

---

# Θέμα : Εντοπισμός αδυναμιών του βαθμολογίου και σύνταξη προτάσεων για τη βελτίωσή του.

Εισηγητής : **Θ. Δήμας**, ΠΜ.

---

Συνάδελφοι, εκλεκτοί προσκεκλημένοι, φίλες και φίλοι, εγώ θα παρουσιάσω τη δουλειά μιας ομάδας εργασίας του ΤΕΕ, η οποία αποτελείται από τους κ.κ. Ε. Λεμπέση, ΑΜ, Μ. Παναγιώτου, ΠΜ, Γ. Μανούρη, ΠΜ, Γ. Σιούλη, ΠΜ, και από τον ομιλώντα.

Η Ομάδα Εργασίας, αφού μελέτησε το ισχύον βαθμολόγιο του Δημοσίου και όσα στοιχεία αναφέρονται στον πίνακα 1, μετά από διεξοδική διερεύνηση του θέματος σε σειρά συσκέψεων, καταλήγει στα παρακάτω :

## 1. Διαπιστώσεις ως προς το ισχύον βαθμολόγιο

Το ισχύον βαθμολόγιο χαρακτηρίζεται γενικά σαν ισοπεδωτικό. Η εξέλιξη μέχρι τον καταληκτικό βαθμό είναι πολύ γρήγορη και, έτσι, αφ' ενός αφαιρείται κάθε κίνητρο απόδοσης για άνοδο στην ιεραρχία και αφ' ετέρου, λόγω της πληθώρας υπαλλήλων στο βαθμό αυτό, η αντικειμενική επιλογή για τις διοικητικές θέσεις γίνεται σχεδόν αδύνατη.

Άλλο κύριο θέμα, που αφορά τους μηχανικούς, είναι η ένταξή τους σ' αυτό ισοδύναμα με τους άλλους κλάδους πανεπιστημιακής στάθμης και με μικρές διαφορές από τους λοιπούς κλάδους. Γι' αυτό το χαρακτηρίζουμε σαν αντιαναπτυξιακό.

Τέλος, τα ασαφή κριτήρια προαγωγής και προόδου μειώνουν τη διάθεση για βελτίωση της απόδοσης, επειδή δεν επιτρέπουν την αντικειμενική κρίση της.

Η επιθυμητή, ως ένα βαθμό, μείωση του κριτηρίου της αρχαιότητας σαν κύριου για την προαγωγή, θεωρούμε ότι αποτελεί το θετικό του σημείο, όχι όμως με την ακρότητα που αντιμετωπίζεται στο ισχύον βαθμολόγιο.

## 2. Ιδιαιτερότητα του κλάδου των μηχανικών σε σχέση με τους υπόλοιπους δημοσίου υπαλλήλους

**2α.** Ο ρόλος των μηχανικών στον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής διαδικασίας, που έχει ανάγκη η χώρα μας, είναι καθοριστικής σημασίας. Η διαδικασία ανά-

πτυξης της χώρας απαιτεί τη συμβολή επιστημόνων με εξειδικευμένη γνώση και επειδή αυτή έχει σχέση με τα μεγάλα αναπτυξιακά έργα που το κύριο μέρος τους είναι τα μεγάλα τεχνικά έργα, προϋποθέτει την ουσιαστική συμμετοχή των μηχανικών στο σχεδιασμό, την ποιότητα και τη διαχείριση των έργων.

Οι μηχανικοί συμβάλλουν με την επιστημονική τους γνώση, εγκυρότητα και κοινωνική υπευθυνότητα σε μια ισόρροπη ανάπτυξη, όπου θα συνυπάρχουν αρμονικά ο τουρισμός, η βιομηχανία, η αναπτυγμένη γεωργία, η καθετοποίηση του ορυκτού πλούτου και όσα άλλα στοιχεία συνθέτουν μια αναπτυγμένη χώρα, ώστε να συνυπάρχουν και να αλληλοσυμπληρώνονται η οικονομική ανάπτυξη και η προστασία του περιβάλλοντος.

Οι μηχανικοί αποτελούν βασικό μοχλό για μια τέτοια ανάπτυξη και αυτή η ιδιότητά τους αποτελεί την ειδοποιό διαφορά από τις άλλες κατηγορίες επιστημόνων υπαλλήλων.

Η υλοποίηση και αξιοποίηση των δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων εξαρτάται στο μέγιστο βαθμό από τη θέση του μηχανικού στην παραγωγική διαδικασία.

**2β.** Ποινική ευθύνη: Οι μηχανικοί-δημόσιοι υπάλληλοι, όπως και γενικότερα όλοι οι μηχανικοί, είναι οι μόνοι διπλωματούχοι ανωτάτων σχολών που έχουν, σύμφωνα με το νόμο, ποινικές ευθύνες κατά την απλή και καθημερινή άσκηση των καθηκόντων τους. Αν από αμέλεια (χωρίς ίχνος δόλου ή απιστίας περί την υπηρεσία ή άλλου υπηρεσιακού σφάλματος) προκληθεί αστοχία σε τεχνικό έργο, διώκονται με βάση τις διατάξεις της Ποινικής Δικονομίας. Θεωρούμε ότι αυτό και μόνο το γεγονός αντανάκλα την πραγματική τους θέση στην παραγωγική διαδικασία.

**2γ.** 5ετής φοίτηση: Όσον αφορά τα τυπικά τους προσόντα, ενώ η-φοίτησή τους είναι πενταετής, αντιμετωπίζονται βαθμολογικά όπως οι λοιποί απόφοιτοι ανωτάτων σχολών με λιγότερα χρόνια φοίτησης.

Γι' αυτούς βασικά τους λόγους η Ομάδα Εργασίας καταλήξαμε στο ότι είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα ειδικό βαθμολόγιο μηχανικών ή "τεχνικό βαθμολόγιο"

και αυτό προτείνουμε.

**3. Προτεινόμενο βαθμολόγιο μηχανικών**

Το βαθμολόγιο που προτείνεται φαίνεται σε αυτή τη σελίδα. Υπάρχει η ομόφωνη πρόταση της Ομάδας και μια εναλλακτική λύση που συζητήθηκε και θεωρείται σκόπιμο να αναφερθεί. Στη σύνταξη της πρότασης ελήφθησαν σοβαρά υπόψη οι υπάρχουσες αδυναμίες της Δημόσιας Διοίκησης και έγινε προσπάθεια για το καλύτερο δυνατό και εφικτό σήμερα.

Στη συνέχεια, γίνεται ανάλυση των στοιχείων του και των διαδικασιών ένταξης και εξέλιξης των μηχανικών.

