



**ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε.**

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ**

**ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ**

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα. Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302197, [www.pase-ote.gr](http://www.pase-ote.gr), [info@pase-ote.gr](mailto:info@pase-ote.gr)



ΤΕΥΧΟΣ #11

➔ **Εκφοβισμός  
στον εργασιακό χώρο**  
Τακτικές εργασιακής ψυχολογικής  
κακομεταχείρισης, Mobbing

➔ **Η κορύφωση  
του θεάτρου  
«του παραλόγου  
και του φόβου»**

Το σύστημα αξιολόγησης κάθε χρόνο  
γίνεται στην πράξη πιο αυστηρό και ακατανόητο

**Ατμομηχανή  
της εταιρίας  
οι εργαζόμενοι  
του ΟΤΕ**

Η αναγνώριση των κλιμακίων  
το πρώτο βήμα  
για την αναγνώριση  
των θυσιών μας



Δημήτρης Αρβανιτοζήσης  
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου ΟΤΕ έχουν στηρίξει τα τελευταία χρόνια όσο κανείς τη βιωσιμότητα και την κερδοφορία του Ομίλου. Η μείωση των ακαθάριστων αποδοχών, η αύξηση του φόρου εισοδήματος – εισφοράς αλληλεγγύης, η περικοπή επιδομάτων, το πάγωμα κλιμακίων και χρονοεπιδομάτων, έχουν συρρικνώσει σημαντικά το διαθέσιμο εισόδημα. Οι αλληπάλληλες εθελούσιες σε συνδυασμό με τον περιορισμένο αριθμό προσλήψεων έχουν οδηγήσει στην εντατικοποίηση της εργασίας, στην καταστρατήγηση του ωραρίου, στην απλήρωτη υπερωριακή απασχόληση και σε υπερεργασία. Η εταιρεία αυτή τη στιγμή είναι υποστελεχωμένη σε βασικές δραστηριότητες της με αποτέλεσμα να υπάρχει ανισοκατανομή βαρών και όξυνση του εργασιακού στρες. Η πίεση για την επίτευξη των στόχων αυξάνει, παρά το ζοφερό οικονομικό περιβάλλον, ενώ η αξιολόγηση χρησιμοποιείται ως μηχανισμός εκφοβισμού.

Το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου, αξίζει καλύτερης μεταχείρισης και προσοχής από τη Διοίκηση. Η ασφάλεια και σταθερότητα της εργασίας είναι κάτι το οποίο αξίζει στο προσωπικό μας το οποίο έχει επιδείξει, τόσο αφοσίωση στην εταιρεία όσο και υψηλό επαγγελματισμό. Επίσης, πρέπει να διασφαλιστούν τα αντικείμενα εντός του Ομίλου, με περιορισμό της μεταφοράς έργου από την Ελλάδα σε άλλες χώρες ή σε εργολάβους. Σημαντικό κομμάτι της προσοχής μας πρέπει να είναι τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, τόσο για το σύνολο των εργαζομένων όσο και για τους εργαζόμενους που έχουν κινητικά ή άλλα προβλήματα υγείας και παραμένουν στην πρώτη γραμμή της εξυπηρέτησης του πελάτη.

Η κινητικότητα, εξέλιξη και επανεκπαίδευση του προσωπικού είναι τομείς στους οποίους, παρά τα βήματα, υπάρχει υστέρηση από τον Όμιλο. Καταδικάζουμε την απόφαση της Διοίκησης να προχωρήσει σε απόλυση συναδέλφου βάσει του Άρθρου 13 του ΓΚΠ. Στις περιπτώσεις που υπάρχουν ζητήματα με την ποιότητα της εργασίας ή την απόδοση του προσωπικού, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται βελτιωτικές ενέργειες και όχι απολύσεις.

Ο Σύλλογος μας, σε συνεργασία με την ΟΜΕ-ΟΤΕ, εξέφρασε την απόλυτη διαφωνία του στην επιλογή της Διοίκησης να προχωρήσει στην περαιτέρω συρρίκνωση του δικτύου καταστημάτων, ζητώντας την ανάκληση της απόφασης. Η στρατηγική αυτή οδηγεί νομοτελειακά στην απαξίωση ενός καλά οργανωμένου πανελλαδικού δικτύου καταστημάτων το οποίο αποτελεί σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα για την εταιρεία και τις άμεσες πωλήσεις. Τα καταστήματα του Ομίλου ΟΤΕ επιτυγχάνουν τους εμπορικούς στόχους, παρά

τις δυσχέρειες της αγοράς και αποτελούν το βασικό σημείο εμπειρίας πελάτη. Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ έχει θέσει ως βασική διεκδίκηση του την άμεση αναπλήρωση των κενών θέσεων στα καταστήματα, ώστε να επανέλθει η κανονικότητα των ωραρίων και να μην χρησιμοποιείται η υποστελέχωση των καταστημάτων ως άλλοθι για τη συρρίκνωση του δικτύου.

Η απόφαση αυτή υποδηλώνει επίσης μια αδιαφορία για τις τοπικές κοινωνίες και την ουσιαστική στήριξη τους, μέσω της παρουσίας του ΟΤΕ. Επιπρόσθετα η παρουσία του ΟΤΕ έχει και μια ιδιαίτερη διάσταση, διότι είναι η μεγαλύτερη εταιρεία που λειτουργεί στην Ελλάδα και είναι συνυφασμένη στη συνείδηση όλων ως η ατμομηχανή ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

#### Αναλυτικότερα:

- Αποδυναμώνεται η σχέση του ΟΤΕ με τους πελάτες, διότι στα ιδιόκτητα καταστήματα Cosmote, με την ποιότητα και την αξιοπιστία που έχουν, συμβάλλουν στη θετική εμπειρία πελάτη.

- Αποδυναμώνεται η ψυχολογία, το φρόνημα όλων των εργαζομένων, όχι μόνο γιατί η διοίκηση του ΟΤΕ δεν τηρεί τις δεσμεύσεις της (για τη μη περαιτέρω συρρίκνωση του δικτύου ιδιοκτητών καταστημάτων του Ομίλου ΟΤΕ) αλλά κυρίως, διότι η επιλογή του κλεισίματος δεν υποστηρίζεται επαρκώς. Τα καταστήματα που κλείνουν είχαν πετύχει τους στόχους τους, σε αντιδιαστολή με τα 100 μη ιδιόκτητα καταστήματα της Γερμανός που δεν πέτυχαν να καθιερωθούν στην συνείδηση των πελατών και για αυτό έκλεισαν. Τέτοιου είδους αποφάσεις οδηγούν τους εργαζόμενους του Ομίλου να μην εμπιστεύονται τις αποφάσεις και τα κίνητρα της Διοίκησης.

- Ταυτόχρονα αποδυναμώνονται οι οικονομικές και κοινωνικές δομές των δήμων, στους οποίους βρίσκονται τα καταστήματα που κλείνουν.

Ενέργειες που εντείνουν την αίσθηση της οικονομικής και, γιατί όχι, εθνικής συρρίκνωσης. Αυτές οι συνέπειες είναι αντίθετες με τη φύση, τη θέση και τις ανακοινώσεις του management, περί κοινωνικής εταιρικής υπευθυνότητας.

Όλα τα παραπάνω ζημιώνουν τους πελάτες και τους εργαζόμενους που είναι μέλη της τοπικής κοινωνίας, αλλά ταυτόχρονα θίγουν ανεπανόρθωτα τη φήμη και πελατεία της εταιρείας.

Καλούμε την εταιρεία να λάβει υπόψη της όλες τις παραμέτρους και να αναθεωρήσει αποφάσεις που έρχονται σε αντίθεση με τους στρατηγικούς πυλώνες ανάπτυξής της, την ουσιαστική έκφραση της εταιρικής υπευθυνότητας και τις σχέσεις της με εργαζομένους και την κοινωνία.



## ΡΑΝΤΕΒΟΥ ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΙΟ ΣΥΝΑΡΠΑΣΤΙΚΕΣ ΣΕΙΡΕΣ ΣΤΑ ΚΑΝΑΛΙΑ ΟΤΕ CINEMA!

Στον **ΟΤΕ TV** έχεις κάθε μέρα ραντεβού με τις πιο συναρπαστικές σειρές. Απόλαυσε ολοκαίνουριες δημοφιλείς σειρές, αλλά και νέους κύκλους αγαπημένων σειρών στα κανάλια **ΟΤΕ CINEMA** αποκλειστικά στον **ΟΤΕ TV**.

## Ατμομηχανή της εταιρίας οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ

### σελίδα\_06-07

Η αναγνώριση των κλιμακίων το πρώτο βήμα για την αναγνώριση των θυσιών μας

## Επιστροφή στην πραγματικότητα

### σελίδα\_08

Οι εργαζόμενοι στα ΤΕΚ είναι ένα σημαντικό κεφάλαιο για την Επιχείρηση.

## Rebranding ΟΤΕ σε Cosmote

### σελίδα\_09-10

Ένα πετυχημένο εμπορικό σήμα στο βωμό της αυτοεπιβεβαίωσης του management της Cosmote

## Ασφαλιστικό

### σελίδα\_11-12

Ακόμα χειρότερο το νομοσχέδιο που θα φτάσει στη Βουλή

## Μαγειρεύοντας με τη Διοίκηση

### σελίδα\_13

Όλοι οι βαθμολογητές (Προϊστάμενοι και Υπεύθυνοι Έργου) δέχονται μεγάλες πιέσεις από τα ανώτερα επίπεδα

## Η κορύφωση του θεάτρου «του παραλόγου και του φόβου»

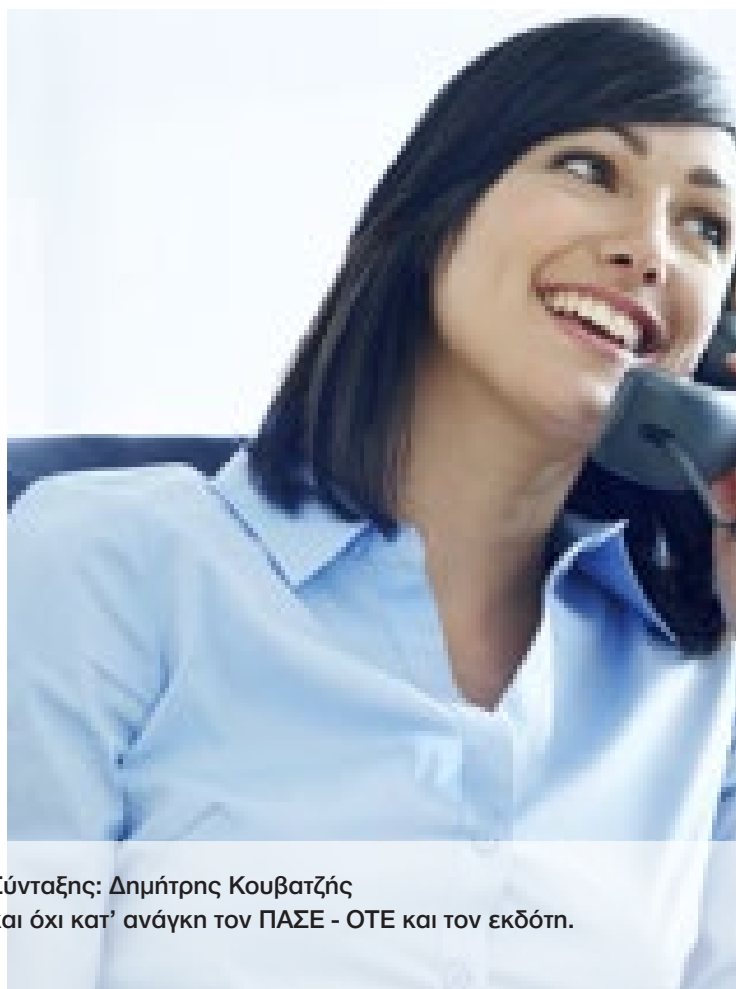
### σελίδα\_14-15

Το σύστημα αξιολόγησης κάθε χρόνο γίνεται στην πράξη πιο αυστηρό

## Η Θεσσαλονίκη μας “ξεναγεί” στο Εργασιακό Στρες

### σελίδα\_16

Σωματική, συναισθηματική και πνευματική εξουθένωση



## Τηλεϊατρική από τον Όμιλο ΟΤΕ

### σελίδα\_17

Οι Τηλεπικοινωνίες αρωγός για την αντιμετώπιση της έλλειψης ιατρών διαφόρων ειδικοτήτων και νοσηλευτικού προσωπικού και των προβλημάτων που δημιουργεί η απόσταση

## Το ΟΤΕ History στην πλατφόρμα του ΟΤΕ TV

### σελίδα\_18

Η ιστορία και ο πολιτισμός μας σημείο αναφοράς για τον ΟΤΕ

## Εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο

### σελίδα\_19-20

Τακτικές εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, Mobbing

## Από τον Frank Sinatra στον Ευγένιο Σπαθάρη

### σελίδα\_21-22

Τόσοι και τόσοι άνθρωποι αγωνίζονται να αριστεύσουν και να πετύχουν. Γιατί όμως, είναι τόσο λίγοι αυτοί που πραγματικά πετυχαίνουν τους στόχους τους;

## Η γέννηση και η εξέλιξη των υπολογιστών

### σελίδα\_23-24

Από τον άβακα, στον Eniac και από το Spectrum στην τεχνητή νοημοσύνη

## Χρονικό δράσης σελίδα\_25

## Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς σελίδα\_26





06

## Ατμομηχανή της εταιρίας οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ

Η αναγνώριση των κλιμακίων το πρώτο βήμα για την αναγνώριση των θυσιών μας

συν Ζεκεντές Θανάσης, Γεν. Γραμματέας, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ο ΟΤΕ έχει κατορθώσει μέσα σε ένα εξαιρετικά δύσκολο οικονομικό και επιχειρησιακό περιβάλλον, χωρίς εξωτερική βοήθεια και με ίδιες δυνάμεις, να αναδειχθεί ενισχυμένος και να πρωταγωνιστεί στην εξέλιξη της τεχνολογίας και στην τηλεπικοινωνιακή αγορά της χώρας. Η Διοίκηση πανηγυρίζει για την επιτυχία αυτή. Ωστόσο, οι μεγάλοι πρωταγωνιστές είναι οι χιλιάδες εργαζόμενοι του ΟΤΕ, οι οποίοι μέσα σε λίγα χρόνια έχουν δει να θυσιάζεται σημαντικό κομμάτι των αποδοχών τους, καθώς επίσης και η μισθολογική εξέλιξή τους, για να καλυφθούν τα δανειακά ανοίγματα της Διοίκησης Βουρλούμη (για τις εξαγορές της αλυσίδας Γερμανός και του μειοψηφικού πακέτου της COSMOTE μέσω του χρηματιστηρίου σε υψηλές τιμές) και για να χρηματοδοτηθούν, από ίδιους πόρους, οι επενδύσεις στα δίκτυα νέας γενιάς και την τηλεόραση της Διοίκησης Τσαμάζ. Η αποπληρωμή των δανείων και οι νέες επενδύσεις διασφάλισαν τη βιωσιμότητα της εταιρείας, αλλά το τίμημα για τους εργαζομένους ήταν τεράστιο και αξίζει να αναλυθεί με αριθμούς.

Το μισθολογικό κόστος στον ΟΤΕ έχει συρρικνωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια για τους εξής βασικούς λόγους:

1) Τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου μείωσαν δραστικά το προσωπικό της εταιρείας. Οι συνάδελφοι που αποχώρησαν είχαν υψηλότερο μέσο μισθολογικό κόστος, καθώς είχαν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ οι νέοι συνάδελφοι προσλαμβάνονται με χαμηλές αμοιβές.

