

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΟΣΜΕΤΑΤΟΣ
ΟΜΟΤΙΜΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΘΝΙΚΟΥ ΜΕΤΣΟΒΙΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ
Τ. ΜΕΛΟΣ ΑΣΕΠ

ΝΑ ΜΗΝ ΞΕΧΑΣΤΟΥΝ ΤΑ ΑΥΤΟΝΟΗΤΑ

Αυτονόητο υπ' αριθ. 1: Να συγχαρώ την Οργανωτική Επιτροπή του Συνεδρίου, επειδή είχε τη «σωφροσύνη» να εντάξει τις τοποθετήσεις των κομμάτων μετά το τέλος των εισηγήσεων, με αποτέλεσμα η αίθουσα να είναι, σε αυτήν την προχωρημένη ώρα, γεμάτη.

Αυτονόητο υπ' αριθ. 2: Το ΑΣΕΠ, όχι μόνο ήταν και είναι, αλλά θα παραμείνει θεσμικός εγγυητής της απόλυτης διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας κατά την επιλογή προσωπικού για «διορισμό» σε φορείς του δημόσιου φορέα. Συνοψίζω ότι η επιλογή γίνεται σε τρία στάδια: Σχεδιάζεται, αρχικά, ένα πακέτο εξέτασης, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει γραπτό διαγωνισμό, μοριοδότηση κριτηρίων, πρακτική δοκιμασία, ειδικό τεστ ή/και συνέντευξη. Οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε εξέταση και βαθμολογούνται. Επιλέγονται αυτοί που έρχονται πρώτοι στη βαθμολόγηση.

Θα επικεντρώσω την εισήγησή μου σε δύο ερωτήματα. Ερώτημα 1^ο: Επιλέγονται οι πιο κατάλληλοι; Αυτοί που θα καλύψουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες του φορέα; Δεν γνωρίζω και νομίζω ότι κανείς δεν γνωρίζει. Δεν έχει υποπέσει στην αντίληψή μου κάποια τεκμηριωμένη μελέτη με αντικείμενο την άντληση πληροφοριών για το τι είδους προσωπικό διατίθεται στους φορείς. Και όμως, νομίζω πως μια τέτοια μελέτη θα ήταν πολλαπλά χρήσιμη.

Μέχρις ότου υπάρξει έγκυρη απάντηση στο ερώτημα, δεν μπορώ παρά να διατηρήσω τις επιφυλάξεις μου και να υποστηρίξω την άποψη ότι μόνο συμπτωματικά επιλέγονται οι πιο κατάλληλοι. Αυτό για τρεις λόγους.

Πρώτος λόγος: Επειδή οι ίδιοι οι φορείς δεν γνωρίζουν τι ανάγκες θα καλύψουν με τις προκηρυσσόμενες θέσεις. Επανειλημμένα είχε τύχει να επικοινωνήσω με εκπροσώπους των φορέων, οι οποίοι στο ερώτημά μου απαντούσαν στερεότυπα: «Η υπηρεσία μας έχει 78 οργανικές θέσεις και αυτή τη στιγμή είναι καλυμμένες μόνο 38. Καταλαβαίνετε ότι έχουμε τεράστιες ανάγκες». Επέμνα: «Η συγκεκριμένη προκήρυξη ποιες ανάγκες σας θα καλύψει;». Μου απαντούσαν «Αφήστε να μας έλθουν πρώτα οι καινούργιοι και θα δούμε. Μην ανησυχείτε, θα απασχοληθούν».

