

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ Δ.Ε.Η.
ΜΕΛΟΣ ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ**

**ΑΝΑΓΝ. ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΑΡ. ΑΠΟΦ. 1583/56 ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ
ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 73 - 75 104 32 ΑΘΗΝΑ - ΤΗΛ.: 210 5220852 - 210 5238551
FAX: 210 5235.433 - E-mail: sdmdei@otenet.gr - www.sdmdei.gr**

Αρ. Πρωτ.: 283

Αθήνα, 24/7/2017

Προς: 1. Πρόεδρο ΔΕΗ ΑΝ.
 κο Ε. Παναγιωτάκη
2. ΔΝΣ ΔΕΗΑΝ Α.Ε
 κο Ηλία Μοναχολιά,
3. Αν. ΔΝΣ ΔΕΗΑΝ Α.Ε
 κα Σ. Κοβλακά

Θέμα: Θέσεις ΣΔΜ Ομίλου ΔΕΗ για το νέο σχέδιο (Γ') Κανονισμού Προσωπικού στην ΔΕΗ
ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΑΕ

Σχετικά: Email ΔΕΗΑΝ ΑΕ/κας Β. Καραγιαννάκη/19.7.2017

Στο σχέδιο του Κανονισμού που δόθηκε, καθυστερημένα μεν εσπευσμένα δε, στους εκπροσώπους του Συλλόγου (σχετικό e-mail) για τη διαπραγμάτευση του νέου Κανονισμού Προσωπικού και της ΕΣΣΕ στη ΔΕΗΑΝ ΑΕ ενδεικτικά επισημαίνονται τα εξής:

1. Δεν γίνεται καμία αναφορά στη σχέση με τη μητρική Εταιρεία και τον Όμιλο ΔΕΗ Α.Ε.
2. Διαπιστώνεται ότι πρόκειται για ένα λιτό κανονισμό. Με τόση λιτότητα και χωρίς λεπτομερή προσέγγιση εύκολα στο μέλλον μπορεί να προκληθούν αυθαίρετες ερμηνείες σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
3. Δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των Διπλωματούχων Μηχανικών (Πολυτεχνικές Σχολές 5-ετούς φοίτησης) και των Πτυχιούχων Θετικών Επιστημών (Πανεπιστημιακές Σχολές 4-ετούς φοίτησης).
4. Παραμένει με ερωτηματικό, η έλλειψη πρόβλεψης για κατηγορία κατάταξης του προσωπικού αυξημένων προσόντων (Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό), παρά το γεγονός ότι περιγράφεται - χωρίς να ονοματίζεται - η ανώτερη κατηγορία!
5. Το προσωπικό δύναται να μετατάσσεται και σε κατώτερη κατηγορία, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Κάτι τέτοιο εξυπακούεται ότι θα πρέπει να έχει τη συναίνεση του μισθωτού. Δεν γίνεται καμία αναφορά στις διαδικασίες μετάταξης (είτε με ελευθεριότητα της Εταιρείας, είτε με αίτηση του μισθωτού). Αοριστία, σε ότι αφορά τους λόγους επίκλησης μετάταξης «για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών», όπως και ποιες περιπτώσεις νοούνται «λόγοι υγείας».
6. Έχει εξαφανισθεί η περιγραφή των αδειών των εργαζομένων.
7. Η έκφραση «...εφαρμοζόμενη στην Εταιρεία νομοθεσία...», υπονοεί επιλεκτική εφαρμογή και ερμηνεία της εκάστοτε νομοθεσίας;
8. Δεν υπάρχει κανενός είδους σύστημα αμοιβών έναντι της παρεχόμενης εργασίας και ενδεικτικά, πρόβλεψη κατώτατου μισθού και διαβάθμιση ανά κατηγορία, όπως και πρόβλεψη ημερομισθίου ή ωρομισθίου για το έκτακτο Προσωπικό.
9. Δεν υπάρχει μισθολογική εξέλιξη βάσει απόδοσης, εισαγωγικά κλιμάκια ανάλογα με την κατηγορία του εργαζομένου, καθώς επίσης η έννοια του χρονοεπιδόματος/προϋπηρεσίας, έστω έως το 2012.
10. Καθορίζονται απροσδιόριστα bonus σε όσους συμμετέχουν σε Λειτουργικές Ομάδες, άγνωστο πως, δίχως να λαμβάνεται υπόψη ότι οι συνάδελφοί τους που θα παραμένουν πίσω στα βασικά τους αντικείμενα, θα επιφορτίζονται επιπλέον εργασία δηλαδή και όσων θα συμμετέχουν στις

Λειτουργικές Ομάδες, χωρίς για εκείνους να προβλέπεται καμία επιπλέον αμοιβή πέραν του μισθού τους.

