



ΤΕΥΧΟΣ #10



ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα. Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302199, www.pase-ote.gr, info@pase-ote.gr



*Μαζί
είμαστε ένα;*

ΠΑ.Σ.Ε.  Ο.Τ.Ε.



Το 2015 ήταν μια ακόμη χρονιά σημαντικών και επώδυνων αλλαγών. Η αγορά εργασίας και κατ' επέκταση ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών, δεν έμειναν ανεπηρέαστοι από το γενικό οικονομικό περιβάλλον και την ψήφιση από την Ελληνική Βουλή του 3ου Μνημονίου. Η επιβολή των περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων, επιδείνωσε τις προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας και περιορίσε περαιτέρω την κατανάλωση. Η ανακεφαλαιοποίηση των τραπεζών έγινε κυρίως για τη διάσωσή τους και δεν μπόρεσε να αυξήσει τη ρευστότητα σε επιχειρήσεις και νοικοκυριά. Οι νόμοι που ψηφίστηκαν ούτε βελτίωσαν τον κατώτατο μισθό, ούτε κατήργησαν το πάγωμα των ωριμάνσεων, σύμφωνα με τις προεκλογικές υποσχέσεις. Το ευρύτερο περιβάλλον δεν ευνόησε την ανάπτυξη, αντίθετα η χώρα επέστρεψε στην ύφεση λόγω της πολύ μεγάλης αβεβαιότητας.

Ο Όμιλος ΟΤΕ διατήρησε τη δεσπόζουσα θέση του στην Ελληνική τηλεπικοινωνιακή αγορά αναβαθμίζοντας, εμπλουτίζοντας και αυξάνοντας τις παρεχόμενες υπηρεσίες του. Η ανάπτυξη των δικτύων νέας γενιάς του επέτρεψε να αποκτήσει συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι των ανταγωνιστών του διατηρώντας ή και αυξάνοντας τα μερίδια αγοράς ανά κλάδο. Παράλληλα, προχώρησε σε περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους μέσω της τελευταίας εθελούσιας. Το οικονομικό αποτέλεσμα του Ομίλου ήταν η διατήρηση της κερδοφορίας του, κατά κύριο λόγο εξαιτίας των επιδόσεων της σταθερής τηλεφωνίας στην Ελλάδα. Δυστυχώς, οι εργαζόμενοι που είχαν σημαντικό μερίδιο συμβολής στην επιτυχία δεν απόλαυσαν οικονομικές παροχές, ανάλογες της συμβολής τους.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ προχώρησε το 2015 σε αλλαγή της διοικητικής του δομής με σημαντική ανανέωση. Με υπευθυνότητα αντιμετωπίσαμε όλα τα ζητήματα που αφορούν το προσωπικό των Καταστημάτων, των Call Centers, των Διοικητικών/Οικονομικών υπηρεσιών, των Εταιρικών/Επιχειρησιακών Πελατών, της Πληροφορικής, των Υπηρεσιών Marketing, των Καθαριστριών, των Φυλάκων, κλπ. Παράλληλα, κάναμε πράξη την αναδιοργάνωση

του χώρου μας με την ένωση του Συλλόγου με τον ΠΣΕΠΟ. Σημαντικά ζητήματα τα οποία δεν έχουν πάψει να μας απασχολούν έως σήμερα είναι η αναπλήρωση των κενών από την τελευταία εθελούσια, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ανάπαυσης στα καταστήματα, η βελτίωση της θέσης των εργαζομένων της Cosmote Evaluate στα Call Centers, οι οποίοι είναι οι πλέον αδικημένοι με την τελευταία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Επίσης, η αντιμετώπιση των φαινομένων καταστρατήγησης του ωραρίου, η μετατροπή του συνόλου του προσωπικού μερικής απασχόλησης σε πλήρους, ώστε να δικαιούνται 25 ένησημα ανά μήνα, κλπ. Επιδοκιμάσαμε κάθε θετική κίνηση, αλλά δεν θα πάψουμε να επισημαίνουμε τις αδικίες και να διεκδικούμε λύσεις σε μια σειρά ζητημάτων που η διοίκηση ακολουθεί παρελκυστική τακτική.

Εκ μέρους όλων των συναδέλφων του Διοικητικού Συμβουλίου εύχομαι σε όλα τα μέλη του Συλλόγου μας Καλές Γιορτές! Εύχομαι το 2016 να είναι καλύτερο από το 2015, με υγεία και καλύτερες συνθήκες εργασίας!

Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ





COSMOTE

ο κόσμος μας, εσύ.

ΑΦΟΥ ΕΣΥ ΒΓΑΙΝΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ
ΓΙΑΤΙ ΝΑ ΜΗ ΒΓΑΙΝΕΙ ΚΑΙ
ΤΟ WIFI ΣΟΥ?

COSMOTE My WiFi

Δεν θα ήταν ωραίο να μπορείς να είσαι
συνδεδεμένος σε WiFi ακόμα κι όταν είσαι βόλτα,
για καφέ ή για ψώνια;

Τώρα, τίποτα δε σε εμποδίζει!

Σε συνεργασία με τη Fon, το μεγαλύτερο WiFi δίκτυο στο κόσμο,
φέραμε στην Ελλάδα, αποκλειστικά για όσους έχουν
COSMOTE Home Double Play, την πρωτοποριακή υπηρεσία
COSMOTE My WiFi, για να συνδέεσαι δωρεάν στο Internet κι έξω
από το σπίτι, σε 300.000 σημεία WiFi σε όλη την Ελλάδα
και σε περισσότερα από 17 εκατομμύρια σε όλο τον κόσμο!

cosmote.gr/MyWiFi

Η υπηρεσία COSMOTE My WiFi παρέχεται από τον ΟΤΕ



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ



Αναδιοργάνωση Συλλόγου

σελίδα_06

Το νέο Δ.Σ. του Συλλόγου μας

Μαζί, είμαστε ένα;

σελίδα_07-08

Τιμήν ένεκεν στο τελευταίο λογότυπο ενός
brand name ιστορίας 66 ετών

Ακροάζοντας στα Τηλεφωνικά Κέντρα

σελίδα_09

Ο συνδικαλισμός του σήμερα, άλλα και του
αύριο, απαιτεί φρέσκες ιδέες, κατάρτιση
και νέο αέρα.

Η «έρευνα ικανοποίησης» των εργαζομένων...

σελίδα_10-11

Καμία σχέση με τις δικές μας ανάγκες, με
τα δικά μας συμφέροντα.

Ο σύγχρονος ρόλος της γυναίκας

σελίδα_12

Είναι άραγε πολυτέλεια να μιλάμε σήμερα
για την ισότητα των φύλων;

Πρωταθλητές Ζωής & Ευθύνης

σελίδα_13

Σθεναρά και ακούραστα για τη θεσμική
θωράκιση των δικαιωμάτων των ατόμων με
αναπηρία.

Συγκρούσεις στο χώρο εργασίας

σελίδα_14-15

Είναι έντονος ο προβληματισμός
σχετικά με την αποτελεσματικότητα των
παραδοσιακών τρόπων διοίκησης.

Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων

σελίδα_16-17

Οδηγίες για το σωστό χειρισμό των
τροφίμων



Νους και σώματι
υγιεί εν εργασία υγιεί

σελίδα_18-19

Η Υγεία & Ασφάλεια της Εργασίας είναι η πρώτη μας προτεραιότητα

Το χρονικό ενός
προαποφασισμένου
εγκλήματος

σελίδα_20-23

Η ιστορική σημασία της εξάλειψης του ονόματος του ΟΤΕ.

Τα εν οίκω εν δήμω

σελίδα_24

Η διακρίσεις των τέκνων των συναδέλφων, μας κάνουν όλους περήφανους.

Ύδωρ όπως Βρυξ

σελίδα_25

Από τα υποβρύχια καλώδια στη σύγχρονη δορυφορική εποχή.

Τέχνες

σελίδα_26

Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς

Merry Christmas!





Αναδιοργάνωση Συλλόγου

Το νέο Δ.Σ. του Συλλόγου μας

Μετά την αποχώρηση από το Διοικητικό Συμβούλιο του απερχόμενου Προέδρου Δημήτρη Φούκα, που ανέλαβε καθήκοντα Γενικού Γραμματέα στην ΟΜΕ-ΟΤΕ, το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας διαμορφώνεται ως εξής.

A/A	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
1	Αρβανιτοζήσης	Δημήτριος	Πρόεδρος
2	Μπούτσας	Ιάκωβος	Αντιπρόεδρος
3	Ζεκεντές	Αθανάσιος	Γενικός Γραμματέας
4	Τότσικας	Κωνσταντίνος	Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
5	Καραγιάννης	Δημήτριος	Γραμματέας Οικονομικού
6	Μποζιάρη	Κωνσταντίνα	Οργανωτικός Γραμματέας
7	Κουβατζής	Δημήτριος	Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων
8	Γαβριήλ	Προκόπης	Γραμματέας Υγιεινής & Ασφάλειας
9	Παύλου	Ελένη	Γραμματέας Ισότητας & Πολιτισμού
10	Αγγελάκη	Ελισάβετ - Ειρήνη	Μέλος
11	Αλεφάντη	Γεωργία	Μέλος
12	Γκλέζος	Θεοδόσιος	Μέλος
13	Κοντογεώργος	Ευθύμιος	Μέλος
14	Κορδώνης	Βασίλειος	Μέλος
15	Κουρκούτας	Χρήστος	Μέλος
16	Μουταφίδης	Γεώργιος	Μέλος
17	Παναγιωτίδου	Βαρβάρα	Μέλος
18	Πατσιάς	Κωνσταντίνος	Μέλος
19	Ράπτης	Νικόλαος	Μέλος
20	Ράντζος	Δημήτριος	Μέλος
21	Ρουτζούνη	Ευανθία	Μέλος
22	Σκούρτας	Βασίλειος	Μέλος
23	Στεφανόπουλος	Γεώργιος	Μέλος
24	Σφυριδάκης	Μιχαήλ	Μέλος
25	Τρίγγας	Ιωάννης	Μέλος
26	Τσέλος	Νικόλαος	Μέλος
27	Φαρτσάλα	Βασιλική	Μέλος



Μαζί, είμαστε ένα;

Τιμής ένεκεν στο τελευταίο λογότυπο ενός brand name ιστορίας 66 ετών
συν Ζεκεντές Θανάσης, Γεν. Γραμματέας, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ο Όμιλος εταιρειών ΟΤΕ διαχρονικά αποτελεί πυξίδα για τις εργασιακές σχέσεις, το μισθολόγιο, τις παροχές στους εργαζομένους, το εργασιακό περιβάλλον και την ασφάλιση στη χώρα. Οι εργαζόμενοί του, για πολλά χρόνια, θεωρούνταν προνομιούχοι, κάποιες φορές όχι άδικα. Ο μετασχηματισμός του Ομίλου τα τελευταία χρόνια και οι νέες οικονομικές συνθήκες έχουν διαμορφώσει νέα δεδομένα, δημιουργώντας πολλαπλές ταχύτητες μισθολογίων και εργασιακών συνθηκών. Ως συνδικάτα στο χώρο του ΟΤΕ σε κάποιες περιπτώσεις υποτιμήσαμε το βάθος και την έκταση της δημιουργίας συναδέλφων πολλαπλών ταχυτήτων, διαφορετικού ωραρίου, μισθολογίου και ανόμοιων συνθηκών στο ίδιο αντικείμενο. Σήμερα, είναι ξεκάθαρο πως εκτός από τη λειτουργική ενοποίηση στον Όμιλο, επιβάλλεται και η άμβλυνση των αποκλίσεων.

Η εργασία στο ίδιο αντικείμενο εργαζομένων με διαφορετικές απολαβές, προοπτικές και σύμβαση δημιουργεί εύλογα, ζητήματα εσωτερικών διεργασιών και ανταγωνισμού, που μόνο την εργατική αλληλεγγύη δεν εξυπηρετούν. Η επιχείρηση αξιοποίησε διαπραγματευτικά, αλλά και μονομερώς σε κάποιες περιπτώσεις, το σύνολο των δυνατοτήτων που της προσφέρθηκαν με τις αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας τα τελευταία πέντε χρόνια. Μειώσεις μισθών, κατάργηση ή μείωση ειδικών επιδομάτων, αλλαγές ωραρίων, περιορισμός σε μια σειρά ειδικών αδειών και νέο καθεστώς εργασίας για τους νέους εργαζομένους, αλλά και για τους εργαζομένους των θυγατρικών, εφαρμόστηκαν με πρακτικό αποτέλεσμα την αύξηση της λειτουργικής κερδοφορίας.

Τα σημαντικότερα εργασιακά ζητήματα που έχουν δημιουργηθεί τα τε-

λευταία χρόνια είναι:

- 1) Η εργασία στο ίδιο αντικείμενο προσωπικού ΟΤΕ, COSMOTE, OTEplus (όσοι έχουν απομείνει), COSMOTE E-value κοκ, αλλά και μισθωμένοι προσωπικού από τρίτες εταιρίες (πχ Mellon, Adecco, μπλοκάκια, κλπ), με εντελώς διαφορετική σύμβαση αποδοχών και εργασιακών όρων.
- 2) Η μη αναγνώριση των τίτλων σπουδών, πέραν όσων ήταν απαιτητοί, όσων συναδέλφων προσλήφθηκαν μετά το 1999.
- 3) Η μη ενσωμάτωση στον ΟΤΕ των συναδέλφων της OTEplus από τα τηλεφωνικά κέντρα, οι οποίοι εργάζονται για πάρα πολλά χρόνια στον Όμιλο.
- 4) Οι πολλαπλές ταχύτητες ωραρίων στο δίκτυο καταστημάτων, όπου το σπαστό ωράριο δημιουργεί προβλήματα στην οικογενειακή ζωή πολλών συναδέλφων.
- 5) Τα πολλά και διαφορετικά μισθολόγια.

