
Θέμα: Υπηρεσιακή κατάσταση των μηχανικών του ΟΤΕ.

Εισηγητής: Γ. Σερμπετζόγλου, ΜΗ, εκπρόσωπος Συλλόγου Δ/χων Μηχανικών ΟΤΕ.

Η υπηρεσιακή κατάσταση των μηχανικών του ΟΤΕ.

Σήμερα στον ΟΤΕ υπηρετούν 615 μηχανικοί, σύμφωνα με τα στοιχεία της 1.2.1993. Από αυτούς περίπου 180 είναι δομικοί και οι υπόλοιποι τηλεπικοινωνιακοί μηχανικοί. Στους δομικούς μηχανικούς, εντάσσονται οι αρχιτέκτονες, οι πολιτικοί μηχανικοί και οι τοπογράφοι. Στους τηλεπικοινωνιακούς μηχανικούς εντάσσονται οι μηχανολόγοι ηλεκτρολόγοι, οι ηλεκτρονικοί μηχανικοί και οι συναφείς ειδικότητες που αξιοποιούνται με τους παραπάνω.

Οι δομικοί μηχανικοί, ασχολούνται αφ' ενός με το κτιριακό πρόγραμμα του οργανισμού, εξεύρεση-αγορά οικοπέδων, μελέτη-κατασκευή-συντήρηση κτιρίων. Αφ' ετέρου δε με τα χωματουργικά έργα των δικτύων και με τους στατικούς φορείς των κεραιών του ΟΤΕ.

Από την άλλη μεριά, οι τηλεπικοινωνιακοί μηχανικοί, έχουν πολύ ευρύτερο τεχνικό αντικείμενο, λόγω του πλήθους των τεχνικών εφαρμογών που αντιμετωπίζονται στο υπηρεσιακό έργο. Ενδεικτικά αναφέρονται ενσύρματα και ασύρματα δίκτυα, κέντρα μεγάλης ποικιλίας τεχνολογιών, κτιριακές εγκαταστάσεις, σε όλο τους το φάσμα, ηλεκτροπαροχικές εγκαταστάσεις, συνεχούς ή και αδιαλήπτου παροχής για την υποστήριξη των κέντρων, δορυφορικές επικοινωνίες κ.λπ.

Κατά την εκτέλεση του έργου τους, οι μηχανικοί καλούνται να εφαρμόσουν την κείμενη τεχνική νομοθεσία, είτε σε έργα κατασκευών, είτε σε έργα συντηρήσεως. Σημειώνεται ενταύθα, ότι ο ΟΤΕ παρά την έξοδό του από το δημόσιο χαρακτήρα του με το προεδρικό διάταγμα 360/92, εξακολουθεί να εφαρμόζει, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, τις διαδικασίες και τους κανόνες που διέπουν τα δημόσια έργα και το δημόσιο λογιστικό. Ατυχώς, η μη νομοθετική επίλυση του θέματος της ειδικότητας, εξακολουθεί να δημιουργεί προβλήματα στην οριοθέτηση των δικαιωμάτων και

των υποχρεώσεων όλων των εμπλεκόμενων φορέων, στα τηλεπικοινωνιακά έργα.

Η υπηρεσιακή κατάσταση των μηχανικών, διέπεται κανονιστικά από το γενικό κανονισμό προσωπικού του ΟΤΕ. Σύμφωνα με αυτόν, οι μηχανικοί εισάγονται με το βαθμό Α4 τηλεπικοινωνιακού ή δομικού και εξελίσσονται μέχρι και του βαθμού του διευθυντή. Ενδιάμεσα υπάρχουν 4 άλλοι βαθμοί, Α3, υποτομεάρχης, τομεάρχης, και υποδιευθυντής. Από τους παραπάνω 6 βαθμούς, μόνο οι δυο πρώτοι είναι ενιαίοι, ενώ για τους άλλους απαιτείται η ύπαρξη κενών οργανικών θέσεων. Τούτο είχε σαν αποτέλεσμα, σε συνδυασμό και με τη μη ομαλή ανανέωση του σώματος των μηχανικών, τη βαθμολογική τελμάτωσή τους στους χαμηλούς βαθμούς, μέχρι και Α3. Παρατηρήθηκε μάλιστα το φαινόμενο παραμονής των στον αυτό βαθμό, για 13ετία στους τηλεπικοινωνιακούς μηχανικούς, και άνω της 15ετίας για τους δομικούς μηχανικούς.

