40	5	1	1	1	13		1	13	4	25	9	2	5	5	18	2	1		1	6	8	2	9	3	1	3	2		208
DEVCO	34	334	23	3	22	109	21	5	283	14	383	46	11	13	28	377	15	4	5	5	44	53	62	66	25	9	7	34	3	1830
DGSD	11	163	81	1	94	125	69	77	96	90	109	109	66	78	63	101	73	5	72	64	36	67	73	50	70	77	79	50	2	2180
ENIGT	3	154	13	1	2	17	3	5	55	5	67	54	4	2	47	4	3	5	14	12	43	3	1	4	3	1	3	3		531
EAC	11	96	13	9	6	13	3	2	40	41	22	8	21	9	56	5	2	3	5	18	4	20	9	4	2	7	4	2	7	438
ECFIN	15	57	19	3	10	62	6	7	36	8	31	28	10	26	10	74	13		4	2	21	26	17	36	11	6	5	8		551
ECHO	8	81	6	1	5	18	2	1	42	11	57	18	3	3	11	60	5		1	1	5	35	7	17	10	8	8	6	1	431
EMPL	12	102	18	11	23	52	7	6	57	12	62	36	9	29	4	84	11	2	10	2	14	42	22	39	10	9	8	11		764
ENER	10	62	15	3	10	51	5	2	35	15	80	24	4	19	12	56	18	7	9	2	10	31	17	28	13	3	9	14		502
ENV	7	62	9	3	7	40	8	1	37	7	41	21	14	10	12	41	7		3	3	11	26	7	23	7	3	7	15		437
EPSO	3	32		2	4	8		1	8	5	13	2	2	3	2	5	3	1		2	1	9	3	7	5	2	4			122
ESTAT	10	39	30	1	8	70	10	5	30	21	63	28	14	29	4	65	10	6	1	10	39	15	50	23	6	21	13	2		635
FSMA	5	58	9	2	9	36	13	4	19	4	38	16	12	3	6	12	3	6	1	6	1	34	6	4	5	7	6			349
FPI	4	24	3	1	2	14	4	4	20	5	24	6	2	3	6	32	1		2	1	3	1	5	4	1	1	2	1		122
GRDW	22	94	21	2	18	57	2	5	49	17	70	33	5	16	10	94	9	3	1	1	12	69	15	39	10	7	16	16		713
HOME	11	53	9	5	9	36	4	3	36	4	55	32	12	25	3	58	7	1	2	7	16	40	12	25	15	3	6	3	1	493
HR	14	386	17	4	14	77	18	9	82	20	155	45	14	20	19	152	13	4	1	4	22	45	37	60	18	9	24	1	1	1293
IAS	3	22	14	1	3	5		12	2	11	5	2	7	1	11	4	1	4	1	2	10	4	13	1	1	1	6			147
IDEA	1	1				2					3	2	1								1	2	1							6
JRC	40	219	40	6	28	250	27	3	287	30	216	130	19	44	1	863	23	6	11	2	74	58	59	58	29	15	20	61	28	2687
JUST	11	47	9	1	12	34		8	14	10	28	16	8	17	7	43	4	1	3	3	11	39	6	28	6	7	8	2		315
KEF	3	50	7	2	2	42	3	6	36	7	35	17	4	4	8	15		1	3	3	17	17	8	1	1	1	1	1		240
MOVE	8	73	7	2	6	24	6	8	14	8	42	20	4	10	10	45	6		4	1	5	33	13	24	8	2	7	10		108
NEAR	35	75	33	1	10	74	7	6	91	15	139	36	16	15	20	182	16	3	11	1	21	38	16	35	18	9	12	17	1	963
QIB	3	556	8	1	4	8	1	1	135	3	92	42	9	6	280				1	32	48	50	6	3	4	7	2			1305
QIL	2	48	2		4	6		2	24	2	148	11		2	32	2	7	3	3	6	16	18				1	3	1		340
QJAF	4	45	11	3	3	28	7		19	4	28	21	5	11	9	48	6	2	2	4	22	7	30	4			8	12		343
QIP	7	49	11		14	32	8	8	31	14	92	35	10	21	4	32	14	13	9	5	4	34	21	25	9	11	19	16		548
PMD	6	208	3		4	15	3		47	2	111	23	1	5	3	91	2	1	2		5	19	15	19			2	4		891
REFORM	1	15	11	10	2	11	1	4	12	4	11	25	7	6	1	24		2		5	6	1	15	6		6	2			108
RTD	11	76	23		27	32	4	6	41	3	35	16	4	11	5	12	3	11	4	12	15	16	15	13	8	8	6	9		345
RTD	11	194	22	4	18	69	7	6	112	14	114	103	6	28	25	177	12	2	8	2	32	47	34	60	13	8	11	19	4	1162
SANTE	3	93	15	6	15	50	4	4	62	15	61	49	9	25	62	77	9	2	3	7	13	41	14	34	8	8	7	21	1	719
SCIC	6	124	20	6	16	57	12	12	63	21	44	27	9	21	15	71	19	1	14	8	19	39	38	25	14	15	13	31	3	763
SG	12	109	23	2	3	55	12	4	56	5	79	32	4	14	14	51	13	1	3		18	43	13	39	12	4	8	17		646
SJ	12	64	11	1	14	30	7	4	35	8	36	16	5	13	11	29	7		7	5	12	16	10	18	6	5	5	10		397
TAXUD	13	86	15	1	7	28	3	5	34	7	51	23	6	17	9	40	7		9	1	9	20	8	21	6	6	3	7		442
TRADE	10	70	14	1	19	50	12		62	15	56	17	2	11	8	69	13	2	2		18	48	9	17	22	5	10	18	1	591
Unkr	1	10	2		1	8	1	2	4		13	1				6	1		1	1	1	2	3	1	1	1	1	2		37
Total	476	4 717	749	141	533	2 532	348	262	2 532	539	3 335	1 433	367	774	546	4 695	444	103	279	168	584	1 469	739	1 426	530	329	437	626	61	26 107
% of Total	14%	12%	20%	4%	14%	66%	13%	9%	66%	14%	87%	37%	9%	20%	15%	100%	10%	3%	1%	4%	16%	38%	40%	36%	13%	8%	11%	1%	1%	100%

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Statistical Bulletin for Commission on 01/10/2020

Μέρος Β' - Η περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνώμωνων

Β.1. Οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες

Οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες αποτελούν μία ιδιαίτερη κατηγορία υπαλλήλων, οι οποίοι απασχολούνται στα ευρωπαϊκά όργανα και κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους κυρίως στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η ιδιαιτερότητα τους, έγκειται στο γεγονός ότι πρόκειται για υπαλλήλους αποσπασμένους από την υπηρεσία στην οποία ανήκουν και πιο συγκεκριμένα από την εθνική, περιφερειακή ή τοπική δημόσια διοίκηση ενός κράτους μέλους, από έναν διεθνή οργανισμό, καθώς και από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών, τα οποία αποτελούν τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020)²¹. Επιπλέον, μπορούν ακόμη να προέρχονται από χώρες οι οποίες είναι υποψήφιες προς ένταξη στην Ένωση, καθώς και από τρίτα κράτη. Κατά τον τρόπο αυτό, οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, στην πράξη, προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα στην προσπάθεια να εκτελέσουν ευσυνείδητα τα καθήκοντά τους στα ευρωπαϊκά όργανα και στο γεγονός ότι συνεχίζουν να ανήκουν οργανικά στην υπηρεσιακή μονάδα του κράτους μέλους από το οποίο προέρχονται και από το οποίο συνεχίζουν να λαμβάνουν το μισθό τους (Suvarierol & Van De Berg, 2008:103).

Μάλιστα, η σημασία του ρόλου τους γίνεται περισσότερο φανερή, καθώς τα τελευταία χρόνια η ανάγκη της Επιτροπής για επιπλέον εξειδικευμένο προσωπικό σε διάφορους τομείς πολιτικής, σε συνδυασμό με τις αυξανόμενες περικοπές δαπανών στον προϋπολογισμό της Ένωσης, οδήγησαν σε αύξηση του αριθμού τους στα ενωσιακά όργανα. Με την επιλογή προσωπικού προερχόμενο από τις εθνικές διοικήσεις των κρατών μελών, η Ένωση αποκτά άμεσα προσωπικό με εξειδικευμένες γνώσεις σε τομείς στους οποίους ενδέχεται να υστερεί το προσωπικό της Ένωσης,

²¹ Περισσότερες σχετικές πληροφορίες για τους ΑΕΕ, καθώς και για τη διαδικασία υποβολής της αίτησης, περιέχονται στον αντίστοιχο ιστότοπο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι οποίοι είναι προσβάσιμοι εδώ: <https://www.europarl.europa.eu/greece/el/%CF%83%CF%84%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CF%81%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-ee/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%83%CF%80%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CE%BF%CE%B9-%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%AF-%CE%B5%CE%BC%CF%80%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%BF%CE%B3%CE%BD%CF%8E%CE%BC%CE%BF%CE%BD%CE%B5%CF%82> & εδώ: https://ec.europa.eu/info/jobs-european-commission/experts_el.

ενώ παράλληλα οι υπάλληλοι των κρατών μελών και οι εθνικές διοικήσεις επωφελούνται από το γεγονός ότι αποκτούν βαθύτερη γνώση των ενωσιακών θεμάτων, την οποία μεταφέρουν κατά την επιστροφή τους στις χώρες προέλευσής τους (Suvarierol & Van De Berg, 2008:106).

Ως εκ τούτου, οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, μπορούν να αποκτήσουν εξαιρετικά στρατηγικό ρόλο με τις γνώσεις και την εμπειρία τους, ο οποίος θα βοηθήσει, τόσο το κράτος μέλος από το οποίο προέρχονται, όσο και την ίδια την Ένωση υπό τις οδηγίες της οποίας εργάζονται. Ειδικότερα, όσον αφορά στην Επιτροπή, οι ΑΕΕ δουλεύουν μαζί με το μόνιμο προσωπικό της, ενώ υπάγονται σε μία Γενική Διεύθυνση υπό την καθοδήγηση ενός μόνιμου υπαλλήλου, χωρίς να έχουν ατομικά τη δυνατότητα δέσμευσης ή εκπροσώπησης της Επιτροπής.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι το ζήτημα της προέλευσης των υπαλλήλων που θα στελέχωναν τα όργανα της τότε Κοινότητας, αποτέλεσε ένα από τα θέματα που απασχόλησε έντονα τους δημιουργούς της Ένωσης. Αρχικά, η διαμάχη επικεντρώθηκε στους ομοσπονδιστές από τη μία πλευρά, οι οποίοι επιθυμούσαν τη δημιουργία ενός ανεξάρτητου σώματος δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο θα εξυπηρετούσε τα συμφέροντα της Ένωσης και στους διακυβερνητιστές από την άλλη, οι οποίοι προτιμούσαν τη δημιουργία ενός σώματος υπαλλήλων προερχόμενο αποκλειστικά από αποσπασμένους υπαλλήλους των κρατών μελών (Egeberg, 2004: 16 ; Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009: 268).

Μάλιστα, ενώ στην πραγματικότητα η κινητικότητα και οι πρώτες αποσπάσεις υπαλλήλων μεταξύ των κρατών μελών και της Ένωσης ξεκίνησαν το 1977, η έκθεση Spierenberg, η οποία δημοσιεύτηκε το 1979, επισημαίνει την αναγκαιότητα της απόσπασης Εθνικών Εμπειρογνομόνων στην Επιτροπή (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009: 271). Στην πράξη, ο αριθμός των ΑΕΕ άρχισε να αυξάνεται εντυπωσιακά μετά το 1985, οπότε και ο αριθμός τους συνέχισε να παρουσιάζει σταθερή αύξηση στο εξής, λόγω και της χρησιμότητά τους στην Επιτροπή, γεγονός που παρατηρείται μέχρι και σήμερα στη σύνθεση του προσωπικού της.

Σημειωτέον δε, ότι παρόλη την κρίση που έπληξε την Επιτροπή το 1999, η οποία οδήγησε σε ένα πακέτο μεταρρυθμίσεων με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, η μεταρρύθμιση που ακολούθησε δεν επέφερε σημαντικές αλλαγές στη φύση του προσωπικού της Επιτροπής (Τσέκος, 2009:102)²². Πιο πρόσφατα, ενώ η

²² Αναλυτικά στοιχεία για τις αρχές που συνθέτουν τη θεωρία του New Public Management, υπάρχουν

οικονομική κρίση του 2008 έπληξε και την Επιτροπή, οδηγώντας την σε μία προσπάθεια μείωσης του λειτουργικού κόστους της, οι αριθμοί των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων δεν μειώθηκαν, γεγονός που αποδεικνύει τη σημασία τους για τη λειτουργία της Ένωσης. Ενδεικτικά, όπως αποδεικνύουν τα τελευταία στοιχεία τα οποία αφορούν στο προσωπικό της Ένωσης, τα τελευταία χρόνια στην Επιτροπή είναι αποσπασμένοι πάνω από 1.000 Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία τους και τη χρησιμότητά τους για τα ενωσιακά όργανα, αποτελώντας, κατά κάποιο τρόπο, μία μορφή διεθνούς ή ακριβέστερα ευρωπαϊκής κινητικότητας υπαλλήλων (Renshaw et al, 2017:28)²³.

Μάλιστα, όπως επισημαίνεται, ο ρόλος και η σημασία των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και σε δύσκολους τομείς πολιτικής, όπως η Κοινή Πολιτική Ασφάλειας και Άμυνας, καθώς η παρουσία τους βοηθά στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης ανάμεσα στις δύο πλευρές, ενώ παράλληλα μπορεί να οδηγήσει στη «σχετικοποίηση» των διαφορών μεταξύ τους, δημιουργώντας έναν κοινό χώρο δράσης και προσέγγισης (Hartstein, 2009:22)²⁴.

Τέλος, σημαντικό σημείο για να κατανοήσουμε τη δράση και την ιδιαιτερότητα του ρόλου των ΑΕΕ, αποτελεί και η Έκθεση της Επιτροπής Θεσμικών Θεμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία ήδη από το 1993, τονίζει ότι η καθιέρωση της αρχής της επικουρικότητας στη δράση της Ένωσης, καθιστά επιτακτικότερη τη συνεργασία μεταξύ της κοινοτικής διοίκησης και των διοικήσεων των κρατών μελών, μέσω της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων, προκειμένου οι διοικήσεις να ανταποκριθούν καλύτερα στα αμοιβαία προβλήματα. Από την άλλη πλευρά βέβαια, όπως επισημαίνεται στην έκθεση, η παρουσία των ΑΕΕ, ίσως θέσει σε κίνδυνο την ανεξαρτησία της Επιτροπής, καθώς οι ΑΕΕ ενίοτε, ενδέχεται να συμπεριφέρονται ως υποστηρικτές των θέσεων των κρατών μελών από τα οποία προέρχονται (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:273). Η τελευταία αυτή άποψη, έχει αμφισβητηθεί από πρόσφατες έρευνες, τα αποτελέσματα των οποίων θα

στο: Τσέκος, Θ. (2009) *Ευρωπαϊκοί Ρυθμοί και Ελληνικοί Τρόποι: Η (αβέβαιη) ελληνική πορεία προς τον (ασαφή) Ευρωπαϊκό Διοικητικό Χώρο*.

²³ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά, βλέπε το άρθρο των Renshaw, Phil, J., Parry, E. & Dickmann, M. (2017). "Seconded National Experts and Global Mobility - Extending the Paradigm." *Thunderbird International Business Review*: 1–13, το οποίο αναλύει τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες απόσπασης και σε άλλους διεθνούς οργανισμούς.

²⁴ Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε το σχετικό άρθρο του Harstein, Y. (2009) *Rules of Secondment- The Role of Seconded National Experts in the Development of CFSP and ESDP*. Biennial International Conference, το οποίο αναλύει ειδικότερα τη δράση των ΑΕΕ στο πλαίσιο της Κοινής Πολιτικής Ασφάλειας & Άμυνας.

παρουσιαστούν σε επόμενο κεφάλαιο αναλυτικά.

B.2. Υπηρεσιακή κατάσταση και δημογραφικά στοιχεία των ΑΕΕ

B.2.1. Η υπηρεσιακή κατάσταση των ΑΕΕ²⁵

Αναφορικά με τους κανόνες και το καθεστώς που διέπει τους ΑΕΕ, ισχύουν και εφαρμόζονται, τόσο η [Απόφαση της Επιτροπής της 12ης/11/2008, C \(2008\) 6866](#), «σχετικά με το καθεστώς των εθνικών εμπειρογνομόνων σε απόσπαση ή επαγγελματική κατάρτιση στις υπηρεσίες της Επιτροπής», καθώς και το [Κείμενο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 4ης Μαΐου 2009](#), «περί των διατάξεων που διέπουν την απόσπαση εθνικών εμπειρογνομόνων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο». Παράλληλα, ισχύουν και οι γενικές διατάξεις των άρθρων 37 έως 39 του Κανονισμού ΕΟΚ αριθ. 31/ΕΥΡΑΤΟΜ αριθ. 11 (ΚΥΚ) «περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας».

Με βάση τα ανωτέρω κείμενα, προκειμένου να αντιληφθούμε καλύτερα τη δράση των ΑΕΕ, καθώς και τους ειδικότερους όρους που εφαρμόζονται σε αυτούς, προβαίνουμε παρακάτω σε μία συνοπτική παρουσίαση των διατάξεων που τους αφορούν, όπως αυτές ισχύουν σήμερα και εφαρμόζονται.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ως βασικό σημείο, το γεγονός ότι η επιλογή των ΑΕΕ δεν περνάει μέσα από τη διαδικασία διαγωνισμού της EPSO. Η επιλογή των κατάλληλων προσώπων, γίνεται μέσω μίας διαφανούς και ανοικτής σε όλους διαδικασίας. Η Γενική Διεύθυνση της Επιτροπής για το Ανθρώπινο Δυναμικό και τη Διοίκηση, εκκινεί τη σχετική διαδικασία, ενημερώνοντας παράλληλα τις υπηρεσίες των εθνικών διοικήσεων για την ανάγκη απόσπασης υπαλλήλων στα όργανα της Ένωσης. Μετά την επιλογή των κατάλληλων προσώπων, ακολουθεί η υπογραφή διμερούς συμφωνίας απόσπασης μεταξύ των υπηρεσιών της Ένωσης και

²⁵ Τα στοιχεία που παρατίθενται στις παρακάτω σελίδες σχετικά με το καθεστώς των ΑΕΕ, προέρχονται από την [Απόφαση της Επιτροπής της 12ης/11/2008, C \(2008\) 6866](#), με τίτλο «σχετικά με το καθεστώς των εθνικών εμπειρογνομόνων σε απόσπαση ή επαγγελματική κατάρτιση στις υπηρεσίες της Επιτροπής», καθώς και το [Κείμενο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 4ης Μαΐου 2009](#) «περί των διατάξεων που διέπουν την απόσπαση εθνικών εμπειρογνομόνων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο», στα οποία περιγράφονται αναλυτικά η υπηρεσιακή κατάσταση των ΑΕΕ.

της υπηρεσίας προέλευσης του υπαλλήλου.