Εύλογα λοιπόν διατυπώνεται το ερώτημα. Μαζί, είμαστε ένα;

Στην πράξη φαίνεται πως όχι. Η εταιρεία, έχοντας ως προτεραιότητα την άμεση μείωση του εργασιακού κόστους, δεν εφάρμοσε καμία μέριμνα για τη διαμόρφωση συνθηκών ισορροπίας και δικαιοσύνης στους εργαζομένους, χωρίς να αγνοούμε και τις ευθύνες που μας αναλογούν. Οι ανισότητες αυτές διατηρούνται χωρίς να επηρεάζουν αρνητικά την αποδοτικότητα της εργασίας μόνο και μόνο για έναν λόγο. Την οικονομική κατάσταση της χώρας που έχει οδηγήσει στην υψηλή ανεργία και τις κακές εργασιακές συνθήκες.

Κάποια στιγμή η οικονομική κατάσταση της χώρας θα βελτιωθεί και η ανεργία θα υποχωρήσει. Τότε πάρα πολλοί συνάδελφοι που όλα αυτά τα χρόνια δεν βλέπουν την οικονομική αναγνώριση της προσπάθειας τους και στους οποίους ο Όμιλος δεν προσφέρει προοπτικές εξέλιξης, καθώς οι περισσότερες ανώτερες θέσεις ευθύνης καλύφθηκαν με εξωτερικούς, θα αναζητήσουν αλλού να συνεχίσουν την καριέρα τους.

Το ταγκό θέλει δυο, όπως και η υπογραφή της επόμενης Συλλογικής Σύμβασης. Απέχουμε δυο χρόνια από τότε, αλλά τώρα είναι ο καιρός να αναδείξουμε ποιο είναι το εργασιακό πλαίσιο που θέλουμε να διαμορφωθεί στον Όμιλο ΟΤΕ, για τα επόμενα έτη. Είναι σε όφελος όλων των πλευρών, διοίκησης και εργαζομένων, να συνδιαμορφώσουμε ένα σύγχρονο και ενιαίο Ομιλικό μισθολόγιο που θα σταματήσει τις πολλαπλές ταχύτητες και θα δίνει προοπτική εξέλιξης και αξιοπρέπειας στο σύνολο των εργαζομένων.

Στα χρόνια της κρίσης ο Όμιλος μπόρεσε να ξεπεράσει όλες τις σκοπέλους, να παραμένει κερδοφόρος, να αποπληρώσει και αναχρηματοδοτήσει τα δάνεια του, επιτυγχάνοντας παράλληλα να διατηρήσει σε υψηλό επίπεδο τις νέες επενδύσεις, ως πρωτοπόρος στην ελληνική τηλεπικοινωνιακή αγορά. Για το αποτέλεσμα αυτό εργάστηκαν όλοι, αλλά το μεγαλύτερο οικονομικό κομμάτι εξοικονομήθηκε από τους εργαζομένους του ΟΤΕ και από την εκποίηση των θυγατρικών της μητρικής. Σήμερα, μετά τα αλληπάλληλα προγράμματα εθελούσιων εξόδων,

οι συνάδελφοι εργάζονται στα όρια των αντοχών τους, οι στόχοι παραμένουν υψηλοί και στην πλειοψηφία επιτυγχάνονται, παρά το ζοφερό οικονομικό περιβάλλον. Όμως, οι εργαζόμενοι του Ομίλου, με υψηλό επαγγελματισμό, ωριμότητα, προσόντα, δεξιότητες και αφοσίωση εξάντλησαν κάθε όριο.

Οι αποκλίσεις που διαμορφώθηκαν την τελευταία δεκαπενταετία δεν μπορούν να διορθωθούν με μιας. Στην τελευταία συλλογική σύμβαση έγινε ένα μικρό πρώτο βήμα, αλλά απέχουμε πάρα πολύ από το στόχο. Στην επόμενη πρέπει να κάνουμε ένα μεγαλύτερο, αλλά είναι καιρός η άμβλυση των ανισοτήτων να μην γίνει, όπως έως σήμερα προς τα κάτω, αλλά προς τα πάνω. Είναι καιρός να δοθεί προοπτική στους εργαζομένους, είναι καιρός να συμφωνηθούν σταδιακά χρονοδιαγράμματα για την ενοποίηση των μισθολογίων και των όρων εργασίας με προς τα πάνω αναβάθμιση του προσωπικού σύμφωνα με την απόδοση του, η οποία είναι υψηλή.

Το ΕΝΩΤΙΚΟ ΨΗΦΟΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ θα ανοίξει τη σχετική συζήτηση και παράλληλα θα πρωταγωνιστήσει για να δημιουργηθούν οι συνθήκες εκείνες έτσι ώστε την επόμενη φορά να υπογραφεί από την ΟΜΕ-ΟΤΕ Ομιλική σύμβαση, που να καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων και να δίνει προοπτική σταδιακής ενοποίησης των πολλαπλών ταχυτήτων και μισθολογίων.

“ Το ταγκό θέλει δυο, όπως και η υπογραφή της επόμενης Συλλογικής Σύμβασης.





09

Ακροάζοντας στα Τηλεφωνικά Κέντρα

Ο συνδικαλισμός του σήμερα, άλλα και του αύριο, απαιτεί φρέσκες ιδέες, κατάρτιση και νέο αέρα.

συν Καραγιάννης Δημήτριος, Γραμματέας Οικονομικού & Τότσικας Κωνσταντίνος, Αν. Γεν. Γραμματέας, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Αναμφίβολα η ένταξη της πλειοψηφίας των εργαζομένων της ΟΤΕPLUS στον ΟΤΕ είναι μια θετική εξέλιξη, καθώς αίρει μια σημαντική αδικία και ενσωματώνει θεσμικά τους συναδέλφους στη Μητρική Εταιρεία. Είναι ένα σημαντικό βήμα για το ΣΚ στον ΟΤΕ, που στο δύσκολο και δύσβατο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται, καταφέρνει με ώριμη και ρεαλιστική στάση να επιλύει πάντα μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων τέτοιας φύσεως ζητήματα. Άλλωστε, κύριο και βασικό μέλημα για όλους μας, πρέπει να είναι η ομογενοποίηση των συναδέλφων. Το καθεστώς των εργαζομένων διαφορετικής ταχύτητας και διαφορετικών δικαιωμάτων, η ΑΚΕ-ΠΑΣΕ, πάγια και διαρκώς, το χαρακτηρίζει βούτυρο στο ψωμί της εκάστοτε Διοίκησης.

Όμως, δεν μπορούμε να μην έχουμε στο μυαλό μας τη συνέχεια της αδικίας για τους εργαζομένους της COSMOTE E-value, στα Τηλεφωνικά Κέντρα. Μέσα στον Όμιλο ΟΤΕ, της κερδοφορίας και των υψηλών διοικητικών πριμ, λειτουργεί και η βαριά βιομηχανία των Τηλεφωνικών Κέντρων. Εργαζόμενοι με αξιοζήλευτα βιογραφικά, που στην πλειοψηφία των χωρών της Ευρώπης θα αποτελούσαν αφρόκρεμα για τις μεγάλες εταιρείες, απασχολούνται στα Τηλεφωνικά Κέντρα με μισθούς στα όρια της ανέχειας, κάτω από συνθήκες πλήρους εντατικοποίησης, χωρίς βασικά εργασιακά δικαιώματα και κυρίως χωρίς προοπτική.

Αυτοί οι συνάδελφοι και η άρση της δικής τους κατάφωρης αδικίας είναι για την παράταξη μας το μεγάλο στοίχημα του μέλλοντος. Τέρμα πια

οι κούφιες υποσχέσεις χωρίς αντίκρισμα. Τέρμα τα μικροπαραταξιακά παιχνιδάκια ψηφοθηρίας που παίζονται στις πλάτες τους. Οφείλει το ΣΚ του ΟΤΕ, να θέσει σε πρώτη προτεραιότητα τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για αυτούς τους συναδέλφους. Οφείλει να σταθεί απέναντι στη Διοίκηση με ρεαλισμό, αλλά και επιμονή, για άμεση επίλυση του θέματος των αργιών. Οφείλει να θέσει τις βάσεις για ανθρώπινες και αξιορεπείς συνθήκες στους χώρους δουλειάς, αλλά και να ανοίξει το δρόμο της προοπτικής για το σύνολο των συναδέλφων που φοράει ακουστικό.

Δεν είναι αρκετή η ένταξη τους στο Σωματείο. Δεν τους χρειαζόμαστε μόνο για να ψηφίζουν και να διαμορφώνουν πλειοψηφίες. Είναι επιτακτική ανάγκη να πάρουν πάνω τους το παιχνίδι και να πρωταγωνιστήσουν στις εξελίξεις στον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ. Ο συνδικαλισμός του σήμερα, άλλα και του αύριο, απαιτεί φρέσκες ιδέες, κατάρτιση και νέο αέρα. Αυτά τα συστατικά αποτελούν τη μόνη ελπίδα και το μόνο δρόμο για τους εργαζόμενους και αυτά η πλειοψηφία των συναδέλφων στα τηλεφωνικά κέντρα τα έχει σε επάρκεια.

Η ΑΚΕ-ΠΑΣΕ, ήταν, είναι και θα είναι σαφής στις προτεραιότητές της. Το επαναλαμβάνει κι ας γίνεται κουραστική. Η αδικία στα Τηλεφωνικά Κέντρα, είναι για μας αιτία πολέμου με τη Διοίκηση. Η μάχη αυτή θα συνεχιστεί μέχρι τέλους. Στο τέλος θα νικήσουμε.



10

Η «έρευνα ικανοποίησης» των εργαζομένων...

Καμία σχέση με τις δικές μας ανάγκες, με τα δικά μας συμφέροντα.

συν Ρουτζούνη Ευανθία, Μέλος Δ.Σ. ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, από την ΕΣΚ-ΟΤΕ

Σε ένα 4ωρο θέατρο του παραλόγου, σε ένα 4ωρο βασανιστήριο, η εργοδοσία μας έδειξε το πραγματικό της πρόσωπο, ριζικά διαφορετικό από εκείνο που προβάλλει προς τα έξω για εμπορικούς, επιχειρηματικούς, διαφημιστικούς λόγους. Στην προσπάθειά τους να μας αποδείξουν ότι στον «όμιλο» όλα είναι τέλεια και δεν πρέπει να «μιλάμε» και να «γκρινιάζουμε», αντιστρέφουν την άσχημη πραγματικότητα που ζούμε καθημερινά χιλιάδες εργαζόμενοι. Αντιγράφουν επάξια τους ισχυρισμούς της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ. Φαίνεται πως υπάρχει σύγκλιση φιλοσοφίας.

Η αλήθεια είναι ότι η «Ηγεσία» (η ορθογραφία δικιά τους με Κεφαλαίο το Η) δίνει σε εμάς τους ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ (η ορθογραφία δικιά μας) άδεια ασθενείας με τη σύμφωνη γνώμη της! Ναι σωστά διαβάζετε, με τη σύμφωνη γνώμη της. Γιατί; Μα γιατί δεν έχουμε δικαίωμα στην ασθένεια και θα πρέπει να ερχόμαστε στην εργασία μας με πυρετό γιατί άλλωστε δεν είμαστε και του θανάτου!

Όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε στις πωλήσεις δεν υπάρχουν ωράρια. Αλήθεια; Σας γνωρίζουμε κ.κ. προϊστάμενοι ότι έχουμε ωράρια που αναφέρονται ρητά στις συμβάσεις μας και έχουμε και δικαιώματα

στην υγεία και στον προσωπικό μας χρόνο και όλως περιέργως αυτό δεν τίθεται στην ερώτηση της έρευνας. Εφόσον «δεν έχουμε ωράρια» πως γίνεται να ισορροπεί η προσωπική και οικογενειακή μας ζωή με την εργασία; Αυτό μόνο στα δικά τους μυαλά μπορεί να γίνεται, αφού αυτό επιτάσσουν τα συμφέροντα της εργοδοσίας.

Οχι δεν είναι δικαιολογία ότι έφταιγε η κακιά η στιγμή που συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια όταν βγαίνουν «κόκκινα» τα νούμερα. Φταίνε η εντατικοποίηση της εργασίας, η έμμεση και άμεση τρομοκρατία στους εργασιακούς χώρους, οι περικοπές στους μισθούς, η αύξηση της φορολογίας, τα κάθε είδους χαράτσια και όλα όσα έχουμε ζήσει τα τελευταία χρόνια.

