

26 Αυγούστου 2020

Αλλάζουν τα πάντα στις προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω ΑΣΕΠ

[/ Ειδήσεις και Ανακοινώσεις / Επιστήμες, Τέχνες & Πολιτισμός](#)



Σαρωτικές αλλαγές έρχονται στις προσλήψεις στο δημόσιο, σύμφωνα με το

«Βήμα», καθώς το σύστημα μέσω ΑΣΕΠ ξεκινά από το... μηδέν!



Μέσα από τις αλληλοσυμπληρούμενες διατάξεις αναδεικνύεται μια νέα φιλοσοφία για τον ρόλο που θα κληθεί να παίξει το Δημόσιο τα επόμενα χρόνια, προκειμένου να υπηρετήσει, πέραν των άλλων, και το εθνικό σχέδιο για την ανάπτυξη της χώρας.

«Δίπλα στην ψηφιακή μεταρρύθμιση επιταχύνουμε τη θεσμική μεταρρύθμιση στο κράτος, με στόχο τη δραστική αλλαγή στην αποτελεσματικότητά του, στην εξυπηρέτηση του πολίτη και της υγιούς επιχειρηματικότητας, με τη βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Μαζί με τη μεταρρύθμιση της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης και την απλοποίηση του συστήματος των αρμοδιοτήτων, αλλάζουμε ριζικά την εικόνα του κράτους» δηλώνει ο υπουργός Εσωτερικών Τάκης Θεοδωρικάκος.

Σύμφωνα με το ρεπορτάζ του «Βήματος της Κυριακής» το σχέδιο της κυβέρνησης προβλέπει νέα νομοθεσία που θα φέρει το φθινόπωρο στη Βουλή το υπουργείο Εσωτερικών για τις προσλήψεις στο Δημόσιο. Η νέα νομοθεσία επιφέρει βαθιές αλλαγές στη στελέχωση και στη λειτουργία του Δημοσίου.

Η διαδικασία στελέχωσης του Δημοσίου στο εξής θα ακολουθεί έναν ετήσιο κύκλο. Τον Ιανουάριο ο κάθε φορέας με βάση το ψηφιακό του οργανόγραμμα θα ανακοινώσει τα κενά του και θα αναζητήσει εργαζόμενους από τη δεξαμενή του Δημοσίου μέσω μετατάξεων.

Το Μάιο θα ολοκληρωθεί ο κύκλος με την προκήρυξη θέσεων, ενώ στη συνέχεια ο κάθε φορέας θα γνωρίζει πόσο θα αυξηθεί το προσωπικό του από την εσωτερική αγορά του Δημοσίου, θα προγραμματίσει και τις προσλήψεις που χρειάζεται εκτός Δημοσίου ώστε να εγκριθούν τον Σεπτέμβριο από το υπουργικό συμβούλιο.

Παράλληλα, έρχεται νέος οδικός χάρτης για ΑΣΕΠ, μετατάξεις και τηλεργασία.

Ο νόμος για το ΑΣΕΠ, ενώ δίνει διάφορα εργαλεία τα οποία διασφαλίζουν τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα, καταλήγει να μην επιλέγονται οι κατάλληλοι άνθρωποι για την κατάλληλη θέση.

Τώρα οι διαδικασίες των προσλήψεων γίνονται κυρίως μέσω της μοριοδότησης και ενώ εξετάζονται ως επί το πλείστον τα τυπικά προσόντα, μένουν εκτός άλλες παράμετροι.

Παραδείγματος χάριν, ακόμα και όταν ζητείται εμπειρία, δεν είναι ξεκάθαρο ποια είναι η συναφής με τη συγκεκριμένη θέση εμπειρία. Τα ζητήματα που πρέπει να διορθωθούν προκύπτουν και μέσα από τις εκθέσεις του ΑΣΕΠ και είναι τα ακόλουθα:

Δίνεται έμφαση στα τυπικά προσόντα και μόνο. Υπάρχει δυσκολία απόδειξης της συνάφειας της εμπειρίας με τη θέση.

