

---

# Θέμα : Προσλήψεις μηχανικών στο Δημόσιο.

Εισηγητής : **Κ. Χαμακιώτης**, ΑΤΜ.

---

## 1. Γενικά

Αφορμή για την εργασία αυτή αποτέλεσε η με αριθ. ΔΙΠΠ/ΦΔΥ/21/31.7.90 απόφαση του υπουργού Προεδρίας, με την οποία προκηρύχθηκε η διενέργεια πανελληνίου διαγωνισμού για την πρόσληψη υπαλλήλων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ο διαγωνισμός αυτός καθορίστηκε να διεξαχθεί στις 23.9.90 και οι υποψήφιοι για θέσεις που απαιτούσαν πτυχίο Α.Ε.Ι., ανεξαρτήτως σχολής προελεύσεως, διαγωνίστηκαν στην έκθεση ιδεών, τη γεωγραφία και την ιστορία.

Το ΤΕΕ και όλοι οι συνδικαλιστικοί σύλλογοι των μηχανικών αντέδρασαν στην πρωτοβουλία αυτή του υπουργείου Προεδρίας, διατυπώνοντας την άποψη, ότι ο υπόψη διαγωνισμός δεν εκπληρούσε βασικά αξιολογικά κριτήρια για τους μηχανικούς, εφόσον τα θέματα θα ήταν ενιαία για όλους τους διαγωνιζόμενους και εκτός του κυρίως γνωστικού αντικείμενου των διπλωματούχων μηχανικών.

Η άποψη του τεχνικού κόσμου δικαιώθηκε με την πραγματοποίηση του διαγωνισμού, στον οποίο π.χ. κλήθηκαν πολιτικοί μηχανικοί να αναπτύξουν θέματα όπως:

- Σχέσεις Βουλής και Κυβέρνησης (άρθρα 84-86 του Συντάγματος).
- Ποιοι είναι οι κυριότεροι σταθμοί στην εξέλιξη της ευρωπαϊκής ενοποίησης.
- Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ελληνικής βιομηχανίας και ποιοι είναι οι σημαντικότεροι κλάδοι της.

- Συγγραφή περίληψης ενός δακτυλογραφημένου κειμένου τριών περίπου σελίδων.

Νομίζουμε ότι δεν μπορεί να υπάρξει ούτε ένας άνθρωπος που να ισχυριστεί σοβαρά ότι η σωστή απάντηση στα παραπάνω θέματα του διαγωνισμού αξιολογεί αξιολογικά την επαγγελματική κατάρτιση και ικανότητα ενός διπλωματούχου μηχανικού.

Μπροστά σ' αυτή την απαράδεκτη πραγματικότητα, το ΤΕΕ ζήτησε να μη διορθωθούν τα γραπτά των μηχανικών, ενώ παράλληλα, με την 2545/11.10.90 απόφαση της Διοικούσας Επιτροπής, σύστησε Ομάδα Εργασίας από τους συναδέλφους: Ανδρεαδάκη Σταύρο ΑΜ, Ζάμπα Κων/νο ΠΜ, Αραπάκη Νίκο ΠΜ, Δραγκιώτη Θεόδωρο ΠΜ, Χαμακιώτη Κων/νο ΑΤΜ και Μπούμη Αθανάσιο ΑΜ, προκειμένου να μελετήσουν τη διαδικασία πρόσληψης των διπλωματούχων μηχανικών στο δημόσιο τομέα -λαμβάνοντας υπόψη τους τους διαγωνισμούς που έχουν ανακοινωθεί και το εξειδικευμένο γνωστικό αντικείμενο των θέσεων που προκηρύχθηκαν- και να διατυπώσουν προτάσεις σχετικά με τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθηθεί για την πρόσληψη των διπλωματούχων μηχανικών στο δημόσιο τομέα.

## 2. Τρόποι προσλήψεων μέχρι σήμερα

2.1. Το γενικό χαρακτηριστικό των μέχρι σήμερα προσλήψεων του Δημοσίου ήταν ότι ξεκινούσαν από μία συνήθως παράνομη, ρουσφετολογική, αδιαφανή και αναξιολογική σύμβαση για κάποια «έκτακτη» ανάγκη, που μετά από κάποια χρόνια κατέληγε σε μονιμοποίηση. Οι «έκτακτες» ανάγκες μερικές φορές ήταν

πραγματικές, τις περισσότερες φορές, όμως, εφευρίσκονταν για να βουλευτούν ορισμένοι «ημέτεροι» ή και να συντηρηθούν ορισμένες πελατειακές σχέσεις.