Επιστέγασμα σε όλο αυτό η «καταμέτρηση κεφαλιών» από τους προϊσταμένους, μετά το πέρας του ωραρίου, μετά το πέρας τη προγραμματισμένης ώρας. Αυτός που ήταν απών ήταν ο Διευθυντής, αν δεν τον καταγράψατε. Να προειδοποιήσουμε – σαν αρχή – δεν είναι εδώ στρατός, όσο και να θέλετε να το παρουσιάσετε έτσι. **Εμείς πονάμε τη δουλειά μας, εμείς πονάμε στη δουλειά μας. Εμείς παράγουμε τον πλούτο που καρπώνεται η εργοδοσία και όσοι καλοθελη-**



“

Οι συνθήκες που ζούμε επιβάλλουν να είμαστε σε πλήρη αγωνιστική ετοιμότητα απέναντι στη ψήφιση αντιλαϊκών μέτρων. Έχουμε τη δύναμη, μπορούμε να τους σταματήσουμε.

τές έχει στη διάθεσή της για να διευθύνουν με το καρότο και το μαστίγιο.

Σε όλα αυτά να αναφέρουμε την παρουσία και τη συνδρομή, σε όλο αυτό το θέατρο, του εκπροσώπου του ανθρώπινου δυναμικού που, όσο και όπως μπορούσε, συνέβαλε στην διαμόρφωση της συγκεκριμένης φιλοσοφίας παρερμίνευσης εννοιών και αποτελεσμάτων.

Η «έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων» δεν είναι κάποιο τεχνικό, χωρίς ουσία, ζήτημα. Εντάσσεται στη συνολική στρατηγική της εργοδοσίας, που με διάφορα μέσα «διαχειρίζεται το ανθρώπινο δυναμικό» και προσπαθεί να το ενσωματώσει στη δική της «φιλοσοφία», στους δικούς της στόχους και επιδιώξεις. Αν η ΟΜΕ-ΟΤΕ και τα σωματεία έπαιζαν το ρόλο τους και ανταποκρίνονταν στα καθήκοντά τους, σαν συλλογικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα είχαν εμποδίσει και αυτή, και άλλες φιέστες και κόλπα της εργοδοσίας. Όμως, η σύμπλευση με την «εργασιακή ειρήνη» είναι σοβαρό εμπόδιο, δεν τους αφήνει. Να έχουμε καθαρό στο μυαλό μας. Άλλοι «αυτοί», άλλοι εμείς. Εμείς παράγουμε καθημερινά τον πλούτο, χωρίς εμάς γρανάζι δεν γυρνά. Η νέα αντεργατική αντιλαϊκή επίθεση της συγκυβέρνησης, του κε-

φαλαίου, της ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ, είναι σε πλήρη εξέλιξη. Καμία λύση θετική δεν μπορεί να υπάρξει στα πλαίσια αυτού του δρόμου που ακολουθούν. Καμία λύση προόδου δεν μπορεί να υπάρξει με τους εργαζόμενους στη γωνία. Το κάλεσμα του ΠΑΝΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΜΕΤΩΠΟΥ προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για συμμετοχή στα συλλαλητήρια και στις απεργίες, είναι κάλεσμα υπεράσπισης της ζωής μας, της δικής μας οικογένειας, των παιδιών μας. Να μην διστάσουμε, να μην ταλαντευτούμε, να κλείσουμε τα αυτιά μας στις σειρήνες της υποταγής. Κανένας μόνος του στην επίθεση! Οργανώνουμε παντού εστίες αντίστασης.

ΕΜΠΡΟΣ ΣΤΟ ΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΓΩΝΑ ΤΗΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ .

ΜΠΟΡΟΥΜΕ – ΕΙΜΑΣΤΕ ΠΟΛΛΟΙ – ΕΙΜΑΣΤΕ ΠΙΟ ΔΥΝΑΤΟΙ – ΕΝΩΜΕΝΟΙ!



12

Ο σύγχρονος ρόλος της γυναίκας

Είναι άραγε πολυτέλεια να μιλάμε σήμερα για την ισότητα των φύλων;

συν. Μποζάρη Κωνσταντίνα, Οργανωτικός Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες έγιναν σημαντικά βήματα για την ισότητα των δύο φύλων και η θέση των γυναικών έχει βελτιωθεί είτε μέσω της νομοθεσίας, είτε μέσω της ένταξης, της διάστασης του φύλου, στις πολιτικές που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Οι περισσότεροι από εμάς πιθανά να πιστεύουν ότι το ζήτημα αυτό έχει επιλυθεί. Είναι όμως τα πράγματα έτσι; Είναι άραγε πολυτέλεια να μιλάμε σήμερα για την ισότητα των φύλων;

Η καθημερινότητά μας, οι μελέτες και οι αριθμοί, μας λένε άλλα.

Την τελευταία πενταετία, την περίοδο της κρίσης, η καταστρατήγηση θεμελιωδών γυναικείων δικαιωμάτων είναι γεγονός. Παρά τους αγώνες και τις θεσμικές αλλαγές για την ισότιμη επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και την προστασία της εργαζόμενης μητέρας, το χάσμα παραμένει.

Με αφορμή την κρίση οι γυναίκες λόγω των πολλαπλών τους ρόλων στην Ελληνική Κοινωνία, αποτελούν «προνομιακή» ομάδα εργαζομένων για τη μερική απασχόληση, τις άτυπες μορφές απασχόλησης, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη μαύρη εργασία, τις χαμηλές αμοιβές. Το ιδιαίτερα αυξημένο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με αυτό που παρατηρείται στους άντρες τεκμηριώνει τα ανωτέρω. Ιδιαίτερη νύξη οφείλουμε και στις εγκύους εργαζόμενες οι οποίες απολύονται με συνοπτικές διαδικασίες, όταν γνωστοποιούν στον εργοδότη τους το χαρμόσυνο γεγονός. Η έλλειψη ενημέρωσης από πλευράς εργαζομένων, η αδυναμία

ουσιαστικού ελέγχου από τις κρατικές υπηρεσίες και η εδραίωση της ανασφάλιστης εργασίας, δυστυχώς συντηρούν αυτήν την απαράδεκτη τακτική τιμωρίας, εκείνων που τολμούν να δώσουν ζωή σε πείσμα των καιρών. Η «βία» που δέχεται η γυναίκα είναι πολύπλευρη, σε κάθε μορφή της εκφράζει την επιβολή της εξουσίας που υφίσταται, στον αγώνα να καθορίζει η ίδια την τύχη της.

Σε επαγγελματικό επίπεδο, τουλάχιστον στη χώρα μας, οι γυναίκες εξακολουθούν να κατέχουν μικρό ποσοστό σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις εργασίας. Ιδιαίτερα στο χώρο του συνδικάτου και των κοινωνικών δρώμενων (φορείς, σύλλογοι, δήμοι) το ποσοστό εκπροσώπησης του γυναικείου φύλλου είναι ακόμα χαμηλότερο.

Τελικά οι γυναίκες αποτελούν το τμήμα του πληθυσμού που εισηγείται πρώτο την οποιαδήποτε κρίση και τελευταίο την οποιαδήποτε ανάκαμψη.

Οι γυναίκες έχουν πολλούς λόγους να παλέψουν και να αντισταθούν στις λογικές και τις τακτικές των εκάστοτε κυβερνήσεων και των δικαιωμάτων ενάντια στο σύγχρονο μεσαίωνα, ενάντια στη βαρβαρότητα που ζουν.

Με αφορμή την εκλογή μου στον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ αρχικά ως Γραμματέας Ισότητας & Πολιτισμού και πλέον ως Οργανωτικός Γραμματέας και αφού σας ευχαριστήσω θερμά για την τιμή, δηλώνω πως θα συμβάλω ουσιαστικά στην ενδυνάμωση του ρόλου της γυναίκας τόσο στον Όμιλο ΟΤΕ, όσο και εκτός Ομίλου, χωρίς διακρίσεις και χρωματισμούς.



Πρωταθλητές Ζωής & Ευθύνης

Σθεναρά και ακούραστα για τη θεσμική θωράκιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.

συν. Μπαντούνα Γεωργία, Πρόεδρος ΠΑ.Σ.Ε.Σ.Α.Π.-ΟΤΕ

Σε μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες της χώρας, με παράδοση στην ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη), τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζονται με ξεχωριστό τρόπο, καθιστώντας τον ΟΤΕ ως έναν εργοδότη που σέβεται τους εργαζόμενους που, είτε οι ίδιοι, είτε προστατευόμενο μέλος της οικογένειάς τους, αντιμετωπίζουν πρόβλημα. Στο πλαίσιο πρόσφατης συνάντησης που έγινε σε εξαιρετικά καλό κλίμα με τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου ΟΤΕ κ. Τσαμάζ και στην οποία συμμετείχαν ο Βοηθός Γενικός Διευθυντής κ. Δακουτρός και η Διευθύντρια Εταιρικής Επικοινωνίας κ. Τζιμέα, καθώς και ο Πρόεδρος της ΠΟΣΓΚΑμεΑ κ. Λυμβαίος, είχαμε την ευκαιρία να ευχαριστήσουμε τη Διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ για τη συνεχή βοήθεια και στήριξή της στο Σύλλογο. Εν συνεχεία αναπτύξαμε στη Διοίκηση τις ακόλουθες προτάσεις μας, για τις οποίες έδειξε μεγάλο ενδιαφέρον. συγκεκριμένα:

- Για το θέμα των Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης για παιδιά ΑμεΑ εργαζομένων και συνταξιούχων του Ομίλου, η Διοίκηση δεσμεύτηκε πως θα το εξετάσει σε συνεργασία και με άλλες εμπλεκόμενες Υπηρεσίες του Ομίλου.
- Για την ειδική άδεια 4 ημερών το χρόνο με αποδοχές για την παρακολούθηση των παιδιών μας (ΑμεΑ που είναι σε ειδική εκπαίδευση), σε δομές ειδικής αγωγής ή έχουν παράλληλη στήριξη στα γενικά σχολεία και για όσο χρόνο φοιτούν σε αυτά, η Διοίκηση δεσμεύτηκε να δοθεί μία ημέρα ειδική άδεια με αποδοχές το μήνα ασχέτου ορίου ηλικίας και έως την ολοκλήρωση των σπουδών, υπερκαλύπτοντας το αίτημά μας, αναγνωρίζοντας τις επιπλέον δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γονείς και οι οικογένειες, που

έχουν παιδιά ΑμεΑ.

- Δόθηκε υπόσχεση για δωρεάν ή έναντι συμβολικού τιμήματος, σύνδεση στο διαδίκτυο σε κάθε οικογένεια που έχει παιδί ΑμεΑ. Δεδομένου ότι οι Η/Υ και το διαδίκτυο είναι το σημαντικότερο μέσο επικοινωνίας και ενημέρωσης, κυρίως των παιδιών, αλλά και των γονέων, στην προσπάθειά τους να ενημερώνονται, και να παρέχουν στα παιδιά ό,τι πιο σύγχρονο υπάρχει σχετικά με την ασθένειά τους.
- Σε συνεργασία με εκπροσώπους της Διοίκησης θα δημιουργηθεί ειδικό τηλεπικοινωνιακό πακέτο για τις οικογένειες των μελών του Συλλόγου μας.
- Τέλος, η κάλυψη κάποιων θέσεων εργασίας, από αυτές που θα προκηρύσσει ο Όμιλος ΟΤΕ στο μέλλον, από αδέρφια των ΑμεΑ που θα διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, θα συζητηθεί με τον αρμόδιο Βοηθό Γενικό Διευθυντή κ. Δακουτρό.

Τούτη τη στιγμή που οι διεθνείς εξελίξεις δείχνουν το δρόμο για την άρση του αποκλεισμού που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία, σε όλους τους τομείς της ζωής, ο ΠΑ.Σ.Ε.Σ.Α.Π.-ΟΤΕ θα αγωνίζεται σθεναρά και ακούραστα για τη θεσμική θωράκιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, όλων των κατηγοριών, σε κάθε γωνιά της χώρας. Ο Σύλλογός μας θα είναι παρών σε όλες τις εξελίξεις, ασκώντας πίεση για την εξεύρεση ουσιαστικών λύσεων.



14

Συγκρούσεις στο χώρο εργασίας.

Είναι έντονος ο προβληματισμός σχετικά με την αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών τρόπων διοίκησης. Η συνεχής και ποιοτική αναβάθμιση της διοικητικής επάρκειας των στελεχών πλέον επιβάλλεται.

συν Δρ. Γιαννακούλας, BS, MS, MBA, PhD.

Έντονος είναι ο προβληματισμός σχετικά με την αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών τρόπων διοίκησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο τομέα, όπως επιβεβαιώνει και η μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας που ασχολείται με θέματα που άπτονται της Διοίκησης των Επιχειρήσεων.

Ως τρόπος αντίδρασης και διαχείρισης αυτής της πραγματικότητας, προτείνεται η συνεχής ποιοτική αναβάθμιση της διοικητικής επάρκειας των στελεχών (managerial empowerment).

Ένας χώρος που προτείνεται η άμεση και ενδελεχής αναβάθμιση των διοικητικών ικανοτήτων ενός στελέχους είναι και η επάρκειά του/της στη διαχείριση των συγκρούσεων (conflict management). Σκοπός του παρόντος πονήματος είναι ενημέρωση των στελεχών αναφορικά με τη φύση των επιχειρησιακών συγκρούσεων καθώς και η παρουσίαση αιτιών που οδηγούν στη δημιουργία και μορφοποίησή τους. Επειδή πιστεύουμε ακράδαντα ότι η αναμόρφωση και ο εμπλουτισμός της διοικητικής ικανότητας στελεχών θα επιφέρει καλό στους εαυτούς τους, στις οικογένειές τους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται, αλλά και στους υφισταμένους τους, προβαίνουμε στη δημοσίευση αυτών των εργασιών.