Όπως τονίζεται δε στα ως άνω κείμενα, προκειμένου να αποφευχθεί οποιαδήποτε σύγκρουση καθηκόντων, οι ΑΕΕ δεν έχουν το δικαίωμα δέσμευσης και εκπροσώπησης της Επιτροπής, εκτός εάν τους ανατεθεί ρητά από τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης στην οποία υπηρετούν. Ταυτόχρονα τονίζεται ότι κατά τη δράση τους, θα πρέπει να ενεργούν αποκλειστικά προς το συμφέρον της Επιτροπής.

Όσον αφορά τα τυπικά προσόντα των ΑΕΕ, όπως ορίζεται στο άρθρο 7 του Κειμένου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, θα πρέπει να έχουν τουλάχιστον τριετή εμπειρία απασχόλησης στην εκτέλεση διοικητικών και υπηρεσιακών καθηκόντων, παρόμοια με των διοικητικών υπαλλήλων όπως αυτά ορίζονται στον ΚΥΚ, ενώ επιπλέον, θα πρέπει να έχουν εργαστεί για τον εργοδότη τους σε μόνιμη θέση ή με προσωρινή απασχόληση για τους τελευταίους 12 μήνες τουλάχιστον, πριν από τη διενέργεια της απόσπασης. Ακόμη, θα πρέπει να γνωρίζουν σε άριστο επίπεδο μία από τις επίσημες γλώσσες και ενδεχομένως και μία δεύτερη, σε σχετικά καλό επίπεδο. Μάλιστα, όπως επισημαίνεται στην Απόφαση της Επιτροπής, σε περίπτωση που αλλάξει το καθεστώς απασχόλησης του ΑΕΕ στη θέση από την οποία προέρχεται, αυτό μπορεί να έχει ως συνέπεια ακόμη και τη λήξη της απόσπασής του, καθώς η υπηρεσία από την οποία προέρχεται, είναι αρμόδια για την πληρωμή του μισθού του.

Σε σχέση με το χρονικό διάστημα της απόσπασης, η αρχική διάρκεια δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι μηνών ή μεγαλύτερη των δύο ετών. Παρόλα αυτά, υπάρχει η δυνατότητα ανανέωσης, για μία ή περισσότερες φορές, μέχρι όμως ενός ορίου συνολικής διάρκειας τεσσάρων ετών. Κατ' εξαίρεση, στο τέλος της τετραετούς περιόδου είναι δυνατό, κατόπιν αιτήσεως της οικείας Γενικής Διεύθυνσης και εφόσον το απαιτεί το συμφέρον της υπηρεσίας, να εγκριθούν μία ή περισσότερες παρατάσεις της απόσπασης για μέγιστο διάστημα επιπλέον δύο ετών. Σημειωτέον δε, ότι κατά παρέκκλιση των ανωτέρω, στην περίπτωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου δύναται κατ' εξαίρεση να επιτραπεί η απόσπαση για διάρκεια μικρότερη των έξι μηνών.

Παράλληλα, ΑΕΕ ο οποίος είχε αποσπασθεί στο παρελθόν σε όργανο της Ένωσης, μπορεί να αποσπασθεί εκ νέου και υπό τους εξής όρους: α) να εξακολουθεί να πληροί τις προϋποθέσεις για απόσπαση και β) να έχουν παρέλθει τουλάχιστον έξι χρόνια από τη λήξη της προηγούμενης περιόδου απόσπασης.

Σχετικά δε με τα καθήκοντα των ΑΕΕ, όπως ορίζονται στα εν λόγω κείμενα, ο

αποσπασμένος υπάλληλος βοηθά τους μόνιμους υπαλλήλους, καθώς και τους έκτακτους υπαλλήλους, εκτελώντας τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί στο πλαίσιο της οικείας Γενικής Διεύθυνσης. Όπως προαναφέραμε μάλιστα, δεν δύναται να εκπροσωπήσει τα ενωσιακά όργανα ή να τα δεσμεύσει ο ίδιος, εκτός αν υπάρχει αντίθετη απόφαση του Γενικού Διευθυντή της οικείας υπηρεσίας, ενώ συμμετέχει συνοδευόμενος από ένα μόνιμο ή έκτακτο υπάλληλο ως παρατηρητής ή για ενημερωτικούς λόγους στις σχετικές συναντήσεις.

Επιπλέον, προκειμένου να αποφευχθεί η όποια σύγκρουση συμφερόντων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η υπηρεσία στην οποία θα αποσπασθεί ο ΑΕΕ, οφείλει να ενημερώσει, τόσο τον ίδιο, όσο και την υπηρεσία προέλευσής του, για τα καθήκοντα τα οποία θα κληθεί να επιτελέσει, ενώ οι ίδιοι να ενημερώσουν με δήλωσή τους, για τυχόν ύπαρξη κάποιου λόγου ασυμβίβαστου στο πρόσωπο του συγκεκριμένου ΑΕΕ. Η όποια δε παράβαση των παραπάνω όρων, δίνει το δικαίωμα στο αρμόδιο όργανο να τερματίσει την απόσπαση του ΑΕΕ άμεσα.

Ακόμη, κατά τη διάρκεια της απόσπασης στα ενωσιακά όργανα, ο ΑΕΕ οφείλει να ρυθμίζει τη συμπεριφορά του έχοντας κατά νου το συμφέρον αποκλειστικά της Ένωσης και ως εκ τούτου να αποφεύγει οποιαδήποτε πράξη έρχεται σε αντίθεση με το λειτούργημά του. Επιπλέον, παρόλο που απολαμβάνει προσωπική ανεξαρτησία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, καθώς δεν δέχεται καμία υπόδειξη κατά την εκτέλεση αυτών από τον εργοδότη στη χώρα καταγωγής του ή από την εθνική κυβέρνηση του κράτους μέλους από το οποίο προέρχεται, σε περίπτωση που καλείται να εκφέρει άποψη σε μία υπόθεση στην οποία εμπλέκεται προσωπικά για οποιοδήποτε λόγο, καλείται να ενημερώσει αμέσως τον προϊστάμενό του.

Σε σχέση δε με τις εργασίες που εκτελεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του, αυτές παραμένουν αποκλειστικά στην κυριότητα των ενωσιακών οργάνων, αφού είναι υποχρεωμένος να επικουρεί και να υπακούει στους ιεραρχικά προϊστάμενούς του, ενώ σε περίπτωση που επιθυμεί τη δημοσίευση οποιουδήποτε κειμένου σχετικά με την άσκηση των δραστηριοτήτων του, θα πρέπει να έχει λάβει προηγουμένως σχετική άδεια από το εκάστοτε αρμόδιο όργανο. Η μη συμμόρφωση δε και πάλι με κάποιον από τους ανωτέρω όρους, έχει ως συνέπεια την πρόωρη λήξη της απόσπασης εκ μέρους του ενωσιακού οργάνου.

Μάλιστα, τόσο κατά την άσκηση των καθηκόντων, όσο και μετά τη λήξη της περιόδου της απόσπασης, είναι υποχρεωμένος να τηρεί πλήρη εχεμύθεια σχετικά με

τα γεγονότα και τις πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση του κατά την περίοδο αυτή. Ενδεικτική δε της προσπάθειας αποφυγής του φαινομένου της εκμετάλλευσης των θέσεων αυτών από τους ΑΕΕ μετά τη λήξη της απόσπασης, αποτελεί η υποχρέωση να απέχουν από ορισμένες θέσεις ή πλεονεκτήματα, καθώς και να ενημερώνουν εντός τριετίας για τυχόν καθήκοντα που θα αναλάβουν στη νέα τους θέση και προκαλούν ενδεχομένως σύγκρουση με τα καθήκοντα που ασκούσαν κατά την περίοδο της απόσπασής τους²⁶.

Ακόμη, δύναται να χορηγηθεί μία ή περισσότερες αναστολές στην απόσπαση, μετά από γνωμοδότηση της οικείας Γενικής Διεύθυνσης, ενώ κατά το διάστημα αυτό δεν καταβάλλονται στον ΑΕΕ οι σχετικές αποζημιώσεις. Όσον αφορά δε τη λήξη της απόσπασης, εφόσον αυτή δεν λήξει πρόωρα για έναν από τους λόγους που αναφέραμε παραπάνω, πραγματοποιείται με αίτηση της αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης, του εργοδότη του ή του ίδιου του ΑΕΕ, κατόπιν τρίμηνης σχετικής προειδοποίησης. Κατ' εξαίρεση, είναι δυνατή η λήξη της απόσπασης χωρίς να προηγηθεί η αντίστοιχη τρίμηνη προειδοποίηση, εφόσον: α) αυτό απαιτείται για λόγους ουσιώδους υπηρεσιακού συμφέροντος, β) κατόπιν αιτήσεως του ΑΕΕ για δικούς του υπηρεσιακούς λόγους και εφόσον έχει υποβάλλει σχετική αίτηση στον εργοδότη του και στο αρμόδιο όργανο της Ένωσης και τέλος γ) σε περίπτωση αθέτησης εκ μέρους των ΑΕΕ των υποχρεώσεων που αυτός υπέχει στο πλαίσιο της απόσπασής του.

Σχετικά με τους όρους εργασίας τους, οι ΑΕΕ καλύπτονται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλειας που ισχύει για την υπηρεσία από την οποία προέρχονται, ενώ από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων τους, καλύπτονται από τα ενωσιακά όργανα για τον κίνδυνο τυχόν ατυχημάτων. Επιπλέον, δικαιούνται να απουσιάσουν κανονικά λόγω ασθένειας, έχοντας ειδοποιήσει τον οικείο προϊστάμενο, ενώ εφόσον επιθυμούν να απουσιάσουν πέραν των τριών ημερών, οφείλουν να προσκομίσουν σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό. Η κανονική ετήσια άδεια των ΑΕΕ, προσδιορίζεται σε 30 ημέρες, ήτοι δυόμισι (2,5) εργάσιμες ημέρες ανά μήνα απασχόλησης, ενώ δικαιούνται και ειδικές άδειες σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση γέννησης τέκνου, θανάτου ανιόντος, γάμου κ.λπ., καθώς και άδεια μητρότητας.

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι παρόλο που οι ΑΕΕ εξακολουθούν να

²⁶ Πρόκειται για την προσπάθεια αποφυγής του φαινομένου το οποίο είναι γνωστό στην πολιτική επιστήμη ως «revolving door» και αναφέρεται στην μετακίνηση υψηλόβαθμων δημοσίων υπαλλήλων στον ιδιωτικό τομέα και το αντίθετο, εκμεταλλευόμενοι την προηγούμενη θέση τους.

αμείβονται από την υπηρεσία προέλευσής τους, ο φορέας στον οποίο αποσπώνται, καταβάλλει σε αυτούς επιπλέον ημερήσια αποζημίωση διαβίωσης, καθώς και πρόσθετη μηναία αποζημίωση, η οποία αντιστοιχεί στα έξοδα μετακόμισης, ανάλογα με την απόσταση από την υπηρεσία προέλευσης, εφόσον βέβαια τα έξοδα αυτά, δεν καταβάλλονται σε αυτούς από άλλη πηγή. Επομένως, όπως γίνεται κατανοητό, οι ΑΕΕ, πέραν του μισθού τους από την υπηρεσία προέλευσης, λαμβάνουν επιπλέον χρηματικές απολαβές, οι οποίες, όπως θα δούμε παρακάτω, λειτουργούν ως ισχυρό κίνητρο απόσπασης για πολλούς εξ αυτών.

B.2.2. Δημογραφικά στοιχεία των ΑΕΕ

Στη συνέχεια, μελετώντας τα στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, μπορούμε να βγάλουμε ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα για τους ίδιους και τα προσόντα τους, τα οποία μας παρέχουν την ευκαιρία να αντιληφθούμε κατά πόσο δύνανται να ανταποκριθούν στο σύνθετο ρόλο που καλούνται να παίζουν.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι περισσότεροι εξ αυτών διαθέτουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση, ενώ η πλειοψηφία τους είναι απόφοιτοι των λεγόμενων κοινωνικών επιστημών, με τους νομικούς να κατέχουν τη μερίδα του λέοντος (Murdoch, Trondal, Geys, 2015:5 ; Murdoch, Trondal, Geys, 2015:30). Επιπλέον, παρόλο που οι γυναίκες υπερισχύουν στο συνολικό πληθυσμό της Ένωσης, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ΑΕΕ αποτελείται από άνδρες, κυρίως νεαρής ηλικίας, ενώ η αναλογία έναντι των γυναικών, είναι περισσότερο έντονη σε τομείς πολιτικής που σχετίζονται με την έρευνα και την εσωτερική αγορά. Στους ΑΕΕ δε, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι αναλογικά πολύ λιγότερα. Ακόμη, οι περισσότεροι ΑΕΕ φαίνεται να προέρχονται από τις λεγόμενες «νέες χώρες» για την Ένωση, ενώ τα ιδρυτικά κράτη μέλη εμφανίζονται να υποεκπροσωπούνται στο πεδίο αυτό (Murdoch, Trondal, Geys, 2015:5), γεγονός που σχετίζεται ενδεχομένως και με το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι υπάλληλοι των νέων κρατών μελών επιδιώκουν να αποσπασθούν στα ενωσιακά όργανα, έχοντας ως κίνητρο και τις αυξημένες οικονομικές απολαβές.

Μάλιστα, ένα επιπλέον στοιχείο που εξαίρει τη σημασία του φύλου για τους ΑΕΕ, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι στις γυναίκες ΑΕΕ, παρατηρείται να υπερισχύει η παρουσία υπερεθνικών αντιλήψεων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (Murdoch, Trondal, Geys, 2015:29).

Τα αποτελέσματα αυτά συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα, όπου αποτυπώνονται συνολικά τα δημογραφικά στοιχεία που αφορούν στους ΑΕΕ, τόσο σε σχέση με τις σπουδές, όσο και με τους σχετικούς τομείς πολιτικής που αυτοί απασχολούνται.

Πίνακας 6: Δημογραφικά στοιχεία για τους ΑΕΕ της Επιτροπής, ανά τομέα πολιτικής

Table 2 Demographic representativeness of Commission SNEs by policy area (%)

	Female	Male	Social Science	Law	Other	26–39 years	40–49 years	50–59 years	60–67 years	EU6	EU9	EU10+2
EU27	52	48	28	5	67	34	26	24	19	47	33	20
Market	38	62	48	20	32	56	30	7	7	38	34	28
External Relations	46	54	51	11	38	35	32	22	11	28	43	29
Social Regulation	46	54	30	21	49	40	29	20	11	25	36	39
Supply	34	66	26	16	58	33	31	21	15	32	31	37
Provision	39	61	32	4	64	52	12	20	16	16	32	52
Research	31	69	50	0	50	35	33	20	11	33	20	46
Central	53	47	35	35	30	45	40	10	5	40	40	30
Commission	40	60	37	16	47	41	30	18	11	30	33	37

Πηγή: Murdoch, Trondal & Geys, 2015

Τέλος, όσον αφορά τα στατιστικά στοιχεία των ΑΕΕ για τη χώρα μας, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι αρχικά οι Έλληνες που υπηρετούσαν ως ΑΕΕ ήταν πολύ λιγότεροι από το ποσοστό που μας αναλογούσε ως κράτος. Ενδεικτικά, τον Οκτώβριο του 2001, υπηρετούσαν στα ενωσιακά όργανα 14 αποσπασμένοι υπάλληλοι ελληνικής καταγωγής, ποσοστό που αντιστοιχούσε στο 2% του συνολικού αριθμού των ΑΕΕ στην Ένωση την περίοδο εκείνη, ενώ τον Ιούνιο του 2005, ο αριθμός των ελληνικής καταγωγής ΑΕΕ ανέβηκε στους 17 (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:282).

Παρόλα αυτά, όπως γίνεται φανερό και από τα στοιχεία που θα παρατεθούν στη συνέχεια, ο αριθμός των ΑΕΕ ελληνικής καταγωγής αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια, γεγονός που συνδέεται ενδεχομένως, τόσο με το ότι οι θέσεις αυτές εμφανίζονται ως ιδιαίτερα ελκυστικές για τους Έλληνες υπαλλήλους, όσο και με την οικονομική κρίση που έπληξε τη χώρα και οδήγησε μεγάλο αριθμό Ελλήνων να επιλέξει μία καριέρα στο εξωτερικό, σπουδάζοντας και συνεχίζοντας εκτός Ελλάδας την επαγγελματική του σταδιοδρομία.

Οι παρακάτω πίνακες, τόσο για τους συνολικούς αριθμούς, όσο και για τους ελληνικής καταγωγής ΑΕΕ, είναι ενδεικτικοί:

Πίνακας 7: Συνολικός αριθμός ΑΕΕ, ανά έτος

Έτος	Αριθμός ΑΕΕ
2012	1023
2013	996
2014	974
2015	929
2016	880
2017	822

Πηγή: CLENAD, 2017

Πίνακας 8: Αριθμός ΑΕΕ κάθε χώρας, το έτος 2017

Χώρα		Χώρα		Χώρα	
FR	111	RO	27	LT	9
DE	83	DK	24	EE	8
IT	74	IE	22	BG	8
ES	67	HU	20	HR	7
GR	59	CZ	16	SK	6
GB	57	BE	15	CH	5
NL	44	CY	14	LV	4
NO	35	AT	13	MT	2
PL	31	FI	13	SI	2
PT	28	SE	11	OTHERS	7

Πηγή: CLENAD, 2017

B.3. Τα βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος

B.3.1. Η ελληνική δημόσια διοίκηση και τα χαρακτηριστικά της

Αν ανατρέξουμε στην ιστορία συγκρότησης του σύγχρονου ελληνικού κράτους και των διοικητικών δομών του κατά τη φάση της δημιουργίας του,

διαπιστώνουμε ότι η λειτουργία του χαρακτηρίζεται από μία αντίφαση η οποία εξακολουθεί να το συνοδεύει μέχρι και σήμερα (Τσέκος, 2018:10). Η αντίφαση αυτή στην ιστορία του σύγχρονου ελληνικού κράτους, εμφανίστηκε ήδη κατά τη φάση της ελληνικής επανάστασης και χαρακτηρίζεται από μία μορφή πάλης, μεταξύ όσων στρέφονταν προς τα δυτικά πρότυπα διοικητικής οργάνωσης, τα οποία επιθυμούσαν να υιοθετήσει και το νεοσύσταθέν ελληνικό κράτος και όσων παρέμεναν προσκολλημένοι στις υπάρχουσες παραδοσιακές δομές²⁷.

Η αναπαραγωγή των προτύπων αυτών ακόμη και σήμερα, αποτελεί μία από τις κύριες αιτίες που η ελληνική δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζεται από μία σειρά χρόνιων διαρθρωτικών προβλημάτων, όπως η χαμηλή ποιότητα παροχής των δημοσίων υπηρεσιών, η συνέχιση των πελατειακών σχέσεων, η ύπαρξη διαφθοράς, η απουσία ουσιαστικής αξιολόγησης, η χαμηλή εμπιστοσύνη των πολιτών στις δημόσιες υπηρεσίες και στους υπαλλήλους της κ.λπ. (Κοντιάδης, 2018: 48). Επιπλέον η ελληνική δημόσια διοίκηση, κυρίως στο παρελθόν, παρουσίαζε προβλήματα που σχετίζονταν έντονα με το φαινόμενο της πολυνομίας και της κακονομίας, την ύπαρξη παρωχημένων διοικητικών πρακτικών, το χαμηλό βαθμό ψηφιοποιημένων υπηρεσιών και την εμμονή στη γραφειοκρατία.