**4. Έργο μηχανικού-καθήκοντα**

**4.α. Περιγραφή έργου**

Το έργο του μηχανικού συνίσταται στην εκτέλεση και διεκπεραίωση όλων των διαδικασιών σύνταξης μελετών και εκτέλεσης έργων, λήψης πάσης φύσεως στοιχείων, παροχής τεχνικών οδηγιών και λοιπών εργασιών που αφορούν το σχεδιασμό, προγραμματισμό, έρευνα, επιμόρφωση, οργάνωση, εποπτεία, έλεγχο, τυ-

ποποίηση, συντήρηση, επιθεώρηση έργων, μελετών, εμπορευμάτων και εγκαταστάσεων, έκδοσης κάθε μορφής αδειών ή διοικητικών τεχνικών πράξεων, έγκρισης διαφόρων σχεδίων και λοιπών συναφών πράξεων.

**4.β. Καθήκοντα σε κάθε βαθμό**

- Βαθμός ΣΤ.

Βαθμίδα ΣΤ1, 0-2 χρόνια υπηρεσίας: οι μηχανικοί εκπαιδεύονται ή εξειδικεύονται σε τομείς έργων. (Εναρμόνιση με την ντιρεκτίβα της Ε.Ο.Κ. για την άδεια άσκησης επαγγέλματος).

Βαθμίδα ΣΤ2, 2-6 χρόνια: ασχολούνται με καθήκοντα βοηθού μηχανικού (μελετητή, επιβλέποντος, ελέγχοντος, κ.λπ).

- Βαθμός Ε.

Ασχολούνται με καθήκοντα μηχανικού και μπορούν να αναλαμβάνουν την ευθύνη τμήματος γενικότερου έργου, χωρίς πλήρη πρωτοβουλία στη λήψη των τελικών αποφάσεων και κρίνονται για :

Βαθμίδα Ε1, 6-9 χρόνια υπηρεσίας : τμηματάρχης.

Βαθμίδα Ε2, 9-12 χρόνια υπηρεσίας : βοηθός διευθυντής.

**Πίνακας 1. Προτεινόμενο βαθμολόγιο μηχανικών**

Μισθολογικό κλιμάκιο	Βαθμός βαθμίδα	Χρόνια υπηρεσίας	Καθήκοντα διοίκησης	Βοηθ.	Τμημ.	Β. δ/ντής	Διευθ.	Επιθ.	Γ. δ/ντής
ΣΤ	ΣΤ1	0-2	Εκπαιδευόμενος						
	ΣΤ2	2-6	Βοηθός μηχανικού						
Ε	E1	6-9	Μηχ/κός-τμημ/ρχης						
	E2	9-12	Βοηθός δ/ντής						
Δ		12-15	Βοηθός δ/ντής						
			Δ/ντής μικρής μονάδας						
Γ		15-18	Διευθυντής						
B		18-21	Επιθεωρητής						
A		>21	Γενικός διευθυντής						

**-Βαθμός Δ.**

Μπορούν να παίρνουν πρωτοβουλίες και ευθύνες στον τομέα τους, με βάση γενικές κατευθύνσεις και οδηγίες που τους δίνονται, ως υπεύθυνοι έργου που εκτελείται από ομάδα άλλων τεχνικών και διοικητικά να αντικαθιστούν το διευθυντή. Επίσης, μπορούν να κριθούν ως διευθυντές μικρών μονάδων.

**- Βαθμός Γ.**

15-18 χρόνια υπηρεσίας: διευθύνουν αριθμό επί μέρους μονάδων, τμημάτων ή τομέων, με μηχανικούς που ανήκουν σε χαμηλότερους βαθμούς, έχοντας την ευθύνη για το σχεδιασμό και την οργάνωσή τους σε ενιαία μονάδα.

**- Βαθμός Β.**

18-21 χρόνια υπηρεσίας: διοικούν, κατευθύνουν και ελέγχουν αριθμό επί μέρους διευθυντών. Ονομάζονται επιθεωρητές, είναι δυνατόν να λειτουργούν σε επίπεδο περιφέρειας και δεν έχουν σχέση με το σώμα των επιθεωρητών.

**- Βαθμός Α.**

Άνω των 21 χρόνων υπηρεσία: Αποτελεί το μεγαλύτερο βαθμό της ιεραρχίας και σ' αυτόν οι μηχανικοί συντονίζουν και κατευθύνουν μεγάλους τομείς έργων, αποτελώντας συγχρόνως και σύνδεσμο της διοίκησης με τους αρμόδιους κυβερνητικούς παράγοντες.

**5. Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής****5.α. Βαθμολογία-κριτήρια**

Κάθε χρόνο οι μηχανικοί βαθμολογούνται από τους δύο ανωτέρους τους κατά σειρά διοικητικής ιεραρχίας (π.χ. τμηματάρχης και διευθυντής ή διευθυντής και επιθεωρητής). Κάθε ένα από τα κριτήρια βαθμολογείται με τα αριθμητικά μόρια :9-7-5-3-1, που πολλαπλασιάζονται με το συντελεστή βαρύτητας κάθε κριτηρίου. Σε περίπτωση χρησιμοποίησης των ακραίων βαθμών θα πρέπει να υπάρχει ικανοποιητική αιτιολόγηση από τους κριτές.

Οι συντελεστές βαρύτητας και τα κριτήρια είναι:

α. Επαγγελματική κατάρτιση	σ.β. 15
β. Υπηρεσιακό ενδιαφέρον και πρωτοβουλία	σ.β. 14
γ. Διοικητική ικανότητα	σ.β. 13
δ. Ποιοτική απόδοση	σ.β. 13
ε. Ποσοτική απόδοση	σ.β. 12
στ. Υπηρεσιακό ήθος και συμπεριφορά	σ.β. 12
ζ. Οργανωτικότητα και υπευθυνότητα	σ.β. 11
η. Υπηρεσιακή κατάρτιση	σ.β. 10

Το μέγιστο της βαθμολογίας φθάνει, έτσι, τους 900 βαθμούς και το ελάχιστο τους 100 (=15+14+13+...).

Κατά της έκθεσης αξιολόγησης ο κρινόμενος θα μπορεί να υποβάλει ένσταση, που εκδικάζεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο, εντός 15 ημερών από την κοι-

νοποίηση. Μετά την οριστικοποίηση της βαθμολογίας συντάσσεται σχετικός κατάλογος που περιλαμβάνει αναλυτικά τη βαθμολογία όλων των μηχανικών, και γνωστοποιείται σε όλους.