Με τον όρο "σύγκρουση" περιγράφουμε μια διαφωνία μεταξύ δύο ή και περισσότερων μερών. Η σύγκρουση αρχίζει με τη γέννηση και μορφοποίησή της όταν οι ενέργειες ενός ατόμου ή μιας ομάδας εκλαμβάνονται ως ανασταλτικές ή ότι εμποδίζουν τη θετική έκβαση των ενεργειών, στόχων ή την ικανοποίηση των αναγκών κάποιου άλλου.

Τύποι συγκρούσεων.

Ενας μάλλον κοινός τρόπος κατηγοριοποίησης των συγκρούσεων είναι η διαφοροποίησή τους αναφορικά με τον αριθμό των εμπλεκόμενων μερών. Η κατηγοριοποίηση μιας σύγκρουσης είναι απαραίτητη και βοηθά την κατάλληλη επιλογή μεθόδου διαχείρισής ή επίλυσής της. Ετσι λοιπόν, μία σύγκρουση μπορεί να είναι :

Προσωπική Σύγκρουση (Intrapersonal conflict) Μια σύγκρουση καλείται προσωπική όταν αφορά αποφάσεις ή ενέργειες ενός ατόμου χωρίς την άμεση εμπλοκή κάποιου άλλου. Για παράδειγμα, μπορεί ένας εργαζόμενος να αισθάνεται οξύ θυμό για πράξεις ή παραλήψεις του προϊστάμενου του, αλλά να μην μπορεί να αντιδράσει φοβούμενος τις συνέπειες αυτής της σύγκρουσης. Αυτό το εκ πρώτης αδιέξοδο μπορεί να τον/την επηρεάζει αρνητικά τόσο εργασιακά όσο και ψυχολογικά. Με αυτού του είδους τις συγκρούσεις δεν θα ασχοληθούμε στο παρόν πόνημα διότι αφενός είναι εκτός αντικείμενου και αφετέρου ανάγεται στα ενδιαφέροντα της ψυχιατρικής και ψυχολογίας.

Διαπροσωπική Σύγκρουση (Interpersonal conflict) Μια σύγκρουση καλείται διαπροσωπική όταν εκδηλώνεται και αφορά δύο διαφορετικά άτομα. Μια τέτοια σύγκρουση μπορεί να αφορά σχέσεις γονέων με παιδιά, σχέσεις συζύγων, σχέσεις προϊσταμένου με υφιστάμενο, σχέσεις φίλων, σχέσεις συνεργατών, σχέσεις συγγενών, κλπ.

Ενδοομαδική Σύγκρουση (Intragroup conflict) Ενδοομαδική καλείται η σύγκρουση που εκδηλώνεται εντός μιας ομάδας. Αυτή η ομάδα μπορεί



Υπάρχουν μέθοδοι αντιμετώπισης οι οποίοι κατά το μάλλον ή ήττον μεταστοιχειώνουν τα αποτελέσματα της σύγκρουσης αυξάνοντας τις θετικές και μειώνοντας τις αρνητικές συνέπειες και παρενέργειες.

15

να είναι η κυβέρνηση, η κεντρική επιτροπή ενός κόμματος, το συμβούλιο διεύθυνσης μια επιχείρησης, κλπ. Μια ενδοομαδική σύγκρουση επηρεάζει, συνήθεστερα αρνητικά, την ποιότητα της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας αυτής της ομάδας.

Διαομαδική Σύγκρουση (Intergroup conflict) Μια σύγκρουση καλείται διαομαδική όταν εκδηλώνεται και αφορά τις σχέσεις δυο ομάδων. Για παράδειγμα τις σχέσεις ενός συνδικαλιστικού συλλόγου με την διοίκηση της εταιρείας, τις σχέσεις της ΓΣΕΕ με την Κυβέρνηση, σχέσεις μεταξύ οικογενειών πιθανότατα μετά από ένα διαζύγιο ενός ζευγαριού, σχέσεις κρατών, σχέσεις ποδοσφαιρικών ομάδων μετά από μια επιθετική μεταγραφή ενός παίκτη από την μια ομάδα στη άλλη, κλπ. Να σημειωθεί ότι είναι δυνατόν να εμφανιστούν ταυτόχρονα τόσο ενδοομαδικές όσο και διαομαδικές συγκρούσεις. Για παράδειγμα, να συγκρούονται μεταξύ τους μέλη της κυβέρνησης για ένα θέμα εργασιακών σχέσεων και ταυτόχρονα να συγκρούεται η κυβέρνηση με τα συνδικάτα. Αυτή η περίπτωση είναι και η πλέον δύσκολη για να αντιμετωπιστεί.

Επίσης, οι συγκρούσεις μπορούν να διαφοροποιηθούν αναφορικά και με τη ποιοτική διάσταση των παρενεργειών και των δονήσεων που προκαλούν. Δηλαδή, αν η σύγκρουση είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία κάτι θετικού και ωφέλιμου. Συνήθως, ο όρος "σύγκρουση" είναι κοινωνικά και ψυχολογικά ενδεδεδιγμένος με αρνητικούς συνειρμούς που μοιάζει να εμπεριέχει ένα αρνητικό και δύσσομο στίγμα. Η πρώτη μας αντίδραση στο άκουσμα του όρου "σύγκρουση" είναι ότι κάτι πάει στραβά ή ότι είναι επικίνδυνο για τη ψυχική, εργασιακή ή οικονομική μας ευστάθεια. Η μελέτη όμως της φύσεως και των στρατηγικών που υπάρχουν για την αντιμετώπιση μιας σύγκρουσης δείχνουν ότι υπάρχουν τρόποι όπου το συνολικό αποτέλεσμα της σύγκρουσης δεν είναι πάντα και νομοτελειακά αρνητικό. Δηλαδή, υπάρχουν μέθοδοι αντιμετώπισης οι οποίοι κατά το μάλλον ή ήττον μεταστοιχειώνουν τα αποτελέσματα της σύγκρουσης αυξάνοντας τις θετικές και μειώνοντας τις αρνητικές συνέπειες και παρενέργειες. Ακολουθώντας αυτήν την παρηγορητική και όχι απαραίτητα ουτοπική θέση, φθάνουμε στο ελπιδοφόρο συμπέρασμα ότι μια σύγκρουση μπορεί να είναι Διαλυτική, αλλά και γιατί όχι Λειτουργική.

Λειτουργική Σύγκρουση Μια σύγκρουση καλείται λειτουργική όταν η εμφάνιση και εκδήλωσή της έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία αξίας. Για παράδειγμα, μπορεί να συγκρουστεί ένας γονέας με το παιδί του σχετικά με το πόσο λίγο χρόνο αφιερώνει για το διάβασμα του και αφού ακολουθήσει μια αποτελεσματική μεθοδολογία αντιμετώπισης της σύγκρουσης, αυτή η σύγκρουση να δημιουργήσει θετική ενέργεια και να υποκινήσει το παιδί να αυξήσει το χρόνο διαβάσματος και προετοιμασίας για το σχολείο.

Διαλυτική Σύγκρουση Μια σύγκρουση λέγεται διαλυτική όταν η παρ- γόμενη ενέργεια επιφέρει τέτοια πλήγματα και κραδασμούς που διακό- πουν, πολλές φορές βίαια, την εξέλιξη και αποτελεσματικότητα μιας σχέ- σης. Για παράδειγμα, μια ασυμφωνία χαρακτήρων μπορεί να οδηγήσει σε ένα διαζύγιο ψυχολογικά, οικονομικά ή ηθικά καταστρεπτικό για τα εμπλεκόμενα μέρη. Με τον ίδιο τρόπο, μια σύγκρουση συνδικάτων με τη

διοίκηση μιας εταιρείας μπορεί να οδηγήσει στο κλείσιμο της εταιρείας, με προφανώς αρνητικά αποτελέσματα για όλους.

Αφού, όσο ο διαθέσιμος χώρος μας επιτρέπει, παρουσιάσαμε τους τύ- πους της σύγκρουσης αναφορικά τόσο με τον αριθμό των εμπλεκόμενων μερών και όσο με την ποιότητα του αποτελέσματος, θα παρουσιάσουμε τους κυριότερους λόγους που οδηγούν στη δημιουργία της σύγκρουσης.

Αίτια εκδήλωσης συγκρούσεων Οι συγκρούσεις εκδηλώνονται όταν υπάρχει μια ή παραπάνω από τις παρακάτω καταστάσεις.

Ασυμβατότητα Στόχων Η ασυμβατότητα στόχων περιγράφει την περί- πτωση όπου (οι στόχοι ή ενέργειες πραγματοποίησης των στόχων ενός ατόμου ή μιας ομάδας, ενοχλεί ή εμποδίζει την επίτευξη των στόχων κά- ποιου άλλου.

Σε αυτή την περίπτωση η συνεργασία αυτών των μερών είναι προβληματική και συχνά εμφανίζεται επιθετικότητα ή και αυτή η λύση της συνεργασίας.

Δομικός Σχεδιασμός Έχουν παρατηρηθεί περιπτώσεις όπου η σύγκρου- ση ατόμων ή ομάδων δεν είναι το αποτέλεσμα ασύμβατων προσωπικών ή ομαδικών στόχων, αλλά πηγάζουν από ελλιπή σχεδιασμό εργασιακών ροών. Οι επικαλύψεις, η έλλειψη εξουσιοδοτήσεων και η έλλειψη των απαιτούμενων μέσων επίτευξης και πραγματοποίησης των εργασιακών στόχων (προσωπικό, χρήματα, τεχνολογία), συχνά δημιουργεί συγκρου- σιακές καταστάσεις.

Επιχειρησιακή Κουλτούρα Έρευνες έχουν πιστοποιήσει το γεγονός ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που η υφιστάμενη επιχειρησιακή κουλτούρα όχι μόνο λειτουργεί ως τροχοπέδη στην επίτευξη των στόχων, αλλά τουναν- τίον βοηθά τη δημιουργία συγκρουσιακών καταστάσεων. Για παράδειγ- μα, μια κουλτούρα που δίνει έμφαση στο άτομο και όχι στην ομάδα όπως επίσης και μια κουλτούρα που δεν βασίζει προαγωγές και επιβραβεύσεις σε αξιολογικά και αντικειμενικά κριτήρια, πολλές φορές είναι το γενεσι- ουργό αίτιον των συγκρούσεων. Αυτός είναι και ο λόγος που έχει ωθήσει πολλές επιχειρήσεις να απευθυνθούν σε ειδικούς σε θέματα αλλαγής επιχειρησιακής κουλτούρας έτσι ώστε να δημιουργήσουν μια κουλτούρα ευμενή προς το κοινό συμφέρον, την αξιολογία και την ομαδικότητα.

Αφού αναπτύξαμε παραπάνω τόσο τους τύπους όσο και τα κυριότερα αί-τια δημιουργίας συγκρούσεων και για να ηρεμήσουμε τους ανησυχούντες ως προς τη διαλυτική και θηριώδη τους φύση, πρέπει να αναφέρουμε ότι υπάρχουν στρατηγικές διαχείρισης των συγκρούσεων στην παρουσίαση και ανάλυση των οποίων θα προβούμε σε επόμενη μας δημοσίευση.

Ο συνάδελφος Γιάννης Γιαννακούλας (BS, MS, MBA, PhD) διαθέτει πέρα των 25 ετών εμπειρία σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, τόσο στον ΟΤΕ (Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης, Τμήματος, Μέλος Δ.Σ. Θυγατρικών), όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Διευθυντής Εκπαίδευσης, Υπεύθυνος Πωλήσεων, κα).



Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων

Οδηγίες για το σωστό χειρισμό των τροφίμων

συν. Δημητρώπουλος Χρήστος, Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων OME-ΟΤΕ, πιστοποιημένος από τον ΕΦΕΤ σε θέματα διαχείρισης και ασφάλειας τροφίμων.

Η σύγχρονη πιστοποιημένη γνώση για την ορθή χρήση των τροφίμων, πλέον έχει υποκαταστήσει την εμπειρική γνώση ετών. Πολλά πράγματα που μάθαμε από προηγούμενες γενιές, εν τέλει πρέπει να αναθεωρηθούν αφού είναι λανθασμένα! Ακολουθούν σύντομες οδηγίες, απλές στην εφαρμογή τις οποίες εάν ακολουθήσουμε θα βγούμε κερδισμένοι.

- Τα κατεψυγμένα τρόφιμα που έχουν ίχνη χιονισμού σημαίνει ότι έχουν αποψυχθεί και επαναψυχθεί και είναι ακατάλληλα για κατανάλωση.
- Κατά τη διαδικασία μεταφοράς κατεψυγμένων τροφίμων το μέγιστο διάστημα παραμονής εκτός κατάψυξης δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 20min. Η θερμοκρασία στο εσωτερικό του τροφίμου θα πρέπει να είναι τουλάχιστον -1C.
- Η απόψυξη πρέπει να γίνεται στη συντήρηση του ψυγείου από το προηγούμενο βράδυ ή με τρεχούμενο πόσιμο κρύο νερό ή

στο φούρνο μικροκυμάτων σε σχετικό πρόγραμμα ή στους ηλεκτρικούς φούρνους που διαθέτουν πρόγραμμα απόψυξης. Η απόψυξη εκτός ψυγείου δεν πρέπει να γίνεται καθώς ευνοεί την ανάπτυξη μικροβιακών μολύνσεων.