Όταν οι ανάγκες του Δημοσίου ήταν σημαντικές σε αριθμό, πραγματοποιούνταν κάποιοι ειδικοί, κοινοί ή νομαρχιακοί διαγωνισμοί, οι οποίοι ελέγχονταν από την ΑΣΔΥ (Ν. 1811/1951) ή μετά το 1976 από την ΚΕΔ (Ν. 434/1976). Όμως, από όλες τις πλευρές (κόμματα, επαγγελματικοί και επιστημονικοί σύλλογοι κ.τ.λ.), είχε έντονα αμφισβητηθεί η αμεροληψία των συστημάτων που είχαν κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί. Ειδικά για τους μηχανικούς, η όλη διαδικασία ήταν υποτιμητική, λόγω του γυμνασιακού χαρακτήρα των εξετάσεων.

Μετά την ψήφιση του Ν. 1320/1983 καθιερώθηκε ένα σύστημα μορίων που ήταν μεν αντικειμενικό, αλλά το κύριο βάρος του δίνονταν σε αμφισβητούμενα κοινωνικά κριτήρια χωρίς αξιοκρατία. Το σύστημα εφαρμόστηκε σε μία μόνο περίπτωση διαγωνισμού και κατόπιν εγκαταλείφθηκε. Με το Ν. 1735/1987 το σύστημα μορίων τροποποιήθηκε, με ενίσχυση του ειδικού βάρους του βαθμού πτυχίου, χωρίς όμως να μεταβληθεί ουσιαστικά προς το αξιοκρατικότερο.

Τελευταία, ο σημερινός υπουργός Προεδρίας δήλωσε ότι, μέχρι να καταλήξουν οι συνεννοήσεις μεταξύ των εκπροσώπων των πολιτικών κομμάτων σε κάποιο κοινώς παραδεκτό αξιοκρατικό σύστημα, οι κενές θέσεις του Δημοσίου θα καλύπτονται με μοναδικό κριτήριο το βαθμό πτυχίου. Δεν πρόκειται, βέβαια, για αξιοκρατικό σύστημα, αφού ούτε τα διάφορα πανεπιστήμια δίνουν ισοβαρή πτυχία, ούτε με το βαθμό πτυχίου αποτιμάται αξιοκρατικά η επαγγελματική κατάρτιση του κάθε υποψηφίου και, μάλιστα, για τη συγκεκριμένη θέση που προκηρύσσεται.

**2.2.** Σχετικά με τις εκτός Δημοσίου υπηρεσίες και οργανισμούς του ευρύτερου τομέα και, κυρίως, στις ΔΕΚΟ (π.χ. ΟΤΕ, ΔΕΗ), μέχρι σήμερα έχουν εφαρμοστεί διάφορα συστήματα επιλογής που -θεωρητικά- στηρίζονται σε ορισμένα κριτήρια που είναι δυνατόν να καταλήξουν σε αξιοκρατικές επιλογές. Στην πράξη όμως, σε πολλές περιπτώσεις, οι επιλογές ήταν διαβλητές, χωρίς, όμως, να έχουν τα πολλά και σοβαρά μειονεκτήματα των συστημάτων που εφαρμόστηκαν στο Δημόσιο και χωρίς να δημιουργούν εξίσου μεγάλα προβλήματα.

### 3. Μέθοδοι επιλογής

**3.1.** Η Ομάδα Εργασίας κατέληξε αμέσως και ομόφωνα στο συμπέρασμα ότι η μέθοδος που τελικά θα επιλεγεί για τις προσλήψεις των μηχανικών στο Δημόσιο θα πρέπει να έχει κυρίως τις παρακάτω προδιαγραφές:

- Να είναι αδιάβλητη.
- Να είναι αντικειμενική.
- Να οδηγεί στην πρόσληψη των καταλληλοτέρων με κριτήριο την επαγγελματική κατάρτιση και ικανότητα των υποψηφίων, επομένως, να είναι αξιοκρατική.

Ένα τέτοιο σύστημα που θα καθιερώνει αξιοκρατικές και αδιάβλητες διαδικασίες πρόσληψης δεν θα έχει σαν αποτέλεσμα απλά και μόνο τη σωστή στελέχωση του Δημοσίου, αλλά θα συμβάλει και γενικότερα στην αναβάθμιση του ρόλου των μηχανικών. Η καταλληλότητα θα πρέπει να κρίνεται σχετικά με το συγκεκριμένο αντικείμενο της υπό πλήρωση θέσης, έτσι ώστε να ενθαρρύνεται η εξειδίκευση των μηχανικών, τόσο κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, όσο και μετά απ' αυτές.