Δεύτερος λόγος: Γνωρίζουν ή ενδέχεται να γνωρίζουν οι φορείς ποιες ανάγκες θα καλυφθούν, αλλά δεν τις γνωστοποιούν στο ΑΣΕΠ. Το ΑΣΕΠ δεν τις γνωρίζει. Διαπίστωση με ευχαρίστηση ότι στις τελευταίες προκηρύξεις έχει προστεθεί μια ενότητα με τίτλο «Περιγραφή του αντικείμενου των θέσεων». Επιβάλλεται, τουλάχιστον κατά τη γνώμη μου, να περιγράφεται το αντικείμενο των θέσεων στις προκηρύξεις. Αυτό είναι καλό πρώτα απ' όλα για τους φορείς, γιατί θα τους δώσει το κίνητρο να σκεφτούν σοβαρά το ζήτημα, να ιεραρχήσουν τις προτεραιότητές τους και να διαλέξουν τι θέλουν και για ποιο λόγο. Δεύτερον, είναι καλό για τους υποψήφιους, γιατί θα γνωρίζουν τι δουλειά θα κληθούν να κάνουν, ποιες ανάγκες θα υπηρετήσουν και, επομένως, θα μπορούν να κρίνουν αν η θέση τους ταιριάζει. Είναι όμως καλό και για την ίδια τη διαδικασία επιλογής. Πώς είναι δυνατόν να επιλεγεί ο πιο κατάλληλος, αν δεν είναι γνωστοί οι λόγοι για τους οποίους θα προσληφθεί;

Διατυπώνοντας προσωπική άποψη, θα ήθελα να γίνει πιο συγκεκριμένο και πιο ουσιαστικό το περιεχόμενο αυτής της ενότητας των προκηρύξεων. Θα σας διαβάσω την περιγραφή του αντικείμενου θέσεων από την προκήρυξη 11Κ του 2017: «Ο ΑΔΜΗΕ, ως Ανεξάρτητος Διαχειριστής του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας, έχει ως αποστολή τη διασφάλιση του εφοδιασμού της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια, κατά τρόπο ασφαλή και αξιόπιστο, προωθώντας την ανάπτυξη του Ελεύθερου ανταγωνισμού στην Ελληνική Αγορά Ηλεκτρικής Ενέργειας. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΑΔΜΗΕ επένδυσε και επενδύει, προωθώντας έργα σημαντικά, όπως η ηλεκτρική διασύνδεση των Κυκλάδων, με το οποίο ανοίγονται νέες προοπτικές για την ολοκληρωμένη ηλεκτρική διασύνδεση της χώρας, προς όφελος των καταναλωτών και της χώρας εν γένει. Βάσει του νόμου 4001/2011 οι αρμοδιότητες της εταιρείας είναι ο Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Συστήματος, Λειτουργία Συστήματος, Συντήρηση Συστήματος και Λειτουργία της Αγοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας. Το προσωπικό που θα προσληφθεί θα στελεχώσει τις υπεύθυνες για τις ανωτέρω δραστηριότητες υπηρεσίες, καθώς και εκείνες που επικουρούν το έργο αυτών. Μέρος του υπό πρόσληψη προσωπικού θα ασχοληθεί στις έδρες των μονάδων της εταιρείας, ενώ το σύνολο σχεδόν του τεχνικού προσωπικού επιτόπου των έργων».

Καταλάβετε ποιο είναι το αντικείμενο των θέσεων;

Θα πρέπει, λοιπόν, να καταβληθεί προσπάθεια ώστε να μη δίδεται μέσω αυτής της παραγράφου στους φορείς η ευκαιρία, απλά και μόνο, να διαφημίζουν την υπηρεσία τους.

Ο τρίτος λόγος είναι ότι γίνονται μεν γνωστές στο ΑΣΕΠ οι ανάγκες των φορέων, το ΑΣΕΠ όμως δεν τις λαμβάνει υπόψη κατά το σχεδιασμό του πακέτου εξέτασης. Δεν θα είμαι θεωρητικός. Θα αναφερθώ σε συγκεκριμένη περίπτωση από το παρελθόν και ειδικότερα στον τελευταίο γραπτό διαγωνισμό εκπαιδευτικών που έγινε στις αρχές του 2009.