- Τα ψάρια κατά τη διαδικασία ψύξης πρέπει να είναι στους +2C. Πολλά σύγχρονα ψυγεία διαθέτουν ειδικά ράφια (chiller) με ενισχυμένη ψύξη για αυτούς τους σκοπούς.
- Η αποθήκευση ξηρών τροφίμων πρέπει να γίνεται σε σκιερά μέρη με καλή κυκλοφορία αέρα και θερμοκρασίες 10C έως 21C. Η απόσταση από το έδαφος και τους τοίχους πρέπει να είναι τουλάχιστον 15cm.
- Η συντήρηση τροφίμων σε ben mari επιτρέπεται για αρκετές ώρες εφόσον η θερμοκρασία στο εσωτερικό του τροφίμου είναι μεγαλύτερη από 60C.
- Η χρήση των μαχαιριών πρέπει να διαφέρει. Το μαχαίρι με το

“ Πολλά πράγματα που μάθαμε από προηγούμενες γενιές, εν τέλει πρέπει να αναθεωρηθούν αφού είναι λανθασμένα!



ΘΕΡΜΟΚΡΑΣΙΑ

0C και κάτω
0C - 5C
5C - 25C
25C - 60C
60C - 80C
80C - 100C
100C και πάνω

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΙΚΡΟΒΙΩΝ

Αναστολή ανάπτυξης
Πολύ αργή ανάπτυξη
Πολλαπλασιασμός
Έντονος πολλαπλασιασμός
Αργή ανάπτυξη
Πολύ αργή ανάπτυξη
Θανάτωση



οποίο κόβουμε το ωμό κρέας, δεν πρέπει να χρησιμοποιείται πουθενά αλλού έως ότου το πλύνουμε καλά. Ομοίως και με τις επιφάνειες κοπής. Αποφεύγετε τη χρήση μαχαιριών με ξύλινη λαβή και τις ξύλινες επιφάνειες κοπής καθώς στο ξύλο ευνοείται η ανάπτυξη μικροβίων.

Οι θερμοκρασίες ψύξης των τροφίμων είναι από 2C έως και 5C. Τα ευπαθή προϊόντα (π.χ. ψάρια) πρέπει να αποθηκεύονται σε ειδικά ράφια (chiller) και να καταναλώνονται άμεσα. Οι θερμοκρασίες κατάψυξης πρέπει να είναι μικρότερες από τους -18C. Ακολουθεί σχετικός πίνακας με τους μικροβιακούς κίνδυνους που απορρέουν από την έκθεση των τροφίμων στον παράγοντα θερμοκρασία.



E100 – E199	ΧΡΩΣΤΙΚΕΣ
E1100 – E1199	
E200 – E299	ΣΥΝΤΗΡΙΤΙΚΑ
E1200 – E1299	
E300 – E399	ΑΝΤΙΟΞΕΙΔΩΤΙΚΑ
E1300 – E1399	
E400 – E499	ΓΑΛΑΚΤΩΜΑΤΟΠΟΙΗΤΕΣ
E1400 – E1499	
E500 – E599	ΡΥΘΜΙΣΤΕΣ ΟΞΥΤΗΤΑΣ
E1500 – E1599	
E620 – E640	ΕΝΙΣΧΥΤΕΣ/ΒΕΛΤΙΩΤΙΚΑ ΓΕΥΣΗΣ
E1620 – E1640	
E950 – E970	ΓΛΥΚΑΝΤΙΚΕΣ ΥΛΕΣ
E1950 – E1970	





Νους και σώματι υγεί εν εργασία υγεί

Η Υγεία & Ασφάλεια της Εργασίας είναι η πρώτη μας προτεραιότητα.

συν. Αποστολίδης Κωνσταντίνος, Αν. Γραμματέας Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, ΟΜΕ – ΟΤΕ.

Στη σύγχρονη εποχή που ζούμε, είναι επιτακτική η ανάγκη για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος, σε κάθε έναν από εμάς, στους χώρους που εργαζόμαστε και ζούμε. Η υγεία και ασφάλεια, σε ένα κατά κανόνα μολυσμένο περιβάλλον αποτελεί, αν μη τι άλλο, την πρώτη μας προτεραιότητα για διαρκή επαγρύπνηση και βελτίωση του τρόπου ζωής μας, στον ιδιωτικό μας χώρο, αλλά και στον χώρο που εργαζόμαστε. Έδη εδώ και λίγα χρόνια, με αφορμή τη χρηματοοικονομική κρίση που όλοι μας βιώνουμε, έχουν παρατηρηθεί πολύ πιο έντονα και τα ψυχολογικά προβλήματα, που σαν συνέπεια έχουν επιφέρει πολλές αυτοκτονίες, αλλά και άλλες παθολογικές δυσλειτουργίες και ασθένειες. Έτσι λοιπόν, απαιτείται μια αλλαγή στις δράσεις μας για να εστιάσουμε καλύτερα στο πρόβλημα και να το αντιμετωπίσουμε όσο το δυνατόν καλύτερα.

Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Η υγεία και ασφάλεια στην εργασία πλέον καθορίζεται και ως εκ του νόμου απαίτηση, για τις επιχειρήσεις (Ν. 3850/2010). Η έλλειψη μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους εργατικών ατυχημάτων με σοβαρές επιπτώσεις στην ορθή λειτουργία τους. Οι επιπτώσεις αυτές μπορεί να είναι:

- Υψηλά πρόστιμα από τις αρμόδιες αρχές στις επιχειρήσεις.
- Υψηλό κόστος περίθαλψης εργαζομένων για τους ίδιους ή/και για τους εργοδότες.
- Προσωρινή ή μόνιμη αναστολή λειτουργίας μιας επιχείρησης.
- Αυξημένο ποσοστό απουσιών από την εργασία, που προκαλεί δυσλειτουργία στην επιχείρηση, κλπ.

Εκτός από τη γνώση της νομοθεσίας, αναφορικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την υγεία και ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους, είναι πλέον διεθνώς αναγνωρισμένη η ανάγκη, για την αλλαγή πρακτικών και διαδικασιών στο εργασιακό περιβάλλον.

Συμπεριφορές και ασφάλεια στην εργασία

Η υγεία και ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους δεν κατοχυρώνεται ως δεδομένο απλά και μόνο με τη γνώση της νομοθεσίας και τη λήψη των σχετικών μέτρων. Όλα αυτά είναι συχνά ανεπαρκή αν δεν συνδυάζονται με τις κατάλληλες συμπεριφορές από πλευράς εργαζομένων, αλλά και των εκπροσώπων του εργοδότη. Πολλά εργατικά ατυχήματα οφείλονται σε άγνοια και φυσικά δεν είναι λιγότερα αυτά, που οφείλονται στην πεποίθηση του ότι: «σε μένα δεν μπορεί να συμβεί» ή «δεν υπάρχει κίνδυνος ατυχήματος» ή «ξέρω εγώ τι κάνω». Οι παραδοχές, που οδηγούν σε παράβλεψη ή υποτίμηση των κινδύνων, είναι μια συχνή αιτία εργατικών ατυχημάτων, ακόμα και σε έμπειρους εργαζόμενους. Επιπλέον, είναι σημαντικό οι εκπρόσωποι του εργοδότη σε μια επιχείρηση, να δημιουργήσουν τις συνθήκες εκείνες, που θα διευκολύνουν τους εργαζόμενους να αλλάξουν τις συμπεριφορές τους και να υιοθετήσουν νέες, που θα συμβάλουν στη μείωση ή εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων (τουλάχιστον των σοβαρών). Το πολύ πιεστικό περιβάλλον εργασίας, η κόπωση στην εργασία, η έλλειψη συνεργασίας, κλπ, μπορούν να οδηγήσουν σε απρόβλεπτες και επικίνδυνες καταστάσεις. Λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις, που έχουν τα εργατικά ατυχήματα για όλους, (εργαζόμενους – εργαζόμενους – κοινωνική ασφάλιση) είναι συνεπώς προφανής η τακτική και επί της ουσίας εκπαίδευση των

εργαζομένων μιας επιχείρησης, γύρω από θέματα, που άπτονται της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, αλλά και η δημιουργία εργασιακού κλίματος που θα ενθαρρύνει, προάγει και κατά περίπτωση επιβάλλει την αλλαγή συμπεριφορών και τρόπου αντίληψης.

Συνοψίζοντας, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία, αποτελούν αδιαμφισβήτητες παράγοντες προαγωγής της απόδοσης, αλλά και της δέσμευσης και αφοσίωσης των εργαζομένων. Εκτός αυτού, η πρόληψη κινδύνων μέσω λήψης κατάλληλων μέτρων, μειώνει το ενδεχόμενο εργατικών ατυχημάτων και το κόστος που αυτά συνεπάγονται για τις επιχειρήσεις. Παράλληλα στους εργαζόμενους δημιουργούνται νέα ερεθίσματα για ακόμα καλύτερη ποιότητα ζωής και εργασίας. Πέρα ωστόσο από την εφαρμογή της νομοθεσίας, αποτελεί διεθνή συνειδητοποίηση και παραδοχή, η ανάγκη για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών, με σκοπό την αλλαγή νοοτροπιών στους χώρους εργασίας, που εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία μας.

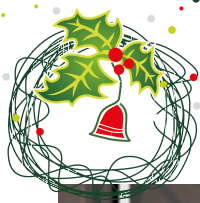
Ο Σύλλογός μας μέσω της Γραμματείας Υγείας & Ασφάλειας μετέχει ενεργά στην προσπάθεια αυτή σε συνεργασία με την ΟΜΕ-ΟΤΕ. Προσωπικά θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εσάς που μέσω του «Ενωτικού Ψηφοδελτίου Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ» μου αναθέσατε την ευθύνη να σας εκπροσωπήσω στην ΟΜΕ-ΟΤΕ. Ως Αν. Γραμματέας Υγείας & Ασφάλειας της Εργασίας δεσμεύομαι να υπηρετήσω το ρόλο αυτό με ανιδιοτέλεια, χωρίς χρωματισμούς και φυσικά χωρίς αποκλεισμούς. Αυτές είναι και οι σταλάντευτες αρχές του «ΣΥΝ.ΕΝ.Α.» (Συνεργασία Ενότητας & Αλληλεγγύης). Του ενωτικού ψηφοδελτίου συσπείρωσης προοδευτικών δυνάμεων στην ΟΜΕ-ΟΤΕ το οποίο δρα ανεξάρτητα, χωρίς κομματικές ταμπέλες και ιδεολογικά στερεότυπα. Η Υγεία & Ασφάλεια της Εργασίας πάνω απ' όλα!



“ Το πολύ πιεστικό περιβάλλον εργασίας, η κόπωση στην εργασία, η έλλειψη συνεργασίας, κλπ, μπορούν να οδηγήσουν σε απρόβλεπτες και επικίνδυνες καταστάσεις.

19





Το χρονικό ενός προαποφασισμένου εγκλήματος

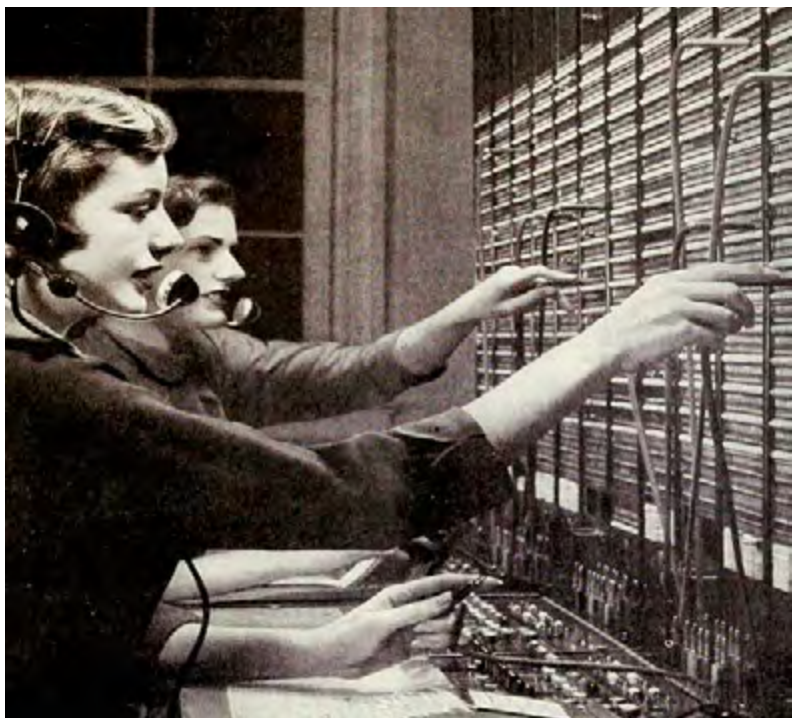
Η ιστορική σημασία της εξάλειψης του ονόματος του ΟΤΕ.