**3.2.** Η Ομάδα Εργασίας εξέτασε κατά πόσο ανταποκρίνονται σ' αυτές τις προδιαγραφές οι τρεις μέθοδοι επιλογής που χρησιμοποιούνται, τόσο στο δημόσιο, όσο και τον ιδιωτικό τομέα:

α. Επεξεργασία στοιχείων που προσκομίζουν οι ενδιαφερόμενοι και αξιολόγηση με προκαθορισμένους συντελεστές (μόρια).

β. Προφορική εξέταση (συνέντευξη).

γ. Γραπτή εξέταση (τεστ).

**3.2.1.** Για να ελεγχθεί κατά πόσο η πρώτη μέθοδος (μόρια) μπορεί να ανταποκριθεί στις προδιαγραφές, η Ομάδα Εργασίας επεξεργάστηκε ένα σύστημα μορίων ανάλογο με αυτό που ίσχυε για την επιλογή των γιατρών του ΕΣΥ. Παρά τα σημαντικά πλεονεκτήματα του συστήματος, διαπιστώθηκε ότι δεν είναι δυνατόν να ελεγχθεί η επαγγελματική κατάρτιση των υποψηφίων μηχανικών επάνω στο αντικείμενο των συγκεκριμένων θέσεων που προκηρύσσονται, δηλαδή, σε τελευταία ανάλυση, η μέθοδος δεν είναι καθαρά αξιοκρατική. Και τούτο διότι η προϋπηρεσία από μόνη της δεν αποτελεί στοιχείο καταλληλότητας και, φυσικά, δεν μπορεί να δοθεί απόλυτη βαρύτητα της προϋπηρεσίας στο δημόσιο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η προϋπηρεσία δεν μπορεί να αποδειχτεί και πολύ περισσότερο να αξιολογηθεί (δεν είναι προφανώς ισοβαρής η προϋπηρεσία στο α' γραφείο αρχιτεκτονικών μελετών με μία ισόχρονη προϋπηρεσία στο β' και φυσικά δεν μπορούν να «βαθμολογηθούν» τα γραφεία μελετών).

Η επιστημονική και εκπαιδευτική δραστηριότητα έχουν σχετική αξία, αφού δεν πρόκειται για επιλογή διδακτικού προσωπικού. Αυτό, βέβαια, δεν ισχύει για μεταπτυχιακούς τίτλους που θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.

Ο βαθμός πτυχίου είναι το πιό αμφισβητήσιμο στοιχείο από αξιοκρατική άποψη, αφού δεν μπορούν να θεωρηθούν ισοβαρή τα πτυχία που χορηγούν διάφορες σχολές, ιδίως του εξωτερικού. Γενικά, το σύστημα των μορίων -εφόσον υπάρξει μία σχολαστική πρόβλεψη της βαθμολόγησης των στοιχείων-, μπορεί να είναι απόλυτα αδιάβλητο (μηχανογραφική επεξεργασία), αλλά δεν είναι καθαρά αξιοκρατική διαδικασία.

**3.2.2.** Η μέθοδος της προφορικής εξέτασης (συνέντευξης) χρησιμοποιείται σχεδόν αποκλειστικά στον ιδιωτικό τομέα και σε πολλές περιπτώσεις χρησιμοποιήθηκε και στον ευρύτερο δημόσιο. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι δίνει τη δυνατότητα για προσωπική

γνωριμία με τον ενδιαφερόμενο και για έλεγχο της επαγγελματικής κατάρτισης. (Φυσικά στον ιδιωτικό τομέα σε περίπτωση λανθασμένης επιλογής υπάρχει και η δυνατότητα λύσης της σύμβασης). Η μέθοδος αυτή, όμως, δεν είναι αδιάβλητη, αφού αφήνει περιθώρια αυθαιρεσιών. Μπορούμε να πούμε ότι όσες φορές εφαρμόστηκε η μέθοδος στο Δημόσιο οι καταγγελίες για αυθαιρεσίες ήταν ο κανόνας, ενώ οι αξιολογικές επιλογές ήταν οι εξαιρέσεις. Επίσης, η διαδικασία αυτή δεν είναι εφέσιμη.

Το αδιάβλητο της διαδικασίας μπορεί να κατοχυρωθεί με πολυμελείς εξεταστικές επιτροπές, αλλά οι

κότητα).

- Έλεγχο της επαγγελματικής κατάρτισης και όχι απλών πανεπιστημιακών γνώσεων.

- Απόλυτα αδιάβλητη επιλογή.

