

12. ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΠΕ11)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

12. Θέματα Προσωπικού (ΠΕ11).....	i
12.1 Εισαγωγή.....	12-1
12.2 Ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό και σχετικός προγραμματισμός.....	12-2
12.2.1 Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό.	12-3
12.2.2 Μόνιμο Διοικητικό Προσωπικό.	12-5
12.2.3 Ειδικό Διοικητικό Τεχνικό Προσωπικό.	12-9
12.3 Εκπαίδευση και επιμόρφωση του Προσωπικού.....	12-10
12.3.1 Συνεχής διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ).	12-10
12.3.2 Συνεχής διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού.....	12-12
12.3.2.1 Σεμινάρια για την εκπαίδευση του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού.....	12-13
12.4 Η συμβολή του Προσωπικού στις διαδικασίες βελτίωσης της λειτουργίας του Ιδρύματος.....	12-15
12.5 Παροχές του Ιδρύματος στο Προσωπικό του.	12-18
12.6 Αποτύπωση της γνώμης του Προσωπικού για τις συνθήκες εργασίας του και τις δυνατότητες εξέλιξης.....	12-19
12.6.1 Απόψεις του Συλλόγου Διοικητικού Προσωπικού.....	12-21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΠΕ11)

12.1 Εισαγωγή.

Στο παρόν Κεφάλαιο αναπτύσσονται θέματα που αφορούν στο Προσωπικό που υπηρετεί στο ΕΜΠ. Υπενθυμίζεται ότι στην §2.3.8 έχουν παρουσιασθεί οι κατηγορίες στις οποίες διακρίνεται το Προσωπικό του Ιδρύματος, ανάλογα με το έργο το οποίο επιτελεί. Επί πλέον, αρκετά θέματα σχετικά με το Προσωπικό έχουν τεθεί σε προηγούμενα Κεφάλαια, συγκεκριμένα :

- στο 10^ο Κεφάλαιο, όπου αναλύονται θέματα σχετικά με τη Διοικητική Στήριξη, έχουν δοθεί πολλά στοιχεία που αφορούν στο διοικητικό προσωπικό, ενώ
- στο 11^ο Κεφάλαιο, όπου παρουσιάζονται οι Ακαδημαϊκές Διαδικασίες, έχουν δοθεί όλα τα στοιχεία σχετικά με τις προκηρύξεις, το διορισμό και τη εξέλιξη των μελών ΔΕΠ.

Στο παρόν Κεφάλαιο εξετάζονται τα εξής θέματα σχετικά με το Προσωπικό:

- Ανάγκες του Ιδρύματος σε ανθρώπινο δυναμικό κάθε κατηγορίας και προγραμματισμός για την κάλυψη των αναγκών αυτών.
- Αξιοποίηση και οι δυνατότητες συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και ανάπτυξης του προσωπικού του Ιδρύματος, στα πλαίσια της συνολικής στρατηγικής για τη συνεχή βελτίωση της λειτουργίας του Ιδρύματος.
- Η συμβολή του προσωπικού στις διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης της λειτουργίας του Ιδρύματος.
- Εργοδοτικά, μισθοδοτικά και συνταξιοδοτικά θέματα που τίθενται από τους εργαζομένους, καθώς και θέματα σχετικά με παροχές του Ιδρύματος προς το Προσωπικό του.
- Καταγραφή απόψεων του Προσωπικού αναφορικά με το Ιδρυμα, τις συνθήκες εργασίας σε αυτό, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει και τις δυνατότητες εξέλιξής του μέσα σε αυτό.

Θεωρείται αυτονόητο ότι τα πιο πάνω θέματα είναι καθοριστικής σημασίας όχι μόνον για την εύρυθμη λειτουργία του Ιδρύματος, αλλά – πολύ περισσότερο – για τη βελτίωση των λειτουργιών του ιδιαίτερα μάλιστα εκείνων που σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία.

12.2 Ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό και σχετικός προγραμματισμός.

Στις παραγράφους που ακολουθούν αναπτύσσονται θέματα που αφορούν στις σημερινές ανάγκες του Ιδρύματος σε προσωπικό κάθε κατηγορίας, καθώς και στον προγραμματισμό και τις ενέργειες που γίνονται σε επίπεδο Ιδρύματος για την ικανοποίηση των αναγκών αυτών. Η ανάπτυξη που ακολουθεί γίνεται για κάθε μία κατηγορία προσωπικού ξεχωριστά, καθώς τόσο οι ανάγκες, όσο και οι ακολουθούμενες διαδικασίες είναι διαφορετικές. Από την ανάπτυξη που ακολουθεί εξαιρείται το προσωπικό κατηγορίας ΙΔΑΧ¹, λόγω της ιδιομορφίας της εργασιακής σχέσης του με το Ίδρυμα και της ένταξής τους σε αυτό, καθώς:

- δεν νοούνται κενές θέσεις για προσωπικό κατηγορίας ΙΔΑΧ, διότι οι υπηρετούντες υπάλληλοι της κατηγορίας αυτής καταλαμβάνουν οργανικές θέσεις που είναι όμως προσωποπαγείς, και
- δεν νοείται προγραμματισμός προσλήψεων για την κατηγορία αυτή προσωπικού, παρά μόνον ένταξη στην κατηγορία αυτή προσωπικού, το οποίο ήδη απασχολείται στο Ίδρυμα με άλλη σχέση εργασίας.

Τέλος, δεν γίνεται αναφορά σε ορισμένες προσωποπαγείς κατηγορίες προσωπικού, όπως τα μέλη του ΕΔΠ², καθώς δεν υφίστανται πλέον με την ισχύουσα νομοθεσία και συνεπώς δεν νοείται προγραμματισμός για την πλήρωση θέσεων που κενούνται.

Θα πρέπει να σημειωθεί και να επισημανθεί, από το εισαγωγικό αυτό σημείο, ότι η ανάλυση του θέματος των αναγκών σε προσωπικό ενός ΑΕΙ σήμερα, μόνον ακαδημαϊκό χαρακτήρα μπορεί να έχει· και αυτό διότι σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία αλλά και την ακολουθούμενη από την Πολιτεία πρακτική, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια :

¹ Σχετική αναφορά έχει γίνει στην §10.6.1.

² Βοηθοί και Επιστημονικοί Συνεργάτες.

- οι μεν προκηρύξεις νέων θέσεων ΔΕΠ γίνονται εξαιρετικά φειδωλά στα πλαίσια ενός μονοσήμαντα καθορισμένου νομικού πλαισίου³, το οποίο λειτουργεί μακριά από την πραγματικότητα των Ιδρυμάτων,
- οι δε προκηρύξεις θέσεων διοικητικού προσωπικού και ΕΔΤΠ έχουν πρακτικά σταματήσει, είτε υπό το πρόσχημα των μονιμοποιήσεων⁴ είτε υπό το καθεστώς εφαρμογής της πολιτικής της οικονομικής λιτότητας.

Παρά ταύτα, δηλαδή παρά το εξωπραγματικό της ανάλυσης των αναγκών ενός ελληνικού ΑΕΙ σε προσωπικό, θα επιχειρηθεί η ανάλυση αυτή ώστε να καταδειχθεί η ανάγκη ώστε η πολιτεία να αφουγκρασθεί τα πραγματικά προβλήματα των ΑΕΙ – εν προκειμένω του ΕΜΠ – και να προχωρήσει σε ρεαλιστικές νομοθετικές και δημοσιονομικές ρυθμίσεις.

12.2.1 Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό.

Οι ανάγκες σε προσωπικό της κατηγορίας αυτής δεν μπορούν να θεωρηθούν σταθερές, αλλά εξαρτώνται από τα εκάστοτε Προγράμματα Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Σπουδών κυρίως, αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως η κατανομή μαθημάτων σε επίπεδο Τμήματος ή Τομέα, η ανάγκη κατάτμησης ακροατηρίων, η εισαγωγή νέων μαθημάτων λόγω ανάπτυξης νέων ειδικοτήτων ή η αντικατάσταση άλλων.

Ενας συγκριτικός - ποσοτικός δείκτης των αναγκών σε μέλη ΔΕΠ κατά Τμήμα, μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο, είναι η φόρτιση των μελών ΔΕΠ με διδακτικό έργο· η φόρτιση αυτή παρουσιάζεται για τα Τμήματα του Ιδρύματος στον Πίνακα 5-20, για το Ακαδημαϊκό Έτος 1995-1996. Είναι φανερό ότι η φόρτιση των μελών ΔΕΠ διαφέρει σημαντικά από Τμήμα σε Τμήμα και υπάρχουν περιπτώσεις Τμημάτων, όπως το Τμήμα ΜΜ, με πολύ υψηλή φόρτιση, έως και τριπλάσια της φόρτισης άλλων Τμημάτων του Ιδρύματος. Βεβαίως αντίστοιχες διαφορές παρουσιάζονται και σε επίπεδο Τομέα, μεταξύ των Τομέων του ιδίου Τμήματος. Παρά την αντικειμενικότητα των στοιχείων από τα οποία προέκυψαν οι τιμές του υπόψιν δείκτη, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο δείκτης αυτός δεν μπορεί να αποτελέσει το μοναδικό στοιχείο για την κατάδειξη των αναγκών σε μέλη ΔΕΠ ενός Τμήματος,

³ Βλ. σχετικά §11.2.

⁴ Βλ. σχετικά §10.6.2.

δοθέντος ότι, πέραν του ότι αποτελεί συγκριτικό μεταξύ Τμημάτων στοιχείο, δεν λαμβάνει υπόψιν του :

- την ιδιαιτερότητα της φυσιογνωμίας κάθε Τμήματος, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στην ακολουθούμενη διδακτική και εργαστηριακή μεθοδολογία, και
- τις αναπτυξιακές ανάγκες του Τμήματος, ιδιαίτερα σε σχέση με την προϊστορία του.

Ενας άλλος δείκτης που σχετίζεται με τις μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό της κατηγορίας ΔΕΠ και τον συνακόλουθο προγραμματισμό, είναι αυτός της ηλικίας των μελών ΔΕΠ. Στο Διάγραμμα 12-1 παρατίθεται το ιστόγραμμα της ηλικίας των μελών ΔΕΠ που υπηρετούν στο Ιδρυμα σε κάθε μία από τις 4 βαθμίδες αλλά και συνολικά. Παρατηρείται ότι, αντίθετα με το αναμενόμενο, η πιθανότερη ηλικία για όλες τις βαθμίδες παρουσιάζεται περί τα 50-55 έτη. Ειδικότερα, για τη βαθμίδα του Λέκτορα, πολύ χαμηλό είναι το ποσοστό με ηλικία μικρότερη των 35 ετών, αξιόλογο είναι το ποσοστό με ηλικία άνω των 50 ετών, ενώ η κατανομή πλησιάζει την ομοιόμορφη, περισσότερο από κάθε άλλη βαθμίδα. Αν αυτό το γεγονός συνδυασθεί με το γεγονός ότι οι Λέκτορες αποτελούν μόνον το 14% των μελών ΔΕΠ του Ιδρύματος (Διάγραμμα 3-2), προκύπτει αβίαστα το συμπέρασμα ότι είναι μικρό το πλήθος των Λεκτόρων που σήμερα υπηρετούν στο Ιδρυμα, και οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα μέσα στα επόμενα χρόνια της υπηρεσίας τους να καταλάβουν τις υψηλότερες βαθμίδες. Πρέπει να επισημανθεί ότι, το γεγονός ότι παρουσιάζεται σχετικά ομοιόμορφη κατανομή του πλήθους των Λεκτόρων με την ηλικία, μπορεί ενδεχομένως να αποδοθεί σε κάποιο βαθμό από το γεγονός ότι, αρκετοί από τους Λέκτορες αυτούς προέρχονται από το χώρο του ΕΔΠ, οι οποίοι με τις ρυθμίσεις του Ν.1268/82, μετά από την εκπόνηση Διδακτορικής Διατριβής εντάχθηκαν – μετά από κρίση – στη βαθμίδα του Λέκτορα. Για να ενισχυθεί η βαθμίδα του Λέκτορα, η οποία αποτελεί τη βάση της πυραμίδας του προσωπικού κατηγορίας ΔΕΠ, πρέπει τα επόμενα χρόνια να ληφθεί πρόνοια από το Ιδρυμα για προκήρυξη περισσότερων θέσεων στη βαθμίδα του Λέκτορα, που θα προσελκύσει νέους σε ηλικία ανθρώπους.