Παπακώστας Στέφανος, MBA (University of Texas at El Paso)*

Τι άραγε γιορτάσαμε την 28η Οκτωβρίου; Αν αυτή την απάντηση είχε συμφέρον να σας την δώσει ο εκπρόσωπος ενός ισχυρού κράτους, θα σας έλεγε ότι την 28η Οκτωβρίου γιορτάζουμε, τον θρίαμβο μιας έξυπνα σχεδιασμένης εθνικής ελληνικής στρατηγικής. Μιας και οι πόλεμοι συντριβής των εθνών του 20ου αιώνα στηρίχτηκαν στην δύναμη των όπλων, το τότε ελληνικό καθεστώς παρέσυρε τις δυνάμεις των ιταλών στα δύσκολα βουνά της Βορείου Ηπείρου. Όσοι από σας είσθε ορεσίβιοι, ίσως να γνωρίζετε το μυστικό όπλο των αγροτών και των βοσκών. Απίστευτα γερά πόδια φτιαγμένα για άγρια βουνά! Οι ιταλικές στρατιωτικές δυνάμεις, οι καλοταϊσμένοι δηλαδή αστοί των ιταλικών πόλεων, αντιμετώπισαν τους λιποδιαίτους Έλληνες “Κένταυρους”, οι οποίοι κάλπαζαν πάνω στα βουνά τους ξέροντας πολλοί από αυτούς ότι μερικά χιλιόμετρα πίσω είναι τα φτωχικά σπίτια τους, που θα καούν και θα καταστραφούν αν οι εισβολείς κέρδιζαν τη μάχη. “Νυν υπέρ πάντων ο αγών” και έτσι η σημαία μας κυμάτισε ξανά στην μαρτυρική Χειμάρρα, στο Πόγραδετς, στο Τεπελένι. Στα μετόπισθεν μια ισχυρή αστυνομία, θα συλλάβει σε μια νύχτα κυριολεκτικά όλους των πράκτορες του εχθρού και θα συντρίψει αμείλικτα τις κινήσεις των συνεργατών του, ενώ ο πληθυσμός θα κληθεί μαζικά να λειτουργήσει σαν μια γιγάντια Διοίκηση Διοικητικής Μέριμνας του Ελληνικού Στρατού. Η εθνική προπαγάνδα με θέατρο και μουσική, θα μεθύσει με την πίστη για νίκη τους Έλληνες και θα δώσει μαθήματα επικοινωνίας στον Γκέμπελς! Πεντέμισι σχεδόν μήνες μετά, και με το ελληνικό στρατό να έχει συντρίψει την εαρινή επίθεση του Μουσολίνι, στο περίφημο ύψωμα 731, ο Χίτλερ κάνει το μοιραίο λάθος. Ο στρατός εισβολής στην Σοβιετική Ένωση (σχέδιο Μπαρ-

μπαρόσα) στρέφεται προς την Ελλάδα (σχέδιο Μαρίτα). Στα Ελληνο-βουλγαρικά σύνορα τον περιμένει μια μεγάλη έκπληξη. Για τέσσερα συνεχή χρόνια χιλιάδες έλληνες εργαζόμενοι που μεταφέρονται με μυστικότητα από τη νότια Ελλάδα, έχουν τρυπήσει τα Ελληνικά βουνά κατασκευάζοντας οχυρά. Οι πлагιές τους θα γεμίσουν με γερμανικά πτώματα. Παρά την πρωτοφανή Ελληνική αντίσταση, ο Ελληνικός αμυντικός σχεδιασμός στο βόρεια σύνορα δεν θα ευοδωθεί, εξαπίας των ενεργειών των φιλοναζιστικών σερβικών κύκλων, που οδήγησαν στην πτώση της Σερβίας σε τρεις μόνο μέρες και ο γερμανικός στρατός εισέβαλε στην Ελλάδα από τα Ελληνο-σερβικά σύνορα. Η τρίτη πράξη της ελληνικής αντίστασης θα παιχτεί στην Κρήτη. Η πρωτοφανής αντίσταση του κρηπικού λαού και των ελληνικών ενόπλων δυνάμεων προκάλεσε 16.000 νεκρούς, κατά του συμμαχικού υπολογισμού και λειτούργησε σαν νεκροταφείο των γερμανικών αερομεταφερομένων δυνάμεων, που δεν θα είναι ποτέ σε θέση να απειλήσουν τη Μόσχα όταν χρειαστούν. Είναι το πρώτο «γραμμάτιο» που πληρώνουν οι ναζί για την εισβολή τους, τις απίστευτες καταστροφές, κλοπές ελληνικού δημοσίου χρήματος και τους 700.000 νεκρούς που προκάλεσαν συνολικά στην πατρίδα μας!

Το τελευταίο κεφάλαιο παίζεται στην Ανατολική Ευρώπη όπου οι σοβιετικές δυνάμεις «κεφαλαιοποιούν» τα οφέλη που τους παρέχουν οι επτά μήνες της ελληνικής αντίστασης. Έχοντας χάσει πάνω από 20 εκ. νεκρούς προετοιμάζουν τετρακόσιες μεραρχίες και σε συμμαχία με τον ρωσικό στρατηγό «χειμώνα», εξαπολύουν την αντεπίθεσή τους. Τετρακόσιες σαράντα χιλιάδες εισβολείς, οι πρώην πολιορκητές του Στάλινγκραντ, μετατρέπονται σε



παγάκια της Σιβηρίας, ενώ η σοβιετική πολεμική μηχανή, εξαγριωμένη από την γενοκτονία των πληθυσμών της, σαρώνει σαν καταιγίδα το στρατό των εισβολέων. Το Μάιο του 1945, τέσσερα ακριβώς χρόνια μετά το τέλος της Μάχης της Κρήτης, 5.000.000 γερμανοί είναι νεκροί, το Βερολίνο είναι ένας σωρός ερείπίων και η Γερμανία μια αμερικανο-ρωσική επαρχία. Για 44 χρόνια θα σκύβουν το κεφάλι στις εντολές της Μόσχας και της Ουάσινγκτον και όλα αυτά για εκείνη την περίφημη στροφή τους στρατού τους προς την Ελλάδα! Ο Στάλιν και ο ένδοξος στρατάρχης Ζουκώφ, είναι οι πρώτοι που μιλούν για αυτό εκφράζοντας τον θαυμασμό τους για την Ελλάδα!

Δεκέμβριος 2015

Οι ψηφιασμένες μεραρχίες που διεξήγαν τον Β' παγκόσμιο πόλεμο έχουν αντικατασταθεί από πανίσχυρες πολυεθνικές, που μάχονται για τον έλεγχο των διεθνών αγορών και την από αυτές συνεπαγομένη αύξηση του ακαθόριστου εθνικού εισοδήματος κάθε κράτους. Απέναντι στις τηλεπικοινωνιακές εταιρίες της γιγάντιας Ευρασιατικής συμμαχίας, αρκετές εκ των οποίων είχαμε την ευκαιρία να γνωρίσουμε σε προηγούμενα άρθρα του περιοδικού μας, αντιπαράβηται οι εταιρίες της Δύσης και ιδιαίτερα των Ηνωμένων Πολιτειών. Το στρατηγικό πλεονέκτημα των ευρασιατών είναι ο απίστευτος δημογραφικός δυναμισμός, δεκάδες χιλιάδες εργοστάσια παντοειδούς παραγωγής και ένα πλέγμα πολιτικοοικονομικών συμμαχιών που καλύπτει από μόνο του σχεδόν το μισό πληθυσμό του πλανήτη. Απέναντι, το στρατηγικό πλεονέκτημα των ΗΠΑ είναι η δημιουργία σειράς εταιριών, οι οποίες όχι μόνο καλύπτουν τις τηλεπικοινωνιακές τους ανάγκες, αλλά με μια οργάνωση τύπου παγκόσμιου μονοπωλίου ή/και ολιγοπωλίου, ελέγχουν τεχνολογικά, και συνεπώς και οικονομικά, αυτό που σήμερα αποκαλούμε information society. Ο ευρύτερος στρατηγικός τους σχεδιασμός στην παγκόσμια οικονομία παρατάσσει 500 πολυεθνικές εταιρίες που το 2014 παρήγαν \$12,5 τρις από συνολικά \$18 τρις που ήταν το Ακαθάριστο Εθνικό εισόδημά της. Ένας απλός ορισμός του ΑΕΠ είναι «η συνολική αξία προϊόντων και υπηρεσιών που παράγεται από μια οικονομία μέσα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, συνήθως ενός ημερολογιακού έτους». Για να κατανοήσουμε τα αμερικανικά επιτεύγματα στις τηλεπικοινωνίες σε απόλυτους αριθμούς, συνάγουμε το συμπέρασμα από τη

συνεισφορά των 10 μεγαλύτερων εταιριών του τομέα τεχνολογίας-τηλεπικοινωνιών που δίνουν στο αμερικανικό ΑΕΠ \$900 δις περίπου, δηλαδή το 7% του συνόλου των πεντακοσίων γιγάντων. Η κύρια διαφοροποίησή τους στο θέμα της στρατηγικής σε σχέση με τους ευρασιάτες (Βραζιλία, Ρωσία, Ινδία, Κίνα, Νοτιοαφρικάνικη Ένωση) και του ευρωπαίους έγκειται στην συνεχή καινοτομία και τη μέσω αυτής πρωτοπορία σε θέματα τεχνολογίας, όπου επί του παρόντος έχουν δημιουργήσει ολιγοπωλιακό έως μονοπωλιακό περιβάλλον σε παγκόσμιο επίπεδο. Ας δούμε πολύ σύντομα τα δέκα αυτά ονόματα και τη συνεισφορά τους στο αμερικανικό ΑΕΠ, πολλά ονόματα εκ των οποίων παίζουν ρόλο καθημερινά στην ζωή μας:

- Πρώτη είναι η παγκόσμια γνωστή Apple με έσοδα \$182,7 δις (σχεδόν το ΑΕΠ της Ελλάδας δηλαδή) με κέρδη που ξεπέρασαν τα \$39,5 δις.
- Δεύτερη ο αμερικανικός «ΟΤΕ» με παρουσία 150 χρόνια στην αμερικανική οικονομία, με το βαρύ όνομα AT&T και έσοδα της τάξης των \$132,4 δις.
- Τρίτη η κύρια ανταγωνίστρια της AT&T η Verizon Communications με \$ 127 δις σε πωλήσεις, το 2014.
- Τετάρτη το «τεχνολογικό πυροβολικό» στην παγκόσμια αμερικανική ηγεμονία στο κλάδο με το ευρύτερο προσδιορισμό «information society» είναι η IBM με έσοδα \$94,1 δις.
- Πέμπτη είναι η γνωστή στην καθημερινή μας εργασία μέσω υπολογιστή, η Microsoft η οποία με έσοδα \$ 88,3 δις.
- Έκτη, η παροχέας ηλεκτρονικών διευθύνσεων σε πολλούς από μας, η Google με έσοδα \$71,4 δις.
- Εβδομή είναι ένα παγκόσμιας κλάσης και απόδοσης πολυεθνικό μαγαθό στο τομέα της καλωδιακής τηλεόρασης και παραγωγής τηλεοπτικών προγραμμάτων, η Comcast με έσοδα \$68,7 δις.
- Ογδοη είναι ο παγκόσμιος και μακράν πέραν κάθε ανταγωνισμού ηγέτης στην αγορά των ημιαγωγών, η Intel. Εκτός από τα \$55,8 δις που παρήγε το 2014, η εταιρία έχει γίνει παγκόσμια γνωστή για την ανάπτυξη του «Διαδικτύου των Πραγμάτων – Internet of Things». Σε παλαιότερο τεύχος του περιοδικού μας είχαμε γνωρίσει με λεπτομέρειες την παγκόσμια αγορά των ημιαγωγών της οποίας ηγείται.



• Ενάτη είναι ο πλέον αναγνωρίσιμος κατασκευαστής παντός είδους δικτύων στον κόσμο, η Cisco Systems. Οι εθνικές και διεθνείς της αγορές της απέφεραν το 2014 \$47,1 σε έσοδα.

• Δέκατη τέλος, η πολυδιαφημισμένη και γνωστή σε όλους Oracle, με \$38,2 δις έσοδα το 2014.

Η αποτελεσματικότητα της παγκόσμιας αυτής σύγκρουσης και της επίτευξης εμπορικού και επικοινωνιακού αποτυπώματος στην παγκόσμια αγορά της Information society, απεικονίζεται από την αντικειμενική εμπορική και επικοινωνιακή αξία την οποία έχουν τα εταιρικά ονόματα. Πριν δούμε την παγκόσμια κατάταξη ας αξιολογήσουμε την ισχύ ενός εταιρικού ονόματος, σε παγκόσμιο επίπεδο, από το πρόσφατο παράδειγμα της Apple. Το τελευταίο χρονικό διάστημα η Apple, μια εταιρία κινητών τηλεφώνων και υπολογιστών, μπήκε στην αγορά των ωρολογίων με μεγάλη επιτυχία, προκαλώντας μια ισχυ-

ρή πτώση στις εξαγωγές ωρολογίων της Ελβετίας μιας παραδοσιακής υπερδύναμης στην εν λόγω παγκόσμια αγορά. Το «όπλο» ενός ισχυρού ονόματος δημιουργεί ομοσπονδίες εταιριών, πραγματικά επιχειρησιακές υπερδυνάμεις με παγκόσμια δυναμική, σε σειρά μη συγγενών κατ' ανάγκη εταιριών. Η πρακτική των conglomerates όπως ονομάζεται στο αμερικανικό Management είναι η ίδια είτε στην Αμερική είτε στην Ρωσία, όπου οι ρώσοι ολιγάρχες αναπτύσσουν ήδη τα δικά τους επιχειρηματικά σχήματα. Στην Ιαπωνία λέγονται Zaibatsu και στην Κορέα Chaebol. Η Apple έχει πάρει το μάθημά της από την αρχι-ανταγωνιστριά της, τη Samsung η οποία έχει το 24,5% της παγκόσμιας αγοράς κινητών τηλεφώνων με έσοδα \$196 δις, αλλά όταν προστίθενται τα έσοδα από σειρά άλλων δραστηριοτήτων, που περιλαμβάνουν τραπεζικές εργασίες, ημιαγωγούς, ασφάλειες, μεγάλα έργα, κατασκευή πλοίων κλπ, το έσοδό της εκτινάσσονται στα \$320 δις, μπαίνοντας στην πρώτη δεκάδα των



“

Όπως και το 1940, η ιστορία θα εκδικηθεί αυτούς που δεν αναγνωρίζουν τα λάθη τους!