**5.β. Προαγωγές**

Με τη συμπλήρωση των χρόνων υπηρεσίας, που απαιτούνται για αλλαγή βαθμού, οι μηχανικοί κρίνονται προκειμένου να προαχθούν στον επόμενο βαθμό. Αυτό γίνεται με βάση το σύνολο της βαθμολογίας των τριών τελευταίων κρίσεων, που αποτελεί το βαθμό προαγωγής.

Για την προαγωγή από το βαθμό ΣΤ στο βαθμό Ε απαιτείται ελάχιστη βαθμολογία 500 βαθμών, από τον Ε στο Δ 600 βαθμών, από το Δ στο Γ 650 βαθμών και από το Γ βαθμό και άνω 700 βαθμών.

Η προαγωγή σε κάθε βαθμό γίνεται ανεξάρτητα από τις οργανικές θέσεις της μονάδας και καταρτίζονται πίνακες προακτών κατά σειρά βαθμολογίας, με καταληκτικό βαθμό το Β.

Στον Α βαθμό η προαγωγή γίνεται με επιλογή.

Αν κάποιος μηχανικός κριθεί τελεσίδικα, κατά την προβλεπόμενη διαδικασία, ως στάσιμος σε τρεις διαδοχικές ετήσιες κρίσεις, του επιβάλλεται υποβιβασμός ή και οικονομική καθυστέρηση.

Οι προαγωγές γίνονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο, που προτείνεται να είναι επταμελές. Απαρτίζεται από έναν πρωτοδίκη στη θέση προέδρου, 3 υπηρεσιακούς παράγοντες τουλάχιστον Γ βαθμού, εκ των οποίων οι 2 τουλάχιστον μηχανικοί, δύο εκπροσώπους του πρωτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου και έναν του δευτεροβάθμιου.

**5.γ. Ανάθεση καθηκόντων διοίκησης**

Απαραίτητη προϋποθέση γι' αυτό είναι ο καθορισμός των οργανικών θέσεων της κάθε υπηρεσίας.

Η ανάθεση καθηκόντων διοίκησης γίνεται μετά την προκήρυξη των κενών οργανικών θέσεων με περιγραφή των απαιτούμενων προσόντων και με υποβολή υποψηφιοτήτων.

Η επιλογή γίνεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο, που μπορεί να επιλέξει και ανεξάρτητα από τις υποβληθείσες υποψηφιότητες, μηχανικούς με μεγαλύτερη βαθμολογία στους πίνακες προακτών από όσους έχουν υποβάλει υποψηφιότητα.

Η ανάθεση καθηκόντων διοίκησης δεν είναι υποχρεωτική για τη διοίκηση, έστω και αν ο μηχανικός έχει τα απαραίτητα τυπικά προσόντα.

Προκειμένου να ανατεθούν καθήκοντα κάποιας διοικητικής βαθμίδας θα πρέπει ο μηχανικός να έχει ασκήσει τα καθήκοντα της προηγούμενης βαθμίδας τουλάχιστον για μια τριετία.

**6. Κατάταξη**

α. Για τους νεοδιοριζόμενους η κατάταξη στους βαθμούς γίνεται με βάση τα χρόνια από την κτήση του

πτυχίου και αφού αφαιρεθούν 2 χρόνια. Εάν ο χρόνος από κτήσεως πτυχίου μέχρι το διορισμό είναι μικρότερος των 2 ετών, αφαιρείται ο χρόνος αυτός.

Στη διοικητική ιεραρχία η ένταξη μπορεί να γίνει ανάλογα με το βαθμό διορισμού, αλλά μόνον αφού περάσουν τρία (3) χρόνια από το διορισμό.

β. Για τους ήδη υπηρετούντες η κατάταξη γίνεται ανάλογα με τα χρόνια από κτήσεως μειωμένα κατά δύο (2) χρόνια, εκτός αν ο χρόνος από κτήσεως πτυχίου μέχρι διορισμού είναι μικρότερος των δύο ετών, οπότε αφαιρείται ο χρόνος αυτός.

## Αιτιολογική έκθεση - Πώς φτάσαμε στην πρόταση για εφαρμογή βαθμολογίου μηχανικών

### A. Κρίσεις βαθμολογίων

**1. Το ισχύον βαθμολόγιο** θεσμοθετήθηκε με νόμο τον Απρίλιο του 1986 και μέχρι σήμερα, όσοι υπηρετούν στη Δημόσια Διοίκηση, είχαν την ευκαιρία να γνωρίσουν τη λειτουργία του στην πράξη και να διαπιστώσουν, τόσο τα θετικά, όσο και τα αρνητικά του στοιχεία. Παρ' όλο που υπήρχαν από την αρχή σοβαρές επιφυλάξεις από τους φορείς των μηχανικών, τόσο γι' αυτό καθ' εαυτό το βαθμολόγιο, όσο και σε συνδυασμό με το λεγόμενο "ενιαίο μισθολόγιο", η εφαρμογή βοήθησε στο να επιβεβαιώσει σε μεγάλο βαθμό το δίκαιο των επιφυλάξεων αυτών.

Τέσσερα είναι τα βασικά ασθενή του σημεία.

**Το πρώτο** είναι η μείωση του συνόλου των βαθμών σε τέσσερις συνολικά, για δε τους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης σε τρεις, με ταχεία και ακώλυτη πρόοδο, ώστε μέσα σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα, δηλαδή οκτώ χρόνια υπηρεσία, να φθάνουν όλοι στον πρώτο βαθμό. Έτσι, παρατηρήθηκε σχεδόν αμέσως, μεγάλη συσσώρευση μηχανικών στον ανώτατο βαθμό.

Το δεύτερο είναι η ένταξη των μηχανικών σ' αυτό κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο με όλους τους άλλους πτυχιούχους σχολών πανεπιστημιακού επιπέδου. Καταργήθηκε δηλαδή η ένταξη των μηχανικών σε βαθμό ανώτερο των άλλων πτυχιούχων. Έτσι, δεν αναγνωρίζεται πλέον, κατά κανένα τρόπο, η ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος του μηχανικού, που αναλυτικά περιγράφεται στο κεφάλαιο (2) της πρότασης της ομάδας εργασίας.