Τέλος, μία παράμετρος που πρέπει να εξετάζεται παράλληλα με τα αριθμητικά μεγέθη, είναι το κατά πόσον τα μέλη ΔΕΠ που υπηρετούν στο Ιδρυμα είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης, όπως προβλέπεται από το Νόμο 2530/97, καθώς, όπως είναι φυσικό, η μερική απασχόληση των μελών ΔΕΠ έχει αναπόφευκτα επίδραση στις δυνατότητες παροχής από αυτά εκπαιδευτικού, ερευνητικού και διοικητικού έργου

μέσα στο Ιδρυμα. Η ένταξη ενός μέλους ΔΕΠ στην κατηγορία μερικής απασχόλησης για ένα Ακαδημαϊκό Έτος γίνεται σε ετήσια βάση, μετά από αίτησή του μέλους ΔΕΠ στον Τομέα, απόφαση της ΓΣ του οικείου Τμήματος και εν συνεχεία απόφαση της Συγκλήτου, η οποία προωθείται στο ΥΠΕΠΘ και το Υπουργείο Οικονομικών. Η Σύγκλητος του Ιδρύματος έχει κωδικοποιήσει με λεπτομέρεια και έχει ορίσει σαφές χρονοδιάγραμμα για τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται προκειμένου ένα μέλος ΔΕΠ να ενταχθεί στην κατηγορία *μερικής απασχόλησης*⁵. Το ποσοστό των μελών ΔΕΠ που εντάχθηκαν στην κατηγορία μερικής απασχόλησης στο ΕΜΠ για το Ακαδημαϊκό Έτος 1997-98, είναι χαμηλό, και σύμφωνα με τα διατιθέμενα στοιχεία από το Τμήμα Διδακτικού Προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικού, ανάλογα με το Τμήμα κυμαίνεται από 0-5%. Βεβαίως δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι πολλά μέλη ΔΕΠ πλήρους απασχόλησης αναπτύσσουν σημαντική απασχόληση και εκτός του Ιδρύματος.

Όσον αφορά στις προσλήψεις μελών ΔΕΠ, όπως αναλυτικά περιγράφεται στην §11.2, αυτές υπόκεινται σε ετήσιο προγραμματισμό. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι θέσεις ΔΕΠ που πληρώθηκαν με βάση τον ετήσιο προγραμματισμό του 1997-1998 για όλο το Ιδρυμα ήταν συνολικά 11, κατανεμημένες αναλυτικά στα Τμήματα : 1 ΠΜ, 1 ΜΜ, 4 ΗΜΜΥ, 1 ΧΜ, 2 ΑΤΜ και 2 ΝΜ. Σύμφωνα με τον προγραμματισμό του Ακ. Έτους 1998-99 προβλέπεται η πλήρωση 2 θέσεων για όλο το Ιδρυμα , στα Τμήματα ΑΜ και ΠΜ αντίστοιχα.

Από τα πιοπάνω στοιχεία προκύπτει σαφώς η προβολή της ανάγκης προγραμματισμού των θέσεων ΔΕΠ ανάλογα με τις πραγματικές και επικαιροποιημένες – τρέχουσες και αναπτυξιακές – ανάγκες κάθε Τμήματος, θέμα το οποίο η Πολιτεία θα πρέπει να μελετήσει με την επιβαλλόμενη προσοχή.

12.2.2 Μόνιμο Διοικητικό Προσωπικό.

Η στελέχωση των Διοικητικών Υπηρεσιών είναι ένα από τα σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζει το Ιδρυμα σήμερα, λόγω της έλλειψης Διοικητικού Προσωπικού. Ήδη στο 10^ο Κεφάλαιο έχουν δοθεί στοιχεία για τον βαθμό πληρότητας των θέσεων

⁵ Απόφαση Συγκλήτου 15-12-97/Θέμα 4: Η Εφαρμογή στο ΕΜΠ του νέου νόμου για την υπηρεσιακή κατάσταση των μελών ΔΕΠ.

που προβλέπονται από το Νέο Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών. Εξαιτίας της σφικτής εισοδηματικής πολιτικής της Κυβέρνησης για περισσότερα από 10 χρόνια, αλλά και του μη ικανοποιητικού προγραμματισμού στελέχωσης των διαφόρων υπηρεσιών, παρουσιάζονται σήμερα πολύ μεγάλα κενά. Οι υπάρχουσες οργανικές θέσεις ανταποκρίνεται στις ανάγκες της προηγούμενης 20ετίας, τη στιγμή που οι δραστηριότητες του Ιδρύματος έχουν έκτοτε πολλαπλασιασθεί σε όλους τους τομείς. Επιπλέον, ο βαθμός πληρότητας των οργανικών θέσεων είναι πολύ χαμηλός, καθώς μικρό μόνο ποσοστό των κενών που δημιουργούνται λόγω αποχώρησης υπαλλήλων από την υπηρεσία αναπληρώνεται. Οι συνολικά 424 μόνιμοι διοικητικοί υπάλληλοι και ΙΔΑΧ, που υπηρετούν σήμερα⁶ σε όλους τους τομείς της διοίκησης, είναι πολύ λίγοι για την κάλυψη των αναγκών, καθώς, τηρουμένων των αναλογιών με το 1982, θα έπρεπε σήμερα να υπηρετούν περί τους 1800⁷.

Ειδικότερα από τις 425 οργανικές θέσεις μόνιμου διοικητικού προσωπικού που υπάρχουν σήμερα – ήδη πολύ λιγότερες από τις απαιτούμενες για την κάλυψη των σημερινών αναγκών – καλυμμένες είναι μόνον 239 (ποσοστό 56%). Από τον Πίνακα 10-1 όπου παρέχονται τα σχετικά στοιχεία και τηρουμένων των αναλογιών σε σχέση με τις δραστηριότητες του Ιδρύματος κατά το 1982, μπορούν να προκύψουν τα παρακάτω συμπεράσματα σχετικά με τις σημερινές ελλείψεις σε Διοικητικό Προσωπικό, όπως καταγράφονται στο έγγραφο του Πρύτανη 10127/5-Ιουν-98 προς του ΥΠΕΠΘ:

- Πάνω από 20% των οργανικών θέσεων προσωπικού Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και περίπου 60% των αναγκαίων είναι κενές.
- Πάνω από 73% των οργανικών θέσεων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και περίπου 95% των αναγκαίων είναι κενές.
- Πάνω από 32% των οργανικών θέσεων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και περίπου 60% των αναγκαίων είναι κενές.
- Πάνω από 65% των οργανικών θέσεων Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης και περίπου 85% των αναγκαίων είναι κενές.

Είναι προφανές από τα παραπάνω στοιχεία, ότι η πλήρωση ακόμα και όλων των οργανικών θέσεων σήμερα θα άφηνε σημαντικά κενά υποστήριξης λειτουργιών του

⁶ Απρίλιος 1999.

⁷ Εγγραφο 10127/5-Ιουν-98 του Πρύτανη του ΕΜΠ προς του ΥΠΕΠΘ

Ιδρύματος. Καθώς η έγκριση του νέου Οργανισμού του ΕΜΠ δεν συνοδεύθηκε και με διάθεση νέων οργανικών θέσεων και με πλήρωση των κενών, η στελέχωση των νέων υπηρεσιών που δημιουργήθηκαν έγινε μόνον με ανακατατάξεις του ήδη υπηρετούντος προσωπικού, κάτι που οδήγησε σε όξυνση του προβλήματος.

Εμπεριστατωμένη καταγραφή των ελλείψεων σε διοικητικό προσωπικό έγινε με την ευκαιρία του νέου Οργανισμού Διοικητικών Υπηρεσιών του ΕΜΠ. Τα οξύτερα προβλήματα προσωπικού σήμερα παρουσιάζονται στις παρακάτω υπηρεσίες:

1. **Διεύθυνση Πληροφορικής.** Λόγω της αναβάθμισης της υπηρεσίας αυτής από Τμήμα σε Διεύθυνση με τρία Τμήματα, η Διεύθυνση Πληροφορικής βρίσκεται υποστελεχωμένη σε απαράδεκτο βαθμό σε σχέση με το συνολικό έργο το οποίο καλείται να επιτελέσει, δεδομένου ότι από τις 13 οργανικές θέσεις είναι πληρωμένες μόνον οι 3.
2. **Η Βιβλιοθήκη,** η οποία αντιστοιχεί σε Διεύθυνση. Η Βιβλιοθήκη του ΕΜΠ καλείται σήμερα να διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στη διδακτική και ερευνητική λειτουργία του Ιδρύματος. Η αναβάθμιση του ρόλου της και η ανάπτυξη συγχρόνων υπηρεσιών και δραστηριοτήτων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με το υπάρχον προσωπικό, ενώ φυσική συνέπεια είναι να παρουσιάζονται δυσλειτουργίες. Είναι αξιοσημείωτο ότι τόσο στην Κεντρική Βιβλιοθήκη του ΕΜΠ, όσο και στις Βιβλιοθήκες Τμημάτων και Τομέων, δεν υπηρετούν σήμερα βιβλιοθηκονόμοι, καθώς και οι ελάχιστες οργανικές θέσεις είναι κενές. Η λειτουργία των βιβλιοθηκών και η εξυπηρέτηση των Φοιτητών, μελών ΔΕΠ και λοιπών Ερευνητών του Ιδρύματος βασίζεται σε μη-ειδικευμένους υπαλλήλους που υποβοηθούνται από προσωπικό εποχιακής απασχόλησης, όπως πχ. Προπτυχιακοί και Μεταπτυχιακοί Φοιτητές του Ιδρύματος.
3. **Εποπτεία και Φύλαξη.** Η φύλαξη του Ιδρύματος αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που συνεχώς διογκώνεται, πολύ περισσότερο από ό,τι αυξάνει ο όγκος των εγκαταστάσεων. Για τη στοιχειώδη φύλαξη των εγκαταστάσεων του Ιδρύματος σήμερα, συμπεριλαμβανομένων των εγκαταστάσεων του Τεχνολογικού-Πολιτιστικού Πάρκου Λαυρίου και των εγκαταστάσεων στο Διόνυσο, απαιτείται προσωπικό τουλάχιστον 80 ατόμων. Σήμερα η φύλαξη αυτή γίνεται από 8 φύλακες-νυκτοφύλακες που είναι μόνιμοι υπάλληλοι και από 33 άτομα που είναι υπάλληλοι κατηγορίας ΙΔΑΧ, τα προσόντα των οποίων δεν προκύπτει ότι είναι τα καταλληλότερα σχετικά με το έργο που

καλούνται να επιτελέσουν. Το αίτημα για αύξηση του προσωπικού εποπτείας-φύλαξης εμφανίζεται επιτακτικότατο, ιδιαίτερα μετά τα κρούσματα κλοπών⁸ τα οποία πολλαπλασιάζονται τον τελευταίο καιρό. Στα πλαίσια της προσπάθειας για καλύτερη φύλαξη των κτιρίων, η Πρυτανεία επεξεργάζεται πιθανές λύσεις, όπως η μόνιμη παρουσία στα κτίρια προσωπικού φύλαξης κατά τη διάρκεια της νύκτας, στις αργίες κλπ.

