



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ	
Αριθμ. Πρωτ. ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	3260
Αριθμ. Πρωτ. ΑΙΤΗΣ.ΚΑΤ.ΕΓΓΡΑΦΩΝ	153
Ημερομ. Καταθέσεως	7 2 18

Αθήνα, 07/02/2018

ΕΡΩΤΗΣΗ ΚΑΙ ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΕΓΓΡΑΦΩΝ

Προς Την Υπουργό Διο.κητικής Ανασυγκρότησης

Θέμα: Ερωτηματικά για μεθοδεύσεις εγείρονται από τα αποτελέσματα των πρώτων 12 επιλογών Γενικών Διευθυντών σε Υπουργεία

Χρειάστηκε να περάσουν 2 χρόνια από τον Φεβρουάριο του 2016 όταν η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ ψήφισε πανηγυρίζοντας το «Νέο Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων στο Δημόσιο», μέχρι να καταφέρει να το εφαρμόσει. Κρίνοντας από τα αποτελέσματα διαφαίνεται ότι η καθυστέρηση δεν οφείλονταν σε ενδελεχή προετοιμασία και συγκεκριμενοποίηση της διαφάνειας των διαδικασιών. Στην πραγματικότητα, πολλά ερωτηματικά εγείρονται για την τοποθέτηση των 12 πρώτων Γενικών Διευθυντών σε Υπουργεία με βάση τις διατάξεις του άρθρου 29 του ν.4369/2016 όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 2 του ν.4464/2017. Συγκεκριμένα, η προκήρυξη των 12 θέσεων εκδόθηκε τον Μάιο 2017 και η διαδικασία ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο 2017. Οι υποψήφιοι Γενικοί Διευθυντές αξιολογήθηκαν, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4369/2016, σε τρεις κατηγορίες κριτηρίων και συγκέντρωσαν έναν συνολικό βαθμό ως εξής:

- α) κατά 40% από τα τυπικά προσόντα και τα προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης (τίτλος σπουδών, πιστοποιημένη επιμόρφωση),
- β) κατά 25% από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης,
- γ) κατά 35% από τη δομημένη συνέντευξη (περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες: μία επί θεμάτων σχετικών με τον φορέα της θέσης, δεύτερη επί της διαχείρισης ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος).

Παρόλη την πρόβλεψη ότι η συνέντευξη πρέπει να περιλαμβάνει και θέματα σχετικά με τον φορέα της θέσης, μόνο οι τέσσερις (4) από τις δώδεκα (12) θέσεις καλύφθηκαν από άτομα με εμπειρία στο Υπουργείο που επιλέχθηκαν. Συνολικά, οι 12 θέσεις Γενικών Διευθυντών καλύφθηκαν, με βάση τους πίνακες κατάταξης του Α.Σ.Ε.Π., ως εξής:

- Σε τέσσερα (4) Υπουργεία από τον πρώτο της αρχικής κατάταξης
- Σε ένα (1) Υπουργείο (Υπ. Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης) από τον δεύτερο
- Σε ένα (1) Υπουργείο (Υπ. Εσωτερικών) από τον τρίτο
- Σε τρία (3) Υπουργεία από τον τέταρτο (Υπ. Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Υπ. Πολιτισμού και Αθλητισμού, Υπ. Τουρισμού).

- Σε τρία (3) Υπουργεία από τον έκτο (Υπ. Οικονομίας και Ανάπτυξης, Υπ. Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Υπ. Περιβάλλοντος και Ενέργειας).

Μάλιστα είναι κάτι περισσότερο από εμφανές και σε αυτήν την περίπτωση, η ισχύς του κριτηρίου της συνέντευξης, έναντι των ακαδημαϊκών προσόντων και της εμπειρίας. Ειδικά στις δύο τελευταίες περιπτώσεις η συνέντευξη ανέτρεψε την αντικειμενικά μοριοδοτούμενη σειρά κατάταξης. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε από το πενταμελές Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) στο οποίο μετέχει και ο εκάστοτε Γενικός Γραμματέας του οικείου Υπουργείου καθώς κι ένας εκπρόσωπος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης ο οποίος υποδεικνύεται από την (κομματικά τοποθετημένη) Πρόεδρό του.