**Το τρίτο** είναι ένα στοιχείο που θεσμοθετήθηκε για την εφαρμογή του βαθμολογίου, δηλαδή ο τρόπος κρίσεως των υπαλλήλων. Ενώ ορίστηκαν πέντε κλίμακες αξιολόγησης για κάθε κριτήριο, πολύ σύντομα κατέληξε στο να παίρνουν όλοι σε όλα την κλίμακα (α) του άριστου και με εξαιρετικές ικανότητες, και τούτο διότι: Οι υπάρχουσες ασφαλιστικές δικλείδες για την αντικειμενική χρήση της βαθμολογίας δεν εφαρμόζονται, όπως οι προβλεπόμενες από τις ισχύουσες διατάξεις πειθαρχικές κυρώσεις των προϊσταμένων, όταν βαθμολογούν χωρίς αμεροληψία και χωρίς αντικειμενικότητα ή όταν παραλείπουν την κλήση του υπαλλήλου σε συνέντευξη, όπως προβλέπεται α-

πό το άρθρο 9 παρ. 1 του Π.Δ. 581/84. Αυτό οφείλεται, κυρίως, αφ' ενός μεν στη γενικότερη νοοτροπία και λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης και αφ' ετέρου στο γενικότερο ισοπεδωτικό και ασαφές πλαίσιο του όλου βαθμολογίου.

**Το τέταρτο** είναι η ένταξη σε βαθμό και η αναγνώριση της αρχαιότητας, όπως ισχύει από το διορισμό και όχι από την κτήση του πτυχίου, δημιουργεί το παράδοξο της αναγνώρισης πολυετούς προϋπηρεσίας ως μηχανικών, σε υπαλλήλους που υπηρετούσαν για χρόνια με άλλη ειδικότητα (π.χ. εργοδηγούς) και που πολύ αργότερα πήραν το δίπλωμα του μηχανικού.

Ένα από τα κύρια σημεία του βαθμολογίου είναι η κατάργηση της αρχαιότητας μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου βαθμού. Αυτό θα μπορούσε να είναι βασικό πλεονέκτημα του νόμου, γιατί σε ιδανικές συνθήκες θα επέτρεπε την προώθηση και την ανάθεση διοικητικών καθηκόντων σε πρόσωπα που θα ξεχώριζαν με τις ικανότητές τους, από το κύριο σώμα των ομοιοβάθμων τους. Στην πράξη, όμως, λόγω των ασαφών κριτηρίων και των λοιπών μειονεκτημάτων που αναφέρθηκαν, κατέληξε στο να είναι πολύ δύσκολο για τα υπηρεσιακά συμβούλια, να διαβαθμίσουν τις ικανότητες του καθενός και, έτσι, στη δυνατότητα να γίνονται κρίσεις αυθαίρετες σε μικρό ή μεγάλο βαθμό.

Για τους παραπάνω λόγους, το ισχύον βαθμολόγιο κρίνεται γενικά όσον αφορά στους μηχανικούς, ως ισοπεδωτικό, αντιαναπτυξιακό και μειωτικό της διάθεσης για πρόοδο και παραγωγικότητα.

**2. Το προηγούμενο βαθμολόγιο** είχε τα εξής μειονεκτήματα, που προκάλεσαν ένταση στη διοίκηση με αποτέλεσμα την ανάγκη τροποποίησής του: πρώτον, μέσα σε έξι χρόνια από το διορισμό έφθαναν οι μηχανικοί στον 4ο βαθμό, απ' όπου η προαγωγή για τον 3ο και τους ανώτερους γινόταν με επιλογή. Έτσι, παρατηρήθηκε μεγάλος συνωστισμός υπαλλήλων στο βαθμό αυτό, και μεγάλη πίεση για προαγωγή από τους υπαλλήλους με διάφορα μέσα, οπότε οι κρίσεις κατ' επιλογήν προαγωγής ήταν δυνατό να γίνουν ως ένα βαθμό διαβλητές.

Δεύτερον, η έλλειψη εκπροσώπου των εργαζομένων από τα υπηρεσιακά συμβούλια, έδινε τη δυνατότητα στη διοίκηση για όχι αξιοκρατική κρίση και προαγωγή, αλλά και στους εργαζόμενους το δικαίωμα να υποπτεύονται ότι κάτι τέτοιο συνέβαινε. Τέλος, ο τρόπος κρίσης, είχε δημιουργήσει και τότε τριβές στη διοίκηση.

Υπήρχε, όμως, στο βαθμολόγιο αυτό, ο διορισμός των μηχανικών σε βαθμό ανώτερο κατά δύο βαθμούς (6 χρόνια) από τους λοιπούς υπαλλήλους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, που σε συνδυασμό με το σχετικά ιδιαίτερο μισθολόγιο μέχρι την επιβολή του πρώτου "ενιαίου", έδιναν κάπως σημασία στην ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος.

Τρίτον, η ομάδα εργασίας προχώρησε κατόπιν στη μελέτη και άλλων βαθμολογίων φορέων και εταιριών ιδιωτικού δικαίου.

Τα κύρια χαρακτηριστικά των βαθμολογίων των δη-

μοσίων οργανισμών ι.δ. δηλαδή ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΣΕ είναι:  
 - Έχουν ιδιαίτερη αντιμετώπιση του τεχνικού κλάδου ή στα πλαίσια ενός γενικού βαθμολογίου ή σαν ξεχωριστό τεχνικό βαθμολόγιο.

- Έχουν περισσότερους βαθμούς από το βαθμολόγιο του Δημοσίου.

- Οι κρίσεις γίνονται με αρκετά αναλυτική βαθμολογία.

- Η εξέλιξη στους βαθμούς δεν είναι αυτοδίκαιη με βάση τα χρόνια υπηρεσίας, αλλά απαιτούνται ελάχιστες προϋποθέσεις και πολύ σύντομα γίνεται επιλογή.

- Σαν βάση των βαθμολογιών, λαμβάνεται ο χρόνος υπηρεσίας, στο συγκεκριμένο οργανισμό.

Η ομάδα εργασίας μελέτησε τα παραπάνω βαθμολόγια, καθώς και όσα άλλα στοιχεία είχε στη διάθεσή της.

## Β. Στόχοι

Στη συνέχεια, η ομάδα εργασίας προσπάθησε να προσδιορίσει τους στόχους που θα πρέπει να έχει ένα βαθμολόγιο που να αφορά τους μηχανικούς. Μετά από συζήτηση οι στόχοι αυτοί καθορίστηκαν ως εξής:

1. Ο κλάδος των μηχανικών αποτελεί αντικειμενικά μια ιδιαίτερη κατηγορία επιστημόνων. Η μόρφωσή τους και το αντικείμενο της εργασίας τους έχουν χαρακτηριστικά που τους ξεχωρίζουν από τις άλλες κατηγορίες επιστημόνων.

Όπως αναφέρεται στην εισήγηση του Α. Μακρυδημήτη: "Διοίκηση - Οργάνωση" μία των τριών βασικών κατηγοριών δεξιοτήτων που χαρακτηρίζονται πρακτικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα (πρόταση καθηγητή R.L.KATZ) και αποτελούν προϋπόθεση διοικητικής επιτυχίας (αποτελεσματικότητας) είναι η τεχνική δεξιότητα. "Ως τεχνική δεξιότητα δε, νοείται η κατανόηση και κατοχή εξειδικευμένων γνώσεων σχετικά με το χρήστη και λειτουργία ορισμένων μεθόδων διαδικασιών, μηχανικών ή τεχνικών".