Στην προκήρυξη εκείνη, ο αριθμός των κλάδων (των ειδικοτήτων) ήταν 21, ο αριθμός των θέσεων 4.700 και ο αριθμός των υποψηφίων 73.000. Θα σας διαβάσω μερικές από τις ερωτήσεις που τέθηκαν προκειμένου να αξιολογηθεί «το πόσο κατάλληλοι» είναι οι υποψήφιοι ως εκπαιδευτές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Από τον κλάδο των Φιλολόγων, Ερώτημα 6: «Ποιος ποιητής καλλιέργησε την χωλιαμβική ποίηση; α) Ο Τυρταίος; β) Ο Μίμνερος; γ) Ο Αλκμάνας ή δ) ο Ιππώννακτας;»

Από τον κλάδο των Βιολόγων, Ερώτηση 68: «Για δεδομένη θερμοκρασία και πίεση, η αντίδραση είναι θερμοδυναμικώς αυθόρμητη, όταν: α) είναι εξώθερμη, β) έχει $\Delta G < 0$, γ) έχει $\Delta H > 0$, δ) έχει $\Delta S < 0$ ».

Υποψήφιος που δεν γνωρίζει τι συμβολίζουν το G, το Δ, το H και το S, είναι προφανώς ακατάλληλος για καθηγητής βιολογίας σε σχολείο.

Μια ακόμα ερώτηση από τον κλάδο των Φιλολόγων. Ερώτηση 67: «Ποιος ήταν ο Henry Morgenthau; α) Υπουργός Εξωτερικών των Η.Π.Α.; β) Πρεσβευτής της Βρετανίας στην Αθήνα; γ) Πρεσβευτής των Η.Π.Α. στην Αθήνα; ή δ) Πρόεδρος της Επιτροπής Αποκαταστάσεως Προσφύγων;».

Και μια ερώτηση γενικής διδακτικής που απευθυνόταν στους υποψήφιους όλων των κλάδων. Ερώτηση 10: «Ποιος διετέλεσε περισσότερα χρόνια διευθυντής στο Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης; α) ο Κωνσταντίνος Γεωργούλης; β) ο Δημήτρης Γληνός; γ) ο Αλέξανδρος Δελμούζος; ή δ) ο Νικόλαος Εξαρχόπουλος;».

Και για να μη σας κουράσω, μια τελευταία ερώτηση από τον κλάδο των Θεολόγων αυτή τη φορά. Ερώτηση 19: «Η φράση «μαράν αθά» σημαίνει α) ο Ιησούς έρχεται; β) ο Ιησούς είναι ο Κύριος; γ) ο Κύριος είναι μαζί μας; ή δ) ο Κύριός μας έρχεται;».

Ποιοι έβαζαν τέτοιου είδους ερωτήσεις; Καθηγητές Πανεπιστημίου. Μήπως σας θυμίζουν ερωτήσεις των Πανελλαδικών Εξετάσεων; Να σας διαβάσω μια ερώτηση από τις τελευταίες πανελλαδικές εξετάσεις του Ιουνίου 2017. Μάθημα: Ιστορία Γενικής Παιδείας, Θέμα Α1. «Να δώσετε το περιεχόμενο των παρακάτω όρων: α) Ελληνοσερβική συμμαχία, β) Συμφωνία της Καζέρτας, γ) Συμβούλιο της Ευρώπης». Ενδεικτικές απαντήσεις (αναρτημένες στην ιστοσελίδα του Υπουργείου): Για τη Συμφωνία της Καζέρτας: Σχολικό βιβλίο, σελ. 135: από «Προκειμένου να κατευνάσει τις αντιθέσεις...» μέχρι «...Βρετανό Στρατηγό Σκόμπυ». Αντίστοιχες είναι οι απαντήσεις και στα άλλα δύο ερωτήματα του θέματος Α1.