Προσμετράται ο βαθμός του πτυχίου, χωρίς να είναι όλες οι σχολές ισάξιες, αλλά δεν υπάρχει στάθμιση όλων των προγραμμάτων σπουδών των σχολών στην Ελλάδα.

Παρατηρούνται σημαντικές καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Υπάρχουν αποκλίσεις στο προσοντολόγιο.

Ο νόμος για το ΑΣΕΠ θα βελτιωθεί. Έχει δημιουργηθεί ήδη μια επιτροπή εκσυγχρονισμού του νόμου 2190/1994 στην οποία συμμετέχουν οι τρεις αντιπρόεδροι του ΑΣΕΠ, υπηρεσιακά στελέχη από το υπουργείο Εσωτερικών, το ΑΣΕΠ και το υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, το οποίο θα καλύψει τα θέματα διαλειτουργικότητας.

Όταν π.χ. υποβάλλει ένας ενδιαφερόμενος αίτηση για πρόσληψη στο Δημόσιο, τα έγγραφα που απαιτείται να καταθέσει, όπως το πτυχίο ΑΕΙ, θα στέλνονται κατευθείαν από το πανεπιστήμιο ώστε να εξαλειφθεί και το φαινόμενο της κατάθεσης πλαστών πτυχίων, ενώ θα συντμηθεί και ο χρόνος που απαιτείται για τα υποβληθέντα δικαιολογητικά.

Η κεντρική κατεύθυνση είναι ότι οι υποψήφιοι που έχουν τα τυπικά προσόντα θα γίνονται δεκτοί στη διαδικασία του διαγωνισμού χωρίς μοριοδότηση. Στη συνέχεια θα υπάρχουν ορισμένες δοκιμασίες, με ερωτηματολόγια πολλαπλών επιλογών στα απαραίτητα γνωστικά αντικείμενα, αλλά και τεστ δεξιοτήτων και προσωπικότητας.

Αυτά θα δείξουν το προφίλ του υποψήφιου υπαλλήλου και αν είναι πραγματικά το κατάλληλο πρόσωπο για τη συγκεκριμένη θέση. Για τα τεστ αυτά θα φτιαχτούν ειδικά εργαλεία, τα οποία θα τεθούν στη δικαιοδοσία του ΑΣΕΠ, καθώς διαθέτει ήδη σχετικό τμήμα.

Τα τεστ θα διεξάγονται με ηλεκτρονικό τρόπο και τα αποτελέσματα θα βγαίνουν άμεσα. Στο τελικό στάδιο της διαδικασίας θα υπάρχουν προσαυξήσεις για τα αυξημένα τυπικά προσόντα, π.χ. μεταπτυχιακοί τίτλοι. Σύμφωνα με όσα περιγράφονται στην έκθεση της Επιτροπής Πισσαρίδη, το ΑΣΕΠ θα μετεξελιχθεί σε ένα είδος ανεξάρτητης αρχής ενσωματώνοντας διευρυμένες αρμοδιότητες, που ενδεχομένως να φτάνουν μέχρι την εμπλοκή του στην αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Διαδικασία προσλήψεων σε ετήσιο κύκλο

Η διαδικασία στελέχωσης του Δημοσίου έχει αλλάξει και στο εξής θα ακολουθεί έναν ετήσιο κύκλο. Τον Ιανουάριο ο κάθε φορέας υποδοχής, με βάση το ψηφιακό του οργανόγραμμα και το ειδικό περίγραμμα θέσης, θα ανακοινώνει τα κενά του και θα αναζητεί εργαζομένους μέσα από τη δεξαμενή του Δημοσίου, μέσω αποσπάσεων και μετατάξεων. Ο κύκλος αυτός θα ολοκληρώνεται τον Μάιο, με την προκήρυξη των θέσεων. Η συγκεκριμένη διαδικασία ήταν πολύ χρονοβόρα μέχρι σήμερα. Να σημειωθεί ότι ο δεύτερος κύκλος του 2018, με τις προκηρύξεις να έχουν γίνει το φθινόπωρο του ίδιου έτους, έκλεισε οριστικά δύο χρόνια μετά, στις 31 Μαΐου 2020, και ορισμένες μετατάξεις δεν έχουν γίνει ακόμα!