2) Μειώθηκε κατά 11% ο μέσος μισθός σε συνάρτηση με τη μείωση του ωραρίου από 8ώρο σε 7ώρο, σύμφωνα με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

3) Καταργήθηκαν επιδόματα και περιορίστηκαν υπερωρίες, έξοδα ταξιδιών και εξαιρέσιμα.

Τα οικονομικά στοιχεία της εταιρείας της πενταετίας 2011-15, αποτυπώνουν με τον πιο παραστατικό τρόπο τη δραματική συρρίκνωση του μισθολογικού κόστους, η οποία αποτελεί τη βασική παράμετρο βελτίωσης των οικονομικών αποτελεσμάτων του ΟΤΕ. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ μειώθηκαν από 11.369 σε 8.496, δηλαδή κατά 25%. Ένα σημαντικό κομμάτι όσων αποχώρησαν είχαν σημαντική τεχνογνωσία με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν κενά και δυσκολίες σε συγκεκριμένες περιοχές και αντικείμενα, τα οποία καλύφθηκαν με υπερηροσπάθεια από το εναπομείναν προσωπικό. Σε πολλές περιπτώσεις οι συνάδελφοι υπερέβαλλαν τον εαυτό τους για να καλύψουν τα μεγάλα επιχειρησιακά κενά και για να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στο επιχειρησιακό έργο. Σε μια περίοδο αύξησης του έργου ανά εργαζόμενο, η εταιρεία ζήτησε και πέτυχε, με αντάλλαγμα τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, τη μείωση του ωραρίου, πράγμα που στην πράξη καταστρατηγείται εξαιτίας της μη αμειβόμενης υπερωριακής απασχόλησης. Το αποτέλεσμα ήταν το ετήσιο συνολικό μισθολογικό κόστος να μειωθεί

“ Η επαναφορά των κλιμακίων, τα οποία είναι προϊόν αξιολόγησης, και όχι μόνο αυτόματης μισθολογικής προαγωγής βάσει ετών προϋπηρεσίας, είναι ένα αναγκαίο πρώτο βήμα, ώστε οι εργαζόμενοι, η ατμομηχανή της εταιρείας, να λάβουν πίσω ένα μικρό μέρος από τις μεγάλες περικοπές που υπέστησαν όλα τα προηγούμενα έτη.

κατά 50%, από €658 εκ, σε €332 εκ. Το ετήσιο μέσο μισθολογικό κόστος συρρικνώθηκε κατά 32% από €58 χιλ, σε €39 χιλ.

Η οικονομική κρίση της χώρας περιόρισε τα έσοδα της εταιρείας την περίοδο 2011-15 κατά 20%, από €1.912 εκ, σε €1.536 εκ. Από την άλλη τα κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) της εταιρείας αυξήθηκαν την ίδια περίοδο κατά 10%, από €560 εκ σε €618 εκ. Το αποτέλεσμα ήταν η λειτουργική κερδοφορία της εταιρείας να αυξηθεί από 29% το 2011 στο 40% το 2015 (έναντι 36% της COSMOTE). Είναι ξεκάθαρο πως ο ΟΤΕ κατάφερε να είναι μια από τις ελάχιστες εταιρείες στην Ελλάδα που εν μέσω της κρίσης αύξησε κατά 11 ποσοστιαίες μονάδες τη λειτουργική του κερδοφορία, στόχος ο οποίος επιτεύχθηκε από μείωση κατά σχεδόν 13 ποσοστιαίες μονάδες του μισθολογικού κόστους ως ποσοστό των εσόδων. Δηλαδή, ως ποσοστό επί των εσόδων τα κέρδη αυξήθηκαν από μια βασική πηγή. Τη μείωση του μισθολογικού κόστους.

Είναι εντυπωσιακό και αξίζει να επισημανθεί ότι ενώ το 2011 κάθε εργαζόμενος του ΟΤΕ παρήγε €49 χιλ κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων, το 2015 παρήγε €73 χιλ κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων. Δηλαδή, η αναλογία κερδών προ φόρων τόκων και αποσβέσεων προς το μισθολογικό κόστος, ανά εργαζόμενο (υπεραξία), αυξήθηκε από 85% σε 121%.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει σε μια εταιρεία του μεγέθους, των αποτελεσμάτων και της επιτυχίας του ΟΤΕ να έχουν και το αντίστοιχο μέρος, σύμφωνα άλλωστε και με τις θυσίες στις οποίες έχουν υποβληθεί όλα τα τελευταία χρόνια για να επιτευχθεί ο κοινός στόχος για έναν ισχυρό, εύρωστο, ανταγωνιστικό, πρωτοπόρο, καινοτόμο και αποτελεσματικό ΟΤΕ.

Ως σήμερα τα συνδικάτα και η ΟΜΕ-ΟΤΕ επιδείξαμε σοβαρότητα και υπευθυνότητα σε όσα θέματα αφορούν την οικονομική βιωσιμότητα και προοπτική της εταιρείας. Το κόστος εξυπηρέτησης των δανείων μειώθηκε βελτιώνοντας τις ταμειακές ροές της εταιρείας. Η εταιρεία έχει κατορθώσει να ανακόψει τη μείωση του κύκλου εργασιών, να βελτιώσει τα μερίδια της σε μια σειρά υπηρεσιών, όπως είναι η τηλεόραση, ενώ πρωταγωνιστεί στο γρήγορο internet. Το προσωπικό συνέβαλε καθοριστικά στην πορεία ανάταξης και ενίσχυσης της εταιρείας. Υπό αυτό το πρίσμα η επαναφορά των κλιμακίων, τα οποία είναι προϊόν αξιολόγησης, και όχι μόνο αυτόματης μισθολογικής προαγωγής βάσει ετών προϋπηρεσίας, είναι ένα αναγκαίο πρώτο βήμα, ώστε οι εργαζόμενοι, η ατμομηχανή της εταιρείας, να λάβουν πίσω ένα μικρό μέρος από τις μεγάλες περικοπές που υπέστησαν όλα τα προηγούμενα έτη. Με τον τρόπο αυτό η Διοίκηση θα αναγνωρίσει έμπρακτα τη συμβολή των εργαζομένων και θα δώσει προοπτική και ελπίδα. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλουν ακόμη περισσότερο στην επιτυχία της εταιρείας.



| Συσχέτιση μισθολογικού κόστους και κερδοφορίας 2011-15 στον ΟΤΕ |        |       |                             |                     |
|-----------------------------------------------------------------|--------|-------|-----------------------------|---------------------|
|                                                                 | 2011   | 2015  | Μεταβολή σε απόλυτο νούμερο | Ποσοστιαία μεταβολή |
| Εργαζόμενοι                                                     | 11.369 | 8.496 | -2.873                      | -25%                |
| Μισθολογικό κόστος σε εκατ.                                     | 658    | 332   | -326                        | -50%                |
| Μέσο μισθολογικό κόστος σε χιλιάδες                             | 58     | 39    | -19                         | -32%                |
| Έσοδα σε εκατ.                                                  | 1.912  | 1.536 | -376                        | -20%                |
| Κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) σε εκατ.         | 560    | 618   | 58                          | 10%                 |
| EBITDA / Έσοδα                                                  | 29%    | 40%   | 11%                         | 37%                 |
| Μισθολογικό κόστος / Έσοδα                                      | 34,4%  | 21,6% | -12,8%                      | -37%                |
| EBITDA / Εργαζόμενο σε χιλιάδες                                 | 49,3   | 72,7  | 23,5                        | 48%                 |
| Υπεραξία εργαζομένου                                            | 85%    | 121%  | 36%                         | 42%                 |



## Επιστροφή στην πραγματικότητα

Οι εργαζόμενοι στα ΤΕΚ είναι ένα σημαντικό κεφάλαιο για την Επιχείρηση και τους αξίζει μόνο σεβασμός και επιβράβευση.

**συν Καραγιάννης Δημήτρης, Γραμματέας Οικονομικού & Τότσιας Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ**

Είναι ιδιαίτερα τιμητικό ότι, από την έναρξη αυτής της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης και παρά τον πλήρη κλονισμό της αγοράς και την ασφυξία που επικράτησε στη ρευστότητα των ελληνικών νοικοκυριών, οι εργαζόμενοι του Ομίλου, με την εργασία, την προσαρμοστικότητα και την αυταπάρνησή τους, διατήρησαν την κερδοφορία της επιχείρησης. Αδιαμφισβήτητο κύριο μερίδιο για αυτήν την επιτυχία φέρουν οι συνάδελφοι πρώτης γραμμής, στα ΤΕΚ, που στην κυριολεξία υπερβάλλοντες εαυτούς, καθιστούν την εταιρία νικήτρια του σκληρού εμπορικού ανταγωνισμού.

Δυστυχώς όμως, η Διοίκηση της εταιρίας δεν αποδεικνύει εμπράκτως, παρά μόνο με φιλικά χτυπήματα στην πλάτη, τη δέουσα ανταπόκριση στους υπαλλήλους των ΤΕΚ. Σε ρόλο ορχήστρας του Τιτανικού, αγνοώντας το παγόβουνο των CAPITAL CONTROLS, που παρέλυσαν κάθε οικονομική δραστηριότητα, δυναμώνουν όλο και περισσότερο τη μουσική των απαιτήσεων και των στόχων για το προσωπικό των εμπορικών καταστημάτων ανά την Ελλάδα. Λες και δεν είναι μεγάλη η πίεση που η ίδια η κρίση δημιουργεί, από το στέγνωμα της αγοράς, οι συνάδελφοι έχουν και την πίεση από πλευράς διοικούντων για επίτευξη περισσότερων στόχων και αύξηση κερδών, σε μια χώρα που τελεί σε πλήρη οικονομική καταστροφή. Οι διοικούντες, κλεισμένοι στα απομακρυσμένα από τον σφυγμό της κοινωνίας γραφεία τους και επαναπαυόμενοι στα παχυλά τους πριμ, φορτώνουν στις πλάτες των ΤΕΚ και άλλες απαιτήσεις, αγνοώντας πως με τη στάση τους, σιγά σιγά, θα οδηγηθούν σε εξαιρετικά αρνητικά αποτελέσματα για τους ίδιους.

Μας διαβεβαίωσαν ότι μέχρι το τέλος του έτους, στην πλειοψηφία των ΤΕΚ, θα διαμορφωθούν χώροι ανάπαυσης, πράγμα που δεν έγινε. Υποσχέθηκε αυτοματοποίηση των πριμ, αλλά δεν φαίνεται φως στον ορίζοντα. Από την άλλη ζητούν από τους συναδέλφους να διεξάγουν

πυρηνικό πόλεμο, εφοδιάζοντας τους με νεροπίστολα. Η μόνη τους προσφορά είναι η μεταφορά πίεσης στους επιθεωρητές, ούτως ώστε και αυτοί να πιέσουν παραπάνω τους υπαλλήλους. Είναι τέτοια μάλιστα η αχαριστία τους, που όταν πιάνονται οι δυσβάσταχτοι και στα όρια του σουρεαλισμού στόχοι από το προσωπικό των ΤΕΚ, τους αυξάνουν και αυξάνουν παράλληλα και την πίεση λεκτικά, με στόχο την τρομοκράτηση των συναδέλφων, που θα τους κινητοποιήσει για περαιτέρω επίτευξη των στόχων.

Αυτές είναι πρωτοφανείς και πρωτόγνωρες καταστάσεις. Στοιχειώδους άσκηση υγιούς management, τουλάχιστον θα επεδίωκε την ικανοποίηση βασικών αιτημάτων αυτού του προσωπικού, που τους δίνει τα πριμ. Οι εργαζόμενοι στα ΤΕΚ, είναι η αφρόκρεμα του εμπορικού προσωπικού όχι μόνο για τα ελληνικά δεδομένα, αλλά και για τα δεδομένα της DEUTSCHE TELEKOM. Τους αξίζει σεβασμός, αξιοπρέπεια, αλλά και έμπρακτη αποζημίωση για την προσφορά τους.

Αντί να τους προσθέτετε προσκόμματα όπως το siebel, η έλλειψη προσωπικού, οι διακοπές των συνδέσεων από την καθυστέρηση ακόμη και λογαριασμών του ενός ευρώ, μεριμνήστε για την ενίσχυση του έργου τους.

Όλα αυτά δεν έρχονται από ενημερώσεις. Εμείς οι συνάδελφοι της ΑΚΕ-ΠΑΣΕ, τα έχουμε διαπιστώσει στο σύνολο των ΤΕΚ ανά την Ελλάδα, όπου έχουμε παραστεί. Όσο και αν στις συναντήσεις με τη Διοίκηση, σαν μέλη της εκτελεστικής επιτροπής, μας χρυσώνετε το χάπι και όταν τα ερωτήματα ενοχλούν μας παριστάνετε τους αδαείς, εμείς γνωρίζουμε ότι δεν υπάρχει άγνοια. Είναι μέρος της τακτικής σας, η αδυσώπητη πίεση! Σας καλούμε να αλλάξετε κατεύθυνση.

Οι εργαζόμενοι στα ΤΕΚ είναι σημαντικό κεφάλαιο για την Επιχείρηση και τους αξίζει μόνο σεβασμός και επιβράβευση.

# ReBRANDING

09

## Rebranding ΟΤΕ σε Cosmote

Ένα πετυχημένο εμπορικό σήμα στο βωμό της αυτοεπιβεβαίωσης του management της Cosmote.

Κοντογεώργιος Ευθύμης, Δρ Οικονομολόγος, Μέλος Δ.Σ. ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Η Διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ επέλεξε τις παραμονές της 28ης Οκτωβρίου 2015 προκειμένου να καταργήσει το ιστορικό λογότυπο και την ονομασία της σταθερής τηλεφωνίας στην Ελλάδα. Η συγκεκριμένη κατάργηση ονομάστηκε “rebranding” με τις οδηγίες - κατευθύνσεις του Ομίλου DT, της εταιρίας δηλαδή που έχει ως κύριο μέτοχο το γερμανικό δημόσιο και στην οποία ανήκει εδώ και επτά περίπου χρόνια ο ΟΤΕ.

Θα περίμενε κανείς η ελληνική «ηγεσία» του Ομίλου ΟΤΕ να έχει την ευαισθησία να ενημερώσει τη γερμανική «ηγεσία» για το τι σηματοδοτεί η εταιρική μετονομασία για το εθνικό μας υποσυνείδητο, ώστε να αποτρέψει την μετονομασία του Ομίλου, τουλάχιστον στη συγκεκριμένη χρονική στιγμή που επιλέχθηκε. Ας αναλογιστούμε, όμως, τι έχει «επιτύχει» τα τελευταία πέντε (5) χρόνια η σημερινή «ηγεσία» του Ομίλου ΟΤΕ:

- Μείωσε μισθούς, επιδόματα, παροχές και κατήργησε κλιμάκια και ωριμάνσεις. Συνεχίζει, δε, να κάνει παράνομες κρατήσεις στα επιδόματα των εργαζομένων αντί να τις επιβαρύνεται ως εργοδότης όπως ο νόμος ορίζει.
- Με το προϋπάρχον αξιολόγιο στοχοποίησε μέσα σε μια χρονιά σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων, με τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης.
- Δημιούργησε τη Διεύθυνση Πλανόδιων Πωλητών Πόρτα-Πόρτα Δορυφορικής Τηλεόρασης, στην οποία μετακίνησε αλλάζοντας μονομερώς την εργασιακή σχέση (και δίχως να τους ερωτήσει, όπως όφειλε) εκατοντάδες εργαζομένους.
- Στοχοποίησε υπάρχουσες εργασιακές ομάδες, όπως φύλακες και καθαρίστριες, προκειμένου να κάνει “outsourcing”, δηλαδή εργολαβί-

ες εργαζομένων χαμηλού κόστους, δίχως δεσμό με την εταιρία.