4. **Ιατρική περίθαλψη.** Ενώ μέχρι το 1993 υπηρετούσαν στο Ιδρυμα τρεις γιατροί Παθολόγοι και δύο νοσοκόμοι, σήμερα υπηρετούν μόνον ένας γιατρός και ένας νοσοκόμος, που καλύπτουν τις ανάγκες του συγκροτήματος Πατησίων και της Πολυτεχνειούπολης Ζωγράφου. Κάθε σχόλιο περιττεύει, αν μάλιστα ληφθεί υπόψιν ότι στο Τεχνολογικό μας Ιδρυμα δεν λειτουργεί μονάδα Αμεσης Βοήθειας για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών.
5. **Καθαριότητα.** Το προσωπικό καθαριότητας που υπηρετεί στο Ιδρυμα, το οποίο ανέρχεται⁹ σε 9 μόνιμους υπαλλήλους και 17 υπαλλήλους ΙΔΑΧ, είναι ανεπαρκέστατο για το στοιχειώδη έστω καθαρισμό των εγκαταστάσεων. Προκειμένου να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα της καθαριότητας, το Ιδρυμα δαπανά από τις πιστώσεις του Τακτικού Προϋπολογισμού ετησίως ποσά της τάξεως των 150 εκατομμυρίων δραχμών σε εξωτερικά συνεργεία καθαριότητας, η αποτελεσματικότητα των οποίων πολύ συχνά αμφισβητείται. Παρόλαυτά το επίπεδο της καθαριότητας στο Ιδρυμα δεν είναι το επιθυμητό.

Πέραν των αναγκών που ήδη κατεγράφησαν, οξύτατα προβλήματα προσωπικού υπάρχουν στη στελέχωση πρακτικά όλων των τμημάτων της Διοίκησης, των Γραμματειών των 9 Ακαδημαϊκών Τμημάτων, σε προσωπικό επιμελητείας, στην εκτυπωτική μονάδα του Ιδρύματος, στο ΚΕΔ κλπ.

Στα πλαίσια της στελέχωσης των νέων υπηρεσιών του Ιδρύματος αποφασίσθηκε να ζητηθούν από το ΥΠΕΠΘ¹⁰ η άμεση κάλυψη, κατά προτεραιότητα, των οργανικών θέσεων που παρατίθενται στον Πίνακα 12-1. Η πλήρωση των θέσεων αυτών είναι εκ

⁸ Οι κλοπές αυτές έχουν συχνά, εκτός από τις αντικειμενικές συνέπειες κόστους, και ανεκτίμητο υποκειμενικό κόστος, ιδιαίτερα όταν οδηγούν σε απώλειες πνευματικού έργου που βρίσκεται αποθηκευμένο σε μαγνητικά μέσα.

⁹ Ιούνιος 1999.

¹⁰ Εγγραφο Πρύτανη 10127/5-Ιουν-98.

των οποίων ουκ άνευ προϋπόθεσης για τη στοιχειωδώς ανεκτή λειτουργία του ΕΜΠ σήμερα.

12.2.3 Ειδικό Διοικητικό Τεχνικό Προσωπικό.

Παρόμοιες ελλείψεις, με εκείνες του Διοικητικού Προσωπικού, παρουσιάζονται και στα μέλη του ΕΔΤΠ. Στον Πίνακα 12-2 παρουσιάζονται στοιχεία για τις οργανικές, κενές και κατειλημμένες θέσεις, καθώς και για τις υπό προκήρυξη θέσεις ανά Τμήμα και κατηγορία. Υπενθυμίζουμε ότι κατά το Νόμο οι θέσεις ΕΔΤΠ ανήκουν στα Τμήματα και κατανέμονται στους Τομείς και τα Εργαστήρια· σε ειδικές μόνον περιπτώσεις είναι δυνατόν να υπάρχουν θέσεις ΕΔΤΠ που ανήκουν στην Κεντρική Διοίκηση του Ιδρύματος (§10.7). Παρατηρείται ότι στο ΕΜΠ το ποσοστό αυτό είναι αρκετά υψηλό (24% των οργανικών θέσεων). Εξάλλου, όπως προκύπτει από τον Πίνακα από τις συνολικά 462 Οργανικές θέσεις μόνον 217 (47%) είναι κατειλημμένες. Τα μεγαλύτερα κενά παρουσιάζονται στην κατηγορία ΑΤ, όπου επί συνόλου 48 οργανικών θέσεων στα Τμήματα μόνον 16 (33%) είναι κατειλημμένες, ενώ επί συνόλου 28 οργανικών θέσεων ΕΔΤΠ στην Κεντρική Διοίκηση είναι κατειλημμένες μόνον 5 (18%). Το γεγονός ότι υπάρχουν μεγάλα κενά σε προσωπικό ΕΔΤΠ-ΑΤ, σε συνδυασμό με την αλματώδη ποιοτική αναβάθμιση του εξοπλισμού των Εργαστηρίων τα τελευταία χρόνια, που απαιτεί τεχνικό προσωπικό υψηλής στάθμης, έχει ως αποτέλεσμα να ζητείται από τα Τμήματα μετατροπή θέσεων από χαμηλότερες κατηγορίες στις υψηλότερες. Ετσι, συχνά το Ίδρυμα ζητά από το ΥΠΕΠΘ τη μετατροπή θέσεων κατηγορίας ΑΡ και ΜΕ που έχουν ήδη διατεθεί, σε κατηγορία ΑΤ, μία διαδικασία όμως που συνήθως αποβαίνει πολύ χρονοβόρα. Το Μάρτιο του 1998 ήταν σε εκκρεμότητα στο ΥΠΕΠΘ οι προκηρύξεις 78 θέσεων ΕΔΤΠ, που αντιστοιχούν στο 32% των κενών θέσεων. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι θέσεις αυτές απεστάλησαν στο ΥΠΕΠΘ για προκήρυξη κατά την περίοδο 1990-1994 και δυστυχώς βρίσκονται ακόμα σε εκκρεμότητα. Από τις παραπάνω προκηρύξεις, 18 είναι των Τμημάτων στην κατηγορία ΑΤ που αντιστοιχούν στο 81% των κενών θέσεων της κατηγορίας αυτής στα Τμήματα. Τα κενά που υπάρχουν στο προσωπικό ΕΔΤΠ, ιδιαίτερα της κατηγορίας ΑΤ καλύπτονται κυρίως από τους Μεταπτυχιακούς Φοιτητές, με όσες συνέπειες αυτό συνεπάγεται.

12.3 Εκπαίδευση και επιμόρφωση του Προσωπικού.

Η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού είναι ένα πολύ σημαντικό θέμα και σχετίζεται άμεσα με την ανάπτυξη και αξιοποίηση του προσωπικού, και κατά συνέπεια τη βελτίωση των παρεχομένων από αυτό υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό η εκπαίδευση και επιμόρφωση θα πρέπει να είναι συνεχής και να λειτουργεί στα πλαίσια της συνολικής στρατηγικής του Ιδρύματος, καθώς έχει μεγάλη σημασία για τη συνεχή βελτίωση της συνολικής λειτουργίας του. Στις παραγράφους που ακολουθούν καταγράφονται και σχολιάζονται οι δραστηριότητες που έχουν αναπτυχθεί στο Ίδρυμα σχετικά με τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού. Και στην περίπτωση αυτή θα γίνει διάκριση μεταξύ του ΔΕΠ και του λοιπού προσωπικού, καθώς τόσο οι διαδικασίες και η πρακτική που ακολουθείται, όσο και η οργάνωση και αξιολόγηση του αποτελέσματος διαφέρουν.

12.3.1 Συνεχής διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ).

Η ανάγκη εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των μελών του ΔΕΠ υπαγορεύεται ουσιαστικά από την αυτονόητη για τον πανεπιστημιακό χώρο φιλοδοξία που πρέπει να έχουν για την εξέλιξή τους. Εξέλιξη η οποία αποτελεί ηθική υποχρέωσή τους προς το πανεπιστήμιο, την επιστήμη και την κοινωνία ευρύτερα και η οποία οδηγεί – με τα συνακόλουθα επιστημονικά προϊόντα της – σε προαγωγή της επιστήμης και αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Ως προς τη διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των μελών του ΔΕΠ θα πρέπει να επισημάνουμε ότι μπορεί να ειπωθεί από δύο οπτικές γωνίες :

- α) Τις προσωπικές πρωτοβουλίες τις οποίες εμπνέονται και αναπτύσσουν τα μέλη ΔΕΠ, σύμφωνα με τις δυνατότητες που το κάθε ένα μπορεί να διαθέτει αλλά και τις οριακές του συνθήκες, από τις αυστηρά επαγγελματικές μέχρι και τις οικογενειακές.
- β) Τις ουσιαστικές δυνατότητες αλλά και τα τυχόν κίνητρα τα οποία η Πολιτεία και το Ίδρυμα παρέχει στα μέλη ΔΕΠ για την περαιτέρω εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους.

Είναι αυτονόητο ότι η πρώτη από τις πιοπάνω δύο οπτικές γωνίες δεν μπορεί να κριθεί και να αξιολογηθεί παρά μόνο εκ του αποτελέσματος, δοθέντος ότι δεν

προϋποθέτει ένα θεσμικό ή ακαδημαϊκό προηγούμενο, αλλά αποτελεί προσωπική υπόθεση και ίσως υποχρέωση των μελών ΔΕΠ. Η κριτική αυτή, ως προς το δημοσιευόμενο έργο των μελών ΔΕΠ, το οποίο αποτελεί ένα δείκτη της προσωπικής τους προσπάθειας για αναβάθμιση των επιστημονικών προσόντων τους, μπορεί να γίνει με την βοήθεια των στοιχείων των Πινάκων 8-3 & 8-4, οι οποίοι παρουσιάζουν τα σχετικά στοιχεία της τριετίας 1993-96. Τα συμπεράσματα, περίπου 2 ± 1 δημοσιεύσεις ανά ΔΕΠ ετήσια, δεν μπορεί παρά να θεωρηθούν πολύ ικανοποιητικά. Έτσι, στη συνέχεια θα περιοριστούμε στο να εξετάσουμε τη δεύτερη οπτική γωνία, η οποία αντικατροπτίζει την πρόνοια και την ευαισθησία της Πολιτείας και του Ιδρύματος να διευκολύνουν, στα μέτρα του δυνατού, τις σχετικές προσπάθειες των μελών ΔΕΠ.

