

Θέμα: Παρουσίαση υφισταμένου μισθολογίου στον ΟΣΕ.

Εισηγητής: Ε. Λαλακάκης, ΠΜ.

Ο ΟΣΕ απασχολεί περίπου 13.000 υπαλλήλους που κατανέμονται σε 34 ειδικότητες μερικές από τις οποίες έχουν και επί μέρους ειδικότητες (όπως π.χ. οι τεχνίτες). Κάθε ειδικότητα έχει τη βαθμολογική της εξέλιξη και για κάθε ειδικότητα προβλέπονται από το Γενικό Κανονισμό Προσωπικού (ΓΕ.ΚΑ.Π.) τα τυπικά προσόντα πρόσληψης και βαθμολογικής εξέλιξης. Από αυτούς, περίπου 5.000 είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, περίπου 7.000 είναι μέσης, γενικής ή τεχνικής εκπαίδευσης και περίπου 1.000 ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης.

Ο ΟΣΕ είναι μια δημόσια επιχείρηση κοινής ωφέλειας που μέχρι το 1970 ήταν ΝΠΔΔ (ΣΕΚ), από το 1971 απέκτησε τη νομική μορφή ΝΠΙΔ (τυπικά Α.Ε.) και από το 1985 έγινε κοινωνικοποιημένη επιχείρηση (Ν. 1365/83) που συνεχίζει να ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, για τον οποίο ισχύει ο Ν. 1256/76.

Με βάση το αρχικό νομικό καθεστώς (ΝΠΔΔ) ο ΟΣΕ ακολουθούσε το μισθολόγιο των Δ.Υ. με μια διαφορά προς τα πάνω της τάξης του 15%, λόγω των διαφορετικών συνθηκών εργασίας του μεγαλύτερου μέρους των υπαλλήλων του. Με τη μετατροπή της νομικής μορφής του σε ΝΠΙΔ-ΑΕ, θέλησε ο νομοθέτης να περιορίσει την εξάρτηση του οργανισμού από την κρατική διοίκηση. Δυστυχώς, λόγω της οικονομικής εξάρτησής του από το κράτος, δεν προχώρησε ουσιαστικά σε κανέναν τομέα. Η ανεξαρτησία που ήθελαν να του δώσουν έμεινε στα χαρτιά. Έτσι και το εκάστοτε μισθολόγιο ακολουθούσε σε γενικές γραμμές τα μισθολόγια των Δ.Υ. με μικρές παραλλαγές λόγω των ιδιαιτεροτήτων. Οι ιδιαιτερότητες αυτές αφορούν στο είδος του εκτελούμενου έργου: Ενώ οι δημόσιες υπηρεσίες έχουν κύρια επιτελικό αντικείμενο, ο ΟΣΕ έχει κύρια εκτελεστικό αντικείμενο. Περίπου το 90% του προσωπικού απασχολείται με τη συ-

τήρηση της σιδηροδρομικής γραμμής, των πάσης φύσης τεχνικών και οικοδομικών έργων, των λοιπών εγκαταστάσεων εκμετάλλευσης, τη συντήρηση και επισκευή του τροχαίου υλικού (μηχανοστάσια-εργοστάσια), την εκτέλεση των μεταφορών (σταθμοί-αμαξοστοιχίες), καθώς και την εκτέλεση νέων έργων με αυτεπιστασία ή με εργολαβίες, την προμήθεια και αποθήκευση των υλικών.

Το καθεστώς της εξάρτησης του σιδηροδρομικού μισθολογίου από αυτό του Δημοσίου διατηρήθηκε μέχρι το 1985. Με την ευκαιρία που το Δημόσιο αποφάσισε την εφαρμογή και νέου «ενιαίου» μισθολογίου το 1984 και καθόρισε βασικές αρχές, ο ΟΣΕ μελέτησε ένα δικό του σύστημα που αφ' ενός, διατηρεί τη φιλοσοφία και τις βασικές αρχές του μισθολογίου των Δ.Υ. και αφ' ετέρου, λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαιτερότητες του ΟΣΕ για την ορθολογική λειτουργία του οργανισμού.