Από εδώ και πέρα θα ισχύουν συγκεκριμένες προθεσμίες. Τον Μάιο που ο κάθε φορέας θα γνωρίζει πόσο θα αυξηθεί το προσωπικό του από την εσωτερική αγορά του Δημοσίου θα πρέπει να προγραμματίσει τις προσλήψεις του εκτός Δημοσίου, ώστε να εγκριθούν τον Σεπτέμβριο από το Υπουργικό Συμβούλιο. Για να κάνει

οποιαδήποτε πρόσληψη θα πρέπει να έχει φτιάξει οπωσδήποτε ψηφιακό οργανόγραμμα στην εφαρμογή arografi.gov.gr. Πέρυσι κατατέθηκε ο αριθμητικός στόχος από κάθε φορέα. Εφέτος πρέπει υποχρεωτικά να προσδιοριστεί η θέση με τον συγκεκριμένο κωδικό της.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Υποβολή αιτήσεων μόνο ηλεκτρονικά

Η υποβολή των αιτήσεων από τους ενδιαφερομένους θα γίνεται αποκλειστικά ηλεκτρονικά. Οι φορείς στέλνουν τις αιτήσεις στα υπουργεία στα οποία υπάγονται και το κάθε υπουργείο στο υπουργείο Εσωτερικών. Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, στην οποία συμμετέχουν το υπουργείο Εσωτερικών, το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους και η Γενική Γραμματεία Συντονισμού, εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων, αξιολογώντας το σύνολο των αιτημάτων, σε συνδυασμό με τις δημοσιονομικές δυνατότητες και βάσει του κανόνα 1:1. Για τον σκοπό αυτόν θα φτιαχτεί και ένα εργαλείο τεχνητής νοημοσύνης προκειμένου να ανιχνεύεται ποιες εσωτερικές μετακινήσεις μπορούν να γίνουν και πόσες προσλήψεις.

Ο δεύτερος κύκλος κινητικότητας θα ξεκινάει τον Οκτώβριο. Στην ουσία δίνεται μια δεύτερη ευκαιρία στους φορείς να πάρουν προσωπικό, είτε γιατί δεν πρόλαβαν στον πρώτο είτε στον ετήσιο κύκλο προσλήψεων, αλλά μόνο από την εσωτερική αγορά του Δημοσίου. Αυτός ο κύκλος ολοκληρώνεται τον Ιανουάριο. Οι δύο φάσεις της κινητικότητας και ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων στοχεύουν στην αποτελεσματικότερη στελέχωση του Δημοσίου.

Φέτος θα εφαρμοστεί μόνο ο δεύτερος κύκλος

Σημειώνεται ότι ενώ ο Ν.4674 ψηφίστηκε τον Μάρτιο, ο πρώτος κύκλος της κινητικότητας του 2020 δεν εφαρμόστηκε λόγω πανδημίας. Στη φάση που βρισκόμαστε, η διαδικασία θα ξεκινήσει από τον δεύτερο κύκλο, που θα είναι πιο βραχύς και θα προηγηθούν οι υπηρεσίες με τις μεγαλύτερες ανάγκες. Ο ΕΦΚΑ είναι ο πρώτος φορέας από τον οποίο ενδιαφέρονται να φύγουν οι εργαζόμενοι προς άλλες υπηρεσίες του Δημοσίου αλλά και αυτός που έχει τις μεγαλύτερες ανάγκες σε προσωπικό και τεράστιες εκκρεμότητες, με αποτέλεσμα να έχει γίνει πρόβλεψη για την ύπαρξη σύμφωνης γνώμης του υπουργού Εργασίας προκειμένου να μεταταχθούν σε άλλους φορείς.