- Περιθωριοποίησε αρχικά τις γραμματείες στο πλαίσιο της συγχώνευσης ΟΤΕ-Cosmote και κατόπιν τους εργαζομένους στις Οικονομικές Υπηρεσίες και στις Υπηρεσίες Ανθρώπινου δυναμικού, στο πλαίσιο της συγχώνευσης με τον όμιλο DT.
- Αγνόησε με την καθιέρωση του σπαστού ωραρίου, την ανάγκη των εργαζομένων για προσωπική και οικογενειακή ζωή και απαίτησε να στέκονται όρθιοι (ή στη στάση του πελαργού επί των скаμπό), να εκπαιδεύονται ή να αρχαιοθετούν ή να καταμετρούν ή να ενημερώνονται στον ανύπαρκτο ελεύθερο χρόνο τους και στις απλήρωτες υπερωρίες τους, σε καταστήματα που συχνά δεν έχουν ούτε τους στοιχειώδεις χώρους ανάπαυσης και διαλείμματος.
- Δημιούργησε εθελούσιες εξόδους προκειμένου να «απαλλαγεί» από την αχρείαστη εργασιακή εμπειρία χιλιάδων έμπειρων στελεχών.
- Προσέλαβε χιλιάδες νέους εργαζομένους με τον ελάχιστο κατώτατο μισθό και τη δυνατότητα απόλυσής τους οποιαδήποτε στιγμή εκείνοι δυσανασχετήσουν ή μειώσουν την απόδοσή τους, φερόμενοι αχάριστα προς τις ειδυλλιακές συνθήκες εργασίας, τα ιδανικά εργασιακά δικαιώματα και τις υπέρογκες αμοιβές τους.
- Αύξησε τις αμοιβές των στελεχών της ανώτατης και ανώτερης διοίκησης (και φυσικά τις ανισότητες). Να σημειώσω ότι σε πρόσφατη αναζήτησή μου στο google, διαπίστωσα ότι, εν ενεργεία Γενικός Διευθυντής του Ομίλου ΟΤΕ αμείφθηκε μόνο από stock options (δηλαδή επιπλέον από τις τακτικές αποδοχές του από τον ΟΤΕ και την Cosmote, τα bonus, τα επιδόματα, τις επιτροπές κλπ.) με 466.357 € για το έτος 2014, δηλαδή όσα χρήματα αναμένει να πάρει ένας νεοπροσληφθείς



Οι Έλληνες εργαζόμενοι αξίζουν να εργάζονται με αξιοπρέπεια και να αντιμετωπίζονται ως «επένδυση» κι «ΟΧΙ» ως «κόστος», από κάθε επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην ελληνική επικράτεια κι επιθυμεί να συνεχίζει να αναπτύσσεται σε αυτή.

εργαζόμενος σε περίπου εβδομήντα (70) χρόνια εργασιακού βίου.

•Έκανε πληθώρα απαξιωτικών δηλώσεων για το σύνολο των εργαζομένων του ΟΤΕ τους οποίους αντιμετώπισε τόσο στη θεωρία όσο και στην πράξη ως κόστος κι όχι ως επένδυση για τον Όμιλο. Με τον ίδιο τρόπο βέβαια, αντιμετώπισε το σύνολο σχεδόν των εργαζομένων του Ομίλου ΟΤΕ, πλην πολύ λίγων περιπτώσεων που βοηθούν «αξιοκρατικά» στις δημόσιες σχέσεις της ανώτατης διοίκησης.

Σε όλα τα παραπάνω τα συνδικαλιστικά όργανα του ΟΤΕ, έλαμψαν με τη διακριτική παρουσία/απουσία τους και μάλιστα σε οικονομικές χρήσεις όπου η καθαρή κερδοφορία του Ομίλου αυξήθηκε. Περιχαρακώθηκαν στην προστασία των στενών συνδικαλιστικών τους «δικαιωμάτων», στις δημόσιες σχέσεις με την ανώτατη διοίκηση και στην προπαγάνδα προς τους εργαζομένους πως, εάν δεν υπήρχε ο συνδικαλισμός, τα πράγματα θα ήταν πολύ χειρότερα. Για να είμαι δίκαιος, αυτό εμπεριέχει την αλήθεια ότι εάν δεν υπήρχε ο θεσμός του συνδικαλισμού, η «ηγεσία» του ΟΤΕ/Cosmote και της DT δεν θα σταματούσαν πουθενά. Εμπεριέχει, όμως και την ανακρίβεια, ότι τα συγκεκριμένα συνδικαλιστικά στελέχη αποτέλεσαν ανάχωμα στις πολιτικές της διοίκησης που προανέφερα. Να σημειωθεί ότι και η γενικότερη «στήριξη» των εργασιακών δικαιωμάτων από την ηγεσία της ΓΣΣΕ βρίσκεται στο ελάχιστο ιστορικό επίπεδο, με χαρακτηριστικότερες τις δηλώσεις του Πρόεδρου της ΓΣΣΕ ότι δεν μπορεί να διαφυλαχθεί ο κατώτερος μισθός, γιατί η αγορά δεν έχει τη δυνατότητα να τον προσφέρει και την απροκάλυπτη στήριξη στο «Ναι» του δημοψηφίσματος για το Μνημόνιο που προτάθηκε τον Ιούλιο του 2015 στον ελληνικό λαό.

Επίσης και οι εργαζόμενοι, κατά τη γνώμη μου, έχουν τις ευθύνες που τους αναλογούν. Οφείλουν να διαφυλάττουν το χώρο εργασίας τους, ως χώρο δημιουργίας κι όχι ως χώρο παράλογης πίεσης και φόβου. Η συμμετοχή στα συνδικάτα και στις απεργίες αποτελεί δικαίωμα και δυνατότητα έκφρασης τους κι όχι ενέργεια εναντίωσης προς τη διοίκηση. Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκφράζονται, να προτείνουν και κάποιες φορές να αντιδρούν απέναντι σε πολιτικές, που είναι μακροχρόνια ασύμφορες για την Εταιρία. Οι εργαζόμενοι επιθυμούν σε μεγαλύτερο βαθμό από την εκάστοτε διοίκηση, την μακροχρόνια επιβίωση της Εταιρίας και τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους, με την οποία εξασφαλίζουν τις καθημερινές προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες. Συνεπώς, η συμμετοχή τους στα συνδικάτα, η στήριξη και ανάδειξη των πιο ικανών κάθε φορά νέων εκπροσώπων τους και η στήριξη των αναγκαίων απεργιών αποτελεί δικαίωμα και συνάμα υποχρέωσή τους, προκειμένου να διασφαλίσουν τα στοιχειώδη εργασιακά τους δικαιώματα, που πλήττονται ακόμα περισσότερο όσο μειώνεται η συμμετοχικότητά τους.

Είναι, λοιπόν, τόσο σημαντικό να εναντιωθούμε και να πούμε «Όχι» σε μία – για πολλούς – επιχειρηματική απόφαση; Τη στιγμή μάλιστα που η μετονομασία σε “Cosmote” αφήνει πίσω τα στερεότυπα του ελληνικού δημοσίου (που καμιά σχέση δεν έχουν με τα στερεότυπα του γερμανικού δημοσίου); Γιατί να είναι τόσο σημαντική η ονομασία «ΟΤΕ»; Προκειμένου να απαντηθούν τα προηγούμενα ερωτήματα, θα ήθελα να υποθέσω με κάθε προσχηματική θετική διάθεση προς την «ηγετική»

ομάδα της Cosmote, που διοικεί τα τελευταία πέντε χρόνια τον Όμιλο ΟΤΕ, ότι ήταν πιο ικανή από την αντίστοιχη (ανώτερη και ανώτατη) «ηγετική» ομάδα του ΟΤΕ, αν και η στελέχωσή της προήλθε από τον ΟΤΕ και ακολούθησε τους ίδιους «κανόνες» εξέλιξης. Επίσης, να δεχτώ για χάρη «εξευμενισμού» τους, ότι οι εργαζόμενοι στην Cosmote ήταν ικανότεροι από τους εργαζομένους στον ΟΤΕ, αν και οι τελευταίοι (τουλάχιστον οι εναπομείναντες) προήλθαν σε μεγάλο βαθμό από διαγωνισμούς ΑΣΕΠ. Ήταν, λοιπόν, αλήθεια πιο ικανοί - η «ηγετική» ομάδα και οι εργαζόμενοι της Cosmote - και από τους αντίστοιχους των πολυεθνικών Vodafone και Wind (αρχικά Panafon και Telestet) που είχαν μοιράσει και είχαν κυριαρχήσει εξ' αρχής στην αγορά της κινητής τηλεφωνίας; Μήπως τελικά έπαιξε καταλυτικό ρόλο το πρόθεμα ΟΤΕ, η τεχνογνωσία των στελεχών που χρησιμοποίησε η Cosmote με τη δημιουργία της, οι υποδομές και η επιχειρησιακή πρόνοια αυξημένης χωρητικότητάς τους; Μήπως η ανοδική πορεία της Cosmote πραγματοποιήθηκε επειδή οι Έλληνες έχουν ταυτίσει τις τηλεπικοινωνίες με τον ΟΤΕ; Και μήπως, όταν είσαι εργαζόμενος ή «ηγετικό» στέλεχος στην Cosmote και στον ΟΤΕ έχεις a priori αυξημένη πιθανότητα «επιτυχίας»;

Είναι αλήθεια, ότι η μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων στην ελληνική επικράτεια αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα κερδοφορίας ή και επιβίωσης. Αυτό όμως δεν μπορεί να αποτελεί άλλοθι για επιχειρήσεις που αυξάνουν την κερδοφορία τους και που απολαμβάνουν εξαιρετικών μονοπωλιακών και ολιγοπωλιακών προνομίων από το ελληνικό κράτος, να καταπατούν τα εργασιακά δικαιώματα, να μην τηρούν την ελληνική εργατική νομοθεσία, να εκφοβίζουν και να στοχοποιούν τους εργαζομένους, να μην υπολήπτονται το συνδικαλιστικό κίνημα και να θυσιάζουν με χαρά την εργασιακή αξιοπρέπεια στο βωμό του πρόσκαιρου κέρδους και της μεγιστοποίησης της τρέχουσας μετοχικής αξίας.

Προφανώς, το «ΟΧΙ» στο λογότυπο που επισυνάπτω, αποτελεί προσωπική άποψη. Θεωρώ, όμως, ότι εκφράζει κι ένα μέρος των εργαζομένων και ειδικά όσων είχαν την υπομονή να διαβάσουν ένα τόσο μακροσκελές κείμενο. Όσο λοιπόν με αφορά, θεωρώ υποχρέωσή μου να αγωνιστώ μαζί με όσους πιστεύουν, ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι αξίζουν να εργάζονται με αξιοπρέπεια και να αντιμετωπίζονται ως «επένδυση» κι «ΟΧΙ» ως «κόστος», από κάθε επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην ελληνική επικράτεια κι επιθυμεί να συνεχίζει να αναπτύσσεται σε αυτή.



Στα άρθρα-ανακοινώσεις της Αγωνιστικής Συνεργασίας, με απαίτηση των εκπροσώπων της, δεν υλοποιείται ορθογραφικός και συντακτικός έλεγχος, που σε καμιά περίπτωση δεν αλλοιώνει το περιεχόμενο, καθώς για αυτούς θεωρείται λογοκρισία!



## Ασφαλιστικό

Ακόμα χειρότερο το νομοσχέδιο που θα φτάσει στη Βουλή από την πρόταση που παρουσίασε αρχικά η κυβέρνηση

**Ρουτζούνη Ευανθία, Μέλος ΔΣ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, ΕΣΚ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ**

Καθώς το γαϊτανάκι της διαπραγμάτευσης κυβέρνησης – κουαρτέτου μπαίνει στην τελευταία φάση όλα μαρτυρούν ότι η αρχική απαράδεκτη πρόταση της κυβέρνησης γίνεται ακόμα χειρότερη για τα δικαιώματα ασφαλισμένων και συνταξιούχων.

Αποδείχτηκε ότι στις εβδομάδες που μεσολάβησαν από τη δημοσίευση του αρχικού σχεδίου, κυβέρνηση και «θεσμοί» έστησαν τη «διαπραγμάτευση» με βασική επιδίωξη να κερδίσουν χρόνο, να «κουράσουν» τους εργαζόμενους και το λαό που κινητοποιήθηκαν μαζικά τους προηγούμενους μήνες, να αποσπάσουν την ανοχή του κόσμου, να καλλιεργήσουν την αυταπάτη ότι μπορεί να γίνει «κάτι καλύτερο», ενώ στην πραγματικότητα αυτό που μεθοδευόταν ήταν η διεύρυνση των ανατροπών.

Το έτσι και αλλιώς το απαράδεκτο για τα δικαιώματα των ασφαλισμένων και συνταξιούχων κυβερνητικό σχέδιο, γίνεται ακόμα πιο βάνουσο, ακόμα πιο αφόρητο σε όλες τις βασικές παραμέτρους του. Στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης έχουν τεθεί πρόσθετα μέτρα σε αυτά που προβλέπει η πρόταση της κυβέρνησης και συγκεκριμένα:

Η δραματική μείωση σε σχέση με το ισχύον καθεστώς των νέων συντάξεων, αλλά και του εισοδήματος των ήδη συνταξιούχων. Αυτό επιχειρείται να γίνει μέσα από την παραπέρα μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης του τμήματος της σύνταξης που θα προέρχεται από τις εισφορές των ασφαλισμένων (ανταποδοτικό μέρος).

Έτσι, ενώ στην κυβερνητική πρόταση το ποσοστό αναπλήρωσης έχει

οριστεί π.χ. στο 29% για τα 30 χρόνια Ασφάλισης (αντί του 60% στο ισχύον καθεστώς) ή στο 38% για τα 35 χρόνια Ασφάλισης (αντί για 70% στο ισχύον), τώρα ακόμα και αυτό το μίζερο ποσοστό αναπλήρωσης, που οδηγεί σε μειώσεις μέχρι και στο μισό, συζητείται να είναι ακόμα μικρότερο.

Το δεύτερο σημείο που συζητείται για να συρρικνωθούν ακόμα περισσότερο οι συντάξεις με το νέο σύστημα, πάντα σε σχέση με την αρχική κυβερνητική πρόταση, αφορά στη λεγόμενη «εθνική σύνταξη», το ύψος της, αλλά και τις προϋποθέσεις απόδοσής της. Έτσι, έχει τεθεί ζήτημα αν η ανταποδοτική σύνταξη θα δίνεται γενικά σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης ή αν θα τεθούν εισοδηματικά ή περιουσιακά κριτήρια. Σε μια τέτοια περίπτωση, εννοείται ότι ο αριθμός των δικαιούχων θα μειωθεί και δεν θα αφορά όλους τους μελλοντικούς συνταξιούχους.

Επιπλέον, εξετάζεται αν η «εθνική» σύνταξη θα δίνεται στη βάση της 15ετίας ή αν θα οριστεί η συμπλήρωση της 20ετίας ως προϋπόθεση για την καταβολή ολόκληρου του ποσού των 384€ (6.000 ημέρες Ασφάλισης, αντί των 4.500 ημερών Ασφάλισης).

Σε μια τέτοια περίπτωση, πέραν της μείωσης του ποσού της εθνικής σύνταξης, δηλαδή του ενδεχόμενου ένας συνταξιούχος με 15ετία να λαμβάνει μόλις τα 15/20 της εθνικής (288€ αντί για 384€ της αρχικής κυβερνητικής πρότασης), υπονομεύεται και η 15ετία, αφού πλέον οι



Η κυβερνητική πρόταση για το Ασφαλιστικό, μόνο χειρότερη μπορεί να γίνει μετά την ολοκλήρωση της διαπραγμάτευσης.

ασφαλισμένοι θα εξαναγκάζονται να εργάζονται τουλάχιστον 20 χρόνια, προκειμένου να κατοχυρώσουν δικαίωμα συνταξιοδότησης.