Τι δίδαγμα πήραν οι 73.000 υποψήφιοι; Ότι για να πετύχουν, πρέπει να «παπαγαλίσουν». Και τι πρόσθετο δίδαγμα πήραν οι 4.700 διοριστέοι εκπαιδευτικοί (που σίγουρα ενδιαφέρονταν για την ακαδημαϊκή εξέλιξη των μαθητών τους); Ότι η «παπαγαλία» είναι συνταγή επιτυχίας.

Σκέψη: Δε θα μπορούσε το ΑΣΕΠ, με το κύρος που έχει, να πάρει την πρωτοβουλία και να δώσει, μέσα από τις ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, τον τόνο για σταδιακή στροφή από την αποστήθιση της πληροφορίας, που είναι σήμερα εύκολα διαθέσιμη, στη συνδυαστική αξιοποίηση της πληροφορίας; Και μια πιο προχωρημένη σκέψη: Έχει νόημα να υποβάλλονται οι υποψήφιοι σε γραπτό διαγωνισμό με εξεταστέα ύλη αυτήν ακριβώς που διδάχθηκαν κατά τη διάρκεια των πολυετών σπουδών τους στο Πανεπιστήμιο;

Υπάρχει και η περίπτωση της διαδικασίας επιλογής με μοριοδότηση προσόντων. Θα είχα πολλά να πω αλλά ο διαθέσιμος χρόνος δεν μου το επιτρέπει. Άλλωστε, αναφέρθηκαν οι προλαλήσαντες στο πώς αξιολογούνται οι τίτλοι σπουδών σε σχέση με την εμπειρία, σε σχέση με τους τίτλους γνώσης ξένων γλωσσών, στο πώς βαθμολογείται κάθε κριτήριο κ.ο.κ. Τα πάντα είναι νομοθετημένα και, επομένως, εξ ορισμού, μη αμφισβητήσιμα. Και όμως, πολλοί από τους νόμους και τις σχετικές διατάξεις χρειάζονται αναθεώρηση.

Θα έρθω τώρα στο δεύτερο από τα δύο ερωτήματα που σας ανέφερα στην αρχή ότι θα με απασχολήσουν. Το ερώτημα είναι: Ολοκληρώνεται η διαδικασία επιλογής χωρίς άσκοπη καθυστέρηση; Χωρίς άσκοπα υψηλό κόστος; Φαντάζομαι, θα μπορείτε να μαντέψετε την απάντησή μου. Η απάντησή μου είναι όχι και είναι όχι επειδή η διαδικασία επιλογής περιλαμβάνει πολλές

ενέργειες, οι οποίες, ενώ κοστίζουν και απαιτούν χρόνο για να εκτελεστούν, είναι παντελώς άχρηστες.

Πάλι θα αναφερθώ σε συγκεκριμένο παράδειγμα. Αυτή τη φορά, θα θεωρήσω τις δώδεκα «προκηρύξεις Κ» του ΑΣΕΠ, από την 1Κ του 2017 μέχρι και την 12Κ του 2017. Αυτές οι προκηρύξεις αναφέρονται σε 1500 περίπου θέσεις, κατανεμημένες σε θέσεις πανεπιστημιακής, τεχνολογικής, δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Σε κάθε μία από τις 12 προκηρύξεις ζητήθηκε από τους υποψήφιους να υποβάλουν ηλεκτρονική αίτηση, στην οποία να συμπληρώσουν τα προσωπικά τους στοιχεία και να σημειώσουν όλα τα προσόντα τους ή κριτήρια που θα αξιολογηθούν και τα οποία προβλέπονται στην προκήρυξη. Τονίζεται σε όλες ότι «η ευθύνη της σωστής συμπλήρωσης της ηλεκτρονικής αίτησης είναι αποκλειστικά του υποψηφίου». Παράλληλα, ζητήθηκε από τους υποψήφιους να στείλουν με συστημένη επιστολή φάκελο, στον οποίο έπρεπε να περιλάβουν υπογεγραμμένη την ηλεκτρονική αίτηση, αντίγραφο του αστυνομικού τους δελτίου ταυτότητας, παράβολο αξίας 3€ και όλα τα δικαιολογητικά, τα οποία ήταν απαραίτητα για την υποστήριξη της υποψηφιότητάς τους.