Παρόμοια μέθοδος εφαρμόζεται για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης που έχει χαρακτηριστεί απ' όλες τις πλευρές σαν αξιολογική και αδιάβλητη. Το μοναδικό μειονέκτημά της είναι ότι δεν δίνεται δυνατότητα προσωπικής γνωριμίας με τον ενδιαφερόμενο και αξιολόγησης της όλης προσωπικότητας του υποψηφίου.

### Συγκριτικός πίνακας μεθόδων επιλογής για τις προσλήψεις στο Δημόσιο

Μέθοδοι επιλογής	Δυνατότητα επιλογής καταλληλότερων	Δυνατότητα αδιάβλητης διαδικασίας
	OXI	NAI
Επεξεργασία και αξιολόγηση προσκομιζόμενων στοιχείων (Μόρια)	- Αδυναμία μέτρησης και αποτίμησης προϋπηρεσίας - Σχετική αξία επιστημονικής και εκπαιδευτικής δραστηριότητας - Ανισοβαρείς τίτλοι σπουδών	- Με λεπτομερή καθορισμό συντελεστών, αρκεί μηχανογραφική επεξεργασία
Προφορική εξέταση (Συνέντευξη)	NAI	OXI
	- Διατύπωση επαγγελματικής κατάρτισης με προσωπική γνωριμία με τους ενδιαφερόμενους - Απαιτήση χρόνου	- Μεγάλα περιθώρια αυθαιρεσιών - Μη ελεγχόμενη κρίση
Γραπτή εξέταση (Test)	NAI	NAI
	- Με κατάλληλα επιλεγμένα θέματα βαθμολόγησης επαγγελματικής κατάρτισης - Ίσοι όροι «διαγωνίζεσθαι»	- Εξεταστική επιτροπή με συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων φορέων - Ελεγχόμενη βαθμολόγηση από καθηγητές και έμπειρους επαγγελματίες μηχανικούς

πρακτικές δυσκολίες λειτουργίας τους (ιδίως ο χρόνος που απαιτείται, όταν η προσφορά εργασίας είναι μεγάλη), καθιστούν τη μέθοδο ανεφάρμοστη.

**3.2.3.** Η μέθοδος των γραπτών εξετάσεων (τεστ) έχει αποδοκιμαστεί από το ΤΕΕ, τόσο στο παρελθόν, όσο και πρόσφατα. Κατά κανόνα, ήταν σχολικού χαρακτήρα και υποτιμητικές για τους μηχανικούς. Το γεγονός, βέβαια, ότι οι μηχανικοί έχουν άδεια άσκησης του επαγγέλματος δεν αποκλείει μία διαδικασία επιλογής -και γραπτή- των καταλληλοτέρων, για συγκεκριμένες θέσεις. Εφόσον, λοιπόν, το περιεχόμενο της εξέτασης αφορά την επαγγελματική κατάρτιση, δεν θα πρέπει να υπάρχει αντίρρηση αρχής. Η πρόταση για τις γραπτές εξετάσεις που παρουσιάζεται παρακάτω, εξασφαλίζει:

- Την ουσιαστική συμμετοχή του ΤΕΕ σαν Τεχνικού Συμβούλου της πολιτείας στη διαδικασία προσλήψεων στο Δημόσιο.

- Ίδιους και ίσους όρους του «διαγωνίζεσθαι» για όλους τους ενδιαφερόμενους (επομένως αντικειμενι-

Στο συγκριτικό πίνακα που ακολουθεί φαίνεται ότι η μέθοδος της γραπτής εξέτασης της επαγγελματικής κατάρτισης πλεονεκτεί των δύο άλλων.

### 4. Πρόταση ομάδας εργασίας

Μετά από όλα τα προαναφερθέντα, η ομάδα εργασίας ομόφωνα κατέληξε να προτείνει στη Διοικούσα Επιτροπή του ΤΕΕ ένα μεικτό σύστημα προσλήψεων που θα αξιοποιεί τα προτερήματα των ήδη εφαρμοσθέντων συστημάτων, ενώ θα περιορίζει τα μειονεκτήματά τους. Το προτεινόμενο, λοιπόν, σύστημα προσλήψεων προβλέπει:

**4.1.** Την υποβολή από τους υποψηφίους ορισμένων εγγράφων στοιχείων, βάσει των οποίων θα αξιολογούνται με ένα σύστημα προκαθορισμένων συντελεστών αξιολόγησης (μορίων) τα «τυπικά» προσόντα τους.

Τα μόρια θα προκαθορίζονται από την οργανωτική επιτροπή και θα γίνονται γνωστά στους υποψηφίους με την προκήρυξη των εξετάσεων.