Με τον τρόπο αυτό, γίνεται ένα γενναίο βήμα στην κατάργηση της 15ετίας, βήμα που αργότερα μπορεί να πάρει και υποχρεωτικό χαρακτήρα και η 20ετία να γίνει γενικά όρος για την απόδοση σύνταξης.

Μια τέτοια εξέλιξη θα δημιουργήσει νέα δεδομένα, καθώς όσοι ασφαλισμένοι, με δεδομένες τις εργασιακές σχέσεις, φτάνουν στο τέλος του εργάσιμου βίου τους χωρίς να έχουν συμπληρώσει 20 έτη Ασφάλισης, θα βρίσκονται μπροστά στο τραγικό ενδεχόμενο να μην λαμβάνουν καθόλου σύνταξη και να ωθούνται προς την Πρόνοια.

Πρόκειται για κρίσιμη παράμετρο του Ασφαλιστικού, η οποία θα αλλάξει άρδην την κατάσταση των ασφαλισμένων, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος ένας μεγάλος αριθμός αυτών, μετά το τέλος του εργάσιμου βίου τους, να μην μπορούν να λαμβάνουν καμία σύνταξη και ούτε να έχουν υγειονομική κάλυψη ως νόμιμο και κατοχυρωμένο δικαίωμα από τις εισφορές τους.



#### Η μείωση των ήδη καταβαλλόμενων συντάξεων.

Πολιορκητικό κριό προς αυτήν την κατεύθυνση θα αποτελέσει η λεγόμενη «προσωπική διαφορά», η οποία θα προκύψει από τον επανυπολογισμό των συντάξεων που ήδη καταβάλλονται. Από την πρώτη στιγμή, είχε επισημανθεί ότι ο επανυπολογισμός των συντάξεων που αποδίδονται μόνο «αθώος» δεν είναι.

Ο ισχυρισμός της κυβέρνησης ότι οι συντάξεις θα υπολογιστούν εξαρχής με το νέο σύστημα, αλλά δεν θα περικοπούν, αφού τα νέα ποσά που θα προκύψουν θα συνεχίσουν να δίδονται ως «προσωπική διαφορά» τουλάχιστον έως το 2018, δεν έπεισε τότε και το ίδιο ισχύει και τώρα. Πολύ περισσότερο που μετά το 2018 η «προσωπική διαφορά» οδεύει προς εξαφάνιση, καθώς δεν υπάρχει καμία ασφαλιστική δικλίδα, ούτε στην αρχική πρόταση της κυβέρνησης.

Τα πράγματα όμως εξελίσσονται προς το χειρότερο, με δεδομένο ότι η δέσμευση της κυβέρνησης για περικοπή της συνταξιοδοτικής δαπάνης κατά 1,8€ δισ. φέτος και με πρόσθετα ποσά για τη διετία 2017 - 2018, είναι αυτή που τελικά θα καθορίσει και την τελική απόφαση για τις σημαντικές συντάξεις.

#### Μαχαίρι σε συντάξεις πάνω από 1.300€

Η επιμονή για «πιο στενή σύνδεση εισφορών και παροχών», που η κυβέρνηση για ευνόητους λόγους την αποδίδει στους «σκληρούς δανειστές», δεν μπορεί να κρύψει τις δικές της ευθύνες, καθώς αυτή τη σύνδεση την συμπεριέλαβε ως βασικό χαρακτηριστικό στο νέο Ασφαλιστικό. Η συχνή επίκληση από τα κυβερνητικά στελέχη της «ισονομίας» και της «δικαιοσύνης» και πως δεν πρέπει δήθεν οι νέες γενιές «να πληρώσουν» για τους συνταξιούχους, είναι ακριβώς αυτό το προπαγανδιστικό υπόβαθρο για να επιβληθούν μειώσεις και στους σημερινούς συνταξιούχους, αφού, σύμφωνα με τον επανυπολογισμό, αυτές δεν τις δικαιούνται.

Αυτό ακριβώς επιβεβαιώνει και η δήλωση του ίδιου του υπουργού Εργασίας στο ραδιοσταθμό «Στο Κόκκινο», ότι δεν θα υπάρξει προστασία για ποσά συντάξεων (αθροιστικά κύριων και επικουρικών) άνω των 1.300€. Όπως χαρακτηριστικά είπε ο Γ. Κατρούγκαλος, «δεν θα κοπούν συντάξεις, που είναι αθροιστικά, κύριες και επικουρικές κάτω των 1.300€!». Δηλαδή, όταν ο συνταξιούχος έχει αθροιστικά εισόδημα άνω των 1.300€ θα πέσει και πάλι μαχαίρι. Μάλιστα, ο υφυπουργός Εργασίας Τ. Πετρόπουλος με δηλώσεις του κατέβασε αυτό το όριο στα 1.200€! Να λοιπόν τι εννοεί η κυβέρνηση όταν λέει ότι τα συμφωνηθέντα με το 3ο μνημόνιο «θα τηρηθούν μέχρι κεραίας» και ας προσπαθεί να αποδώσει τις πιο επώδυνες αλλαγές στην επιμονή της τρόικας, για τον επιπλέον λόγο ότι θέλει να διασκεδάσει και να στρέψει αλλού τις λαϊκές αντιδράσεις.

Αυτό αποδεικνύεται και στην περίπτωση των «βελτιωτικών προτάσεων», που διατύπωσε για τη δρακόντεια αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών, η οποία προβλεπόταν στο αρχικό σχέδιο της κυβέρνησης για τους αγρότες, όπως και για τους αυτοαπασχολούμενους και μισθωτούς επιστήμονες. Η κυβέρνηση ισχυρίζεται τώρα ότι οι προτάσεις της αυτές, με τις οποίες προσπάθησε να ελιχθεί απέναντι στη λαϊκή δυσάρεσκη, απορρίπτονται από την τρόικα, όταν είναι γνωστό ότι έχει συμφωνήσει με το μνημόνιο στην αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών αυτών των ομάδων στο 20% του εισοδήματός τους για την κύρια σύνταξη, κατά τα πρότυπα των μισθωτών του ΙΚΑ.

Επίσης, η ίδια η κυβέρνηση, συχνά – πυκνά, κάνει λόγο για «προστασία των κύριων συντάξεων», αλλά όχι αυτών που η ίδια θεωρεί «υψηλές».

- Για αυτό έχει προεξοφλήσει την παραπέρα περικοπή των επικουρικών, με μόνο ζητούμενο το βάθος αυτής της περικοπής.
- Για αυτό έχει ως «εφεδρεία» τη μείωση των εφάπαξ, τα οποία έχουν παγώσει και δεν αποδίδονται εδώ και 2,5 χρόνια, ενώ εξετάζει και τη μείωση των μερισμάτων στους δημόσιους υπαλλήλους μέχρι και την εξάλειψή τους.
- Για αυτό και σκοπεύει να μειώσει και τα υφιστάμενα πλαφόν στις συντάξεις. Και όλα αυτά, παράλληλα με την πρόβλεψη – πρόταση για αύξηση των εισφορών στις επικουρικές συντάξεις σε εκατομμύρια ασφαλισμένους.



### Μαγειρεύοντας με τη Διοίκηση

Όλοι οι βαθμολογητές (Προϊστάμενοι και Υπεύθυνοι Έργου) δέχονται μεγάλες πιέσεις από τα ανώτερα επίπεδα του Management, προκειμένου να επιβάλουν στους εργαζόμενους κατευθυνόμενες αξιολογήσεις.

συν. Γαβριήλ Προκόπης, Γραμματείας Υγείας και Ασφάλειας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Κάθε χρόνο τέτοια εποχή, επανερχόμαστε με το ίδιο θέμα, το οποίο παραμένει άλυτο εδώ και χρόνια. Από εποχής Βουλολούμη είχαμε καταγγείλει το αξιολόγιο που εφαρμόστηκε μονομερώς από την τότε Διοίκηση, χωρίς να προηγηθεί διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η τωρινή, ευαγγελιζόμενη το νέο και διαφορετικό, πατάει στα χνάρια της προηγούμενης και εφαρμόζει ένα παρόμοιο, που μόνο δίκαιο και αξιοκρατικό δεν είναι.

Η περίφημη καμπύλη Gauss, έχει βάλει όλους τους ίδιους εργαζόμενους σε ένα σακί και τιμωρεί ανελέητα. Το αξιολόγιο δεν λειτουργεί ως κριτήριο για επιβράβευση ή προπομπή βελτίωσης. Όλοι οι βαθμολογητές (Προϊστάμενοι και Υπεύθυνοι Έργου) δέχονται μεγάλες πιέσεις από τα ανώτερα επίπεδα του Management προκειμένου να επιβάλουν στους εργαζόμενους κατευθυνόμενες αξιολογήσεις και να τους χαρακτηρίσουν ως μη επαρκείς. Με απώτερο σκοπό να αρχίσουν οι απολύσεις;

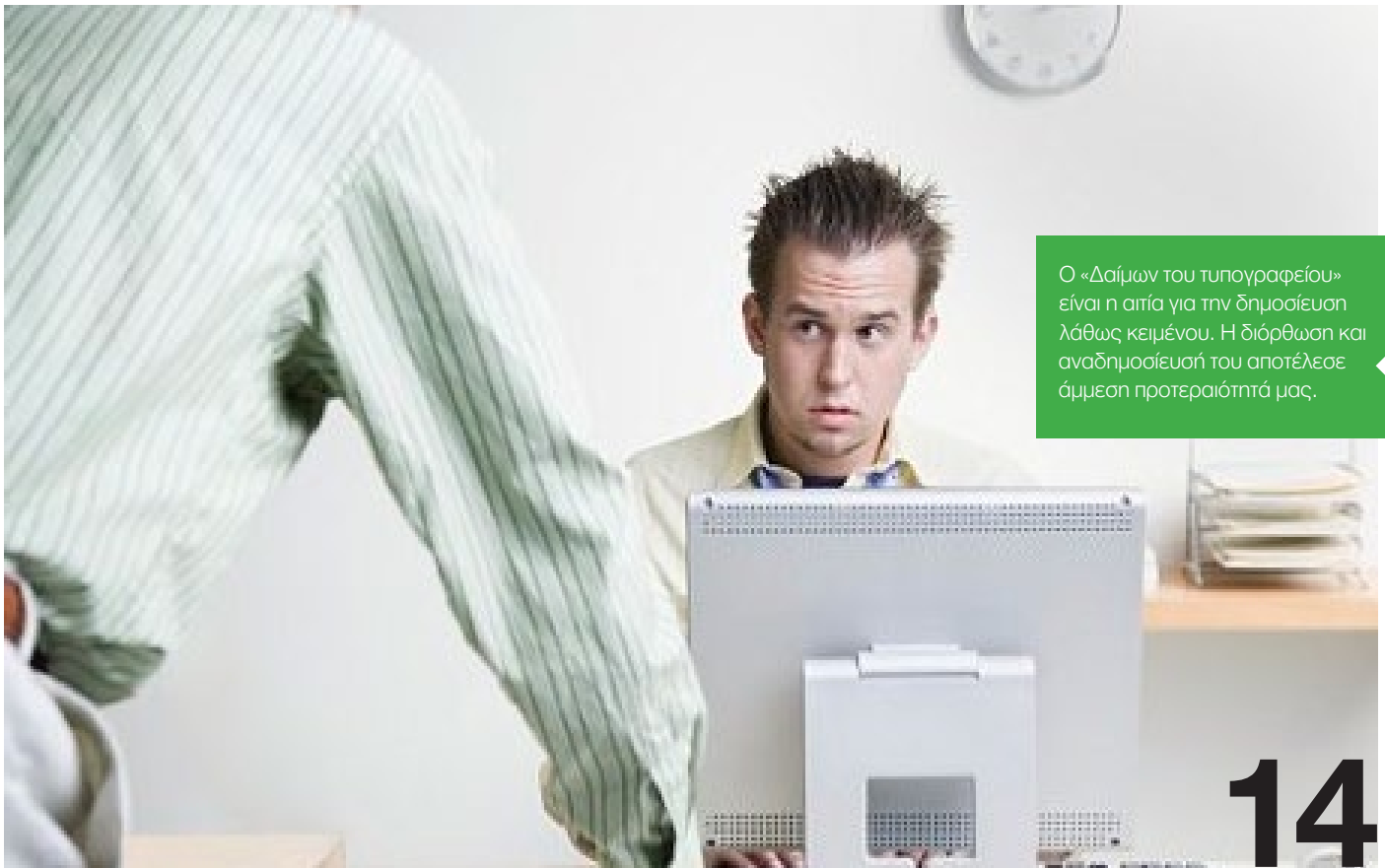
Η νυν Διοίκηση, που θέλει να φέρει νέες νοοτροπίες και χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, έχει γίνει ειδική στα μαγειρέματα. Μαγειρεύει αποτελέσματα αξιολογήσεων χτυπώντας κυρίως στο τακτικό προσωπικό που το θεωρεί βαρίδι. Κατά τα άλλα, δεν γίνονται διακρίσεις!

Στα Τηλεφωνικά Κέντρα, εκτός από την Cosmote E-Value, εμφανίστηκαν οι γνωστές εταιρείες MELLON, MANPOWER και εσχάτως προέκυψε και μια καινούρια εν ονόματι Project Solutions. Φανταστείτε να γίνονταν διακρίσεις!

Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να ξεχνάμε τα κύρια θέματα που ταλανίζουν ειδικά τους εργαζόμενους στα Τηλεφωνικά Κέντρα, καθώς η Διοίκηση συμπεριφέρεται “ρατσιστικά” απέναντί τους.

Η υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) είναι το μείζον και κυριότερο ζήτημα που εκκρεμεί, όπως και η επίλυση του θέματος των αργιών καθώς για το προσωπικό αυτό πρέπει να εφαρμοστεί το προηγούμενο καθεστώς το οποίο είχαν και να μην αναγκάζονται να δηλώνουν κανονική άδεια ή να παίρνουν ρεπό σε ημέρα αργίας.

Το Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στο οποίο συμμετέχει η ΔΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, με συνέπεια και τεκμηρίωση θα αγωνιστεί προς όφελος όλων των συναδέλφων ανεξαιρέτως, χωρίς διακρίσεις και χρωματισμούς. Σε αυτήν την πορεία σας καλούμε να συμμετέχετε απομονώνοντας τις φωνές της μαύρης προπαγάνδας των δήθεν επαναστατών.



Ο «Δαίμων του τυπογραφείου» είναι η αιτία για την δημοσίευση λάθως κειμένου. Η διόρθωση και αναδημοσίευσή του αποτέλεσε άμεση προτεραιότητά μας.



# 14

## Η κορύφωση του θεάτρου «του παραλόγου και του φόβου»

Το σύστημα αξιολόγησης κάθε χρόνο γίνεται στην πράξη πιο αυστηρό και ακατανόητο, ενώ ταυτόχρονα εξακολουθεί να αποκλείει το δικαίωμα ένστασης σε δευτεροβάθμια επιτροπή αναγνωρίζοντας το “αλάθητο” των προϊσταμένων.

**συν. Ταχτσίδου Βούλα, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ Θεσσαλονίκης**

Την παρούσα χρονική περίοδο (ξανα)ζούμε στον ΟΤΕ την κορύφωση του παράλογου εργασιακού κλίματος το οποίο βιώνουμε αδιάκοπα τα τελευταία χρόνια. Οι εργαζόμενοι προσπαθούμε να επιτύχουμε τους διαρκώς αυξανόμενους στόχους της Διοίκησης. Στόχοι που είναι τελείως ασύμβατοι με το γενικό οικονομικό περιβάλλον, τη μείωση των εργαζομένων με τις επαναλαμβανόμενες εθελούσιες και την ονομαστική «μείωση» του χρόνου εργασίας (ώστε να δικαιολογηθεί η μείωση των μισθών). Η προσπάθειά μας αυτή, όμως, αντί να αναγνωριστεί και να επικροτηθεί αποτελεί αντικείμενο άδικης και τιμωρητικής «αξιολόγησης».