μεγαλύτερων εταιριών του πλανήτη.

Στην παγκόσμια αυτή κατάταξη της ισχύος του εταιρικού ονόματος σε σύνολο των 100 πρώτων εταιριών στον πλανήτη (πηγή Millward Brown) κυριαρχούν 33 εταιρίες ΜΟΝΟ από τον κλάδο μας, ενώ η δύναμη των αμερικανικών εταιριών είναι καταλυτική, αφού έχουν 17 από τις 33 παγκόσμιες εταιρίες!

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία, αλλά και το «ταξίδι» μας στις τηλεπικοινωνίες του κόσμου, σήμερα θα εξηγήσουμε την περιπέτεια του ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια και την αλλαγή του ονόματός του από μακροοικονομική σκοπιά (την συνολική εικόνα της οικονομίας) και μικροοικονομική σκοπιά (την συνολική εικόνα του παγκόσμιου τηλεπικοινωνιακού-τεχνολογικού, τομέα) με τις αναγκαίες ιστορικές διευκρινήσεις.

Μακροοικονομικά

Η περιπέτεια της πατρίδας μας τα τελευταία χρόνια άρχισε με τη διαταραχή της σχέσης Ακαθορίστου Εθνικού Εισοδήματος/Χρέους. Από 112% που έγινε χάρις σε μερικές κατευθυνόμενες κυβερνητικές δαπάνες, σήμερα μέσω της πολιτικής της Τρόικας, φαίνεται να είναι πολύ περισσότερο. Το ελληνικό ΑΕΠ περιέχει βέβαια και τα έσοδα του ΟΤΕ που πριν 15 χρόνια έφταναν στα €6 δις. Σήμερα με τη συνεχή πώληση κερδοφόρων θυγατρικών, δημιουργήθηκαν κάποια τεχνητά κέρδη (όπως θα γίνονταν και στον μισθό σας αν πουλάγατε το σπίτι σας!) που έφυγαν εκτός Ελλάδος βέβαια και τα έσο-

δα έπεσαν στοχευόμενα στα €3,8 δις περίπου! Παράλληλα η κυβέρνηση στερήθηκε ένα εργαλείο ανάπτυξης, το οποίο θα μπορούσε με συστηματική εργασία να της δώσει την γρήγορη ανάπτυξη του ΑΕΠ, που χρειαζόμαστε σήμερα (αν αποφάσιζε βέβαια εφαρμόσει συγκεκριμένη στρατηγική!). Έτσι μπορεί να εξηγηθεί και η αποχώρηση της ΔΕΗ από τις τηλεπικοινωνίες και τα διεθνή προγράμματα ανάπτυξης, ή ακόμη και η εξόντωση σειρών εταιριών τηλεπικοινωνιών παρόχων. Ας θυμηθούμε μερικά παραδείγματα από τα προηγούμενα άρθρα μας εταιριών που συνεισφέρουν στην εθνική τους οικονομία: Vimpelcom, Megafon, MTS Rostelecom στη Ρωσική Ομοσπονδία, China Mobile, China Telecom, China Unicom στην Κίνα, Zain στο Κουβέιτ, Singtel στην Σιγκαπούρη, Airtel στην Ινδία, MTN την Νοτιοαφρικανική Ένωση, Vodafone στην Αγγλία, Orange στην Γαλλία και βέβαια ο απίστευτος ορυμαγδός των αμερικανικών εταιριών. Φανταστείτε έναν ΟΤΕ που μετά το 2004 με παρουσία σε 20 τουλάχιστον κράτη (τότε ήμασταν σε 11) θα έφερνε στην εθνική οικονομία €15 δις. Η εικόνα θα ήταν άλλη για την Ελλάδα, για την εταιρεία, για τους προμηθευτές μας, για τα κρατικά ταμεία και βέβαια για τους έλληνες εργαζομένους.

Μικροοικονομικά

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, βασιζόμενη στη Millward Brown, διαπιστώνεται η ΠΛΗΡΗ ΑΠΟΤΥΧΙΑ της πολιτικής των γερμανοκίνητων Βρυξελλών,

“

Η διαγραφή του ιστορικού ονόματος του ΟΤΕ όπως και η καταστροφή της καριέρας χιλιάδων συναδέλφων με τρομερές γνώσεις και δυναμική, που αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν το Οργανισμό τα τελευταία χρόνια, εκτός του ότι επιβάρυνε τα κρατικά ταμεία και μείωσε το ελληνικό ΑΕΠ, ήταν «το χρονικό ενός προαποφασισμένου εγκλήματος» που στόχευε μια χώρα, τον πλούτο της και τον παραγωγικό της ιστό.



23

στον τηλεπικοινωνιακό-τεχνολογικό τομέα όπου η αμερικανική καινοτομία και δημιουργικότητα τους έχει απλώς συντρίψει, με 17 στις 33 μεγαλύτερες παρουσίες. Μπορεί στην κατάταξη αυτή να υπάρχουν έξη μόνο κινεζικές εταιρίες αλλά με δεδομένο ότι η China Mobile για παράδειγμα ξεπερνά τους 830 εκ. πελάτες κινητής σήμερα, η Deutsche Telekom θα μπορούσε άνετα με μετατραπεί σε τηλεπικοινωνιακή περιφέρειά της στην Ευρώπη, με δεδομένη την τρέχουσα επενδυτική δυναμική των κινέζων σήμερα! Ήδη οι κινέζοι με το δικό τους οικονομικό «Afrika corp» και σε συνεργασία με τις άλλες δυνάμεις των BRICS (Brazil, Russia, India, China, South Africa) καταλαμβάνουν οικονομικά στην Αφρική στις τηλεπικοινωνίες και όχι μόνο, ενώ στην Ευρώπη προβαίνουν σε συνεχείς επενδύσεις σε συνεργασία και με τους Ρώσους, που είναι ήδη στην γειτονική Ιταλία. Με την ίδια λογική οι νέες εταιρίες τύπου Tencent, Alibaba, Baidu απευθύνονται σε πάνω από 500 εκ. πελάτες η κάθε μία στην Κίνα σήμερα, γεγονός που εξηγεί και την μη παγκόσμια δυναμική του ονόματός τους, μιας και η εθνική τους αγορά είναι από μόνη της ένας δικός τους πλανήτης! Το όνομα Hellenic Telecom με δεδομένη την παγκόσμια δυναμική των χιλιάδων ονομάτων της ελληνικής ιστορίας και τα πολιτιστικά επιτεύγματα που συνδέονται με αυτό, αποτελούσε ένα τρομερό κίνδυνο στις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας, με δεδομένο ότι το όνομα ΟΤΕ είχε εγκατασταθεί ήδη σε πληθυσμιακό αποτύπωμα μεγαλύτερο της γερμανικής αγοράς και η συνέχιση της αυτόνομης δραστηριότητάς μας στις αναδυόμενες διεθνείς αγορές, θα άλλαζε την τρέχουσα ισορροπία δυνάμεων στην Ευρώπη. Ήδη αντιμετώπιζον τον κίνδυνο εξόδου τους από την αμερικανική αγορά, όπου ο αλύπτητος ανταγωνισμός των αμερικανικών γιγάντων AT&T & Verizon, η σύγκρουσή τους με το αμερικανικό συνδικάτο τηλεπικοινωνιακών εργαζομένων και οι κακές δημόσιες σχέσεις τους με τις αμερικανικές αρχές, τους έχει φέρει στην τελευταία θέση και τους έχει προκαλέσει μια συνεχή οικονομική αιμορραγία. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με πρόσφατο δημοσίευμα του διεθνούς πρακτορείου ειδήσεων Bloomberg, (21.10.2015) η DT σε μια προσπάθεια να καλύψει τις αναγκαίες δαπάνες αγοράς ασυρμάτων συχνοτήτων που αφορούν την λειτουργία της T-Mobile, αλλά και άλλα υπάρχοντα

χρέη, πωλεί την θυγατρική της στην Ολλανδία αντί €5 δις, όπου ο άγιος ανταγωνισμός του ολλανδικού ΟΤΕ (KPN) και της γνωστής μας Vodafone, την έχει οδηγήσει στην τρίτη θέση!

Η διαγραφή του ιστορικού ονόματος του ΟΤΕ όπως και η καταστροφή της καριέρας χιλιάδων συναδέλφων με τρομερές γνώσεις και δυναμική, που αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν το Οργανισμό τα τελευταία χρόνια, εκτός του ότι επιβάρυνε τα κρατικά ταμεία και μείωσε το ελληνικό ΑΕΠ, ήταν «το χρονικό ενός προαποφασισμένου εγκλήματος» που στόχευε μια χώρα, τον πλούτο της και τον παραγωγικό της ιστό, μια ιστορία που θύμισε έντονα την λεηλασία του πλούτου της Κωνσταντινούπολης το 1204 και τα υποχρεωτικά κατοχικά δάνεια που δεν επεστράφησαν ποτέ. Καθώς απλώνεται σφικτά το πλέγμα των παγκοσμίων εταιριών των πειθαρχημένων λαών της Ανατολής, σε Ευρασία και Αφρική και εσχάτως και πάνω από την υπόλοιπη Ευρώπη, καθώς οι γιγάντιες και παγκόσμιες καινοτόμες πολυεθνικές των ΗΠΑ αλλάζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα μεταφέροντας ευρωπαϊκό και όχι μόνο χρήμα στα αμερικανικά ταμεία, η ανάγκη μιας άλλης πολιτικής για τον ΟΤΕ και την Ελλάδα είναι πλέον μονόδρομος. Όπως και το 1940, η ιστορία θα εκδικηθεί αυτούς που δεν αναγνωρίζουν τα λάθη τους!

*Ο Παπακώστας Στέφανος είναι πρώην συνάδελφος με πολυετή διεθνή εμπειρία έχοντας εκπροσωπήσει τον Όμιλο ΟΤΕ σε 17 κράτη για θέματα Τηλεπικοινωνιακής Διπλωματίας (ΟΟΣΑ, ΙΤU), Τηλεπικοινωνιακών Μελετών (EURESCOM), αλλά και θεμάτων ανοίγματος νέων αγορών (Κινητή Τηλεφωνία, Δορυφορικές Επικοινωνίες, κλη). Μεταξύ άλλων έχει διοργανώσει πρωτοπόρα συνέδρια για τα ελληνικά δεδομένα στην Ελλάδα και τη Ρουμανία και έχει διδάξει σε τρία αμερικανικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Αθήνα, αλλά και στις σχολές του Οργανισμού μαθήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων για 13 χρόνια. Αρθρογραφεί σε περιοδικά από τη δεκαετία του '90.



Τα εν οίκω εν δήμω

Η διακρίσεις των τέκνων των συναδέλφων, μας κάνουν όλους περήφανους.

Αρχής γενημένης από το τρέχων τεύχος, παρουσιάζουμε τις διακρίσεις, σε εθνικό επίπεδο, των τέκνων των συναδέλφων στον Όμιλο ΟΤΕ. Όποιος συνάδελφος επιθυμεί παρακαλούμε να επικοινωνήσει με το Σύλλογο. Ευχόμαστε στον συνάδελφο Μπίλα Ιωάννη κάθε επιτυχία για τον γιο του Στέργιο.

ΟΝΟΜΑ: ΣΤΕΡΓΙΟΣ – ΜΑΡΙΟΣ ΜΠΙΛΑΣ

ΗΜ.ΓΕΝ.: 21/11/2001

ΟΜΙΛΟΣ: ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΧΑΛΚΙΔΑΣ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΡΕΚΟΡ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Α ΣΤΑ 200 ΥΠΤΙΟ ΠΟΥ ΕΓΙΝΕ ΣΤΙΣ 10-07-2015 ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ (Οι φωτογραφίες προέρχονται από αυτήν τη διοργάνωση)
- 4 ΦΟΡΕΣ ΠΡΩΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Α ΚΑΙ Β (2 ΦΟΡΕΣ ΣΤΑ 50 ΥΠΤΙΟ, 1 ΣΤΑ 100 ΥΠΤΙΟ, 1 ΣΤΑ 200 ΥΠΤΙΟ)
- 1 ΦΟΡΑ ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Β (ΣΤΑ 50 ΠΕΤΑΛΟΥΔΑ)
- 1 ΦΟΡΑ ΤΕΤΑΡΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Β (ΣΤΑ 100 ΠΕΤΑΛΟΥΔΑ)
- 4 ΦΟΡΕΣ ΠΡΩΤΟΣ ΣΤΗ ΝΟΤΙΑ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Α ΚΑΙ Β (2 ΦΟΡΕΣ ΣΤΑ 50 ΥΠΤΙΟ, 1 ΣΤΑ 100 ΥΠΤΙΟ, 1 ΣΤΑ 200 ΥΠΤΙΟ)
- 2 ΦΟΡΕΣ ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΣΤΗΝ ΝΟΤΙΑ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΑΝΠΑΙΔΩΝ Α ΚΑΙ Β (1 ΦΟΡΑ ΣΤΑ 100 ΥΠΤΙΟ, 1 ΣΤΑ 200 ΥΠΤΙΟ) 7ος ΣΕ ΔΙΕΘΝΗ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΑ 200 ΥΠΤΙΟ
- 5 ΦΟΡΕΣ 11κτος ΣΕ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΠΡΩΤΑΘΛΗΜΑ ΑΝΔΡΩΝ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ
- 5 ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΕΣ ΧΡΟΝΙΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΛΕΚΤΟΥΣ ΚΟΛΥΜΒΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΠΑΡΑ ΠΟΛΛΑ ΜΕΤΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΗΣΕΙΣ ΣΕ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ: 108 ΧΡΥΣΑ ΜΕΤΑΛΛΙΑ, 8 ΑΡΓΥΡΑ, 1 ΧΑΛΚΙΝΟ





Υδωρ όπως Βρυξ

Από τα υποβρύχια καλώδια στη σύγχρονη δορυφορική εποχή.

