

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ Δ.Ε.Η./
ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΔΙΚΤΥΩΝ
ΜΕΛΟΣ ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ

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

Αρ. Πρωτ: 177

Αθήνα, 27/11/2024

Προς: ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ
Υπόψη, Προέδρου κ. Α. Καρρά
& Γεν. Γραμματέα κ. Κ. Μανιάτη

Θέμα : Προτάσεις και επισημάνσεις για την πολιτική μεταθετότητας προσωπικού του ΔΕΔΔΗΕ

Σχετικά : α' Πολιτική Μεταθετότητας ΔΕΗ Α.Ε.
β' ΕΣΣΕ ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Συνάδελφοι, Πρόεδρε και Γεν. Γραμματέα,

σύμφωνα με την νέα ΕΣΣΕ του ΔΕΔΔΗΕ, (Μέρος ΙΙΙ, Κεφ. Β, άρθρο 15, σελ.81 & Κεφ. Η, άρθρο 27, σελ.96) εντός δμηνου από την υπογραφή της, θα δημοσιευτεί η πολιτική της εταιρείας σχετικά με τις μεταθέσεις, τις μετακινήσεις και την εκτός έδρας απασχόληση (Κανονισμός Κινητικότητας Προσωπικού), αφού πρώτα διατυπώσει απόψεις η ΓΕΝΟΠ.

Α. Για την πολιτική μεταθετότητας και ανάπτυξης της ΔΕΗ, δεν ενημερωθήκαμε εάν τηρήθηκε η αντίστοιχη ως άνω διαδικασία και ως εκ τούτου καταγράφηκαν μεταγενέστερα ορισμένες απορίες μελών μας, ως εξής:

1. Από την πολιτική της ΔΕΗ, δεν ήταν ξεκάθαρο αν εξετάζεται ή αν επιτρέπεται η μετακίνηση εργαζομένων από την ΔΕΗ στον ΔΕΔΔΗΕ και αντίστροφα. Η αντίστοιχη πολιτική του ΔΕΔΔΗΕ, θα επιτρέπει κάτι τέτοιο;
2. Δεν αναφέρεται ελάχιστος χρόνος παραμονής σε μία θέση, προκειμένου ενδιαφερόμενος εργαζόμενος να δύναται αίτηση μετάθεσης (π.χ. παλαιότερα ήταν τα 8 χρόνια). Ισχύουν αυτοί οι περιορισμοί ή πλέον όχι; Εφόσον ισχύει κάποιος χρονικός περιορισμός, τότε ποιος είναι αυτός;
3. Απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά σε κάποιο σύστημα μοριοδότησης των υποψηφίων που αιτούνται μετάθεση. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που δύο συνάδελφοι Διπλωματούχοι Μηχανικοί της ίδιας ειδικότητας ή ένας Διπλωματούχος με έναν Πτυχιούχο Μηχανικό διεκδικούν αμφότεροι την ίδια θέση, πώς κρίνεται η καταλληλότητα του ενός έναντι του άλλου;
4. Στο ενδεχόμενο μιας μετάθεσης, αυτή είναι οριστική από την πρώτη μέρα υπηρεσίας; Υπάρχει κάποια «δοκιμαστική περίοδος», κατά την οποία αυτή μπορεί να ανακληθεί;

Β. Για την πολιτική μεταθετότητας και ανάπτυξης του ΔΕΔΔΗΕ, που σύμφωνα με τη διαθέσιμη πληροφόρηση είναι σε φάση επεξεργασίας κατά την τρέχουσα περίοδο, παρατίθενται στη συνέχεια οι προτάσεις μας, όπως αυτές διαμορφώθηκαν κατόπιν συνεργασίας και ανοιχτής διαβούλευσης με τα μέλη του Συλλόγου.