Το παρόν σύστημα αξιολόγησης κάθε χρόνο γίνεται στην πράξη πιο αυστηρό και πιο ακατανόητο. Βασίζεται σε μία αυταρχική διάθεση, γιατί έχει καταργήσει από τους εργαζόμενους το δικαίωμα ένστασης και διατύπωσης διαφωνίας τους σε ενδεχόμενη αδικία. Έτσι, το σύστημα αξιολόγησης (που ποτέ δεν έγινε αποδεκτό από τα όργανα που εκπροσωπούν τους εργαζομένους), έχει ουσιαστικά απαξιωθεί και στη συνείδηση του συνόλου των εργαζομένων, γιατί πολύ απλά και αυτοί που (επι)κρίνουν,

κρίνονται.

Γνωρίζουμε την πίεση που δέχονται οι αξιολογητές από τα ανώτατα κλιμάκια της διοίκησης προκειμένου οι βαθμολογίες να είναι ιδιαίτερα χαμηλές και αναντίστοιχες με την προσπάθεια, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στον Όμιλο ΟΤΕ. Τους επισημαίνουμε, όμως, ότι θα δεχθούν κι εκείνοι την ίδια συμπεριφορά στο μέλλον μια και η επιβολή του φόβου & της αδικίας είναι προς το σύνολο των εργαζομένων. Συνεπώς, θα πρέπει να επιδείξουν την ίδια συναδερφική δικαιοσύνη που θα επιζητήσουν κι εκείνοι στο μέλλον. Η καταρράκωση της προσπάθειας και της προσωπικότητας των εργαζομένων θα έχει αντίκτυπο στο εργασιακό τους αποτέλεσμα στο άμεσο μέλλον, άρα και στο αποτέλεσμα που θα παρουσιάσουν και οι ίδιοι οι αξιολογητές.

Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι σε περίπτωση που θεωρούν την αξιολόγηση άδικη θα πρέπει να καταγράφουν τις όποιες διαφωνίες και ενστάσεις έχουν και να επιφυλάσσονται για κάθε νόμιμο δικαίωμά τους, σε περίπτωση που το συγκεκριμένο άδικο και αναξίοιστο σύστημα αξιολό-

“ Γνωρίζουμε την πίεση που δέχονται οι αξιολογητές από τα ανώτατα κλιμάκια της διοίκησης προκειμένου οι βαθμολογίες να είναι ιδιαίτερα χαμηλές και αναντίστοιχες με την προσπάθεια, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στον Όμιλο ΟΤΕ.



γησης χρησιμοποιηθεί με οποιοδήποτε τρόπο και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή εναντίον τους.

Διαβάσαμε τις πολύ εντυπωσιακές ανακοινώσεις της Ομοσπονδίας και του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ. Εντούτοις, θεωρούμε ότι τα εκλεγμένα όργανα δεν θα πρέπει να κάνουν μόνο ανακοινώσεις αλλά και πράξεις. Τον Οκτώβριο του 2015 η ΟΜΕ-ΟΤΕ δημιούργησε μία «Επιτροπή» Αξιολογίου, η οποία όμως ουδέποτε λειτούργησε και στην επόμενη συνάντηση που ορίστηκε ο μόνος παρόντας ήταν ο εκπρόσωπος της Αγωνιστικής Συνεργασίας.

Η Αγωνιστική Συνεργασία ζήτησε από την «Επιτροπή» Αξιολογίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ να υπάρξουν συγκεκριμένες προτάσεις προς τη Διοίκηση έως το τέλος Δεκεμβρίου 2015 και να ζητηθούν από τη σχετική υπηρεσία του Ανθρώπινου Δυναμικού στατιστικά στοιχεία (μεσοσταθμικά κι όχι προσωπικά) για την πορεία των αξιολογήσεων τα τελευταία 10 χρόνια. Έτσι, η Διοίκηση θα όφειλε να τεκμηριώσει για ποιο λόγο (με βάση τα οικονομικά αποτελέσματα ή άλλα στοιχεία) από το 2010 προς το 2011 ο μέσος εργαζόμενος στον ΟΤΕ αξιολογήθηκε με παταγώδη μείωση στις ίδιες ιδιότητες και κριτήρια απόδοσης. Επίσης, η Αγωνιστική Συνεργασία τόνισε ότι εάν το Αξιολόγιο δεν αναγνωρίζει το δικαίωμα ένστασης στον εργαζόμενο, τότε είναι δεν αναπτυξιακό και χρήσιμο για την Εταιρεία. Για την έμπρακτη υποστήριξη του δικαιώματος αυτού θα πρέπει να δημιουργηθεί σχετική Επιτροπή από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, στην οποία θα συμμετάσχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων, και θα εξετάζει τις

τεκμηριωμένες ενστάσεις.

Συνεπώς οι ανακοινώσεις είναι μεν χρήσιμες, αλλά η δουλειά είναι ακόμα χρησιμότερη. Αν δεν υπάρξει μία οργανωμένη συλλογική προσπάθεια αντίδρασης, η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ θα συνεχίσει (όπως κάνει σταθερά τα τελευταία χρόνια) να εντατικοποιεί την εργασία και πέραν του σημερινού παραλόγου, να αυξάνει χωρίς τεκμηρίωση τους στόχους και το εργασιακό στρες, να μειώνει τις αποδοχές και τελικά να απαξιώνει τους εργαζομένους στοχοποιώντας τους με «εθελούσιες» εξόδους.

Η εκλεγμένη συνδικαλιστική ηγεσία οφείλει να σταματήσει τη μονοδιάστατη πολιτική των «παραδοσιακών» ανακοινώσεων κατά την περίοδο της Αξιολόγησης του Προσωπικού και να διαμορφώσει, να τεκμηριώσει και να υποβάλλει άμεσα τις δικές της προτάσεις για το Αξιολόγιο, ώστε να σταματήσει να αποτελεί άλλοθι για τη Διοίκηση. Στη συγκεκριμένη προσπάθεια η Αγωνιστική Συνεργασία δεσμεύεται ότι θα συμμετάσχει με ολοκληρωμένες προτάσεις και με πνεύμα συνεννόησης προς όφελος των εργαζομένων.

Στα άρθρα-ακοινώσεις της Αγωνιστικής Συνεργασίας, με απαίτηση των εκπροσώπων της, δεν υλοποιείται ορθογραφικός και συντακτικός έλεγχος, που σε καμία περίπτωση δεν αλλοιώνει το περιεχόμενο, καθώς για αυτούς οποιαδήποτε παρέμβαση θεωρείται λογοκρισία!



## Η Θεσσαλονίκη μας “ξεναγει” στο Εργασιακό Στρες

Σωματική, συναισθηματική και πνευματική εξουθένωση.

Ράντζος Δημήτρης, Πρόεδρος Τ.Δ.Ε. ΠΑΣΕ–ΟΤΕ Θεσσαλονίκης, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ–ΟΤΕ

Η οικονομική κρίση που διανύουμε τα τελευταία χρόνια, τα μνημόνια, οι φόροι, η ένταση στην εργασία ή στο σπίτι, η απογοήτευση έχουν ως αποτέλεσμα τη συσσώρευση απρόβλεπτων καθημερινών δυσκολιών που οδηγούν σε θυμό, σε νεύρα και σε εντάσεις, πολλές φορές χωρίς λόγο και αιτία.

Αντιμέτωποι αυτών των καταστάσεων βρίσκονται, σε καθημερινή σχεδόν βάση, οι εργαζόμενοι συναδέλφοι μας τόσο στα τηλεφωνικά κέντρα του Ομίλου ΟΤΕ όσο και στα εμπορικά μας καταστήματα. Συχνά έρχονται αντιμέτωποι με λεκτικές, σωματικές, αλλά και προσωπικές μορφές βίας, οι οποίες σε συνδυασμό με τη συνεχή εντατικοποίηση της εργασίας, το «κυνήγι» των εξωπραγματικών, πολλές φορές, στόχων και της απαξίωσης ως εργαζομένων, οδηγούνται συχνά στο στρες και σε μία μακροχρόνια εμπειρία σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξουθένωσης το λεγόμενο σύνδρομο «Burn Out».

Το σύνδρομο αυτό σταδιακά επιδρά στην παραγωγικότητα, στερεί όποια διάθεση ενεργητικότητας και καλής πρόθεσης υπήρχε, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος συνάδελφος συχνά να αισθάνεται πλήξη στην εργασία του και ότι δεν έχει κάτι άλλο να προσφέρει.

Συχνά παρουσιάζονται (σύμφωνα με δημοσιευμένες μελέτες για εργαζομένους στα Τηλεφωνικά Κέντρα) φαινόμενα όπως:

- Διάρκης κούραση και αίσθηση εξουθένωσης.
- Εξασθενημένο ανοσοποιητικό σύστημα.
- Διάφοροι σωματικοί πόνοι όπως μυικοί ή πονοκέφαλοι.
- Αίσθηση αποτυχίας και αυτο-αμφισβήτησης.
- Κυνισμός και ολοένα αυξανόμενες αρνητικές σκέψεις.
- Υπέρ του δέοντος κριτική και εκνευρισμός με τους συναδέλφους ή τους πελάτες.

Κύριος στόχος του συλλόγου μας είναι η διεκδίκηση για βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, η ισότιμη μεταχείριση όλων των συναδέλφων και η συνεχής παρουσία μας στους χώρους εργασίας ώστε να προλαμβάνονται φαινόμενα όπως τα παραπάνω.

Οι παρεμβάσεις του συλλόγου μας είναι πλέον συνεχείς, με στοχευμένα αιτήματα ώστε με στρατηγικό σχεδιασμό να επιτευχθούν οι διεκδικήσεις μας και να αρθούν οι όποιες αδικίες και διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση οφείλουμε όλοι μαζί ενωμένοι και μακριά από διαχωριστικές γραμμές του παρελθόντος να έχουμε ως κύριο γνώμονα την προάσπιση των εργασιακών μας δικαιωμάτων, την καταπολέμηση της αδικίας και τη σύγκρουση αν χρειαστεί, ανεξαρτήτως προσωπικού κόστους.



## Τηλεϊατρική από τον Όμιλο ΟΤΕ

Οι Τηλεπικοινωνίες αρωγός για την αντιμετώπιση της έλλειψης ιατρών διαφόρων ειδικοτήτων και νοσηλευτικού προσωπικού και των προβλημάτων που δημιουργεί η απόσταση

συν. Αλέξανδρος Μπρέγιαννης, ICT Sales Manager Ομίλου ΟΤΕ, μέλος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Το Εθνικό Δίκτυο Τηλεϊατρικής που δημιούργησε ο ΟΤΕ, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του στον τομέα του e-health, αποτελείται από 43 μονάδες τηλεϊατρικής, οι οποίες έχουν τοποθετηθεί σε 30 κέντρα υγείας νησιών του Αιγαίου, σε 12 περιφερειακά και κεντρικά νοσοκομεία, ενώ επιπλέον μια μονάδα τηλεϊατρικής βρίσκεται στο κέντρο επιχειρήσεων του Υπουργείου Υγείας. Το δίκτυο, που στηρίζεται στο Δημόσιο Δίκτυο Δεδομένων ΣΥΖΕΥΞΙΣ, καλύπτει την Αμοργό, την Άνδρο, την Αστυπάλαια, την Ικαρία, την Ίο, την Κάλυμνο, την Κάρπαθο, την Κάσο, το Καστελλόριζο, τα Κύθηρα, την Κω, τη Λέρο, τη Λήμνο, τη Μήλο, τη Μύκονο, τη Μυτιλήνη, τη Νάξο, τη Νίσυρο, τις Οινούσσες, την Πάρο, την Πάτμο, τη Ρόδο, τη Σάμο, τη Σαντορίνη, τη Σίφνο, τη Σύμη, τη Σύρο, την Τήνο, τους Φούρνους και τη Χίο.

Στόχος είναι η αντιμετώπιση της έλλειψης ιατρών διαφόρων ειδικοτήτων και νοσηλευτικού προσωπικού και των προβλημάτων που δημιουργεί η απόσταση από τις υποδομές Υγείας, στη νησιωτική Ελλάδα. Αναμένεται να συμβάλλει στον περιορισμό της ανάγκης αεροδιακομιδής απαιτητικών περιστατικών της νησιωτικής Ελλάδας σε κεντρικά νοσοκομεία, εξοικονομώντας χρόνο και χρήματα.

Επιπλέον, η δυνατότητα απομακρυσμένης ιατρικής διάγνωσης και προσομοίωσης της φυσικής παρουσίας του ιατρού στο χώρο που βρίσκεται ο ασθενής μπορεί να μειώσει το κόστος νοσηλείας για το Ε.Σ.Υ., ενώ παράλληλα διευκολύνει την καθημερινότητα και

βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο μεγάλης μερίδας του πληθυσμού.

Εκτός από τις υπηρεσίες τηλεϊατρικής και τηλεσυμβουλευτικής το Εθνικό Δίκτυο Τηλεϊατρικής, προσφέρει και υπηρεσίες τηλεεκπαίδευσης, δίνοντας τη δυνατότητα σε γιατρούς, νοσηλευτικό και διοικητικό προσωπικό να εκπαιδευθούν πάνω σε διάφορα γνωστικά αντικείμενα της ιατρικής.

### Άμεση επικοινωνία ιατρού και ασθενή

Κάθε μονάδα τηλεϊατρικής αποτελείται από έναν ειδικά διαμορφωμένο θάλαμο, κάμερα υψηλής ευκρίνειας, οθόνη και ειδικά ιατρικά όργανα που αναμεταδίδουν ζωντανά τις ενδείξεις των εξετάσεων. Μέσω του θαλάμου οι γιατροί με τους ασθενείς τους, επικοινωνούν με γιατρούς-συμβούλους των νοσοκομείων της Αθήνας, βλέποντας ο ένας τον άλλο σε φυσικό μέγεθος. Μέσω ιατρικών οργάνων που είναι συνδεδεμένα με την πλατφόρμα, όλες οι ενδείξεις από τις εξετάσεις, που διενεργούνται από τον ιατρό/νοσοκόμο-συνοδό, είναι διαθέσιμες σε πραγματικό χρόνο στον εξειδικευμένο ιατρό-σύμβουλο που συμμετέχει στην εξέταση από κάποια απομακρυσμένη τοποθεσία. Κατά τη διάρκεια της εξέτασης ο ασθενής και ο ιατρός έχουν άμεση επικοινωνία χωρίς παρεμβολές ή καθυστερήσεις. Ήδη 250 ιατροί έχουν εκπαιδευτεί ώστε να είναι σε θέση να χειρίζονται τον παρεχόμενο τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό.



## Το OTE History στην πλατφόρμα του OTE TV

Η ιστορία και ο πολιτισμός μας σημείο αναφοράς για τον OTE

συν. Τίβιος Σαμπρίνα, Msc, μέλος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Η τηλεοπτική πλατφόρμα του Ομίλου OTE ξεπέρασε το 2015 τις 446 χιλιάδες συνδρομητές, με επίσιο ρυθμό ανάπτυξης 24%. Τα τελευταία τρία χρόνια καταγράφεται αύξηση της τάξης των 100 χιλιάδων νέων συνδρομητών ετησίως, με αντίστοιχη πρόβλεψη και για το 2016.