Η βαθμολογία κάθε υποψηφίου βάσει των μορίων θα αποτελεί το 30 έως 40% της συνολικής βαθμολογίας, ανάλογα με την αντιστοιχία των τυπικών προσόντων προς τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης που πρόκειται να πληρωθεί. Το ποσοστό της συνολικής βαθμολογίας θα γίνεται, επίσης, γνωστό στους υποψήφιους από την προκήρυξη των εξετάσεων.

Δύο μέλη της ομάδας είχαν τη γνώμη ότι, ενώ το σύστημα μορίων σαφώς δεν αρκεί να λειτουργήσει από μόνο του, εν τούτοις, περιέχει στοιχεία αξιοκρατικά. Γι' αυτό, προτείνουν να λαμβάνεται υπόψη με ποσοστό 50% της συνολικής βαθμολογίας.

**4.2.** Τη γραπτή εξέταση των υποψηφίων πάνω σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και ικανότητας αντιστοιχία με το αντικείμενο της συγκεκριμένης θέσης.

Τα θέματα καθορίζονται από επιτροπή θεμάτων ευρείας σύνθεσης από έμπειρους μηχανικούς. Η όλη οργάνωση των εξετάσεων είναι ανάλογη των πανελληνίων εξετάσεων για την εισαγωγή σπουδαστών στα Α.Ε.Ι.

Η βαθμολογία των γραπτών εξετάσεων αποτελεί το υπόλοιπο 60-70% της συνολικής βαθμολογίας κάθε υποψηφίου (Τα δύο προαναφερθέντα μέλη προτείνουν 50%).

**4.3.** Τις εξετάσεις αναλαμβάνει οργανωτική επιτροπή με μόνιμη σύνθεση υπό την αιγίδα του ΤΕΕ και την εποπτεία του Υπουργείου Προεδρίας.

**4.4.** Τα αποτελέσματα των εξετάσεων ισχύουν για περιορισμένη χρονική περίοδο (μέχρι δύο το πολύ χρόνια). Οι εξετάσεις επαναλαμβάνονται όταν εκκενωθεί σημαντικός αριθμός θέσεων του Δημοσίου και, πάντως, μετά τη λήξη της ισχύος των προηγούμενων.

**4.5.** Οι θέσεις που προκηρύσσονται είναι θέσεις μόνιμων υπαλλήλων μηχανικών και οι επιτυχόντες, μετά από δοκιμαστική περίοδο δύο ετών, μονιμοποιούνται. Επίσης, προτείνεται η διαδικασία να αφορά σε πρώτη φάση κυρίως τα υπουργεία, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.

Σε δεύτερη φάση, μπορεί να επεκταθεί και στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα (Κ.Ν.Π.Ι.Δ., οργανισμούς, ΔΕΚΟ κ.τ.λ.), γιατί, έστω κι αν αποκτήσει την αυτονομία που πρέπει, θα εξακολουθεί να είναι κρατικός φορέας και το προσωπικό του θα πρέπει να έχει κοινή εργασιακή σχέση με αυτό της Δημόσιας Διοίκησης.

Το προτεινόμενο σύστημα δεν ισχύει για τις έκτακτες ανάγκες του Δημοσίου (συμβάσεις συγκεκριμένου έργου, εποχιακοί, έκτακτοι για την αντιμετώπιση θεομηνιών κ.τ.λ.), που πρέπει, όμως, να περιοριστούν αυστηρά στις πραγματικές.

Επίσης, προτείνεται οι υποψήφιοι, που κάνουν χρήση των αυξημένων μορίων στο κριτήριο της εντοπιότητας, να αναλαμβάνουν την υποχρέωση της παραμονής στη θέση αυτή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (5 έως 8 χρόνια), καθ' υπέρβαση των διατάξεων περί μονιμοποίησης των μεταθέσεων. Δύο μέλη της ομάδας εργασίας προτείνουν η υποχρέωση παραμονής να καθοριστεί μονοσήμαντα στα 5 χρόνια.

## 5. Ανάλυση πρότασης για αξιολόγηση τυπικών προσόντων

Η επιλογή των μηχανικών που θα προσλαμβάνονται στο Δημόσιο συμπληρώνεται με έλεγχο και αξιολόγηση ορισμένων εγγράφων στοιχείων που υποβάλλει ο κάθε υποψήφιος. Τα στοιχεία αυτά, καθώς και ο συντελεστής αξιολόγησής τους (μόρια) προκαθορίζονται από την οργανωτική επιτροπή των γραπτών εξετάσεων και αναγράφονται αναλυτικά στην προκήρυξη των θέσεων που πρόκειται να πληρωθούν. Η οργανωτική επιτροπή, ανάλογα με τις απαιτήσεις κάθε θέσης, μπορεί να αυξομειώνει τον αριθμό των ζητούμενων εγγράφων στοιχείων (κριτηρίων). Τα στοιχεία που αξιολογούνται είναι:

### 5.1. Αρχαιότητα

Αποδεικνύεται με την υποβολή του τίτλου σπουδών και αξιολογείται κάθε ένας χρόνος από την κτήση του βασικού πτυχίου που απαιτείται για τη θέση και μέχρι 10 χρόνια.