Η διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των μελών του ΔΕΠ, υπό το πρίσμα της δεύτερης πιο πάνω οπτικής γωνίας, γίνεται στα πλαίσια εκπαιδευτικών αδειών που για το λόγο αυτό χορηγούνται. Σύμφωνα με τον Νόμο 1268/82, σκοπός της εκπαιδευτικής άδειας είναι ο εμπλουτισμός των γνώσεων του μέλους ΔΕΠ στο οποίο χορηγείται η άδεια με τη συμμετοχή του σε ερευνητικό ή εκπαιδευτικό έργο άλλου ΑΕΙ ή επιστημονικού φορέα της χώρας ή του εξωτερικού. Την εκπαιδευτική άδεια εγκρίνει το οικείο Τμήμα και χορηγεί ο Πρύτανης, μετά από αίτηση του μέλους ΔΕΠ, που συνοδεύεται από το προτεινόμενο πρόγραμμα επιστημονικής δραστηριότητας, η τροποποίηση του οποίου μπορεί να γίνει μόνον με άδεια της ΓΣ του Τμήματος. Μετά τη λήξη της άδειας, το μέλος ΔΕΠ υποβάλλει στον αρμόδιο Αντιπρύτανη Ακαδημαϊκών Υποθέσεων έκθεση σχετικά με την υλοποίηση του προγράμματος που είχε εγκρίνει η ΓΣ του Τμήματος. Κάθε μέλος ΔΕΠ δικαιούται εκπαιδευτική άδεια με πλήρεις αποδοχές μέχρι 12 μήνες μετά από τη συμπλήρωση έξι χρόνων υπηρεσίας στο ίδιο ΑΕΙ, η μέχρι έξι μήνες μετά τη συμπλήρωση τριών χρόνων υπηρεσίας. Για το διάστημα παραμονής και εργασίας του σε ΑΕΙ ή επιστημονικό φορέα του εξωτερικού και το πολύ για οκτώ μήνες, στο μέλος ΔΕΠ καταβάλλονται διπλές αποδοχές, εφόσον δεν μισθοδοτείται στο εξωτερικό από το ΑΕΙ ή τον επιστημονικό φορέα όπου δραστηριοποιείται κατά την άδειά του.

Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης του μέλους ΔΕΠ στα πλαίσια της εκπαιδευτικής άδειας γίνεται ουσιαστικά έμμεσα, κατά την επόμενη κρίση για εξέλιξη

του μέλους ΔΕΠ¹¹, καθώς συνεκτιμάται το κατά πόσον, ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης, βελτιώθηκε το επίπεδο της παρεχόμενης από το μέλος ΔΕΠ εκπαίδευσης, ή προέκυψε επέκτασή της σε νέα γνωστικά αντικείμενα, ή αναπτύχθηκε η έρευνα σε νέα πεδία.

Στον Πίνακα 12-3 παρατίθενται στοιχεία για τις χορηγηθείσες ανά Τμήμα εκπαιδευτικές άδειες κατά το Ακ. Έτος 1997-98· παρατηρείται μεγάλη διαφορά μεταξύ των Τμημάτων τόσο σε πλήθος χορηγηθεισών αδειών όσο και σε συνολικούς ανθρωπομήνες αδειών, με ακραίες περιπτώσεις αυτές του Τμήματος ΜΜ που δεν έχουν χορηγηθεί καθόλου άδειες στην παραπάνω χρονική περίοδο και του Τμήματος ΑΜ που έχουν χορηγηθεί άδειες σε 17 διδάσκοντες με συνολικό χρόνο εκπαιδευτικών αδειών 129 ανθρωπομήνες. Βέβαια θα πρέπει να ξεκαθαρισθεί το ότι δεν χορηγήθηκαν άδειες σε ορισμένα Τμήματα πιθανότατα σημαίνει ότι δεν ζητήθηκαν και όχι - κατ'ανάγκην - ότι ζητήθηκαν αλλά δεν εγκρίθηκαν¹².

12.3.2 Συνεχής διαδικασία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού.

Παρόλο που ο τομέας της συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού του Ιδρύματος είναι ιδιαίτερα νευραλγικός, καθώς εξασφαλίζει την εξέλιξη του προσωπικού και μέσα από αυτήν συμβολή στην αναβάθμιση του ίδιου του Ιδρύματος, σήμερα στον τομέα αυτό δεν παρουσιάζεται η αναμενόμενη δραστηριότητα. Κι' αυτό διότι μολονότι τόσο οι Διοικητικοί Υπάλληλοι όσο και το ΕΔΤΠ του Ιδρύματος δικαιούνται εκπαιδευτικής αδείας, ελάχιστη χρήση του δικαιώματος αυτού έγινε τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα, η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών αδειών (92%) χορηγήθηκαν κατά την τριετία 1995-1997 σε μέλη ΔΕΠ και μόλις 8% σε υπαλλήλους του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού.

¹¹ Είναι αυτονόητο ότι αυτή η περίπτωση δεν μπορεί να λειτουργήσει για τα μέλη ΔΕΠ της βαθμίδας του Καθηγητή.

¹² Από σχετική έρευνα στη Γραμματεία του Τμήματος Μηχανολόγων Μηχανικών επιβεβαιώθηκε ότι κατά την υπόψιν περίοδο δεν ζητήθηκε καμία εκπαιδευτική άδεια από μέλη ΔΕΠ.

Ετσι, στην επόμενη παράγραφο αυτή θα περιοριστούμε στην εκπαίδευση και επιμόρφωση του υπόψιν προσωπικού του Ιδρύματος η οποία γίνεται κυρίως με τη μορφή σεμιναρίων.

12.3.2.1 Σεμινάρια για την εκπαίδευση του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού.

Κατά το έτος 1995 πραγματοποιήθηκε σειρά επιδοτούμενων σεμιναρίων σε αντικείμενα σχετικά με τη χρήση Η/Υ, για τα μέλη του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού. Τα σεμινάρια αυτά ήταν διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων (100 ωρών) το καθένα και έγιναν στους χώρους του Ιδρύματος μετά την παύση εργασίας. Στον Πίνακα 12-4 παρατίθενται λεπτομέρειες σχετικά με τη θεματολογία των σεμιναρίων και στοιχεία για το προσωπικό που τα παρακολούθησε. Το 1997 και 1998 έγιναν σε μικρότερη κλίμακα σεμινάρια για εκπαίδευση στη χρήση ΗΥ και συγκεκριμένα Windows 95, Word και Excel· ενδεικτικά αναφέρεται το κόστος¹³ ανά εκπαιδευόμενο υπάλληλο για τα σεμινάρια αυτά, συμπεριλαμβανόμενης και της επιδότησης των εκπαιδευομένων, ήταν περίπου 140000δρχ.

Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις η οργάνωση των σεμιναρίων ήταν αποκλειστικά αποτέλεσμα πρωτοβουλίας του προσωπικού και όχι της Διοίκησης του Ιδρύματος, το οποίο μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις φαίνεται ότι δεν πληροφορήθηκε τα επιπλέον προσόντα που απέκτησε το προσωπικό του, ως αποτέλεσμα της επιμόρφωσής του και κατά συνέπεια δεν τα αξιοποίησε κατάλληλα. Επισημαίνεται, με την ευκαιρία αυτή, ότι δεν έχει καθιερωθεί στο Ίδρυμα μια πάγια διαδικασία μέσω της οποίας να γνωστοποιούνται στην Διοίκηση τα επιπλέον προσόντα του προσωπικού, τα οποία αποκτώνται κατά τη διάρκεια της θητείας του σε αυτό. Συνέπεια τούτου είναι, όπως υπογραμμίζεται από διοικητικούς υπαλλήλους του Ιδρύματος, να υπάρχουν στο Ίδρυμα υπάλληλοι με εξαιρετικά εξειδικευμένες γνώσεις πολύ υψηλής στάθμης, την ύπαρξη των οποίων αγνοεί η Διοίκηση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις αναζητείται για πρόσληψη έκτακτο προσωπικό με "ιδιαίτερα" προσόντα, τα οποία όμως ενδεχομένως διαθέτουν αρκετά μέλη του διοικητικού προσωπικού.

¹³ Το κόστος αυτό καλύφθηκε κατά 30% από τον Τακτικό Προϋπολογισμό του Ιδρύματος και κατά το υπόλοιπο από το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Όσον αφορά στην επιτυχία των σεμιναρίων που έχουν διοργανωθεί, δυστυχώς δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία αξιολόγησης της επίδοσης του προσωπικού που τα παρακολούθησε, αλλά ούτε και στοιχεία αξιολόγησης του επιπέδου των σεμιναρίων από το προσωπικό. Παρόλαυτά, όμως, διατυπώνεται από το προσωπικό η αναμενόμενη – άλλωστε – άποψη ότι τα σεμινάρια αυτά είχαν θετική επίδραση στη λειτουργία των διοικητικών υπηρεσιών, καθώς μεγάλος αριθμός Διοικητικού Προσωπικού εκπαιδεύθηκε σε ικανοποιητικό ή/και πολύ υψηλό βαθμό στη χρήση πακέτων εργασίας ΗΥ, τα οποία εν συνεχεία αποτελέσαν πολύτιμα εργαλεία στην καθημερινή εργασία του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η άποψη του Διοικητικού Προσωπικού είναι ότι η αναγνώριση τέτοιου είδους προσπαθειών και η ενθάρρυνση από πλευράς Διοίκησης του Ιδρύματος θα μπορούσε να είναι στο μέλλον καταλυτική για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στο Ίδρυμα

Όσον αφορά στη διεξαγωγή σεμιναρίων με άλλα θέματα, πέραν της σχετικής με τους Η/Υ εκπαίδευσης, όπως πχ. σε τεχνικά και επιστημονικά θέματα, η μοναδική περίπτωση που καταγράφεται είναι μία πρωτοβουλία του Συλλόγου του ΕΔΤΠ για την οργάνωση επιδοτούμενων Σεμιναρίων Επιμόρφωσης. Ορισμένα από τα αντικείμενα των Σεμιναρίων αυτών είναι αρκετά εξειδικευμένα, όπως ενδεικτικά οι εξασκήσεις στη χρήση :

- ηλεκτρονικού μικροσκοπίου,
- υπερήχων,
- ηλεκτρικών επιμηκυνσιομέτρων,
- πειραματικών διατάξεων φωτοελαστικότητας, κλπ.

Είναι αυτονόητο ότι το ενδιαφέρον συμμετοχής σε σεμινάρια τόσο εστιασμένου αντικειμένου είναι περιορισμένο και ανεξάρτητα από την αναμφισβήτητη ωφέλεια που έχει η συμμετοχή για τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους, έχει αμφίβολη συνεισφορά στη βελτίωση της στάθμης των παρεχόμενων υπηρεσιών από το ευρύτερο σύνολο των υπαλλήλων του Ιδρύματος.

Καταγράφεται, στο σημείο αυτό, η ανάγκη διοργάνωσης σεμιναρίων σε τεχνικά θέματα ευρύτερου ενδιαφέροντος, όπως πχ. ηλεκτρονικά, θέματα δικτύων δεδομένων, θέματα λειτουργίας και συντήρησης ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού κτιρίων, όπως κεντρικών μονάδων κλιματιστικών εγκαταστάσεων, θέματα εξοικονόμησης

ενέργειας, κλπ. Τα σεμινάρια αυτά θα πρέπει να απευθύνονται κυρίως στα μέλη του ΕΔΤΠ, τα οποία στη συντριπτική πλειοψηφία τους δεν έχουν άλλες δυνατότητες ανανέωσης και εμπλουτισμού των γνώσεων που απέκτησαν προ της εισόδου τους στην υπηρεσία. Η ανάγκη σε προσωπικό εξειδικευμένο στα αντικείμενα που ενδεικτικά μόνον κατεγράφησαν προηγουμένως, είναι επιτακτική, εξαιτίας της τεράστιας επέκτασης των δικτύων δεδομένων τα τελευταία χρόνια στο Ιδρυμα, αλλά και της συνεχούς δημιουργίας νέων κτιριακών εγκαταστάσεων με σύγχρονο ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό.

Πρέπει να σημειωθεί τέλος ότι πολύ χρήσιμη για την αναβάθμιση του Διοικητικού Προσωπικού και των παρεχομένων υπηρεσιών από αυτό θα ήταν και η διοργάνωση Σεμιναρίων σε θέματα σχετικά με:

- τη Δημόσια Διοίκηση,
- το Δημόσιο Λογιστικό και
- τη Διοίκηση Επιχειρήσεων,
- την Οργάνωση Γραφείου, κλπ.