Στην κατεύθυνση αυτή, δόθηκε πρόσφατα μια σχετικά ικανοποιητική λύση, με την επαναφορά σε ισχύ παλαιότερης διατάξεως, που προβλέπει ποσοστιαίες προαγωγές επί των κενουμένων ετησίως οργανικών θέσεων. Έτσι, δημιουργούνται μεν υπεραριθμίες στελεχών στους βαθμούς, αλλά αυτό εκτόνωσε την υποβόσκουσα δυσαρέσκεια του προσωπικού, των μηχανικών δηλαδή, από τη μη βαθμολογική εξέλιξη τους. Σε συνδυασμό μάλιστα με την ουσιαστική ενοποίηση του έργου μέχρι του βαθμού του τομεάρχη και με την αναδιάρθρωση των υπηρεσιακών λειτουργιών του ΟΤΕ στο ευρύτερο λεκανοπέδιο Αττικής και ανά νομό σε όλη τη χώρα, τα προβλήματα υπεραριθμιών, έχουν αμβλυνθεί. Εκτιμάται δε, ότι αν τα λίαν προσφάτως εξαγγελθέντα μέτρα οικειοθελούς αποχωρήσεως με χορήγηση κινήτρων, τύχουν ευνοϊκής ανταποκρίσεως, θα δημιουργηθούν περαιτέρω ευνοϊκές συνθήκες για βαθμολογική εξέλιξη των μηχανι-

κών και των φυσικών, βέβαια, που στον ΟΤΕ αποτελούν ενιαίο κλάδο, τεχνικού, επιστημονικού προσωπικού.

Για να γίνει αντιληπτό το μέγεθος του προβλήματος της βαθμολογικής εξέλιξης των επιστημόνων τεχνικών, αναφέρεται ότι τη στιγμή αυτή εκκρεμούν ενστάσεις επί προαγωγών του έτους '89 και κανονικές προαγωγές του έτους '90 και μετά. Σημειώνεται δε ότι οι ενστάσεις κρίνονται αυτόματα από το δευτεροβάθμιο συμβούλιο του προσωπικού, δείγμα και αυτό του μεγέθους του σχετικού προβλήματος.

Η συνύπαρξη αυτή τη στιγμή στον ίδιο τεχνικό κλάδο των μηχανικών και των φυσικών ραδιοηλεκτρολόγων, δεν δημιουργεί προβλήματα στη σχέση μεταξύ των δύο συλλόγων και αυτό κρίνεται ιδιαίτερα θετικό, καθόσον αυτή τη στιγμή γίνεται προσπάθεια προβολής κοινών αιτημάτων, από τους συλλόγους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ιδιαίτερα τους τεχνικούς. Από μισθολογικής απόψεως, οι μηχανικοί είναι ενταγμένοι στο μισθολόγιο του ΟΤΕ, το οποίο έχει 31 κλιμάκια. Από αυτά τα 16 πρώτα, απέχουν μεταξύ τους κατά 4%, ενώ τα υπόλοιπα κατά 3,50%. Επίσης, τα τρία τελευταία κλιμάκια διανύονται με τριετή βήματα, ενώ όλα τα υπόλοιπα διανύονται με διετή. Οι ρυθμίσεις αυτές, βήμα κλιμακίου 3,50% και τριετής διάρκεια κλιμακίου, κύρια επηρεάζουν τις αποδοχές των μηχανικών, καθόσον αυτοί εντάσσονται με το 15ο κλιμάκιο και εξελίσσονται μέχρι το 31ο. Πράγματι, οι μηχανικοί υπέστησαν τις μεγαλύτερες μειώσεις στο διαθέσιμο εισόδημά τους, αφού σ' αυτούς κύρια έχουν επιπτώσεις οι παραπάνω ρυθμίσεις.

