

Η συνέντευξη ως μέθοδος επιλογής προσωπικού στην ελληνική δημόσια διοίκηση

Παρασκευής Αντ. Δραμαλιώτη

Η επιτυχία, λέγεται, έχει πολλούς γονείς και στο μεγάλο στίβο της ανάπτυξης και της ευημερίας, το ανθρώπινο κεφάλαιο, η ποιότητα του εργατικού δυναμικού κάθε χώρας και η ορθή αξιοποίησή του αποτελούν εφελκυστικό προόδο που σίγουρα δεν υπολείπεται των άλλων μορφών κεφαλαίου που συνθέτουν την οικονομία κάθε χώρας.

Είναι γεγονός ότι η σημερινή τεχνολογική και οικονομική ανάπτυξη έχει επιφέρει πολυπλοκότητα τόσο στις εργασιακές όσο και στις οικονομικές σχέσεις και συμπεριφορές. Το ζήτημα της διοίκησης ανθρώπινων πόρων και ειδικότερα της επιλογής προσωπικού έχει απασχολήσει τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε μεγάλο βαθμό ιδίως την τελευταία δεκαετία, κατά την οποία το σκηνικό στο πεδίο των επιχειρήσεων αλλάζει ταχύτατα αναπτύσσοντας ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό.

Το αξιοσημείωτο είναι ότι αυτή η ανάγκη για αποτελεσματικότερη διοίκηση των ανθρώπινων πόρων δεν καλλιεργείται, όμως, μόνο στο πεδίο του ιδιωτικού τομέα, αλλά γίνεται πλέον αντικείμενο συζήτησης και στο πεδίο λειτουργίας του δημόσιου τομέα. Σημαντικό ρόλο στη στροφή του ενδιαφέροντος των δημοσίων διοικήσεων προς την εφαρμογή νέων μεθόδων επιλογής, εκπαίδευσης και εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού -και ειδικότερα της ελληνικής-, διαδραματίζει σαφώς η συμμετοχή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κατ' επέκταση η υποχρεωτικότητα που αυτή συνεπάγεται όσον αφορά στην υιοθέτηση και εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας.

Κάθε φορά που τίθενται ζητήματα επιλογής προσωπικού στη δημόσια διοίκηση, εγείρεται το θέμα της διασφάλισης της διαφάνειας των διαδικασιών και της αξιοκρατίας.

Καταρχήν, η επιλογή του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού είναι αδιαπραγμάτευτα μια δύσκολη υπόθεση. Σε καμία χώρα δεν έχει υπάρξει ένας λεπτομερής οδηγός, οποίος να προσδιορίζει με συγκεκριμένα κριτήρια τα προσόντα και τις ικανότητες του εκάστοτε κρινόμενου για την πρόσληψη στο δημόσιο τομέα -και η διαπίστωση αυτή ακούγεται λογική. Συνεπώς, το έργο της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού με αξιοκρατικά κριτήρια καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερές.

Σε γενικές γραμμές, αναζητείται προσωπικό που να διαθέτει επαρκή θεωρητική υποδομή, την οποία μπορεί να συγκεράσει με τη σε βάθος γνώση και αντιμετώπιση κατά περίπτωση των πρακτικών προβλημάτων των οργανισμών.

Σε πολλές περιπτώσεις, ιδίως στην ελληνική πραγματικότητα, η επιλογή του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού προσκρούει σε πελατειακά συμφέροντα, πολιτικές πιέσεις και προσωπικές διαφορές. Αντί δηλαδή να διασφαλίζει την ουδετερότητα, την ανεξαρτησία και την επαγγελματική-επιστημονική επάρκεια και καταλληλότητα των στελεχών της διοίκησης, η διαδικασία επιλογής μπορεί να αποτελέσει απλά έναν τρόπο εξασφάλισης προνομιακής απασχόλησης σε ορισμένους πελατειακά διορισμένους υπαλλήλους¹, χάνοντας με τον τρόπο αυτό το όποιο αρχικό κύρος και την αξιοπιστία της.