Ένα βασικό πρόβλημα ήταν ότι στο ισχύον μισθολόγιο οι 34 κλάδοι είχαν δικό τους ξεχωριστό μισθολόγιο και ιδιαίτερη διαχρονική κλιμάκωση και εξέλιξη που είχε διαμορφωθεί ανάλογα με τη δύναμη πίεσης κάθε κλάδου. Ήταν ανάγκη να περιοριστούν τα μισθολόγια και να βρεθεί ενιαίος τρόπος εξέλιξης των ισοδύναμων κλάδων. Αυτό έγινε δυνατό με την εφαρμογή του επίπεδου εκπαίδευσης που θέσπισε το «ενιαίο μισθολόγιο των Δ.Υ.», καθώς και με την αποδέσμευση του μισθολογίου από το βαθμολόγιο.

Διαμορφώθηκαν 10 «μισθολογικοί κλάδοι» ως εξής:

* μισθολογικός κλάδος 1 (ΣΕ = Στοιχειώδης Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν το απολυτήριο του δημοτικού.

* μισθολογικός κλάδος 2 (ΜΕ_Γ = Μέση Εκπαίδευση Γυμνασίου) με τυπικό προσόν το απολυτήριο (τριταξίου) γυμνασίου.

* μισθολογικός κλάδος 3 (ME_{λ} = Μέση Εκπαίδευση Λυκείου) με τυπικό προσόν το απολυτήριο λυκείου (ή εξαταξίου γυμνασίου).

* μισθολογικός κλάδος 4 (AP_0 = Ανωτέρα Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν το απολυτήριο λυκείου για ειδικές περιπτώσεις.

* μισθολογικός κλάδος 5 (AP_1 = Ανωτέρα Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν το απολυτήριο λυκείου και 1 χρόνο επιπλέον εκπαίδευση για ειδικές περιπτώσεις.

* μισθολογικός κλάδος 6 (AP_2 = Ανωτέρα Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν το πτυχίο ανωτέρας σχολής 2 ετών.

* μισθολογικός κλάδος 7 (AP_3 = Ανωτέρα Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν πτυχίο ανωτέρας σχολής 3 ετών.

* μισθολογικός κλάδος 8 (AP_4 = Ανωτέρα Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν πτυχίο ανωτέρας σχολής 4 ετών.

* μισθολογικός κλάδος 9 (AT_4 = Ανωτάτη Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν πτυχίο ανώτατης σχολής 4 ετών.

* μισθολογικός κλάδος 10 (AT_5 = Ανωτάτη Εκπαίδευση) με τυπικό προσόν πτυχίο ανώτατης σχολής 5 ετών και άνω.

Σ' αυτούς τους μισθολογικούς κλάδους εντάχθηκε όλο το προσωπικό του ΟΣΕ με βάση τα προσόντα που προβλέπονται στο Γ.Ε.Κ.Α.Π. για την πρόσληψη στον οργανισμό.

Η επόμενη αρχή αφορά στον τρόπο μισθολογικής εξέλιξης κάθε κλάδου που θα έπρεπε να είναι ο ίδιος σε όλους τους κλάδους. Η μισθολογική εξέλιξη δεν είναι τίποτα άλλο από την αναγνώριση της πείρας που αποκτάται με την πάροδο των χρόνων υπηρεσίας. Στο «ενιαίο μισθολόγιο των Δ.Υ.» η πείρα αυτή αναγνωρίζεται με δύο τρόπους:

— με τα μισθολογικά κλιμάκια που δεν είναι τίποτα άλλο από ένα δραχμικό χρονοεπίδομα, και

— με το κυρίως χρονοεπίδομα, που είναι ποσοστιαίο.