Το 2016, πέραν του ότι ο Όμιλος θα συνεχίσει τις επενδύσεις, εξασφαλίζοντας παράλληλα συνεργασίες με μεγάλα κινηματογραφικά στούντιο, θα είναι η χρονιά βελτίωσης της εμπειρίας του πελάτη. Μέσα στο πλαίσιο αυτό και έπειτα από προετοιμασία ενός έτους, βγήκε στον αέρα του OTE TV την Παρασκευή 22 Ιανουαρίου το OTE HISTORY. Είναι το μοναδικό κανάλι ντοκιμαντέρ στην ελληνική τηλεόραση με εκπομπές υψηλής ποιότητας και αισθητικών προδιαγραφών για την ιστορία, τον πολιτισμό, τους ανθρώπους και τις παραδόσεις του τόπου μας και μπορεί να αποτελέσει έναν νέο τόπο ψυχαγωγίας και μόρφωσης για τους τηλεθεατές.

Με σημείο αναφοράς την Ελλάδα, το 24ωρο πρόγραμμα του OTE HISTORY κινείται σε τρεις βασικούς άξονες:

- Ο πρώτος βασίζεται σε αφιερώματα στην αρχαιολογία, στην ιστορία, στη γεωγραφία, στη μυθολογία, στη σύγχρονη πολιτική, στις μεγάλες προσωπικότητες που έχουν ήδη γίνει από Έλληνες δημιουργούς, ελληνικά ιδρύματα και φορείς.
  - Ο δεύτερος περιλαμβάνει ξένες παραγωγές από κανάλια, όπως το BBC, το National Geographic, το Arte κ.λπ., τα οποία αφορούν στη χώρα και στον πολιτισμό μας.
  - Η μεγάλη βαρύτητα έχει δοθεί στον τρίτο άξονα, στον οποίο το OTE History, θα παρουσιάσει δικές του παραγωγές.
- Ετοιμάζονται άμεσα παραγωγές για αρχαιολογικές τοποθεσίες και

μουσεία, μια σειρά για τους Έλληνες που διαπρέπουν στη Διασπορά και άλλη μια που εστιάζει στα παραδοσιακά επαγγέλματα, τα οποία κατάφεραν να επιβιώσουν μέχρι τις ημέρες μας.

Το εναρκτήριο λάκτισμα έγινε στις 22 Ιανουαρίου με τη σειρά «Ελλάδα από το Α ως το Ω». Πρώτος σταθμός ήταν η Θεσσαλονίκη. Ξεναγηθήκαμε στη συμπρωτεύουσα, αποκαλύπτοντας αθέατες πλευρές μιας πόλης με σπουδαία ιστορία. Επόμενος σταθμός είναι η Τήνος, την οποία θα μας ξεναγήσουν μέσα από γεφύρια, αλώνια, μοναστήρια και περιστέρωνες. Έπονται και πολλοί άλλοι προορισμοί, όπως η Φλώρινα, ο Βόλος, το Πήλιο, η Κρήτη, ο Πειραιάς, τα Ιωάννινα, η Αθήνα.

Οι παραγωγές του OTE TV για το OTE HISTORY θα ενισχυθούν μελλοντικά και με άλλες εκπομπές με θέματα από την πλούσια ελληνική ιστορία και τον πολιτισμό, αλλά και τις πολιτιστικές δράσεις του σήμερα δίνοντας παράλληλα την ευκαιρία σε μια περίοδο παρατεταμένης κρίσης και αστάθειας να τονωθεί η εγχώρια αγορά παραγωγής, προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες σε κινηματογραφιστές και δημιουργούς.

Τέλος, επισημαίνεται ότι το OTE HISTORY πρόγραμμα είναι πλέον διαθέσιμο σε Replay TV (γυρίζει το χρόνο πίσω έως 48 ώρες και παρακολουθείς επιλεγμένα προγράμματα ετεροχρονισμένα) με τους νέους hybrid δορυφορικούς αποκωδικοποιητές, ενώ για τους υφιστάμενους SAT αποκωδικοποιητές, θα γίνει αναβάθμιση λογισμικού, αυτόματα και χωρίς κανένα κόστος.

Ταυτόχρονα με την αναβάθμιση των αποκωδικοποιητών θα επιτευχθεί και πρόσβαση σε ακόμα μεγαλύτερη ποικιλία ταινιών προς είναι διαθέσιμες προς ενοικίαση (VoD).



## Εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο

Τακτικές εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, Mobbing.

συν. Αποστολίδης Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Γραμματέας Υγείας & Ασφάλειας ΟΜΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Τα τελευταία χρόνια στους εργασιακούς χώρους αναπτύχθηκε ένα νέο φαινόμενο, το οποίο, αν και η πραγματική διάσταση του δεν είναι ακόμα γνωστή, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Το φαινόμενο αυτό γνωστό ως σύνδρομο mobbing ορίζεται στην επιστημονική ορολογία, ως «η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του». Το σύνδρομο mobbing δεν αποτελεί μια αυτούσια νοσολογική οντότητα, αλλά το πλαίσιο για επανειλημμένες ψυχολογικές ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις που περιλαμβάνουν διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις και συκοφαντίες, ανάθεση άχαρων και υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για ενέργειες που θα μπορούσαν να θίξουν την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Το mobbing αποτελεί λοιπόν, μια αποτελεσματική τακτική «ψυχολογικής τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και χρησιμοποιείται κατάλληλα από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή και το πλεονάζον για αυτούς προσωπικό. Επίσης, εκφράζει τη δολιότητα που αναπτύσσεται μεταξύ συναδέλφων και αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανταγωνιστών, μέσα από μια συνεχή αντισυναδελφική συμπεριφορά».

Ο όρος mobbing προέρχεται από την αγγλική λέξη mob που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ και εκφράζει σήμερα τη συστηματική ψυχολογική επίθεση και στρατηγική περιθωριοποίησης που δέχονται στο εργασιακό περιβάλλον, από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή και τους

συναδέλφους οι ανεπιθύμητοι, για διάφορους λόγους, εργαζόμενοι.

Το σύνδρομο mobbing εκδηλώνεται κυρίως με σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να λάβουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων. Επίσης, μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δεν ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς. Οι αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις, σε ότι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζόμενου που υφίσταται mobbing, μπορεί να σημειώσει πτώση κατά 80% όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του, με αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας που θα τον οδηγήσει σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία του.

Έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί αναδεικνύει ότι οι παρακάτω είναι οι πιο συνηθισμένες τακτικές που χρησιμοποιούνται από τους θύτες του εργασιακού χώρου:

- Άδικο κατηγορούν κάποιον για "λάθη" που στην πραγματικότητα δεν έχει κάνει (71%)
- Κοιτάζουν επίμονα ή άγρια με σκοπό να εκφοβίσουν με μη λεκτικό τρόπο το στόχο τους (68%)



“ Το mobbing αποτελεί μια αποτελεσματική τακτική «ψυχολογικής τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και χρησιμοποιείται κατάλληλα από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή και το πλεονάζον για αυτούς προσωπικό.»

- Υποτιμούν τις σκέψεις ή τα συναισθήματα του στόχου (πχ “ω, αυτό που λες είναι ανόητο”) στις συσκέψεις (64%)
- Χρησιμοποιούν την “σιωπηλή μεταχείριση” για να διαχωρίσουν το στόχο από τους άλλους (64%)
- Δείχνουν “εκτός έλεγχου” με εμφανείς τις αλλαγές στην διάθεση τους, μπροστά στην ομάδα (61%)
- Εφευρίσκουν δικούς τους κανόνες που ούτε αυτοί δεν έχουν ακολουθήσει (61%)
- Παραμελούν να δείξουν ικανοποίηση σε υποδειγματική δουλειά, παρά τις μαρτυρίες (58%)
- Κάνουν σκληρή και σταθερή κριτική έχοντας πάντα διαφορετικά κριτήρια ανάλογα ποιο άνθρωπο “ον” έχουν ως στόχο (57%)
- Ξεκινούν και μετά “αποτυγχάνουν να σταματήσουν” δυσφημιστικές ιστορίες ή κουτσομπολιά σχετικά με το στόχο τους (56%)
- Ενθαρρύνουν και άλλους ανθρώπους να στρέφονται εναντίον του στόχου τους (55%)
- Απομονώνουν το στόχο από τους συναδέλφους είτε κοινωνικά είτε φυσικά (54%)
- Δημόσια εκφράζουν υπερβολική και αναξιοπρεπή, αλλά όχι παράνομη συμπεριφορά (53%)
- Φωνάζουν μπροστά σε άλλους με σκοπό να ταπεινώσουν τον στόχο (53%)
- Κλέβουν επαίνους για δουλειά που έχουν κάνει άλλοι (47%)
- Επηρεάζουν τη διαδικασία αξιολόγησης λέγοντας ψέματα για το στόχο (46%)
- Χαρακτηρίζουν το στόχο “απειθάρχο” γιατί δεν θέλει να ακολουθήσει αυθαίρετες εντολές (46%)
- Χρησιμοποιούν προσωπικές πληροφορίες σχετικά με το στόχο για να τον εξευτελίσουν ιδιωτικά ή δημόσια (45%)
- Εκδικούνται το στόχο όταν αυτός εκδηλώνει ένα παράπονο στους εκπροσώπους της επιχείρησης (45%)
- Κατηγορούν το στόχο βασιζόμενοι σε φύλο, εθνικότητα, γλώσσα, προφορά, ή και σωματική δυσλειτουργία (44%)

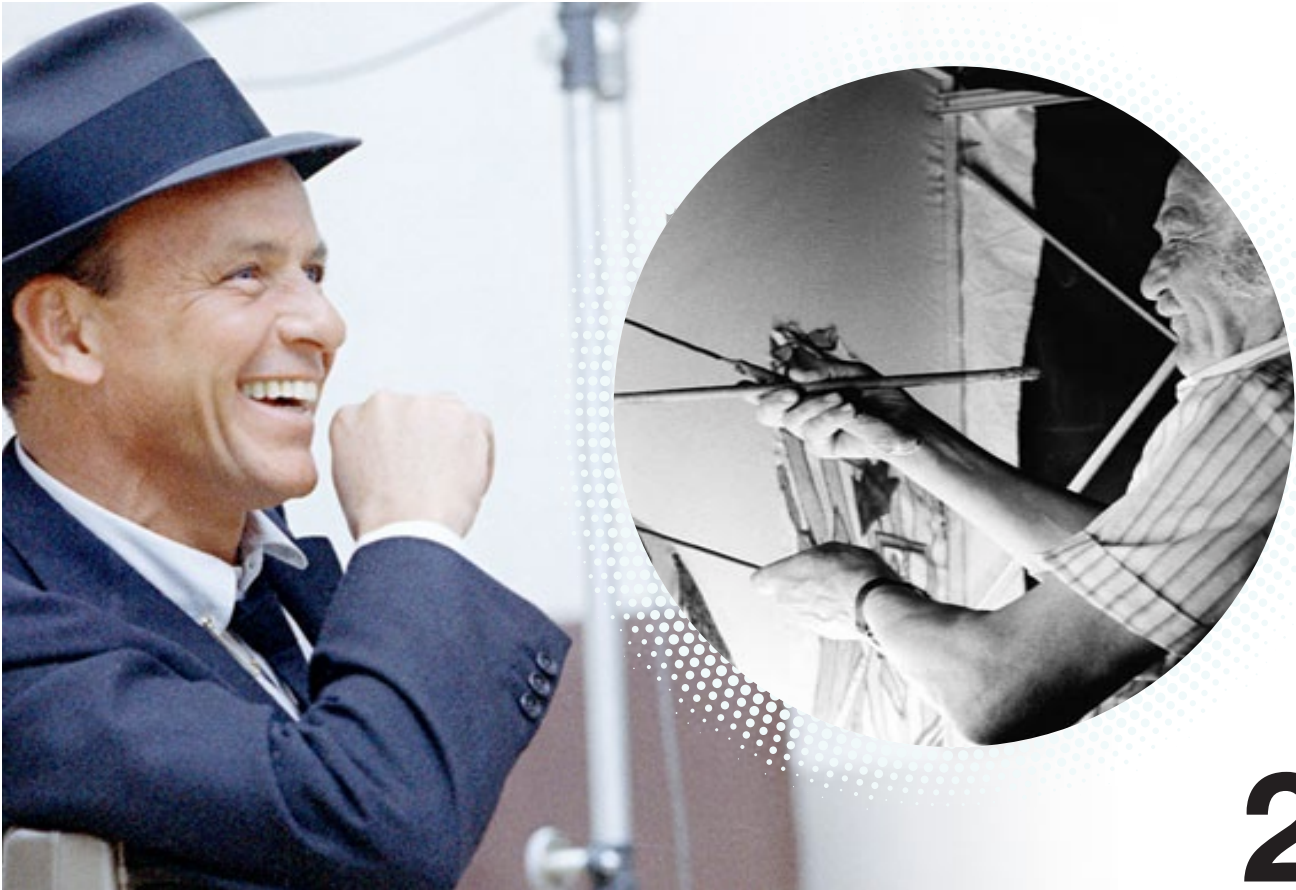
- Αναθέτουν μη επιθυμητή εργασία στο στόχο για τιμωρία (44%)
- Δημιουργούν μη ρεαλιστικές απαιτήσεις (κυρίως φορτώνουν υπερβολικές εργασίες) ή επιδιώκουν να διώξουν το στόχο (απόλυση) (43%)
- Ο στόχος αναγκάζεται να φύγει από μόνος του ή να μετατεθεί σε άλλον χώρο για να μην αντιμετωπίσει περισσότερη δυσμενή μεταχείριση (43%)
- Σαμποτάρουν την συνεισφορά του στόχου σε κάθε ομαδική προσπάθεια (41%)
- Επιβεβαιώνουν αποτυχίες του στόχου στις εργασίες του υποβιβάζοντας την εργασία του (40%)

Αυτές είναι οι λειτουργίες ανθρώπων “θύτες”. Βέβαια δεν κάνουν όλοι τα ίδια, αλλά τα προσαρμόζουν στην ιδιοσυγκρασία τους, ανάλογα με το τι θέλουν να πετύχουν την κάθε στιγμή (να τιμωρήσουν, να ταπεινώσουν, να εκδιώξουν, να απολύσουν κοκ) και το κυριότερο διαλέγουν από το παραπάνω οπλοστάσιο, αυτά που κάνουν πιο ευάλωτο το στόχο-θύμα. Επίσης, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, παρατηρεί ότι, παρά το γεγονός της ύπαρξης πολλών ακόμη ελλείψεων στην αντιμετώπιση των χημικών και φυσικών βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, το σύνδρομο mobbing, η σωματική βία, και οι εργονομικοί κίνδυνοι, συνιστούν πλέον τους νέους βλαπτικούς παράγοντες με σοβαρές ψυχολογικές προεκτάσεις στην υγεία των εργαζόμενων.

Σύμφωνα πάντα με τον προαναφερόμενο οργανισμό, το mobbing οδηγεί σε ασθένειες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και συνιστούν σοβαρό κίνδυνο για την υγεία, καθώς υφίσταται σαφής σχέση μεταξύ αφ’ ενός της ηθικής και εργασιακής παρενόχλησης και αφ’ ετέρου του άγχους και της εργασίας με υψηλό βαθμό έντασης, αυξημένο ανταγωνισμό και μειωμένη αίσθηση εργασιακής ασφάλειας.

Καλούμαστε στις δύσκολες εποχές της κρίσης να ανταπεξέλθουμε όσο το δυνατόν καλύτερα γίνεται, και να έχουμε ένα εργασιακό και βιοτικό επίπεδο που αρμόζει σε κάθε άνθρωπο, σε κάθε εργαζόμενο.

Πρέπει όλοι μαζί να είμαστε αρωγοί αυτής της προσπάθειας και να καταδικάζουμε απερίφραστα όποια σημάδια βλέπουμε ειδικά στο mobbing.