Από την άλλη πλευρά, παρόλο που στο πεδίο της διοικητικής οργάνωσης η συμμετοχή της χώρας μας στο ευρωπαϊκό εγχείρημα είχε ως αποτέλεσμα τον εκσυγχρονισμό και την υιοθέτηση νέων αξιολογικών διαδικασιών, η προσαρμογή της Ελλάδας παραμένει βραδεία και ατελής, γεγονός που σχετίζεται με το ότι η ελληνική δημόσια διοίκηση φαίνεται να παραμένει προσκολλημένη σε παραδοσιακές δομές και διαδικασίες (Τσέκος, 2018:11). Επιπλέον, ενώ τις περισσότερες φορές κάθε διοικητική μεταρρύθμιση και μέτρο που λαμβάνεται έχει ενδεχομένως ορισμένα θετικά αποτελέσματα, αυτά δεν είναι πάντοτε τα αναμενόμενα, καθώς η δημόσια διοίκηση κατά τη διαδρομή της, επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες που επιδρούν και διαμορφώνουν τη δράση της (Βενετσανοπούλου, 2002:301).

Το ζήτημα αυτό, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποκτά ιδιαίτερη αξία, καθώς καταλήγει στο ερώτημα εάν η συνεργασία και ο συγχρονισμός των εθνικών διοικητικών συστημάτων συμβάλλουν στη δημιουργία ενός ενιαίου Ευρωπαϊκού Διοικητικού Χώρου, κατ' αναλογία με τον ευρωπαϊκό οικονομικό και κοινωνικό χώρο

²⁷ Για περισσότερα στοιχεία σχετικά, βλέπε: Τσέκος, Θ. (2018) *Η ιστορική εξέλιξη, τα βασικά πολιτισμικά και δομο-λειτουργικά χαρακτηριστικά και τα προβλήματα μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα*.

στην Ένωση (Σπανού, 2001: 42). Ο κοινός αυτός Ευρωπαϊκός Διοικητικός Χώρος, αποτελεί έναν οριοθετημένο γεωγραφικά χώρο, όπου εφαρμόζονται ενιαία κοινές διοικητικές αρχές, πρακτικές και κανόνες, μέσω συναντήσεων μεταξύ των εμπλεκομένων δημοσίων υπαλλήλων και ανταλλαγής εμπειριών και απόψεων (Σπανού, 2001: 42) και στον οποίο καλείται να προσαρμοσθεί και να λειτουργήσει η ελληνική δημόσια διοίκηση.

Μάλιστα, η ύπαρξη του Ευρωπαϊκού Διοικητικού Χώρου και η σημασία του, σχετίζονται άμεσα και με την αρχή της «έμμεσης διοίκησης», η οποία θεμελιώνεται πλέον στο άρθρο 197 της [Συνθήκης της Λισσαβόνας για τη λειτουργία της Ένωσης](#), και το οποίο ρυθμίζει τη «διοικητική συνεργασία» μεταξύ των κρατών μελών της Ένωσης (Πασσάς, 2012:115). Ειδικότερα, όπως ορίζεται στην παρ. 2 του άρθρου αυτού, η Ένωση μπορεί να συνδράμει τις προσπάθειες των κρατών μελών για τη βελτίωση της διοικητικής τους ικανότητας, μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και μέσω της διοργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης. Σε κάθε περίπτωση όμως, η προσφυγή των κρατών μελών στη συνδρομή αυτή είναι προαιρετική και ως εκ τούτου η συμμετοχή τους εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια και στην καλή τους διάθεση, επιβεβαιώνοντας έτσι και τυπικά, την αρχή της θεσμικής αυτονομίας του κράτους στο επίπεδο της Ένωσης (Πασσάς, 2012:115).

Στο πλαίσιο αυτό, η ελληνική δημόσια διοίκηση καλείται να ανταποκριθεί άμεσα σε ένα σύγχρονο μεταλλασσόμενο περιβάλλον, το οποίο επηρεάζει τη λειτουργία της και παράλληλα να καταστεί αρωγός των προσπαθειών για εκσυγχρόνιση και συντονισμό των πολιτικών της με τις ευρωπαϊκές πολιτικές στο πεδίο αυτό. Σημαντικό παράγοντα που θα επηρεάσει την προσαρμοστικότητα αυτή, αποτελεί και το ανθρώπινο δυναμικό που την απαρτίζει, το οποίο και θα εξετάσουμε αμέσως παρακάτω.

B.3.2. Το ισχύον συνταγματικό καθεστώς των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων

Προκειμένου οι δημόσιες υπηρεσίες να πετύχουν τους σκοπούς τους και να εκτελέσουν την αποστολή τους, τόσο απέναντι στο κράτος, όσο και απέναντι στους πολίτες, θα πρέπει να απασχολούν το κατάλληλο προσωπικό, το οποίο θα καλύψει τις θέσεις εργασίας στους διάφορους δημόσιους οργανισμούς και υπηρεσίες. Όπως

μάλιστα γίνεται δεκτό, προκειμένου να εξασφαλιστεί, τόσο η συνέχεια της δημόσιας διοίκησης και των κυβερνητικών πολιτικών, όσο και η αμεροληψία και η ουδετερότητα κατά την άσκηση των πολιτικών του κράτους, απαιτείται αυτό το σώμα των υπαλλήλων, να χαρακτηρίζεται από μονιμότητα και σταθερότητα στο πλαίσιο της υπαλληλικής του σχέσης (Μακρυδημήτρης, 2008:313).

Τα ζητήματα τα οποία αναφέρονται δε στην κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών στην Ελλάδα, αποτέλεσαν αντικείμενο ρύθμισης από πολλά συντακτικά κείμενα από τότε που καθιερώθηκε με το [Σύνταγμα του 1911](#) η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Στο ισχύον [Σύνταγμα της χώρας μας](#)²⁸, τα σχετικά με το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών, ρυθμίζονται στα άρθρα 103 και 104 Συντάγματος. Σύμφωνα δε με το άρθρο 103 παρ. 1 του Συντάγματος, οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του κράτους και υπηρετούν τον λαό, ενώ οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα (Κοντιάδης, 2018: 48)²⁹.

Το ειδικό καθεστώς το οποίο διέπει τους δημοσίους υπαλλήλους της χώρας μας, κατοχυρώνεται στον ειδικό [νόμο 3528/2007](#), ο οποίος αποτελεί και τον ισχύοντα Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, ο οποίος ρυθμίζει ζητήματα της υπηρεσιακής τους κατάστασης, ενώ, όπως προαναφέραμε, η ιδιότητά τους ως οργάνων του κράτους, κατοχυρώνεται συνταγματικά στα άρθρα 103 και 104 του [Συντάγματος](#). Σημειωτέον δε ότι παράλληλα, υφίστανται έως σήμερα διάφορα ειδικά νομοθετήματα που αφορούν στο προσωπικό που απασχολείται στο δημόσιο τομέα, όπως ο [νόμος 3584/2007](#), ο οποίος αποτελεί τον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων και το [Προεδρικό Διάταγμα 410/1988](#), σχετικά με την κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.

Για να γίνει αντιληπτός ο ρόλος του δημοσίου υπαλλήλου στο πλαίσιο της διοικητικής οργάνωσης ενός κράτους, θα πρέπει να δώσουμε τον ορισμό της

²⁸ Πρόκειται για το [Σύνταγμα του 1975](#), το οποίο αναθεωρήθηκε με το Β' Ψήφισμα της 6ης Μαρτίου 1986 της ΣΤ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, με το Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων και το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, που δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ. 187/Α'/28.11.2019.

²⁹ Για περισσότερες πληροφορίες, παράβαλε τα άρθρα του Συντάγματος, τα οποία ορίζουν τα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων και τους περιορισμούς που αυτοί αντιμετωπίζουν, τα οποία είναι προσβάσιμα εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-108/>.

ιδιότητας του και της θέσης του. Ως δημόσιος υπάλληλος καλείται το φυσικό πρόσωπο εκείνο, το οποίο αναλαμβάνει να παρέχει τις υπηρεσίες του στο κράτος ή σε κάποιο ΝΠΔΔ αυτού και συνδέεται μαζί του με μία ειδική έννομη σχέση, η οποία διέπεται από τους κανόνες του διοικητικού δικαίου και έχει συναφθεί ελεύθερα εκ μέρους του φυσικού αυτού προσώπου, το οποίο πλέον αποτελεί όργανο του κράτους και τελεί σε ιεραρχική προς αυτό σχέση (Μακρυδημήτρης, 2008:317).

Όσον αφορά τώρα τις διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων, οι υπάλληλοι διακρίνονται στους στρατιωτικούς υπαλλήλους, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι μόνιμοι υπαξιωματικοί και οι αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς, της Αεροπορίας, του Ναυτικού, της Ελληνικής Αστυνομίας και του Λιμενικού Σώματος, καθώς και οι οπλίτες των ενόπλων δυνάμεων, ενώ ως πολιτικοί ή διοικητικοί υπάλληλοι τους κράτους, χαρακτηρίζονται οι υπάλληλοι των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών του κράτους, όσοι υπηρετούν στο Πυροσβεστικό Σώμα, οι μη στρατιωτικοί υπάλληλοι των ενόπλων δυνάμεων και της Ελληνικής Αστυνομίας, καθώς και όσοι υπηρετούν στις γραμματείες των δικαστηρίων και στην Προεδρία της Δημοκρατίας (Κοντιάδης, 2018:49)³⁰.

Επιπλέον, με βάση το σύστημα που επιλέγει η ελληνική δημόσια διοίκηση για τη συγκρότηση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων³¹, όπως προβλέπει και το άρθρο 103 του Συντάγματος, οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες: α) τακτικοί υπάλληλοι, οι οποίοι διέπονται από την αρχή της μονιμότητας, β) υπάλληλοι με θητεία, γ) υπάλληλοι οι οποίοι προσλαμβάνονται ως ειδικό επιστημονικό, βοηθητικό και τεχνικό προσωπικό, δ) μετακλητοί υπάλληλοι, όπως προβλέπει η παρ. 5 του άρθρου 103 του Συντάγματος και ε) υπάλληλοι οι οποίοι προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών και καταστάσεων από τη δημόσια διοίκηση (Κρεμαλής et al, 2004:15).

Καθώς μάλιστα στη δημόσια διοίκηση οι δύο βασικές αρχές που καλύπτουν τη διαδικασία κάλυψης των θέσεων είναι η αρχή της ισότητας και η αρχή της αξιοκρατίας, οι οποίες εμποτίζουν όλη τη διαδικασία επιλογής υπαλλήλων,

³⁰ Διακριτή κατηγορία αποτελούν οι δικαστικοί λειτουργοί, οι οποίοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους απολαμβάνουν λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας, καθώς και οι καθηγητές των ΑΕΙ και ΑΤΕΙ, οι οποίοι αποτελούν διακριτή κατηγορία και επίσης χαρακτηρίζονται ως «δημόσιοι λειτουργοί» από το Σύνταγμα.

³¹ Πρόκειται για το μεικτό σύστημα συγκρότησης του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο αποτελεί συνδυασμό συνταγματικών - νομοθετικών διατάξεων και διοικητικών πρακτικών και το οποίο εφαρμόζεται στο πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

θεμελιώδης προϋπόθεση για το διορισμό στο δημόσιο τομέα, αποτελεί η ύπαρξη νομοθετημένης οργανικής θέσης, κατά την παρ. 2 του άρθρου 103 του Συντάγματος (Μακρυδημήτρης, 2008:332). Επιπλέον, τα τυπικά προσόντα, καθώς και τα κωλύματα διορισμού, εξειδικεύονται περαιτέρω από τα άρθρα του [Υπαλληλικού Κώδικα](#), ενώ σε κάθε περίπτωση, με ειδικό νόμο μπορούν να ορίζονται και επιπλέον προϋποθέσεις διορισμού, ανάλογα με τη θέση στην οποία πρόκειται να ενταχθεί ο υποψήφιος υπάλληλος και τα ειδικά προσόντα τα οποία απαιτούνται για αυτή.

B.3.3. Η διαδικασία κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων στα όργανα της Ένωσης

Στο πλαίσιο της προηγηθείσας ανάλυσης, ένα από τα βασικά ζητήματα το οποίο προκύπτει, σχετίζεται με τη διαδικασία κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και της δυνατότητας απασχόλησής τους στα επιμέρους όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτές αναλύθηκαν παραπάνω³².

Ειδικότερα, όπως γίνεται κατανοητό, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ανάγκη σε κάθε περίπτωση από μία σύγχρονη διοίκηση υψηλού επιπέδου, η οποία θα έχει τη δυνατότητα να ανταποκριθεί στις προκλήσεις με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπη συνεχώς η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Ταυτόχρονα, οι ολοένα αυξανόμενες αρμοδιότητες που αποκτά η Ένωση, καθιστούν πιο επιτακτική την ανάγκη για σύγχρονο και εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο θα καλύπτει τις ανάγκες μίας σύγχρονης διοίκησης και θα κατέχει συγκεκριμένες αρμοδιότητες. Μάλιστα, στο πλαίσιο αυτό φαίνεται να υπακούει και η λογική της επιλογής πλήρωσης θέσεων μέσω της επιλογής Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, οι οποίοι συνήθως αποτελούν φορείς εξειδικευμένων γνώσεων και εμπειρίας. Με αυτό τον τρόπο, οι δημόσιοι υπάλληλοι μίας χώρας αποκτούν βαθύτερες γνώσεις για τη λειτουργία των ευρωπαϊκών οργάνων, τις οποίες μεταφέρουν στην εθνική τους διοίκηση, ενώ παράλληλα αποκτούν τη δυνατότητα συμμετοχής και επηρεασμού των πολιτικών της Ένωσης.

³² Το ζήτημα που πραγματεύονται στη μελέτη τους ο Κρεμαλής et al είναι διαφορετικό, καθώς αφορά την κινητικότητα των υπαλλήλων μεταξύ των χωρών της Ένωσης και ως εκ τούτου σχετίζεται άμεσα με το ζήτημα της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στην Ένωση, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 της ΣΛΕΕ.

Βάση της όλης διαδικασίας της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων σήμερα, αποτελεί η διαδικασία των αποσπάσεων, η οποία και μας ενδιαφέρει εν προκειμένω.

Ως απόσπαση, κατά το άρθρο 68 του [Υπαλληλικού Κώδικα](#), ορίζεται η απομάκρυνση για ορισμένο χρονικό διάστημα του υπαλλήλου από την υπηρεσιακή μονάδα στην οποία ανήκει οργανικά και στην οποία έχει τοποθετηθεί, σε μία άλλη υπηρεσιακή μονάδα και η ανάθεση σε αυτόν νέων καθηκόντων, για την κάλυψη επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα και εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει διετία από το διορισμό του (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2017:74). Μάλιστα, ο [Υπαλληλικός Κώδικας](#) στο άρθρο 68, όπως και οι ειδικές διατάξεις του [νόμου 4440/2016](#) (άρθρα 1-15) βάσει του οποίου καθιερώθηκε στη χώρα μας το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας με σκοπό την ενίσχυση της ισότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας στη διαδικασία των αποσπάσεων, καθορίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις διενέργειας των αποσπάσεων³³.

Σε σχέση δε με τη δυνατότητα απόσπασης ενός υπαλλήλου στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αυτή προβλέπεται στο άρθρο 7 του [νόμου 3320/2005](#)³⁴, το οποίο αναφέρει ότι: *«Επιτρέπεται η απόσπαση του τακτικού προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ., των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και των φορέων του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990, όπως ισχύει κάθε φορά, είτε ως εθνικών εμπειρογνομόνων, είτε για απασχόλησή τους σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ή των κρατών μελών της Ε.Ε. ή άλλων χωρών, στο πλαίσιο προγραμμάτων για την ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ: α) των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών ή άλλων χωρών και των υπηρεσιών της Ε.Ε., β) των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών της Ε.Ε., γ) των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών της Ε.Ε. και άλλων κρατών.*

Η απόσπαση γίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και του οικείου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου της υπηρεσίας προέλευσης του

³³ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε τα σχετικά άρθρα του [νόμου 4440/2016](#), όπου καθορίζονται ειδικότερα οι προϋποθέσεις, οι φορείς και η διαδικασία που ακολουθείται για την απόσπαση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων.

³⁴ Η διαδικασία αυτή δεν αφορά τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εξωτερικών, για τους οποίους ισχύει άλλη διαδικασία, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 74 του [νόμου 3566/2007](#), όπως τροποποιήθηκε από το [νόμο 4451/2017](#).

υπαλλήλου, καθώς και του συλλογικού οργάνου διοίκησης, στις περιπτώσεις που αυτό υφίσταται.

Στους κατά τα ανωτέρω αποσπώμενους καταβάλλονται τα έξοδα διαμονής σε ξενοδοχείο και ημερήσια εκτός έδρας αποζημίωση μέχρι τριάντα (30) κατ' ανώτατο όριο διανυκτερεύσεις ή ημέρες αντίστοιχα, κατά το μέρος που δεν καλύπτονται από κοινοτική ή άλλη επιχορήγηση οποιασδήποτε μορφής.

Για το χρονικό διάστημα άνω των τριάντα (30) ημερών και μέχρι τη λήξη της απόσπασης καταβάλλεται στους ανωτέρω επίδομα αλλοδαπής, σε ποσοστό επί του επιδόματος αλλοδαπής του Έλληνα πρέσβη της χώρας, στην οποία αποσπώνται, κατά το μέρος που δεν καλύπτεται από κοινοτική ή άλλη επιχορήγηση οποιασδήποτε μορφής. Το επίδομα αλλοδαπής, δαπάνες που προκύπτουν από την απόσπαση, κατά το μέρος που δεν καλύπτονται από κοινοτική ή άλλη επιχορήγηση οποιασδήποτε μορφής, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εξωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών. Με την ίδια απόφαση καθορίζεται το επίδομα αλλοδαπής για τις περιπτώσεις που δεν υφίσταται διπλωματική ή προξενική αρχή στη χώρα όπου αποσπάται ο υπάλληλος.

Η διάρκεια της απόσπασης ορίζεται μέχρι δύο (2) έτη, με δυνατότητα παράτασης μέχρι δύο (2) έτη ακόμη.

Ο χρόνος της απόσπασης λογίζεται για κάθε συνέπεια ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση που κατέχουν οργανικά οι υπάλληλοι, οι οποίοι εξακολουθούν να λαμβάνουν τις μηνιαίες τους αποδοχές από την υπηρεσία, στην οποία ανήκουν οργανικά»³⁵.

Βασικό δίαυλο επικοινωνίας μεταξύ της εθνικής διοίκησης και των ενωσιακών οργάνων και αρωγό στη διαδικασία αποσπάσεων των εθνικών εμπειρογνομόνων, αποτελεί η οικεία Μόνιμη Αντιπροσωπεία του κράτους μέλους στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η [Μόνιμη Αντιπροσωπεία της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση](#), της οποίας προΐσταται Πρέσβης Μόνιμος Αντιπρόσωπος, με το [νόμο 1104/1980](#) υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εξωτερικών, ενώ το προσωπικό της απαρτίζεται κατά βάση από αποσπασμένους υπαλλήλους, τόσο του Υπουργείου Εξωτερικών, όσο και

³⁵ Σχετική είναι και η Υπουργική Απόφαση 2/6/2006 (ΥΑ 2/69326/0022 - ΦΕΚ Β' 115/2006): Επίδομα αλλοδαπής, δαπανών & διαδικασία απόσπασης σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία ρυθμίζει ειδικότερα το ζήτημα του επιδόματος αλλοδαπής κ.λπ.