Προ δεκαημέρου, οι αρμόδιοι υπουργοί ενέκριναν για πρώτη φορά με μια συνολική εγκριτική απόφαση 4.015 προσλήψεις στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού για εφέτος, ενώ συνολικά για το έτος 2020 έχουν εγκριθεί 6.385 προσλήψεις. Η ΑΑΔΕ θα ενισχυθεί με 724 θέσεις, καθώς χρειάζεται επιπλέον τελωνειακούς λόγω του Brexit. το υπουργείο Παιδείας, με διοικητικό προσωπικό στα πανεπιστήμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, έπειτα από δέκα χρόνια χωρίς προσλήψεις, το

υπουργείο Μεταφορών με οδηγούς στα μέσα μαζικής μεταφοράς, οι ΟΤΑ με μηχανικούς, μηχανολόγους και ειδικούς στην πληροφορική.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Μετασχηματισμός δομών με βάση τον άνθρωπο

«Το ανθρώπινο κεφάλαιο τον Δημοσίου αποτελεί την κινητήρια δύναμη για όλες τις λειτουργίες της Δημόσιας Διοίκησης και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και αναμφισβήτητα την πιο σημαντική μας επένδυση. Ιδιαίτερα εφέτος ανταποκρίθηκε στα νέα δεδομένα που επέφερε η κρίση της πανδημίας και στάθηκε στην πρώτη γραμμή του καθήκοντος. Με επίκεντρο τον υπάλληλο, μετασχηματίζουμε δομές και διαδικασίες ώστε να επενδύσουμε και να αναπτύξουμε τις δεξιότητάς τον αλλά και να προσελκύσουμε, με τρόπο στοχευμένο, ανθρώπους κατάλληλους για κάθε θέση, με γνώσεις, με κίνητρο και επιθυμία να προσφέρουν στην κοινωνία» σημειώνει η γενική γραμματέας του υπουργείου Εσωτερικών Βιβή Χαραλαμπογιάννη. Με το νέο σύστημα προσλήψεων αναμένεται να μειωθούν και οι ενστάσεις, οι οποίες αφορούν το 10% των αιτήσεων και επιβραδύνουν πολύ τη διαδικασία των προσλήψεων. Για να φανεί το βάρος της εξέτασης τόσων χιλιάδων ενστάσεων, να αναφέρουμε ενδεικτικά ότι για το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» για 2.909 θέσεις κατατέθηκαν 78.000 αιτήσεις και για τις 10.000 θέσεις που προκήρυξε το υπουργείο Παιδείας εμφανίστηκαν 180.000 υποψήφιοι. Ακόμα και με αυτή την ταχύτερη διαδικασία, οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι αναμένεται να τοποθετηθούν στις θέσεις τους το καλοκαίρι του 2021.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Επικαιροποίηση προσοντολογίου και δημιουργία καθηκοντολογίου