Οι τακτικές αποδοχές διαμορφώνονται από το βασικό μισθό του διανυομένου μισθολογικού κλιμακίου, επί του οποίου προστίθεται: διορθωτικό ποσό 7.000 δραχμών, τεχνικό επίδομα 5%, επιστημονικό επίδομα 5%, επίδομα χρόνου υπηρεσίας, που κυμαίνεται από 6% έως 78%, με καθορισμένη κλίμακα ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Παροχή ΑΤΑ, σταθερή όπως διαμορφώθηκε στο τέλος της εφαρμογής της, και οικογενειακό επίδομα, το οποίο είναι 10% για το πρώτο προστατευόμενο μέλος, και 5% για κάθε ένα από τα επόμενα. Προφανές είναι βέβαια, ότι από τις ούτω διαμορφούμενες αποδοχές, παρακρατούνται οι πάσης φύσεως κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων, ΙΚΑ, ΤΣΜΕΔΕ, ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΚΥΤ, εφορία και λοιπές κρατήσεις και συνδρομές. Μέχρι κάποια στιγμή, οι αποδοχές των μηχανικών ήταν πλήρως αποσυσχετισμένες από τον κατεχόμενο βαθμό και την κατεχόμενη θέση. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα σε συνδυασμό και με τη βαθμολογική τελεμάτωση που αναφέρθηκε παραπάνω, να μην υπάρχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για ανάληψη πρωτοβουλιών και προαγωγή του υπηρεσιακού έργου. Ως εκ τούτου προέκυψε η ανάγκη θεσπίσεως κινήτρων. Κύριο κίνητρο αποτέλεσε και αποτελεί τη στιγμή αυτή, η χορήγηση επιδόματος θέσεως, σε όσους κατέχουν οργανική θέση βαθμού τομεάρχη και άνω. Πλην όμως, δημιουργούν δυσарέσκειες στους υπόλοιπους συναδέλφους μηχανικούς, που φέρουν το κύριο βάρος διεκπεραιώσεως του υπηρεσιακού έργου και στηρίζουν τους προϊστάμενους τους. Έτσι,

εύλογα τίθεται το αίτημα του επιδόματος παραγωγικότητας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι οι συνάδελφοι μηχανικοί αναλαμβάνουν την εκ του νόμου ευθύνη της επίβλεψης - κατασκευής και της λειτουργίας των εγκαταστάσεων, χωρίς να προβλέπεται κάποια ιδιαίτερη απολαβή για τις εργασίες αυτές.

Ο Πανελλήνιος Σύλλογος Διπλωματούχων Μηχανικών του ΟΤΕ, πιστεύει ότι μια σχετικά ικανοποιητική και εφικτή επί του παρόντος βραχυπρόθεσμη λύση, θα ήταν να υπάρξει στην παρούσα φάση μια επέκταση του τεχνικού και επιστημονικού επιδόματος. Με τη λύση αυτή θα μπορούσαν να αξιολογηθούν και να διαβαθμιστούν, ο χρόνος σπουδών και οι ιδιαιτερότητές τους, οι αναλαμβανόμενες ευθύνες εκ μέρους του μηχανικού και γενικά ο ιδιαίτερος ρόλος του μηχανικού στο έργο του ΟΤΕ. Σημειώστε ότι τα ονόματα των μελών των επιτροπών αξιολογήσεως διαφόρων προμηθειών, που κύρια είναι μηχανικοί, για προμήθειες άνω κάποιου ποσού κατατίθενται εκ προοιμίου στην εισαγγελία για πιθανούς ελέγχους πόθεν έσχες.