Τέλος, καταγράφεται ότι τα τελευταία χρόνια διεξάγονται σεμινάρια εκμάθησης ξένων γλωσσών, τα οποία παρακολουθούν περίπου 70 υπάλληλοι ετήσια. Η χρηματοδότησή τους προέρχεται κατά 75% από το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης και κατά 25% από το Ιδρυμα.

12.4 Η συμβολή του Προσωπικού στις διαδικασίες βελτίωσης της λειτουργίας του Ιδρύματος.

Καθώς το προσωπικό όλων των κατηγοριών του Ιδρύματος εμπλέκεται στις διαδικασίες λειτουργίας του, είναι φυσική συνέπεια να εμπλέκεται σε μικρό ή μεγάλο βαθμό και στις διαδικασίες συνεχούς βελτίωσής της. Η εμπλοκή αυτή γίνεται μέσα από τις παρακάτω διαδικασίες:

α) Συμμετοχή στα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης.

Αυτή είναι θεσμοθετημένη και από το νόμο προβλέπεται η εκπροσώπηση των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού στα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης. Στις §§2.3.5 ως §2.3.7, περιγράφεται με λεπτομέρεια η εκπροσώπηση του προσωπικού κάθε κατηγορίας στα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης του Ιδρύματος. Είναι φανερό

ότι αφενός μεν λόγω της θεσμοθετημένης συμμετοχής των μελών ΔΕΠ σε Συλλογικά Όργανα, όπως η ΓΣ του Τομέα και η ΓΣ του Τμήματος, στα οποία δεν συμμετέχουν εκπρόσωποι του Διοικητικού Προσωπικού ή του ΕΔΤΠ, αφετέρου δε της αυξημένης συμμετοχής των μελών ΔΕΠ στη Σύγκλητο, έναντι των άλλων κατηγοριών προσωπικού, η εμπλοκή των μελών ΔΕΠ στις διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης της λειτουργίας του Ιδρύματος είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των υπολοίπων κατηγοριών προσωπικού.

β) Συμμετοχή στους Συλλόγους Προσωπικού.

Οι Σύλλογοι Προσωπικού αποτελούν τους χώρους όπου γίνονται οι ζυμώσεις και διαμορφώνονται οι απόψεις, οι οποίες στη συνέχεια εκφράζονται μέσω των Προέδρων τους ή των εκπροσώπων στα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης. Σήμερα στο ΕΜΠ υπάρχουν τέσσερις Σύλλογοι Προσωπικού:

- Ο *Σύλλογος Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού*, στον οποίο ανήκουν τα μέλη ΔΕΠ του Ιδρύματος, το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ), και τα μέλη του Επικουρικού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΔΠ).
- Ο *Σύλλογος Διοικητικού Προσωπικού*, στον οποίο ανήκουν τα μέλη του Μονίμου Διοικητικού Προσωπικού και περίπου το 20% του ΙΔΑΧ.
- Ο *Σύλλογος Υπαλλήλων ΙΔΑΧ*, στον οποίο ανήκουν οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.
- Ο *Σύλλογος ΕΔΤΠ*, στον οποίο ανήκουν τα μέλη ΕΔΤΠ.

Σημειώνεται ότι οι τέσσερις σύλλογοι εργαζομένων στο ΕΜΠ δεν φαίνεται να έχουν συστηματική επαφή και συνεργασία μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η καθοριστική επέμβασή τους στις λειτουργίες του Ιδρύματος. Φαίνεται, επίσης, ότι υπάρχει δυσπιστία και απογοήτευση από πλευράς των Διοικητικών Υπαλλήλων για την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής τους στα Συλλογικά Όργανα του Ιδρύματος και τις δυνατότητες παρέμβασής τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι η ιδέα ενός ανοικτού forum στο οποίο θα συμμετέχουν όλοι οι Σύλλογοι Προσωπικού και στο οποίο θα τίθενται συνολικά τα προβλήματα όλων των εργαζομένων του Ιδρύματος, αντιμετωπίζεται καταρχήν θετικά από αυτούς.

γ) Συμμετοχή σε Συμβούλια και Επιτροπές.

Η συμμετοχή του προσωπικού σε θεσμοθετημένα συμβούλια και επιτροπές είναι ελάχιστη. Αντιθέτως, είναι συστηματική, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, στις Συγκλητικές Επιτροπές, χωρίς όμως να μπορεί να χαρακτηρίζεται και εκεί ως

αναβαθμισμένη. Φρονείται ότι οι Σύλλογοι του Προσωπικού θα πρέπει να έχουν ενεργητικότερη παρουσία στις Συγκλητικές Επιτροπές και μεγαλύτερη αλληλεπίδραση με τα μέλη τους, προκειμένου να οριοθετούν καλύτερα και να υποστηρίζουν αντιπροσωπευτικότερα τις θέσεις του κλάδου τους.

Μία σημαντική παρατήρηση που γίνεται πάντως από πλευράς Διοικητικών Υπαλλήλων είναι ότι τα τελευταία χρόνια έχει υποβαθμισθεί ο ρόλος τους στη λήψη αποφάσεων μέσα στο Ιδρυμα, καθώς στις Επιτροπές και τα Συμβούλια που λειτουργούν σε διάφορα επίπεδα μέσα στο Ιδρυμα έχει αυξηθεί η συμμετοχή μελών ΔΕΠ διαφόρων βαθμίδων, τα οποία και προεδρεύουν αποκλειστικά στα όργανα αυτά. Αναφέρεται ενδεικτικά ότι στις Συγκλητικές Επιτροπές συμμετέχουν τουλάχιστον 9 μέλη ΔΕΠ, δηλαδή ένας εκπρόσωπος από κάθε Τμήμα του Ιδρύματος, και μόνον ένας εκπρόσωπος του Διοικητικού Προσωπικού. Το γεγονός αυτό, αφενός μεν δημιουργεί δυσάρεστα συναισθήματα στους Διοικητικούς Υπαλλήλους, καθώς πιστεύουν ότι δεν ακούγεται η άποψή τους σε θέματα τα οποία γνωρίζουν ή/και τους αφορούν, αφετέρου δε δημιουργεί και ορισμένα πρακτικά προβλήματα, καθώς συνήθως οι Διοικητικοί Υπάλληλοι είναι αυτοί που καλούνται να υλοποιήσουν αρκετές από τις αποφάσεις που λαμβάνονται, οι οποίες ορισμένες φορές δεν οδηγούν σε πρακτικό αποτέλεσμα, λόγω της απειρίας μελών ΔΕΠ σε δημοσιονομικά προβλήματα.

Η μικρή συμμετοχή Διοικητικών Υπαλλήλων σε συμβούλια και επιτροπές έχει συνέπειες και για τα μέλη ΔΕΠ του Ιδρύματος, καθώς αυτό σημαίνει επιπλέον επιβάρυνση, πέραν του διδακτικού τους έργου. Είναι κοινής αποδοχής άποψη ότι θα πρέπει να δρομολογηθούν διαδικασίες που να στοχεύουν σε όσο γίνεται μεγαλύτερη διάκριση λειτουργιών που αναλαμβάνει το προσωπικό που συμμετέχει στην καθαρά ακαδημαϊκή διαδικασία και το προσωπικό που διεπραιώνει διοικητικής φύσεως θέματα, σε συνδυασμό με την αναγκαία αναβάθμιση του Διοικητικού Προσωπικού.

Η εφαρμογή του νέου Διοικητικού Οργανογράμματος παρέχει μία μοναδική ευκαιρία για την αναβάθμιση του ρόλου των Προϊσταμένων των διαφόρων Υπηρεσιών (Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών κλπ) σε ισχυρούς managers, και μέσα στα πλαίσια της αναβάθμισης αυτής δεν θα πρέπει να αποκλείεται η χρήση συμβούλων απευθείας από τους Προϊσταμένους των Υπηρεσιών. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι στο ΕΜΠ σήμερα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με συμβάσεις έργου ή εργασίας επιστήμονες, οι οποίοι συνήθως χαρακτηρίζονται ως *λειτουργικοί συνεργάτες*, και οι

οποίοι παρέχουν υπηρεσίες συμβούλου απευθείας στην Πρυτανεία. Οι συνεργάτες αυτοί λειτουργούν συνήθως ανεξάρτητα από τις Γενικές Διευθύνσεις, Διευθύνσεις και τα Τμήματα με αποτελέσματα που δεν είναι πάντοτε επιθυμητά.

Στα πλαίσια της γενικότερης αναβάθμισης του Διοικητικού Προσωπικού πρέπει να εξετασθεί το ενδεχόμενο της μετάβασης Διοικητικών Υπαλλήλων σε Πανεπιστήμια του εξωτερικού για ενημέρωση - εκπαίδευση σε θέματα της αρμοδιότητάς τους και απόκτηση εμπειριών που σίγουρα μπορεί να αποβούν πολύ χρήσιμες για το Ίδρυμα και τις παρεχόμενες από αυτό υπηρεσίες. Δεν θα πρέπει επίσης να αποκλείεται η εκπροσώπηση του Ιδρύματος στο εξωτερικό από διοικητικούς υπαλλήλους, όταν βέβαια η φύση της εκπροσώπησης το επιτρέπει, κάτι που σήμερα γίνεται σχεδόν αποκλειστικά από μέλη ΔΕΠ.

12.5 Παροχές του Ιδρύματος στο Προσωπικό του.

Το Ίδρυμα καταβάλλει προσπάθειες, μέσα στα πλαίσια των δυνατοτήτων του, ώστε να δείχνει έμπρακτα το ενδιαφέρον του προς τους εργαζόμενους υπαλλήλους του. Στις λίγες, αλλά ενδεικτικές περιπτώσεις που έχουν καταγραφεί, ας αναφέρουμε ότι με πρωτοβουλία της Πρυτανείας του Ιδρύματος, από το 1992 έχει ναυλωθεί πούλμαν για τη μετακίνηση του προσωπικού του Ιδρύματος από και προς τους χώρους εργασίας. Το πούλμαν πραγματοποιεί καθημερινά το πρωί και το μεσημέρι συγκεκριμένο δρομολόγιο μεταφοράς προσωπικού προς και από την Πολυτεχνειούπολη Ζωγράφου αντίστοιχα. Αναμφισβήτητα η πρωτοβουλία αυτή ανακουφίζει μέρος του προσωπικού του Ιδρύματος, οπωσδήποτε όμως η προσπάθεια αυτή θα μπορούσε να επεκταθεί ώστε να εξυπηρετήσει περισσότερους εργαζομένους. Επιπλέον, μικρότερα υπηρεσιακά οχήματα εξυπηρετούν τις μετακινήσεις των εργαζομένων μέσα στα όρια της Πολυτεχνειούπολης Ζωγράφου, αλλά και με τις εγκαταστάσεις του ΕΜΠ στην οδό Πατησίων.

Παρόλο που από το 1974 υπάρχει αίτημα των Διοικητικών Υπαλλήλων του Ιδρύματος για την ίδρυση βρεφονηπιακού σταθμού στους χώρους του Ιδρύματος, αυτό δεν έχει ακόμα εκπληρωθεί. Η ίδρυση βρεφονηπιακού και παιδικού σταθμού θα ανακούφιζε σε μεγάλο βαθμό ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων στο Ίδρυμα που έχουν παιδιά. Μετά από πρωτοβουλία των Συλλόγων Διοικητικού Προσωπικού, ΙΔΑΧ και ΕΔΤΠ αναπτύχθηκε πιλοτικό πρόγραμμα μέριμνας για τα παιδιά των

εργαζομένων, από το καλοκαίρι του 1998 και ήδη εφαρμόζεται για δεύτερη χρονιά με μεγάλη επιτυχία. Το πρόγραμμα στηρίχθηκε οικονομικά από την Πρυτανεία του Ιδρύματος και υποστηρίχθηκε ενεργά από τους πιο πάνω Συλλόγους. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα δημιουργικής ενασχόλησης των παιδιών των εργαζομένων στο Ίδρυμα, ηλικίας 6-14 ετών, κατά την περίοδο των καλοκαιρινών διακοπών. Το πρόγραμμα αυτό διάρκειας έξι εβδομάδων προβλέπει απασχόληση των παιδιών κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες στους χώρους του Ιδρύματος, σε ένα από τα παρακάτω, ανάλογα με την επιλογή του παιδιού, αντικείμενα:

- Αθλητικές δραστηριότητες (μπάσκετ).
- Εκπαίδευση σε χρήση Η/Υ.
- Ψυχαγωγικά παιχνίδια επικοινωνίας και αυτογνωσίας.
- Δραστηριοποίηση στο χώρο της μουσικής.