Τα μισθολογικά κλιμάκια είχαν νόημα, όταν ο μισθός ήταν συνδεδεμένος με το βαθμό, ενώ σε ένα μισθολόγιο αποδεδουλευμένο από το βαθμό δεν παίζουν κανένα ρόλο. Στο μισθολογικό σύστημα που επέλεξε ο ΟΣΕ μετατρέπεται η κλίμακα των μισθολογικών κλιμακίων σε ποσοστιαίο χρονοεπίδομα και ενοποιείται με το κανονικό χρονοεπίδομα στη μορφή του τύπου: $y = 1 + a X (\chi - 1)^{\beta}$, όπου:

χ είναι τα μισθολογικά κλιμάκια στα οποία εξελίσσονται όλοι οι κλάδοι και είναι για όλους 13. Μέχρι τα 14 χρόνια υπηρεσίας η μισθολογική εξέλιξη, γίνεται ανά 2 χρόνια, από τα 14 έως τα 29 χρόνια υπηρεσίας ανά 3 χρόνια. $X=1$ είναι το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο και $X=13$ είναι το καταληκτικό στα 29 χρόνια.

y είναι ο συντελεστής του ενιαίου χρονοεπιδόματος με τον οποίο πολλαπλασιάζεται ο εισαγωγικός μισθός κάθε κλάδου για να βρεθεί ο μισθός των μισθολογικών κλιμακίων και φτάνει για όλους τους μισθολογι-

κούς κλάδους μέχρι 2,20.

α και β είναι συντελεστές επιλεγμένοι, έτσι ώστε η εξίσωση να είναι μια παραβολή με τα κυρτά προς τα κάτω αλλά πολύ κοντά στην ευθεία. Ο εκθέτης β επιλέχθηκε ίσος με 1,1 και ο συντελεστής α προέκυψε 0,078.

Με αυτά τα στοιχεία ο τύπος έγινε:

$$y = 1 + 0,078 X (\chi - 1)^{1,1}.$$

Ο συνδυασμός του τύπου αυτού με τη διαφοροποίηση του απαιτούμενου χρόνου για τη μισθολογική εξέλιξη στο επόμενο κλιμάκιο από 2 σε 3 χρόνια μετά τα 14 χρόνια υπηρεσίας, διαμόρφωσε μια τεθλασμένη γραμμή μισθολογικής εξέλιξης με την ακμή προς τα πάνω. Δηλαδή, στα πρώτα 14 χρόνια η μισθολογική εξέλιξη είναι ταχύτερη από τα επόμενα 15 χρόνια.

Η επόμενη αρχή, και, θα έλεγα, η βασικότερη είναι αυτή που αποφασίστηκε να διέπει τη σχέση των μισθολογικών κλάδων μεταξύ τους, που διαχωρίστηκαν με κριτήριο το επίπεδο εκπαίδευσης:

— Ελήφθη ως βασικό σημείο αναφοράς ο εισαγωγικός μισθός του 1ου μισθολογικού κλάδου (ΣΕ) για τους εισαγωγικούς μισθούς όλων των μισθολογικών κλάδων.

— Κάθε χρόνος σπουδής πέραν της στοιχειώδους εκπαίδευσης αποτιμήθηκε σε 500 δρχ.

— Αναγνωρίστηκε ότι υπάρχει διαφορετικός βαθμός δυσκολίας αποπεράτωσης ενός χρόνου σπουδής όσο ανεβαίνει το επίπεδο σπουδών. Αυτό αποτιμάται με ένα συντελεστή στα χρόνια σπουδής. Οι συντελεστές αυτοί επιλέχτηκαν ως εξής:

ΣΕ	=	στοιχειώδης εκπαίδευση	>	0
ME_{Γ}	=	μέση εκπαίδευση τριταξίου γυμνασίου	>	1,5
ME_{λ}	=	μέση εκπαίδευση εξαταξίου γυμνασίου-λυκείου	>	2
AP_0	=	ανωτέρα εκπαίδευση (εμπειρική)	>	2,5
AP_1	=	» » 1 έτους	>	3
AP_2	=	» » 2 ετών	>	3,5
AP_3	=	» » 3 ετών	>	5
AP_4	=	» » 4 ετών	>	6
AT_4	=	ανώτατη » 4 ετών	>	6,5
AT_5	=	» » 5 ετών και άνω	>	8

Με τα παραπάνω στοιχεία διαμορφώνεται το εισαγωγικό κλιμάκιο κάθε μισθολογικού κλάδου. Π.χ. το εισαγωγικό κλιμάκιο του ME_{λ} διαμορφώνεται σε:

$$ME_{\lambda} = \Sigma E + 500 (\delta\rho\chi.) \times (1,5 \times 3 \text{ χρόνια } ME_{\Gamma}) + 2 \times 3 \text{ (χρόνια } ME_{\lambda}) = \Sigma E + 500 \times (4,5 + 6) = \Sigma E + 5250.$$