1. Γνωστοποίηση εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους και με μέριμνα της ΔΔΑΠ, των προς πλήρωση κενών οργανικών θέσεων της Εταιρείας σε επίπεδο Διεύθυνσης/Περιφέρειας και να καλούνται οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι να υποβάλουν σχετική αίτηση.
2. Ικανοποίηση των αιτημάτων μετάθεσης προσωπικού, σύμφωνα με αντικειμενική μοριοδότηση προσωπικού, στην οποία ενδεικτικά θα λαμβάνεται υπόψη, η εξέλιξη, ο χρόνος υπηρεσίας σε μια

μονάδα, η παραμονή σε παραμεθόριες μονάδες και στα νησιά, κοινωνικά, οικογενειακά κριτήρια, σοβαρές ασθένειες και παθήσεις.

Σε κάθε περίπτωση, για τη διενέργεια μεταθέσεων να λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια του συνολικού χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου, της οικογενειακής του κατάστασης, της μόνιμης κατοικίας, της συνυπηρέτησης και της εντοπιότητας, αξιολογούμενα με σχετικούς συντελεστές βαρύτητας (μόρια). Έτσι, η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να αξιολογείται με προσαύξηση κατά προτεραιότητα αναλόγως της περίπτωσης (έγγαμος, πλήθος τυχόν ανήλικων τέκνων και φοιτητών, αναπηρία τέκνων, συζύγου ή γονέων, μαθησιακές ή ψυχολογικές δυσκολίες των τέκνων κ.λπ., διαζευγμένοι, χήροι, εν διαστάσει γονείς τέκνων, άγαμοι κ.α.).

3. Υλοποίηση κατά προτεραιότητα των αιτημάτων μετάθεσης για όλες τις παραμεθόριες και ακριτικές περιοχές της ηπειρωτικής και νησιωτικής Χώρας, με δέσμευση παραμονής τουλάχιστον για μία τετραετία.
4. Συνυπηρέτηση συζύγων (ειδικά για συζύγους που έχουν προσληφθεί και οι δύο στον ΔΕΔΔΗΕ, αλλά και γενικότερα στον Όμιλο ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, Δημόσιο και σε Φορείς του ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα). Η συνυπηρέτηση μπορεί να γίνεται, είτε με μετάθεση ή προσωρινή μετάθεση (απόσπαση) στην περιοχή εργασίας του/της συζύγου, ανάλογα και με τις ανάγκες της Εταιρείας. Η διαδικασία μετάθεσης θα μπορεί να πραγματοποιείται μέσω αιτήματος (Προσωπικό Έγγραφο) τους ενός εκ των δύο συζύγων προς την Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων, η οποία θα εξετάζει τη δυνατότητα μετάθεσης στην περιοχή που εργάζεται ο/η σύζυγος. Εφόσον δεν είναι εφικτή η συνυπηρέτηση στην ίδια Περιοχή, να διερευνάται η δυνατότητα και σε τυχόν όμορες περιοχές.
5. Επέκταση της δυνατότητας ισότιμης μετακίνησης προσωπικού εντός των Εταιρειών του Ομίλου ΔΕΗ.
6. Θέσπιση αμοιβαίας μετάθεσης, ανεξαρτήτου κατηγορίας και ειδικότητας του προσωπικού, με βασικά δεδομένα, τόσο τις υπηρεσιακές ανάγκες των Μονάδων, όσο και την εξέλιξη του προσωπικού.
7. Διασφάλιση της αξιοκρατίας και της ίσης αντιμετώπισης των υπαλλήλων που αιτούνται μετάθεσης, απόσπασης, αδειάς με ή χωρίς αποδοχές. Όσο η κάθε μετάθεση (κλπ σχετικά αιτήματα) εξαρτάται κυρίως από τη γνώμη της ιεραρχίας και την ετήσια αξιολόγηση (βαθμολογία), η οποία εξαρτάται επίσης από τη γνώμη της ιεραρχίας ή από τη μη αντικειμενική έγκριση ή απόρριψη της αίτησης, τότε υπεισέρχονται προφανώς και υπερισχύουν κατά περίπτωση τα υποκειμενικά κριτήρια ή το μέσο πίεσης. Συνοψίζοντας, η ικανοποίηση ή μη των αιτημάτων αυτών, να μην έγκειται στην αποκλειστική προσωπική άποψη των εκάστοτε προϊσταμένων για αποδέσμευση ή μη του προσωπικού “φράζοντας” σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και την υπηρεσιακή εξέλιξή του, ούτε από το εκάστοτε μέσο πίεσης, αλλά να θεσπισθεί αντικειμενική διαδικασία αξιολόγησης όλων των αιτημάτων μετάθεσης (αμοιβαίας μετάθεσης, αδειών κλπ), με αξιόπιστη, αντικειμενική και διαφανή διαχείριση από την αρμόδια Γενική Διεύθυνση (HR) Προσωπικού της Εταιρείας με αναβαθμισμένο ρόλο για την ανάπτυξη του προσωπικού.