### 5.2. Εμπειρία

Αξιολογείται η προϋπηρεσία σε ανάλογο αντικείμενο με το απαιτούμενο για τη θέση. Η προϋπηρεσία αυτή αποδεικνύεται με έγγραφες βεβαιώσεις από υπηρεσίες του Δημοσίου ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα (π.χ. συμβασιούχοι, έκτακτοι, απολυθέντες κ.τ.λ.). Η αξιολόγηση μπορεί να επεκταθεί: α) σε φορείς του ιδιωτικού τομέα, εφόσον τούτο αποδεικνύεται επαρκώς και β) σε φορείς του δημόσιου τομέα, αλλά σε θέση με διαφορετικό αντικείμενο από αυτό της προκηρυσσόμενης θέσης.

### 5.3. Βαθμός πτυχίου

Αξιολογείται με το σύνολο των μορίων που αντιστοιχούν στο κριτήριο αυτό ο βαθμός «Άριστα» και με το μισό των μορίων το «Λίαν Καλώς».

### 5.4. Μεταπτυχιακές σπουδές -σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης- επιστημονικό έργο

Στο κριτήριο αυτό αξιολογούνται τα παρακάτω στοιχεία, με κλιμάκωση ανάλογη με την αντιστοιχία κάθε στοιχείου προς το αντικείμενο της θέσης:

α. Διδακτορική διατριβή που έχει επισήμως εγκριθεί.

β. Μεταπτυχιακές σπουδές σε ανεγνωρισμένα Α.Ε.Ι. της Ελλάδας και του εξωτερικού.

γ. Συμμετοχή σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης (Δημοσίου, ΕΛΚΕΠΑ κ.τ.λ.).

δ. Συμμετοχή σε συγγραφή επιστημονικών έργων ή ειδικών επιστημονικών εργασιών (βιβλία, μελέτες, εισηγήσεις σε συμπόσια -συνέδρια- ημερίδες κ.τ.λ.).

### 5.5. Γνώση ξένων γλωσσών

Αξιολογείται η γνώση μέχρι δύο ξένων γλωσσών.

## Πίνακας Μορίων

α/α κριτη- ρίου	Στοιχείο	Κλιμάκωση	Σύνολο μορίων κάθε κριτηρίου	
			Μερικό	Ανώτατο
1.	<b>Αρχαιότητα</b> (μέχρι 10 χρόνια)	1,5 μόριο/χρόνο	μέχρι 15	15
2.	<b>Εμπειρία</b> α. Σε ανάλογη θέση δημόσιου τομέα (μέχρι 5 χρόνια) β. Σε ανάλογη θέση ιδιωτικού τομέα ή άλλη θέση του δημόσιου τομέα (μέχρι 5 χρόνια)	4 μόρια/χρόνο  2 μόρια/χρόνο	  μέχρι 10	20  20
3.	<b>Βαθμός πτυχίου</b> α. Άριστα β. Λιαν καλώς		10 5	10
4.	<b>Μεταπτυχιακές σπουδές, Σεμινάρια επαγ. κατάρτισης, Επιστημονικό έργο</b> α. Διδακτορική διατριβή α1. Επί αντικειμένου θέσης α2. Επί άλλου αντικειμένου β. Μεταπτυχιακές σπουδές β1. Επί αντικειμένου θέσης β2. Επί άλλου αντικειμένου γ. Συμμετοχή σε σεμινάρια δ. Συμμετοχή σε συγγραφή επιστημονικών έργων κ.τ.λ. δ1. Επί αντικειμένου θέσης δ2. Επί άλλου αντικειμένου		μέχρι 20 μέχρι 5  μέχρι 15 μέχρι 5 μέχρι 5  μέχρι 10 μέχρι 5	        25
5.	<b>Γνώση ξένων γλωσσών</b> α. Μια γλώσσα β. Δύο γλώσσες		5 10	10
6.	<b>Εντοπιότητα</b>		20	20
	Σύνολο μορίων όλων των κριτηρίων			100

**5.6. Εντοπιότητα**

Ένας ενδεικτικός πίνακας των βαθμών αξιολόγησης (μορίων κάθε στοιχείου (κριτηρίου) θα μπορούσε να είναι ο εξής:

Τονίζεται και πάλι ότι τα παραπάνω πέντε (5) στοιχεία μπορούν να αξιολογούνται κατά περίπτωση σύμφωνα με τις απαιτήσεις της προκηρυσσόμενης θέσης. Ακόμη, μπορεί να αφαιρεθεί κάποιο ή να προστεθεί ένα νέο (π.χ. σε περίπτωση ειδικών θέσεων).