Παρ' όλ' αυτά, η διασφάλιση ίσων ευκαιριών υπό συνθήκες διαφάνειας και αξιοκρατίας οφείλει να αποτελεί κεντρικό στόχο κάθε κυβερνητικής πολιτικής. Η διαφάνεια, ως προς τη διαδικασία και την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος εν γένει, συνιστά βασική αρχή, η οποία πρέπει να διέπει όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής.

Όταν η έλλειψη διαφάνειας, ισότητας ευκαιριών και κοινωνικής δικαιοσύνης χαρακτηρίζει τις ανθρώπινες επαφές, συνδιαλλαγές και σχέσεις, επιδρά αντιστοίχως και συνδιαμορφώνει το ύφος και το ήθος λειτουργίας της πολιτικής εξουσίας.

Οι ανησυχίες, οι προβληματισμοί, αλλά και οι προοπτικές που προδιαγράφονται σχετικά με το θέμα της επιλογής προσωπικού συναρτώνται σαφώς και με την ευρύτερη συγκυρία. Είναι γεγονός ότι η διαφθορά έχει κάνει αισθητή την εμφάνισή της σε ολόκληρο το φάσμα της δημόσιας διοίκησης, καθιστώντας ορισμένες φορές τον κρατικό μηχανισμό ένα είδος διαμεσολαβητή του καθεστώτος της διάβρωσης, υπό συνθήκες συνενοχής, αλλά και ατιμωρησίας.

Η σχέση εμπιστοσύνης κράτους-πολίτη, άλλωστε, φαίνεται να βρίσκεται σε μια κρίσιμη καμπή. Είναι σαφές ότι η καλλιέργεια κάθε σχέσης εξάρτησης με το κράτος, η πελατειακή αντιμετώπιση της στελέχωσης του δημόσιου τομέα εν γένει και η προνομιακή μεταχείριση ορισμένων αποτελούν φαινόμενα που φυσικά δεν αναπτύχθηκαν μονόπλευρα, μόνο μέσα από την ανάγκη της εκάστοτε κυβέρνησης ή του κάθε κόμματος να δεσμεύσει με παντός είδους εξυπηρετήσεις τους ψηφοφόρους του. Οι ίδιοι οι πολίτες μετέχουν ορισμένες φορές σε αυτό το αυτοτροφοδοτούμενο σύστημα πελατοκεντρικής νοοτροπίας, αναπτύσσοντας πρωτοβουλίες και καλλιεργώντας σε τελική ανάλυση μια νοοτροπία ηθικής χαλαρότητας, γεγονός που συνεπάγεται ένα ευρύ φάσμα νοσηρών παρεκκλίσεων που τροφοδοτούν την αναξιοπιστία, την ατιμωρησία και τη διαφθορά.

¹ Βλ. Αντώνη Μακρυδημήτρη, Η κατάχρηση της μονιμότητας στο Δημόσιο, Καθημερινή της Κυριακής, 29.01.06.

Δεδομένης αυτής της εικόνας, η ανάγκη για αποκατάσταση της διαφάνειας προβάλλει επιτακτική. Τα κοινωνικά αυτό αίτημα βρίσκεται βέβαια πάντοτε στο επίκεντρο των πολιτικών διακηρύξεων², ενώ κάθε κυβέρνηση που σέβεται τον εαυτό της καταρτίζει και προωθεί δέσμη μέτρων για την πάταξη της διαφθοράς και την ενίσχυση της διαφάνειας, επιχειρώντας χωρίς αμφιβολία την αντιστροφή αυτού του νοσηρού κλίματος που απειλεί την ισορροπία της λειτουργίας τόσο του πολιτικού συστήματος όσο και της ίδιας της κοινωνίας.