"Οι τεχνικές δεξιότητες είναι οι πλέον απτές και συγκεκριμένες, προϋποθέτουν υψηλό βαθμό εξειδίκευσης και καταμερισμού εργασίας, και είναι προφανής η σημασία τους για τη διεξαγωγή τεχνικών δραστηριοτήτων, προς τις οποίες αντιστοιχούν. Εξ άλλου, σε μια ορθολογικότερη διοίκηση με στόχους, που σημαίνει προσανατολισμό των ενεργειών σε αποτέλεσμα και περιλαμβάνει σαφείς και συγκεκριμένους στόχους με ιεράρχηση η "συγκεκριμενοποίηση δομών και ρόλων υποβοηθά τον εντοπισμό κρίσιμων δραστηριοτήτων και την αντίστοιχη περιγραφή θέσεων και καθηκόντων. Συμβάλλει στον ουσιαστικό επιμερισμό ευθύνης-αρμοδιοτήτων. Μεταξύ άλλων, συνεπάγεται αποσυγκέντρωση εξουσιών και ενεργειών, εκχώρηση ή αποσυγκέντρωση αρμοδιοτήτων". Με δεδομένα τα παραπάνω και ακόμη την απόψη ότι "ασφαλές κριτήριο για την αξιολόγηση του βαθμού εξέλιξης και ανάπτυξης ενός συστήματος είναι το μέτρο εξειδίκευ-

σης και εσωτερικής διαφοροποίησης των λειτουργιών, δομών και οργάνων" θεωρείται βέβαιο ότι **πρώτο μας στόχο αποτελεί η θεσμοθέτηση ειδικού βαθμολογίου μηχανικών** που θα συμβάλει ουσιαστικά όχι μόνο στο αίτημα εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης, αλλά και στην αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη δράση των μηχανικών που υπηρετούν στο δημόσιο τομέα. Και αυτό χωρίς να εξετάζουμε σε αυτή τη φάση, κατά πόσο το βαθμολόγιο αυτό θα προβλέπει γενικά βαθμούς και εξέλιξη, καλύτερη από τα βαθμολόγια άλλων κλάδων.

2. Η επαγγελματική εμπειρία των μηχανικών αρχίζει από την ημέρα που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους και είναι διπλωματούχοι μηχανικοί. Η εμπειρία τους αυτή μεταφέρεται σε οποιαδήποτε θέση εργασθούν στη συνέχεια. Βρίσκουμε σωστό και λογικό να λαμβάνεται υπόψη και όταν αποφασίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο δημόσιο τομέα.

Γι' αυτό το λόγο, θέτουμε σαν **δεύτερο στόχο το να εντάσσονται στους βαθμούς οι μηχανικοί με βάση τα χρόνια από κτήσης διπλώματος**. Αυτά πάντως, για καλύτερη συνεννόηση, θα αναφέρονται εδώ σαν "χρόνια υπηρεσίας".

Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να ληφθεί για την, σε ένα βαθμό, προτεραιότητα των ήδη υπηρετούντων σε ό,τι αφορά τουλάχιστον τις διοικητικές θέσεις.

3. Η γρήγορη εξάντληση της βαθμολογικής εξέλιξης θεωρούμε ότι συντελεί στη μείωση του ενδιαφέροντος για παραγωγικότητα και πρόοδο. Όλη η προσπάθεια για προαγωγή θα εξαντλείται στο μικρό αυτό χρόνο. Μέσα δε σε 35 χρόνια υπηρεσίας δεν είναι νοητό η βαθμολογική ιεραρχία να εξαντλείται στα πρώτα 8 ή 10 χρόνια.

Έτσι, τρίτος στόχος, είναι ένας **ικανός αριθμός βαθμών ώστε**, κυμαινόμενοι ανάλογα και με τα χρόνια υπηρεσίας, να διατηρούν το ενδιαφέρον για προαγωγή και πρόοδο.

4. Πιστεύουμε ότι οι μηχανικοί-δημόσιοι υπάλληλοι είναι ικανοί, μετά από αρκετά χρόνια υπηρεσίας, να συντονίζουν μεγάλους τομείς έργων του φορέα τους και μάλιστα, σ' αυτά τα καθήκοντα, θα είναι κατά τεκμήριο καλύτεροι από άλλους εκτός Δημοσίου τοποθετούμενους κατά τον έναν ή τον άλλον τρόπο.

Γι' αυτό, δεν υπάρχει λόγος να μην επαναφερθεί ο **βαθμός του γενικού διευθυντή** στην υπαλληλική ιεραρχία. Βέβαια, επειδή αυτός θα παίζει και το ρόλο συνδέσμου της διοίκησης με την κυβέρνηση, θα πρέπει, πιθανόν, να προάγεται στο βαθμό αυτό με ιδιαίτερο τρόπο.

5. Για να αποφύγουμε μειονεκτήματα παλαιότερων βαθμολογιών, που αναφέραμε, για συμφόρηση υπαλλήλων σε κάποιο βαθμό, και ταυτόχρονη πίεση για προαγωγή από κει και πέρα, κανούμε την εξής πρόταση:

Το βαθμολόγιο έχει δύο σκέλη. Ένα, τους βαθμούς και δύο, τα διοικητικά καθήκοντα.

Η προαγωγή στους βαθμούς γίνεται με βάση τα χρό-

για υπηρεσίας και κάποια ελάχιστα κριτήρια ενδιαφέροντος και απόδοσης.

Η ανάθεση διοικητικών καθηκόντων γίνεται με βάση τις ικανότητες του καθενός, αφού όμως έχει φθάσει σε ορισμένο βαθμό για κάθε διοικητική θέση.

Με τον τρόπο αυτό θεωρούμε ότι επιτυγχάνουμε:

- α. Αποφυγή ταχείας συμφόρησης σε κάποιο βαθμό.
- β. Καλύτερη δυνατότητα επιλογής για διοικητικές θέσεις, στους διάφορους βαθμούς.
- γ. Δυνατότητα ευχερέστερης σύνδεσης βαθμολογίου και μισθολογίου και στα δύο πιθανά σκέλη του τελευταίου, δηλαδή τόσο σε μια αυτόματα εξελισσόμενη μισθολογική κλίμακα, όσο και στην παροχή επιδομάτων για τις διοικητικές θέσεις.

