

Στα ερωτήματα που μου θέσατε δεν μπορώ να δώσω πλήρεις και οριστικές απαντήσεις και, για τον λόγο αυτό, περιορίζομαι σε μερικές σκέψεις.

1. ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΡΙΣΜΩΝ

Μετά τις δοκιμασίες που υπέστη το σύστημα διορισμών τα τελευταία χρόνια μπορούμε να προχωρήσουμε σε ορισμένες βασικές διαπιστώσεις:

[1] Ως εναλλακτικές λύσεις έχουν εφαρμοσθεί το κλασικό σύστημα των διαγωνισμών και το νεώτερο σύστημα των "μορίων". Οι αδυναμίες και των δύο συστημάτων έχουν επισημανθεί επαρκώς και δεν χρειάζεται να επαναληφθούν. Μεγαλύτερα προβλήματα στην εφαρμογή του έχει παρουσιάσει ασφαλώς το σύστημα των μορίων, διότι αφήνει ευρύτερα περιθώρια ελιγμών στα αποφασίζοντα όργανα, αλλά και διότι αντιμετωπίζει τους διορισμούς στη διοίκηση κυρίως ως κοινωνικό ζήτημα. Εάν λοιπόν πρέπει να επιλεγεί ένα σύστημα, εκείνο το οποίο απομένει δεν είναι άλλο από το σύστημα των διαγωνισμών.

[2] Το σύστημα των διαγωνισμών έχει κατηγορηθεί στο παρελθόν αφενός για τον τυπικό και αφετέρου για τον διαβλητό του χαρακτήρα. Ασφαλώς χρειάζονται εγγυήσεις, οι οποίες θα διασφαλίσουν έγκυρους και αδιάβλητους διαγωνισμούς και οι οποίες μπορούν να αναζητηθούν - όπως έχει ήδη προταθεί - στις δοκιμασμένες εξετάσεις για την εισαγωγή των φοιτητών στην ανώτατη εκπαίδευση. Χωρίς να είναι απαραίτητη η πλήρης μεταφορά του θεσμού των

πανελληνίων εξετάσεων, οι εξετάσεις αυτές μπορούν να χρησιμεύσουν ως πρότυπο και να δώσουν το στίγμα για τους διαγωνισμούς προσλήψεως.

[3] Οι διαγωνισμοί είναι είτε γενικοί, περιλαμβάνοντας πολλές κατηγορίες υπαλλήλων, είτε ειδικοί για την πρόσληψη συγκεκριμένων μέχρι εξειδικευμένων κατηγοριών. Θεωρητικώς ενδείκνυνται οι ειδικοί διαγωνισμοί, προκειμένου να αναδειχθούν οι καταλληλότεροι υπάλληλοι, αφού θα διαθέτουν τα ειδικά κάθε φορά προσόντα. Όσο ειδικότεροι γίνονται όμως οι διαγωνισμοί, οπότε και πολλαπλασιάζονται και αφορούν σε μικρό αριθμό προσλαμβανόμενων υπαλλήλων, τόσο μεγαλώνουν οι πιέσεις και οι δυνατότητες επηρεασμού των αποτελεσμάτων τους. Εξάλλου είναι συζητήσιμο εάν πρέπει να επιδιωχθεί εξαρχής η εξειδίκευση. Χωρίς να αποκλείεται η επικράτηση μερικών βασικών κατηγοριών (διοικητικοί, οικονομικοί, τεχνικοί, πληροφορικοί), δεν ενδείκνυται η υπερβολική αναγνώριση ειδικοτήτων. Για την εισαγωγή των υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση είναι μάλλον σκόπιμο να προτιμηθούν γενικοί διαγωνισμοί, ώστε να αποφευχθεί η πρόωρη εξειδίκευση.