Αντίστοιχα διαμορφώνονται και οι άλλοι μισθολογικοί κλάδοι, π.χ.:

$$AP_4 = \Sigma E + 500 (\delta\rho\chi.) \times (1,5 \times 3 \text{ (χρόνια } ME_{\Gamma}) + 2 \times 3 \text{ (χρόνια } ME_{\lambda}) + 6 \times 4 \text{ (χρόνια } AP_4)) = \Sigma E + 500 \times (4,5 +$$

$$6 + 24) = \Sigma \epsilon + 17250.$$

$$AT_4 = \Sigma \epsilon + 500 \times (1,5 \times 3 + 2 \times 3 + 6,5 \times 4) \text{ (χρόνια } AT_4) \\ = \Sigma \epsilon + 500 \times (4,5 + 6 + 26) = \Sigma \epsilon + 18250.$$

$$AT_5 = \Sigma \epsilon + 500 \times (1,5 \times 3 + 2 \times 3 + 8 \times 5) \text{ (χρόνια } AT_5) \\ = \Sigma \epsilon + 500 \times (4,5 + 6 + 40) = \Sigma \epsilon + 25250$$

Ος ΣΕ επιλέχθηκε το ποσόν των 30.000 δρχ.

Όλο το μισθολόγιο του ΟΣΕ διαμορφώθηκε σε έναν πίνακα με στήλες τους μισθολογικούς κλάδους, όπως προκύπτουν από τη σχέση των εισαγωγικών κλιμακίων με το εισαγωγικό κλιμάκιο της ΣΕ, και σειρές τα μισθολογικά κλιμάκια εξέλιξης, με βάση το σχετικό τύπο, ως εξής:

Πέραν του πίνακα αυτού με τους βασικούς μισθούς και το χρονοεπίδομα διατηρούνται και χορηγούνται τα εξής επιδόματα:

— διατηρείται το επίδομα οικογενειακών βαρών, που υπολογίζεται ποσοστιαία στο μισθολογικό κλάδο ΜΕ_λ για όλους, αλλά στο μισθολογικό κλιμάκιο του καθένα.

— διατηρούνται τα επιδόματα εορτών και αδειας στο σύνολο των αποδοχών.

— διατηρείται το επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, 10% για μάστερ και 20% για διδακτορικό δίπλωμα στο εισαγωγικό κλιμάκιο του μισθολογικού κλάδου που ανήκει το προσωπικό και εφόσον η απασχόλησή τους

κλιμάκιο	χρόνια υπηρεσίας	συντελεστής χρονοεπίδοματος	Μισθολογικοί κλάδοι									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0	1	30000	32250	35250	36000	36750	38750	42750	47250	48250	55250
2	2	1,076	32340									59559
3	4	1,167	35016									64487
4	6	1,261	37836									69681
5	8	1,358	40752									75051
6	10	1,458	43743									80560
7	12	1,56	46794									86178
8	14	1,663	49899									91897
9	17	1,768	53046									97693
10	20	1,875	56235									103566
11	23	1,982	59460									109505
12	26	2,091	62715									115500
13	29	2,20	66000	70950	77550	79200	80850	85250	94050	103950	106150	121550

είναι συναφής με το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών σπουδών τους,

— χορηγείται επίδομα θέσης και ευθυνών μέχρι του ποσού των 20.000 δρχ., τιμητικά αναπροσαρμοζόμενο με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΣΕ,

— χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας ή και τα 2 σε ποσοστά 15%, 15% και 20% αντίστοιχα, και υπολογίζεται στο εισαγωγικό κλιμάκιο του μισθολογικού κλάδου ΜΕ_γ.