Στο πλαίσιο αυτό, τα «κόμματα εξουσίας» υπέχουν πολιτική ευθύνη. Υποχρεούνται να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων που οι καιροί επιτάσσουν: καλούνται να αρθρώσουν υπεύθυνα πολιτικούς λόγους θέτοντας υλοποιήσιμους στόχους, να εκπονήσουν ρεαλιστικά, εφαρμόσιμα και «συγκλίνοντα» προγράμματα και να αποδείξουν την αναγκαιότητα και την αποτελεσματικότητά τους ως φορέων της εναλλαγής.

Με βάση τα ανωτέρω προκύπτει εύλογα ότι το ζήτημα της διαφάνειας των προσλήψεων προσωπικού, αλλά και επιλογής προϊσταμένων αποκτά, όπως είναι επόμενο, βαρύνουσα σημασία.

Δημοσιεύματα του τύπου και πορίσματα ανεξάρτητων ελεγκτικών αρχών έρχονται συχνά στη δημοσιότητα και αποκαλύπτουν φαινόμενα αναξιοκρατίας, πολιτικά σκάνδαλα και παρατυπίες στις διαδικασίες προσλήψεων, αλλά και επιλογών προϊσταμένων. Φαινόμενα που σε μεγάλο βαθμό πηγάζουν από την απουσία στη χώρα μας νομοτεχνικής κουλτούρας, μελετών εφαρμογής, αλλά και καλλιέργειας της έννοιας και του ήθους του επαγγελματισμού.

Ασάφειες στις προκηρύξεις, παραβίαση κανόνων στη φάση της δημοσιοποίησής τους, πλημμελής τήρηση των πρακτικών επιλογής, παραλείψεις στην ανάρτηση των αποτελεσμάτων είναι, ενδεικτικά, ορισμένες από τις συνηθέστερες αδυναμίες που εντοπίζονται.

Η διαφάνεια, ως προς τη διαδικασία και την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος εν γένει, συνιστά βασική αρχή, η οποία πρέπει να διέπει όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής. Στο σημείο αυτό, πρέπει να τονιστεί η ανάγκη για τη θεσμική κατοχύρωση της διαφάνειας και ιδίως -ως ανώτερης τυπικής ισχύος- τη συνταγματική της κατοχύρωση: η εγγύηση της τήρησης θεμελιωδών αρχών από το Σύνταγμα, όπως είναι η διασφάλιση ίσων ευκαιριών υπό συνθήκες διαφάνειας και αξιοκρατίας και η αρχή της

²Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα, ενδεικτικά, της προτεραιότητας αυτής στην πολιτική agenda είναι ο ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28/1-3 Μαρτίου 1994) «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης», ο οποίος συνδέθηκε κατ' αρχήν με την προσπάθεια προώθησης των αρχών της αξιοκρατίας και της διαφάνειας στη διαδικασία προσλήψεων στο δημόσιο τομέα. Κεντρικό σκοπό του νόμου αυτού συνιστά η πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο τομέα με σαφείς διαδικασίες, προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, του Α.Σ.Ε.Π., που διαχειρίζεται εφεξής το σύστημα των προσλήψεων.

ισότητας, δημιουργεί σαφώς ένα πλέγμα ασφάλειας και προστασίας για τον πολίτη.

Συγκεκριμένα, η επιλογή προσωπικού και η στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών βρίσκει θεσμικό έρεισμα στις διατάξεις των παρ. 3 και 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος 1975/1986/2001, οι ρυθμίσεις του οποίου διασφαλίζουν ότι οι διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού, οι οποίες γίνονται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή, περιβάλλονται από αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας.

Πιο αναλυτικά, με τις καινοτόμες ρυθμίσεις της (νέας) παρ. 7 του άρθρου 103 Συντ. κατοχυρώθηκε με ειδική συνταγματική διάταξη, η αξιοκρατία στις προσλήψεις προσωπικού, με σχέση εργασίας είτε δημοσίου είτε ιδιωτικού δικαίου, σε όλο το δημόσιο τομέα, υπό τις εγγυήσεις του σχετικού ελέγχου ανεξάρτητης αρχής, του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (στο εξής Α.Σ.Ε.Π.), ελέγχου δε προφανώς αποτελεσματικού³.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 Συντ. διασφαλίζεται η γενική ρήτρα της προστασίας της αξίας του ανθρώπου και, αντιστοίχως, βάσει των διατάξεων του άρθρου 5 παρ.1 Συντ. κατοχυρώνεται το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της ελεύθερης συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας.

Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου είναι αρχές η κατοχύρωση των οποίων επιτρέπει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και της σταδιοδρομίας του κάθε πολίτη κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας, καθώς και της αρχής του κράτους δικαίου στην οποία αποβλέπει το Σύνταγμα με το σύνολο των καθιερωμένων από αυτό εγγυήσεων.

Επιπρόσθετη κατοχύρωση των ανωτέρω αρχών συνιστά η σύσταση του Α.Σ.Ε.Π., αρχής επιφορτισμένης με τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, ασφαλώς ένα σπουδαίο βήμα προς την επιθυμητή κατεύθυνση.

Εν ολίγοις, το Α.Σ.Ε.Π. είναι ο θεσμικός εγγυητής της τήρησης των αρχών της διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας. Για το λόγο αυτό εξοπλίστηκε ήδη από τον ιδρυτικό του νόμο (ν. 2190/1994) με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας, οι οποίες ενισχύθηκαν περαιτέρω με τη συνταγματική κατοχύρωσή του στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001 (άρθρο 103, παρ. 7).

³ Καράκωστα Βελησάριου, Το Σύνταγμα, Ερμηνευτικά σχόλια-Νομολογία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006,σελ. 958 επ.

Παρά το γεγονός ότι από τα πρώτα έτη της λειτουργίας του βρέθηκε αντιμέτωπο με νοοτροπίες και πρακτικές που αντιμετώπισαν τη διαδικασία επιλογής προσωπικού ως αντικείμενο συναλλαγής⁴, το έργο του Α.Σ.Ε.Π. είναι γενικά αποδεκτό και η καταξίωση του στη συνείδηση της ελληνικής κοινωνίας ως ελεγκτικός μηχανισμός ικανός να εκπληρώσει τους σκοπούς του ευρέως αναγνωρισμένη.

Το Α.Σ.Ε.Π. κατέχει πάντοτε σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αναθεώρησης των συστημάτων προσλήψεων, υπήρξε, μάλιστα, υποστηρικτής της συνέντευξης, πάντοτε βεβαίως υπό προϋποθέσεις.

Η συνέντευξη εφαρμόστηκε ως μέθοδος επιλογής προσωπικού αρχικά στον ιδιωτικό τομέα, επί τη βάση των αρχών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (human resources management), εφαρμόζεται όμως πλέον ως μέθοδος επιλογής προσωπικού σε μεγάλο βαθμό και στους κόλπους της δημόσιας διοίκησης.

Κατά κανόνα κύρια μέθοδο προσλήψεων στην Ελλάδα αποτέλεσε ο διαγωνισμός και, κατ' εξαίρεση, η επιλογή.

Όσον αφορά στο *ισχύον νομοθετικό πλαίσιο*, απαραίτητη είναι πρωτίστως η αναφορά στο νόμο που συνδέθηκε κατ' αρχήν με την προσπάθεια προώθησης των αρχών της αξιοκρατίας και της διαφάνειας ως χαρακτηριστικών της πολιτικής για της προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, που είναι ο ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28/1-3 Μαρτίου 1994 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»).

Αναλυτικότερα, η συνέντευξη καταρχήν καθιερώθηκε με τις ρυθμίσεις του άρθρου 19 του ν. 2190/1994, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 του ν. 2527/1997, για την πλήρωση θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού, σε συμφωνία με τις διατάξεις του άρθρου 103 παρ. 3 του Συντ. Δύο χρόνια αργότερα, η προφορική συνέντευξη εισήχθη στη διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού με το άρθρο 20 παρ. 5 ν. 2738/1999 (ΦΕΚ Α' 180) δυνητικά⁵, δηλαδή κατόπιν αιτήματος του φορέα, για το προσωπικό συγκεκριμένων κλάδων, των οποίων η εργασία συνδέεται άμεσα με την ασφάλεια ζωής προσώπων, όπως ο κλάδος ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας.

