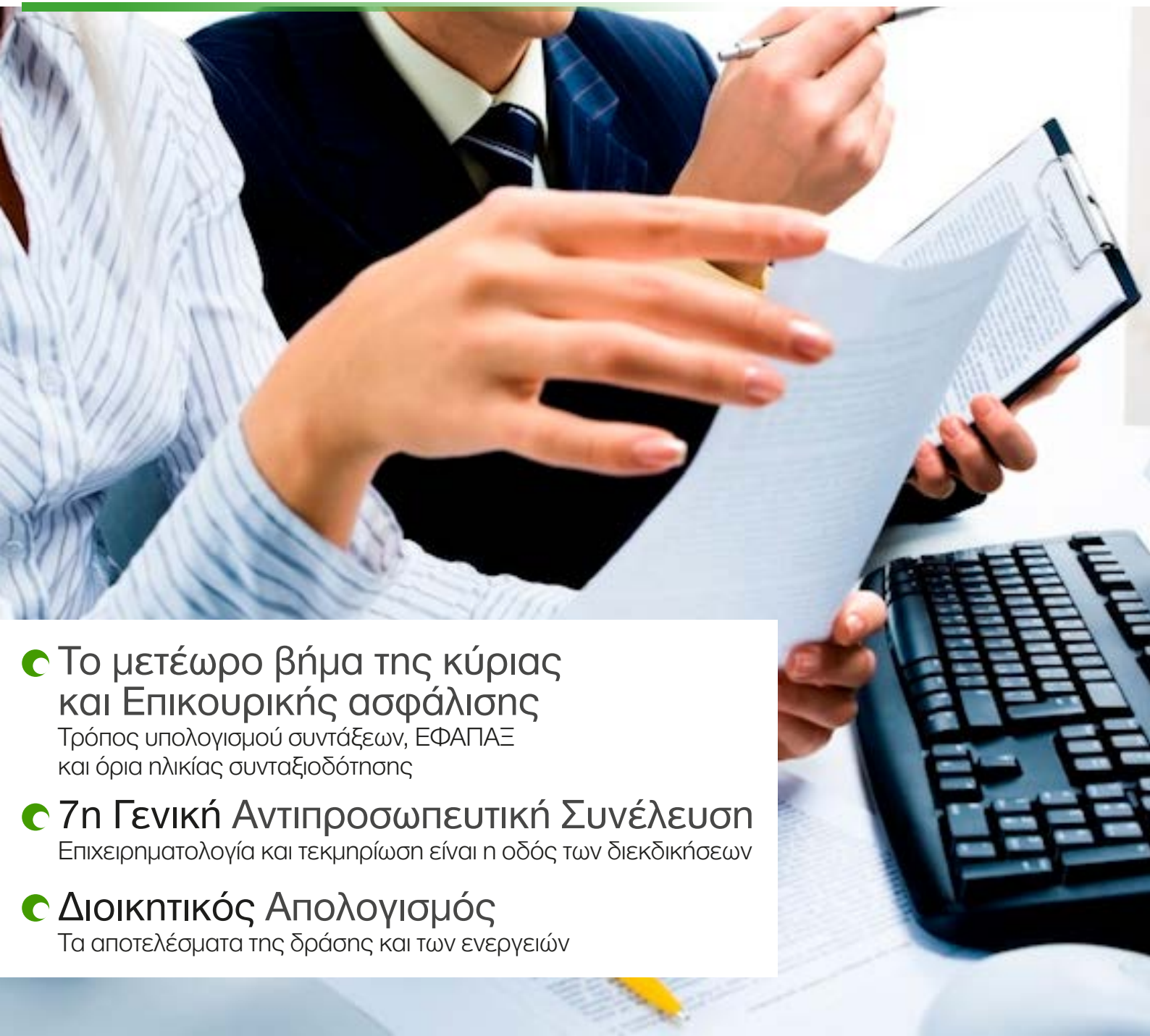




ΤΕΥΧΟΣ #13

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

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα. Τηλ: 210 3302191, Φαξ: 210 3302197, www.pase-ote.gr, info@pase-ote.gr



- Το μετέωρο βήμα της κύριας και Επικουρικής ασφάλισης
Τρόπος υπολογισμού συντάξεων, ΕΦΑΠΑΞ και όρια ηλικίας συνταξιοδότησης
- 7η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση
Επιχειρηματολογία και τεκμηρίωση είναι η οδός των διεκδικήσεων
- Διοικητικός Απολογισμός
Τα αποτελέσματα της δράσης και των ενεργειών



Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ πραγματοποίησε με απόλυτη επιτυχία την 7η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση (Γ.Α.Σ.) την Παρασκευή 11 και το Σάββατο 12 Νοεμβρίου στην Αθήνα. Στη Γ.Α.Σ. παρέστησαν οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι Πρόεδροι των Τοπικών Διοικήσεων του Συλλόγου μας.

Τις εργασίες του Συλλόγου μας χαιρέτησαν εκπρόσωποι της εταιρείας, της ΟΜΕ-ΟΤΕ, σωματείων και φορέων του Ομίλου, του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, του ΤΑΥΤΕΚΩ κ.α. Στο πλαίσιο των εργασιών της Γ.Α.Σ. τοποθετήθηκαν με προτάσεις και επιστημονικές οι περισσότεροι από τους αντιπροσώπους των εργαζομένων.

Στη Γ.Α.Σ. με ψηφοφορία εγκρίθηκαν:

- 1) Ο Διοικητικός και Οικονομικός Απολογισμός.
- 2) Η αλλαγή του άρθρου 16 του καταστατικού μας προκειμένου ο ελάχιστος αριθμός που απαιτείται για την ύπαρξη Τοπικής Διοικήσεως να είναι 15 μέλη, αντί για 20 που ήταν έως τώρα.
- 3) Η αναπροσαρμογή της συνδρομής των μελών από 0,5% σε 0,45% μηνιαίως (εκτός δώρων και αποζημίωσης αδειάς) και του πλαφόν ανώτατης καταβολής συνδρομής από 16€ σε 14€ για το 2017.

Με ψήφισμα εγκρίθηκαν τα βασικά σημεία του διεκδικητικού μας πλαισίου για την επόμενη Συλλογική Σύμβαση. Ειδικότερα αποφασίστηκε να διεκδικήσουμε:

- Να αρχίσει η ομοιογενοποίηση του προσωπικού σε αποδοχές και θεσμικά ζητήματα.
- Να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως μισθολογίου και χωρίς διαχωρισμό σε παλιούς και νέους.
- Να διασφαλιστούν για τους εργαζομένους της COSMOTE E-value όροι αντίστοιχοι με τους πρώην εργαζομένους της πρώην ΟΤΕPLUS που εντάχθηκαν στον ΟΤΕ.
- Να βελτιωθούν οι μισθολογικές αποδοχές των χαμη-

λόμισθων.

- Να γίνει επαναφορά των κλιμακίων, τα οποία είναι αποτέλεσμα αξιολόγησης.
- Να διεκδικηθεί η επαναφορά του δώρου με επιστροφή του 11%.
- Να καταβάλλονται οι υπερωρίες και εξαιρέσιμα σύμφωνα με τον καρταναγνώστη.
- Να περιληφθεί πρόβλεψη στο ωράριο καταστημάτων για προσέλευση πριν την έναρξη εξυπηρέτησης του κοινού και αποχώρηση μετά από αυτήν.
- Να περιοριστούν οι τρείς διπλές προσελεύσεις για τους νέους εργαζομένους στα καταστήματα, καθώς και να εισαχθούν περισσότερα καταστήματα στο συνεχές ωράριο.
- Να γίνει αναγνώριση των τίτλων σπουδών (πτυχία – μεταπτυχιακά).
- Εξορθολογισμός της στοχοθεσίας μέσα από τεκμηρίωση και δικαιολόγηση της.
- Προκήρυξη των θέσεων ευθύνης.
- Περιγραφή κάθε θέσης με τα απαιτούμενα ή επιθυμητά προσόντα που απαιτούνται για την κατάληψη κάθε θέσης ευθύνης.
- Αξιοποίηση όλων των εργαζομένων του ΟΤΕ ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα τους.
- Θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, λειτουργικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης.

Το συγκεκριμένο τεύχος των Τηλεπικοινωνιακών Νέων είναι αφιερωμένο στις εργασίες της 7ης ΓΑΣ του Συλλόγου μας.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,
Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος Δ.Σ. ΠΑΣΕ - ΟΤΕ



COSMOTE

ο κόσμος μας, εσύ.

Contacts Call Edit Settings

Sat 6:40pm

Exit Full screen

THE life NETWORK

Κάθε στιγμή της ζωής μας γίνεται καλύτερη με το αξεπέραστο δίκτυο **VDSL COSMOTE**.

Ζήσε και στο δικό σου σπίτι την εμπειρία VDSL με ταχύτητες έως 50Mbps!

Μάθε περισσότερα στο cosmote.gr/vdsl



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Διοικητικός Απολογισμός

σελίδα_6-19

7η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση
ΠΑΣΕ-ΟΤΕ. Η δράση, οι ενέργειες και
τα αποτελέσματά του Συλλόγου μας

Πρόγραμμα Δράσης

σελίδα_20-31

Σχεδιασμός της πορείας μας για ένα
καλύτερο αύριο

Έχουμε αγορά εργασίας με κανόνες και αρχές;

σελίδα_32-36

Η αναρχία στην αγορά εργασίας
ως αποτέλεσμα των μνημονίων
και της απουσίας ελέγχου.

Το μετέωρο βήμα της κύριας και επικουρικής ασφάλισης

σελίδα_37-41

Πότε και τι είδους σύνταξη θα πάρουμε;
Όρια ηλικίας, ποσοστά αναπλήρωσης,
εθνική και ανταποδοτική σύνταξη.

Κεντρικό Ψήφισμα

σελίδα_42

Αναπροσαρμογή μηνιαίας συνδρομής μελών

σελίδα_43

Αλλαγές στη λειτουργία του Συλλόγου μας

σελίδα_43

Ψήφισμα για τα επιχειρησιακά και εργασιακά ζητήματα

σελίδα_43





Όλοι μαζί μπορούμε καλύτερα

Με ενότητα, σύμπλευση και συναίνεση μπορούμε να αντιπαρέλθουμε όλα αυτά που ήρθαν και έρχονται και να οραματιστούμε ένα μέλλον πιο αισιόδοξο.

Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε στις 11 και 12 Νοεμβρίου η 7η ΓΑΣ (Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση) του Συλλόγου μας. Οι διήμερες εργασίες της συνέλευσης πραγματοποιήθηκαν στο ξενοδοχείο Novotel στο κέντρο της Αθήνας όπου φιλοξενήθηκαν και οι αντιπρόσωποι – σύνεδροι από την Περιφέρεια.

Δυναμικό παρόν έδωσαν οι αντιπρόσωποι – σύνεδροι, οι Πρόεδροι των Τοπικών Διοικουσών, μέλη του Συλλόγου μας από όλη την Ελλάδα και σύσσωμο όλο το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας.

Η πρώτη ημέρα της συνέλευσης ξεκίνησε με τους χαιρετισμούς από εκπροσώπους της Διοίκησης του Ομίλου, από τον Πρόεδρο του ΤΑΥΤΕΚΩ, από εκπροσώπους συνδικαλιστικών φορέων (ΓΣΕΕ, ΕΚΑ, ΟΜΕ–ΟΤΕ, ΠΕΤ–ΟΤΕ, Σύλλογος Εργαζομένων Cosmote, ΕΕΤΕ–ΟΤΕ, ΕΜΗΕΤ–ΟΤΕ) καθώς και από εκπροσώπους των ΟΠΑΚΕ, ΠΕΕ–ΟΤΕ, ΠΑΣΕΣΑΠ και Πολιτιστικού Κέντρου Αττικής.