**Ο διαχωρισμός των βαθμών από το διοικητικά καθήκοντα** αποτελεί, λοιπόν, τον πέμπτο στόχο μας.

6. Τέλος, κρίσιμο σημείο για την εφαρμογή οποιουδήποτε βαθμολογίου αποτελεί ο **τρόπος κρίσης, ώστε να αποδίδονται αντικειμενικά οι ικανότητες** του κάθε κρινόμενου και ανάλογα μ'αυτές και μόνον, η θέση του στη διοικητική ιεραρχία.

Αυτό αφορά δύο σκέλη, πρώτον τον τρόπο κρίσης κάθε χρόνο και δεύτερον, τη λειτουργία του υπηρεσιακού συμβουλίου.

## Γ. Πρόταση

Έχοντας σαν γνώμονα την επίτευξη των παραπάνω στόχων, η Ομάδα Εργασίας προχώρησε στη σύνταξη της πρότασης που ακολουθεί:

### 1. Γενικά

Στο κεφάλαιο 1 αναφέρονται με συντομία οι διαπιστώσεις ως προς το ισχύον βαθμολόγιο, που αναλυτικά αναφέρθηκαν παραπάνω:

Στο κεφάλαιο 2 γίνεται μια αρκετά εκτενής αναφορά στα χαρακτηριστικά που προσδίδουν την ιδιαιτερότητα στον κλάδο των μηχανικών.

Στο κεφάλαιο 3 αρχίζει η παρουσίαση του προτεινόμενου βαθμολογίου.

### 2. Βαθμοί

Στο κεφάλαιο 4α γίνεται μια περιγραφή του έργου του μηχανικού. Κρίθηκε ότι η κατανομή των καθηκόντων του μηχανικού κατά βαθμό και η ανάληψη ευθυνών αφορά το έργο του μηχανικού, όπως αυτό συνολικά καθορίζεται (ή περιγράφεται).

Παράλληλα, με τη δυνατότητα ανάληψης ευθυνών κατά βαθμό, προσδιορίζονται και τα καθήκοντα διοίκησης τα οποία μπορούν να ανατεθούν στους μηχανικούς με ιεραρχική διαβάθμιση.

(Εκπαιδευόμενος, βοηθός μηχανικού, μηχανικός, τμηματάρχης, βοηθός διευθυντή, διευθυντής, επιθεωρητής, γενικός διευθυντής).

Ο καθορισμός των καθηκόντων στη διοικητική πυρα-

μίδα, διαφοροποιείται με την κλιμάκωση της συμμετοχής στη διαμόρφωση των στόχων και στην ευθύνη υλοποίησής τους, κυρίως, των μεσαίων και ανώτερων στελεχών. Ορίζονται έξι (6) βαθμοί, που είναι οι ΣΤ, Ε, Δ, Γ, Β και Α. Στους βαθμούς ΣΤ και Ε υπάρχουν δύο υποβαθμίδες ΣΤ1, ΣΤ2, και Ε1, Ε2 στον καθένα.

Η εξέλιξη από βαθμό σε βαθμό είναι συνεχής, όχι όμως ακώλυτη. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επίτευξη ενός ελάχιστου βαθμού ικανοτήτων και ενδιαφέροντος για την εργασία. Αυτό, όπως φαίνεται στο κεφάλαιο «προαγωγές», επιτυγχάνεται με τον ορισμό ελάχιστης βαθμολογίας κατά τις κρίσεις.

Κατά τα δύο πρώτα χρόνια θεωρείται ότι ο μηχανικός εκπαιδεύεται, ώστε να αποκτήσει την απαραίτητη πρακτική εμπειρία και ενημέρωση. Εάν τυχόν για την παροχή της άδειας άσκησης του επαγγέλματος, θεωρηθεί απαραίτητη η προηγούμενη διετής άσκηση, η βαθμίδα αυτή καταργείται. Γενικά, εφαρμόζεται η τριετία σαν κλίμακα αλλαγής βαθμών. Θεωρήθηκε ότι αποτελεί ένα βέλτιστο αριθμό ετών παραμονής σε κάποιο βαθμό. Ο βαθμός ΣΤ είναι ο εισαγωγικός και ο Α του γενικού διευθυντή. Για την εξάντληση της κλίμακας απαιτούνται 21 τουλάχιστον χρόνια υπηρεσίας. Στο πίνακα 1 της πρότασης, φαίνονται τα ελάχιστα χρόνια υπηρεσίας για την ανάθεση κάποιων καθηκόντων διοίκησης.

## 3. Αξιολόγηση - επιλογή

### Βαθμολογία - κριτήρια

Με τον ισχύον Π.Δ. 581/84 για την «αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και ΝΠΔΔ, πλην των εκπαιδευτικών» θεσπίστηκαν καινοτομίες σε σχέση με το προϊσχύον σύστημα αξιολόγησης, με σκοπό την αντικειμενικότερη κρίση και την καταλληλότερη κατάταξη των υπαλλήλων σύμφωνα με τα προσόντα τους.

Όμως, το γεγονός ότι δεν υπάρχει πρόβλεψη που να επιτρέπει τη συνολική σύγκριση της βαθμολογίας των υπαλλήλων, τουλάχιστον κατά μονάδες, όπως, επίσης, και οι γενικότερες αδυναμίες της Δημόσιας Διοίκησης για εφαρμογή του συνόλου των διατάξεων που θα διασφαλίζουν την αντικειμενικότερη κρίση και την υπευθυνότητα κριτών και κρινόμενων, οδήγησαν σε πλήρη ανατροπή και αυτό το σύστημα αξιολόγησης. Έτσι, οι υπάλληλοι σε ποσοστό ίσως 80 ή και 90% βαθμολογούνται με το βαθμό -α- που κατά το δ/γμα θα έπρεπε να τίθεται μόνο στις περιπτώσεις που το αντίστοιχο προσόν υπάρχει σε ασυνήθιστο βαθμό.

Η διάταξη του άρθρου 206 παρ.1 -ιε του Υπαλληλικού Κώδικα (Π.Δ. 611/77) που χαρακτηρίζει ως πειθαρχικό παράπτωμα τη σύνταξη υπηρεσιακών εκθέσεων, χωρίς την επιβαλλόμενη αμεροληψία και αντικειμενικότητα, ίσως δεν εφαρμόστηκε ποτέ (αδυναμίες της Δημόσιας Διοίκησης).

Η υπάρχουσα πρόβλεψη για συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου από τους κρινόμενους και η υποχρέωση των βαθμολογητών να λαμβάνουν υπόψη τις απαντήσεις των υπαλλήλων, είναι κάτι που σπάνια, ε-

πίσης, εφαρμόζεται.