άλλων δημοσίων φορέων (Μακρυδημήτρης & Πασσάς, 1994:54). Η βασική τους αρμοδιότητα, έγκειται στη λειτουργία τους ως βασικών διαμεσολαβητών, μεταξύ των εθνικών διοικήσεων από την μία πλευρά και των ενωσιακών θεσμών από την άλλη, καθώς και της εκπροσώπησης της ελληνικής διοίκησης στα πολυάριθμα όργανα και επιτροπές που λειτουργούν στο πλαίσιο της Ένωσης (Σπανού, 2001:120). Η Μόνιμη Αντιπροσωπεία της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει σήμερα τις κάτωθι οργανικές μονάδες: α) Διεύρυνσης, Εξωτερικών Σχέσεων, Κοινής Εξωτερικής Πολιτικής & Πολιτικής Ασφάλειας, β) Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, γ) Διοίκησης & Οργάνωσης, δ) Οικονομικής Πολιτικής, ε) Δικαιοσύνης & Εσωτερικών Υποθέσεων, στ) Νομικό Τμήμα, ζ) Λοιπών Πολιτικών (Coreper I) και η) Αγροτικής Ανάπτυξης³⁶.

Η ΜΑΕΕ³⁷, όπως αναφέραμε και παραπάνω, συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία ολοκλήρωσης των αποσπάσεων. Η διαδικασία εκκινεί με τη διατύπωση αιτήματος του ενδιαφερόμενου ενωσιακού οργάνου για την πλήρωση θέσεων με απόσπαση από τις εθνικές διοικήσεις των κρατών μελών. Το αίτημα διαβιβάζεται στις ΜΑΕΕ των κρατών μελών και από εκεί στις αρμόδιες εθνικές αρχές, οι οποίες ενημερώνουν το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούν, για τη σχετική προκήρυξη θέσεων. Αρμόδια εθνική αρχή στη χώρα μας για τη δημοσίευση των σχετικών προκηρύξεων προς ενημέρωση των υπαλλήλων, είναι η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα στο Υπουργείο Εσωτερικών³⁸. Στην πράξη, πολλές φορές οι αρμόδιες υπηρεσίες συνεργάζονται μεταξύ τους προκειμένου να επιλέξουν τον καταλληλότερο υποψήφιο, ενώ η όλη διαδικασία ολοκληρώνεται με την αποστολή του αιτήματος της Επιτροπής για απόσπαση του εν λόγω υπαλλήλου στη Μόνιμη Αντιπροσωπεία (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:280)³⁹.

³⁶ Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε σχετικά τον ιστότοπο του ΥΠΕΞ στον εξής σύνδεσμο: <https://www.mfa.gr/brussels/monimi-antiprosopieia-ee/sections/>.

³⁷ Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τη ΜΑΕΕ και το ρόλο της, βλέπε: Καραμπαρμπούνης, Χ. (2020) *Οι Άτυπες Διαβουλεύσεις*, σελ. 237 επ. στο Στεφάνου, Κ. et al (2020) *Το Σύστημα Διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

³⁸ Για μία συνολική κατανόηση της διαδικασίας και των σχετικών εγγράφων που απαιτούνται, βλέπε στο Παράρτημα τη σχετική Ανακοίνωση και το Υπόδειγμα Αίτησης για την πλήρωση θέσεων ΑΕΕ με απόσπαση.

³⁹ Για πρακτικές πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία απόσπασης, υπάρχει και σχετικό blog, προσβάσιμο στον εξής σύνδεσμο: <http://www.saragiotis.gr/posts/becoming-a-seconded-national-expert/>.

Μέρος Γ' - Η συμπεριφορά των ΑΕΕ και η ανταπόκριση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης

Γ.1. Οι αντιλήψεις των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων

Όπως προέκυψε από την ανωτέρω ανάλυση, οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες αποτελούν μία ιδιαίτερη κατηγορία υπαλλήλων, όχι μόνο εντός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αλλά κυρίως εντός του συνόλου των ευρωπαϊκών οργανισμών. Η ιδιαιτερότητα αυτή, προκύπτει από την ίδια τη φύση των καθηκόντων και της αποστολής στην οποία καλούνται να ανταποκριθούν, καθώς όπως ορίζεται στο άρθρο 1 της σχετικής Απόφασης της Επιτροπής⁴⁰, οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες αποτελούν υπαλλήλους από την εθνική, την περιφερειακή ή την τοπική αυτοδιοίκηση, τη διεθνή διοίκηση ή ακόμη και από τον ιδιωτικό ή εθελοντικό τομέα, οι οποίοι καλούνται να προσφέρουν τις υπηρεσίες στην Επιτροπή (ή και σε άλλο ευρωπαϊκό οργανισμό) ως αποσπασμένοι υπάλληλοι (Trondal, 2008:254).

Μάλιστα, ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος αυτών υπηρετεί και εκπληρώνει τα καθήκοντα του στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία αποτελεί τον κατεξοχήν οργανισμό ο οποίος προσπαθεί να ισορροπήσει μεταξύ της υπερεθνικής του αποστολής από την μία πλευρά και των διακυβερνητικών στοιχείων εντός αυτού από την άλλη (Egerberg, 2004:2).

Στην πράξη, η κατηγορία αυτή των υπαλλήλων, η οποία παρόλο που συγκεντρώνει εξαιρετικό ενδιαφέρον δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής έρευνας, καλείται να παίζει ένα «διττό ρόλο», καθώς οι άνθρωποι αυτοί, υπηρετούν σε υπηρεσίες των κοινοτικών οργάνων στα οποία και είναι αποσπασμένοι, ενώ η οργανική τους θέση συνεχίζει να βρίσκεται στην μονάδα του κράτους προέλευσής τους. Παράλληλα, καλούνται να μεταφέρουν τις εξειδικευμένες γνώσεις που κατέχουν στην Επιτροπή, καθώς και να ενημερώσουν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα εθνικά κράτη και οι διοικήσεις τους κατά την εφαρμογή και υλοποίηση των ενωσιακών πολιτικών.

Ταυτόχρονα δε, συνεχίζουν να παραμένουν δεμένοι οργανικά με την υπηρεσία προέλευσής τους, στην οποία οφείλουν καταρχήν να επιστρέψουν μετά τη λήξη της απόσπασής τους, να την ενημερώνουν για τις εξελίξεις, να φροντίζουν για τη δημιουργία δικτύων που θα βοηθήσουν την εθνική διοίκηση στην οποία υπηρετούν,

⁴⁰ Πρόκειται για την σχετική με το καθεστώς των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής C(2008) 6866/12.11.2008.

αλλά και να μεταφέρουν τις γνώσεις που απέκτησαν κατά την παραμονή τους στα ενωσιακά όργανα (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:271).

Όπως δε σημειώνει ο Πασσάς, η κατηγορία αυτή των υπαλλήλων, ήτοι των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, συγκεντρώνει εξαιρετικό ενδιαφέρον, καθώς παρόλο που κατά καιρούς έχουν χαρακτηριστεί ως «*δούρειοι ίπποι*» των εθνικών διοικήσεων, στην πραγματικότητα η συμπεριφορά τους φαίνεται να ομοιάζει περισσότερο με εκείνη των μόνιμων υπαλλήλων της Επιτροπής, παρά με εκπροσώπους των εθνικών τους κυβερνήσεων (Πασσάς, 2012:32).

Επομένως, ως προς τη στάση που καλούνται να κρατήσουν οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, τίθεται το ερώτημα πως αντιλαμβάνονται οι ίδιοι το ρόλο τους και τι συμπεριφορά θα υιοθετήσουν τελικά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ειδικότερα, το όλο ζήτημα σχετίζεται με την ικανότητα ενός διεθνούς οργανισμού, όπως και της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να δρα ανεξάρτητα από τις εθνικές κυβερνήσεις κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, το οποίο αποτελεί άμεση συνάρτηση της αυτονομίας του γραφειοκρατικού του μηχανισμού από τυχόν εξωτερικές επιρροές (Trondal, Murdoch & Geys, 2015:249). Το πρόβλημα αυτό, το οποίο είναι γνωστό ως «*πρόβλημα εξάρτησης*» σχετίζεται και με την ικανότητα του προσωπικού το οποίο εργάζεται προσωρινά σε έναν οργανισμό, να παραμείνει ανεξάρτητο από τα συμφέροντα του κράτους προέλευσης το οποίο εκπροσωπεί (Trondal, Murdoch & Geys, 2015:250). Γενικότερα, το φαινόμενο αυτό, παρατηρείται σε περιπτώσεις πολυεθνικών οργανισμών, όπου στην πράξη συνυπάρχουν καθημερινά δύο κατηγορίες προσωπικού, ήτοι το μόνιμο προσωπικό του οργανισμού, το οποίο έχει επιλεγεί με βάση το κριτήριο της αριστείας και ένα πιο ευέλικτο κομμάτι υπαλλήλων, το οποίο απασχολείται με βάση προσωρινά συμβόλαια.

Παρόλο λοιπόν που το πρόβλημα αυτό έχει παρατηρηθεί εδώ και αρκετά χρόνια, λίγα στοιχεία υπάρχουν για το πώς θα μπορούσε η κατάσταση αυτή να επηρεάσει την αυτονομία και τη συμπεριφορά των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων.

Αρχικά, εξετάζοντας το ρόλο των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι πρόσφατες έρευνες που έχουν διενεργηθεί σχετικά, φαίνεται να καταρρίπτουν την άποψη ότι οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, λειτουργούν κυρίως με βάση τα εθνικά τους συμφέροντα.

Όπως δε προκύπτει από τις εν λόγω έρευνες, υπάρχουν τέσσερις παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των ΑΕΕ εντός της ενωσιακής διοίκησης. Οι παράγοντες αυτοί είναι: α) η διακυβερνητική αντίληψη, κατά την οποία λειτουργούν ως εκπρόσωποι των εθνικών διοικήσεων στις οποίες υπηρετούν, β) η υπερεθνική αντίληψη, σύμφωνα με την οποία συμμετέχουν στην ενωσιακή διοίκηση και αποτελούν «κομμάτι» των υπηρεσιών της Ένωσης, γ) ο διαχειριστικός ρόλος τον οποίο καλούνται να παίξουν στο πλαίσιο της οργανικής μονάδας στην οποία υπηρετούν και τέλος δ) η επιστημική αντίληψη, η οποία αποτελεί απόρροια της επιστημονικής κοινότητας στην οποία ανήκουν και του ρόλου τους ως ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων και ειδικών (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009: 288 ; Trondal, 2007:158).

Αυτό που φαίνεται δε να επικρατεί σε κάθε περίπτωση και να επηρεάζει τη συμπεριφορά τους, είναι τα χαρακτηριστικά και η φυσιογνωμία της ίδιας της Επιτροπής και όχι της εθνικής διοίκησης από την οποία προέρχονται (Trondal, 2007:158). Στην Επιτροπή, όπως είναι φυσικό, δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα στην επαγγελματική ανεξαρτησία, στην αυτονομία αυτής από εξωτερικούς παράγοντες και κυρίως στην κυριαρχία των Γενικών Διευθύνσεων/Μονάδων εντός της (Trondal, 2007:159). Με τη λογική αυτή, για πολλά χρόνια αρκετοί υποστήριζαν την άποψη ότι το σύστημα των αποσπάσεων από τις εθνικές διοικήσεις θα δημιουργούσε μία «μη διαχειρίσιμη παραφωνία» υπαλλήλων, οι οποίοι θα παρέμεναν πιστοί στις εθνικές κυβερνήσεις (Cox, 1969:208 ; Trondal, 2007:159). Παρόλα αυτά, τα διαθέσιμα στοιχεία φαίνεται να υποδεικνύουν ότι οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες, παρουσιάζουν έντονα ένα μείγμα συμπεριφοράς, η οποία προσιδιάζει κυρίως σε υπαλλήλους Τμήματος ή Γενικής Διεύθυνσης της Επιτροπής, δευτερευόντως σε ανεξάρτητους επιστήμονες και τέλος σε υπερεθνικούς και όχι σε εθνικούς αξιωματούχους.

Οι παράγοντες που φαίνεται να ευνοούν τη δημιουργία αυτής της συμπεριφοράς εντός της Επιτροπής, σχετίζονται πρώτον με τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης μέσα στην Επιτροπή, δεύτερον με την οργανωσιακή σύνθεση αυτής, τρίτον με το βαθμό συμβατότητας ανάμεσα στην Επιτροπή και στα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης που συναντώνται στις εθνικές διοικήσεις και τέλος με τις σχετικές διαδικασίες επιλογής των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων (Trondal, 2006: 149). Για παράδειγμα, το γεγονός ότι οι ΑΕΕ εισέρχονται σε ένα νέο

εργασιακό περιβάλλον, με το οποίο δεν έχουν καμία επαφή στο παρελθόν και στο οποίο καλούνται να ενσωματωθούν, σε συνδυασμό με τη διάρκεια παραμονής τους στον οργανισμό και την κοινωνικοποίησή τους εντός αυτού, φαίνεται να ευνοούν τη δημιουργία υπερεθνικών αντιλήψεων και συμπεριφορών, ενώ επιπλέον η διαδικασία επιλογής για τη θέση, η οποία δεν πραγματοποιείται μέσω ενός γραπτού διαγωνισμού, αλλά γίνεται μέσω μίας άλλης διαδικασίας, φαίνεται να λειτουργεί υπέρ της δημιουργίας μίας συμπεριφοράς που προσιδιάζει σε υπαλλήλους της Επιτροπής (Trondal, 2007: 165 ; Trondal, 2007: 1118).

Σε αυτή την κατεύθυνση φαίνεται μάλιστα να συμβάλλει και το γεγονός ότι οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες στην πραγματικότητα δεν έχουν τόσο συχνή επικοινωνία με την οργανική μονάδα από την οποία προέρχονται, καθώς και το γεγονός ότι δεν λαμβάνουν σε τακτική βάση κατευθύνσεις για τον τρόπο με τον οποίο θα κινηθούν, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μία μορφή αυτονομίας ως προς τη δράση τους (Trondal, 2007: 170).

Σημαντικό δε στοιχείο που εν μέρει αιτιολογεί αυτή τη συμπεριφορά και τη στάση τους κατά την «συμμετοχή» τους στην ευρωπαϊκή γραφειοκρατία, αποτελούν και οι εμπειρίες που έχουν αποκτήσει ήδη πριν από την απόσπασή τους στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι φιλοευρωπαϊκές τους πεποιθήσεις έχουν ήδη δημιουργηθεί, είτε μέσω της προηγούμενης συμμετοχής τους σε διεθνούς οργανισμούς ή διακυβερνητικές επιτροπές, είτε μέσω της εκπαίδευσής τους σε ευρωπαϊκά πανεπιστήμια, όπως και σε πανεπιστήμια του εξωτερικού, καθώς και από το γεγονός ότι πολλοί εξ αυτών προέρχονται από πολυεθνικές οικογένειες, ευνοώντας έτσι την υιοθέτηση υπερεθνικών αντιλήψεων και συμπεριφορών (Trondal, 2007: 1117).

Επιπλέον, από τις σχετικές έρευνες προκύπτει ότι οι υπάλληλοι με ένα χαρτοφυλάκιο χάραξης πολιτικής, το οποίο διαφέρει σημαντικά από τις αρμοδιότητες τις οποίες είχαν στο πλαίσιο των εθνικών διοικήσεων από τις οποίες προέρχονται, τείνουν να βιώνουν πιο έντονα ένα «συγκρουσιακό» ρόλο κατά το διάστημα στο οποίο υπηρετούν στα ενωσιακά όργανα. Σημειωτέον δε ότι παράλληλα, οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες θεωρούν ότι η δουλειά τους στην Επιτροπή είναι εξίσου σημαντική και ισότιμη με την αντίστοιχη των μόνιμων υπαλλήλων, ενώ όσοι εξ αυτών τοποθετούνται σε υψηλόβαθμες θέσεις, υιοθετούν πολύ πιο εύκολα υπερεθνικές αντιλήψεις, σε αντίθεση με όσους εξ αυτών παραμένουν σε πιο χαμηλόβαθμες θέσεις (Trondal, 2007: 1120).

Συνακόλουθα, παρόλο που στις περισσότερες πρόσφατες έρευνες οι υπερεθνικές αντιλήψεις φαίνονται να κυριαρχούν έναντι των διακυβερνητικών, σε άλλη έρευνα παρατηρούμε ότι όσοι εκ των ΑΕΕ τοποθετούνται σε θέσεις της μεσαίας βαθμίδας στην πυραμίδα της ιεραρχίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, φαίνεται να επηρεάζονται περισσότερο από αντιλήψεις και νόρμες που σχετίζονται, το πρώτον με τη διοικητική μονάδα στην οποία ανήκουν εντός της Επιτροπής και δευτερευόντως με την επιστήμη από την οποία προέρχονται (Trondal, 2007: 1121). Ειρήσθω εν παρόδω, θα πρέπει να σημειώσουμε παρόλα αυτά, ότι το σύστημα αποσπάσεων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν φαίνεται να δημιουργεί για τους συμμετέχοντες υπερεθνικές αντιλήψεις οι οποίες έχουν διάρκεια, καθώς, όπως προκύπτει, οι αντιλήψεις αυτές είναι προσωρινές και σχετίζονται με τη διάρκεια της παραμονής αυτών στα ενωσιακά όργανα (Trondal, 2008:256).⁴¹

Προς επίρρωση των ανωτέρω, σχετική έρευνα που διενεργήσαν οι Murdoch & Geys το 2011⁴² στο σύνολο των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων που υπηρετούσαν στην Επιτροπή, κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα με όσα αναλύθηκαν προηγουμένως. Ειδικότερα, όπως αποδεικνύεται από τα δεδομένα της εν λόγω έρευνας, όσο μεγαλύτερη ανεξαρτησία έχουν οι ΑΕΕ κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους από την οργανική μονάδα από την οποία προέρχονται, τόσο λιγότερο επηρεάζονται στη συμπεριφορά τους από τις εθνικές διοικήσεις και τα συμφέροντά τους (Murdoch & Geys, 2012:1368). Τέλος, όπως ήδη σημειώθηκε και παραπάνω, η εκπαίδευση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων σε ευρωπαϊκά πανεπιστήμια, καθώς και σε πανεπιστήμια του εξωτερικού, φαίνεται πως ασκεί θετικό ρόλο στην αναγνώριση του υπερεθνικού ρόλου της Επιτροπής και στην εν γένει συμπεριφορά τους στο πλαίσιο της καριέρας τους.

⁴¹ Μάλιστα, στο σχετικό άρθρο αναφέρεται ότι οι ΑΕΕ συχνά συμπεριφέρονται ως «isolated nomads» ή «απομονωμένοι νομάδες», καθώς στερούνται συχνής επαφής με την εθνική διοίκηση από την οποία προέρχονται.

⁴² Για αναλυτικότερες πληροφορίες αναφορικά με τα στοιχεία βλέπε σχετικά την έρευνα, Murdoch, Z. & Geys, B. (2012) *Instrumental calculation, cognitive role-playing, or both? Self-perceptions of seconded national experts in the European Commission*. Journal of European Public Policy: 1357-1376.