Με τις αρχές που αναφέρθηκαν καθιερώθηκε ένα νέο ενιαιοποιημένο μισθολόγιο, που συγκέντρωνε τα ακόλουθα βασικά χαρακτηριστικά:

— καθιέρωση ενιαίου τρόπου ανεμπόδισης, στα πλαίσια της αποδέσμευσης του μισθού από το βαθμό, εξέλιξης όλου του προσωπικού μέχρι το καταληκτικό κλιμάκιο του μισθολογικού του κλάδου,

— απλοποίηση και βελτίωση του υπάρχοντος πολύ-

πλοκου και τυχαίου μισθολογικού συστήματος,

— διατήρηση των κοινωνικών επιδομάτων,

— αύξηση των συντάξεων, αφού όλα σχεδόν τα επιδόματα ενσωματώθηκαν στο βασικό μισθό,

— λειτουργία με σταθερές μαθηματικές σχέσεις, που μπορούν να βελτιώνονται και να προσαρμόζονται διαχρονικά χωρίς να ανατρέπονται οι αρχές του,

— δυνατότητα να θεωρηθεί σαν ένα βασικό μισθολόγιο, που συμπληρωμένο με μια επιδοματική πολιτική σε σχέση με τις ευθύνες των θέσεων εργασίας και της παραγωγικότητας, να διαμορφώσει ένα συνολικό παραγωγικό μισθολόγιο.

Η αρχή της εξάρτησης των εισαγωγικών κλιμακίων όλων των κλάδων από το εισαγωγικό κλιμάκιο του 1ου μισθολογικού κλάδου είναι το πιο βασικό χαρακτηριστικό του μισθολογίου αυτού, γιατί είχε σαν στόχο να δραστηριοποιήσει όλους τους εργαζόμενους να εν-

διαφέρονται για την αύξηση των αποδοχών των πιο χαμηλόμισθων, αφού μέσω αυτής της αύξησης θα αυξάνονται και οι δικές τους αποδοχές και να μην προσπαθεί κάθε κλάδος να βελτιώνει τις αποδοχές του ανεξάρτητα από τους άλλους και με βάση τη δύναμη πίεσης που διαθέτει. Αυτό είναι προς όφελος, τόσο των εργαζομένων, αφού δεν θα υπήρχαν οι μεταξύ των κλάδων αντιπαραθέσεις, όσο και της διοίκησης που θα περιοριζε την ανάγκη να βρίσκει συνεχώς τη χρυσή τομή στις διεκδικήσεις των διαφόρων κλάδων. Αυτή είναι και η μόνη αρχή που δεν θα έπρεπε να αλλάξει σ' αυτό το μισθολόγιο.

Αντίθετα, τα άλλα στοιχεία μπορούν να τροποποιηθούν χωρίς να μεταβληθεί η φιλοσοφία του μισθολογίου. Π.χ., θα μπορούσαν να τροποποιηθούν οι συντελεστές του τύπου της εξέλιξης των κλιμακίων και να διαμορφωθεί μια καμπύλη με τα κυρτά προς τα κάτω ή προς τα πάνω με μεγαλύτερη καμπυλότητα, ή να τροποποιηθούν ακόμα οι συντελεστές δυσκολίας εκπαίδευσης.

Είναι γνωστό ότι ένα νέο σύστημα έχει «παιδικές αρρώστιες», που μπορεί να οφείλονται σε διάφορους λόγους, όπως π.χ. σε αβλεψίες, αδυναμίες, συγκυρίες κ.λπ. Αυτό το μισθολογικό σύστημα επιτρέπει βελτιώσεις χωρίς να μεταβάλλεται η βασική φιλοσοφία του.

Μια σαφής βελτίωση θα ήταν η αποτίμηση του κόστους εκπαίδευσης, που ορίστηκε δραχμικά σε 500 δρχ., να οριστεί ως ποσοστό του εισαγωγικού της ΣΕ (1ου μισθολογικού κλάδου), οπότε με μια μελλοντική τιμαριθμική αναθεώρηση του εισαγωγικού της ΣΕ θα αναθεωρείται αυτόματα και ο συντελεστής αυτός, θα γινόταν δηλαδή: $ΣΕ Χ (500 / 30000) = ΣΕ Χ 1/60$.