Άλλη διάταξη, που ουδέποτε εφαρμόσθηκε, είναι εκείνη του άρθρου 9 παρ. 1 του Π.Δ. 581/84 για υποχρεωτική κλήση του υπαλλήλου σε συνέντευξη παρά το ότι η παράλειψη αυτή δημιουργεί πειθαρχική ευθύνη του προϊσταμένου, σύμφωνα με το ισχύον διάταγμα.

Τέλος, η ισχύουσα χρήση της αλφαβητικής κλίμακας και όχι της αριθμητικής και η έλλειψη πρόβλεψης για βαθμολογία με ένα συνολικό βαθμό, δε δημιουργεί τυπική και, επομένως, αντικειμενική δέσμευση της διοίκησης για την προαγωγή και τοποθέτηση του υπαλλήλου και δεν επιτρέπει τη συνολική, συγκριτικά με τους άλλους υπαλλήλους αξιολόγησή του.

Το αίτημα καθορισμού αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και επιλογής φαίνεται να μην είναι εφικτό σήμερα κάτω από το πρίσμα των αδυναμιών της Δημόσιας Διοίκησης, όπως η αοριστία των στόχων και η πολυπλοκότητα των διαδικασιών. Παράλληλα, υπάρχει ο κίνδυνος υπεραπλούστευσης και υπερβολικής ποσοτικοποίησης αποτελεσμάτων ποιοτικού χαρακτήρα που δεν είναι μετατρέψιμα σε σαφή αριθμητικά νούμερα.

Με βάση τα παραπάνω και το γεγονός ότι με το προτεινόμενο βαθμολόγιο κάθε μηχανικός θα πρέπει να θεωρείται υπεύθυνος για ορισμένους βραχυπρόθεσμους στόχους, σε σχέση με τους οποίους οφείλει να αξιολογείται η απόδοσή του, διατηρείται η αναλυτική κλίμακα των κριτηρίων αξιολόγησης, αλλά με νέα διαδικασία βαθμολόγησής τους, με κύρια χαρακτηριστικά τα εξής:

α. Καθορίζονται οκτώ (8) κριτήρια, και στο καθένα δίνεται ένας συντελεστής βαρύτητας από το 15 έως το 10. Είναι προφανές, ότι πολλή συζήτηση και πολλές απόψεις μπορούν να ακουστούν, τόσο για τα κριτήρια, όπου μπορεί κάποιος να υποστηρίξει ότι θα μπορούσαν να υπάρχουν και ένα ή δύο ακόμη, όσο και για τη βαρύτητα του καθενός.

Η Ομάδα Εργασίας, πάντως, κατέληξε στη συγκεκριμένη πρόταση. Ο συντελεστής βαρύτητας πολλαπλασιάζεται με ένα αριθμητικό μόριο, όπως αναφέρεται κι, έτσι, προκύπτει ο αριθμός του κριτηρίου.

β. Επιλέγεται η αριθμητική κλίμακα βαθμολόγησης, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα για ένα συνολικό βαθμό, που δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την αντικειμενική και τυπική δέσμευση της διοίκησης για την προαγωγή και διοικητική εξέλιξη σύμφωνα με τα πρόσόντα τους.

γ. Καθιερώνεται η σύνταξη καταλόγου που θα περιλαμβάνει αναλυτικά τη βαθμολογία των μηχανικών και θα γνωστοποιείται σε όλους. Η δημοσιότητα αυτή θεωρείται ότι είναι στοιχείο που διασφαλίζει την αντικειμενικότερη και πιο υπεύθυνη βαθμολόγηση και δίνει τη δυνατότητα αποφυγής του φαινομένου που παρατηρείται, αφ' ενός μεν της αυθαίρετης βαθμολόγησης όλων με την υψηλότερη δυνατή βαθμολογία και αφ' ετέρου του διαφορετικού τρόπου βαθμολόγησης από διαφόρους προϊσταμένους. Εκτός αυ-

τού, άλλο ευεργετικό αποτέλεσμα αυτής της δημοσιοποίησης θα είναι να αναπτύσσεται η άμιλλα μεταξύ των συναδέλφων για άνοδο και βελτίωση.

δ. Τίθεται η υποχρέωση των κριτών, σε περίπτωση χρησιμοποίησης των ακραίων βαθμών, δηλαδή των μορίων 9 και 1, να υπάρχει ικανοποιητική αιτιολόγηση για κάθε κριτήριο χωριστά.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε μια αναφορά στο θέμα της συλλογιστικής συμμετοχής των εργαζομένων στις κρίσεις των ίδιων ή των προϊσταμένων τους, που έχει πολύ συζητηθεί τελευταία, ως στοιχείου εξασφάλισης μεγαλύτερης αντικειμενικότητας.

Κατ' αρχήν, πρέπει να σημειωθεί ότι από τη διερεύνηση του θέματος συμπεράναμε ότι δεν είναι δυνατόν να υπάρξει σύστημα για κρίσεις απόλυτα αντικειμενικό. Προσπάθεια πρέπει να γίνεται για τη βελτίωσή του στο πρακτικά δυνατό. Πάντοτε, όμως, θα υπάρχει και μια μερίδα συναδέλφων που θα αισθάνονται αδικημένοι από οιαδήποτε κρίση.

Για το θέμα που αναφερόμαστε, κρίναμε ότι ευθύς εξαρχής έπρεπε να θέσουμε σαν καθήκον μας την απομόνωση των κάθε μορφής κομματικών, πολιτικών ή ιδεολογικών αντιπαραθέσεων μακριά από τη Δημόσια Διοίκηση, δεδομένου ότι οι προσωπικές σχέσεις και επιδιώξεις, αλλά και οι υποκειμενικές κρίσεις συμπλέκονται και αλληλοεπιδρούν στη διαμόρφωση υπεύθυνης και αντικειμενικής κρίσης. Η μεσολάβηση κάθε συλλογικού οργάνου, που θα ήταν δυνατόν να επιηρεασθεί από τέτοιου είδους αντιπαραθέσεις, κατά τις κρίσεις, δεν θα βελτίωνε αντικειμενικά τη λειτουργία της κάθε μονάδας και, σε επέκταση, της Δημόσιας Διοίκησης. Νομίζουμε ότι τρόποι αντικειμενικότερης βαθμολόγησης θα πρέπει να αναζητηθούν προς άλλες κατευθύνσεις.

Από την άλλη πλευρά, τυχόν υπόνοια των εργαζομένων ότι η κρίση κάποιου προϊσταμένου τους επηρεάζεται από εξωυπηρεσιακά κριτήρια μπορούν να την αντιμετωπίσουν μέσω των συνδικαλιστικών τους οργάνων, είτε με προσφυγή στα υπηρεσιακά συμβούλια ή στα δικαστήρια.