Παναγιώτης Αγαλόπουλος, Εργαζόμενος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Τα υποβρύχια καλώδια τηλεπικοινωνιών είναι ειδικά καλώδια που τοποθετούνται στον πυθμένα της θάλασσας, προκειμένου να προσφέρουν υπηρεσίες τηλεπικοινωνίας μεταξύ ηπειρωτικής χώρας και νησιών, χωρών και ηπείρων. Αρχικά, τα πρώτα υποβρύχια καλώδια τηλεπικοινωνιών σχεδιάστηκαν για να προσφέρουν υπηρεσίες στην τηλετυπία ενώ οι επόμενες γενεές καλωδίων προσέφεραν υπηρεσίες για την καθιέρωση της τηλεφωνίας και έπειτα και στη μετάδοση ψηφιακών δεδομένων.

Ιστορικά για την τοποθέτηση, αλλά και τις όποιες εργασίες επιδιόρθωσης απαιτούνται ειδικά πλοία, τα λεγόμενα “καλωδιακά πλοία”, τα οποία αφού τοποθετήσουν στο βυθό της θάλασσας τα καλώδια, στη συνέχεια προβαίνουν σε απαραίτητες εργασίες επιδιορθώσεων και συντήρησης, χρησιμοποιώντας ειδικούς γερανούς και εξοπλισμό.

Πλέον, όλα τα σύγχρονα καλώδια χρησιμοποιούν την τεχνολογία οπτικών ινών για τη μεταφορά του βασικού ψηφιακού σήματος, μέσω της οποίας υλοποιείται μεταφορά του τηλεφωνικού ή του ψηφιακού φορτίου δεδομένων. Από το 2003, τα υποβρύχια καλώδια συνδέουν τις ηπείρους όλου του κόσμου, με μόνη εξαίρεση την Ανταρκτική.

Στην χώρα μας, τα πρώτα καλώδια ποντίστηκαν το 1859 συνδέοντας τηλεγραφικά τον Πειραιά με κάποια εκ των νησιών του Αιγαίου, με τις επεκτάσεις να συνεχίζονται τις επόμενες δεκαετίες καλύπτοντας αρχικά όλη τη νησιωτική Ελλάδα, ενώ το έτος 1870 έγινε και η πρώτη σύνδεση Ελλάδας – Τουρκίας.

Η συντήρηση όλου του δικτύου άνηκε μέχρι το 1947 σε άγγλο – γαλλικές εταιρείες. Εκείνη τη χρονιά παραχωρήθηκε από τις ΗΠΑ στο ελληνικό κράτος ένα πλοίο πόντισης, που ο ΟΤΕ, ο οποίος και το παρέλαβε, του έδωσε την ονομασία “Θαλής ο Μιλήσιος”. Ο Θαλής όργωσε τις ελληνικές θάλασσες για 36 ολόκληρα χρόνια διορθώνοντας πάνω από 630 βλάβες και ποντίζοντας 140 νέα καλώδια. Το ταξίδι τελείωσε το

1983 οπότε και παροπλίστηκε. Στη συνέχεια ο ΟΤΕ αγόρασε από τη Δανία ένα άλλο πλοίο, στο οποίο και πάλι έδωσε την ονομασία “Θαλής” και το οποίο χρησιμοποιήθηκε μέχρι και το 2005, οπότε και πουλήθηκε σε τουρκική εταιρεία. Ο ΟΤΕ, για διάφορους λόγους, δεν το αντικατέστησε και από τότε τις απαραίτητες εργασίες εκτελούν ξανά άγγλο – γαλλικές εταιρείες, όπως τον περασμένο αιώνα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το πρώτο πλοίο με την ονομασία Θαλής, βρίσκεται ελλιμενισμένο στη μαρίνα Φλοίσβου και λειτουργεί ως Πλοίο Μουσείο.

Ειδική μνεία εκτιμούμε ότι πρέπει να γίνει στη σημασία των διεθνών υποβρύχιων καλωδίων στη σύγχρονη εποχή. Με αφορμή πρόσφατο δημοσίευμα στους The New York Times υπάρχει η πιθανότητα η Ρωσία να έχει εντοπίσει κρυφά υποβρύχια καλώδια που χρησιμοποιούν οι μυστικές υπηρεσίες των ΗΠΑ. Σύμφωνα με Ευρωπαϊκό αξιωματούχο, η ρωσική δραστηριότητα έχει φτάσει σε επίπεδα που είχαν να εμφανιστούν από την περίοδο του ψυχρού πολέμου. Πριν λίγους μήνες, το ρωσικό κατασκοπευτικό – ωκεανογραφικό σκάφος Yantar, το οποίο είναι εξοπλισμένο με δύο νέου τύπου αυτοκινούμενα οχήματα βαθιάς βύθισης κατασκευασμένα από πιάτνιο, εθεάθη κοντά στις ακτές της Κούβας, όπου σύμφωνα με τις αρχές πιθανά να έχει εντοπίσει και χαρτογραφήσει καλώδια. Είναι τέτοια η σημασία των συγκεκριμένων υποβρυχίων καλωδίων, που οι ΗΠΑ διαθέτουν ειδικό πυρηνικό υποβρύχιο, το οποίο χρησιμοποιείται για τη φύλαξή τους. Τα συγκεκριμένα καλώδια είναι ζωτικής σημασίας για την παγκόσμια οικονομία, αφού στις οπτικές ίνες βασίζονται υπηρεσίες αξίας \$10 τρις, ενώ μεταφέρουν το 95% των πληροφοριών παγκοσμίως.

Για να μην ξεχνάμε τις ρίζες μας κλείνουμε με την ετυμολογία της λέξης υποβρύχιος. Προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη βρυξ που σημαίνει η επιφάνεια του νερού.

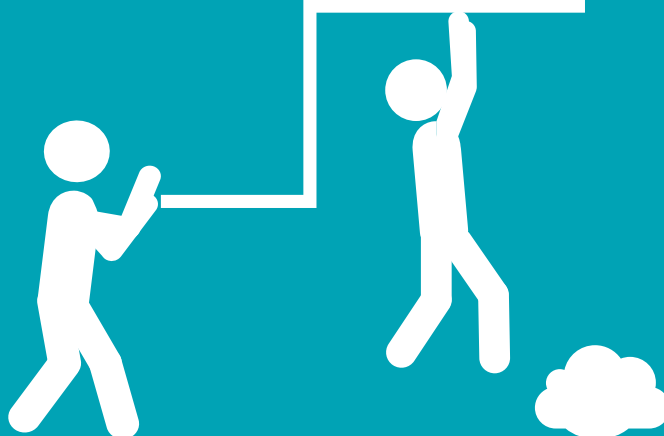


Το ουράνιο τόξο της Μαργαρίτας, κόρη του συναδέλφου Λιαράκος Δημήτρης



Η εξοχή του Γιωργάκη, γιος της συναδέλφου Σκαλτοά Παρασκευή

Τα παιδιά
ζωγραφίζουν
για εμάς





Η ΟΤΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ως εξειδικευμένη εταιρεία στο χώρο της Ιδιωτικής Ασφάλισης και ως ο ασφαλιστικός σύμβουλος του Ομίλου ΟΤΕ, συμβάλλει στη σύνθετη ασφαλιστική κάλυψη της περιουσίας του, αλλά και στην παροχή σημαντικών υπηρεσιών υγείας και προστασίας, μέσα σε ένα πολύπλοκο περιβάλλον, σε καθημερινό επίπεδο, για μεγάλο πλήθος εργαζομένων, μέσω των ομαδικών ασφαλιστηρίων συμβολαίων του Ομίλου μας.

Συμβάλλουμε στο δικαίωμα της αξιοπρεπούς αντιμετώπισης των αναγκών και πολλές φορές υψηλών εξόδων υγείας, στηρίζοντας έτσι έμπρακτα και προστατεύοντας το οικογενειακό εισόδημα και προϋπολογισμό σας. Και είμαστε υπερήφανοι για αυτό. Έχοντας σωρευμένη εμπειρία πολλών ετών και συνεχή παρουσία 18 και πλέον ετών δίπλα σας ερχόμαστε, ολοκληρωμένα και με μοναδικό τρόπο, να απαντήσουμε στην κύρια αναζήτησή σας για σωστή, οικονομική και δια βίου κάλυψη της νοσοκομειακής σας φροντίδας και περίθαλψης.

Σήμερα, παρέχουμε την ευκαιρία να εξασφαλίσει ο/η κάθε συνάδελφος τη συνέχιση της δυνατότητας χρήσης και των ιδιωτικών φορέων υγείας (Ιδ. Νοσοκομεία, Ιδ. ιατρεία, Εξετάστρια Κέντρα, κλπ) μετά τη συνταξιοδότησή του/της, με νοσοκομειακά ασφαλιστικά προγράμματα που ξεκινούν από 14€/μήνα, παρέχοντας άμεσα την επέκταση από το όριο της ομαδικής παροχής έως και 1.500.000€ τον χρόνο και την διασφάλιση, για χαμηλό ποσό μελλοντικής απαλλαγής, ανεξάρτητα από τη μελλοντική κατάσταση της υγείας σας. Έτσι, λύνουμε και απαντάμε με σιγουριά και υπευθυνότητα στο βάσιμο προβληματισμό, για το πώς θα καλύπτουμε τα, μάλλον, συνεχώς αυξανόμενα έξοδα νοσοκομειακής περίθαλψης που θα απαιτούνται, στη φάση της ζωής μας που δεν θα έχουμε ενεργή εργασιακή σχέση με τον Όμιλο και άρα, ούτε ομαδικό πρόγραμμα κάλυψης εξόδων υγείας.

Με τη διπλή ευκαιρία της επετείου της εταιρείας μας, αλλά και του εορτασμού της <<Ημέρας της Ιδιωτικής Ασφάλισης>>, στις 11/11 και για όποιες αιτήσεις νοσοκομειακής περίθαλψης συναφθούν από τους συναδέλφους, κατά τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο του 2015, η εταιρεία θα αποδώσει αμέσως μετά την πρώτη ετήσια ανανέωση (δηλαδή κατά τον 13ο μήνα), δωρεάν για ένα έτος, συμβόλαιο οδικής βοήθειας οχήματος, με ανοικτή ημερομηνία έναρξης εντός του επόμενου έτους, θέλοντας έτσι, εμπράκτως και συμβολικά, να ανταποδώσει την εκτίμηση για την επιπρόσθετη συνεργασία και εμπιστοσύνη που μας περιβάλλετε. Επικοινωνήστε με τον προσωπικό σας ασφαλιστικό σύμβουλο ή με την εταιρεία στο 2103248400 για περισσότερη πληροφόρηση και παροχή διευκρινήσεων, χωρίς καμία δέσμευση ή υποχρέωση. Συμπληρωματικά, παρέχεται άμεσα, η δυνατότητα με μόνο 78€/έτος (ανεξαρτήτου ηλικίας και για έως 60 ετών), να εξασφαλίστούν υψηλά νοσοκομειακά και χειρουργικά επιδόματα, που ξεπερνούν και τα 3.220€ εφάπαξ, καλύπτοντας με τον πιο έξυπνο και απλό τρόπο, τα επιπρόσθετα και μη προϋπολογισθέντα κόστη, που συνήθως απαιτούνται σε περίπτωση νοσηλείας.

Να δηλώσουμε με την ευκαιρία, ότι η ΟΤΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ διαθέτει καθημερινά το πραγματικό, επαγγελματικό της ενδιαφέρον, τη γνώση και το πιστοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό της, για να παρέχει σε όλους τους Συναδέλφους τις καλύτερες δυνατές υπηρεσίες Πληροφόρησης, Εξυπηρέτησης και Ασφάλισης.

Μετά από 18 χρόνια επιτυχούς λειτουργίας της ΟΤΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ, σας γνωρίζουμε πλέον προσωπικά, ενώ ταυτόχρονα γνωρίζετε για εμάς, ότι αποτελείτε το σημαντικότερο κομμάτι της φροντίδας και της καθημερινότητάς μας.

Σας Ευχαριστούμε!!!

Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302199

info@pase-ote.gr www.pase-ote.gr