Οι προσλήψεις μηχανικών στον ΟΤΕ είναι άλλο ένα πρόβλημα στην υπηρεσιακή κατάστασή τους. Δυστυχώς, μέχρι τώρα οι προσλήψεις δεν έχουν μια ομαλότητα ως προς τα χρονικά διαστήματα που γίνονται. Τούτο έχει σαν φυσικό επακόλουθο τη μη ομαλή ανανέωση του σώματος των μηχανικών. Ο κύριος όγκος των μηχανικών έχει προσληφθεί τη 10ετία του '70. Η τελευταία ομαδική πρόσληψη μηχανικών έγινε το 1985. Περαιτέρω στους μηχανικούς εντάσσονται, εκ μετατάξεως, διάφοροι συνάδελφοι μετά την απόκτηση του διπλώματος του μηχανικού. Οι συνάδελφοι όμως αυτοί, μεταφέρουν, αναγκαστικά θα λέγαμε, τα βιώματα και τη νοοτροπία της προηγούμενης θέςεώς τους, καθώς και την υπηρεσιακή τους αρχαιότητα. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η ανανέωση και ηλικιακά και σε τρόπο σκέψεως δεν προωθείται. Έτσι, τη στιγμή αυτή δεν απέχει πολύ της πραγματικότητας, η διαπίστωση ότι ο σύλλογος των μηχανικών είναι «γερασμένος». Σημειώνεται ακόμη, ότι τη στιγμή αυτή, το σύνολο του επιστημονικού δυναμικού του ΟΤΕ, αλλά και γενικά όλο το προσωπικό συμμετέχει ενεργά στην αναμφισβήτητη προσπάθεια του ΟΤΕ για αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμό των εγκαταστάσεων και των παρεχομένων από τον ΟΤΕ υπηρεσιών. Είναι δε σημαντικό να τονισθεί για τους μηχανικούς, ότι μέχρι στιγμή τουλάχιστον, δεν έχει αμφισβητηθεί ο ρόλος τους στις νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Αντίθετα με ό,τι γινόταν στο παρελθόν, όπου η συμμετοχή μηχανικού σε έργα κέντρων, παραδείγματος χάριν, αποτελούσε πρόβλημα. Για να ενισχυθεί η θέση αυτή των μηχανικών, κρίνεται απαραίτητη η πρόσληψη νέων μηχανικών και μάλιστα στην κατεύθυνση της ειδικότητας των ηλεκτρονικών. Με τις νέες προσλήψεις, δεν επιλύονται μόνο προβλήματα που έχουν σχέση με την προσαρμογή των μηχανικών σε νέα γνωστικά αντικείμενα, αλλά και άλλες υπεισερχόμενες παράμετροι. Πράγματι, το 1990 έγινε πιλοτικά τοπική πρόσληψη μηχανικών στον ΟΤΕ, αποκλειστικά για την περιοχή της Θράκης. Η σημασία της προσλήψεως αυτής έγκειται στο γεγονός, ότι καθώς οι προσληφθέντες έχουν υποχρέωση παραμονής στη θέση που τοποθε-

τήθηκαν για 10 έτη, λύθηκε και το πρόβλημα επανδρώσεως των αντίστοιχων υπηρεσιών και το πρόβλημα των μεταθέσεων προς την περιοχή αυτή, αλλά και η μελλοντική κάλυψη των όποιων κενών ήθελαν να δημιουργηθούν στο μέλλον, σε συνδυασμό με το νεαρό της ηλικίας τους και της υπηρεσιακής τους αρχαιότητας.