## Από τον Frank Sinatra στον Ευγένιο Σπαθάρη

Τόσοι και τόσοι άνθρωποι αγωνίζονται να αριστεύσουν και να πετύχουν. Γιατί όμως, είναι τόσο λίγοι αυτοί που πραγματικά πετυχαίνουν τους στόχους τους;

Αγγελάκης Άκης \*

Γιατί είναι ελάχιστοι εκείνοι που αριστεύουν σε αυτό με το οποίο καταπιάνονται; Τι είναι αυτό που κάνει κάποιους ανθρώπους να ξεχωρίζουν από τους υπολοίπους; Ο Χένρυ Ντέιβιντ Θωρό είπε κάποτε ότι «η πλειοψηφία των ανθρώπων ζει μια ζωή ήρεμης απόγνωσης». Αν και ζούμε σε μια από τις πλουσιότερες και καταναλωτικότερες εποχές που έχει ζήσει ποτέ η ανθρωπότητα, υπάρχουν πάρα πολλοί συνάνθρωποί μας που απλά καταφέρνουν να επιβιώσουν. Αυτό είναι κάτι το άξιο μελέτης και παρατήρησης. Θεωρητικά, όλοι μας έχουμε τα ίδια εφόδια και τις ίδιες πνευματικές, αλλά και σωματικές αρτιμέλειες ώστε να δώσουμε μια δίκαιη μάχη με τη ζωή και να την κερδίσουμε. Τι είναι άραγε αυτό που συμβαίνει κάπου στη διαδρομή και “στραβώνουν” για τους περισσότερους τα πράγματα; Τι είναι αυτό που κάνει τους περισσότερους ανθρώπους να ζουν τη ζωή τους μηχανικά και όχι δημιουργικά; Γιατί άραγε θα πρέπει να περνούν οι μέρες, οι εβδομάδες, οι μήνες και τα χρόνια ζώντας στον «αυτόματο πιλότο»; Η πλειοψηφία των συνανθρώπων μας ζει τη ζωή τους ακριβώς όπως οδηγούν το αυτοκίνητό τους. Από συνήθεια. Αυτόματα. Μηχανικά. Υπνωτικά. Μόνο όταν πεταχτεί κάποιος άλλος οδηγός μπροστά στο δρόμο τους θα “αφυπνιστούν” ώστε να μπορέσουν να αντιδράσουν για να αποφύγουν μια σύγκρουση.

Ένα από τα απλούστερα γνωστά – άγνωστα μυστικά μιας πετυχημένης ζωής είναι αυτό που τα τελευταία χρόνια σφυροκοπεί το νου: «Να είσαι ο εαυτός σου». Τι σημαίνει άραγε αυτό, μπορεί να διαρωτηθείτε και πόσο εύκολο είναι

για ένα πωλητή, επιχειρηματία ή μάνατζερ, να είναι ο εαυτός του, μέσα στον κυκεώνα της πολυπλοκότητας των ανθρώπινων σχέσεων που τριγυρίζει τη ζωή του;

Πριν από καιρό, κορυφαίος ηθοποιός του Εθνικού μας Θεάτρου, ρωτήθηκε τι ήταν αυτό που έκανε τους παλιούς καλούς ηθοποιούς του ασπρόμαυρου Ελληνικού κινηματογράφου να είναι μοναδικοί, αναντικατάστατοι, ανεπανάληπτοι και επιτυχημένοι. Τι ήταν αυτό που είχε ο Σταυρίδης και κανείς άλλος δεν μπορούσε να μιμηθεί; Τι ήταν αυτό που έκανε τον Κωσταντάρη να «απογειώνει» τις καρδιές των θεατών; Ποια ήταν η χημεία που ανάβλυζε μέσα από τη μοναδικότητα του Φωτόπουλου; Γιατί κάθε φορά που έβλεπες τη Βασιλειάδου στην οθόνη σε πλημμύριζε ένα άρωμα βασιλικού;

Η απάντηση που δόθηκε ήταν πως «γιατί αυτοί ήταν ο εαυτός τους». Ο τρόπος που μιλούσαν, έπαιζαν, έκλαιγαν, γελούσαν ήταν και ο τρόπος που ζούσαν τις ζωές τους. Δεν πίεζαν, δεν καταπίεζαν ούτε αλλοίωναν τίποτα από τα υπέροχα δώρα με τα οποία ο Θεός είχε προικίσει τις προσωπικότητές τους. Δεν ένιωθαν ότι τους έλειπε κάτι. Δεν ένιωθαν ανεπαρκείς, ανασφαλείς, ημιτελείς. Απλά, φρόντιζαν να γίνουν καλύτεροι, χτίζοντας στα ήδη γερά θεμέλια της προσωπικότητας που είχαν. Δεν θέλησαν ούτε να αλλοιώσουν, αλλά ούτε και να απαρνηθούν το πρωτογενές δώρο του Θεού σε αυτούς. Είχαν καταλάβει ένα απλό πράγμα. Πως όταν αρνείσαι να είσαι αυτό που πραγματικά είσαι και ψάχνεις τρόπους να γίνεις κάτι άλλο, τότε είναι σα να ζεις με δανεικά.



“Όταν είσαι ο εαυτός σου δεν χρειάζεται να καταβάλεις προσπάθεια, πράγμα που σημαίνει ότι είσαι κατασκευασμένος για την επιτυχία, την καταξίωση, την προσφορά, την επίτευξη, την ομορφιά και την αγάπη.

Όπως είναι φυσικό, κάποια στιγμή θα πρέπει να τα αποπληρώσεις. Όταν ζεις με δανεική προσωπικότητα, ποτέ δεν θα μπορέσεις να είσαι ο γεννήτορας και κατασκευαστής της προσωπικής σου επιτυχίας και ευημερίας.

Όταν είσαι ο εαυτός σου δεν χρειάζεται να καταβάλεις προσπάθεια, πράγμα που σημαίνει ότι είσαι κατασκευασμένος για την επιτυχία, την καταξίωση, την προσφορά, την επίτευξη, την ομορφιά και την αγάπη. Μόνον όταν αρνείσαι να είσαι ο πραγματικός σου εαυτός, τότε θα χρειαστείς «τεχνητές ταιμεντο-ενέσεις» ενός ξένου σε σένα υλικού για να μπορέσεις να σταθείς στα πόδια σου. Έτσι και στην επικοινωνία, στο εργασιακό, οικογενειακό, οικείο σου περιβάλλον φρόντισε να είσαι ο εαυτός σου. Καλλιέργησε αυτό που είσαι και κάντο ακόμα καλύτερο. Καλλιέργησε τις ικανότητες που από τη φύση σου έχεις προικιστεί. Μην κατηγορείς τον εαυτό σου σαν ανεπαρκή ή ακατάλληλο και μην αυθυποβάλλεσαι αρνητικά.

Για σκεφτείτε, αν ο Frank Sinatra προσπαθούσε να αλλοιώσει τον τόνο και το χρώμα της φωνής του, μπορεί και να μην υπήρχε σαν τραγουδιστής. Η φωνή του Sinatra ήταν η ίδια τόσο όταν τραγουδούσε, όσο και όταν μιλούσε. Δεν την αρνήθηκε, δεν την άλλαξε μιμούμενος κάποια άλλη φωνή. Απλά, δούλεψε σκληρά για να τη βελτιώσει. Έκανε πολλές εκατοντάδες μέτρα στην πισίνα της γειτονιάς του υποβρύχιο κολύμπι για να δυναμώσει την αναπνευστική ικανότητα των πνευμόνων του!

Ο μεγάλος εθνικός μας караγκιοζοπαίκτης, ο Ευγένιος Σπαθάρης, έκανε

το ίδιο πράγμα. Τον έχετε ακούσει να μιλάει σε συνεντεύξεις; Η φωνή του είναι η ίδια με τη φωνή του ήρώα του. Ο Σπαθάρης δεν την αρνήθηκε. Την αποδέχτηκε, την αγάπησε, τη φρόντισε και δούλεψε πάνω σε αυτή, για να μεγαλώσουν πολλές γενιές παιδιών με τη συντροφιά της.

Αποδεχτείτε τις ευλογίες σας, πιστέψτε στους εαυτούς σας και ναι, βελτιώστε τις ικανότητες που ήδη έχετε, γιατί έχετε ικανότητες κι αυτές είναι πολλές, αναρίθμητες.

Ποτέ μη ξεχνάτε ότι είστε κατασκευασμένοι και προγραμματισμένοι για την επιτυχία και τη νίκη. Ποτέ μη ξεχνάτε ότι ο μηχανισμός αυτός υπάρχει μέσα σας και είναι εκεί. Δεν έχετε παρά να τον αφυπνίσετε. Αναγνωρίστε τα δυνατά σας σημεία και αρχίστε να δουλεύετε πάνω σε αυτά. Μη βαρεθείτε να το κάνετε, γιατί αν βαρεθείτε να ψάξετε μέσα σας, τότε γιατί κι ο Θεός να μη βαρεθεί να σας δώσει αυτά που πραγματικά θέλετε, χρειάζεστε κι επιδιώκετε; Τέλος, θυμίστε γι άλλη μια φορά στον εαυτό σας, ότι θα γίνετε αυτό που πάντα ονειρεύεστε να γίνετε, μόνο όταν πιστέψετε ότι πάντα αυτό ήσασταν.

\* Ο κ. Αγγελάκης είναι εκδότης, συγγραφέας και σύμβουλος επιχειρήσεων για θέματα πωλήσεων, προσωπικής ανάπτυξης, επικοινωνίας και επίτευξης στόχων. Περισσότερα στο [www.akis-angelakis.com](http://www.akis-angelakis.com).



## Η γέννηση και η εξέλιξη των υπολογιστών

Από τον άβακα, στον Eniac και από το Spectrum στην τεχνητή νοημοσύνη.

Αγαλόπουλος Παναγιώτης, εργαζόμενος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ανέκαθεν ο άνθρωπος ένιωσε την αναγκαιότητα να κάνει συνεχώς υπολογισμούς προκειμένου να διευκολύνει την καθημερινότητα του. Από τον πρώιμο άβακα μέχρι τους σημερινούς μικροϋπολογιστές που μπορούν να εκτελέσουν χιλιάδες πράξεις σε ελάχιστο χρόνο, μεσολάβησαν αρκετά στάδια εξέλιξης που συνήθως είχαν να κάνουν και με τη γενικότερη τεχνολογική εξέλιξη της ανθρωπότητας, με σημαντικές περιόδους ανακαλύψεων, αλλά και με τεράστια χρονικά κενά.

Ως πρώτη μορφή υπολογιστή μπορεί να θεωρηθεί ο άβακας ο οποίος αρχικά χρησιμοποιήθηκε στη Βαβυλωνία και στην Κίνα, ήδη από το 500 π.Χ. και εκτελούσε απλές αριθμητικές πράξεις όπως πρόσθεση, αφαίρεση και πολλαπλασιασμό.

Άλλη μια πολύ ενδιαφέρουσα μέθοδος που είχε να κάνει με υπολογισμούς ήταν το Κόσκινο του Ερατοσθένη ένας απλός αλγόριθμος για την εύρεση όλων των πρώτων αριθμών μέχρι ένα συγκεκριμένο ακέραιο.

Οι πρώτοι όμως πραγματικοί μηχανισμοί, που τηρουμένων των αναλογιών, που μπορούν να θεωρηθούν ότι μοιάζουν με τους σύγχρονους αναλογικούς υπολογιστές, είναι οι αστρολάβοι. Οι αστρολάβοι χρησιμοποιήθηκαν για την παρατήρηση των αστερών και τον προσδιορισμό του ύψους τους από τον ορίζοντα κυρίως για να εξυπηρετήσουν σκοπούς σχετικούς με τη ναυσιπλοΐα. Ο πιο γνωστός σχετικός μηχανισμός βρέθηκε το 1900 στο βυθό της θάλασσας των Αντικυθήρων. Ο μηχανισμός αυτός που είναι γνωστός σαν «Μηχανισμός των Αντικυθήρων» (87 Π.Χ., σήμερα βρίσκεται στο Εθνικό Αρχαιολογικό Μουσείο) είναι μια αστρονομική συσκευή, που λειτουργούσε σαν ένας φορητός ημερολογιακός υπολογιστής και αναπαριστούσε τις κινήσεις της σελήνης, του ήλιου και των γνωστών τότε πλανητών. Αυτή όμως η τεχνολογία χάθηκε (δεν υπάρχει κανένα σχετικό γραπτό για το μηχανισμό αυτό και τον τρόπο λειτουργίας του) και χρειάστηκε να περάσουν αιώνες μέχρι να δημιου-

ρηθούν ξανά τόσο πολύπλοκες συσκευές.

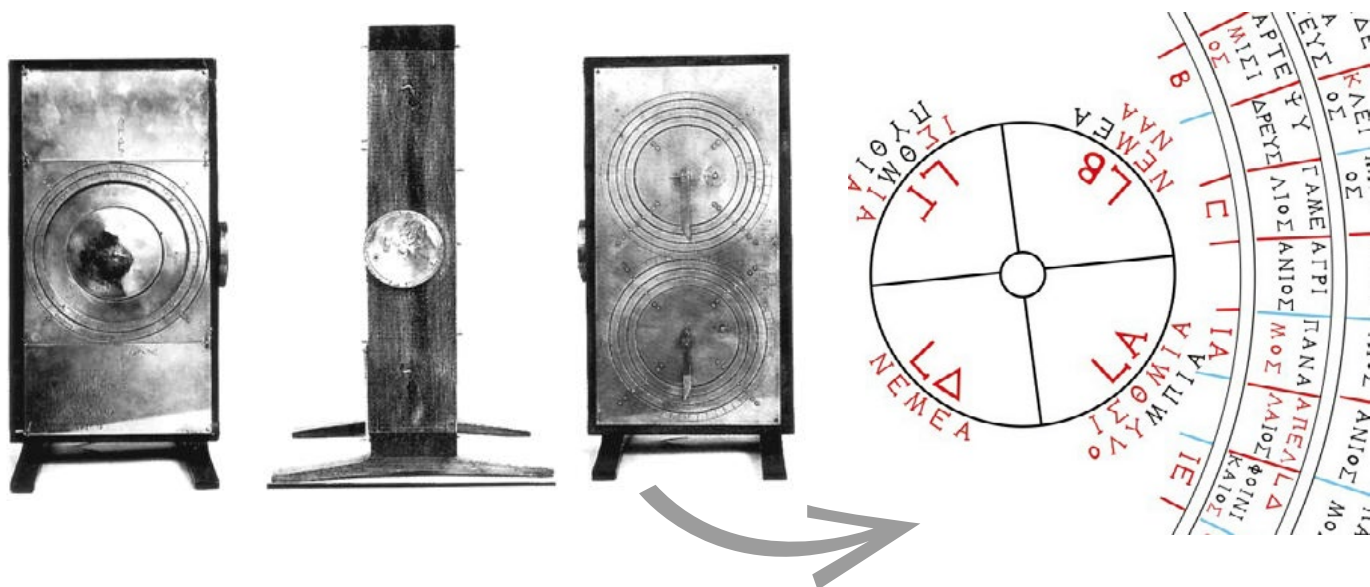
Έτσι φτάνουμε στον 17ο αιώνα όπου και ο Πασκάλ δημιουργεί τη πρώτη αληθινή αριθμομηχανή, η οποία επονομάστηκε Πασκαλίνα (Pascaline). Με τη μηχανή αυτή μπορούσε κάποιος να κάνει εύκολους μαθηματικούς υπολογισμούς. Η μηχανή του Pascal είχε τροχαλίες, τις οποίες, όταν περιστρέφει ο χρήστης εμφάνιζαν τα αποτελέσματα, είχε μικρές διαστάσεις και μπορούσε εύκολα να χωρέσει σε ένα μικρό τραπέζι.