Οποσδήποτε αυτή η πρωτοβουλία, στην οποία το προσωπικό του Ιδρύματος έχει ήδη ανταποκριθεί ιδιαίτερα θετικά, αφού περάσει από το στάδιο της πιλοτικής εφαρμογής, θα πρέπει να οργανωθεί καλύτερα και να επεκταθεί, ενδεχομένως και με την δημιουργία ενός χώρου αποκλειστικά αφιερωμένου σε τέτοιου είδους δραστηριότητες.

Είναι αναμφίβολα απαραίτητο οι Σύλλογοι του Προσωπικού να μελετήσουν και να εισηγηθούν στη Διοίκηση του Ιδρύματος περαιτέρω και πλατύτερα μέτρα που μπορεί να εξασφαλίσουν ένα ανετότερο και αποδοτικότερο περιβάλλον εργασίας.

12.6 Αποτύπωση της γνώμης του Προσωπικού για τις συνθήκες εργασίας του και τις δυνατότητες εξέλιξης.

Στο ΕΜΠ δεν υπάρχουν θεσμοθετημένες διαδικασίες για τη σφυγμομέτρηση της γνώμης του προσωπικού και την καταγραφή των απόψεών του για θέματα σχετικά με την εργασία και τη ζωή στο Ίδρυμα, τις δυνατότες εξέλιξης κλπ. Οι μοναδικές δυνατότητες έκφρασης της άποψης και κατά συνέπεια παρέμβασης υπάρχουν μέσω των Συλλόγων του Προσωπικού του Ιδρύματος. Η άποψη των εργαζομένων τόσο για γενικότερα θέματα που σχετίζονται με τη λειτουργία και την πορεία του Ιδρύματος, όσο και για επιμέρους θέματα που τους αφορούν, διαμορφώνεται και καταγράφεται κατά περίπτωση μέσα από τη συμμετοχή τους στους διάφορους Συλλόγους των εργαζομένων και μεταφέρεται προς τα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης του Ιδρύματος

μέσω των Προέδρων των Συλλόγων ή των εκλεγμένων εκπροσώπων τους. Στα πλαίσια του παρόντος Έργου επιχειρήθηκε η συγκέντρωση των απόψεων των διαφόρων φορέων του εργαζομένων του Ιδρύματος πάνω σε θέματα σχετικά με το προσωπικό και την διοικητική στήριξη στο Ίδρυμα χωρίς όμως τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Απόψεις ορισμένων φορέων των εργαζομένων καθώς και θέματα που απασχολούν ένα από τους κλάδους των εργαζομένων καταγράφονται στην επόμενη παράγραφο. Στη συνέχεια της παρούσης παραγράφου παρατίθενται επιγραμματικά συνισταμένες των απόψεων κυρίως του διοικητικού προσωπικού, οι οποίες καταγράφηκαν στα πλαίσια του παρόντος Έργου:

- Οι Εκπρόσωποι των Συλλόγων του Διοικητικού Προσωπικού είναι απογοητευμένοι από τις δυνατότητες που τους παρέχει η νομοθεσία για αποτελεσματική συμμετοχή τους στα Συλλογικά Όργανα Διοίκησης του Ιδρύματος.
- Το Διοικητικό Προσωπικό στην πλειονότητά του αισθάνεται ότι υπάρχουν στο Ίδρυμα κατηγορίες προσωπικού με διαφορετικές ευκαιρίες και κατά συνέπεια με διαφορετικές αμοιβές, όπως πχ. επιπλέον μισθοί οι οποίοι χορηγούνται ως *πριμ* παραγωγικότητας σε ειδικές κατηγορίες προσωπικού, που υπηρετούν σε συγκεκριμένες υπηρεσίες.
- Γενικό προβάλλει το αίτημα του Διοικητικού Προσωπικού για ίσες ευκαιρίες στην κατάληψη των πάσης φύσεως θέσεων που δημιουργούνται στα πλαίσια των ερευνητικών δραστηριοτήτων στο Ίδρυμα. Εξάλλου, δυσμενώς σχολιάζονται περιπτώσεις διοικητικών υπαλλήλων οι οποίοι παράλληλα με την κύρια απασχόλησή τους συμμετέχουν ως συνεργάτες και σε ερευνητικά προγράμματα, καλούμενοι συχνά κατ' αυτόν τον τρόπο να εκτελέσουν ταυτόχρονα καθήκοντα ελέγχοντος και ελεγχόμενου.
- Το προσωπικό ΕΔΤΠ θέτει θέμα διαφάνειας κατά την επιλογή τεχνικού προσωπικού για συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα, καθώς συνήθως προτιμούνται από τους επιστημονικούς υπευθύνους των προγραμμάτων¹⁴

¹⁴ Επισημαίνεται ότι από νομικής πλευράς είναι θέμα της απολύτου αρμοδιότητας του Επιστημονικού Υπευθύνου ενός ερευνητικού έργου να επιλέξει τους συνεργάτες του, ο κατάλογος των οποίων εγκρίνεται τελικά κατά τη διαδικασία έγκρισης του ερευνητικού έργου από τα αρμόδια Όργανα του Ιδρύματος.

συνεργάτες εκτός του Ιδρύματος, παρόλο που υπάρχει προσωπικό στο Ιδρυμα με αντίστοιχα ή/και μεγαλύτερα προσόντα.

- Οσον αφορά στην εκπαίδευση και επιμόρφωση του Διοικητικού Προσωπικού, η επικρατούσα άποψη είναι ότι η Διοίκηση του Ιδρύματος δεν την προωθεί όσο θα μπορούσε, ενώ δεν έχει δείξει την αντίστοιχη αναγνώριση στις όποιες προσπάθειες έχουν γίνει από πλευράς του προσωπικού μέχρι σήμερα, προς την κατεύθυνση αυτή και δεν ενθαρρύνει νέες προσπάθειες.
- Γενικά μπορεί να λεχθεί ότι μεγάλο ποσοστό του Διοικητικού Προσωπικού του Ιδρύματος θεωρεί ότι δεν υπάρχουν δυνατότητες ανέλιξής του μέσα σε αυτό ή/και αναγνώρισης της εργασίας τους, κάτι που θα αποτελούσε κίνητρο για μεγαλύτερη παραγωγικότητα.
- Το Διοικητικό Προσωπικό πιστεύει ότι θα μπορούσε να ενισχυθεί οικονομικά από το Ιδρυμα, με την χορήγηση αποζημίωσης για τη συμμετοχή του προσωπικού σε Επιτροπές και Συμβούλια, όπως συμβαίνει στο ευρύτερο δημόσιο τομέα, με την χορήγηση υπερωριών, *πριμ* παραγωγικότητας κλπ., κάτι που ήδη γίνεται στο προσωπικό που εργάζεται στον Ειδικό Λογαριασμό Ερευνας.

12.6.1 Απόψεις του Συλλόγου Διοικητικού Προσωπικού.

Στα πλαίσια του παρόντος Έργου επιχειρήθηκε η συγκέντρωση της επίσημης άποψης των φορέων των εργαζομένων, μέσω των Προέδρων των Συλλόγων τους, χωρίς όμως αυτό να καταστεί δυνατό στο βαθμό που ήταν επιθυμητό, δοθέντος ότι ανταποκρίθηκε ένας μόνον Σύλλογος.

Στη συνέχεια παρατίθεται αυτούσιο και χωρίς διορθώσεις το κείμενο του Προέδρου του Συλλόγου Διοικητικού Προσωπικού του ΕΜΠ κ. Φ. Βορτελίνου, που απηχεί τις απόψεις του Συλλόγου τον οποίο εκπροσωπεί.

Το μέχρι την 16/3/98 οργανόγραμμα των διοικητικών υπηρεσιών του ΕΜΠ, προϊόν μιας υπερτριαντάχρονης προγραμματιστής και αποσπασματικής ίδρυσης Τμημάτων και Γραφείων χωρίς όραμα και προοπτική ανάπτυξης, ήταν φυσικό να καταστεί η τροχοπέδη και όχι ο μοχλός για μία σύγχρονη και λειτουργικά αποτελεσματική διοικητική μηχανή, που κυρίαρχο στόχο έχει την εξυπηρέτηση των ακαδημαϊκών και ερευνητικών λειτουργιών του Ιδρύματος, ιδιαίτερα σε μία εποχή που τα δεδομένα και οι ισορροπίες έχουν μεταβληθεί δραματικά και το Πανεπιστήμιο πασχίζει να

προσαρμοστεί στην τεράστια εξέλιξη της Τεχνολογίας και στην προσδοκόμενη προσφορά του στην Ελληνική Κοινωνία.

Για τον λόγο αυτό προτάθηκε από τη Σύγκλητο ο νέος Οργανισμός του Ιδρύματος, ο οποίος δημοσιεύθηκε την 16/3/98 και άρχισαν σταδιακά να κινούνται οι διαδικασίες για την εφαρμογή του (επιλογές προϊσταμένων, ανακατανομή προσωπικού κλπ).

Μέχρι σήμερα η ουσιαστική λειτουργία του Οργανισμού είναι διάρκειας 2 μηνών, χρόνος που δεν επιτρέπει την διαμόρφωση μιας αντικειμενικά αποδεκτής άποψης για τον βαθμό λειτουργικότητάς του. Πρέπει, όμως, να κάνουμε τις εξής δύο επισημάνσεις, που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής και διορθωτικής παρέμβασης: α) ως προς την επικαιροποίησή του, καθότι στο νέο οργανωτικό σχήμα δεν συμπεριλαμβάνονται υπαρκτές υπηρεσίες του Ιδρύματος με σημαντικότερο έργο, όπως η Γραμματεία του Ειδικού Λογαριασμού αξιοποίησης των κονδυλίων του Ιδρύματος, η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, το Γραφείο Διαμεσολάβησης, το Γραφείο Διασύνδεσης, το Γραφείο Αποφοίτων, το Γραφείο Λαυρίου, το Γραφείο ΕΠΕΑΕΚ, το Γραφείο Πυρφόρου το Γραφείο Πανεπιστημιακών Εκδόσεων και το Κ.Ε.Δ. και β) ως προς τον βαθμό της μέγιστης ευελιξίας του, λόγω της άνευ ουσιαστικής αιτιολογικής βάσης ίδρυσης πολλών οργανικών διοικητικών μονάδων με συναφές ή ομοειδές αντικείμενο.