Οι μεταθέσεις του προσωπικού και, κατά συνέπεια, των μηχανικών, ρυθμίζονται από τον κανονισμό μεταθετότητας. Ο κανονισμός αυτός, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για την επίλυση των προβλημάτων στα θέματα μεταθέσεων, πλην όμως, δεν αποτελεί ολοκληρωτική λύση, καθόσον έχει αδυναμίες στην εφαρμογή του, και παράλληλα δεν καλύπτει όλες τις περιπτώσεις που μπορούν να παρουσιαστούν. Έτσι, τα κριτήρια που τίθενται για την απόκτηση μορίων, δεν λειτουργούν απόλυτα αντικειμενικά, με αποτέλεσμα να έχουν παρουσιαστεί περιπτώσεις, όπου, συνάδελφοι που έχουν μετατεθεί, να παρίσταται ανάγκη να μετατεθούν εκ νέου, διότι, πράγματι, έχει έρθει η σειρά τους να μετατεθούν, ενώ έχουν παρουσιαστεί και περιπτώσεις, όπου συνάδελφοι, παρερχομένου του χρόνου, να αντιπαρέρχονται και τον κίνδυνο μεταθέσεώς τους. Αν ληφθεί υπόψη και η κανονιστική πρόβλεψη για εξαίρεση από τον κανονισμό, για όσους η διοίκηση κρίνει απαραίτητο, άμεσοι συνεργάτες της, απόλυτες εξειδικεύσεις κ.λπ., γίνεται αντιληπτό πώς και γιατί ο σύλλογος υποχρεώνεται εκ των πραγμάτων, να τρέχει κάθε χρόνο για να αναστέλλει και να ματαιώνει μεταθέσεις, προσπάθειες που άλλοτε επιτυγχάνουν και άλλοτε όχι.

Πρέπει εδώ να τονισθεί, ότι ο κανονισμός μεταθετότητας, πέρα από τις αρνητικές του πλευρές, έχει και τις αντίστοιχες θετικές του. Πράγματι, για τη σειρά μεταθετότητας, λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου, η εργασιακή σχέση του ετέρου ημίσεώς του, η ηλικία των τέκνων του σε συνάρτηση με τις ανάγκες σπουδών τους και άλλες παράμετροι. Ανεξάρτητα από τα συν και τα πλην του κανονισμού μεταθετότητας σαν εργαλείου στα χέρια της διευθύνσεως προσωπικού, η φιλοσοφία του Πανελληνίου Συλλόγου Διπλωματούχων Μηχανικών ΟΤΕ, εστιάζεται στο γεγονός ότι ο υπάλληλος μηχανικός που δεν αντιμετωπίζει προβλήματα, αποδίδει καλύτερα στο υπηρεσιακό του έργο.

Άρα ο τελικός στόχος, είναι η εξάλειψη των μεταθέσεων, σαν εργαλείο κάλυψης των κενών της περιφέρειας. Ατυχώς, η φιλοσοφία της διευθύνσεως προσωπικού, ή αν θέλετε η ανάγκη επιδείξεως ρεαλισμού εκ μέρους της, δεν λαμβάνει υπόψη της τις δεξιότητες και εξειδικεύσεις του κάθε υπαλλήλου, ούτε αξιολογεί τις προς κάλυψη θέσεις, ώστε να εξεύρει εναλλακτικές λύσεις. Αλλά, αντίθετα, επιδιώκει λύσεις με γνώμονα την τυπική κάλυψη του κενού της οργανικής θέσης. Εν γένει, παρατηρείται ότι τα παραπάνω θέματα μεταθέσεων, μισθολογίου, τοποθετήσεων, προαγωγών, αντιμετωπίζονται μεμονωμένα και όχι αλληλένδετα σαν διαδοχικοί κρίκοι μιας συνεχούς αλυσίδας, που το ένα θέμα επενεργεί στο άλλο.

Κατά τη γνώμη μας, σε μια σύγχρονη οργανωτική δο-

μή του οργανισμού τα παραπάνω θέματα και ότι εμείς λέμε «προσοντολόγιο» απαιτούν ενιαία και συνολική θεώρηση. Βασικές προϋποθέσεις για μια τέτοια κατεύθυνση αποτελούν: Ένα καθεστώς σταθερότητας σε μακροχρόνια βάση, για το στελεχιακό δυναμικό, ώστε να αποκατασταθεί κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού σε όλα τα κλιμάκια της υπαλληλικής ιεραρχίας. Περαιτέρω, η περιγραφή του έργου και η προδιαγραφή των απαιτήσεων για την κάλυψη κάποιας θέσης, με ταυτόχρονη προδιαγραφή των παροχών, αλλά και των επιδιωκόμενων στόχων, είναι το επόμενο βήμα, για τη σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας.