Αν, π.χ., θέλαμε να αναθεωρήσουμε το μισθολόγιο με σημερινές τιμές αρκεί να πολλαπλασιάσουμε τις 30.000 δρχ. του 1984 με συντελεστή το μέχρι σήμερα πληθωρισμό που είναι της τάξης του 370%. Το αποτέλεσμα θα ήταν το ακόλουθο:

Εισαγωγικό κλιμάκιο	ΣΕ	: 30.000 Χ 3,7 = 111.000
Καταληκτικό	»	ΣΕ : 111000 Χ 2,2 = 244.200
Εισαγωγικό	»	$ME_A : 111000 + 111000 / 60 Χ (4,5+6) = 130425$
Καταληκτικό	»	$ME_A : 130425 Χ 2,2 = 286935$
Εισαγωγικό	»	$AT_5 : 111000 + 111000 / 60 Χ (4,5+6+40) = 204425$
Καταληκτικό	»	$AT_5 : 204425 Χ 2,2 = 449735$

Αντίστοιχα, θα διαμορφωνόταν ολόκληρος ο πίνακας του μισθολογίου, αρκεί να καθοριζόταν μόνο το εισαγωγικό κλιμάκιο του ΣΕ μισθολογικού κλάδου, χωρίς άλλη παρέμβαση. Το ίδιο απλά θα διαμορφωνόταν και το επίδομα ευθύνης και θέσης μέχρι 20.000 Χ 3,7 = 74.000. Και, όπως και εσείς βλέπετε, δεν νομίζω ότι οι μισθοί αυτοί είναι υπερβολικοί ή εξωπραγματικοί για τα σημερινά δεδομένα του κόστους ζωής.

Δυστυχώς, το σύστημα διαστρεβλώθηκε και διαστρεβλώνεται, θα έλεγα με ευθύνη όλων, τόσο των εργαζομένων, όσο και της διοίκησης (κράτος), ίσως δεν το κατάλαβαν ή δεν εξυπηρετούσε. Η πρώτη ουσιαστική διαστρέβλωση έγινε με την ΑΤΑ όπως δόθηκε. Ακολούθησε μια σειρά ισόποσων αυξήσεων όλων των κλιμακίων, όλων των κλάδων, ενώ, έστω αυτή η μικρή αύξηση, θα μπορούσε να δοθεί στο εισαγωγικό κλιμάκιο του ΣΕ κλάδου και να διαμορφωθεί ο πίνακας με τη φιλοσοφία του. Η δεύτερη διαστρέβλωση έγινε στο επίδομα θέσης και ευθύνης, που δόθηκε σ' όλους σχεδόν τους υπαλλήλους όλων των κλάδων και, έτσι, έχασε την αξία του σαν αρχή, αλλά και σαν ποσό, αφού δεν αναπροσαρμόστηκε τιμαριθμικά από τότε, όπως προβλεπόταν στην απόφαση του Δ.Σ.

Και να τελειώσω με τη σημείωση ότι το 1986 το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών δημοσίευσε μια «Έκθεση για τη μισθολογική κατάσταση των εργαζομένων στον ΟΣΕ, ΟΤΕ, ΔΕΗ και ΟΑ», στην οποία κρίνει και συγκρίνει τα μισθολόγια αυτών των οργανισμών. Καίτοι η αρμόδια διεύθυνση του ΟΣΕ δεν τους έδωσε τη φιλοσοφία του συστήματος, από την εξέταση και ανάλυση διαπίστωσαν την απλότητα του συστήματος και τη σταθερότητα των διαφόρων συντελεστών. Ευχαριστώ.

Πρόεδρος: Ευχαριστούμε το συνάδελφο Λαλακάκη, ιδιαίτερα για την παρουσίαση μιας τόσο δύσκολης εισήγησης, πολλά νούμερα, πολλά μαθηματικά, αλλά στο κάτω-κάτω μηχανικοί είμαστε, παρ' όλο που είμαστε κουρασμένοι από το πρωί. Τώρα συνεχίζουμε με τον κύριο Σερμπετζόγλου, εκπρόσωπο του Συλλόγου Διπλωματούχων Μηχανικών του ΟΤΕ. Θέμα: «Υπηρεσιακή κατάσταση των μηχανικών του ΟΤΕ». Ο κύριος Σερμπετζόγλου έχει το λόγο.