Οι εργασίες της πρώτης ημέρας ξεκίνησαν με την εκλογή Προεδρείου. Στη συνέχεια ακολούθησε η παρουσίαση του Διοικητικού Απολογισμού από τον Πρόεδρο του Συλλόγου συν. Δημήτρη Αρβανιτοζήση και το Πρόγραμμα Δράσης από τον Γεν. Γραμματέα συν. Θανάση Ζεκεντέ. Επιπλέον, από τον Γεν. Γραμματέα του Συλλόγου προτάθηκε προς ψήφιση η αναπροσαρμογή της συνδρομής καθώς και καταστατικές αλλαγές που αφορούν τη λειτουργία του συλλόγου μας. Στη συνέχεια παρουσιάστηκε ο οικονομικός απολογισμός και η έκθεση της ελεγκτικής επιτροπής. Οι εργασίες της πρώτης ημέρας κορυφώθηκαν με τις τοποθετήσεις των εκπροσώπων όλων των συνδικαλιστικών παρατάξεων και στην συνέχεια το λόγο πήραν οι σύνεδροι.

Η δεύτερη ημέρα της ΓΑΣ ξεκίνησε με τις εισηγήσεις – ομιλίες των καλεσμένων σε επίκαιρα θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους στον Όμιλο ΟΤΕ και όχι μόνο. Πιο συγκεκριμένα:

“Το μετέωρο βήμα της κύριας και Επικουρικής ασφάλισης” από τον κύριο

Αλέξιο Γιαννέλο, δικηγόρος και Νομικός Σύμβουλος του ΤΑΥΤΕΚΩ.

“Η κατάσταση της αγοράς εργασίας” από τον κύριο Γεώργιο Αργείτη, Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ–ΓΣΕΕ.

Στις ανωτέρω εισηγήσεις ακολούθησε πλήθος ερωτήσεων τόσο από τους συνέδρους, όσο και από τους λοιπούς παρευρισκόμενους συναδέλφους. Μετά το πέρας των ανωτέρω ομιλιών οι εργασίες συνεχίστηκαν με τις τοποθετήσεις των συνέδρων και τη δευτερολογία του Προέδρου και του Γεν. Γραμματέα.

Οι εργασίες της ΓΑΣ έκλεισαν με τις ψηφοφορίες για τα ψηφίσματα, την έγκριση του Διοικητικού και Οικονομικού Απολογισμού, τη μείωση της συνδρομής και για την καταστατική αλλαγή που τροποποιεί τον ελάχιστο αριθμό μελών ανά Τοπική Διοίκουσα.

Επίσης, με ψήφισμα εγκρίθηκαν τα βασικά σημεία του διεκδικητικού μας πλαισίου για την επόμενη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθώς και η εναντίωση στην ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, την υπερφορολόγηση, την αποδόμηση του ασφαλιστικού συστήματος και του Κράτους Πρόνοιας.

Η παρουσία των συνέδρων και τις δύο ημέρες ήταν καθολική, όπως και η ενεργή συμμετοχή τους στις εργασίες της ΓΑΣ. Μέσα από την επί της ουσίας αντιπαράθεση αρχών και ιδεών και στα πλαίσια ειλικρινούς διαλόγου με επιχειρήματα και αντιπαραθέσεις, η ΓΑΣ αποτέλεσε για ακόμα μια φορά το κυρίαρχο όργανο του Συλλόγου μας, μέσω του οποίου οι σύνεδροι είχαν την ευκαιρία να διαμορφώσουν τις θέσεις και τις αρχές για την επόμενη ημέρα. Κρίνουμε αναγκαίο να σας παραθέσουμε το Διοικητικό Απολογισμό και το Πρόγραμμα Δράσης, την εισήγηση για μείωσης της συνδρομής, την πρόταση καταστατικής αλλαγής και τα ψηφίσματα που υπερψηφίστηκαν. Τέλος, στις τελευταίες σελίδες του περιοδικού θα βρείτε αυτούσιες τις ομιλίες των καλεσμένων, χωρίς συντακτικό έλεγχο για την αποφυγή παρερμηνειών.



Δημ. Αρβανιτοζήσης, Πρόεδρος ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Διοικητικός Απολογισμός

7η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση ΠΑΣΕ-ΟΤΕ. Τα αποτελέσματα της δράσης και των ενεργειών του Συλλόγου μας.

Αρβανιτοζήσης Δημήτρης, Πρόεδρος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Συναδέλφισσες-οι,

Έχω την τιμή να σας παρουσιάσω το Διοικητικό Απολογισμό της δράσης του Συλλόγου μας των δυο τελευταίων ετών, από τις προηγούμενες εκλογές του 2014.

Όλο αυτό το διάστημα κυρίαρχα θέματα που απασχόλησαν το Σύλλογό μας ήταν η υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (οικονομικών – θεσμικών), η Εμπορική Πολιτική (κλείσιμο ΤΕΚ – σπαστό ωράριο – συνθήκες υγιεινής – πληροφοριακά συστήματα – στοχοθεσία και εντατικοποίηση), τα προγράμματα εθελουσίας εξόδου, η υποστελέχωση της επιχείρησης, η ένταξη των εργαζομένων της ΟΤΕplus στον ΟΤΕ και στην Cosmote e-value, το προσωπικό μειωμένης απασχόλησης στα τηλεφωνικά κέντρα και στην καθαριότητα, η συνεχής ψυχολογική πίεση μέσω αξιολογίου, η εμμονή στη μη αναγνώριση των πτυχίων και των κλιμακίων, οι “προσχηματικές” αναδιοργανώσεις, η συστηματική απουσία προκήρυξης θέσεων ευθύνης και η παντελής απαξίωση του

ανθρώπινου δυναμικού του ΟΤΕ που συστηματικά απομακρύνεται από θέσεις ευθύνης.

Σε όλα τα ανωτέρω μεγάλα ζητήματα, αλλά και σε πολλά άλλα τα οποία θα αναφερθώ στη συνέχεια, ο Σύλλογός μας, αναλαμβάνοντας την ευθύνη που του αναλογεί απέναντι στα μέλη του, με τεκμηρίωση, συνέπεια και μαχητικότητα, προσπάθησε και κατάφερε να αναδειχθούν τα προβλήματα των εργαζομένων και σε πολλά από αυτά να δοθούν βιώσιμες λύσεις.

Με τον ίδιο ζήλο θα συνεχίσουμε να παλεύουμε για όλα τα ζητήματα που αφορούν τους συναδέλφους και διαρκώς αναδεικνύονται, σε ένα ρευστό κοινωνικό, οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον. Με τον τρόπο αυτό τιμούμε την εμπιστοσύνη σας.

Κυρίαρχο μέλημά μας είναι η προστασία των εργαζομένων, μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον αξιοπρέπειας και ανταμοιβής αντίστοιχης με την συνεισφορά μας.



Γενικά άποψη αίθουσας ΓΑΣ 2016

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Σε σχέση με το τι ίσχυε στο παρελθόν πολλά πράγματα έχουν αλλάξει και αυτά ως επί το πλείστον προς το χειρότερο. Πως άλλωστε να βελτιωθούν όταν μετά από κάθε κρίση συνεδρίαση με τους εκπροσώπους των δανειστών μας, έρχονται σωρεία νομοθετημάτων με την διαδικασία του κατεπείγοντος που αποσκοπούν στη διάλυση κάθε κοινωνικής δομής, σε περαιτέρω οικονομική πίεση και απώλεια εργασιακών δικαιωμάτων.

Η επίσημη ανεργία υπερβαίνει το 23% και οι προβλέψεις για το μέλλον παραμένουν δυσοίωνες. Ειδικότερα τα ποσοστά ανεργίας στους νέους ξεπερνούν το 50%, κάτι που οδηγεί στην αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό του πιο παραγωγικού κομματιού της χώρας, των παιδιών της γνώσης, της εξειδίκευσης και της υψηλής κατάρτισης. Όσοι από τους νέους μας δεν καταφέρνουν να απορροφηθούν στους κλάδους που σπούδασαν αναζητούν εργασία στα Τηλεφωνικά Κέντρα, με μερική απασχόληση και χαμηλούς μισθούς.

Νέοι και παλιοί εργαζόμενοι, άνεργοι, αυτοαπασχολούμενοι, συνταξιούχοι, όλη η ελληνική κοινωνία, βιώνουμε τα τελευταία χρόνια, στο όνομα της κρίσης, την πιο βίαιη ανατροπή των δικαιωμάτων μας σε όφελος των τραπεζιτών, του μεγάλου παγκόσμιου κεφαλαίου, των κάθε λογής

κερδοσκόπων, των μεγάλων οικονομικών συμφερόντων που εκμεταλλεύονται τη χώρα, εξαιτίας των παθογενειών της και της ανεπάρκειας του πολιτικού συστήματος να προωθήσει πολιτικές ανάπτυξης της παραγωγής και αύξησης της απασχόλησης.

Χιλιάδες νοικοκυριά μένουν χωρίς ηλεκτρικό, χωρίς θέρμανση, χωρίς να μπορούν να ανταποκριθούν στοιχειωδώς στις βασικές τους ανάγκες επιβίωσης, εξαιτίας μιας πολιτικής που αποδομεί το κοινωνικό κράτος και αυξάνει συνεχώς τη φορολογία.

Χιλιάδες νοικοκυριά βρίσκονται υπό την απειλή της κατάσχεσης ακόμη και της πρώτης κατοικίας.

Από την άλλη σκανδαλωδώς ευνοούνται αυτοί που μας οδήγησαν στην κρίση, το πολιτικό και οικονομικό παρασιτικό σύστημα και κυρίως οι Τραπεζίτες, οι οποίες διασώθηκαν μέσα από δάνεια που έλαβε το ελληνικό δημόσιο για την ανακεφαλαιοποίησή τους.

Από την εφαρμογή του Πρώτου Μνημονίου το 2010 έως και το σημερινό Τρίτο Μνημόνιο το 2016 συνεχώς περικόπτονται μισθοί και συντάξεις, ανατρέπονται κοινωνικές και εργασιακές κατακτήσεις χρόνων, στο όνομα της εξυπηρέτησης του δημόσιου χρέους και της κάλυψης των ελλειμμάτων, χωρίς κανένα ουσιαστικό τελικό αποτέλεσμα, καθώς η ελληνική οικονομία παραμένει αδύναμη.



Ομιλητής: Εβίτα Αντωνέλου, Πρόεδρος Πολιτιστικού Κέντρου Αττικής - Εκτελεστική Επιτροπή ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Η φορολογική επιδρομή στα μόνιμα υποζύγια, τους μισθωτούς και συνταξιούχους, χωρίς να αγγίζονται οι έχοντες και κατέχοντες, η μείωση των αποδοχών σε δημόσιο και ΔΕΚΟ, το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, οι μειώσεις στις κύριες και επικουρικές συντάξεις, η σταδιακή κατάργηση του ΕΚΑΣ, οι ανατροπές στο εργασιακό και ασφαλιστικό περιβάλλον, το ξεπούλημα του δημόσιου πλούτου, η αύξηση των έμμεσων φόρων όλων των υπηρεσιών και αγαθών, δεν απαντούν στο οικονομικό πρόβλημα της χώρας.

Αντιθέτως, η κρίση μέρα τη μέρα βαθαίνει εξαιτίας της ανεργίας και της ύφεσης, εξαιτίας όλων αυτών των μονόπλευρων πολιτικών. Η χώρα βρίσκεται στον 8ο χρόνο ύφεσης και στον 4ο χρόνο αποπληθωρισμού. Μνημονιακοί μισθοί, ελαστική και ανασφάλιστη εργασία, κλείσιμο επιχειρήσεων, απολύσεις ακόμη και στο δημόσιο στο πρόσφατο παρελθόν, μείωση μισθών και συντάξεων, κατάργηση κάθε έννοιας εργατικού δικαίου με παράνομο και αντισυνταγματικό τρόπο, διευθέτηση οικονομικών συμφερόντων, συμπληρώνουν το πάζλ των «πολιτικών διάσωσης» της χώρας.

Οι μεγαλοστομίες και οι σκληρές επαναδιαπραγματεύσεις που θα έκαναν οι κυβερνώντες με τους δανειστές αποδείχτηκαν στην πράξη ότι ήταν άλλη μια εξαπάτηση του Ελληνικού λαού. Καθημερινά οι κυβερνώντες νομοθετούν, κατ' εντολή των δανειστών μας, εις βάρος της Ελληνικής κοινωνίας χωρίς σχέδιο ανάκαμψης, χωρίς προγραμματισμό, υπόδουλοι και κατώτεροι των περιστάσεων με μόνο σκοπό να εξυπηρετηθούν με κάθε τίμημα οι υποχρεώσεις της χώρας προς τους δανειστές.