Γ.2. Η πολιτική των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών σε σχέση με τους Αποσπασμένους Εθνικούς Εμπειρογνώμονες

Παρόλο που όμως προκύπτει από την ανωτέρω ανάλυση ο ρόλος που καλούνται να παίζουν οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες είναι αρκετά σύνθετος, ενώ τις περισσότερες φορές κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στα ευρωπαϊκά όργανα θα κληθούν να υπερασπιστούν και να προωθήσουν τα συμφέροντα των εθνικών τους κρατών, οι εθνικές διοικήσεις των μελών από τις οποίες προέρχονται, δεν φαίνεται να έχουν αντιληφθεί τη σημασία των ΑΕΕ κυρίως κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των πολιτικών της Ένωσης. Μάλιστα στην πράξη, η πολιτική των κρατών μελών για τους ΑΕΕ είναι επί της ουσίας ανύπαρκτη ή εντελώς αποσπασματική, ενώ οι χώρες οι οποίες έχουν καταστρώσει μία ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική είναι ελάχιστες. Ανάμεσα στις χώρες οι οποίες φαίνεται να αναγνωρίζουν τη σημασία και το ρόλο των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων για την προώθηση των εθνικών τους συμφερόντων, φαίνεται να είναι η Αυστρία, η Δανία, η Φινλανδία και η Σουηδία (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:284).

Ενδεικτική προς αυτή την κατεύθυνση, ήταν όλα αυτά τα χρόνια η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, το οποίο, ως μέλος της Ένωσης, αναγνωρίζοντας τη συμβολή των ΑΕΕ στην προσπάθεια προώθησης των εθνικών του θέσεων, λειτουργούσε στην Μόνιμη Αντιπροσωπεία του στις Βρυξέλλες, Μονάδα Στελέχωσης της ΕΕ (EU Staffing Unit), η οποία βρισκόταν σε στενή συνεργασία με τη Fast Stream European Recruitment, με σκοπό, ανάμεσα στα άλλα, να εξασφαλίζει επιπλέον θέσεις ΑΕΕ για τους Βρετανούς υπηκόους στα όργανα της Ένωσης (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:292).

Μάλιστα, στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής, η Επιτροπή Εξωτερικών Υποθέσεων της Βουλής των Κοινοτήτων (House of Commons Foreign Affairs Committee), σε έκθεσή της προς την κυβέρνηση, επισημαίνει μεταξύ άλλων, το πρόβλημα «υποεκπροσώπησης» της χώρας στα όργανα της Ένωσης σε σχέση με τον πληθυσμό της (UK Government Response, 2013:3). Η κυβέρνηση δε του Ηνωμένου Βασιλείου, αντιλαμβανόμενη τη σημασία του προβλήματος αυτού για την προώθηση και την υπεράσπιση των συμφερόντων της χώρας, επισημαίνει ότι θα προσπαθήσει να αντιστρέψει αυτή την τάση αυξάνοντας τον αριθμό των μονίμων υπαλλήλων που

υπηρετούν στα όργανα της Ένωσης, ενώ παράλληλα μέχρι να καταστεί αυτό εφικτό, θα ενισχύσει άμεσα τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων που αποσπώνται στην Ένωση (UK Government Response, 2013:3).

Κατά την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, οι υπάλληλοι αυτοί λειτουργούν ως ένα «κανάλι» για την προώθηση των συμφερόντων της χώρας στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προκειμένου να αυξήσει την επιρροή της εκεί, στοχεύει να ενισχύσει την αποστολή αποσπασμένων υπαλλήλων, ιδιαίτερα σε τομείς στρατηγικής σημασίας (UK Government Response, 2013: 6)⁴³. Σε συνέχεια μάλιστα αυτής της πολιτικής ενίσχυσης της συμμετοχής δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία των αποσπάσεων στα ευρωπαϊκά όργανα, προέβη στην έκδοση και αναλυτικού οδηγού με πληροφορίες και χρήσιμες συμβουλές για τη σχετική διαδικασία⁴⁴.

Στην ίδια κατεύθυνση δε, φαίνεται να κινείται και η πορτογαλική διοίκηση, η οποία έχοντας αντιληφθεί και εκείνη το πρόβλημα της μειωμένης εκπροσώπησης των Πορτογάλων υπαλλήλων στα όργανα της Ένωσης, προσπαθεί να υιοθετήσει μία πολιτική ενίσχυσης της συμμετοχής τους, μέσω της διοργάνωσης εξειδικευμένων σεμιναρίων για το σκοπό αυτό, κινούμενη στα πρότυπα του Ηνωμένου Βασιλείου (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:293), ενώ και η Γενική Γραμματεία Ευρωπαϊκών Υποθέσεων (SGAE), η οποία λειτουργεί στο Γαλλικό Υπουργείο Εξωτερικών εδώ και σχεδόν 40 χρόνια, αποτελεί ενδεικτικό στοιχείο του ενδιαφέροντος της Γαλλίας για την τοποθέτηση υπαλλήλων της στις υπηρεσίες της Ένωσης⁴⁵.

Η Σουηδία από την άλλη πλευρά, παρόλο που φαίνεται να αναγνωρίζει τη σημασία και τη χρησιμότητα της εκπροσώπησης και προώθησης των συμφερόντων της από υπαλλήλους που υπηρετούν στα ευρωπαϊκά όργανα τα τελευταία χρόνια, δεν φαίνεται να έχει καταφέρει να υιοθετήσει και να εφαρμόσει συντονισμένες πολιτικές για τους ΑΕΕ, οι οποίες θα καταφέρουν να επηρεάσουν την Επιτροπή (Sundström, 2016:132). Όπως φαίνεται μάλιστα από τη σχετική έρευνα του Sundström, παρόλο που υπάρχουν σχετικοί κανόνες και επίσημες οδηγίες με στόχο την αύξηση της

⁴³ Για περισσότερες και πιο αναλυτικές πληροφορίες σχετικά, βλέπε: *Government Response to the House of Commons Foreign Affairs Committee Report HC 219 of Session 2013-14 The UK staff presence in the EU institutions*. UK Government 2013.

⁴⁴ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε σχετικά: *Seconded National Experts-Best Practice HR Guide*. Civil Service Employee Policy 2013.

⁴⁵ Μάλιστα, στο σχετικό site της η υπηρεσία περιέχει αναλυτικές πληροφορίες για όσους ενδιαφέρονται να ακολουθήσουν καριέρα Εθνικού Εμπειρογνώμονα. Βλέπε αναλυτικά: <https://sgae.gouv.fr/sites/SGAE/accueil/carrieres-et-emplois-europeens/devenir-expert-national-detache-1.html>.

εκπροσώπησης των Σουηδών υπαλλήλων στα όργανα της Ένωσης, η πραγματικότητα είναι τελείως διαφορετική, αφού δεν υπάρχει κεντρικά οργανωμένο σχέδιο, ούτε για την επιλογή των αποσπασμένων υπαλλήλων, αλλά ούτε για την αξιοποίηση των ΑΕΕ μετά την επιστροφή τους στις οργανικές τους μονάδες (Sundström, 2016:137επ.).

Οι Κάτω Χώρες επίσης, φαίνεται να αποτελούν μία περίπτωση χώρας, η οποία αναγνωρίζει τη χρησιμότητα και το ρόλο των ΑΕΕ για τα συμφέροντά της σε επίπεδο Ένωσης. Οι αποσπάσεις υπαλλήλων, αποτελούν ένα βασικό τρόπο με τον οποίο η χώρα εξασφαλίζει την προώθηση των εθνικών της θέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η κατάλληλη επιλογή προσώπων, καθώς και η υψηλή εξειδίκευση σε τομείς που είναι βασικοί για την Επιτροπή, όπως το περιβάλλον, οι μεταφορές και η έρευνα, έχουν ως αποτέλεσμα οι Ολλανδοί εμπειρογνώμονες να επιλέγονται ευρέως από την Επιτροπή (Suvarierol & Van den Berg, 2008:109)⁴⁶.

Σημειωτέον δε, ότι στην ίδια κατεύθυνση φαίνεται να κινείται και η Ιταλία, η οποία τα τελευταία χρόνια άρχισε να δείχνει ενδιαφέρον για τους Ιταλούς ΑΕΕ, θεωρώντας ότι έχουν τη δυνατότητα να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην κατανόηση των ευρωπαϊκών θεμάτων μέσω των εμπειριών και των δικτύων που έχουν δημιουργήσει κατά την παραμονή τους στα ενωσιακά όργανα, αλλά και της βαθιάς γνώσης που έχουν αποκτήσει για τη λειτουργία της κοινοτικής διοίκησης (Κουτρομάνου, 2018).

Όσον αφορά από την άλλη την περίπτωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, λαμβάνοντας υπόψη τη γενικότερη έλλειψη οργάνωσης, καθώς και συγκροτημένης κεντρικής στρατηγικής μεταξύ των υπηρεσιών για την ανάπτυξη και αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στη χώρα, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός της απουσίας συντονισμένης πολιτικής σχετικά με την αξιοποίηση των ΑΕΕ (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:270)⁴⁷. Αυτό που γίνεται εύκολα αντιληπτό, είναι ότι η χώρα μας δεν διαθέτει μία κεντρικά οργανωμένη δέσμη μέτρων και δράσεων σχετικά με την αξιοποίηση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, η οποία θα της επιτρέψει να εκμεταλλευτεί στο έπακρο τη δυνατότητα αποσπάσεων των εθνικών της υπαλλήλων στην κοινοτική διοίκηση, τόσο

⁴⁶ Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με το ρόλο και το προφίλ των Ολλανδών ΑΕΕ, βλέπε το σχετικό κεφάλαιο: Suvarierol & Van den Berg. *Bridge Builders or Bridgeheads in Brussels? The World of Seconded National Experts*, στο *New Eurocrats: National Civil Servants in EU Policy-making*.

⁴⁷ Αντίστοιχη περίπτωση φαίνεται να αποτελεί και η Κυπριακή Δημοκρατία, όπως γίνεται φανερό και από τα σχετικά δημοσιεύματα. Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε και το παρακάτω άρθρο προσβάσιμο εδώ: <https://www.philenews.com/koinonia/eidiseis/article/428270/esteilan-dimosioys-ypalliloys-stin-ee-kai-toys-xechasan>.

για τη δημιουργία δικτύων στη διαδικασία διαμόρφωσης των ενωσιακών πολιτικών προωθώντας τις εθνικές μας θέσεις, όσο και για τη δυνατότητα να επωφεληθεί από τις εμπειρίες και τη βαθιά γνώση των ευρωπαϊκών θεμάτων που απέκτησαν οι ΑΕΕ.

Χαρακτηριστικό είναι επιπλέον το γεγονός ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, την πρωτοβουλία για την εκκίνηση της διαδικασίας της απόσπασης την έχει ο ίδιος ο υπάλληλος, ο οποίος για προσωπικούς του λόγους κυρίως, είτε οικονομικούς, είτε σχετιζόμενους με τη βελτίωση των δυνατοτήτων του για υπηρεσιακή ανέλιξη, καθώς και με την απόκτηση πρόσθετης εμπειρίας, επιλέγει να κάνει αίτηση απόσπασης σε κάποιο ευρωπαϊκό όργανο. Στη διακριτική ευχέρεια της οργανικής μονάδας του υπαλλήλου, είναι μόνο η δυνατότητα να κάνει δεκτό ή μη το αίτημα, εφόσον αυτό βέβαια έχει ήδη εγκριθεί από τον αρμόδιο ευρωπαϊκό φορέα, καθώς ο μισθός, όπως και κάποια επιπλέον επιδόματα, καταβάλλονται στον αποσπασμένο υπάλληλο από την υπηρεσία προέλευσής του (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:280).

Επιπλέον, σημαντικό ζήτημα αποτελεί η αξιοποίηση ή μη των υπαλλήλων που επέλεξαν να υπηρετήσουν ως ΑΕΕ από τις εθνικές διοικήσεις κατά την επιστροφή τους. Παρόλο που δεν υπάρχουν σχετικές έρευνες οι οποίες να αφορούν αποκλειστικά στην ελληνική δημόσια διοίκηση, έρευνες που έχουν γίνει κατά καιρούς και αφορούν στο σύνολο των ΑΕΕ που υπηρετούσαν στην Επιτροπή, αποδεικνύουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εξ αυτών δεν έχει αξιοποιηθεί όπως θα έπρεπε κατά την επιστροφή του στην δημόσια διοίκηση της χώρας του, ενώ παράλληλα, στην πλειοψηφία των ΑΕΕ δεν ανατέθηκαν καθήκοντα σχετικά με ευρωπαϊκά θέματα, αλλά επέστρεψαν στην οργανική θέση που κατείχαν πριν την απόσπασή τους (Παναγιωτόπουλος & Μιγκλής, 2009:281).

Τα ευρήματα μάλιστα σχετικής έρευνας που διεξήγαγαν οι Murdoch & Trondal στο σύνολο των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων της Επιτροπής όπως αποτυπώνονται παρακάτω, φαίνεται να αποτελούν απόδειξη των ισχυρισμών αυτών, καθώς το σύνολο των ΑΕΕ φαίνεται να είχε αραιές επαφές με την εθνική διοίκηση από την οποία προέρχεται, γεγονός που σε γενικές γραμμές υποδεικνύει, την έλλειψη μίας συντονισμένης πολιτικής για την αξιοποίησή τους από τα κράτη μέλη.

Πίνακας 9: Συχνότητα και είδος συναντήσεων των ΑΕΕ, ανά εβδομάδα*Table 11.5* 'How frequently do you have contacts and meetings with the following during a typical work week?' (percent)*

Colleagues in your unit	97
Your head of unit and/or director	79
Your Commissioner	7
Colleagues within other DGs	42
Head of unit and/or directors in other DGs	13
Other Commissioner(s)	0
International organization(s)	32
Domestic ministries and/or agencies in 'own' country	31
Domestic ministries and/or agencies in other countries	35
Industry, universities and/or research institutes	33
Mean N	468

* Table 11.5 combines values 1 and 2 on the following five-point scale: Very often (value 1), fairly often (value 2), fairly seldom (value 3), very seldom (value 4), never (value 5)

Πηγή: Murdoch & Trondal, 2015:200

Η έλλειψη δε μίας συντονισμένης εθνικής πολιτικής για τους ΑΕΕ σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης κρατών μελών, αποδεικνύεται και από τα ευρήματα στον επόμενο πίνακα όπου, όπως προκύπτει, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών, επέλεξαν να υποβάλλουν αίτηση για τα ευρωπαϊκά όργανα, κινούμενοι από δικά τους προσωπικά κίνητρα, ενώ σε πολύ λίγους εξ αυτών, ζητήθηκε από την υπηρεσία τους να υποβάλλουν αίτηση απόσπασης.

Πίνακας 10: Λόγοι επιλογής της απόσπασης από τους ΑΕΕ*Table 11.2* 'Why did you apply for your current secondment?' (percent reporting 'yes')

I was asked to apply	25
I needed a new challenge	57
I wanted to work in the Commission	50
I wanted to work in the European Union's institutions	37
I wanted to work in an international organization	39
I wanted to advance my career	35
I wanted to contribute to EU integration/EU 'project'	34
Mean N	544

Πηγή: Murdoch & Trondal, 2015:197

Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω λοιπόν, η αδυναμία των εθνικών διοικήσεων και της ελληνικής δημόσιας διοίκησης ειδικότερα, να εκμεταλλευτεί τη δράση των ΑΕΕ, τόσο κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στα ενωσιακά όργανα, όσο και κατά το στάδιο της επιστροφής τους στις οργανικές τους μονάδες, αποτελεί σημαντικό ζήτημα, καθώς στερεί από τις εθνικές διοικήσεις τη δυνατότητα

αξιοποίησης αυτών, ως διαύλων επικοινωνίας στο ευρύτερο διοικητικό και πολιτικό περιβάλλον της Ένωσης, αλλά και ως φορέων εμπειρογνωμοσύνης του ενωσιακού γίνεσθαι.

Γ.3. Μελέτες Περίπτωσης

Προκειμένου να ερευνηθούν περαιτέρω οι τάσεις και οι αντιλήψεις των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, τόσο σε σχέση με την υπηρεσία από την οποία προέρχονται, όσο και σε σχέση με τη μονάδα στην οποία υπηρετούν στα ενωσιακά όργανα, αλλά και με σκοπό να γίνει ευρύτερα κατανοητός ο ιδιάζων ρόλος τους, πραγματοποιήθηκαν μη τυποποιημένες συνεντεύξεις-συζητήσεις με ΑΕΕ που υπηρετούν αυτή τη στιγμή σε ευρωπαϊκά όργανα-οργανισμούς. Τα αποτελέσματα αυτών των επαφών παρουσιάζονται στο παρακάτω κεφάλαιο.

Γ.3.1. Η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)⁴⁸

Η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία αποτελεί υπηρεσία η οποία υπάγεται απευθείας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και είναι υπεύθυνη για τη συλλογή και τη δημοσίευση στατιστικών στοιχείων, καθώς και δεικτών υψηλής ποιότητας που αφορούν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνεργασία με τις αρμόδιες εθνικές για το λόγο αυτό αρχές. Στην Ελλάδα, αρμόδια εθνική αρχή για τη συλλογή, τη συνεργασία, καθώς και την αποστολή των δεδομένων αυτών στην Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, είναι η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ)⁴⁹.

Ανάμεσα στα άτομα τα οποία υπηρετούν ως ΑΕΕ στο συγκεκριμένο οργανισμό, είναι και η κυρία με την οποία ήρθαμε σε επαφή και πραγματοποιήσαμε τη σχετική συνέντευξη⁵⁰. Το άτομο αυτό είναι ηλικίας 55 ετών, ανήκει στον κλάδο

⁴⁸ Πρόκειται για υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία εδρεύει στο Λουξεμβούργο. Κύριο καθήκον της, αποτελεί η συλλογή και η δημοσίευση στατιστικών στοιχείων, καθώς και δεικτών υψηλής ποιότητας που αφορούν σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περαιτέρω πληροφορίες για την υπηρεσία και το ρόλο της είναι προσβάσιμες εδώ: https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_el και εδώ: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

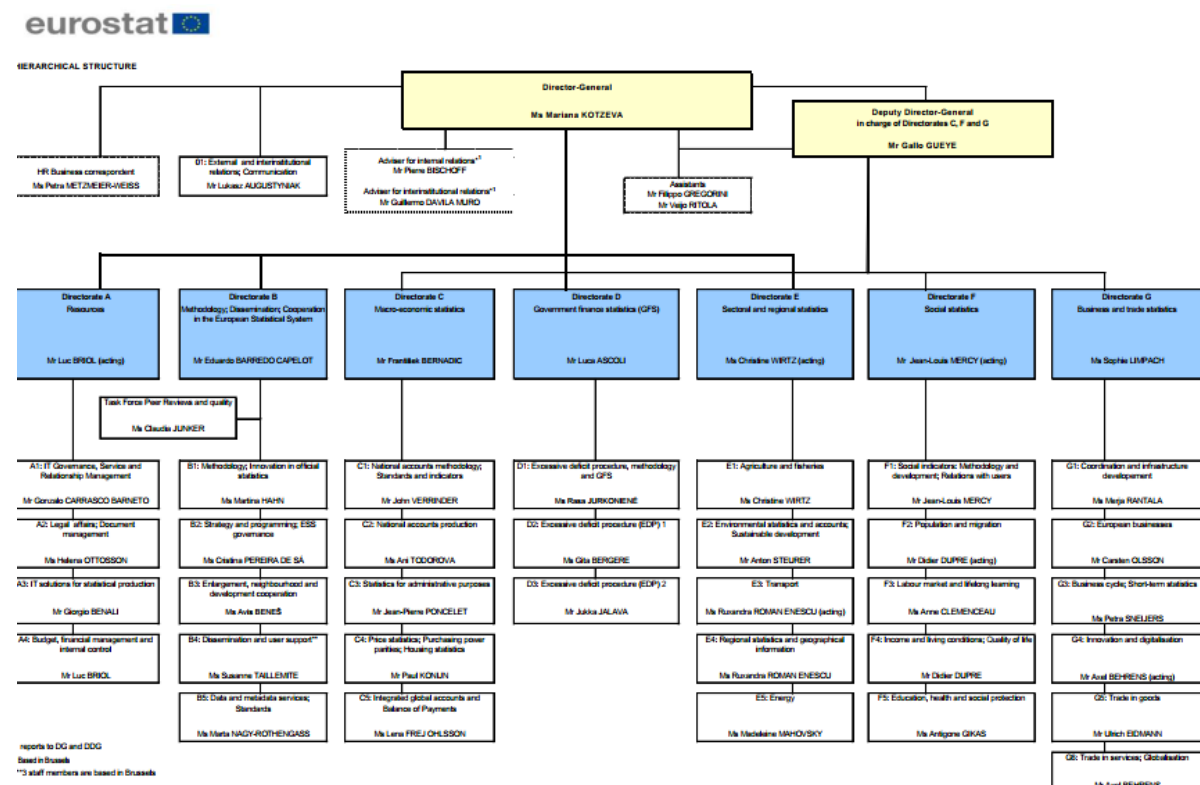
⁴⁹ Για περαιτέρω στοιχεία σχετικά με τις αρμοδιότητες της ΕΛΣΤΑΤ, βλέπε το Ν.3832/2010, προσβάσιμο εδώ: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-nomothesia-genikou-endiapherontos/n-3832-2010.html>.