Οι πραγματικές ανάγκες σε διοικητικό προσωπικό ποτέ δεν απετέλεσαν αντικείμενο σοβαρής μελέτης και έρευνας. Δεν έχουν προσδιοριστεί μέχρι σήμερα οι ανά οργανική μονάδα θέσεις εργασίας κατά Κατηγορία, Κλάδο και Ειδικότητα για να γνωρίζει κανείς τον ακριβή αριθμό και την ποιοτική σύνθεση του αναγκαίου Διοικητικού Προσωπικού. Η ενίσχυση του Προσωπικού γίνεται μέσω του συστήματος των μετατάξεων και των αποσπάσεων, χωρίς να έχει την δυνατότητα το Ίδρυμα να προσλάβει το προσωπικό της επιλογής του, γιατί, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, οι νέοι διορισμοί γίνονται βάσει διαγωνισμού που διεξάγει το Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Πρέπει να σημειωθεί ότι την τελευταία 15ετία το Διοικητικό Προσωπικό που διορίστηκε στο Ίδρυμα ήταν 12 το 1984 (ένας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, κάτοχος πτυχίου Νομικής και ένδεκα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου) και ένας δακτυλογράφος το 1996, ενώ το προσωπικό που για διαφόρους λόγους απεχώρησε από το Ίδρυμα υπερβαίνει τους 70.

Μέσα από τα προγράμματα του ΕΠΕΑΕΚ το Ίδρυμα ασκεί ποικίλες δραστηριότητες, που κατά κύριο λόγο εξυπηρετούνται από το συνεχώς απομειούμενο μόνιμο προσωπικό

χωρίς καμία οικονομική αντιπαροχή και αυτό γιατί, ενδεχομένως, δεν μπορεί να προσληφθεί μέσω του ΕΠΕΑΕΚ προσωπικό για τις διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος. Το ΕΠΕΑΕΚ για την εξυπηρέτηση των προγραμμάτων του (κατάρτιση και κατάθεση προτάσεων, τεχνική παρακολούθηση έργων, οικονομική και διοικητική διαχείριση κλπ.) προσλαμβάνει προσωπικό με οικονομικούς όρους πολύ καλλίτερους του μόνιμου προσωπικού και υπό την έννοια αυτή δημιουργεί αντιθέσεις και προβλήματα. Η μέχρι σήμερα συμβολή του ΕΠΕΑΕΚ στην αναβάθμιση των διοικητικών υπηρεσιών εντοπίζεται μόνο στη βελτίωση των τηλεφωνικών επικοινωνιών.

Η συνεχώς κλιμακούμενη απομείωση του διοικητικού προσωπικού, χωρίς την παράλληλη αναπλήρωσή του, σε συνδυασμό και με την, κατά γεωμετρική πρόοδο, αύξηση των πάσης φύσεως διοικητικών λειτουργιών που επιτελούνται στο Ίδρυμα, υποχρεώνει το Προσωπικό να εργάζεται υπό καθεστώς έντονης ψυχολογικής πίεσης, που επιτείνεται από μία μακροχρόνια अपараδєκτη κυβερνητική μισθολογική και συνταξιοδοτική πολιτική.

Στο πλαίσιο μιας χρηστής διοίκησης, θα περίμενε κανείς την άμεση εξισορροπητική παρέμβαση των εκάστοτε Διοικήσεων του Ιδρύματος μέσα από ευέλικτους μηχανισμούς που διαθέτουν. Δυστυχώς, πολλές φορές οι παρεμβάσεις αυτές είχαν εντελώς αντίθετο αποτέλεσμα, γιατί λειτούργησαν μόνο προς την κατεύθυνση μιας μερίδας προσωπικού, τροφοδοτώντας το ήδη αρνητικό κλίμα με εντονα αισθήματα αδικίας, δυσαρέσκειας και κακοδιοίκησης, προερχόμενα κύρια από την άνιση οικονομική μεταχείριση και έντονη διαφοροποίηση των απολαβών του προσωπικού με μία επιλεκτική παροχή επιδομάτων-υπερωριών, μη παροχή ίσων ευκαιριών, μη πρόσβαση και αδιαφάνεια στα διαχειριστικά στοιχεία της Γραμματείας της Ερευνας, με την άρνηση γνωστοποίησης των πάσης φύσεων αμοιβών των υπαλλήλων στο Ίδρυμα και ιδιαίτερα όσων προέρχονται από κονδύλια που διαχειρίζεται κεντρικά το Ίδρυμα (π.χ. Ειδικός Λογαριασμός, ΕΠΕΑΕΚ, Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, Λαύριο, ΚΕΔ κλπ). Κεντρικό σημείο τριβής απετέλεσε και αποτελεί η επί σειρά ετών πρακτική της Διοίκησης καταβολής 2 μισθών ετησίως σε όλους τους υπαλλήλους της Γραμματείας της Ερευνας και η άρνησή της για επέκταση της παροχής αυτής σε όλο το προσωπικό. Η εντελώς άνιση, άδικη και πέραν κάθε δεοντολογίας πρακτική αυτή της Διοίκησης έχει δημιουργήσει ένα διαρκώς ογκούμενο αρνητικό κλίμα μεταξύ του λοιπού προσωπικού με απρόβλεπτες, ενδεχομένως, συνέπειες.

Πρέπει, επί τέλους, να γίνει κατανοητό ότι:

1. Η συμμετοχή όλου του προσωπικού στην επίτευξη των στόχων του Ιδρύματος, καθώς και στη διαδικασία εμπλουτισμού της γνώσης και ροής του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου είναι ίσης σημασίας και
2. Όλο το προσωπικό δικαιούται από το παραγόμενο αποτέλεσμα της συντελούμενης στο Ίδρυμα ερευνητικής προσπάθειας, λόγω της άμεσης συνεισφοράς του σε αυτή.

Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο βιώνουν για πάνω από μία δεκαετία την πολιτική λιτότητας και των σταθεροποιητικών προγραμμάτων, που επηρεάζει αρνητικά τόσο τα εισοδήματα και το βιοτικό τους επίπεδο, όσο και την ίδια τη λειτουργία των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Η όποια βελτίωση των οικονομικών δεικτών στηρίχτηκε στη μείωση των εισοδημάτων των εργαζομένων, χωρίς όμως οι θυσίες τους να έχουν ουσιαστικά αναπτυξιακά αποτελέσματα, αφού από την άλλη μεριά ο παρασιτισμός, η παραοικονομία και οι κερδοσκόποι αύξησαν το μερίδιό τους στο Εθνικό Προϊόν.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν όλα αυτά τα χρόνια υποστεί τη μεγαλύτερη και την πιο δραματική μείωση στο εισόδημά τους, είτε μέσα από την πολιτική των μηδενικών αυξήσεων, είτε μέσα από την πολιτική χορήγησης αυξήσεων πολύ κάτω του πληθωρισμού, σε συνδυασμό με την αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών.

Η πολιτική αυτή της λιτότητας παράλληλα συνοδεύτηκε από μία επιδοματική πολιτική, χωρίς αρχές και κανόνες, με αποτέλεσμα εργαζόμενοι με τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα να έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με σοβαρή επίπτωση στη γενικότερη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης.

Το φορολογικό σύστημα εξακολουθεί να είναι άδικο, αντικοινωνικό και η λειτουργία του, κυρίως μέσω της παραοικονομίας και φοροδιαφυγής, οδηγεί σε αναδιανομή εισοδημάτων σε βάρος της μισθωτής εργασίας και περιορίζει τη δυνατότητα εξεύρεσης των απαραίτητων πόρων για την ανάπτυξη και την κοινωνική πολιτική.

Οι αντιασφαλιστικοί νόμοι της περιόδου 1990-93, σε συνδυασμό με το σύνολο των προβλημάτων του ασφαλιστικού μας συστήματος, δημιουργούν συνθήκες ανασφάλειας και αβεβαιότητας στους εργαζόμενους.

Ετσι οι Δημόσιες Υπηρεσίες, δέσμιες των συσσωρευμένων προβλημάτων και πολιτικών που αναφέρονται αποκλειστικά σε λογιστικά κριτήρια, αδυνατούν να ανταποκριθούν στα αιτήματα των πολιτών και της κοινωνίας, να παίξουν τον αναπτυξιακό και

κοινωνικό τους ρόλο, ενώ τα αιτήματα του συνδικαλιστικού κινήματος για αξιοκρατία - αντικειμενικότητα και διαφάνεια στην εσωτερική τους λειτουργία, για αποκέντρωση και αποσυγκέντρωση αρμοδιοτήτων και πόρων συναντούν την αντίδραση του παραδοσιακού πολιτικού-πελατειακού συστήματος.

Σε μια εποχή που η πολυδιάσπαση του ατόμου σε ποικίλες ενασχολήσεις, πέραν αυτών που έχει ταχθεί να υπηρετήσει, συγκρούεται με την κυρίαρχη απαίτηση της εξειδίκευσης και του σαφούς καθορισμού αρμοδιοτήτων, ρόλων και τομέων άσκησης εξουσίας, το Ελληνικό Πανεπιστήμιο διοικείται όχι από τον φυσικό του φορέα τον διοικητικό μάνατζερ, αλλά από μέλη ΔΕΠ, τα οποία, ανεξάρτητα από τον βαθμό καταξίωσής τους στον εκπαιδευτικό και επιστημονικό τομέα, πάνω από όλα έχουν να επιτελέσουν τον πλέον σημαντικό ρόλο στην κοινωνία μας, αυτόν του δασκάλου. Όλες οι εξουσίες ασκούνται από μία μερίδα εργαζομένων, τα μέλη ΔΕΠ, τα οποία όσο καλά και αν ασκούν τα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα δεν σημαίνει πως με την ίδια επιτυχία μπορούν να ασκήσουν και τα διοικητικά. Διότι η ενασχόληση των Μελών ΔΕΠ με τη διοίκηση είναι περιστασιακή και πέραν των κύριων ενδιαφερόντων τους, ενώ οι εντός του ίδιου συντεχνιακού χώρου αναπτυσσόμενες σχέσεις εξάρτησης και κοινού συμφέροντος μπορούν να δημιουργήσουν ευνοιοκρατικές καταστάσεις, αναποφασιστικότητα, παλλινωδίες, χαλαρές αντιστάσεις με απρόβλεπτες συνέπειες στην απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία του Ιδρύματος κοινωνική συνοχή.

Όλα τα κέντρα λήψης των αποφάσεων, νομοθετημένα και μη, απαρτίζονται και ελέγχονται από τα μέλη ΔΕΠ και ο εκπρόσωπος του Διοικητικού Προσωπικού σ' αυτά αποτελεί τραγική μειοψηφία με αυστηρά τυπικό χαρακτήρα.

Πιστεύουμε στην άμεση παρέμβαση για βαθιά τομή που θα επιφέρει διάκριση των εξουσιών, ΔΕΠ και Διοικητικού Προσωπικού, καθώς και ενίσχυση, υλική και ηθική, του διοικητικού σχήματος με αυξημένες αρμοδιότητες.

Ποτέ και κανείς μέχρι σήμερα δεν θεώρησε αναγκαίο το να ζητηθούν οι απόψεις του Διοικητικού Προσωπικού σχετικά με τα τεκτονόμενα στο Ίδρυμα και την πορεία του προς το μέλλον. Χρειαζόμαστε, επιτέλους, μία μεγάλη και νηφάλια συζήτηση για προβλήματα στρατηγικής. Προτείνουμε τη δημιουργία ενός συντονιστικού οργάνου των φορέων της πανεπιστημιακής κοινότητας, ώστε όλοι μαζί, απαλλαγμένοι από τις μικρές προσωπικές μας φιλοδοξίες και τις σχέσεις εξάρτησης, να αρχίσουμε να σχεδιάσουμε

για το μέλλον μας με μία ανοιχτή σκέψη που δεν διαχωρίζει, υπερβαίνει την περιχαράκωση και χρησιμοποιεί τη λογική, γνωρίζοντας τα όριά της.