Την ίδια ώρα που οι ίδιοι οι δανειστές μας παραδέχονται τις λάθος συνταγές στα μνημόνια που επέβαλλαν, το πολιτικό σύστημα συνεχίζει να δέχεται τις εντολές αυτών, αδύναμο και ανεπαρκές να επιβάλλει μια

άλλη πολιτική, ανίκανο να αντιδράσει, ανήμπορο να κάνει παρεμβάσεις που θα ενισχύσουν την παραγωγή.

Δυστυχώς το ελληνικό πολιτικό σύστημα παραμένει δέσμιος της εξουσίας και της καρέκλας.

Οι εργαζόμενοι, οι συνταξιούχοι, οι άνεργοι, ολόκληρη η ελληνική κοινωνία έχει φτάσει στο οριακό σημείο, τα σημάδια εξάντλησης είναι πλέον ορατά μετά από επτά χρόνια συνεχούς λιτότητας και περικοπών και κάτω απ' αυτές τις συνθήκες είναι πολύ πιθανόν να προκύψουν κοινωνικές εντάσεις με απρόβλεπτες συνέπειες.

Τώρα όσο ποτέ άλλοτε απαιτείται αλλαγή πολιτικής και στροφή σε μια οικονομική πολιτική αλληλεγγύης και ισοκατανομής των βαρών, ανάλογα με τις δυνατότητες του καθενός.

Συνδικάτα και εργαζόμενοι από κοινού, χωρίς παθογένειες και απογοήτευση, πρέπει να διεκδικήσουμε καλύτερες συνθήκες εργασίας και ζωής, να διεκδικήσουμε μια άλλη οικονομική και κοινωνική πολιτική προς όφελος της κοινωνίας και των πολιτών. Ο ελληνικός λαός χρόνια τώρα σπκώνει στις πλάτες του τα βάρη από τα λάθη των πολιτικών του παρελθόντος.

Είναι επιτακτική ανάγκη να σταματήσει ο φαύλος κύκλος της ανεργίας και της ύφεσης, να παρθούν άμεσα μέτρα για την ανάπτυξη της οικονομίας με χρηματοδότηση και ενίσχυση νέων επενδύσεων.

Να λειτουργήσουν αποτελεσματικά οι μηχανισμοί πάταξης της φοροδιαφυγής, της εισφοροδιαφυγής και της διαφθοράς.

Να φορολογηθούν άμεσα εκείνοι που εδώ και χρόνια είναι στο απυρόβλητο και παρά το γεγονός ότι έχουν, αρνούνται να πληρώσουν. Η φοροδιαφυγή συνεχίζεται εξαιτίας της ανεπάρκειας του φοροελεγκτικού μηχανισμού και της έλλειψης πολιτικής βούλησης.

Να αντιμετωπιστεί δραστικά η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία.



Μέσα από τις παρεμβάσεις του Συλλόγου μας έγινε επιτέλους δυνατή η κινητικότητα των συναδέλφων εντός του ομίλου και η προκήρυξη των κενών θέσεων στα καταστήματα εσωτερικά στον όμιλο, με αποτέλεσμα να δοθεί δυνατότητα σε πολλούς συναδέλφους των τηλεφωνικών κέντρων να μετακινηθούν στα καταστήματα.

Άμεσα πρέπει να παρθούν μέτρα αντιμετώπισης του τεράστιου προβλήματος της ανεργίας και ειδικά για τους νέους.

Διεκδικούμε και αγωνιζόμαστε για μια άλλη οικονομική πολιτική

- Που θα δίνει όραμα και προοπτική στη νέα γενιά
- Που θα διασφαλίζει τις θέσεις εργασίας με αξιοπρεπείς μισθούς
- Που θα προστατεύει το εισόδημα
- Που θα σταματήσει την υπερφορολόγηση των ισχνών πλέον εισοδημάτων.

Ο ΟΤΕ ΣΗΜΕΡΑ

Ο Όμιλος ΟΤΕ, ο οποίος με δημόσιο μάντζιμντ αναπτύχθηκε στη μεγαλύτερη τηλεπικοινωνιακή Εταιρεία στη ΝΑ Ευρώπη, υπό τον έλεγχο της DT και με ιδιωτικό μάντζιμντ, μετατρέπεται σταδιακά σε μια Εταιρεία εθνικής και περιορισμένης εμβέλειας. Οι περισσότερες θυγατρικές του πουλήθηκαν στο όνομα της ρευστότητας και της κάλυψης των δανειακών υποχρεώσεων (Infote, Αρμενία, FYROM, Telecom Serbia, HELLAS SAT, Globul και Γερμανός Βουλγαρίας), ενώ σημαντικά κομμάτια της δραστηριότητας του μεταφέρονται στο εξωτερικό. Η μόνη σημαντική αλλαγή είναι η αύξηση της κερδοφορίας της σταθερής τηλεφωνίας χάρη στη σκληρή δουλειά των συναδέλφων της σταθερής.

Μεταβίβαση του 5% του Δημοσίου στο ΤΑΙΠΕΔ

Η κυβέρνηση, υπό την πίεση των δανειστών, μεταβίβασε, σύμφωνα με το Νόμο που έχει ήδη ψηφίσει, το 5% της μετοχικής σύνθεσης του ΟΤΕ στο ΤΑΙΠΕΔ (και μέσω ΤΑΙΠΕΔ στη DT;), από το 6% που κατέχει (4% κατέχει το ΙΚΑ ως φυσική συνέχεια του ΤΑΠ-ΟΤΕ). Το ύψος του τιμήματος της μεταβίβασης δεν προβλέπεται να ξεπεράσει τα 190 εκ. ευρώ με βάση την τρέχουσα τιμή της μετοχής του ΟΤΕ στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και η εγκατάλειψή του στην αποκλειστική ευθύνη και δικαιοδοσία της DT οδηγεί σε πλήρη αφελληνισμό και υποκατάσταση των εγχώριων τηλεπικοινωνιακών υποδομών από τις υποδομές της DT. Οι βαρύγδουπες δηλώσεις των τότε κυβερνόντων για απογείωση της επιχείρησης μέσω της πώλησης, αποδείχθηκε στην πράξη ότι εννοούσαν συρρίκνωση και αποεπένδυση. Η εκποίηση περιουσιακών στοιχείων για την κάλυψη των δανείων της σκανδαλώδους εξαγοράς της Γερμανός και της αγοράς των μετοχών της COSMOTE σε εξωφρενικές τιμές, δείχνει μια Γερμανική Εταιρεία που το μόνο που την ενδιαφέρει είναι η αποκόμιση γρήγορων και εύκολων κερδών και όχι η ανάπτυξη και η προοπτική της επιχείρησης. Όλες οι επενδύσεις της Εταιρείας υλοποιήθηκαν από ίδια κεφάλαια.

Η μεγαλύτερη τηλεπικοινωνιακή Εταιρεία της χώρας έχει εκποιηθεί με το ελληνικό δημόσιο πλέον να μην παίζει κανένα ρόλο. Η απαξίωση της σημαντικής γεωστρατηγικής μας θέσης, οι ιδιαίτερες συνθήκες της περιοχής και τα σοβαρά ζητήματα ασφάλειας που προκύπτουν, δεν μπορεί να υπολογίζονται αποκλειστικά και μόνο με οικονομικά κριτήρια. Ο Σύλλογός μας και όλοι οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ εναντιωθήκαμε στην πώληση του ΟΤΕ στην DT, εναντιωθήκαμε στις αλλεπάλληλες μειώσεις του ποσοστού του δημοσίου που αποτελούν απόεθνικοποίηση. Θέλουμε έναν ΟΤΕ εθνικό μοχλό ανάπτυξης με πλήρες ιδιόκτητο δίκτυο, έναν

ΟΤΕ που θα παρέχει προσιτές και ποιοτικές τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες στους Έλληνες.

Δεν αποδεχόμαστε αυτήν την πολιτική συρρίκνωσης του Ομίλου και θα αγωνιστούμε για την ανατροπή της.

Εκχώρηση – μεταφορά έργου σε τρίτες εταιρείες

Ο ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια όλο και πιο συχνά προχωρεί σε εκχώρηση έργου σε τρίτες εταιρείες – εργολάβους καταργώντας θέσεις εργασίας. Επίσης, πολλές θέσεις έχουν χαθεί και υπάρχει ο κίνδυνος να χαθούν ακόμα περισσότερες από τη μεταφορά έργου σε τρίτες εταιρείες του Ομίλου DT ανά την Ευρώπη, σε χώρες με σαφώς μικρότερο εργασιακό κόστος, χωρίς αυτό να αντισταθμίζεται από τα αντικείμενα που λαμβάνει ο ΟΤΕ.

Εμείς σε αυτές τις λογικές δεν θα γίνουμε συμμετοχοί. Το Consolidation των εργολαβιών, η εκχώρηση τηλεπικοινωνιακού έργου σε τρίτες και χωρίς τεχνογνωσία εταιρείες με μόνο επιχείρημα το μειωμένο κόστος και η είσοδος ενοικιαζόμενων εργαζομένων στον Όμιλο δε λύνουν, αλλά δημιουργούν προβλήματα στη λειτουργία της Εταιρείας. Η εμπειρία και εξειδίκευση του προσωπικού του ΟΤΕ δεν μπορεί να υποκατασταθεί με μαθητευόμενους μάγους.

Είμαστε αντίθετοι στην εκχώρηση έργου σε εταιρείες εκμετάλλευσης ανθρώπων, χωρίς δικαιώματα, με μισθούς εξαθλίωσης και φόβο απόλυσης.

Είμαστε αντίθετοι στην περικοπή θέσεων εργασίας στην Εταιρεία, γιατί οδηγεί στην εντατικοποίηση της εργασίας και στην αύξηση της απλήρωτης υπερωριακής απασχόλησης.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όλοι γνωρίζουμε πως βρίσκεται σε ισχύ Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έως τις 31/12/2017. Πρόκειται για μια Σ.Σ.Ε. η οποία πήρε τις λιγότερες θετικές ψήφους από κάθε άλλη φορά. Πρόκειται για μια Σ.Σ.Ε. που δίκασε και εξακολούθει και δικάζει αφού δημιουργεί «μισθολόγιο» και θεσμικές παροχές πολλών ταχυτήτων εις βάρος κυρίως των νέων. Στα θετικά της η ένταξη των εργαζομένων της Oteplus στον ΟΤΕ, η προστασία από απολύσεις κυρίως για τους παλιούς εργαζομένους, στα αρνητικά της η καθιέρωση ενός δεύτερου χαμηλότερου μισθολογίου και η μη ένταξη στον ΟΤΕ των εργαζομένων της Oteplus από τα τηλεφωνικά κέντρα.

Ο χρονικός ορίζοντας στον οποίον θα ξεκινήσει η διαπραγμάτευση για τη νέα Σ.Σ.Ε. πλησιάζει. Με σύνηση, τεκμηρίωση και ευθύνη απέναντι σε όλους τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους οφείλουμε να βρούμε το σημείο ισορροπίας στο οποίο θα υπογράψουμε μια Σ.Σ.Ε. με θετικό πρόσημο για όλους.

Η προστασία της εργασίας αποτελεί κύριο μέλημα. Δεν είναι όμως το μοναδικό μέλημα και αφορμή για λευκή επιταγή υπογραφής Σ.Σ.Ε. όπως κάποιοι διαδίδουν. Το ήδη συρρικνωμένο εργασιακό κόστος, μειώθηκε ακόμα περισσότερο με τις τρέχουσες εθελούσιες. Είναι καιρός να συζητήσουμε για το θετικό πρόσημο στις οικονομικές μας απολαβές και τις θεσμικές μας παροχές. Εμείς τη συναίνεσή μας δεν θα τη δώ-

εργασιακά θέματα

σου με σε λευκό χαρτί. Η Εταιρεία αυξάνει συνεχώς τα κέρδη της και κυρίως λόγω της απόδοσης στη σταθερή και της μείωσης του μισθολογικού κόστους.

Στόχος μας λοιπόν η υπογραφή Σ.Σ.Ε. με θετικό πρόσημο και η εξασφάλιση των θέσεων εργασίας που θα καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στον Όμιλο χωρίς διακρίσεις και εξαιρέσεις.

Η Διοίκηση οφείλει να σέβεται τους θεσμούς, τα συμφωνηθέντα και τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις οποίες επιλεκτικά καταστρατηγεί με διάφορους τρόπους.