Τέλος, δεν πρέπει να μας ξεφεύγει το γεγονός της επιλογής των συνεργατών του επικεφαλής της λειτουργικής μονάδας. Είναι σαφές ότι όποιος αναλαμβάνει την υλοποίηση κάποιων στόχων, θα πρέπει να επιλέγει τους συνεργάτες του, αλλά παράλληλα και αυτοί θα πρέπει να αποδεχτούν τον προϊστάμενο που τους έχει επιλέξει, καθώς και το ρόλο που θα τους αναθέσει. Σε ένα τέτοιο σύστημα γίνεται αποδεκτό ότι το σύστημα αποδοχών διαμορφώνεται σε τελείως διαφορετική βάση, απ' ό,τι μέχρι σήμερα. Έτσι, μια πρώτη προσέγγιση, μας οδηγεί σε ένα σύστημα βασικών αποδοχών, που στηρίζεται σε κοινωνικά κριτήρια, και θα εξασφαλίζουν άνετο βιοπορισμό, οικογενειακή κατάσταση, έτη υπηρεσίας, διαχωρισμός ετών σπουδών και των πρόσθετων επιδοματικών αποδοχών που καθορίζονται από επιχειρησιακά κριτήρια. Ποιότητα και στάθμη σπουδών, εξειδίκευση, ανάληψη ποινικών και διοικητικών ευθυνών, παραγόμενο έργο, που αποσκοπούν στο να τονίσουν τον ειδικό ρόλο και το βάρος των στελεχών. Δημόσιες σχέσεις, λήψη αποφάσεων εξασφαλίζουσών τα συμφέροντα του οργανισμού, καθορισμός και υλοποίηση της πολιτικής του. Και οι οποίες καθορίζονται και χορηγούνται για όσο χρόνο ασκούνται τα στελεχιακά καθήκοντα και εφόσον επιτυγχάνονται οι τιθέμενοι στόχοι. Σε ένα τέτοιο σύστημα, βέβαια, η κατάληψη μιας θέσης, περνάει από τη διαδικασία προκήρυξης της, όπου θα περιγράφονται και θα προδιαγράφονται τα απαιτούμενα προσόντα, τυπικά και ουσιαστικά, για την κατάληψή της, και εάν πάμε ένα βήμα πιο μπροστά θα φτάσουμε και στην αναγκαιότητα ύπαρξης ή μη της συγκεκριμένης θέσης.

Τελειώνοντας, πιστεύουμε ότι η αποδοχή ενός συστήματος που θα αλλάξει τη φιλοσοφία αντιμετώπισης των προβλημάτων, υπηρεσιακής κατάστασης των μηχανικών και γενικότερα των υπαλλήλων του οργανισμού, θα δημιουργήσει συνθήκες αποδοτικότερης λειτουργίας γι' αυτόν, και αντίστοιχες βελτιώσεις στην εν γένει υπηρεσιακή θέση των υπαλλήλων. Ευχαριστώ πολύ.

Πρόεδρος: Ευχαριστούμε το συνάδελφο Σερμπετζόγλου, τώρα έχει το λόγο ο συνάδελφος Νίκος Οικονόμου, εκπρόσωπος του Σ.Α.Τ.Ε. Πάντως, θέλω να πω ότι σε 5 λεπτά θεωρητικά τελειώνει ο χρόνος των ομιλητών και έχουμε ακόμα δυο ομιλίες, οπότε είμαστε κοντά στο πρόγραμμα, αν μπορέσουμε να συντομεύσουμε και λίγο τις ομιλίες θα 'ταν ακόμα καλύτερα.