Πιστεύοντας στην ανάγκη εφαρμογής νέων πολιτικών και χάραξης βαθιών τομών, πρέπει να καταθέσουμε και να αναλύσουμε τους στόχους μας, τον σχεδιασμό μας, τους άξονες της πολιτικής μας και να δώσουμε με σαφήνεια το στίγμα της πρακτικής μας που θα οδηγήσει:

- στη διατήρηση του δημόσιου χαρακτήρα των Πανεπιστημίων
- σ' έναν σύγχρονο και αποτελεσματικό τρόπο λειτουργίας των ΑΕΙ
- στην αναβάθμιση των σπουδών όλων των βαθμίδων, μετά από ουσιαστικό διάλογο με όλους τους φορείς της εκπαίδευσης
- στη διάθεση από την Πολιτεία των αναγκαίων οικονομικών πόρων που θα καταστήσουν το Δημόσιο Πανεπιστήμιο εκφραστή των οραμάτων για εκπαιδευτική ανάπτυξη της χώρας
- στην παροχή μέσων και κινήτρων για την ανάπτυξη της έρευνας
- στην ανακατανομή του εθνικού εισοδήματος
- στην αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής μας
- στην ουσιαστική βελτίωση των μισθών μας
- στη δικαιότερη κατανομή των φορολογικών βαρών
- στην εξάλειψη αντιασφαλιστικών διατάξεων
- στον εκσυγχρονισμό και εκδημοκρατισμό δομών και θεσμών
- στην πραγματική κατοχύρωση των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων της Γυναίκας και την ουσιαστική συμμετοχή της στα κέντρα λήψης των αποφάσεων
- στη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης με διαφάνεια - αντικειμενικότητα και αξιοκρατικά κριτήρια
- στην εξάλειψη εκφυλιστικών και διαλυτικών φαινομένων
- στην ανάδειξη και παρεμβατική δράση στα οξυμένα κοινωνικά προβλήματα της χώρας μας (περιθωριοποίηση νεολαίας, απουσία οράματος και στόχων, ανεργία, δραματική εξάπλωση ναρκωτικών, αύξηση εγκληματικότητας, ρήξεις και αντιπαλότητα κοινωνικών ομάδων, προστασία της μητρότητας, ίδρυση βρεφονηπιακών σταθμών, βελτίωση υπηρεσιών υγείας κλπ.) και τέλος
- στο να καταστεί συνείδηση ότι η αξιοκρατία, η διαφάνεια και η κοινωνική δικαιοσύνη δεν αποτελούν είδη με συλλεκτική αξία.

Πίνακες του Κεφαλαίου

Πίνακας 12-1 : Αμεσες ανάγκες σε Διοικητικούς Υπαλλήλους.

[Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού, Ιούνιος 1998]

Κατηγορία - Κλάδος - Ειδικότητα	Θέσεις
ΠΕ-Στατιστικής	3
ΤΕ Πληροφορικής, Ειδικότητα Πληροφορικής	2
ΤΕ Πληροφορικής, Ειδικότητα Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων	1
ΔΕ Προσωπικού Η/Υ, Ειδικότητα Προγραμματιστών Η/Υ	3
ΔΕ Προσωπικού Η/Υ, Ειδικότητα Αυτοματισμού Η/Υ	1
ΠΕ Βιβλιοθηκονόμων	2
ΤΕ Βιβλιοθηκονόμων	3
ΔΕ Βιβλιοθηκονόμων	7
ΥΕ Φυλάκων-Νυκτοφυλάκων	20
ΠΕ Ιατρών	1
ΔΕ Κοινωνικών Υπηρεσιών	2
ΠΕ Διοικητικού- Οικονομικού	12
ΤΕ Διοικητικού-Λογιστικού	14
ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού	32
ΥΕ Επιμελητών	43
ΥΕ Εργατών	5
ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας	12
ΤΕ Γραφικών Τεχνών & Καλλιτεχνικών Σπουδών	1
ΔΕ Τυπογραφίας, Ειδικότητα Εκτυπώσεων	2
ΔΕ Τυπογραφίας, Ειδικότητα Γραφικών Τεχνών	1
ΣΥΝΟΛΟ	167

Πίνακας 12-2 : Θέσεις ΕΛΤΠ σε εκκρεμότητα.

[Πηγή Διεύθυνση Διοικητικού, Τμήμα ΕΛΤΠ, Μάρτιος 1998].

Τμήματα ΕΜΠ	Οργανικές Θέσεις			Κατεχόμενες Θέσεις			Κενές Θέσεις			Προκηρύξεις Θέσεων		
	ΑΤ	ΑΡ	ΜΕ	ΑΤ	ΑΡ	ΜΕ	ΑΤ	ΑΡ	ΜΕ	ΑΤ	ΑΡ	ΜΕ
Πολιτικών Μηχανικών	8	9	36	4	6	22	4	3	14	2	2	6
Μηχανολόγων Μηχανικών	6	6	38	2	3	24	4	3	14	4	1	6
ΗΜ&ΜΥ	5	16	19	1	4	13	4	12	6	2	1	3
Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	0	4	27	0	2	14	0	2	13	0	1	0
Χημικών Μηχανικών	7	10	36	1	8	13	6	2	23	0	1	2
Αγρονόμων Τοπογράφων	6	7	18	2	4	13	4	3	5	3	2	2
Μηχανικών Μεταλλείων	2	1	22	1	1	12	1	0	10	1	0	4
Ναυπηγών Μηχανολόγων	5	4	10	0	2	4	5	2	6	4	2	3
Γενικό Τμήμα	9	14	25	5	3	18	4	11	8	2	3	3
Κεντρική Διοίκηση	28	14	70	5	4	26	23	10	43	4	6	8
Σύνολο	76	85	301	21	37	159	55	48	142	22	19	37
Γενικό Σύνολο	462			217			245			78		

Πίνακας 12-3 : Εκπαιδευτικές αδειες μελών ΔΕΠ που χορηγήθηκαν το Ακ. Έτος 1996-97.

[Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού, Τμήμα Διδακτικού Προσωπικού, 1998].

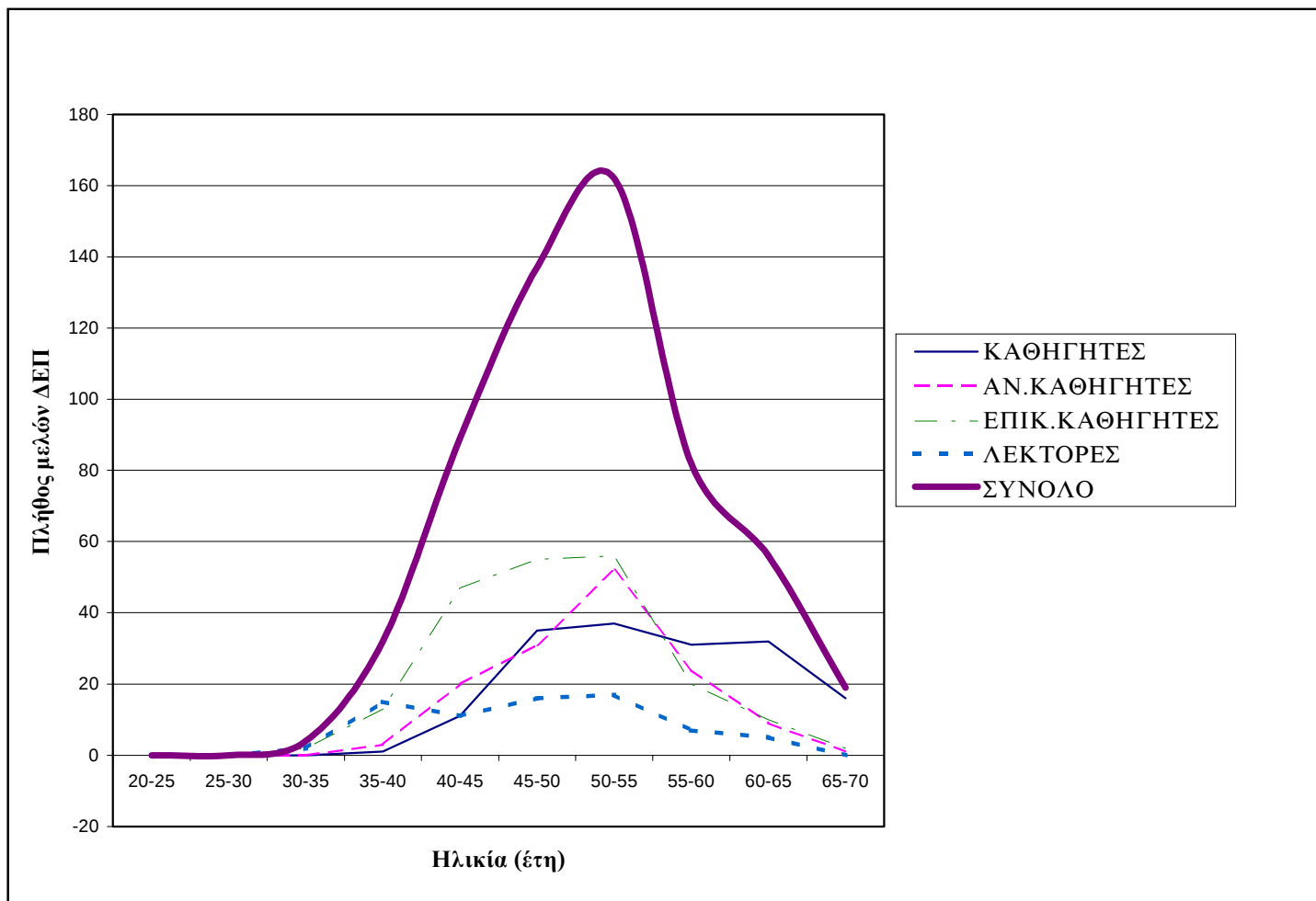
Τμήμα	Μέλη ΔΕΠ	Ανθρωπομήνες αδειών
Πολιτικών Μηχανικών	4	38
Μηχανολόγων Μηχανικών	0	0
ΗΜ & ΜΥ	1	12
Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	17	134
Χημικών Μηχανικών	3	9
Αγρονόμων Τοπογράφων Μηχανικών	1	12
Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών	2	22
Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών	1	12
Γενικό Τμήμα	13	54
Σύνολο	42	293

Πίνακας 12-4 : Σεμινάρια για Διοικητικούς Υπαλλήλους και ΕΔΤΠ.

[Πηγή: Γραφείο Προσωπικού, 1998]

Αντικείμενο Σεμιναρίου	1995			1997			1998		
	ΕΔΤΠ	Μόνιμο Διοικ.Π.	ΙΔΑΧ	ΕΔΤΠ	Μόνιμο Διοικ.Π.	ΙΔΑΧ	ΕΔΤΠ	Μόνιμο Διοικ.Π.	ΙΔΑΧ
Windows-Word-Excel	90	120	30	--	--	--	--	--	--
Dos-Dbase IV	20	20	15	--	--	--	--	--	--
AUTOCAD	20	20	5	--	--	--	--	--	--
LAN	25	10	--	--	--	--	--	--	--
Υπολογιστική Στατιστική	10	10	--	--	--	--	--	--	--
Ανάπτυξη Εφαρμογών	10	10	--	--	--	--	--	--	--
Βάσεις δεδομένων σε περιβάλλον Windows	10	10	--	--	--	--	--	--	--
Πληροφορική & Μέθοδοι Επιχειρησιακής Έρευνας στη Λήψη Αποφάσεων	10	10	--	--	--	--	--	--	--
Windows 95-Word-Excel	--	--	--	24	24	24	13	19	4
ΣΥΝΟΛΟ	195	210	50	24	24	24	13	19	4

Διαγράμματα του Κεφαλαίου



Διάγραμμα 12-1 : Κατανομή ηλικίας των μελών ΔΕΠ του ΕΜΠ

[Πηγή:(Διεύθυνση Διοικητικού, Τμήμα Διδακτικού Προσωπικού, 1998)].