Για την αξιολόγηση των στοιχείων συγκροτείται επιτροπή αξιολόγησης αντίστοιχη προς την επιτροπή θεμάτων.

Κάθε υποψήφιος έχει το δικαίωμα να ζητήσει και να λάβει γνώση των πρακτικών αξιολόγησης και σε περίπτωση διαφωνίας να υποβάλει ένσταση.

Η ένσταση υποβάλλεται και εξετάζεται από δευτερο-

βάθμια επιτροπή που συγκροτείται:

– Από ανώτατο δικαστικό λειτουργό, ως πρόεδρο.  
– Από ένα μηχανικό εκπρόσωπο του ΤΕΕ, μέλος της Δ.Ε.

– Από ένα μηχανικό, ανώτερο υπάλληλο του Δημοσίου (π.χ. δ/ντής αρμόδιας υπηρεσιακής μονάδας ή αντίστοιχος Γεν. δ/ντής).

– Από ένα μηχανικό, μέλος του Δ.Σ. του αντίστοιχου κλαδικού επιστημονικού φορέα (π.χ. Σ.Π.Μ.Ε., ΣΑΔΑΣ, ΠΣΔΑΤΜ κ.τ.λ.).

– Από ένα μηχανικό, μέλος του Δ.Σ. της ΕΜΔΥΔΑΣ.

Και στις δύο επιτροπές αξιολόγησης ορίζεται εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Στην πρωτοβάθμια πρέπει να είναι μηχανικός 10ετούς, τουλάχιστον, εμπειρίας, που ορίζεται από την υπηρεσιακή μονάδα που

προκηρύσσει τη θέση. Στη δευτεροβάθμια 15ετούς, τουλάχιστον, εμπειρίας, που ορίζεται από την Δ.Ε. του ΤΕΕ.

## 6. Ανάλυση πρότασης μεθόδου επιλογής με γραπτές εξετάσεις - τεστ

6.1. Η επιλογή των μηχανικών που θα προσλαμβάνονται στο Δημόσιο θα γίνεται με γραπτή εξέταση (τεστ) ελέγχου της επαγγελματικής κατάρτισης και ικανότητας των υποψηφίων. Ο χαρακτήρας της εξέτασης διασφαλίζεται με την ομαδοποίηση των ειδικοτήτων που αντιστοιχούν στις θέσεις που πρόκειται να καλυφθούν, με την ευρεία σύνθεση της εξεταστικής επιτροπής και με την κατάλληλη επιλογή των εισηγητών των θεμάτων και βαθμολογητών.

Κάθε υπηρεσία, με βάση τον προγραμματισμό της και τις εγκεκριμένες πιστώσεις, καταγράφει τις ανάγκες της σε μηχανικούς που συγκεντρώνονται στο Υπουργείο Προεδρίας, που αποφασίζει ποιες απ' αυτές τις ανάγκες είναι δυνατόν να καλυφθούν.

Με βάση την περιγραφή του αντικειμένου κάθε θέσης, που υποχρεωτικά γίνεται από κάθε υπηρεσία, οι ειδικότητες ομαδοποιούνται και προκηρύσσονται οι θέσεις. Δυνατότητα υποψηφιότητας υπάρχει για μία μόνο ομάδα, αλλά κατά σειρά προτεραιότητας για όλες τις θέσεις που περιέχει.

6.2. Η προκήρυξη που αναγράφει όλα τα απαραίτητα στοιχεία (τόπος διεξαγωγής, ημέρα, ώρα, διαδικασία, όρους συμμετοχής κ.τ.λ.), συντάσσεται από το Υπουργείο Προεδρίας (που έχει συντονιστικό-εποπτικό ρόλο), σε συνεργασία με την οργανωτική επιτροπή εξετάσεων και λαμβάνει τη μεγαλύτερη δυνατή δημοσιότητα (ημερήσιος και περιοδικός Τύπος, τηλεόραση, ανάρτηση της προκήρυξης στις νομαρχίες και τα υπουργεία κ.τ.λ.). Επίσης, η προκήρυξη δημοσιεύεται υποχρεωτικά και επί ποινή ακυρότητας στο Ενημερωτικό Δελτίο του ΤΕΕ.