Κατήργησε στο παρελθόν μονομερώς και χωρίς διαβούλευση τα επιδόματα οδήγησης, υποβίβασε εκατοντάδες υπαλλήλους που κατείχαν θέση ευθύνης, μείωσε το επίδομα ισολογισμού και το bonus είσπραξης επισφαλειών, μείωσε αυθαιρέτως το ειδικό επίδομα των εργαζομένων στον εσωτερικό έλεγχο, δεν πληρώνει τις πραγματικές υπερωρίες και την υπερεργασία, κατήργησε τα δρομολόγια από και προς το Διοικητικό Μέγαρο, μείωσε τις χορηγίες του Λογαριασμού Νεότητας, «πετάει όλο το απλό προσωπικό ΟΤΕ έξω από το παρκινγκ του Διοικητικού Μεγάρου.

Μονομερώς επίσης διατήρησε τους μισθούς σε Υποδιευθυντές και άνω, μονομερώς έχει αυξήσει το μισθολογικό κόστος μέσω ατομικών συμβάσεων αγνώστου αριθμού κ.ο.κ.

Προχώρησε επίσης μονομερώς στο πάγωμα του κλιμακίου μονομερώς, επικαλούμενη την 6η ΠΥΣ του 2012, αν και ξέρει πως τα κλιμάκια είναι συνδεδεμένα με την απόδοση και όχι μόνο με τα χρόνια υπηρεσίας. Αναφορικά με τα κλιμάκια, το πάγωμα αποτελεί παράνομη και καταχρηστική εφαρμογή Διευθυντικού δικαιώματος. Την ώρα που δίνονται με αξιολόγηση, πώς η Διοίκηση νομιμοποιεί το πάγωμα;

Οι κατ' εντολή νομικές γνωμοδοτήσεις οδηγούν τους εργαζόμενους στα δικαστήρια και την Εταιρεία σε περιπέτειες, δίνοντας τροφή σε γνωστά νομικά γραφεία που εργολαβικά έχουν αναλάβει τον ΟΤΕ.

Μεταβιβάζουν υποχρεώσεις στο μέλλον και δεν είναι πρώτη φορά. Το επίδομα προϊσταμένου και η φορολόγησή του συνεχίζεται με τον ίδιο τρόπο, παρά τις τελεσίδικες αποφάσεις.

Οι εργαζόμενοι ωθούνται στα δικαστήρια, οι δικηγόροι θησαυρίζουν, η επιχείρηση καθημερινά πληρώνει απαιτήσεις και η Διοίκηση αδυνατεί ή δεν θέλει να δώσει λύση.

Στο ίδιο πνεύμα της μη τήρησης των συμφωνηθέντων και της επιβολής διευθυντικού δικαιώματος αποτέλεσε και η εφαρμογή σπαστού ωραρίου στα Εμπορικά μας καταστήματα, χωρίς ποτέ να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων με την ΟΜΕ-ΟΤΕ. Ο Σύλλογός μας κατέθεσε τεκμηριωμένες προτάσεις στην κατεύθυνση της μίας προσέλευσης και τελικά προχώρησε μέσω της ΟΜΕ σε συμφωνία και υπογραφή ΣΣΕ, μετά από πολλά πιασινγκά της Διοίκησης. Παραμένει η ανάγκη για τα βρεθεί λύση με τις 3 διπλές προσελεύσεις των νέων εργαζομένων και των εργαζομένων στα καταστήματα που έχουν έως 7 άτομα.

Ο ΠΙΑΣΕ – ΟΤΕ έχοντας συνείδηση του ρόλου του και της ευθύνης που του αναλογεί και με συγκεκριμένες βιώσιμες και τεκμηριωμένες προτάσεις, άφησε πίσω τα ιδεολογήματα και την ξεπερασμένη τακτική του «όλα ή τίποτα» και σε αυτή τη δύσκολη χρονική συγκυρία, έβαλε τις βάσεις για να κτίσουμε βήμα – βήμα το επιθυμητό αποτέλεσμα. Ωστόσο, παρά την υπογραφή της ανωτέρω Σ.Σ.Ε., στο Σύλλογό μας καταφθάνουν συνεχώς καταγγελίες σχετικά με την καταστρατήγηση της εφαρμογής της. Σε συνεχή βάση ζητάμε να δοθούν σαφείς οδηγίες για την πιστή τήρηση του ωραρίου, αλλά και για να σταματήσουν συγκεκριμένους επιθεωρητές και προϊσταμένους που καλούσαν το προσωπικό να

“χτυπάει” την κάρτα χρονοπαρουσίας εντός του προβλεπόμενου ωραρίου, ενώ συνέχιζαν να εργάζονται.

Για τον ΠΙΑΣΕ – ΟΤΕ, για όλους τους εργαζόμενους των καταστημάτων στον Όμιλο το συνεχές ωράριο παραμένει ισχυρή διεκδίκηση.

Επίσης, σημαντικό πρόβλημα έχει δημιουργηθεί με την υπέρβαση του ωραρίου και την υπερεργασία σε πολλούς χώρους δουλειάς χωρίς αυτή να αμείβεται. Ο Σύλλογός μας επανειλημμένως έχει κάνει παρεμβάσεις και θα συνεχίσει για την αντιμετώπιση αυτής της απαράδεκτης κατάστασης.

Οι εξελίξεις είναι συνεχείς και σε αντεργατική κατεύθυνση. Στόχος μας είναι η προσπάθεια των Σ.Σ.Ε. σε ένα ρευστό οικονομικό περιβάλλον.

Παράλληλα, δηλώνουμε την πλήρη αντίθεσή μας στην πολιτική ανατροπής των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της απαξίωσης της εργασίας.

Μόνο με μαζική συμμετοχή και αγώνα είναι εφικτή η διασφάλιση της υπογραφής μιας αξιοπρεπούς Σ.Σ.Ε..

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Πολιτική διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

Το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης αποτελεί την κινητήρια δύναμή της, είναι το συγκριτικό πλεονέκτημα σε ένα έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον, ειδικά στον τομέα των τηλεπικοινωνιών όπου απαιτούνται γνώσεις και εμπειρία προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των πελατών.

Οι αυθαίρετες τοποθετήσεις στελεχών σε θέσεις ευθύνης τόσο από την αγορά όσο και από την COSMOTE, αλλά και την πρώην ΟΤΕnet συνεχίζονται απαξιώνοντας τους εργαζόμενους της μητρικής Εταιρείας. Οι επιλογές στην πλειονότητά τους γίνονται με όρους παρέας και στις θέσεις Υποδιεύθυνσης και πάνω σπάνια πλέον συναντάς εργαζόμενο από τον ΟΤΕ.

Η λειτουργική ενοποίηση με την COSMOTE και οι συνεχείς προσχηματικές αναδιοργανώσεις οδηγούν τους εργαζόμενους της μητρικής εκτός θέσεων ευθύνης με την απόλυτη υπεροχή των στελεχών της θυγατρικής ακόμα και με αμφιλεγόμενα προσόντα ως προς τη θέση ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Οι λίγες εσωτερικές προκηρύξεις δεν μπορούν να δικαιολογήσουν αυτό που σε κάθε αναδιοργάνωση έχει γίνει και που φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ βρίσκονται στο περιθώριο αναφορικά με την αξιοποίησή τους. Αυτό πλέον τεκμηριώθηκε και αποτυπώθηκε και σε ανακοίνωση όπου παρουσιάζονται όλα τα στατιστικά στοιχεία της περιορισμένης αξιοποίησης των εργαζομένων από τον ΟΤΕ στις θέσεις ευθύνης.

Στο πλαίσιο αυτό ο Σύλλογος διοργάνωσε ημερίδα στην Αθήνα με θέμα “Σύγχρονα Εργασιακά Θέματα, Αξιολόγιο – Mobbing”.

Έχουμε πει αρκετές φορές και θα το επαναλάβουμε με κάθε μέσο και τρόπο. Αυτός ο Όμιλος χτίστηκε από όλους τους εργαζόμενους του ΟΤΕ με πολύ κόπο, με μεγάλες προσπάθειες για να μπορούν σήμερα κάποιοι να απολαμβάνουν τις υψηλές θέσεις και αμοιβές.

Η COSMOTE αναπτύχθηκε και γιγαντώθηκε από το δίκτυο του ΟΤΕ που κάποιοι όλα τα χρόνια πυροβολούσαν προκειμένου να εξυπηρετήσουν την αλυσίδα καταστημάτων Γερμανός. Όσοι βρέθηκαν στην απογείωση της θυγατρικής τη χρυσή περίοδο των υψηλών τελών τερματισμού δεν σημαίνει αpriori και ικανότητα Διοίκησης από οποιαδήποτε θέση. Η σταθερή ήταν μια ώριμη αγορά. Σήμερα που ωρίμασε και η κινητή φαίνεται πως δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τη μείωση των εσόδων με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση της κερδοφορίας της.

“ Η προσπάθειά μας συνεχίζεται για την εξεύρεση βιώσιμης λύσης για δεκάδες άλλους συναδέλφους που αναγκάζονται καθημερινά να διανύουν έως και 180km για να πάνε στην εργασία τους.

Οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ αποδεικνύουν καθημερινά με τη δουλειά τους και τον επαγγελματισμό τους την αξιοσύνη τους.

Με συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση μπορούν και ανταποκρίνονται στις όποιες απαιτήσεις.

Απαιτούμε άμεσα να σταματήσει η διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων που προέρχονται από τον ΟΤΕ και προκήρυξη όλων των θέσεων ευθύνης.

Ο Σύλλογός μας με συνδικαλιστική και νομική παρέμβαση θα σταθεί αρωγός όλων των εργαζομένων που υποβαθμίστηκαν και όσων αποκλείονται, παρότι έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Τα «προγράμματα οικειοθελούς αποχώρησης» άλλαξαν πλήρως το εργασιακό τοπίο. Οι αποχωρήσεις λόγω εθελούσιων μαζί με αυτούς

απαράδεκτη και καταδικαστέα και δεν συνάδει με το μέγεθος και την κυριαρχία του ΟΤΕ στην αγορά των τηλεπικοινωνιών.

Ο Σύλλογός μας θα μπει μπροστά στον αγώνα για ανατροπή όλων αυτών των πρακτικών. Καλούμε σε συστράτευση όλα τα Σωματεία του χώρου προκειμένου να επιβάλλουμε την νομιμότητα στην επιχείρηση.

Εργαζόμενοι Θυγατρικών

Πάγια θέση του Συλλόγου μας ήταν και παραμένει η πλήρης ένταξη των εργαζομένων των θυγατρικών και κυρίως όσων καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες για λογαριασμό της μητρικής, στο μισθολόγιο και στα θεσμικά που ισχύουν για τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ.

Στο Σύλλογό μας όλοι οι εργαζόμενοι των θυγατρικών ανεξαρτήτου σύμ-



που συνταξιοδοτήθηκαν κανονικά, καθώς και οι όποιες αποχωρήσεις πραγματοποιηθούν φέτος φέρνουν τη μητρική Εταιρεία με λίγο πάνω από 8.000 εργαζόμενους εκ των οποίων περίπου 2.000 είναι με το νέο μισθολόγιο, προερχόμενοι κυρίως από την ΟΤΕplus.

Ο προγραμματισμός, αλλά και οι προσλήψεις που πραγματοποιούνται, τόσο στο τεχνικό προσωπικό, όσο και στο εμπορικό – διοικητικό, υπολείπονται σημαντικά των πραγματικών αναγκών και καμία σχέση δεν έχουν με όσα εξαρχής εξαγγέλθηκαν.

Τα εμπορικά μας καταστήματα για πάρα πολύ καιρό παρέμειναν υποστελεχωμένα από την περυσινή εθελούσια και πολλά εξακολουθούν και παραμένουν και τώρα από τη φετινή εθελούσια. Οι προσλήψεις γίνονται με καθυστέρηση και δεν αναπληρώθηκαν όλα τα κενά.

Πάγια θέση του Συλλόγου μας παραμένει η κάλυψη όλων των θέσεων εργασίας όπου καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες με προσλήψεις προσωπικού απευθείας από τον ΟΤΕ.

Να σταματήσει τώρα το καθεστώς δουλοπαροικίας της Cosmote E-value, ή οποιοδήποτε άλλο όνομα μπορεί να έχει και να ενταχθούν όλοι οι εργαζόμενοι στη μητρική.