⁴ Μια πρώτη αδυναμία ή ρωγμή που εντοπίστηκε και προκάλεσε την κριτική της ανωτέρω νομοθετικής φιλόδοξης αυτής πρωτοβουλίας είναι οι συνεχείς τροποποιήσεις του συγκεκριμένου νόμου, που είχαν ως αποτέλεσμα οι ρυθμίσεις του να αμφισβητηθούν και η ειλικρινής προσέγγιση των παραπάνω αρχών να ανατραπεί.

⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Μαυρομούστακου Ήβης, Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημόσιου τομέα: η σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων, ΕφημΔΔ-2/2006, σελ. 260 επ.

Βάσει, τέλος, των ρυθμίσεων του ν. 3320/2005 προβλέφθηκε η συνέντευξη και για τις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας ως ένα επιπλέον κριτήριο μοριοδότησης (άρθρο 18 ν. 2190/1994 όπως ισχύει). Συγκεκριμένα, ορίζεται μεταξύ των κριτηρίων που προσδιορίζονται πλέον για την κατάταξη στον πίνακα προτεραιότητας των υποψηφίων για διορισμό (κριτήριο Ε).

Σκοπό της νέας αυτής ρύθμισης αποτέλεσε η βελτίωση του συστήματος προσλήψεων, μέσω της παροχής της δυνατότητας αξιολόγησης της προσωπικότητας του υποψηφίου. Βάσει των σχετικών διατάξεων του ανωτέρω νόμου, η συνέντευξη διενεργείται στις περιπτώσεις που προβλέπεται μοριοδότηση και όχι η διεξαγωγή γραπτού διαγωνισμού, με την προϋπόθεση ότι η συνέντευξη αυτή γίνεται εφόσον το κρίνει το Α.Σ.Ε.Π., δηλαδή εκείνο αποφασίζει εάν κάποια κατηγορία υπαλλήλων πρέπει να αξιολογηθεί και με βάση το κριτήριο της συνέντευξης.

Η πρόβλεψη της συνέντευξης στη συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης έγκειται στο ότι η αξιολόγηση με κριτήρια διασφαλίζει μεν την αντικειμενικότητα, δεν λαμβάνει όμως υπόψη την προσωπικότητα του υποψηφίου⁶. Γι' αυτό το λόγο και το σύστημα ονομάζεται «τυφλό». Κρίθηκε, όμως, τελικά ότι η αξιολόγηση της προσωπικότητας του υποψηφίου είναι απαραίτητο στοιχείο του συστήματος προσλήψεων που συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητά του. Αυτό, άλλωστε, έχει προκύψει από την πολυετή εφαρμογή της συνέντευξης στη διαδικασία επιλογής του ειδικού επιστημονικού προσωπικού (άρθρο 19 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει). Σημειώνεται ότι στο πλαίσιο της επιλογής του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, η συνέντευξη είναι υποχρεωτική και διενεργείται πάντοτε για την επιλογή του συγκεκριμένου προσωπικού. Η πρώτη προφορική συνέντευξη διενεργήθηκε τη χρονιά 1997-8 και έκτοτε η σχετική διάταξη εφαρμόζεται, αφήνοντας κατά κοινή ομολογία θετικές εντυπώσεις και δημιουργώντας κλίμα γενικότερης αποδοχής του θεσμού.

Στην περίπτωση της εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης, προβλέπεται η διενέργεια συνέντευξης για τις επιλογές των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και πλέον, βάσει του νέου Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), και των προϊσταμένων Διευθύνσεων⁷.

⁶ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. Εισηγητική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του δημοσίου και τα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τους ΟΤΑ».