Ο 19ος αιώνας ήταν ο Αιώνας του Ατμού, μιας και είχαν δημιουργηθεί πάρα πολλές μηχανές που εργάζονταν «αυτόματα» με ατμό. Ο Βρετανός μαθηματικός Τσαρλς Μπάμπατζ (Charles Babbage) σχεδίασε μια αυτόματη μηχανή, που θα εργαζόταν με ατμό και θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την εκτέλεση υπολογισμών. Οι ιδέες του ήταν πολύ πρωτοποριακές, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η πραγματοποίησή τους λόγω των τεχνολογικών περιορισμών της εποχής. Έτσι, η Αναλυτική Μηχανή του Μπάμπατζ έμεινε μόνο στη θεωρία και δεν κατασκευάστηκε ποτέ, παρά τις προσπάθειες του δημιουργού της. Τα σχέδιά του όμως, δεν πήγαν χαμένα αφού η Άντα Λάβλεις (Ada Lovelace) τα κατέγραψε και τα επεξεργάστηκε, κάνοντάς την να μείνει στην ιστορία ως η πρώτη προγραμματίστρια / αναλύτρια υπολογιστών στην ιστορία. Προς τιμή της, μια από τις σύγχρονες γλώσσες προγραμματισμού πήρε το όνομά της (Ada).

Ακολούθησαν αρκετές προσπάθειες από πολλούς επιστήμονες ανά τον κόσμο κυρίως βασιζόμενες στη τεχνογνωσία όλων των προαναφερμένων, όμως όπως δυστυχώς όλοι ξέρουμε και όπως άλλωστε έγινε και με το διαδίκτυο, ο πρώτος επί της ουσίας ηλεκτρονικός υπολογιστής κατασκευάστηκε για στρατιωτικούς σκοπούς, όταν το 1946, μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, οι Ηνωμένες Πολιτείες χρειάζονταν μια συσκευή η οποία να βοηθά τους υπολογισμούς για να βρίσκουν τα όπλα

“

Ο «Μηχανισμός των Αντικυθήρων» είναι μια αστρονομική συσκευή, που λειτουργούσε σαν ένας φορητός ημερολογιακός υπολογιστής και αναπαριστούσε τις κινήσεις της σελήνης, του ήλιου και των γνωστών τότε πλανητών.



τους το στόχο με μεγαλύτερη ακρίβεια.

Έτσι για πρώτη φορά δημιουργήθηκε ένα τεράστιο μηχανήμα που αντί για μηχανικά μέρη χρησιμοποιούσε ηλεκτρονικές λυχνίες. Ο πρώτος ηλεκτρονικός υπολογιστής που λειτουργούσε με λυχνίες επονομάστηκε ENIAC.

Ο ENIAC ήταν τεράστιος σε μέγεθος (καταλάμβανε έναν ολόκληρο όροφο), και έπρεπε να τον ελέγχουν συνεχώς ειδικοί επιστήμονες. Συντά, επίσης, καίγονταν οι λυχνίες του και έπρεπε να τις αντικαθιστούν. Ακόμα και ο πιο ταπεινός σημερινός υπολογιστής είναι χιλιάδες φορές καλύτερος από τον ENIAC ως προς τις δυνατότητες. Ήταν, όμως, η πρώτη σοβαρή προσπάθεια δημιουργίας υπολογιστικής μηχανής. Η κατασκευή του ENIAC σηματοδότησε αυτό που σήμερα οι ιστορικοί χαρακτηρίζουν ως τη πρώτη γενιά υπολογιστών, ενώ η δεύτερη γενιά, που ακολούθησε (1956) είχε ως κύριο χαρακτηριστικό των υπολογιστών της το τρανζίστορ. Με τη χρησιμοποίηση των τρανζίστορ είχαμε μείωση της κατανάλωσης ενέργειας, του όγκου (μεγέθους) και του κόστους ενώ επίσης είχαμε αύξηση της ταχύτητας.

Πραγματική εξέλιξη στη τεχνολογία των υπολογιστών όμως είχαμε στη τρίτη γενιά όταν και το 1958, ο Τζακ Κίλμπι κατάφερε να δημιουργήσει κάτι που θα άλλαζε στην ουσία τα πάντα και αναφερόμαστε στο πρώτο ολοκληρωμένο κύκλωμα (chip) για το οποίο συνδύασε τρανζίστορ, πυκνωτές, αντιστάτες και άλλα ηλεκτρονικά εξαρτήματα όλα τοποθετημένα στο ίδιο κομμάτι από πυρίτιο. Το δημιούργημα του Κίλμπι επέτρεψε στους επιστήμονες να κατασκευάσουν υπολογιστές τόσο μικρούς ώστε να μπορούμε ακόμη και να τους μεταφέρουμε. Παράλληλα τα μηχανήματα απέκτησαν μεγαλύτερη αξιοπιστία και ταχύτητα, αλλά και μειωμένη κατανάλωση ενέργειας.

Η είσοδος των ολοκληρωμένων κυκλωμάτων έδωσε νέες δυνατότητες

στους κατασκευαστές, τέτοιες ώστε να χαρακτηριστεί σαν η επανάσταση στην τεχνολογία των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Η τέταρτη γενιά Ηλεκτρονικών Υπολογιστών (1971 μέχρι σήμερα) χαρακτηρίζεται από πολλές και σημαντικές εξελίξεις. Αρχικά από την κατασκευή ολοκληρωμένων κυκλωμάτων που έχουν οδηγήσει σε μια άνευ προηγουμένου μείωση του όγκου και του κόστους και αύξηση της χωρητικότητας της μνήμης και της ταχύτητας των ηλεκτρονικών υπολογιστών, ενώ ένα άλλο χαρακτηριστικό αυτής της εποχής είναι η εισαγωγή της λεγόμενης παράλληλης επεξεργασίας που στην κυριολεξία «εκτοξεύει» την υπολογιστική ισχύ στα δισεκατομμύρια πράξεις το δευτερόλεπτο. Αν και παλαιότερα η παράλληλη επεξεργασία αποτελούσε μονοπώλιο των υπερυπολογιστών, στις μέρες μας όλα σχεδόν τα μικρά συστήματα κάνουν χρήση παράλληλης επεξεργασίας, ανεβάζοντας κατακόρυφα την υπολογιστική τους ισχύ. Στις αρχές της περιόδου αυτής αναπτύσσεται και η ιδέα των γραφικών περιβαλλόντων χρήστη. Σύμφωνα με αυτά, η επικοινωνία ανθρώπου μηχανής γίνεται ιδιαίτερα φιλική, μιας και οι εντολές προς τον υπολογιστή δίδονται μέσω χειρισμού εικονιδίων, παραθύρων, κλπ. Το πιο βασικό όμως χαρακτηριστικό της τέταρτης γενιάς είναι η τεράστια ανάπτυξη των μικροϋπολογιστών και ιδιαίτερα των προσωπικών υπολογιστών (PCs - Personal Computers). Φτάνοντας στο σήμερα, ο κάθε ένας υπολογιστής πλέον είναι εφοδιασμένος με Επεξεργαστή (CPU), έχει τη δική του Μνήμη, μονάδα αποθήκευσης πληροφοριών, οθόνη, και κάποιο είδος μέσου για να δίνουμε πληροφορίες στον υπολογιστή (πληκτρολόγιο, πονάκι, ποντίκι, κλπ). Η εξέλιξη όμως δεν σταματάει εδώ. Σύντομα, εκτιμάται ότι θα έρθει η πέμπτη γενιά υπολογιστών όπου αν είναι ακόμα σε πειραματικό στάδιο αναμένεται ότι θα υπάρξει εκτεταμένη χρήση μικροηλεκτρονικής, τεχνητής νοημοσύνης, παράλληλης επεξεργασίας, ρομποτικής, κλπ.

## Συνεδριάσεις Οργάνων Συλλόγου

Εκτός από την καθημερινή επαφή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τα φλέγοντα θέματα που απασχολούν το Σύλλογό μας, πραγματοποιήθηκαν και δυο συγκλήσεις της Εκτελεστικής Επιτροπής (08/02/2016 και 11/04/2016) για να παρθούν συγκεκριμένες αποφάσεις και έγινε συνεδρίαση του Δ.Σ. του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στις 12/02/2016.

## Επιστολές-Ανακοινώσεις

- 07/01/2016 στάλθηκε επιστολή προς κα Παπαδοπούλου αναφορικά με το θέμα των διατακτικών στα supermarkets.
- 21/01/2016 στάλθηκε επιστολή προς τον κ. Δημητρόπουλο για χορήγηση επίσημων στοιχείων για την υποστελέχωση των ΤΕΚ και τη διαμόρφωση του ωραρίου.
- 25/01/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση του συλλόγου μας για την ανάληψη του Data Center της Coca Cola, το ΟΤΕ History και άλλες κινήσεις που ενδυναμώνουν τον Όμιλο ΟΤΕ.
- 25/01/2016 στάλθηκε επιστολή προς κ. Στράτο για τον ορισμό συνάντησης για τα call centers.
- 01/02/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για κάλεσμα και συμμετοχή των εργαζομένων στην απεργία της ΓΣΕΕ την Πέμπτη 04/02/2016.
- 04/02/2016 ο Σύλλογος μας συμμετείχε στην απεργία της ΓΣΕΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ
- 09/02/2016 στάλθηκε επιστολή προς κα Παπαδοπούλου για ορισμό συνάντησης προκειμένου να συζητηθούν θέματα ανθρωπίνου δυναμικού.
- 12/02/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση ενημέρωσης για τη συνάντηση με τον κ. Στράτο. Παρουσιάστηκαν τα ζητήματα που τέθηκαν από τον Σύλλογο και οι θέσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα τηλεφωνικά κέντρα.
- 12/02/2016 στάλθηκε επιστολή προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ για να επανέλθει στη διαπραγμάτευση το θέμα της διεκδίκησης του κλιμακίου.
- 04/03/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για το αξιολόγιο όπου παρουσιάστηκαν οι θέσεις του συλλόγου μας αναφορικά με το απαξιωμένο πλέον χαρακτήρα του και προτάσεις για τη βελτίωση του προκειμένου να καταστεί εργαλείο βελτίωσης των εργαζομένων.
- 08/03/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για την ημέρα της γυναίκας. Αναφορά στη θέση των εργαζομένων γυναικών στον ΟΤΕ και στις παροχές και ειδική μνεία στις νέες συναδέλφους που δεν στηρίζονται όσο θα έπρεπε.

- 10/03/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για το θέμα της ημιαργίας προ της Τυρινής και την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής απασχόλησης για οποιαδήποτε εργασία πέραν του προβλεπόμενου ωραρίου.
- 21/03/2016 στάλθηκε επιστολή προς τον κ. Δημητρόπουλο για καταγγελίες του ΤΕΚ Αγίας Παρασκευής αναφορικά με την κατευθυνόμενη αξιολόγηση που έγινε.
- 08/04/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση που εξηγεί τις θέσεις του συλλόγου μας εναντίον της συρρίκνωσης του δικτύου καταστημάτων.
- 12/04/2016 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση που παρουσιάζει τις αποφάσεις και ενέργειες της Εκτελεστικής Επιτροπής που αποφασίστηκαν ομόφωνα, εναντίον της συρρίκνωσης του δικτύου καταστημάτων.

## Παροχές Συλλόγου

Όπως και κάθε χρόνο ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ κατάφερε και φέτος να εξασφαλίσει και να προσφέρει έκπτωση, κατόπιν συμφωνίας με τον ΟΑΣΑ, στους συναδέλφους μέλη του Συλλόγου μας, με τη διαδικασία να συνεχίζεται όλο το έτος.

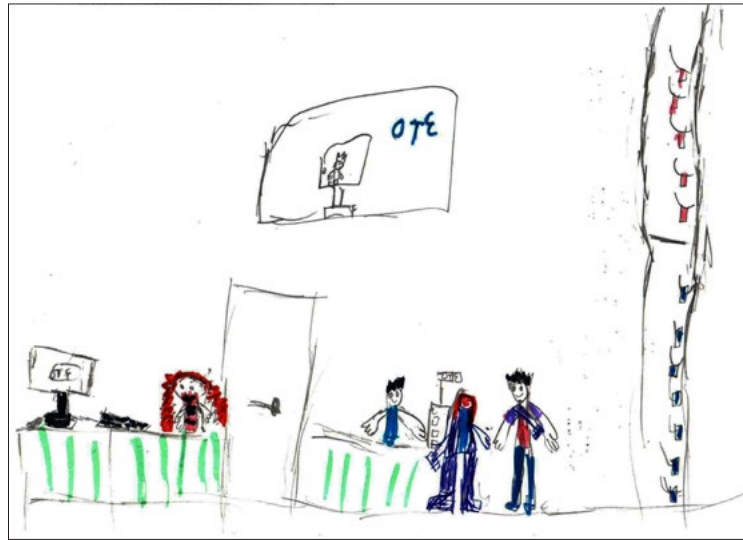
Επίσης, ο Σύλλογός μας εξασφάλισε πλήθος νέων προσφορών από εταιρείες που απευθύνονται αποκλειστικά προς τα μέλη μας. Τελευταία και σημαντική προσθήκη στις προσφορές που απολαμβάνουν οι συνάδελφοι – μέλη είναι ή κάρτα προσφορών με την Ευρωκλινική.

## Άλλες δραστηριότητες

Αντιπροσωπεία του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ συμμετείχε στην δενδροφύτευση που πραγματοποίησε η ΟΜΕ-ΟΤΕ τον Μάρτιο στο όρος Αιγάλεω. Οικονομική ενίσχυση του Παγκοσμίου Συμβουλίου Ειρήνης κατόπιν ομόφωνης απόφασης του ΔΣ.

Στην έκκληση της νεαρής Ντένις Παράσχη από τη Ζάκυνθο, που ευαισθητοποίησε τη χώρα μας, ο ΠΑΣΕ κατέθεσε, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, χρηματικό ποσό σε λογαριασμό υπέρ της.

Κατόπιν προσκλήσεως των ΤΔΕ ο Πρόεδρος και ο Γεν. Γραμματέας του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ έδωσαν το παρών στην κοπή πίτας των ΤΔΕ που πραγματοποιήθηκαν στη Θεσσαλονίκη στις 29/1, στην Κόρινθο στις 30/1, στο Αγρίνιο στις 12/2 και στην Πάτρα στις 22/2.

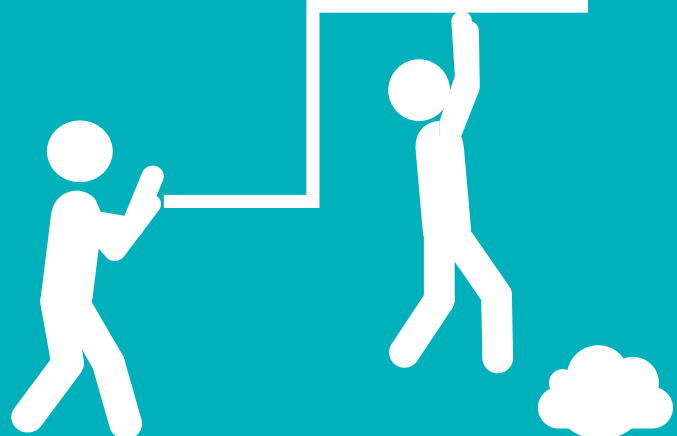


Η δουλειά της μαμάς στο κατάστημα της Ελευσίνας, από την Αγάπη και τον Λάμπρο, τέκνα της συν. Αγγελικής Κασβίκη



Το καλοκαίρι δεν μπορεί να περιμένει άλλο, από την Αγγελική κόρη της συν. Βάλιας Βεροπούλου

Τα παιδιά  
ζωγραφίζουν  
για εμάς



# Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

**ΠΑΣΕ – ΟΤΕ**

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302197

[info@pase-ote.gr](mailto:info@pase-ote.gr) [www.pase-ote.gr](http://www.pase-ote.gr)