Η τακτική της κάλυψης θέσεων εργασίας μέσω τέτοιων πρακτικών είναι

βασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου – πλήρους ή μερικής απασχόλησης) έχουν τη δυνατότητα εγγραφής. Η αποδοχή αυτής την ενέργειας ήταν πολύ μεγάλη αφού τα μέλη από τους συναδέλφους στις θυγατρικές και κυρίως από την Cosmote E-value είναι πάνω από 500.

Είναι ξεκάθαρο σε όλους μας πως με το υφιστάμενο πολιτικό – μνημονιακό καθεστώς ο μοναδικός τρόπος για να επιτύχουμε το κάτι καλύτερο είναι μέσω της υπογραφής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Μόνο έτσι θα μπορέσουμε να δώσουμε μισθούς αξιοπρέπειας. Για να γίνει αυτό, αναγκαία είναι η συμμετοχή όλων μας. Μην περιμένουν κάποιοι πως εάν παρακολουθούν τις εξελίξεις από απόσταση θα έρθουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Μόνο με συσπείρωση και ενεργή συμμετοχή όλων μας μπορεί να ανατραπεί η κατάσταση.

Το αποτέλεσμα της ανωτέρω πολιτικής αποτυπώνεται και στη φύση των συμβάσεων εργασίας. Ο ΟΤΕ καθώς και οι θυγατρικές του, εκμεταλλευόμενος πλήρως το εργοδοτικό νομικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί, έχει στο δυναμικό του εργαζόμενους από τρίτες εταιρίες με μισθούς μνημονίου, χωρίς απολύτως καμία προοπτική και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνεχώς ανανεούμενες. Μόλις τον προηγούμενο μήνα και

εργασιακά θέματα

ύστερα από προσπάθεια του Συλλόγου μας άρχισε η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στις τρίτες εταιρείες σε αορίστου χρόνου και αναμένεται να έχει ολοκληρωθεί ως το τέλος του έτους.

Η πολιτική συρρίκνωσης του κόστους εργασίας και απαξίωσης των εργαζομένων δεν μπορεί να συνεχιστεί.

Με παρεμβάσεις μας, τόσο στα Δ.Σ. του ΟΤΕ, όσο και σε κάθε άλλο θεσμικό όργανο, εκφράσαμε κατηγορηματικά την αντίθεσή μας σε αυτήν την τακτική. Έχουμε καταθέσει προτάσεις οι οποίες τεκμηριώνουν πως η πρόσληψη προσωπικού απευθείας στον ΟΤΕ με μισθολόγιο κοινά αποδεκτό μέσω Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας θα αποδώσει μέσο-μακροπρόθεσμα οφέλη στον Όμιλο και όχι ευκαιριακά όπως γίνεται τώρα.

Δυστυχώς, η Διοίκηση έχει συνδυάσει το bonus που θα πάρει, με τη μείωση κόστους μισθοδοσίας αδιαφορώντας για την έστω και μεσοπρόθεσμη αποτύπωση οφέλους.

Εμείς θα συνεχίζουμε να εκφράζουμε αυτήν την αντίθεση και να απαιτούμε για όλους αυτούς τους εργαζόμενους προοπτική στην εργασία τους και αξιοπρέπεια στην αμοιβή τους.

Δεν μπορεί ένας Όμιλος να έχει μέλλον και προοπτική με δανεική εργασία και πληθώρα εργολαβιών εντός και εκτός συνόρων. Μόνο με ομογενοποίηση στα εργασιακά, κοινό τρόπο αμοιβής και εξέλιξης του προσωπικού στον Όμιλο υπάρχει κοινή προοπτική για όλους τους εργαζόμενους. Το κεντρικό μας αίτημα σε αυτή τη νέα πρόκληση των καιρών είναι Ομιλική Κουλτούρα – Ομιλική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Κύριο μέλημά μας, σε συνεργασία με την ΟΜΕ–ΟΤΕ είναι η υπογραφή νέας Σ.Σ.Ε. που θα διασφαλίζει αξιοπρεπείς όρους αμοιβής και εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους στον Όμιλο.

Αξιολόγηση

Στο ζήτημα του αξιολογίου, ο Σύλλογός μας έχει εξαρχής δηλώσει την αντίθεσή του στην μονομερή επιβολή του συγκεκριμένου συστήματος αξιολόγησης, με διευθυντικό δικαίωμα.

Έχουμε επανειλημμένα δηλώσει ότι το υπάρχον αξιολόγιο, δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες μιας μεγάλης επιχείρησης όπως ο ΟΤΕ.

Ο τρόπος αξιολόγησης δεν πείθει τους εργαζόμενους αφού δεν τηρούνται ούτε τα στοιχειώδη. Οι όποιες ενστάσεις – παρατηρήσεις πετιούνται στο καλάθι των αχρήστων χωρίς να εξεταστούν ούτε καν σε δεύτερο επίπεδο. Για εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού καλύτερα να μην αναφερθούμε. Οι έρευνες στιγμής αποδεικνύουν την υστέρηση που παρατηρείται στον τομέα αυτό.

Οι προτάσεις μας από το 2007 παραμένουν και έχουν να κάνουν για ένα αξιολόγιο:

- Με εκπαιδευτικό – αναπτυξιακό χαρακτήρα και όχι τιμωρητικό
- Με αξιολόγηση του ρόλου και της απόδοσης του έργου που καλείται να επιτελέσει ο συνάδελφος
- Με πλήρη αναλυτική περιγραφή του έργου της κάθε θέσης ή ρόλου
- Με πλήρη αναλυτική περιγραφή των απαιτήσεων της κάθε θέσης εργασίας όσον αφορά επαγγελματικά, τυπικά προσόντα και εμπειρία
- Με πολύπλευρη αξιολόγηση εφαρμογής συστήματος 360ο
- Με διαρκή αξιολόγηση μέσα στη χρονιά με τη συμμετοχή κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού (αξιολογητές)
- Με συμμετοχή των εργαζομένων σε επιτροπή αξιολόγησης των ενστάσεων
- Με κατάργηση της επιβολής της καμπύλης Gauss

Με αυτό το δεδομένο, κάθε αλλαγή του συστήματος αξιολόγησης που αφορά τους εργαζόμενους θα πρέπει να αποτελέσει προϊόν συμφωνίας μεταξύ Διοίκησης και ΟΜΕ–ΟΤΕ και σε αυτό το πλαίσιο είμαστε ανοικτοί σε διάλογο για τη διαμόρφωση ενός κοινά αποδεκτού αξιολογίου.

Ο Σύλλογός μας μετείχε ενεργά στη διαπραγματευτική επιτροπή της ΟΜΕ–ΟΤΕ για το συγκεκριμένο ζήτημα, με τεκμηριωμένες προτάσεις προκειμένου να διαμορφωθεί κοινά αποδεκτό σύστημα αξιολόγησης για να σταματήσουν επιτέλους οι αυθαιρεσίες των προϊσταμένων και οι παρεμβάσεις των ανώτατων στελεχών για ποσοστώσεις στις αξιολογήσεις.

Δυστυχώς, η Διοίκηση εμμένει στις θέσεις της. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού παραμένει παρατηρητής όλων αυτών των προβλημάτων και αποφεύγει συστηματικά να αναλάβει ενεργό και ουσιαστικό έργο σε όλη η διαδικασία.

Πολλές είναι οι καταγγελίες διαχρονικά για κακές αξιολογήσεις σε εργαζόμενους και για τις οποίες καλέσαμε τους συναδέλφους σε συνδικαλιστικές και νομικές ενέργειες.

Στόχος μας παραμένει η δημιουργία, μέσω υπογραφής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενός σύγχρονου, αξιοκρατικού και δίκαιου συστήματος αξιολόγησης.

Ωράριο εργασίας

Στο ζήτημα του ωραρίου, τόσο στις Διοικητικές υπηρεσίες όσο και στα καταστήματα ο Σύλλογός μας έχει εξαρχής δηλώσει την αντίθεσή του στην κατάφορη και συστηματική παραβίασή του.

Είναι γνωστή η πάγια τακτική για παραμονή στην εργασία πέραν του ωραρίου ακόμα και μέχρι τις πολύ βραδινές ώρες ώστε να «αποδείξει» ο συνάδελφος πόσο εργατικός είναι. Δεν είναι λίγες και οι φορές που συσκέψεις δια ζώσης ή τηλεφωνικά ξεκινάνε εκτός ωραρίου. Οι συνάδελφοι που προσπαθούν να εφαρμόσουν το ωράριο “δακτυλοδεικνύονται” και χαρακτηρίζονται ως μη συνεργάσιμοι με την αστεία πρόφαση “Δεν έχετε διαθεσιμότητα χρόνου”.

Αυτή η τακτική ενισχύεται και από το γεγονός ότι μέσα στις ίδιες υπηρεσίες ή στο ίδιο γραφείο υπάρχουν συνάδελφοι που εργάζονται εφτάωρο (με μείωση 11% των αποδοχών τους λόγω της ΣΣΕ) και συνάδελφοι με οκτάωρο. Αυτή η διαφορά στο ωράριο εργασίας οδηγεί σε «συγκρίσεις» και κανιβαλισμό.

Στα καταστήματα η κατάσταση είναι ακόμα χειρότερη.

- Οι συνάδελφοι που εργάζονται ως ταμίες αναγκάζονται να έρχονται νωρίτερα για να ανοίξουν το ταμείο και να φεύγουν αργότερα για να κλείσουν το ταμείο.
- Οι συνάδελφοι που εργάζονται στις πωλήσεις αναγκάζονται να παραμένουν μετά τη λήξη του ωραρίου προκειμένου να εξυπηρετήσουν πελάτες που έχουν μείνει μετά το κλείσιμο του καταστήματος, κατά απαίτηση της Διοίκησης.
- Αναγκάζονται να παραμένουν μετά το κλείσιμο των καταστημάτων προκειμένου να διεκπεραιώσουν τις κάθε είδους εκκρεμότητες που είναι αδύνατον κατά τη διάρκεια του ωραρίου.
- Αναγκάζονται να παραμένουν πέραν του ωραρίου για συναντήσεις με τους επιθεωρητές, για e-learning ή για on the job training.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις δεν δίνεται ούτε μία ώρα υπερωρία παρόλο που φαίνονται είτε στο σύστημα όταν χτυπάνε κάρτα κατά την προσέλευση και αποχώρηση είτε στα συστήματα διαχείρισης παραγγελιών και αιτημάτων.



Χριστίνα Καρτσιώτου, Δ/ντρια Πωλήσεων Δορυφορικής Τηλεόρασης ΟΤΕ TV- Δημ. Αρβανιτοζήσης, Πρόεδρος ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Όλοι οι συνάδελφοι θα πρέπει να διαφυλάξουμε το ωράριο εργασίας, ώστε η Διοίκηση να αναγκαστεί να αναγνωρίσει τις απλήρωτες υπερωρίες και την υπερεργασία.

Αναγνώριση τίτλων σπουδών

Ο Σύλλογος καλεί την Διοίκηση να αναγνωρίσει όλους τους τίτλους σπουδών (πτυχία ή μεταπτυχιακά) των συναδέλφων που αξιοποιούνται από την Εταιρεία. Να σταματήσει η Εταιρεία την κοροϊδία των συναδέλφων με το χαρακτηριστικό όρο είναι επιθυμητά και αξιολογούνται στην κάλυψη κάποιας θέσης αλλά από την άλλη δεν πληρώνει αυτές τις επαγγελματικές δεξιότητες.

Διεκδίκηση μισθολογικών κλιμακίων

Όπως ήδη αναφέρθηκε η Διοίκηση με μία αυθαίρετη και παράνομη απόφαση του Διευθυντικού Δικαιώματος προ πενταετίας αποφάσισε να σταματήσει τη μισθολογική εξέλιξη μέσω των κλιμακίων. Η συγκεκριμένη απόφαση δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή και ο Σύλλογος έχει αποφασίσει να το διεκδικήσει δικαστικά με η χωρίς την ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Εντατικοποίηση- συνθήκες εργασίας

Ο Διοίκηση αναφέρει συνεχώς ότι επιθυμεί να έχει ευχαριστημένους εργαζόμενους και για αυτό το λόγο προσπαθεί να μας πείσει ότι είναι υποδειγματική Εταιρεία. Όλοι γνωρίζουμε ότι δεν υπάρχει ουσιαστική ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής, ενώ ένας οποιοδήποτε στοιχειώδης μεσοπρόθεσμος προγραμματισμός είναι αδύνατος. Οι λόγοι είναι γνωστοί σε όλους μας.