6.3. Τις εξετάσεις οργανώνει και συντονίζει ειδική οργανωτική επιτροπή με μόνιμη σύνθεση στην οποία συμμετέχουν μηχανικοί, ανώτεροι υπάλληλοι του Δημοσίου, εκπρόσωποι του ΤΕΕ, της ΕΜΔΥΔΑΣ και των Α.Ε.Ι. (προτείνεται να έχει 7-9 μέλη).

Η έδρα της οργανωτικής επιτροπής θα μπορούσε να είναι το ΤΕΕ που θα αναλάβει και τη γραμματειακή υποστήριξη των εξετάσεων, με αντίστοιχη χρηματοδότηση.

Οι αιτήσεις των υποψηφίων υποβάλλονται μέσα σε προθεσμία 30 ή 45 ημερών (ανάλογα με το είδος των ζητούμενων εγγράφων στοιχείων) στο Υπουργείο Προεδρίας και ταξινομούνται κατ' ειδικότητα από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Προεδρίας, βάσει οδηγιών της οργανωτικής επιτροπής.

6.4. Τα θέματα των εξετάσεων καθορίζονται από την επιτροπή θεμάτων, που απαρτίζεται από έμπειρους μη-

χανικούς του ΤΕΕ που έχουν συμπληρώσει 15ετία, τουλάχιστον, από κτήσης πτυχίου, από καθηγητές των Α.Ε.Ι. που έχουν απαραίτητα την ειδικότητα του μηχανικού και από έμπειρους μηχανικούς του ΥΠΕΧΩΔΕ (10ετούς εμπειρίας ή διευθυντές).

Η επιτροπή υποβάλλει δέκα (10) θέματα από τα οποία επιλέγονται με κλήρωση 3 ή 4 κατά ομάδα ειδικοτήτων.

Τα μέλη της επιτροπής αμείβονται από ειδική πίστωση που θα έχει προβλεφθεί για τις εξετάσεις.

Τα θέματα των εξετάσεων είναι γενικού επαγγελματικού ενδιαφέροντος και μπορεί ενδεικτικά να αναφέρονται σε θέματα σχεδιασμού, κριτικής δοσμένης λύσης κάποιου τεχνικού προβλήματος, επίλυση συγκεκριμένου τεχνικού προβλήματος, απλά μελετητικά ή κατασκευαστικά προβλήματα κ.ά.

Όλα τα θέματα αποβλέπουν στη διαπίστωση της επαγγελματικής κατάρτισης και ικανότητας του υποψηφίου που απαιτείται από τη συγκεκριμένη θέση που προκηρύσσεται.

6.5. Η βαθμολόγηση των γραπτών των υποψηφίων (τα ονόματα των οποίων είναι καλυμμένα με αδιαφανές χαρτί) γίνεται από ζεύγη βαθμολογητών, που πρέπει να έχουν τα προσόντα που απαιτούνται και για τα μέλη της επιτροπής θεμάτων. Τους βαθμολογητές συντονίζει επιτροπή από τρεις-πέντε βαθμολογητές και προεδρεύεται από έναν καθηγητή Α.Ε.Ι. που δεν βαθμολογεί.

Κατά της βαθμολογίας μπορεί να υποβληθεί ένσταση που εξετάζεται σύμφωνα με τα ισχύοντα στις πανελληνίες εξετάσεις των υποψηφίων για τα Α.Ε.Ι. (από τη δευτεροβάθμια επιτροπή που αναφέρεται στα τυπικά προσόντα).

## 7. Επίλογος

Η ομάδα εργασίας θεωρεί ότι η καθιέρωση ενός αξιολογικού και αδιάβλητου συστήματος προσλήψεων διπλωματούχων μηχανικών στο Δημόσιο, θα συμβάλει σημαντικά στην αναβάθμιση του τομέα μελετών και εκτέλεσης τεχνικών έργων στη χώρα μας, αλλά και στην αναβάθμιση του δημοσίου υπαλλήλου-μηχανικού. Το προτεινόμενο σύστημα έχει αυτά τα χαρακτηριστικά. Εάν καθιερωθεί σαν πάγιο σύστημα προσλήψεων και αντιμετωπιστούν, μετά τις πρώτες εφαρμογές του, τα τεχνικά προβλήματα που, πιθανόν, ανακύψουν, μπορεί να επεκταθεί και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ευχαριστώ.

**Πρόεδρος:** Ο λόγος τώρα δίνεται στην κυρία Γεωργιάδου, η οποία θα μας μιλήσει για την: «Επαγγελματική κατάρτιση – συνεχιζόμενη εκπαίδευση δημοσίων υπαλλήλων: μια αναγκαιότητα».