11. Επίσης, οι κατά νόμο κρατήσεις υπέρ τρίτων βαρύνουν μόνο τον εργαζόμενο, δεν υπάρχουν εργοδοτικές εισφορές και άλλες νομικές υποχρεώσεις;
12. Δεν υπάρχει σαφής αναφορά, σχετικά με το δικαίωμα να είναι μέλος σωματείου εργαζομένων, να έχει συνδικαλιστική δραστηριότητα και συμμετοχή σε άλλες κοινωνικές δράσεις. Η συμμετοχή σε σωματεία εργαζομένων, θα αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα;
13. Το εβδομαδιαίο ωράριο ανέρχεται στις 40h, δίχως τη δέσμευση των 8h ημερησίως επί 5 ημέρες εργασίας, ούτε υπάρχει δέσμευση διαφορετικής αντιμετώπισης για Σάββατα και Κυριακές.
14. Δεν φαίνεται να υπάρχει διαβάθμιση - ανάλογα με την κατηγορία και την κατάταξη - των οδοιπορικών εξόδων και αποζημιώσεων του Προσωπικού, για εκτός έδρας μετακίνηση εσωτερικού ή εξωτερικού.
15. Δεν αναφέρονται προβλέψεις και παροχές, στις περιπτώσεις που θα απαιτείται μακροχρόνια εκτός έδρας μετακίνηση και εργασία.
16. Δεν αναφέρεται η ύπαρξη Πειθαρχικών Συμβουλίων ανά κατηγορία, τόσο σε πρωτοβάθμιο, όσο και σε δευτεροβάθμιο επίπεδο. Επίσης παρατηρείται απουσία της εκπροσώπησης και της έκφρασης της γνώμης των εργαζομένων σε όλες τις φάσεις της πειθαρχικής διαδικασίας.
17. Με το δικαίωμα επιβολής ποινής από τον εκάστοτε Διευθυντή και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, αναβιώνει η πάλαι ποτέ άσκηση του «διευθυντικού δικαιώματος». Σε γενικές γραμμές, με το υπό διαβούλευση Σχέδιο Γ' του Κανονισμού της ΔΕΗ ΑΝ, παρατηρείται μία "ενδυνάμωση" των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών του εκάστοτε ΔΝΣ ΔΕΗ ΑΝ, χωρίς τη καθιέρωση διαδικασιών αξιολογικής και αντικειμενικής αντιμετώπισης των εργαζομένων της ΔΕΗ ΑΝ, από την εκάστοτε Διοίκηση.
18. Τα πειθαρχικά θέματα απαιτούν εκτεταμένη ανάλυση. Πάραυτα, «ξενίζει» η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος, σε περίπτωση άρνησης ιατρικής εξέτασης. Χωρίς να υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας όπως και ποιες περιπτώσεις νοούνται «λόγοι υγείας».
19. Δεν περιγράφεται, ο Κανονισμός Αξιολόγησης Προσωπικού, (π.χ. αν θα διαφοροποιείται κατά κατηγορία ή αντικείμενο απασχόλησης ή αν τα κριτήρια θα έχουν την ίδια βαρύτητα για όλους ή αν θα υπάρχουν συντελεστές βαρύτητας κριτηρίων), ούτε καν οι μελλοντικοί άξονες εφαρμογής του (πχ αναθέσεις καθηκόντων, μετατάξεις, τυχόν απολύσεις, μισθολογικές προαγωγές, ποινές κλπ).
20. Δεν διατυπώνεται πουθενά με σαφήνεια, εάν υπάρχει η δυνατότητα ελάχιστου αριθμού αρνητικών κρίσεων αξιολόγησης και σχετική διαδικασία, προτού απολυθεί ο εργαζόμενος.
21. Δεν υπάρχει πρόβλεψη πλήρωσης θέσεων διευθυντικών στελεχών, από το υπάρχον Προσωπικό (μέσω ανέλιξης του), ούτε και καθορισμός σχετικής διαδικασίας με διαφανή και αντικειμενικά κριτήρια.
22. Απαιτείται καθορισμός αργιών/ημιαργιών, έτσι ώστε να είναι ταυτόσημες με τις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου και να υπάρχει ισότιμη αντιμετώπιση του προσωπικού.

Γενικότερα, διαπιστώνεται μια ετεροβαρής κατεύθυνση του Κανονισμού Εργασίας, αφού αφιερώνονται αρκετά άρθρα στον Πειθαρχικό Έλεγχο των εργαζομένων και στις υποχρεώσεις συμπεριφοράς τους, έναντι των δικαιωμάτων τους που έχουν εξανεμιστεί. Και όλα αυτά, τη στιγμή που δεν γίνεται αναφορά, ούτε σε επίπεδο περιγραφής, αλλά ούτε και σε επίπεδο συμμόρφωσης με τα νομικά ισχύοντα για τα πλέον σοβαρά ζητήματα των αμοιβών και των εργασιακών δικαιωμάτων.