Για να επιτευχθούν οι στόχοι που έχει θέσει το Δημόσιο για τις προσλήψεις χρειάζεται επικαιροποίηση του προσοντολογίου που υπάρχει σήμερα, ώστε να προσαρμοστεί στις σύγχρονες ανάγκες. Αυτό που έχει παρατηρηθεί είναι ότι στο βασικό προσοντολόγιο ο κάθε φορέας προσθέτει και δικά του προαπαιτούμενα, με αποτέλεσμα να γίνεται δύσκολη η επιλογή από το ΑΣΕΠ ή να δημιουργούνται υποψίες για «φωτογραφική» ζήτηση προσόντων. Παράλληλα, δημιουργείται καθηκοντολόγιο, καθώς μέχρι στιγμής δεν υφίσταται ούτε η σχετική έννοια. Βρίσκεται σε εξέλιξη η σύνταξη ειδικών και γενικών περιγραμμάτων θέσης, τα οποία θα προσδιορίζουν ακριβώς ποιες αρμοδιότητες έχει η συγκεκριμένη θέση. Μέσα στο ψηφιακό οργανόγραμμα arografi.gov.gr φαίνονται η δομή και οι θέσεις κάθε φορέα. Υπάρχουν φορείς και ΟΤΑ που έκαναν καλή δουλειά στη σύνταξη των ειδικών περιγραμμάτων θέσης, αλλά δεν έχουν φτάσει όλοι στο ίδιο επίπεδο. Ωστόσο, σε όλους θα υποδειχθούν φορείς-πilotοί. Η διαδικασία υπαγωγής στο ψηφιακό οργανόγραμμα και σύνταξης των περιγραμμάτων θέσης είναι απαραίτητη γιατί αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να συμμετάσχει στις διαδικασίες προσλήψεων και κινητικότητας ένας δημόσιος φορέας.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Θεσμοθετείται πλαίσιο για την τηλεργασία

Εντός του φθινοπώρου θα θεσμοθετηθεί το πλαίσιο της τηλεργασίας με συγκεκριμένα στάνταρντ. Το Δημόσιο δεν έχει πλαίσιο για την τηλεργασία, πλην της πρόσφατης νομοθεσίας για τον κορονοϊό. Η νέα νομοθεσία θα περιγράφει με ποιον τρόπο θα παρέχεται η τηλεργασία στο Δημόσιο. Τι ποσοστό θα εργάζεται εξ αποστάσεως και υπό ποιες συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Θα προσδιορίζει τις κατηγορίες των εργαζομένων, τις υπηρεσίες, τις αρμοδιότητες και τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ώστε να είναι μετρήσιμο και το αποτέλεσμα. Η νέα νομοθεσία θα στηριχθεί στην ελληνική εμπειρία από την καραντίνα και στη μελέτη που κάνει το υπουργείο Εσωτερικών συγκεντρώνοντας στοιχεία και από άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στους κανόνες διεθνών φορέων, όπως ο ΟΟΣΑ και η Κομισιόν, και σε καλές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να βρεθεί ποιο είναι το πιο συμβατό μοντέλο για τα ελληνικά δεδομένα. Η πιλοτική εφαρμογή του θα γίνει από το υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης γιατί οι υπάλληλοι θα χρειαστεί να έχουν πρόσβαση σε email, epresence, ηλεκτρονικά αρχεία, ψηφιακές υπογραφές και παράλληλα θα πρέπει να προστατευτούν εμπιστευτικά στοιχεία και απόρρητοι φάκελοι. Μέχρι τώρα αυτή η προσπάθεια δεν έγινε συστηματικά.

ΑΣΕΠ Προσλήψεις: Ηλικιακή διαστρωμάτωση

Το υπουργείο Εσωτερικών, με δεδομένο ότι έχουν πολλά χρόνια να γίνουν

προσλήψεις, διενεργεί έρευνα για να καταγράψει την ηλικιακή διαστρωμάτωση των εργαζομένων σε κάθε υπηρεσία, ώστε να γίνει επιμόρφωση ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε ηλικιακής ομάδας. Η επιδίωξη είναι να συνδεθεί το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΑ) με το υποσύστημα του μητρώου της arografi.gov.gr που περιλαμβάνει τα ειδικά περιγράμματα θέσης και να κάνει ανίχνευση των ειδικών αναγκών κάθε υπηρεσίας ώστε να οργανώνονται τα αντίστοιχα σεμινάρια επιμόρφωσης. Επομένως, δεν θα επιλέγει αποκλειστικά ο εργαζόμενος ποια σεμινάρια θα παρακολουθήσει, ώστε να σταματήσει και το φαινόμενο της μοριοθηρίας με σκοπό την ιεραρχική ανέλιξη, αλλά ο φορέας θα κατευθύνει αναλόγως τους εργαζομένους σε αυτόν.

Πηγή: xristika.gr