⁷ Εφόσον επελέγη σύμφωνα με τα ανωτέρω η επέκταση της χρήσης της συνέντευξης και στο επίπεδο επιλογής προϊσταμένων Διευθύνσεων, κρίσιμο είναι να εξετασθεί η επιτυχής ή μη εμπλοκή των μελών των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων σε μια τέτοια διαδικασία.

Όσον αφορά στις επιλογές των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, διενεργούνται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο (στο εξής Ε.Υ.Σ.), το οποίο εδρεύει στο Υπουργείο Εσωτερικών. Μέχρι τη θέση σε ισχύ των σχετικών διατάξεων του νέου Υ.Κ., η εν λόγω επιλογή επαφίεται στην «ελεύθερη» κρίση του Συμβουλίου και εξαρτάται από τη βαρύτητα που αποδίδεται σε κάθε σημείο συγκριτικής υπεροχής ή υστέρησης του καθενός έναντι των υπολοίπων. Επομένως, έως τώρα, το πλέον σημαντικό στοιχείο που χαρακτηρίζει τη διαδικασία των επιλογών προσώπων, τα οποία προορίζονται να καταλάβουν θέσεις ευθύνης και να τοποθετηθούν στην ανώτατη ιεραρχικά βαθμίδα στο δημόσιο τομέα, είναι η *διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου* να επιλέξει τους καταλληλότερους για την ενάσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων.

Μεγάλο ενδιαφέρον στο σημείο αυτό αποκτά η θέση σε ισχύ του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων (προβλέπεται στα άρθρα 84-86 του Υ.Κ.) από 1.1.2008 και η επιτυχής ή μη εφαρμογή του σε δεύτερο επίπεδο.

Η ανάγκη για αναθεώρηση του ν. 2683/1999 κατέστη επιτακτική από τη στιγμή που προϊσχόσαν θεσμικό πλαίσιο επέτρεψε την εκδήλωση και συντήρηση πολλαπλών παθογενειών με προεξάρχουσα την έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων και διαφάνειας κυρίως στην επιλογή προϊσταμένων και στις υπηρεσιακές μεταβολές σε συνδυασμό με την απουσία αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου.

Στόχο του νέου συστήματος αυτού επιλογών αποτελεί η αντικειμενικοποίηση σε μεγάλο ποσοστό των κριτηρίων επιλογής μέσω της μοριοδότησης των τυπικών προσόντων σε συνδυασμό με προκαθορισμένους συντελεστές βαρύτητας (άρθρα 85 και 86 Υ.Κ.).

Επισημαίνεται ότι αυτός ο τρόπος αξιολόγησης των τυπικών κριτηρίων έχει υπολογιστεί να αντιπροσωπεύει συγκεκριμένο ποσοστό επί της συνολικής βαθμολόγησης των κριτηρίων, με αποτέλεσμα να περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τα περιθώρια υποκειμενικότητας που ενέχει κάθε διαδικασία αξιολόγησης⁸.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 85 Υ.Κ., καθιερώνονται συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης των υποψήφιων προϊσταμένων, τα οποία διακρίνονται σε τρεις (3) ομάδες που αφορούν:

- α) στα επαγγελματικά-τεχνικά προσόντα,
 - β) στην εργασιακή-διοικητική εμπειρία και
 - γ) στις ικανότητες-δεξιότητες των υπαλλήλων,
- τα οποία αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων μορίων.

⁸ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. Αιτιολογική Έκθεση στο ν. 3528/2007.

Κρίσιμη είναι, τέλος, η στάση των δικαστηρίων απέναντι στο ζήτημα της διασφάλισης της αντικειμενικότητας των επιλογών, με έμφαση στις θέσεις που εκφράζει σχετικά το ΣτΕ.