Για τις 1500 θέσεις υπέβαλαν υποψηφιότητα 140.000 περίπου άτομα. Κατά μέσο όρο, 90 άτομα για κάθε θέση. Για να υποστηρίξουν την υποψηφιότητά τους, οι 140.000 υποψήφιοι χρειάστηκε να συγκεντρώσουν δικαιολογητικά σπουδών, εμπειρίας και όσα άλλα προβλέπονταν στην προκήρυξη, να τα επικυρώσουν ή/και μεταφράσουν όπου ήταν απαραίτητο, να καταβάλουν παράβολο 3€ και άλλα 3€ για τη συστημένη επιστολή και να στείλουν το φάκελο στο ΑΣΕΠ. Ταλαιπωρία, κούραση και χαμένος χρόνος, τουλάχιστον για τους 89 από τους 90. Γιατί μόνο ένας στους 90 θα προσληφθεί, οι άλλοι θα απορριφθούν.

Να εξετάσουμε τώρα την πλευρά του ΑΣΕΠ. Το ΑΣΕΠ παρέλαβε 140.000 φακέλους. Τι πάχος έχει ο κάθε φάκελος; Ας πούμε ένα εκατοστό. Εάν τοποθετηθούν 140.000 φάκελοι, ο ένας πάνω στον άλλο, 140 χιλιάδες εκατοστά είναι 1400 μέτρα, δηλαδή το ύψος της Πάρνηθας και μάλιστα όχι από τους πρόποδες αλλά από την επιφάνεια της θάλασσας. Επειδή, βέβαια, το ΑΣΕΠ δεν θα μπορούσε να φτιάξει έναν τέτοιο πύργο με φακέλους, ας τον φανταστούμε οριζόντια. Χρειάζονται ράφια συνολικού μήκους ενάμισι χιλιομέτρου. Καταλαβαίνετε, πόσα άτομα απασχολήθηκαν για να τους ταξινομήσουν, να

βεβαιωθούν ότι δεν λείπει κανένας και να εξασφαλίσουν ότι θα μπορέσουν να βρουν κάποιο συγκεκριμένο, αν χρειαστεί;

Τι θα κάνει μετά το ΑΣΕΠ; Θα χρησιμοποιήσει όλα αυτά τα στοιχεία και θα ετοιμάσει πίνακες κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας. Πόσοι είναι οι πίνακες κατάταξης; Δεν είναι 1500, όσες και οι θέσεις. Είναι περισσότεροι, γιατί για ορισμένες θέσεις προβλέπονται ειδικοί πίνακες για πολύτεκνους, ειδικοί πίνακες για τρίτεκνους και άλλες κατηγορίες υποψηφίων. Θα είναι λοιπόν, περισσότεροι, ας πούμε 10.000.

Πόσα ονόματα υποψηφίων θα πρέπει να γραφτούν; 140.000 είναι υποψήφιοι. Όμως, ο κάθε υποψήφιος, έχει δικαίωμα να υποβάλει υποψηφιότητα σε πολλές θέσεις. Θέλετε να μάθετε, πόσες ήταν συνολικά οι υποψηφιότητες; Οι προτιμήσεις; Σε αυτές τις δώδεκα προκηρύξεις; Δύο εκατομμύρια τριακόσιες χιλιάδες, δηλαδή περισσότερες από δέκα έξι κατά μέσο όρο για κάθε υποψήφιο. Και σε κάθε πίνακα κατάταξης, δεν υπάρχει μόνο μια στήλη με ονόματα (για τους 10.000 πίνακες, 2.300.000 ονόματα). Υπάρχουν και στήλες με την αναλυτική βαθμολογία για κάθε κριτήριο. Ευτυχώς που υπάρχει μηχανογράφηση!