- Η συστηματική κατασπατάληση του ωραρίου
- Η εντατικοποίηση της εργασίας με αποτέλεσμα την απορρόφηση όλης της ψυχικής ενέργειας
- Η εμφάνιση διαφόρων ψυχοσωματικών ασθενειών λόγω αυτής της υπέρμετρης εντατικοποίησης
- Η εμφάνιση μυοσκελετικών προβλημάτων λόγω άρνησης της Εταιρείας να εφαρμόσει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας
- Η παροχή μισθών πείνας σε πολλούς νέους συναδέλφους

Ο Σύλλογός μας ζητά από τη Διοίκηση να σταματήσει τα ευχολόγια και να προχωρήσει σε ουσιαστικές ενέργειες βελτίωσης του εργασιακού βίου των συναδέλφων, ώστε αυτοί με τη σειρά τους, να μπορούν να ζήσουν μια καλύτερη οικογενειακή ζωή.

Η συγκεκριμένη αστοχία της Διοίκησης καταδεικνύεται και από το γεγονός ότι στην τελευταία εθελούσια σχεδόν το 30% των συναδέλφων αποχώρησαν με το πρόγραμμα Β, χωρίς δηλαδή να συνταξιοδοτούνται, δεδομένου ότι όπως αυτοί έκριναν δεν βρίσκονταν σε μία Εταιρεία στην οποία ήταν ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι.

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ – ΔΙΚΤΥΟ ΠΩΛΗΤΩΝ

Η Εμπορική Πολιτική παίζει καθοριστικό ρόλο στην προοπτική της Εταιρείας. Το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα, δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι άλλο από την ποιοτική εξυπηρέτηση των πελατών που συμβάλει στη μακροχρόνια δέσμευσή τους με την μάρκα.

Περισσότερο από κάθε άλλη φορά, η οικονομική συγκυρία επιβάλλει σε κάθε σημείο επαφής με τον πελάτη να κάνουμε τη διαφορά με τις εταιρίες του ανταγωνισμού, οι οποίες αν και πιεσμένες από συσσωρευμένες ζημιές, εκμεταλλεύονται το καθεστώς μονομερούς ρύθμισης που επιβάλλει η ΕΕΤΤ και προσφέρουν συνδυαστικά πακέτα ακόμα και κάτω του κόστους.

Ως εργαζόμενοι που αντιλαμβανόμαστε τις αλλαγές που υπάρχουν στο εξωτερικό περιβάλλον, τόσο στην αγορά των τηλεπικοινωνιών, όσο και στο οικονομικό επίπεδο, στηρίζαμε κάθε προσπάθεια στην κατεύθυνση των νέων υπηρεσιών ή σε αλλαγές που βελτιώνουν την εικόνα του ΟΤΕ προς τους πελάτες μας. Θέλουμε ο ΟΤΕ να βρίσκεται στην αιχμή της τεχνολογίας και της εξυπηρέτησης των πελατών μας, να συνεχίζει να αποτελεί μια Εταιρεία που ο Έλληνας καταναλωτής θα συνεχίζει να την εμπιστεύεται για την καλή εξυπηρέτηση, το ικανό ανθρώπινο δυναμικό του και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Πολλές ήταν και οι παρεμβάσεις που έκανε το Σωματείο και στη Διεύθυνση Εταιρικών και Επιχειρησιακών Πελατών, μια ιδιαίτερως σημαντική υπηρεσία για τον ΟΤΕ, αφού οι εργαζόμενοι σε αυτήν έρχονται σε επαφή καθημερινά με μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις.

Παρεμβάσεις για τις συχνές αλλαγές στη στοχοθεσία, τους χρόνους εργασίας που συχνά ξεπερνούν τις 10 ώρες ημερησίως και αυτό σε μια πολύ δύσκολη συγκυρία όπου πολλές επιχειρήσεις κλείνουν ή προσπαθούν καθημερινά να μειώσουν τα κόστη τους.

Πετύχαμε την ίση αντιμετώπιση των εργαζομένων που προέρχονται από την Oteplus και την εξίσωσή τους με αυτούς του ΟΤΕ και εναντιωθήκα-

εργασιακά θέματα

με σε κάθε είδους απολύσεις εργαζομένων, εξαιτίας της μη επίτευξης στόχων.

Ως Σύλλογος είμαστε κοντά στους εργαζόμενους τόσο των πωλήσεων όσο και της υποστήριξης και μαζί παλεύουμε, ώστε να δοθούν λύσεις που θα διασφαλίζουν την εργασία και θα εξασφαλίζουν ανθρώπινες συνθήκες εργασίας.

Ο Σύλλογός μας όλα αυτά τα χρόνια, με συνεχείς παρεμβάσεις και με τεκμηριωμένες θέσεις έχει ως βασική προτεραιότητα την Εμπορική πολιτική στην Επιχείρηση και τη σωστή λειτουργία του Δικτύου Πωλήσεων, με σωστές συνθήκες εργασίας.

Συρρίκνωση δικτύου καταστημάτων ΟΤΕ – Δίκτυο Γερμανός

Σε αντίθεση με εμάς οι αποφάσεις των εκπροσώπων της Διοίκησης οδήγησαν συστηματικά και σκανδαλωδώς στη συρρίκνωση του δικτύου καταστημάτων, μέσω συνεχούς υπονόμησης και μεθοδευμένης απαξίωσης. Βλέπετε έπρεπε να δικαιολογήσουν τη σκανδαλώδη αγορά του δικτύου καταστημάτων της Γερμανός. Σήμερα, είναι πλέον ορατό πως, κλείνει το ένα κατάστημα μετά το άλλο της αλυσίδας Γερμανός.

Ως Σύλλογος εκφράσαμε την απόλυτη διαφωνία μας με τη συγκεκριμένη στρατηγική, διότι:

- 1) Οδηγεί στη συρρίκνωση της εμπορικής δραστηριότητας της Εταιρείας και δεν βοηθά στην ανάκαμψη των εσόδων της.
- 2) Εμφανίζει την Εταιρεία για μια ακόμη φορά να έχει αμυντική εμπορική πολιτική, χωρίς διάθεση ανάπτυξης και επέκτασης, ειδικά σε μια εποχή που επένδυσε σημαντικά ποσά στο νέο “Brand name”.
- 3) Προκαλεί για μια ακόμη φορά αναγκαστικές μετακινήσεις προσωπικού που συνεπάγονται κόστος σε χρόνο και χρήμα για τους συναδέλφους.
- 4) Αποτελεί άμεση υποβοήθηση του δικτύου καταστημάτων της Γερμανός που λειτουργούν με καθεστώς δικαιοχρησίας και χωρίς άμεσο έλεγχο από τον ΟΤΕ.
- 5) Έρχεται σε αντίθεση με τις διαβεβαιώσεις της Διοίκησης, μετά τα δύο μεγάλα κύματα κλεισίματος καταστημάτων, πως το δίκτυο δεν θα συρρικνωθεί περαιτέρω.
- 6) Δεν υπάρχει οικονομοτεχνική τεκμηρίωση της σκοπιμότητας διακοπής λειτουργίας.
- 7) Η ανάπτυξη των αγορών και πληρωμών μέσω διαδικτύου είναι περιορισμένη στην Ελλάδα.

Είναι εύλογη η απορία μας πως είναι δυνατόν τα τελευταία χρόνια να μην έχει βρεθεί ούτε μια περιοχή για να ανοίξει ένα νέο κατάστημα, ενώ έχουν κλείσει εκατοντάδες, ή πως είναι δυνατόν να μην υπάρχουν καταστήματα πλήρους ωραρίου σε αγορές με έντονη κίνηση. Το Management του ΟΤΕ θα πρέπει να έχει χαρακτηριστικά ηγεσίας, ενδυνάμωσης και διεύρυνσης των σημείων εξυπηρέτησης πελάτη. Αντίθετα, φαίνεται να υιοθετεί μια αδιέξοδη διαχειριστική εμπορική πολιτική, χωρίς πραγματική διάθεση αύξησης των εσόδων, αλλά με επαναλαμβανόμενες αποφάσεις μείωσης του λειτουργικού κόστους. 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.

Ανακαινίσεις – Κακοτεχνίες – Συντήρηση

Τα ανακαινισμένα καταστήματα βελτιώνουν την εικόνα μας στον πελάτη, ενδυναμώνουν το Brand Name του Ομίλου. Κάθε αλλαγή που είναι για το καλό των εργαζομένων και της Επιχείρησης, τη στηρίζουμε.

Όμως, παρότι από πολύ νωρίς με επιστολή μας είχαμε ζητήσει από τη Διοίκηση, όταν έγιναν οι ανακαινίσεις στα πρώτα καταστήματα, να ελεγχθούν τυχόν κακοτεχνίες, οι θέσεις εργασίας, ζητήματα υγείας και ασφάλειας που τυχόν θα προέκυπταν, δυστυχώς, για άλλη μια φορά, προχώρησαν στις ανακαινίσεις χωρίς τίποτα από όλα αυτά να εισακουσθεί. Επίσης, παρόλο που η εφαρμογή του νέου brand έχει συγκεκριμένους κανόνες και θα πρέπει να αναγράφεται στις ταμπέλες η ένδειξη «Όμιλος ΟΤΕ», σε πολλά καταστήματα, ειδικά στην περιφέρεια, δεν αναγράφεται με αποτέλεσμα να υπάρχει έλλειμμα στη συνέχεια του brand στην συνείδηση του πελάτη. Εύλογα είναι τα ερωτήματα: Είναι αναγκαία η επιγραφή “Όμιλος ΟΤΕ” στις ταμπέλες του ΟΤΕ; Γιατί τότε στις μισές αναγράφεται και στις μισές όχι;

Με πολλές επιστολές σε όλους τους αρμόδιους υπηρεσιακούς παράγοντες, αναδείξαμε προβλήματα, καθώς και κακοτεχνίες οι οποίες παραμένουν χωρίς παρεμβάσεις. Οι ευθύνες της Διοίκησης είναι τεράστιες. Τα πρόσημα των Επιθεωρήσεων Εργασίας είναι σε μηνιαία βάση. Επίσης, με συνεχείς παρεμβάσεις την περασμένη περίοδο αναδείξαμε και συνεχίζουμε να αναδεικνύουμε προβλήματα στη μη σωστή συντήρηση και λειτουργία των καταστημάτων που έχουν σαν αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ομαλή λειτουργία, η εμπειρία πελάτη και η επίτευξη των στόχων.

Ικανοποίηση του “εσωτερικού πελάτη” – συναδέλφου εργαζόμενου στα καταστήματα

Η ικανοποίηση του εσωτερικού πελάτη δεν μπορεί να επιτυγχάνεται μόνο με σεμινάρια και ευχολόγια. Η Διοίκηση θα πρέπει να προχωρήσει σε πιο ουσιαστικές ενέργειες. **Μετά από συστηματικές και συνεχείς παρεμβάσεις του Συλλόγου μας:**

- Αποτελεί δέσμευση της Διοίκησης να γίνει αντικατάσταση όλων των κενών θέσεων που θα προκύψουν στα καταστήματα καθώς, και να υπάρξει άμεσα χρονοπρογραμματισμός πλήρωσης όλων των κενών θέσεων, θέμα για το οποίο είχε προγραμματιστεί συνάντηση.
- Επιτεύχθηκε η αντιμετώπιση των κενών με εσωτερικές μετακινήσεις από τα Τηλεφωνικά Κέντρα και προσλήψεις από την αγορά άμεσα (αν δεν επαρκούν οι εσωτερικές μετακινήσεις)
- Ήδη άρχισε δημιουργία χώρων ανάπαυσης έστω και με καθυστερήσεις.