Είναι σαφής η διάθεση επιβολής ποινών και τιμωρίας, που διακατέχει την παρούσα Διοίκηση της ΔΕΗ.ΑΝ και η τάση εφαρμογής της πιλοτικής αυτής εφαρμογής στη θυγατρική του Ομίλου, ως προοίμιο ενός αντίστοιχου νέου Κανονισμού στη μητρική Εταιρεία και στις άλλες θυγατρικές της, με τις «ευλογίες και την καθοδήγηση» του Προέδρου της ΔΕΗ ΑΝ, πρώην μεγαλοσυνδικαλιστικού στελέχους, που πολεμούσε με σθένος στο παρελθόν ακόμη και πιο ασήμαντες περιπτώσεις.

Λαμβάνοντας προσεχτικά υπόψη όλα τα προαναφερόμενα, προτείνεται το αντίστροφο, δηλαδή:

Εφόσον υπάρχει ήδη σε ισχύ ένας Κανονισμός (ΚΚΠ/ΔΕΗ) ελεγμένος, δοκιμασμένος, καθιερωμένος, με αντοχή 60 και πλέον χρόνων, όποια παράγραφος του ΚΚΠ/ΔΕΗ κρίνεται είτε ως αναχρονιστική, είτε ότι θα πρέπει να αλλάξει κατά την άποψη της Διοίκησης της ΔΕΗ.ΑΝ και του Προέδρου της, αυτή να τεθεί σε συζήτηση και σε τυχόν αναπροσαρμογή.

Συμφωνούμε και επαυξάνουμε, ότι κάποια σημεία του ισχύοντος Κανονισμού ΚΚΠ/ΔΕΗ χρήζουν επικαιροποίησης και πιθανά κάποιας αλλαγής, διαφωνούμε όμως κάθετα στο μηδενισμό του, με την «υποχρεωτική» κατάργηση και αντικατάστασή του από μία τηλεγραφική πρόταση ενός Δικηγορικού Γραφείου, αγνώστου τρόπου επιλογής, προθέσεων και κατευθύνσεων.

Ένα νέο σχέδιο Κανονισμού Προσωπικού, με τόσα κενά και ασάφειες που ενδεικτικά κάποια προαναφέρθηκαν, να αξιολογηθεί όπως ζητήθηκε «μέσα σε μια νύχτα», (δόθηκε στις 19.7.2017 και προγραμματίστηκε να εγκριθεί σε έκτακτο ΔΣ στις 24.7.2017) είναι τουλάχιστο εμπαιγμός.

Ο «κλάδος ελαίας» των ιστορικών αλλαγών που φέρει κάποιος, ας μην είναι τόσο μεγάλος και μάλιστα εν μέσω της καλοκαιρινής ραστώνης!

Δεν πρέπει να αγνοείται από την ηγεσία και τα μέλη της παρούσας Διοίκησης, τόσο της ΔΕΗ, όσο και της ΔΕΗ ΑΝ στην προκειμένη περίπτωση ως 100% θυγατρική της πρώτης, ότι δεν διοικούν την οικογενειακή τους επιχείρηση, αλλά μία Επιχείρηση υπό Δημόσιο έλεγχο, που συνεχίζει παρά την απαξίωση και την «επιβαλλόμενη» παρακμή της, να αποτελεί εθνικό κεφάλαιο της Χώρας και της Ελληνικής Κοινωνίας.

Σημειώνεται ότι οι **πάγιες απόψεις** του **Συλλόγου**, εκφρασμένες διαχρονικά από τις αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των εργαζομένων για τον ΚΚΠ και τις ΕΣΣΕ καλύπτουν και σήμερα τη στήριξη υπογραφής **Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας** με την ταυτόχρονη κατάργηση των ατομικών συμβάσεων που εμφανίστηκαν για πρώτη φορά στη ΔΕΗΑΝ.

Ο Κανονισμός Προσωπικού στη ΔΕΗΑΝ οφείλει να είναι βελτιωμένη μορφή του **ΚΚΠ ΔΕΗ**, δεδομένου ότι αυτός είναι προσεχτικά μελετημένος, παγιωμένος, ανθεκτικός στο χρόνο και ότι το σύνολο των εργαζομένων στον Όμιλο ΔΕΗ διέπεται από τον Κανονισμό αυτό.

Πάγια και σταθερά αιτήματα του Συλλόγου είναι: 1. η δίκαιη και η ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων εντός του Ομίλου ΔΕΗ, χωρίς κανένα διαχωρισμό και μεροληψία, υπό το ΚΚΠ ΔΕΗ (ακόμη και αναθεωρημένο) και 2. οι αντίστοιχες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στις Εταιρείες του Ομίλου.

Με εντολή ΔΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΞΕΝ. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ

Κοινοποίηση:

- κ. Α. Νεφελούδη, Γεν. Γραμματέα Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης
- ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ - ΚΗΕ
- Εκπρόσωποι Εργαζομένων στα Δ.Σ. του Ομίλου ΔΕΗ ΑΕ
- Διοικήσεις Εταιρειών Ομίλου ΔΕΗ ΑΕ και ΑΔΜΗΕ ΑΕ
- Πρωτοβάθμια Σωματεία