Γ. Προς επίρρωση των ως άνω προτάσεων, είναι σημαντικό να αναφερθούν και οι ακόλουθες επισημάνσεις:

1. Η πολιτική μεταθετότητας της ΔΕΗ Α.Ε. που επικυρώθηκε με Απόφαση ΔΣ στις 15.10.2024 και την οποία χρησιμοποιεί ως βάση επεξεργασίας για τη δική του πολιτική ο ΔΕΔΔΗΕ, σύμφωνα με σχετική πληροφόρηση, εμφανίζει πολλά κενά (π.χ. δεν αναφέρει δυνατότητα αμοιβαίας μετάθεσης, παρότι υπήρξε σχετική τοποθέτησή μας και δέσμευση, στην Επιτροπή Διαπραγμάτευσης για την ΕΣΣΕ/ΔΕΗ).
2. Η πολιτική μεταθετότητας της ΔΕΗ στοχεύει στην εξυπηρέτηση των δικών της αναγκών ως Εταιρεία, που αφορούν κυρίως τη διαχείριση πλεονάζοντος προσωπικού (670 άτομα) που προκύπτει από το κλείσιμο λιγνιτικών μονάδων εντός του 2024, αλλά και άλλων (~1.600 εργαζομένων) σε βάθος τριετίας, που θα ισχύσει η ΕΣΣΕ/ΔΕΗ και οι σχετικές πολιτικές βάσει αυτής. Σημειώνεται ότι η δομή, η φύση εργασίας, η διασπορά των Μονάδων και οι υπηρεσιακές ανάγκες του ΔΕΔΔΗΕ, είναι εντελώς διαφορετικές με αυτές της ΔΕΗ.
3. Το ύφος και η παρουσίαση του κειμένου δείχνουν ένα «μοντέρνο» έγγραφο, το οποίο συγχρόνως όμως θυμίζει και «Δημόσιο». Αναφέρει την κάλυψη αναγκών και την Πολιτική Ανάπτυξης (κομμάτια θετικά

από τον Ιδιωτικό και τον Δημόσιο Τομέα), αλλά αποφεύγει να κάνει λόγο για εντοπιότητα και αμοιβαίες μεταθέσεις (θετικές προβλέψεις από τον Δημόσιο Τομέα).

Εξάλλου είναι ευρέως γνωστό, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Management, ότι:

- Υπάλληλος που είναι εκτός τόπου εργασίας δεν είναι παραγωγικός, διότι έχει το μυαλό του κύρια στο σπίτι του και στα οικογενειακά του προβλήματα.
 - Υπάλληλος που εργάζεται σε αντικείμενο εκτός της ειδικότητάς του ή της επαγγελματικής του εμπειρίας, ομοίως δεν έχει το εσωτερικό κίνητρο (drive-motivation) για αυξημένη παραγωγικότητα, ενώ η αποκτηθείσα εμπειρία στο αντικείμενο έχει ήδη χρήσιμες δεξιότητες - transferable soft/hard skills, άρα μικρότερο ή και μηδενικό κόστος στην μετέπειτα εκπαίδευση του εργαζόμενου.
4. Εκφράζονται διαμαρτυρίες και αγανάκτηση από νέους και παλαιότερους συναδέλφους, ότι ουσιαστικά δεν βλέπουν πολιτική ανάπτυξης, ούτε από τις αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού (HR), ούτε από την υπερκείμενη αρμόδια ιεραρχία, όταν μάλιστα στην πράξη δεν έχουν λάβει γνώση κάποιου κειμένου - διαδικασίας, δείγματα γραφής που οδηγούν μόνο σε απογοήτευση και απραξία.
- Επίσης, οι μαζικές προσλήψεις Μηχανικών (Τ1/Τ3), θα μπορούσαν να λειτουργήσουν όπως τα graduate hiring schemes. Αυτά είναι προγράμματα εισαγωγής νέων πτυχιούχων σε μεγάλες Εταιρείες, όπου γίνονται κυκλικές τοποθετήσεις λίγων μηνών (rotations) σε διάφορες θέσεις, στις οποίες αποκτούν εμπειρία «από πρώτο χέρι» σε Διευθύνσεις πρώτης γραμμής, αλλά και σε οργανικές θέσεις, έως ότου ο υπάλληλος καταλήξει σε οργανική που θα ταιριάζει / θα του αρέσει κ.λπ.. Αυτός είναι ιδανικός τρόπος για να γνωρίσει ο υπάλληλος μία μεγάλη Εταιρεία. Δυστυχώς όμως, στην παρούσα φάση δεν γίνεται συντεταγμένα, αλλά γίνεται-αν γίνεται- κατά το δοκούν από την εκάστοτε ιεραρχία με αποσπάσεις κ.α.
5. Είναι δεδομένο ότι πολλοί συνάδελφοι, τόσο Διπλωματούχοι Μηχανικοί, όσο και συνάδελφοι άλλων ειδικοτήτων, εργάζονται αυτή τη στιγμή μακριά από τον τόπο κατοικίας τους. Αυτό δημιουργεί σοβαρό πρόβλημα στους ίδιους και τις οικογένειές τους, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη το ολοένα αυξανόμενο κόστος ζωής. Συνέπεια αυτών είναι, συνάδελφοι που επιθυμούν μετάθεση κοντά στον τόπο καταγωγής ή μόνιμης κατοικίας τους, να βρίσκονται στο δίλλημα της παραμονής ή ακόμη και της παραίτησής τους από την Εταιρεία, ενώ υπάρχουν ήδη αρκετά παραδείγματα παραίτησης (κυρίως Διπλωματούχων Μηχανικών). Έτσι, είναι τουλάχιστον άξιο απορίας, η Εταιρεία που τους προσέλαβε, κατ' ουσία να μην δείχνει το απαραίτητο ενδιαφέρον για την εξέλιξη των επιλογών της και να χάνει αβίαστα, άξιο, εκπαιδευμένο προσωπικό και στελεχιακό δυναμικό στο οποίο έχει επενδύσει, ενώ την ίδια ώρα είναι ευρέως γνωστό και αποδεκτό ότι υπάρχουν σοβαρές ανάγκες προς κάλυψη, σε όλες τις Διευθύνσεις και τις Περιχές της Εταιρείας.

Για το Σύλλογο Διπλωματούχων Μηχανικών Ομίλου ΔΕΗ/ΕΔ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΑΘ. ΚΑΚΑΛΗΣ

Κοινοποίηση:

- Πρόεδρο και ΔΝΣ ΔΕΗ ΑΕ, κ. Γ. Στάσση
- ΟΓΔ/ΑΔΟ/ΔΕΗ ΑΕ, κα Α. Παπαγεωργίου
- ΔΝΣ ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ, κ. Α. Μάνο
- ΓΔΔΔΑΠ/ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ, κ. Γ. Καλύβα
- Δ/ντρια ΔΑΠ/ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ, κα Α. Μπαλόκα

- Μέλη Συλλόγου ΣΔΜ Ομίλου ΔΕΗ/ΕΔ
- Πρωτοβάθμια Σωματεία ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ-ΚΗΕ