⁵⁰ Η σχετική συζήτηση πραγματοποιήθηκε μέσω Skype στις 09.11.2020. Τα στοιχεία της υπαλλήλου δεν δημοσιεύτηκαν, για λόγους προστασίας των προσωπικών της δεδομένων.

ΠΕ Οικονομικού, ενώ υπηρετεί στην ελληνική δημόσια διοίκηση από το 1991, οπότε και διορίστηκε στο Υπουργείο Οικονομικών. Επομένως, πρόκειται για άτομο με μεγάλη εμπειρία στην ελληνική δημόσια διοίκηση, καθώς υπηρετεί ως δημόσιος υπάλληλος για 29 και πλέον έτη.

Η οργανική της θέση ανήκει, όπως προανέφερα, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Οικονομικών, στη Γενική Διεύθυνση Οικονομικής Πολιτικής και συγκεκριμένα στη Διεύθυνση Μακροοικονομικής Πολιτικής & Προβλέψεων, ενώ είναι αποσπασμένη στην [Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία](#) τα τελευταία τρία χρόνια και προτίθεται να παραμείνει για ένα χρόνο ακόμη. Η Διεύθυνση στην οποία υπηρετεί στην Eurostat, είναι η Διεύθυνση (E2), με τίτλο Περιβαλλοντικά Δεδομένα & Λογαριασμοί-Βιώσιμη Ανάπτυξη (Environmental Statistics & Accounts; Sustainable Development), όπως εμφανίζεται και στο διάγραμμα παρακάτω:

Εικόνα 2: Οργανόγραμμα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat)



Πηγή: Eurostat, 2020

Είναι η πρώτη φορά που η ίδια αποσπάται από την οργανική της μονάδα στην Ελλάδα, αλλά πιστεύει πως το ότι συμμετείχε ευρέως κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας σε διαπραγματεύσεις και συναντήσεις, τόσο με τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, όσο και με κλιμάκια του [Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης \(ΟΟΣΑ\)](#), καθώς και το γεγονός ότι ξεκίνησε την καριέρα της στην [Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία](#), της έδωσε την ευκαιρία να έρθει σε επαφή με τα ευρωπαϊκά όργανα και τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται, οδηγώντας την στο να υποβάλλει αίτηση απόσπασης στην Ένωση.

Επιπλέον, όπως αναφέρει, παρόλο που θεωρεί ότι οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την Ελλάδα είναι ιδανικές, τουλάχιστον από την άποψη των υλικοτεχνικών υποδομών, οι Έλληνες συνάδελφοί της στον οργανισμό είναι ελάχιστοι. Όπως μάλιστα επισήμανε χαρακτηριστικά, ενώ αυτή τη στιγμή υπηρετούν εκεί αρκετοί ΑΕΕ από άλλα κράτη μέλη, υπάρχει μόλις ένας Έλληνας αποσπασμένος ακόμη και ένας Κύπριος. Η εξήγηση που μου έδωσε για το γεγονός αυτό, είναι ιδιαίτερα διαφωτιστική, καθώς όπως ανέφερε, το διαδικαστικό κομμάτι της απόσπασης αργεί εξαιρετικά πολύ στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα πολλές φορές να προτιμώνται άτομα άλλων εθνικοτήτων και η χώρας μας, εξ αυτού του γεγονότος, να θεωρείται από τις πρώτες χώρες στις καθυστερήσεις υλοποίησης των αποσπάσεων. Σημειωτέον δε, ότι η δική της απόσπαση, καθυστέρησε από τη στιγμή της επιλογής της από τη Eurostat συνολικά εννέα μήνες, δημιουργώντας της μάλιστα πρόβλημα με τη Διεύθυνση υποδοχής της.

Βασικό σημείο το οποίο χρήζει περαιτέρω επισήμανσης, αποτελεί το γεγονός ότι η συγκεκριμένη δεν έχει καμία επαφή με την οργανική μονάδα από την οποία προέρχεται. Βέβαια, όπως μου επισήμανε και η ίδια, αυτό ενδεχομένως σχετίζεται και με το αντικείμενο με το οποίο ασχολείται ή ακόμη και με τη φύση των αρμοδιοτήτων του φορέα, αλλά παρόλα αυτά, δεν έχει καμία επίσημη ή μη επαφή με την εθνική διοίκηση της χώρας μας, με εξαίρεση κάποιες περιστασιακές επαφές με την [Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία](#).

Μάλιστα, θεωρεί πως το γεγονός ότι κατά βάση έρχεται σε επαφή με τον προϊστάμενο του Τμήματος στο οποίο υπηρετείς και με τον προϊστάμενο της αρμόδιας Διεύθυνσης, ως στοιχεία τα οποία σε βοηθούν να δεθείς πιο έντονα με την οργανική σου μονάδα και με τον ίδιο τον οργανισμό. Παρόλα αυτά βέβαια, πιστεύει ότι είναι δύσκολο να αποστασιοποιηθείς τελείως από τα συμφέροντα της χώρας

προέλευσής σου. Κατά την ίδια, ο ΑΕΕ βιώνει μία εσωτερική σύγκρουση, η οποία δεν υφίσταται στην περίπτωση των μόνιμων υπαλλήλων της Ένωσης, αφού πολλές φορές καλείσαι να υπερασπιστείς τα συμφέροντα της χώρας σου ή, στην περίπτωση της, ενδεχομένως να «τιμωρήσεις» τη χώρα σου για πλημμέλειές της.

Επίσης, παρόλο που η ίδια δεν σκέφτεται να παρατείνει την απόσπασή της λόγω ηλικίας και ως εκ τούτου θα επιλέξει να επιστρέψει στην οργανική της μονάδα, θεωρεί ότι πρόκειται συνολικά για μία εξαιρετικά χρήσιμη εμπειρία, για αυτό και πιστεύει ότι όλοι οι υπάλληλοι θα έπρεπε να ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν, καθώς αποκτούν σε βάθος γνώση των ενωσιακών μηχανισμών. Για το λόγο αυτό μάλιστα, πιστεύει ότι οι οικείοι προϊστάμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους τους να υποβάλλουν αίτηση, ενώ ακόμη και το γεγονός ότι κάποιοι ΑΕΕ επιλέγουν να συνεχίσουν την καριέρα τους στο εξωτερικό, θα πρέπει να θεωρείται κέρδος για την ελληνική δημόσια διοίκηση, κυρίως λόγω της προώθησης των συμφερόντων της χώρας. Ακόμη επισημαίνει ότι, παρόλο που η ηλικία της ήταν μεγαλύτερη από αυτή του μέσου όρου των αποσπασμένων υπαλλήλων στον οργανισμό, εκείνη υπερεπέρσεν σε εργασιακή εμπειρία και γνώσεις, στοιχείο που κατά την ίδια κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμο κατά την άσκηση των καθηκόντων της.

Τέλος, σημαντικό σημείο για να κατανοήσουμε καλύτερα το ρόλο των ΑΕΕ και τις συγκρούσεις που βιώνουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αποτελεί και το γεγονός ότι, όπως επισημαίνει, στην πράξη πρόκειται για φθηνούς, αλλά έμπειρους υπαλλήλους, οι οποίοι κοστίζουν στα ενωσιακά όργανα πολύ λιγότερο από ότι ένας μόνιμος υπάλληλος, ενώ παράλληλα, αποσπώνται εκεί με περιορισμένη θητεία, μετά τη λήξη της οποίας, τις περισσότερες φορές, αποκόπτονται τελείως από τα δίκτυα που ενδεχομένως έχουν δημιουργήσει εκεί και τη συνακόλουθη «υπερεθνική» επιρροή αυτών.

Γ.3.2. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποτελεί το θεσμικό όργανο το οποίο φροντίζει για την προαγωγή του γενικού συμφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ παράλληλα συνιστά και το όργανο, στο οποίο υπηρετεί το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων

που αποσπάται από τις εθνικές διοικήσεις των κρατών μελών⁵¹. Προκειμένου να εξασφαλιστεί η καθημερινή λειτουργία της Επιτροπής και να καταφέρει αυτή να επιτελέσει το έργο της όπως αυτό ορίζεται στις Συνθήκες, το προσωπικό της οργανώνεται σε Γενικές Διευθύνσεις, κάθε μία εκ των οποίων ασχολείται με ένα συγκεκριμένο και διακριτό τομέα πολιτικής⁵².

Μία εκ των Γενικών Διευθύνσεων της Επιτροπής, είναι η Γενική Διεύθυνση η οποία ασχολείται με την Κινητικότητα και τις Μεταφορές στην Ένωση, η οποία είναι ευρέως γνωστή ως [DG Move](#)⁵³, στην οποία υπηρετεί και η κυρία με την οποία πραγματοποιήσαμε τη σχετική συνέντευξη-συζήτηση. Πρόκειται για μία κυρία, ηλικίας 50 ετών, του κλάδου ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού, η οποία υπηρετεί στην ελληνική δημόσια διοίκηση από το 2006, καθώς απασχολήθηκε για αρκετά χρόνια στον ιδιωτικό τομέα⁵⁴. Από το 2006, οπότε και διορίστηκε, εργάζεται ως μόνιμη υπάλληλος στο Υπουργείο Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, ενώ η τελευταία θέση που κατείχε ήταν προϊσταμένη του Αυτοτελούς Τμήματος Πλοηγικής Υπηρεσίας. Ως Αποσπασμένη Εθνική Εμπειρογνώμονας σήμερα, υπηρετεί στην [DG MOVE](#) και πιο συγκεκριμένα στο Τμήμα D.1, το οποίο ασχολείται με τις Θαλάσσιες Μεταφορές και την Αλυσίδα Εφοδιασμού (Maritime Transport & Logistics), όπως η διάρθρωσή της αποτυπώνεται και παρακάτω:

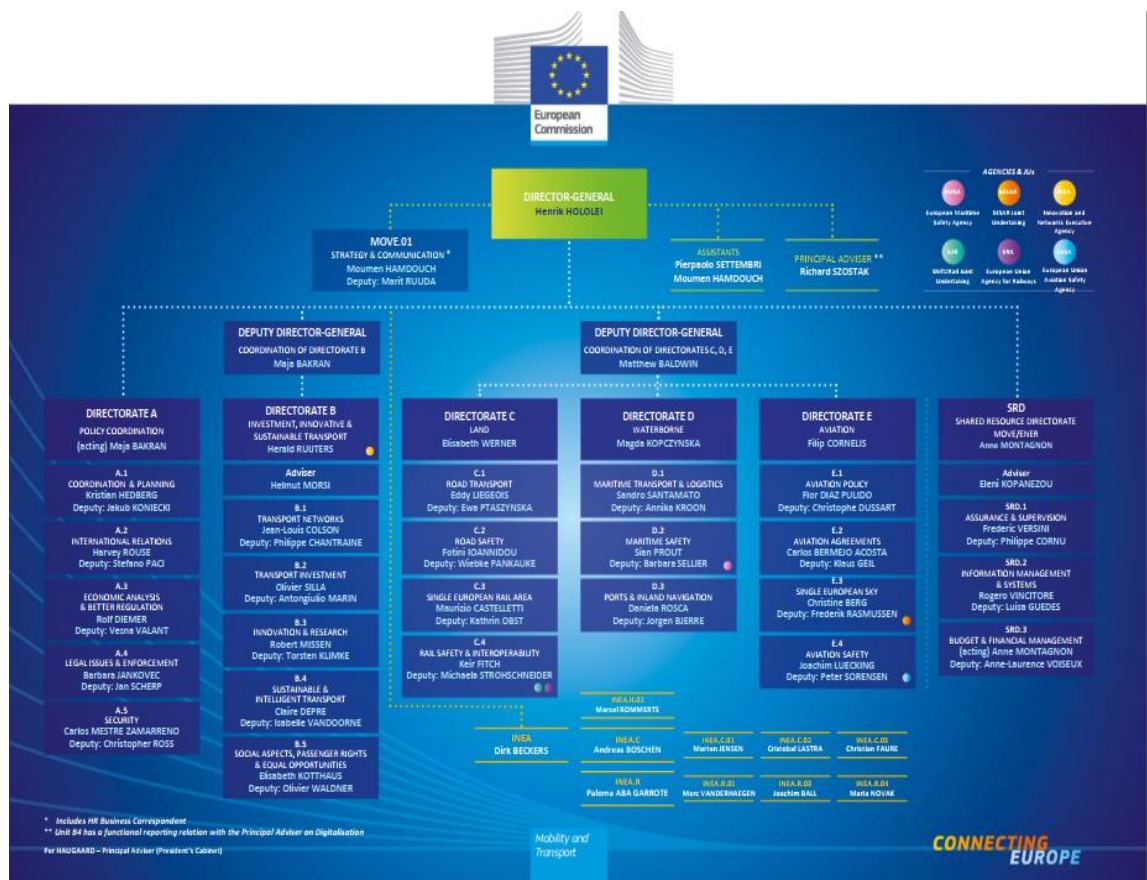
⁵¹ Περισσότερα στοιχεία σχετικά με την Επιτροπή είναι διαθέσιμα στον επίσημο ιστότοπο: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_el.

⁵² Για τη διάρθρωση της Επιτροπής σε Γενικές Διευθύνσεις, δες περισσότερα εδώ: https://ec.europa.eu/info/departments_el.

⁵³ Περισσότερες πληροφορίες για τις αρμοδιότητες και το έργο της ΓΔ, είναι προσβάσιμα στον εξής σύνδεσμο: https://ec.europa.eu/info/departments/mobility-and-transport_el.

⁵⁴ Η σχετική συζήτηση πραγματοποιήθηκε μέσω Skype στις 09.11.2020. Τα στοιχεία της υπαλλήλου δεν δημοσιεύτηκαν, για λόγους προστασίας των προσωπικών της δεδομένων.

Εικόνα 3: Οργανόγραμμα της DG MOVE στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020

Ως Αποσπασμένη Εθνική Εμπειρογνώμονας, υπηρετεί στη συγκεκριμένη θέση από το Μάρτιο του 2018, ενώ θα παραμείνει εκεί ως το Σεπτέμβριο του 2021, δηλαδή για μία συνολική θητεία 3,5 χρόνων, καθώς το 2017 είχε έρθει στην ίδια Γενική Διεύθυνση ως εκπαιδευόμενη ΑΕΕ για ένα εξάμηνο, χρονικό διάστημα το οποίο θα προσμετρηθεί για τη συμπλήρωση του συνολικού χρόνου απόσπασης. Όπως μάλιστα την ενημέρωσαν, η απόσπασή της δεν θα ανανεωθεί εκ νέου, καθώς η συγκεκριμένη Γενική Διεύθυνση, θα επιλέξει για τις νέες αποσπάσεις ΑΕΕ άλλης ειδικότητας.

Στο Τμήμα της, αλλά και στη Διεύθυνση γενικότερα, υπηρετούν ως ΑΕΕ περί τα 20 άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων, με την πλειοψηφία αυτών να αποτελείται από νοτιοευρωπαίους και κυρίως από άτομα προερχόμενα από τις βαλκανικές χώρες, γεγονός που κατά την ίδια αποτελεί άμεση συνάρτηση των αυξημένων οικονομικών απολαβών των ΑΕΕ σε σύγκριση με τους μισθούς τους στη δημόσια διοίκηση των χωρών από τις οποίες προέρχονται, αλλά και τυχόν προϊόντων παραδόσεων ορισμένων κρατών μελών, όπως π.χ. της Ελλάδας στην ναυτιλία. Σημειωτέον δε ότι,

παρόλο που όπως επισημαίνει οι Έλληνες ΑΕΕ αντιμετωπίζονται με θετική διάθεση για τις ικανότητές τους, στους κόλπους της Επιτροπής επικρατεί η αντίληψη ότι μετά τη διεύρυνση του 2004, υπάρχει πτώση στο γενικότερο επίπεδο ποιότητας των υπαλλήλων που υπηρετούν με απόσπαση.

Επιπλέον, παρόλο που οι λόγοι που επέλεξε την απόσπαση στη συγκεκριμένη μονάδα σχετίζονται άμεσα με την περαιτέρω απόκτηση εμπειρίας στο αντικείμενο της οργανικής της μονάδας στο Υπουργείο, με την διεύρυνση των οριζόντων της, καθώς και με τη βελτίωση των προοπτικών της για εργασιακή ανέλιξη, σε συνδυασμό με τις αυξημένες οικονομικές απολαβές στο εξωτερικό, έως σήμερα δεν έχει αποφασίσει εάν θα επιστρέψει στην μονάδα προέλευσής της, καθώς γνωρίζει εκ των προτέρων ότι δεν θα τοποθετηθεί σε μονάδα σχετιζόμενη με ευρωπαϊκά θέματα και ως εκ τούτου δεν θα αξιοποιηθούν οι γνώσεις που απέκτησε⁵⁵.

Όσον αφορά τυχόν επικοινωνία της με την οργανική μονάδα από την οποία προέρχεται, όπως αναφέρει, δεν υπάρχει κανενός είδους οργανωμένη επαφή, με την επικοινωνία μεταξύ των δύο να περιορίζεται σε ad hoc περιστασιακές επαφές, κυρίως κατόπιν πρωτοβουλιών της ίδιας. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τη συχνή και καθημερινή τριβή, τόσο με τον προϊστάμενο του Τμήματος στο οποίο εντάσσεται, όσο και με τα άτομα τα οποία ανήκουν σε αυτό, βοηθούν στη δημιουργία ενός αισθήματος συλλογικότητας και συμμετοχής σε μία κοινή ομάδα. Για τον λόγο αυτό λοιπόν, θεωρεί εξαιρετικά σημαντικό το ρόλο του Τμηματάρχη και κυρίως του Διευθυντή για την καλλιέργεια τέτοιων αντιλήψεων, οι οποίες βοηθούν στην ενσωμάτωση των ΑΕΕ και συμβάλλουν στη δημιουργία υπερεθνικών συμπεριφορών και αντιλήψεων, κατ' αναλογία με τους μόνιμους υπαλλήλους της Επιτροπής.