Το ερώτημα όμως είναι άλλο: Είναι αναγκαία όλη αυτή η διαδικασία που μοιραία οδηγεί σε δυσάρεστες συνθήκες εργασίας και στην επιτακτική διατύπωση αιτημάτων για προσθήκη χώρων, πρόσληψη προσωπικού και αναβάθμιση της μηχανογραφικής υπηρεσίας;

Κατά τη γνώμη μου, η διαδικασία που ακολουθείται δεν είναι αναγκαία. Θα θεωρήσω μια πολύ απλή περίπτωση (χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορεί να γενικευθεί, οσοδήποτε σύνθετη και αν είναι η προκήρυξη) για να σας εξηγήσω το γιατί. Πρόκειται για την προκήρυξη 3Κ του 2017, στην οποία προβλεπόταν μια θέση υποχρεωτικής εκπαίδευσης για την ΕΛΣΤΑΤ. Οι υποψήφιοι ήταν 268. Στο ΑΣΕΠ έφτασαν 268 φάκελοι με δικαιολογητικά. Με βάση τα στοιχεία των 268 ηλεκτρονικών δηλώσεων καταρτίστηκε πίνακας κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας. Πόσοι από τους 268 φακέλους εξετάστηκαν από το ΑΣΕΠ, ξεκινώντας από αυτόν που αντιστοιχούσε στον υποψήφιο με την υψηλότερη βαθμολογία, προκειμένου να βρεθεί ο διοριστέος; Ένας; Δύο; Πέντε; Γιατί λοιπόν χρειάστηκε να σταλούν 268; Σημειώνω, παρενθετικά, ότι ο διοριστέος δεν έχει ακόμη ανακοινωθεί, έξι μήνες και πλέον

μετά την έκδοση της προκήρυξης. Έχουν άδικο μετά οι φορείς να αναζητούν διαδικασίες επιλογής οι οποίες παρακάμπτουν το ΑΣΕΠ;

Τι προτείνω: Η «αυτοαξιολόγηση» των προσόντων τους, την οποία πραγματοποιούν οι υποψήφιοι σήμερα για να καταρτιστούν οι πίνακες κατάταξης, θα μπορούσε να προχωρήσει ένα βήμα πιο πέρα. Θα μπορούσε να ζητηθεί από τους υποψήφιους να υπολογίσουν οι ίδιοι τη βαθμολογία τους και να την εγγράψουν με δική τους ευθύνη στην ηλεκτρονική αίτηση. Η διαδικασία επιλογής θα περιελάμβανε τότε τα εξής στάδια:

1. Οι υποψήφιοι υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση, στην οποία, με αποκλειστικά δική τους ευθύνη, βαθμολογούν τον εαυτό τους. Από κανένα δε ζητείται η αποστολή φακέλου με δικαιολογητικά.
2. Καταρτίζεται πίνακας κατάταξης με βάση τις δηλωθείσες βαθμολογίες (θέμα ημερών, αν όχι ωρών).
3. Ζητείται από τους δύο, τρεις, έστω πέντε πρώτους, στον πίνακα κατάταξης (περισσότερους, εννοείται, αν οι θέσεις που προκηρύσσονται είναι πολλές) να αποστείλουν τα δικαιολογητικά τους για έλεγχο.
4. Ο έλεγχος αρχίζει από τον πρώτο στον πίνακα κατάταξης και συνεχίζεται μέχρις ότου βρεθεί υποψήφιος με (ελεγμένη) βαθμολογία μεγαλύτερη από αυτή του επόμενου στον πίνακα (στη γενική περίπτωση, μέχρις ότου καλυφθούν όλες οι θέσεις).

Η εμπειρία δείχνει ότι έλεγχος δικαιολογητικών χρειάζεται για πολύ πολύ μικρό ποσοστό του συνολικού αριθμού των υποψηφίων.