[4] Τέλος οι διαγωνισμοί είναι είτε πανελλήνιοι, είτε τοπικοί. Και εδώ ισχύει περίπου ό,τι παρατηρήθηκε προηγουμένως: Οι τοπικοί διαγωνισμοί με μικρό αριθμό προσλαμβανόμενων υπαλλήλων δημιουργούν τις προϋποθέσεις για άσκηση πιέσεων και πρέπει να αντιμετωπισθούν με προσοχή. Στην παρούσα φάση προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στους πανελλήνιους διαγωνισμούς με αποκεντρωμένο, φυσικά, χαρακτήρα. Οι υποψήφιοι θα εξετάζονται σε κλίμακα (π.χ.) νομαρχίας, αλλά με ενιαία θέματα για όλη την Ελλάδα.

[5] Ιδιαίτερη σημασία έχουν η επιλογή των θεμάτων, η συγκρότηση των εξεταστικών επιτροπών, ο (προσδι)ορισμός των

βαθμολογητών. Εδώ πρέπει να ληφθεί μέριμνα για την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας όλων των εμπλεκόμενων προσώπων (και οργάνων). Π.χ. τα μέλη της κεντρικής επιτροπής διαγωνισμών θα μπορούσαν να ορίζονται (μεταξύ κατάλληλων δικαστών και καθηγητών α.ε.ι.) από τη Βουλή μετά από πρόταση του Υπουργού Προεδρίας για συγκεκριμένη θητεία και να επιλέγουν στη συνέχεια, με δική τους ευθύνη, τα μέλη των τοπικών επιτροπών, τους βαθμολογητές κ.ο.κ.

[6] Βάσει των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού θα καταρτίζεται πίνακας με σειρά επιτυχίας και με διάρκεια ισχύος μέχρι τον επόμενο διαγωνισμό. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι υπηρεσίες θα είναι υποχρεωμένες να καλύπτουν τα κενά τους από τον ενλόγω πίνακα για το διάστημα της ισχύος του. Όσο για τη διάρκεια ισχύος του διαγωνισμού, θα ταίριαζε στο όλο σύστημα ο πίνακας με την κατάταξη των διαγωνισθέντων να ισχύει π.χ. ένα τουλάχιστον έτος. Έτσι θα μπορούσε να διεξάγεται ένας γενικός διαγωνισμός κατ'έτος για την πρόσληψη υπαλλήλων σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες (και τους οργανισμούς).

2. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΩΝ ΔΕΚΟ

[1] Είναι αμφίβολο εάν ενδείκνυται να θεσπισθεί ένα και μοναδικό σύστημα επιλογής των διοικητών των ΔΕΚΟ. Αυτό έχει σχέση με τον αριθμό και τη σημασία των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων και οργανισμών, με τον βαθμό εξαρτήσεώς τους από το κράτος κ.λ.π. Το πρόβλημα υπάρχει κυρίως για τις μεγάλες ΔΕΚΟ με πανελλήνια εμβέλεια - στο μέτρο βεβαίως που εξακολουθούν να ανήκουν στο κράτος: Η κατάσταση μπορεί να εξελιχθεί διαφορετικά, εάν π.χ. προχωρήσει η "ιδιωτικοποίηση" και αλλάξουν οι συσχετισμοί στις ΔΕΚΟ.

[2] Κατά την επιλογή των διοικητών των ΔΕΚΟ χρειάζεται κυρίως διαφάνεια και αιτιολόγηση των συγκεκριμένων