Ο Σύλλογος επίσης ζητά:

- Οι προσλήψεις στα κενά που δεν θα καλυφθούν εσωτερικά να γίνουν από τον ΟΤΕ και όχι μέσω άλλων τρίτων εταιριών.
- Τα καταστήματα του ΟΤΕ λειτουργούν ως back office των καταστημάτων ΓΕΡΜΑΝΟΣ. Θα πρέπει άμεσα να συμπεριληφθεί στην στοχοθεσία των καταστημάτων το συγκεκριμένο έργο (π.χ. μεταφορά τηλεφωνικής γραμμής).
- Να αντιμετωπιστεί επιτέλους το φλέγον θέμα των καθισμάτων στα καταστήματά μας και να σταματήσει η κοροϊδία της Διοίκησης. Αντί να αντιμετωπιστούν άμεσα τα χρόνια προβλήματα στο πληροφοριακό σύστημα SIEBEL (καθυστερήσεις, αστοχίες).
- Να συνυπολογιστεί στο ωράριο των συναδέλφων που εργάζονται στα καταστήματα ο χρόνος προετοιμασίας πριν το άνοιγμα και ο χρόνος που απαιτείται μετά το κλείσιμο (ειδικά για τους ταμίες), ενώ για τους πωλητές να συνυπολογιστεί στο ωράριο ο χρόνος για τις εργασίες back office που διενεργούνται εκτός ωραρίου όπως και ο χρόνος που απαιτείται για την εξυπηρέτηση των πελατών που βρίσκονται στο κατάστημα



Δακουτρός Ευάγγελος, Αναπλ. Γεν. Δ/ντης Ανθ. Δυναμ. ΟΤΕ - Δημ. Αρβανιτοζήσης, Πρόεδρος ΠΑΣΕ ΟΤΕ

μετά τη λήξη του ωραρίου.

- Η στοχοθεσία να λάβει επιτέλους υπόψη την γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας και να σταματήσουν τα τερτίπια με το δήθεν αλγόριθμο υπολογισμού επίτευξης του στόχου.

- Να δημιουργηθεί άμεσα υποστηρικτική ομάδα των καταστημάτων στα Τηλεφωνικά Κέντρα (back office call center), η οποία θα επιλύει θέματα καταστημάτων κατά προτεραιότητα.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αντιληπτό από τη Διοίκηση ότι η εμπειρία πελάτη (εσωτερικού ή εξωτερικού) δεν μπορεί να επιτυγχάνεται μόνο μέσα από σεμινάρια, αλλά με την επίλυση όλων των παραπάνω φλεγόντων και χρόνιων προβλημάτων. Το κόστος υλοποίησης πολλών από τα παραπάνω είναι περιορισμένο και επιτέλους η Διοίκηση θα πρέπει να υποστηρίξει και έμπρακτα τους συναδέλφους που δίνουν καθημερινό αγώνα για να φέρουν πολλές φορές εξωπραγματικούς στόχους μέσα από διαρκή πίεση και άγχος.

Παρεμβάσεις

Οι παρεμβάσεις μας συνεχίστηκαν και για το νέο πληροφοριακό σύστημα Siebel. Σε επαφή που είχαμε με τον Γενικό Διευθυντή κο Αθανασόπουλο μετά την παρουσίαση των προβλημάτων, δόθηκαν λύσεις, όμως αρκετά αργά. Οι πελάτες που έφευγαν από τα καταστήματα και οι ύβρεις που εισέπρατταν οι συνάδελφοι δεν διορθώνονται.

Επιπλέον, σε ακόμα μια αιφνιδιαστική απόφαση που ξεκάθαρα αποσκοπεί στην περαιτέρω υποβάθμιση και συρρίκνωση του δικτύου καταστημάτων οι εκπρόσωποι της Διοίκησης προκήρυξαν 6 θέσεις προϊσταμένων ανά την Ελλάδα με διαγωνισμό στον οποίον δικαίωμα συμμετοχής έχουν μόνο στελέχη εκτός Ομίλου ΟΤΕ! Η παράσταση διαμαρτυρίας που έγινε εκ μέρους μας και οι πιέσεις που ασκήθηκαν με κάθε μέσο έχουν ως αποτέλεσμα το πάγωμα αυτής της ενέργειας. Πλέον οι θέσεις ευθύνης στα καταστήματα προκηρύσσονται πρώτα εσωτερικά και εάν δεν υπάρξει ενδιαφέρον τότε προχωρά η Εταιρεία στην προκήρυξη της θέσης στην αγορά.

Μέσα από τις παρεμβάσεις του Συλλόγου μας έγινε επιτέλους δυνατή η κινητικότητα των συναδέλφων εντός του ομίλου και η προκήρυξη των κενών θέσεων στα καταστήματα εσωτερικά στον όμιλο, με αποτέλεσμα να δοθεί δυνατότητα σε πολλούς συναδέλφους των τηλεφωνικών κέντρων να μετακινηθούν στα καταστήματα.

Εμείς συνεχίζουμε τον αγώνα για ένα ισχυρό Δίκτυο Καταστημάτων ΟΤΕ, με γνώμονα την ποιοτική εξυπηρέτηση των πελατών σε όλη την επικράτεια.

Τηλεφωνικά Κέντρα

Τα Τηλεφωνικά Κέντρα, από τις πλέον υγιείς υπηρεσίες, με φήμη και τεράστια συμβολή στις πωλήσεις και την εξυπηρέτηση των πελατών μας, για εμάς αποτελούν βασικό και αναπόσπαστο πυλώνα της εμπορικής πολιτικής της Επιχείρησης. Η στελέχωση τους με εργαζόμενους από την Cosmote E-value με 4ωρη, 6ωρη και 8ωρη απασχόληση και χαμηλούς μισθούς, αποτελεί τη σκληρή πραγματικότητα.

Ο Σύλλογός μας έχει κάνει αρκετές παρεμβάσεις στους αρμόδιους υπηρεσιακούς παράγοντες, προκειμένου να αυξηθούν οι αμοιβές και τα bonus, να δοθούν κίνητρα σε όλα τα τμήματα, να δοθούν τα υπαλληλικά προγράμματα τηλεφωνίας σε όλους τους εργαζόμενους των θυγατρικών χωρίς διαχωρισμούς και εξαιρέσεις, και για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εσωτερικές προκηρύξεις.

Η λύση για αξιοπρεπείς αμοιβές και για διασφάλιση της εργασίας, θα έρθει μόνο μέσα από την υπογραφή ΣΣΕ. Καλούμε τη Διοίκηση να σταματήσει το καθεστώς δουλοπαροικίας μέσω της Cosmote e-value και να προσέλθει στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης για υπογραφή Σ.Σ.Ε. για όλους τους εργαζόμενους της Cosmote E-value, αλλά και των άλλων θυγατρικών.

Πολλά προβλήματα δημιουργήθηκαν στα Τηλεφωνικά Κέντρα, όπως και στα Εμπορικά Καταστήματα, από τις δυσλειτουργίες του νέου πληροφοριακού συστήματος Siebel. Βιαστικές αποφάσεις, χωρίς επαρκή δοκιμαστική λειτουργία ή παράλληλη λειτουργία παλαιού και νέου πληροφοριακού συστήματος είχαν το τίμημα τους. Το αποτέλεσμα γνωστό. Δεκάδες χιλιάδες χαμένες κλήσεις και αιτήματα πελατών καταγεγραμμένα σε ticket που εν τέλει δεν απαντήθηκαν με αποκλειστική ευθύνη της Διοίκησης εξαιτίας της προχειρότητας.

Ως Σύλλογος επισημάναμε με ανακοίνωση το πρόβλημα και προχωρήσαμε σε παρεμβάσεις για τη λήψη αποφάσεων από τη Διοίκηση για την αποκατάσταση των προβλημάτων. Επίσης, τονίσαμε σε κάθε κατεύθυνση, πως δεν θα γίνει αποδεκτή μειωμένη αξιολόγηση για κανέναν με αφορμή τα προβλήματα του Siebel αφού το αποτέλεσμα είναι μειωμένη παραγωγικότητα αριθμών που δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

εργασιακά θέματα

τα. Πως άλλωστε μπορεί να εξηγηθεί πως ενώ ο μέσος όρος ticket που κλείνει ένας μέσος συνάδελφος ήταν πολλαπλάσιος εν συγκρίσει με τους πρώτους δύο μήνες λειτουργίας του Siebel. Σε αντίθετη περίπτωση η αντίδραση του Συλλόγου θα είναι δυναμική τόσο σε συνδικαλιστικό όσο και σε νομικό επίπεδο.

Η κατάσταση με τις αναμονές των πελατών συχνά πυκνά ξεφεύγει από τον έλεγχο με αποτέλεσμα την συνεχή πίεση των συναδέλφων (με ισχνούς μισθούς) για γρηγορότερη και ποιοτικότερη απάντηση κλήσεων. Εντολή ανηκρούμενη, διότι αν πρέπει να ξεμπερδεύεις τον πελάτη δεν μπορείς και να εξυπηρετείς ποιοτικά στην πλειονότητα τουλάχιστον των περιπτώσεων.

ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ – ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΦΥΛΑΞΗΣ

Καθαρίστριες

Ως Σύλλογος από την εποχή του κ. Βουρλούμη με Γ.Δ. τον συν. Τσατσάνη και στην συνέχεια με τον κ. Κύζα, διεκδικήσαμε την μετατροπή σε πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων στην καθαριότητα, λαμβάνοντας συνεχώς την άρνηση των παραπάνω. Οι παρεμβάσεις μας και η συνεχής μας διεκδίκηση, είχε ως αποτέλεσμα την έναρξη διαλόγου μεταξύ του Σωματείου που διαπαρταξιακά έκανε αρκετές συναντήσεις με τους εμπλεκόμενους εκπροσώπους της Διοίκησης.

Οι προτάσεις του Σωματείου έγιναν αποδεκτές και κατατέθηκε κοστολογική μελέτη, προκειμένου να δοθεί λύση στο πρόβλημα. Το ζήτημα τεχνικώς η Διοίκηση προσπάθησε να το αρχειοθετήσει. Όμως με δυναμική παρέμβαση καταφέραμε ώστε αρκετές συναδέλφισσες να έχουν μετακινηθεί στα ΣΥΠ Αθήνας και περιφέρειας με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Το θέμα δεν έχει διευθετηθεί οριστικά λόγω παρελκυστικής πολιτικής της Διοίκησης και εμείς θα συνεχίσουμε έως ότου δοθεί οριστική λύση για κάθε συναδέλφισσα.

Δικαστικές αποφάσεις

Μια χρόνια εκκρεμότητα 30 περίπου συναδέλφων που εργάζονται κυρίως στα ΤΕΚ, αλλά και σε άλλες υπηρεσίες με δικαστικές αποφάσεις, επιτέλους έλαβε τέλος. Μετά από παρεμβάσεις ετών υπήρξε θετική εισήγηση από πλευράς Διοίκησης και φυσικά με τις έντονες παρεμβάσεις μας ακόμα και στον Πρόεδρο του Ομίλου το πρόβλημα λύθηκε. Ήδη οι συνάδελφοι αυτοί έχουν ενταχθεί πλήρως στο μισθολόγιο του ΟΤΕ.

Προσωπικό φύλαξης

Η απόφαση της Διοίκησης για να δοθεί έργο φύλαξης σε ιδιωτική εταιρεία, μας βρήκε από την πρώτη στιγμή αντίθετους. Στη συνάντησή μας με τον αρμόδιο εκπρόσωπο της Διοίκησης, εκφράσαμε την αντίθεσή μας και ζητήσαμε η φύλαξη να γίνεται από προσωπικό του ΟΤΕ, το οποίο με διαδικασία εσωτερικών προκηρύξεων θα μετακινούνταν στο έργο αυτό. Αρκετοί συνάδελφοι υπέβαλλαν αίτημα και πολλοί εξ' αυτών πήγαν στη συγκεκριμένη υπηρεσία. Όμως, παρά τις προσπάθειές μας δεν καταφέραμε να αποτρέψουμε εξ' ολοκλήρου την είσοδο ιδιωτικής φύλαξης. Για εμάς παραμένει διεκδίκηση, το έργο της φύλαξης να γίνεται από προσωπικό εντός ΟΤΕ, ειδικά στα κεντρικά κτίρια του Ομίλου.

Παράλληλα ζητάμε:

1. Οι όποιες μετακινήσεις – τοποθετήσεις συναδέλφων σε συγκεκριμένα κτίρια και κυρίως στο κτίριο της Παιανίας να γίνουν με κριτήρια όπως ο τόπος κατοικίας, η κοινωνικοπολιτική κάλυψη, κλπ.
2. Μεταφορά των εργαζομένων, λόγω βαρδιών, με μέσα της Επιχείρησης, από σημείο αφετηρίας που μπορεί να ορισθεί μετά την επιλογή

των μετακινούμενων εργαζομένων.