#### Προαγωγές

Η προαγωγή από βαθμό σε βαθμό δεν είναι ακώλυτη, αλλά γίνεται μετά από κρίση, της οποίας η αντικειμενικότητα διασφαλίζεται από το βαθμό προαγωγής που καθιερώνεται και αποτελεί το μέσο όρο της βαθμολογίας των τριών τελευταίων κρίσεων και με την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η προτεινόμενη ελάχιστη βαθμολογία, που κλιμακώνεται αναλογικά με τη διοικητική πυραμίδα.

Για την προώθηση της πρωτοβουλίας και την ενεργοποίηση των εργαζομένων, θεωρείται απαραίτητη η βαθμολογική προαγωγή ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες οργανικές θέσεις της μονάδας και η κατάρτιση πινάκων προακτών κατά σειρά βαθμολογίας. Ειδικά για το βαθμό Α που είναι επιτελικού χαρακτήρα, η προαγωγή προβλέπεται να γίνεται με επιλογή.

Με δεδομένη την απαίτηση για υπεύθυνη συμμετοχή



των μηχανικών στη Δημόσια Διοίκηση, προτείνεται και η επιβολή κυρώσεων, για τις ακραίες εκείνες περιπτώσεις που κάποιοι θα κριθούν στάσιμοι σε τρεις διαδοχικές ετήσιες κρίσεις.

#### Ανάθεση καθηκόντων διοίκησης

Η πρόταση κινείται στα πλαίσια που προαναφέρθηκαν, δηλαδή στο διαχωρισμό της από τους βαθμούς. Για την ανάθεση καθηκόντων διοίκησης, θεσμοθετείται η υποβολή υποψηφιοτήτων που προϋποθέτει πρωτοβουλία και υπευθυνότητα. Έτσι, ενώ η ανάθεση καθηκόντων γίνεται με επιλογή και δεν είναι υποχρεωτική για τη διοίκηση, η υποβολή υποψηφιοτήτων τη δεσμεύει με την ελάχιστη υποχρέωση να επιλέξει από προακτέους με μεγαλύτερη βαθμολογία.

Με δεδομένο ότι η άσκηση καθηκόντων διοίκησης προϋποθέτει εξειδικευμένη γνώση και έγκυρη χρήση ορισμένων μεθόδων και διαδικασιών, θεωρείται απαραίτητο, προκειμένου να ανατεθούν καθήκοντα κάποιας διοικητικής βαθμίδας, να έχουν ασκηθεί τα καθήκοντα της προηγούμενης βαθμίδας τουλάχιστον για μια τριετία.

Οι παραπάνω προϋποθέσεις θεωρείται ότι θα συμβάλουν ουσιαστικά στην αντικειμενικότητα των κρίσεων και στην ορθολογικότερη οργάνωση της διοίκησης.

Εξάλλου, θεωρείται αυτονόητο ότι κατά τις κρίσεις θα λαμβάνεται υπόψη **αναγνωρισμένη εξειδίκευση ή μεταπτυχιακός τίτλος που έχει άμεση σχέση με τον τομέα που αφορούν τα καθήκοντα**, ή ακόμη και η παρακολούθηση σεμιναρίων επιμόρφωσης στελεχών του ΙΔΕ (Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, που με έγκυρη παρότρυνση παρέχουν στοιχειώδη θεωρητική βάση νομικής κατάρτισης και αρχών οργάνωσης και διοίκησης (management). Σημειώνεται εδώ, ότι ήδη υπάρχει νομοθετική ρύθμιση για τους αποφοίτους της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, οι οποίοι μετά φοίτηση 14 μηνών εισάγονται στο Δημόσιο σε ανώτερες θέσεις (βάσει επετηρίδος) με προώθηση στον εισαγωγικό βαθμό.

#### 4. Κατάταξη

Ρυθμίζεται ο τρόπος κατάταξης των ήδη υπηρετούντων και των νεοδιοριζομένων. Οι τελευταίοι δεν μπο-

ρούν να αναλάβουν διοικητική θέση πριν από την παρέλευση τριετίας, ακόμη και αν τα χρόνια απόκτησης διπλώματος τους κατατάσσουν σε βαθμό με δυνατότητα ανάληψης τέτοιας θέσης.

#### 5. Συμπεράσματα

Η Ομάδα Εργασίας κατέληξε μετά από πολλές συζητήσεις, προβληματισμό και μελέτη στοιχείων, στο προτεινόμενο βαθμολόγιο, το οποίο θεωρεί εφικτό και ρεαλιστικό στην εφαρμογή του. Γνώμονας για τη δουλειά της ήταν η αγωνία της για την κατάσταση παραλυσίας στην οποία βρίσκεται η Δημόσια Διοίκηση και πώς θα μπορούσαν οι μηχανικοί να συμβάλουν στην ανόρθωση και το ζωντάνεμά της, προς όφελος των ιδίων, της διοίκησης και της Εθνικής Οικονομίας. Σε καμιά περίπτωση δεν θεωρεί ότι βρήκε, επιτέλους, το τέλειο εργαλείο για τη διόρθωση όλων των κακών της διοίκησης, έστω σε σχέση με τους μηχανικούς. Το θέτει, όμως, για συζήτηση, με την ελπίδα ότι θα βοηθήσει το ΤΕΕ να καταλήξει σε κάποια τελική πρόταση και τη Δημόσια Διοίκηση να γίνει αξιόπιστη και αποδοτική. Το κείμενο δεν αποτελεί σχέδιο προεδρικού διατάγματος. Θέτει, κυρίως, τις γενικές αρχές, επεξεργασμένες σε ένα βαθμό, που θα πρέπει να περιέχονται σε ένα βαθμολόγιο μηχανικών. Αφού οριστικοποιηθούν αυτές, θα χρειαστεί περαιτέρω επεξεργασία και συμπλήρωση στις λεπτομέρειες. Η επίδραση των μεταπτυχιακών σπουδών, ο τρόπος ανάθεσης ειδικών έργων σε ιδιαίτερα εξειδικευμένους μηχανικούς είναι μερικά από τα θέματα που θα πρέπει να εξεταστούν σε επόμενη φάση.

**Πρόεδρος:** Ευχαριστούμε το συνάδελφο κύριο Δήμα, παρακαλώ τον κύριο Παγκάκη, λέκτορα του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης να μας πει την εισήγησή του. Μια παράκληση προς τους υπόλοιπους ομιλητές της ημέρας. Εάν σε κάποια θέματα έχουν καλυφθεί από αυτούς που έχουν ομιλήσει, παρακαλώ να παραλείψουν το κομμάτι αυτό.