Ο δικαστικός έλεγχος των αποφάσεων της διοίκησης –εν προκειμένω αυτών που αφορούν σε προσλήψεις, αλλά και σε επιλογές προϊσταμένων- αποτελεί προϋπόθεση εκ των ων ουκ άνευ προκειμένου να διασφαλιστεί η ισορροπία διοικητικών πρακτικών και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Για τη διενέργεια της συνέντευξης, το ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο υποστηρίζει πάγια ότι απαιτείται απαρέγκλιτα η τήρηση του ουσιώδους τύπου της σύνταξης από το αποφασίζον όργανο πρακτικού, έστω και συνοπτικά διατυπωμένου.

Αυτό πρέπει σε κάθε περίπτωση να περιγράφει το περιεχόμενο της διεξαγόμενης διαδικασίας της προφορικής συνέντευξης των υποψηφίων, προκειμένου να καθίσταται γνωστή στους υποψηφίους και ελέγξιμη από τα δικαστήρια η αξιολόγησή της εν γένει παρουσίας τους κατά τη συνέντευξη ενώπιον του Συμβουλίου.

Κατά την κρίση του δικαστηρίου, επομένως, προκύπτει ότι η σύνταξη πρακτικού αποτελεί έναν ασφαλή τρόπο πιστοποίησης της διαδικασίας διαμόρφωσης της γνώμης για την προσωπικότητα των υποψηφίων και την εν γένει καταλληλότητά τους. Η τήρηση της διαδικασίας αυτής διασφαλίζει ότι η εκάστοτε επιλογή προσώπων βασίζεται σε ορισμένα, σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία και θέσεις. Αυτά πρέπει ασφαλώς να προκύπτουν από κάποιο νομίμως συνταχθέν πρακτικό.

Σε καμία περίπτωση, κατά κοινή ομολογία, μια απλή αναφορά σε μια διενεργηθείσα συνέντευξη δεν μπορεί να υποκαταστήσει ένα ελλείπον πρακτικό, το οποίο μάλιστα ενδεχόμενα δεν περιέχει ουδεμία άλλη αναφορά στη διαδικασία που τηρήθηκε πλην των ονομάτων των υποψηφίων, της ημερομηνίας και του χώρου στον οποίο παραβρέθηκαν!

Υπό το πρίσμα αυτό, θα αποτελούσε παράλειψη της γράφουσας η μη αναφορά στις προσφυγές μη τελικώς επιλεγέντων υποψηφίων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων με αίτηση ακύρωσης στο ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο και η δικαίωσή πολλών εξ αυτών «λόγω της ανατιολόγητης κρίσης του υπηρεσιακού συμβουλίου».

Με αυτές τις δικαστικές αποφάσεις επιχειρείται ουσιαστικά να δοθεί τέλος σε καθεστώτα αυθαιρεσίας, όπου αυτά εντοπίζονται, και παραβίασης της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και των αρχών του κράτους δικαίου, όταν οι επιλογές βασίζονται σε φράσεις κλισέ του τύπου «επελέγησαν οι αξιότεροι μεταξύ των αξίων», που γίνονται μόνο για να χρυσωθεί το χάπι⁹.

⁹ Βλ. www.in.gr. Το ΣτΕ παγώνει τις προαγωγές Γενικών Διευθυντών, 22.11.2006, www.ethnos.gr, ethnos on line, Καθαίρεση κουμπάρων, 22.11.2006.

Με λίγα λόγια, η στάση του ΣτΕ σχετικά με τη διενέργεια των συνεντεύξεων των υποψήφιων σε αυτή την κατηγορία προσλήψεων συνοψίζεται στα εξής: προκειμένου να είναι εφικτός ο δικαστικός έλεγχος της χρήσης του κριτηρίου της προσωπικότητας στη διαδικασία της συνέντευξης κατ' αντικειμενικό τρόπο, η αρμόδια επιτροπή οφείλει να μην αρκείται στην επίκληση του κριτηρίου της προσωπικότητας κατά τρόπο γενικό και αόριστο, αλλά να εξειδικεύει κάθε φορά την αναφορά της, με σκέψεις και κρίσεις, οι οποίες τεκμηριώνουν επαρκώς τη συνδρομή του κριτηρίου αυτού και αποτυπώνονται στο υποχρεωτικά συνταχθέν πρακτικό¹⁰. Αυτό σημαίνει ότι στο πρακτικό της επιτροπής επιλογής πρέπει σε κάθε περίπτωση να εκτίθενται τα κριτήρια και τα πραγματικά δεδομένα τα αναφερόμενα στους προτεινόμενους προς κατάληψη των θέσεων, τα οποία οδήγησαν, κατά συνεκτίμηση της σπουδαιότητάς τους στην κρίση της περί επιλογής των καταλληλότερων¹¹.