Κάθε υποψήφιος Γενικός Διευθυντής μπορεί να υποβάλει αίτηση μέχρι και για πέντε (5) θέσεις προτίμησης. Οι υποψήφιοι ταξινομούνται από το ΕΙ.Σ.Ε.Π. ανά προκηρυσσόμενη θέση, κατά φθίνουσα σειρά, με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν από την αξιολόγηση των τυπικών προσόντων και της προϋπηρεσίας τους. Στη συνέχεια, οι πέντε πρώτοι για κάθε θέση καλούνται σε συνέντευξη. Επομένως, έχει ιδιαίτερη σημασία για τα τελικά αποτελέσματα, ο χρόνος διεξαγωγής των συνεντεύξεων: αν ένας υποψήφιος που έχει δηλώσει πέντε πιθανές θέσεις προτίμησης, επιλεγεί για μια από αυτές στις πρώτες συνεντεύξεις, τότε δεν θα παρουσιαστεί στις επόμενες συνεντεύξεις απελευθερώνοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, θέση σε επόμενους επιλαχόντες υποψηφίους. Επομένως, η σωστή εφαρμογή ενός αλγόριθμου ο οποίος θα διασφάλιζε ίσες ευκαιρίες σε όλους τους υποψηφίους και θα έθετε μοναδικό παράγοντα της επιλογής τους ή μη, σε θέση Γενικού Διευθυντή, την επίδοσή τους στα κριτήρια αξιολόγησης, είναι το ελάχιστο για το οποίο θα έπρεπε να έχει μεριμνήσει η Κυβέρνηση τα 2 χρόνια που προετοιμάζονταν για την εφαρμογή του ν. 4369/2016. Αντί αυτού όμως, φρόντισε προ ολίγων ημερών να γενικεύσει ακόμη περισσότερο το κριτήριο, καθώς με το άρθρο 48 του ν.4509/2018 αύξησε τον αριθμό αυτών που θα καλούνται σε συνέντευξη από τους 5 πρώτους στους 7. Επομένως, είναι πιθανό στις επόμενες κρίσεις Γενικών Διευθυντών που γίνονται αυτή την περίοδο, να επιλεγεί σε θέση Γενικού Διευθυντή ο 8^{ος} ή ακόμα και ο 9^{ος} της αρχικής κατάταξης.

Η Δημόσια Διοίκηση έχει ανάγκη ηγεσίας από προσωπικό που διέπεται από επαγγελματισμό και διαθέτει τις γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να αναλάβει πρωτοβουλίες εντός των περιοριστικών δημοσιονομικών δεδομένων. Η ελληνική Δημόσια Διοίκηση διαθέτει αξιολογότερο τέτοιο προσωπικό, το οποίο όμως απαξιώνεται με τις μεθοδεύσεις στην επιλογή Γενικών Διευθυντών. Σήμερα, μέσα από τις μεθοδεύσεις του τρόπου και του χρόνου διεξαγωγής της συνέντευξης καθώς και του περιεχομένου αυτής, πάλι οι έσχατοι έσονται πρώτοι. Η κυβέρνηση εφαρμόζει καταχρηστικά ένα φαινομενικά αξιοκρατικό σύστημα, το οποίο, όμως, έχει «παραθυράκια» από όπου παρεισφρεύουν οι πελατειακές λογικές: τα «παραθυράκια» αυτά είχαν καταγγείλει οι βουλευτές του Ποταμιού κατά την ψήφιση του σχετικού νόμου, και δυστυχώς τα γεγονότα τους επιβεβαιώνουν.

Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση υποψηφίου, ο οποίος αν και με βάση τα τυπικά του προσόντα προκρίθηκε στην πρώτη πεντάδα υποψηφίων σε τέσσερα (4) διαφορετικά Υπουργεία, τελικά, μετά την διεξαγωγή της συνέντευξης δεν κατέλαβε καμία θέση, την ίδια στιγμή που υποψήφιος ο οποίος δεν βρίσκονταν στην πρώτη πεντάδα των προκριθέντων, επιλέχθηκε ως πρώτος μετά τη συνέντευξη και υπηρετεί σήμερα ως Γενικός Διευθυντής Υπουργείου.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ερωτάται η κα. Υπουργός:

1. Ποιοι οι λόγοι για τους οποίους δεν ακολουθήθηκε ομοιόμορφη διαδικασία σε ότι αφορά την οργάνωση των συνεντεύξεων (σε άλλες περιπτώσεις κλήθηκαν επιλαχόντες, σε άλλες όχι);

2. Με ποιο κριτήριο αποφασίστηκε ο χρόνος διεξαγωγής της συνέντευξης για κάθε Υπουργείο και ποιες μέριμνες λήφθηκαν για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι υποψήφιοι θα είχαν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στη διαδικασία;
3. Με βάση ποιο σκεπτικό αυξάνεται ο αριθμός των καλούμενων σε συνέντευξη από 5 σε 7, ενώ βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη διαδικασία επιλογής Γενικών Γραμματέων;
4. Πως σκοπεύετε να διασφαλίσετε την αμεροληψία και την αξιοκρατία της διαδικασίας, ώστε η συνέντευξη να αποτελέσει ένα πραγματικό εργαλείο εντοπισμού των αξιότερων και όχι ένα μέσο προώθησης των κομματικά αρεστών;
5. Προβλέπεται η μαγνητοφώνηση της συνέντευξης, και αν όχι για ποιόν λόγο; Πώς διασφαλίζεται η διαφάνεια της διαδικασίας μόνο μέσω της καταγραφής των κυριότερων σημείων στα πρακτικά της συνέντευξης;
6. Με ποιόν τρόπο θα μεριμνήσετε ώστε η συνέντευξη που αποτελεί το λιγότερο αντικειμενικό κριτήριο αξιολόγησης να μην είναι αποφασιστικής σημασίας, αλλά συμπληρωματικό κριτήριο μοριοδότησης για το τελικό αποτέλεσμα;

Παρακαλούμε, όπως καταθέσετε τα πρακτικά όλων των συνεντεύξεων που έλαβαν χώρα για την επιλογή Γενικών Διευθυντών Οικονομικών Υπηρεσιών των 12 Υπουργείων.

Οι ερωτώντες βουλευτές

Γιώργος Μαυρωτάς, Αττικής

Γρηγόρης Ψαριανός – Β' Αθηνών