αποφάσεων. Η κατεύθυνση μπορεί να είναι αυτή που έχει δοθεί από το 1989 με το άρθρο 49Α του Κανονισμού της Βουλής. Η διαφάνεια επιτυγχάνεται δηλ. με την παρεμβολή της Βουλής ή και της ειδικής Επιτροπής της, αρκεί η σχετική διαδικασία να αποκτήσει νόημα και ουσία και να μην υπόκειται σε ασφυκτικές προθεσμίες. Λ.χ. θα μπορούσε να απαιτείται για τον διορισμό των διοικητών των ΔΕΚΟ όχι η απλή, αλλά η σύμφωνη γνώμη της πλειοψηφίας της Επιτροπής. Πιο προωθημένη λύση θα ήταν, ο Υπουργός να προτείνει στην Επιτροπή δύο ή τρεις υποψηφίους και - ανάλογα με την επιτυγχανόμενη πλειοψηφία - να μην μπορεί να αποκλίνει από την κατάταξη που θα πραγματοποιήσει η Επιτροπή. Ακόμη, κατά τη διάρκεια της θητείας των διοικητών, μία ισχυρή μειοψηφία των μελών της Επιτροπής (με άλλες λέξεις η εκάστοτε αντιπολίτευση) θα έπρεπε να έχει το δικαίωμα να καλεί τους διοικητές ενώπιον της Επιτροπής, για να δίδουν εξηγήσεις σε συγκεκριμένα θέματα κ.ο.κ.

3. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

[1] Σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 103 παρ. 4), τα υπηρεσιακά συμβούλια αποτελούνται οπωσδήποτε κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους. Το βασικό ζήτημα είναι λοιπόν πώς ορίζονται (ιδίως) τα μέλη αυτά. Η πιο εύλογη λύση θα ήταν να συνδυασθούν με κάποιον τρόπο οι δύο ακραίες εκδοχές, δηλ. ο διορισμός από τον Υπουργό και η εκλογή με ευθύνη των ίδιων των υπαλλήλων του Υπουργείου. Είτε δηλ. ο Υπουργός να προτείνει στους υπαλλήλους κατάλογο υποψηφίων μελών των συμβουλίων με τουλάχιστον διπλάσιο αριθμό των κενών θέσεων, είτε οι υπάλληλοι να προτείνουν στον Υπουργό τουλάχιστον διπλάσιο αριθμό υποψηφίων, για να επιλέξει μεταξύ τους. Με τα σημερινά δεδομένα ίσως προσέχει περισσότερο η πρώτη δυνατότητα, προκειμένου να διατηρήσει ο Υπουργός την πρωτοβουλία της προτάσεως με αυξημένο αριθμό

υποψηφίων.

[2] Ως προς τα μέλη των συμβουλίων, που δεν είναι υπάλληλοι, θα μπορούσαν να επιλέγονται μεταξύ δικαστών, ώστε να προσφέρουν μεγαλύτερες εγγυήσεις. Και αυτή η επιλογή όμως δεν είναι απλή και οφείλει να ακολουθήσει διαφανείς διαδικασίες, όπως λ.χ. να ανατεθεί στον Πρόεδρο ή Προϊστάμενο του αντίστοιχου δικαστηρίου.

4. ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

Στο θέμα αυτό φοβούμαι ότι δεν υπάρχει δοκιμασμένη λύση. Σκέφθηκα πάντως τη συζήτησή μας σχετικά με την εισαγωγή ενός Επιτρόπου Διοικήσεως (Ombudsman) και νομίζω ότι προϋπόθεση για την επιτυχία του είναι ο ορισμός του από τη Βουλή μετά από πρόταση της Κυβερνήσεως. Σκόπιμο είναι να πρόκειται για Επίτροπο της Βουλής που υποβάλλει εκθέσεις στο αντιπροσωπευτικό σώμα και όχι στον Υπουργό. Μία σκέψη θα ήταν ο Επίτροπος να εκλέγεται από τη Βουλή και να ορίζει στη συνέχεια δύο βοηθούς-αναπληρωτές του, από τους οποίους ο ένας θα ασχολείται ειδικώς με καταγγελίες περί διαφθοράς. Κατά τα λοιπά ο Επίτροπος θα δέχεται καταγγελίες, θα τις εξετάζει και θα υποβάλλει εκθέσεις (δεν θα εκδίδει δηλ. εκτελεστές πράξεις ή αποφάσεις).

11/2/1993