Το ΣτΕ κρατά, λοιπόν, μια αυστηρή θέση στο θέμα της σύνταξης πρακτικού ως απολύτως αναγκαίας, εφόσον αυτή θεωρείται ότι αποτελεί ουσιώδη τύπο και εγγύηση διαφάνειας προκειμένου να μην παραβιάζεται η νομιμότητα.

Κλείνοντας την παραπάνω συλλογιστική, καταλήγουμε με βεβαιότητα στο γεγονός ότι η επιλογή προσωπικού στη δημόσια διοίκηση και ειδικότερα η ουσιαστική σημασία της προσωπικής συνέντευξης στη διαδικασία αυτή αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα, ενώ παράλληλα βρίσκεται στο επίκεντρο των αναζητήσεων της δημόσιας πολιτικής.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε και να αποδώσουμε τη δέουσα έμφαση στη μεγάλη πρόκληση που δημιουργείται για το δημόσιο τομέα της χώρας τη στιγμή που οι πρώτες εφαρμογές του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων βάσει των σχετικών διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα θα ολοκληρωθούν και επομένως στη συνέχεια θα πρέπει να αξιολογηθούν με σοβαρότητα και να εξαχθούν ορισμένα σαφή και τεκμηριωμένα συμπεράσματα για τη σκοπιμότητα και την αναγκαιότητα των εν λόγω ρυθμίσεων.

Ζήτημα λοιπόν γεννάται εάν το σύγχρονο αυτό εργαλείο αξιολόγησης προσωπικού θα αναδειχτεί περαιτέρω, χρησιμοποιούμενο κατάλληλα, ή ενδεχομένως κακές ή μη ενδεικνυόμενες χρήσεις του θα αποπλίσουν τη δυναμική του τονίζοντας τα τρωτά του σημεία και παραγκωνίζοντας τα δυναμικά του αντιστοίχως.

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε, διαφαίνεται εν τέλει ότι αν και η συνέντευξη επιδέχεται διαστρεβλώσεων και μεροληψιών, όπως άλλωστε όλες οι μέθοδοι αξιολόγησης, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό η καθεμία, παραμένει και πράγματι είναι δημοφιλής.

¹⁰ Βλ. και ΣτΕ 624/1990, 4075/1989, 1414/1989, 3341/1988 κ.ά..

¹¹ Πρβλ. ΣτΕ 974/1994, 1153/1992, 3667/1990 κ.ά.

Δεν είναι άλλωστε οι διαδικασίες πολλές φορές που ευθύνονται για μη ικανοποιητικά αποτελέσματα, αλλά οι ίδιες οι νοοτροπίες που επεμβαίνουν σε αυτές και τις παραλλάσσουν κατά περίπτωση. Το ζήτημα λοιπόν της απόδειξης της αυξητικής εγκυρότητας (incremental validity) των συνεντεύξεων στη χώρα μας παραμένει ανοιχτό ερώτημα και το μόνο που μένει είναι να κριθεί στο μέλλον.

Ορμώμενη από τις σκέψεις αυτές, θεωρώ ότι η «θέαση» του ζητήματος αυτού πρέπει να είναι καταρχήν *αισιόδοξη*, αναμένοντας βέβαια, όλοι μας, ότι οι προοπτικές που προδιαγράφονται σχετικά με το ζήτημα θα είναι θετικές, δυναμικά εξελισσόμενες, πολλά υποσχόμενες.