Τέλος, όσον αφορά την όλη διαδικασία των αποσπάσεων, στην πραγματικότητα η ευθύνη για την επιλογή των υπαλλήλων και η οργάνωση της σχετικής διαδικασίας εναπόκειται στην Επιτροπή, ενώ η εκάστοτε εθνική διοίκηση αρκείται στην εκτέλεση του διαδικαστικού μέρους. Ειδικότερα, η Επιτροπή είναι εκείνη που επιλέγει τον υπάλληλο που θα αποσπαστεί με βάση τα δικά της κριτήρια, τα οποία δημοσιεύονται στη σχετική προκήρυξη. Μάλιστα, όπως επισημαίνει, κάποιες φορές οι προκηρύξεις είναι κατά την ίδια «φωτογραφικές», καθώς υπάρχουν υπάλληλοι με συγκεκριμένα προσόντα τους οποίους γνωρίζει η Επιτροπή από

⁵⁵ Αιτία του γεγονότος αυτού ενδεχομένως αποτελεί και η ιδιομορφία του συγκεκριμένου Υπουργείου, καθώς σε αντίστοιχη θέση σύμφωνα με τον Οργανισμό του θα πρέπει να τοποθετηθούν λιμενικοί υπάλληλοι, καθώς και ότι πλέον οι ΑΕΕ δεν παίρνουν επιπλέον μόρια για θέσεις προϊσταμένων.

παλαιότερες συνεργασίες και με τους οποίους επιθυμεί να συνεργαστεί.

Η πραγματικότητα στη διαδικασία των αποσπάσεων στην ελληνική δημόσια διοίκηση δεν διαφέρει σημαντικά, καθώς φαίνεται να απουσιάζει ο κεντρικός προγραμματισμός, με αποτέλεσμα οι αποσπάσεις να διενεργούνται αποκλειστικά κατόπιν προσωπικής επιθυμίας του αιτούντος υπαλλήλου, ενώ οι καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση των διαδικαστικών προϋποθέσεων είναι συχνές. Μάλιστα, είναι κοινό «μυστικό» στην Επιτροπή, ότι η Ελλάδα, η Ιταλία, αλλά κυρίως η Πολωνία, φημίζονται για τις καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση των αποσπάσεων του προσωπικού τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη δική της περίπτωση, η όλη διαδικασία διήρκησε 5 μήνες, χρονικό διάστημα το οποίο κρίνεται ευλόγως μικρό, και ως εκ τούτου, αποτελεί κατά την ίδια εξαίρεση στο σχετικό κανόνα.

Με βάση τις ανωτέρω επαφές, οι οποίες έλαβαν το χαρακτήρα μη τυποποιημένων συνεντεύξεων-συζητήσεων, παρατηρούμε ότι μεγάλο μέρος των ευρημάτων για τους ΑΕΕ τα οποία παρουσιάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ταυτίζονται με τις απόψεις των ατόμων που υπηρετούν στα εν λόγω ενωσιακά όργανα - οργανισμούς. Μερικά από τα συμπεράσματα αυτά, παρουσιάζονται στο πλαίσιο αυτής της εργασίας, αλλά σε κάθε περίπτωση το συγκεκριμένο ζήτημα αποτελεί ένα θέμα το οποίο χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, προκειμένου να φωτιστούν επιπλέον οι αντιλήψεις και οι τάσεις των εμπλεκομένων, αλλά και να εξεταστεί η ανταπόκριση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Καταληκτικές Παρατηρήσεις – Αντί Επιλόγου

Από την ανάλυση που παρατέθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας και η οποία αφορά τις μορφές εργασιακής απασχόλησης στην Ένωση και ειδικότερα την περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, καταλήξαμε σε ορισμένες διαπιστώσεις και συμπεράσματα.

Αρχικά, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει άμεση ανάγκη από υπαλλήλους οι οποίοι θα συγκεντρώνουν υψηλά τυπικά προσόντα και πίστη στο κοινό ευρωπαϊκό όραμα, προκειμένου να ανταποκριθεί στο ρόλο της και στο συνεχώς αυξανόμενο πεδίο αρμοδιοτήτων της. Με βάση αυτή τη διαπίστωση, η ενωσιακή υπαλληλία οργανώνεται στα πρότυπα των κρατών μελών που απαρτίζουν την Ένωση. Η οργάνωση, η λειτουργία, τα εργασιακά δικαιώματα και οι υποχρεώσεις

των κοινοτικών υπαλλήλων, ρυθμίζονται από τον ΚΥΚ, ο οποίος ομοιάζει με τους επιμέρους Υπαλληλικούς Κώδικες των κρατών μελών, όπου προβλέπονται αντίστοιχες ρυθμίσεις. Παράλληλα, οι υπάλληλοι που απαρτίζουν το σώμα των κοινοτικών υπαλλήλων σήμερα, παρόλες τις όποιες περικοπές, συγκεντρώνουν υψηλά τυπικά προσόντα και ταυτόχρονα πίστη στο κοινό όραμα της Ένωσης, ενώ κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους, απασχολούνται σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, διαπιστώθηκε ότι ανάμεσα στις κατηγορίες των κοινοτικών υπαλλήλων, ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει η μελέτη της περίπτωσης των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων, των υπαλλήλων δηλαδή οι οποίοι παραμένοντας οργανικά συνδεδεμένοι με τις υπηρεσίες από τις οποίες προέρχονται, αποσπώνται για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα στα ενωσιακά όργανα. Οι υπάλληλοι αυτοί, καλούνται να προσφέρουν τις εξειδικευμένες υπηρεσίες τους στην Ένωση, αξιοποιώντας τις ειδικές γνώσεις που κατέχουν, διεκπεραιώνοντας πλήθος καθημερινών υποθέσεων και μεταφέροντας πολύτιμη εργασιακή εμπειρία από τις εθνικές τους διοικήσεις. Μάλιστα, η παραμονή τους στην Ένωση, συμβάλλει, όπως παρατηρήθηκε, στη δημιουργία υπερεθνικών αντιλήψεων από πλευράς τους και στην υιοθέτηση συμπεριφορών με γνώμονα το ενωσιακό και όχι το εθνικό συμφέρον της χώρας από την οποία προέρχονται.

Παρόλα αυτά, αν και η Ευρωπαϊκή Ένωση, φαίνεται να επιθυμεί την παρουσία Εθνικών Εμπειρογνομόνων στα όργανα της Ένωσης για πολλούς λόγους, ακόμη και οικονομικούς, καθώς μισθολογικά δεν επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό της Ένωσης, οι εθνικές διοικήσεις δεν φαίνονται να αντιλαμβάνονται πλήρως τη σημασία του ρόλου τους. Από τα λίγα στοιχεία που είναι διαθέσιμα, αφού η περίπτωση των ΑΕΕ δεν έχει μελετηθεί διεξοδικά στη βιβλιογραφία, προκύπτει ότι οι περισσότερες διοικήσεις των κρατών μελών, ανάμεσα στις οποίες και η ελληνική δημόσια διοίκηση, δεν προβαίνουν στην αξιοποίηση των ΑΕΕ, τόσο κατά το χρόνο παραμονής τους στα ενωσιακά όργανα, όσο και μετά την επιστροφή τους στις οργανικές τους θέσεις. Η ελληνική δημόσια διοίκηση, όπως προέκυψε και από τις σχετικές επαφές και μελέτες περίπτωσης, δεν φαίνεται να έχει μία κεντρικά οργανωμένη και συντονισμένη πολιτική σε σχέση με τους ΑΕΕ. Οι επαφές τους με το κέντρο και τις υπηρεσίες τους κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους είναι σχεδόν μηδαμινές, ενώ εφόσον επιστρέψουν, δεν αξιοποιούν τις γνώσεις τις οποίες έχουν αποκτήσει σχετικά με το ενωσιακό οικοδόμημα, αλλά τοποθετούνται στις αντίστοιχες

ή σε παρόμοιες θέσεις με αυτές που κατείχαν πριν την απόσπασή τους, ανάλογα με τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες.

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη τα ανωτέρω, η ελληνική δημόσια διοίκηση θα πρέπει να κατανοήσει αρχικά τη σημασία και το ρόλο των ΑΕΕ για την ίδια, καθώς και τα πολλαπλά οφέλη που δύναται να αποκομίσει από την αξιοποίηση των γνώσεών τους. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε συνακόλουθα να υιοθετήσει διάφορα μέτρα προς την προώθηση της συμμετοχής Ελλήνων υπαλλήλων στη διαδικασία των αποσπάσεων στην Ένωση. Οι μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει κατά τη γνώμη μου να ακολουθήσει η ελληνική δημόσια διοίκηση, θα πρέπει να περιλαμβάνουν τρεις δέσμες μέτρων: μία η οποία θα αφορά τις ενέργειες προώθησης υπαλλήλων με εξειδικευμένες γνώσεις στις κατάλληλες θέσεις στα ενωσιακά όργανα, προκειμένου αυτοί να βοηθήσουν και στην προώθηση των ελληνικών θέσεων, μία δεύτερη σειρά μέτρων, σχετικά με την αύξηση της συνεργασίας και των επαφών με τους ήδη υπηρετούντες ΑΕΕ στα ενωσιακά όργανα, ώστε να μη νιώθουν και οι ίδιοι αποκομμένοι από το εθνικό τους κέντρο και τρίτο, μία σειρά μέτρων σχετικών με την αξιοποίηση των ΑΕΕ κατά το στάδιο της επιστροφής τους στη χώρα προέλευσής τους, σε θέσεις οι οποίες σχετίζονται με τα ευρωπαϊκά θέματα και με τις γνώσεις τις οποίες απέκτησαν κατά την παραμονή τους στην Ένωση.

Συνοψίζοντας, θα πρέπει τέλος να επισημάνουμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ένα μοναδικό κατασκεύασμα, που όμοιά της δεν έχει υπάρξει ξανά στην ιστορία, όχι μόνο της ευρωπαϊκής ηπείρου, αλλά και ολόκληρου του κόσμου. Η λειτουργία θεσμών όπως αυτού των ΑΕΕ, μέσω της κινητικότητας των υπαλλήλων, συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού Ευρωπαϊκού Διοικητικού Χώρου και μίας κοινής ευρωπαϊκής κουλτούρας, που τόσο πολύ έχει ανάγκη η Ένωση, ειδικά σήμερα.

Την τελευταία μάλιστα δεκαετία, γίναμε μάρτυρες μίας ευρείας περιόδου αστάθειας η οποία είχε ξεκινήσει πολύ νωρίτερα, με την καταψήφιση του Σχεδίου της Συνταγματικής Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και συνεχίστηκε με την οικονομική κρίση που έπληξε την ευρωζώνη, την προσφυγική κρίση του 2015, την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου και πιο πρόσφατα την κρίση της πανδημίας του κορωνοϊού, καταστάσεις κρίσιμες, οι οποίες κατέδειξαν για πολλούς την απουσία πραγματικής αλληλεγγύης και συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών της Ένωσης⁵⁶.

⁵⁶ Σχετικές σκέψεις και προβληματισμούς για το μέλλον της Ευρώπης, μπορούμε να διαβάσουμε στο άρθρο της Λ. Παπαδοπούλου, «Σκέψεις για το Δήμο και τη Δημοκρατία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», προσβάσιμο στον εξής σύνδεσμο: <https://www.constitutionalism.gr/2233-skeceis-gia-to-dimo-kai-ti>

Η Ευρώπη λοιπόν στις μέρες μας, βρίσκεται αντιμέτωπη με συνεχείς απειλές και προκλήσεις, καθώς καλείται να οδηγήσει τους πολίτες της στην εκπλήρωση του οράματος των ιδρυτών πατέρων της Ένωσης, αυτό της κατ' ουσίαν ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Το αν και πώς θα τα καταφέρει, μένει να αποδειχθεί.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Βενετσανοπούλου, Μ. (2002) *Η θεσμική διαδρομή της ελληνικής δημόσιας διοίκησης*. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. (2018) *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης.

Έλληνας, Α. & Σουλεϊμάν, Ε. (2013), *Ευρωπαϊκή Επιτροπή και γραφειοκρατική αυτονομία: Οι προστάτες της Ευρώπης*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Κοντιάδης, Ξ. (2018) *Η συγκρότηση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος*, στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. (2018) *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης.

Κουτρομάνου, Β. (2018) *Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες*. Αθήνα: Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών.

Κρεμαλής, Κ. et al (2004) *Η διακίνηση των δημοσίων υπαλλήλων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Μακρυδημήτρης, Α. & Πασσάς, Α. (1994) *Η Ελληνική Διοίκηση και ο συντονισμός της ευρωπαϊκής πολιτικής*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Μακρυδημήτρης, Α. & Πραβίτα, Μ. - Η. (2012) *Δημόσια Διοίκηση – Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης - Ε' Έκδοση*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Μούσης, Ν. (2018) *Ευρωπαϊκή Ένωση. Δίκαιο, Οικονομία, Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση.

Παναγιωτόπουλος, Ν. & Μιγκλής, Σ. (2009) *Οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες: Ενωσιακή Πραγματικότητα και Ελληνική Πρακτική*, στο Πασσάς, Α.Γ. & Τσέκος, Θ.Ν. (επιμ.) (2009) *Εθνική Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Η ελληνική εμπειρία*, σελ. 267-297. Αθήνα: Παπαζήση.

Πασσάς, Α. & Τσέκος, Θ. (επιμ.) (2009) *Εθνική Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Η ελληνική εμπειρία*. Αθήνα: Παπαζήση.

Πασσάς, Α. (2012) *Η εθνική δημόσια διοίκηση στην Ευρωπαϊκή Ενωσιακή πολιτική διαδικασία*. Αθήνα: Παπαζήση.

Σαχπεκίδου, Ε. (2013) *Ευρωπαϊκό Δίκαιο. 2^η Έκδοση*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Σκανδάμης, Ν. (1990) *Η κοινοτική λειτουργία της Εθνικής Διοίκησης*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Σπανού, Κ. (2001) *Ελληνική Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση*. Αθήνα: Παπαζήση.

Σταθοπούλου, Θ. (2019) *Το Νομικό Καθεστώς των Υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών.

Στεφάνου, Κ. et al (2020) *Το σύστημα διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Τσαβλίρη, Β. (2017) *Μορφές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Η περίπτωση των Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνομόνων και η ανταπόκριση της ελληνικής διοίκησης*. Αθήνα: ΕΚΔΔΑ.

Τσέκος, Θ. (2018) *Η ιστορική εξέλιξη, τα βασικά πολιτισμικά και δομο-λειτουργικά χαρακτηριστικά και τα προβλήματα μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης στην*

Ελλάδα, στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. (2018) *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης.

Nugent, N. (2006) *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ιστορία, Θεσμοί, Πολιτικές*. Αθήνα: Σαββάλας.

Quermonne, J. - L. (2005) *Το πολιτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση

Clenad/Comité De Liaison Des Experts Nationaux Detaches (2017) *Mission and current activities*. Brussels: Clenad.

Egeberg. M. (2004) *Organising Institutional Autonomy in a Political Context: Enduring Tensions in the European Commission's Development*. University of Oslo: ARENA-Centre for European Studies.

Eupan Network (2020) *The Civil Service System at European Level*. Bucharest: Eupan Network.

Geuijen, K., Hart, P., Princen, S. & Yesilkagit, K. (2008) *The New Eurocrats: National Civil Servants in EU Policy-making*. The Netherlands: Amsterdam University Press.

Hartstein, Y. (2009) *Rules of Secondment-The Role of Seconded National Experts in the Development of the CFSP and ESDP*. Los Angeles: Biennial International Conference.

Murdoch, S. & Geys, B. (2012) *Instrumental calculation, cognitive role-playing, or both? Self-perceptions of seconded national experts in the European Commission*.

Journal of European Public Policy, 19:9, 1357-1376.

Murdoch, S. & Trondal, J. (2015) *The Temporary Commission Bureaucrat*, in Bauer, W. M. & Trondal, J. *The Palgrave Handbook of the European Administrative System*, pp.188.

Murdoch, S., Trondal, J., & Geys, B. (2015) *Representative bureaucracy and seconded national government officials in the European Commission*. Regulation & Governance, Wiley Publishing Asia Pty Ltd.

Phil St John, R., Parry, E. & Dickmann, M. (2017) *Seconded National Experts and Global Mobility - Extending the Paradigm*. Thunderbird International Business Review: 1–13.

Sigma/Support for Improvement in Governance and Management in Central and Eastern European Countries (2000) *SCOPE OF CIVIL SERVICES IN EUROPEAN COUNTRIES: Trends and Developments*. Maastricht: European Institute of Public Administration.

Sundström, G. (2016) *Seconded National Experts as Part of Early Mover Strategies in the European Union: The Case of Sweden*. Journal of European Integration, 38:2,133-147.

Suvarierol, S. & Van Der Berg, C. (2008) *Bridge Builders or Bridgeheads in Brussels? The world of Seconded National Experts*, in Geuijen, K., Hart, P., Princen, S. & Yesilkagit, K. (2008) *The New Eurocrats: National Civil Servants in EU Policy-making*. The Netherlands: Amsterdam University Press.

The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs. (2013) *Government Response to the House of Commons Foreign Affairs Committee Report HC 219 of Session 2013-14. The UK staff presence in the EU institutions*. United Kingdom: The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs.

Trondal, J. (2006) *Governing at the Frontier of the European Commission: The Case of Seconded National Officials*. West European Politics, Vol. 29, No. 1, 147 – 160.

Trondal, J. (2007) *Contending Decision-Making Dynamics within the European Commission*. Comparative European Politics, 2007, 5, (158–178).

Trondal, J. (2007) *Is the European Commission a 'Hothouse' for Supranationalism? Exploring Actor-Level Supranationalism*. JCMS 2007 Volume 45. Number 5. pp. 1111–1133.

Trondal, J., Van Den Berg, C., & Suvarierol, S. (2008) *The Compound Machinery of Government: The Case of Seconded Officials in the European Commission*, In Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions, Vol. 21, No. 2, April 2008 (pp. 253–274).

Trondal, J., Murdoch, S. & Geys, B. (2014) *On Trojan Horses and revolving doors: Assessing the autonomy of national officials in the European Commission*. European Journal of Political Research 54: 249–270.

Trondal, J., Murdoch, S. & Geys, B. (2015) *Representative Bureaucracy and the Role of Expertise in Politics*. Politics and Governance (ISSN: 2183-2463) 2015, Volume 3, Issue 1, Pages 26-36.

United Kingdom.Uk Government. (2013) *Civil Service Employee Policy - Seconded National Experts Best Practice HR Guide*. United Kingdom: Uk Government.

Νομικά Κείμενα - Διαδικτυακές Πηγές

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2018) *HR-KEY Figures*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2019) *HR-KEY Figures*. Βρυξέλλες:

Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020) *HR-KEY Figures*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020) *Statistical Bulletins for Commission on 01/10/2020*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020) *Σχέδιο του Γενικού Προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το οικονομικό έτος 2021. Γενική Κατάσταση Δαπανών*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής. (2012) *Θεμελιώδεις Αρχές της δημόσιας διοίκησης για τους υπαλλήλους της ΕΕ*. Βρυξέλλες: Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής.

Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα & Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας. (1962) *Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 31 Κανονισμός (ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 11 περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα & Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας. Ανακτήθηκε από:

<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:EL:PDF> (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004) *Κανονισμός του Συμβουλίου (ΕΚ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 723/2004 της 22ας Μαρτίου 2004 για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών*. Βρυξέλλες: Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2004/723/oj?locale=el> (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2013) *Κανονισμός (ΕΕ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 1023/2013 Του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2013 για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανακτήθηκε από:

https://eur-lex.europa.eu/legal_content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1023
(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008) *COMMISSION DECISION of 12.11.2008 laying down rules on the secondment to the Commission of national experts and national experts in professional training*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανακτήθηκε από:

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/index.cfm?fuseaction=list&coteId=3&year=2008&number=6866&language=el> (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000) *Εσωτερικός Κανονισμός της Επιτροπής*. (ΕΕ L 308 της 8.12.2000, σ. 26). Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανακτήθηκε από:

https://eur-lex.europa.eu/legal_content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ao10004
(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2009) *Διατάξεις που διέπουν την απόσπαση Εθνικών Εμπειρογνομόνων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Απόφαση του Προεδρείου της 4ης Μαΐου 2009*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Ανακτήθηκε από: https://www.europarl.europa.eu/pdf/RULES_for_SNEs_2016/RULES_for_SNEs_EL.pdf (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ελληνική Δημοκρατία. Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2007) *Νόμος 3528/2007, Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.* Αθήνα: Υπουργείο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Ανακτήθηκε από:

https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/152582/nomos-3528-2007

(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ελληνική Δημοκρατία. Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2005) *Νόμος 3320/2005, Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του Δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τους Ο.Τ.Α.* Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Ανακτήθηκε από: <https://www.forin.gr/laws/law/2913/ruthmiseis-thematwn-gia-to-proswpiko-tou-dhmosiou-kai-twn-nomikwn-proswpwn-tou-euruterou-dhmosiou-tomea-kai-gia-tous-o-t-a> (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ελληνική Δημοκρατία. Βουλή των Ελλήνων. *Σύνταγμα της Ελλάδας*. Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων. Ανακτήθηκε από: <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/> (Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επίσημη Ιστοσελίδα

https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_el

(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020)

Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO)

https://epso.europa.eu/home_el

(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020)

Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

<https://ec.europa.eu/eurostat/home>

(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020)

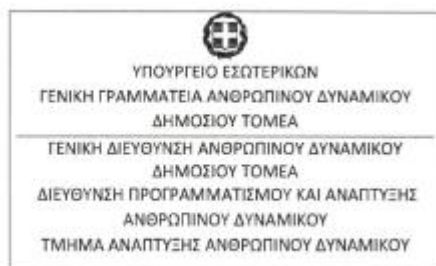
Μόνιμη Αντιπροσωπεία της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

<https://www.mfa.gr/brussels/monimi-antiprosopeia-ee/>

(Τελευταία Πρόσβαση: 15.12.2020)

Παράρτημα

Α. Ανακοίνωση πλήρωσης με απόσπαση, θέσεων Εθνικών Εμπειρογνομόνων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.



Ταχ. δ/ση : Βασ. Σοφίας 15, 106 74 Αθήνα
Πληροφορίες : Π.Καραγεώργη
Τηλέφωνο : 213-131-3261
E-mails : p.karageorgi@ydmed.gov.gr
hrd@ydmed.gov.gr

ΑΝΑΡΤΗΤΕΟ
ΕΠΕΙΓΟΝ-ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ

Αθήνα, 20 Νοεμβρίου 2020

Αριθ. Πρωτ.:
ΔΙΠΑΑΔ/ΕΠ/Φ.3/148/21390

Προς (αποστολή με ηλεκτρ. ταχυδρομείο):

1. Όλα τα Υπουργεία, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
2. Όλες τις Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
3. Όλες τις Ανεξάρτητες Αρχές, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
4. Όλες τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις του Κράτους
5. Νομικό Συμβούλιο του Κράτους

Κοινοποίηση:

Μ.Ε.Α. Ε.Ε., Οργανική Μονάδα Διοίκησης και Οργάνωσης, admin@rp-greece.be

Θέμα: Ανακοίνωση πλήρωσης με απόσπαση, θέσεων Εθνικών Εμπειρογνομόνων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Η Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Μ.Ε.Α. Ε.Ε.), με το αριθ. πρωτ. 7212/16-11-2020 έγγραφό της, ανακοινώνει την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων Εθνικών Εμπειρογνομόνων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με απόσπαση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3320/2005 και της απόφασης C(2008)6866/12-11-2008* της Επιτροπής, με προθεσμία υποβολής των αιτήσεων τον Δεκέμβριο 2020 και τον Ιανουάριο 2021.

Αναλυτικότερα:

Α) Προκηρύσσονται οι παρακάτω θέσεις, με προθεσμία υποβολής αιτήσεων την **18^η Δεκεμβρίου 2020**:

- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Διεθνούς Συνεργασίας και Ανάπτυξης (DEVCO-03)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής (ECHO-E-1_Del UN New York)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Ενέργειας (ENER-A-3)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Κινητικότητας και Μεταφορών (MOVE-B-5)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας (RTD-A-3)

* http://ec.europa.eu/civil_service/docs/regime_and_ol.pdf

- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλειας των Τροφίμων (SANTE-B-5) (cost free / χωρίς αποζημίωση από Ε.Ε.)

B) Προκηρύσσονται οι παρακάτω θέσεις, με προθεσμία υποβολής αιτήσεων την **25η Ιανουαρίου 2021:**

- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Διεθνούς Συνεργασίας και Ανάπτυξης (DEVCO-G-1_Del Colombie)(cost free / χωρίς αποζημίωση από Ε.Ε.)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης (DGT-A-MT.2)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης (DGT-B-SV.1)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης (DGT-C-SL)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης (DGT-D-FR.1)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Πολιτικής Προστασίας και Επιχειρήσεων Ανθρωπιστικής Βοήθειας (ECHO-B-1)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Πολιτικής Προστασίας και Επιχειρήσεων Ανθρωπιστικής Βοήθειας (ECHO-B-3)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Πολιτικής Προστασίας και Επιχειρήσεων Ανθρωπιστικής Βοήθειας (ECHO-E-1)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, Χρηματοπιστωτικών Υπηρεσιών και Ένωσης Κεφαλαιαγορών (FISMA-C-4)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων (HOME-C-3)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών (JUST-C-3)
- ✓ Μία θέση στη Γενική Διεύθυνση Εμπορίου (TRADE-D-1_Del Washington) (cost free / χωρίς αποζημίωση από Ε.Ε.)

Οι ενδιαφερόμενοι οφείλουν να υποβάλουν την αίτησή τους, στην αγγλική ή γαλλική ή γερμανική γλώσσα, αποκλειστικά μέσω των Μονίμων Αντιπροσωπειών των κρατών-μελών, βάσει του ειδικού εντύπου (European CV), **αφού το μετατρέψουν, κατά προτίμηση, σε αρχείο word ή pdf** και το οποίο μπορούν να βρουν στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://europass.cedefop.europa.eu/el/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

Ειδικότερα, ως προς τη συμπλήρωση του εν λόγω εντύπου, επισημαίνεται ότι οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να συμπληρώσουν στο πεδίο «About me» (ή στο λήμμα «Επιθυμητή θέση εργασίας/τομέας απασχόλησης» για παλαιότερο έντυπο) **επακριβώς** τα στοιχεία της θέσης (δηλ. Γενική Διεύθυνση ή Υπηρεσία και Μονάδα π.χ. MOVE-F-4) στην οποία επιθυμούν να εργασθούν. Στην περίπτωση που το ίδιο πρόσωπο ενδιαφέρεται για την κάλυψη περισσότερων της μίας θέσεων, τότε απαιτείται η σύνταξη **ισόριθμων βιογραφικών σημειωμάτων** κι όχι η αναγραφή όλων των θέσεων σε ένα έντυπο.

Συναφώς, συνιστάται οι υποψήφιοι να υποβάλουν αίτηση μόνο για τις θέσεις στις οποίες αντιστοιχούν τα προσόντα και η εμπειρία τους. Η υποβολή αιτήσεων για όλες τις θέσεις αποδυναμώνει τη σχετική υποψηφιότητα, καθώς, εκ των πραγμάτων, είναι αδύνατο να διαθέτει κάποιος εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία στο σύνολο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Παρακαλούνται, λοιπόν, οι ενδιαφερόμενοι να περιοριστούν στην αποστολή μόνο του βιογραφικού σημειώματος και πιθανόν μιας συνοδευτικής επιστολής, καθώς και να

επιλέγουν τις θέσεις, για τις οποίες υποβάλλουν τις αιτήσεις τους, με γνώμονα τη μέγιστη δυνατή ταύτιση των τυπικών και ουσιαστικών τους προσόντων με τις προϋποθέσεις που θέτει η αντίστοιχη προκήρυξη.

Επιπρόσθετα, η ηλεκτρονική διαβίβαση κάθε αίτησης προς τη Μ.Ε.Α. Ε.Ε. θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά και από έγγραφο της Υπηρεσίας στην οποία ανήκει οργανικά ο δημόσιος υπάλληλος, προκειμένου να αποδεικνύεται με σαφήνεια ότι η Υπηρεσία του ενδιαφερομένου έχει λάβει γνώση των σχετικών ενεργειών του και συμφωνεί, κατ' αρχάς, με την προώθηση της σχετικής υποψηφιότητας.

Οι ενδιαφερόμενοι αποστέλλουν τις αιτήσεις τους αποκλειστικά σε ηλεκτρονική μορφή, μέσω e-mail (ξεχωριστά για κάθε θέση, με επισυναπτόμενα: βιογραφικό σημείωμα, προαιρετική συνοδευτική επιστολή, και σύμφωνη γνώμη της Υπηρεσίας) στην ηλεκτρονική διεύθυνση της Μ.Ε.Α. Ε.Ε.:

admin@rp-greece.be
(υπόψη κυρίας Κρομλίδου)

Οι εν λόγω αιτήσεις θα πρέπει να διαβιβαστούν στη Μ.Ε.Α. Ε.Ε. τουλάχιστον έξι (6) εργάσιμες ημέρες πριν από τη λήξη της σχετικής προθεσμίας, προκειμένου να είναι δυνατή η συμπλήρωση ή η διόρθωσή τους εάν απαιτηθεί, καθώς και η εμπρόθεσμη προώθησή τους στις αντίστοιχες Υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Συνεπώς, για τις προκηρυσσόμενες θέσεις με προθεσμία υποβολής αιτήσεων την 18^η Δεκεμβρίου 2020, οι σχετικές αιτήσεις πρέπει να αποσταλούν στη Μ.Ε.Α. Ε.Ε. το αργότερο μέχρι τις 11 Δεκεμβρίου 2020 ενώ για τις προκηρυσσόμενες θέσεις με προθεσμία υποβολής αιτήσεων την 25^η Ιανουαρίου 2021, οι σχετικές αιτήσεις πρέπει να αποσταλούν στη Μ.Ε.Α. Ε.Ε. το αργότερο μέχρι τις 18 Ιανουαρίου 2021. Τα λοιπά στοιχεία του φακέλου υποψηφιότητας μπορούν να αποστέλλονται σε μεταγενέστερο στάδιο της διαδικασίας επιλογής και, εφόσον απαιτείται, ταχυδρομικώς.

Σημειώνεται ότι η Μ.Ε.Α. Ε.Ε. δεν θα προωθεί υποψηφιότητες για τις οποίες οι υπηρεσίες των ενδιαφερομένων εκφράζουν επιφυλάξεις που σχετίζονται με τις ανάγκες τους σε προσωπικό ή με τις δυνατότητες των προϋπολογισμών τους να καλύψουν τις δαπάνες της απόσπασής.

Στην περίπτωση που για την υποψηφιότητα ολοκληρωθούν οι διαδικασίες επιλογής και υπάρξει αποδοχή της αίτησης, η Επιτροπή ή το Συμβούλιο καλεί τον εργοδότη, εν προκειμένω την κρατική αρχή, να πιστοποιήσει ότι:

- α) ο ενδιαφερόμενος απασχολείται στις υπηρεσίες της τουλάχιστον κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο,
- β) δέχεται να τον αποσπάσει και ότι
- γ) διατηρείται το ισχύον καθεστώς ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης.

Στο στάδιο αυτό απαιτείται, επίσης, ανάλογα με τη Γενική Διεύθυνση / Υπηρεσία στην οποία αποσπάται ο Εθνικός Εμπειρογνώμονας, εθνική εξουσιοδότηση ασφαλείας, η οποία να του επιτρέπει την πρόσβαση σε διαβαθμισμένες πληροφορίες, από τις αρμόδιες υπηρεσίες των κρατών – μελών.

Η Επιτροπή ή το Συμβούλιο καταβάλλει στους Εθνικούς Εμπειρογνώμονες ημερήσια αποζημίωση και καλύπτει έκτακτες ανάγκες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εφόσον αυτές προκύψουν κατά το διάστημα της απόσπασης.

Οι Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού των Υπουργείων, των Γενικών και Ειδικών Γραμματειών και των φορέων παρακαλούνται να διαβιβάσουν άμεσα, ηλεκτρονικά, την παρούσα εγκύκλιο σε όλους τους εποπτευόμενους φορείς.

Επίσης, παρακαλούνται οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις του Κράτους να διαβιβάσουν άμεσα, ηλεκτρονικά, την παρούσα σε όλους τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα τους.

Επισημαίνεται ότι, οι υποψήφιοι για τις θέσεις των Εθνικών Εμπειρογνώμονων, **θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας τους**, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Τέλος, σημειώνεται, ότι οι εν λόγω προκηρύξεις για τις θέσεις των Εθνικών Εμπειρογνώμονων, στις οποίες προσδιορίζονται τόσο τα καθήκοντα, όσο και τα προσόντα που πρέπει να διαθέτουν οι ενδιαφερόμενοι, **επισυνάπτονται στην παρούσα εγκύκλιο και δημοσιεύονται στην ηλεκτρονική σελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών: www.ypes.gr** στην ενότητα:

Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα / Προσωπικό / Αποσπάσεις

Η Υπηρεσία μας και η Μ.Ε.Α. Ε.Ε. είναι στη διάθεσή σας για κάθε περαιτέρω διευκρίνιση.

Ο Προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης

Γιάννης Σπηλιωτόπουλος

Εσωτερική Διανομή:

- Γραφείο Υπουργού
- Γραφείο Γενικής Γραμματέως
- Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Η Προϊσταμένη του Τμήματος
Γραμματείας και Παροχής
Πληροφοριών
Του Υπουργείου Εσωτερικών
Μαρίνα Χρύση

Β. Υπόδειγμα αίτησης για πλήρωση θέσης ΑΕΕ, στο [Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων \(EIGE\)](#).

CONFIDENTIAL
APPLICATION FORM FOR THE POST OF
SECONDED NATIONAL EXPERT
STATISTICS

REF: EIGE/2020/SNE/STAT16

Please indicate the reference number in the subject of your e-mail and in all future correspondence related to this application.

ALL THE REQUIRED FIELDS SHALL BE FILLED IN ENGLISH

DO NOT ATTACH ANY OTHER SUPPORTING DOCUMENTS AT THIS STAGE.

PERSONAL DATA:

Surname:		First name:	
Sex ⁵⁷ :			
Nationality:		Date of birth:	
Address:		Telephone number:	
E-mail:			

Please indicate how you head of the selection process:

PROFESSIONAL EXPERIENCE:

Start with your present or latest job, list in chronological order your employment starting with your most recent/current. Copy sections if necessary.

Dates <u>(DD/MM/YYYY)</u>	FROM:		TO:		TOTAL:		(years, month)
Name and address of employer							
Workload	Full time	☐	Part time	☐	(.....%)		
Type of business or sector (For example: public							

<i>administration, NGO, consulting etc.)</i>	
Job title	
Main activities and responsibilities	

Dates <u>(DD/MM/YYYY)</u>	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and address of employer						
Workload	Full time ☐		Part time ☐ (.....%)			
Type of business or sector <i>(For example: public administration, NGO, consulting etc.)</i>						
Job title						
Main activities and responsibilities						

Dates <u>(DD/MM/YYYY)</u>	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and address of employer						
Workload	Full time ☐		Part time ☐ (.....%)			

Type of business or sector (For example: public administration, NGO, consulting etc.)	
Job title	
Main activities and responsibilities	

Dates (DD/MM/YYYY)	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and address of employer						
Workload	Full time ☐		Part time ☐ (.....%)			
Type of business or sector (For example: public administration, NGO, consulting etc.)						
Job title						
Main activities and responsibilities						

Dates (DD/MM/YYYY)	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and address of employer						
Workload	Full time ☐		Part time ☐ (.....%)			

Type of business or sector <i>(For example: public administration, NGO, consulting etc.)</i>	
Job title	
Main activities and responsibilities	

ADDITIONAL INFORMATION RELATED TO PROFESSIONAL EXPERIENCE:

Summarise your work experience relevant to the criteria specified under the selection criteria of the vacancy notice:

EDUCATION AND TRAINING:

<u>a. University education</u>						
Dates (mm/yy)	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and type of institution providing education and training						
Principal subjects/occupational skills covered						

Diplomas or certificates obtained	

b. Post graduate education

Dates (mm/yy)	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and type of institution providing education and training						
Principal subjects/occupational skills covered						
Diplomas or certificates obtained						

c. Other education/training

Dates (mm/yy)	FROM:		TO:		TOTAL:	(years, month)
Name and type of institution providing education and training						
Principal subjects/occupational skills covered						
Diplomas or certificates obtained						

KNOWLEDGE OF LANGUAGES:

Language	Mother tongue	Excellent	Very Good	Good	Poor

SKILLS AND COMPETENCES:

IT skills	
Organisational skills	
Communication/interpersonal skills	
Other relevant skills	

REFERENCES:

Please provide the name and contact details of three professional references (not relatives) who may be contacted.

1. Name	2. Name:	3. Name:
Address:	Address:	Address:
Phone:	Phone:	Phone:
e-mail:	e-mail:	e-mail:
Relationship:	Relationship:	Relationship:

MOTIVATION LETTER:

Note: Explain why you are a suitable candidate for this post:

--

AVAILABILITY:

Please indicate your availability date or
period of notice of current contract:

--

DECLARATION: I, the undersigned, declare that the information provided above is, to the best of my knowledge, true and complete.

I further declare that:

- I am a national of a member state of the European Union.
- I have not been deprived of my civic rights.
- I have complied with the provisions of all military recruitment laws applicable to me.
- I undertake to submit, as soon as requested, any documents in support of the above statements and declarations.
- I realise that any false statement or omission, even if unintended on my part, may lead to the cancellation of my application or may render my appointment liable to termination.
- I am willing to undergo the prescribed medical examination prior to appointment and to provide a sworn affidavit to the effect that I have no criminal record.

Finally, I declare my commitment to act independently in the Institute's interest and I have no interests that might be considered prejudicial to my independence.

Date

Name of applicant

--	--



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL & POLITICAL SCIENCE

Λεωφόρος Ανδρέα Συγγρού 136, 176 71 – Αθήνα

<https://panteion.gr/el/>