3. Δίκαιη κατανομή με διαφανείς διαδικασίες, σε εξαιρέσιμα ή/και τυχόν υπερωρίες που πιθανά να προκύψουν.

Πολλά από τα παραπάνω ικανοποιήθηκαν σε μεγάλο βαθμό, αλλά σε επαφή με τα μέλη μας στη φύλαξη, καταγράφουμε τα όποια προβλήματα δημιουργούνται και διεκδικούμε τη λύση τους.

ΥΓΙΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η δράση της Γραμματείας Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας εντάσσεται στις πλέον σοβαρές και κρίσιμες παρεμβάσεις του Συλλόγου μας. Καθορίζει νομοθετικό πλαίσιο που περιφρουρεί και διασφαλίζει τις στοιχειώδεις υποχρεώσεις του εργοδότη, αλλά και τα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων, αφού η τήρηση των σχετικών νόμων εγγυάται την ίδια την ύπαρξη της αξιοπρεπούς εργασίας.

Η αρωγή στις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και ειδικότερα σε αυτές του Διοικητικού Μεγάρου, της Παιανίας και του ΝΥΜΑ για το χρονικό διάστημα που πέρασε, ήταν μεγάλη. Με τη βοήθεια και του νομικού μας συμβούλου παρείχαμε κάθε δυνατή βοήθεια για την αντιμετώπιση της αδιαφορίας και της αναβλητικότητας από πλευράς Διοίκησης ΟΤΕ, χωρίς εξαιρέσεις και παραταξακούς ή άλλους αποκλεισμούς.

Είναι γεγονός πως στα συσσωρευμένα προβλήματα των εργαζομένων των μεγάλων εγκαταστάσεων του ΟΤΕ που συγκεντρώνουν και το μεγάλο πλήθος των εργαζομένων, πραγματοποιήθηκαν αρκετές επισκέψεις και δόθηκαν λύσεις σε αρκετές περιπτώσεις, ενώ εκκρεμούν σε συνεργασία με τις επιτροπές και την ανταπόκριση της Διοίκησης, περαιτέρω βελτιώσεις. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις και παρεμβάσεις στο Διοικητικό Μέγαρο, στην Παιανία, στο ΥΜΑ- ΝΥΜΑ, στις Αποθήκες Πάρνηθας, στο Συγκρότημα Υποστήριξης Πωλήσεων καθώς και στα Εμπορικά Καταστήματα. Επίσης και στο Κεντρικό κτίριο του ΟΤΕ στη Θεσσαλονίκη.

Ο Σύλλογός μας έντεινε τη δράση του με παρεμβάσεις στις αρμόδιες υπηρεσίες που υπάγεται το κάθε λογής πρόβλημα (π.χ. Διεύθυνση Καταστημάτων). Αρκετά από τα ανωτέρω προβλήματα έχουν αποκατασταθεί. Μεγάλη έμφαση δόθηκε στην επί της ουσίας αδυναμία λειτουργίας του θεσμού του Αρχίατρου, με αποκλειστική ευθύνη της Διοίκησης. Πέρα από τις παρεμβάσεις μας στους εκπροσώπους της Διοίκησης, εκδόθηκε και ανακοίνωση που ανέδειξε το όλο ζήτημα, το οποίο πλέον έχει τακτοποιηθεί. Σε συνεργασία με τις Ε.Υ.Α.Ε. και με περαιτέρω τεκμηρίωση θα συνεχίσουμε τη δράση μας στον τομέα αυτό.

Η αυτόνομη λειτουργία των Επιτροπών, το ενιαίο ψηφοδέλτιο που προβλέπει ο νόμος, η σύγκληση και η σύνθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη, η ισότιμη συμμετοχή, αλλά και η ανταπόκριση των εμπλεκόμενων υπηρεσιών αποτελούν πρόκληση και στοίχημα ευθύνης όλων μας. Ο Σύλλογός μας, στην τροχιά των νέων δεδομένων και ανταποκρινόμενος στις ιδιαίτερα απαιτητικές, ρευστές και δύσκολες συνθήκες της εποχής, καλεί όλους τους εργαζόμενους να υποστηρίξουν και να μεγιστοποιήσουν την προσπάθεια, υπηρετώντας την ουσία του ζητήματος, γιατί το διακύβευμα της υγείας και ασφάλειας είναι εν κατακλείδι η ύψιστη ανθρώπινη αξία.

Καταγγέλλουμε την κατάργηση των τεχνικών ασφαλείας και ζητάμε την επαναφορά της ΕΣΥΠΠ στη προηγούμενη κατάσταση με πλήρη στελέχωση από εξειδικευμένο προσωπικό.

Επιτέλους η Διοίκηση να σταματήσει να παίζει με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.



Ομιλητής: Γιώργος Λάμπρου, Πρόεδρος ΕΜΗΕΤ

ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ – ΔΡΑΣΕΙΣ

Ο Σύλλογός μας δήλωσε δυναμικό παρόν από κοινού με την ΟΜΕ–ΟΤΕ σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.. Παράλληλα, με κλιμάκια ενημέρωσης ανά την Ελλάδα ήρθε σε επαφή με τους συναδέλφους μέλη μας. Βούλησή μας παραμένει η πιο τακτική ενημέρωση στην περιφέρεια. Όμως, τα οικονομικά δεδομένα και η στενότητα χρόνου για την ώρα μας δίνουν συγκεκριμένες δυνατότητες. Για αυτό το λόγο αξιοποιούμε και σύγχρονα μέσα επικοινωνίας όπως το e-mail, ώστε να δίνουμε καθημερινή πληροφόρηση στα μέλη μας.

Επιπλέον, για ζητήματα που μας απασχόλησαν έντονα και επί μακρόν, ο Σύλλογος από κοινού με ομάδες εργαζομένων (π.χ. καθαρίστριες), έδωσε δυναμικό παρόν ακόμα και στο γραφείο του Προέδρου του Ομίλου ΟΤΕ, απαιτώντας βιώσιμη λύση.

ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ Σ.Κ.

Εδώ και πολλά χρόνια τίθεται επιμόνως, από το σημερινό Πρόεδρο της ΟΜΕ - ΟΤΕ, η «ανάγκη» αναδιοργάνωσης του Συνδικαλιστικού Κινήματος, με την ένωση των σωματείων του χώρου μας και την δημιουργία μιας Ομοσπονδίας στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών.

Ένα “σωματείο” στο Όμιλο ΟΤΕ υπάρχει και είναι η ΟΜΕ–ΟΤΕ η οποία κατ’ εξουσιοδότηση λειτουργεί και διαπραγματεύεται για τα Σωματεία μέλη της και κατ’ επέκταση για το σύνολο των εργαζομένων του ΟΤΕ.

Όλοι περιμένουν κάποιον άλλον να κάνει το πρώτο βήμα των συνενώσεων και συγχωνεύσεων συνεχίζοντας να διατηρούν το θέμα στην επικαιρότητα με αόριστες τοποθετήσεις και γενικόλογες προσεγγίσεις, αποφεύγοντας να μπουν στην ουσία του θέματος.

Είναι προφανές γιατί γίνεται όλη αυτή η άσκοπη προπαγάνδα για το ένα σωματείο. Γίνεται για να αποπροσανατολιστεί η συζήτηση από τα κυρίαρχα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι (π.χ. μη αναγνώριση κλιμακίων, αξιολόγιο, ωράριο εργασίας, διακριτική μεταχείριση-mobbing και ένα σωρό άλλα μεγάλα και μικρά προβλήματα). Γίνεται γιατί θέλουν να εκτρέψουν αλλού την ατζέντα της δικής τους κουβέντας, κουκουλώνοντας τα προβλήματα.

Σε αντίθεση με το τι κάνουν οι άλλοι, ο Σύλλογός μας έχει αποδείξει ιστορικά πως αυτά που λέει τα έχει κάνει πράξη στο παρελθόν με τη

συνένωσή του με το Σύλλογο των Διανομένων, την ΠΕΠΑΣΥ, με το σωματείο της ΟΤΕΝΕΤ και με τον ΠΣΕΠΟ (Σύλλογος Εξειδικευμένων). Η επιτυχία των συνενώσεων αποδεικνύεται από το γεγονός ότι στη μεγάλη πλειονότητά τους όλα τα μέλη του ΠΣΕΠΟ ανταποκρίθηκαν θετικά στη συνένωση.

Η θέση του Συλλόγου μας ήταν και παραμένει ξεκάθαρη. Δημιουργία δυο σωματείων στον όμιλο ΟΤΕ. Το πρώτο θα αφορά το αμιγώς τεχνικό προσωπικό και το δεύτερο όλο το λοιπό προσωπικό που δεν εκτελεί τεχνικό έργο. Τα δύο αυτά σωματεία θα συγκροτούν μια ισχυρή ΟΜΕ με πιο ευέλικτο και περιορισμένο οργανωτικό σχήμα. Εργαζόμαστε συστηματικά και μεθοδικά προς αυτήν την κατεύθυνση και έχουμε απευθύνει ανοιχτή πρόσκληση και σε άλλους Συλλόγους του Ομίλου ΟΤΕ για συγχώνευση με τον ΠΑΣΕ–ΟΤΕ.

Πέρα από τα ανωτέρω ο Σύλλογός μας κάνει πράξη και την αναβάθμιση της λειτουργίας του. Προβήκαμε σε τροποποίηση του καταστατικού μας δίνοντας τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους, όλων των θυγατρικών του Ομίλου ΟΤΕ, ανεξαρτήτου σύμβασης, να εγγραφούν. Πλέον στο Σύλλογό μας είναι εγγεγραμμένοι πάνω από 500 μέλη καταλαμβάνοντας θέσεις τόσο στην Εκτελεστική Επιτροπή όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας. Επιπλέον, βελτιώνουμε την οργανωτική μας δομή με πιο μικρό και ευέλικτο διοικητικό σχήμα. Επίσης, πήραμε όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα και προβήκαμε στις αναγκαίες προσαρμογές που αποσκοπούν στην οικονομική μας βιωσιμότητα και στο σημαντικό περιορισμό του κόστους λειτουργίας του Συλλόγου μας.

Πλέον ο Σύλλογος μας έχει πλεονασματικό προϋπολογισμό και είναι σε θέση να μειώσει το ύψος της συνδρομής των μελών.

Τέλος, αναβαθμίσαμε αισθητά τη νομική μας τεκμηρίωση και συνεχίζουμε την συνεργασία με τον κ. Μήτσουρα, εξειδικευμένο νομικό στα εργασιακά θέματα. Ήδη θα έχετε διαβάσει τις γνωματεύσεις και τα άρθρα του στο περιοδικό μας, για καίρια εργασιακά ζητήματα που μας αφορούν. Πέρα από αυτό ως Σύλλογος παρείχαμε νομική στήριξη σε όσα μέλη αναζήτησαν βοήθεια/κάλυψη για κυρίαρχα ζητήματα όπως αξιολόγιο, βλαπτικές μεταβολές, θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, κλπ.



Άποψη parking Διοικητικού Μεγάρου μετά την εφαρμογή της νέας πολιτικής

ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

Θέσεις στάθμευσης στο Διοικητικό Μέγαρο

Ο Σύλλογός μας ευθύς εξαρχής επισήμανε πως η νέα πολιτική στάθμευσης στο Διοικητικό Μέγαρο δεν επιλύει το πρόβλημα, αλλά ανακατεύει την τράπουλα σε όφελος κάποιων και σε βάρος των υπολοίπων. Το πραγματικό πρόβλημα είναι πως από τότε που σταμάτησαν, με μονομερή απόφαση της Διοίκησης, τα λεωφορεία μετακίνησης του προσωπικού οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να χρησιμοποιούν τα αυτοκίνητά τους. Οι θέσεις στάθμευσης είναι οι ίδιες από την κατασκευή του Δ.Μ. και η Διοίκηση, χωρίς κανένα σχέδιο ή πρόνοια για τους εργαζομένους, όλα αυτά τα χρόνια δεν φρόντισε να κατασκευάσει υπέργειο ή υπόγειο χώρο στάθμευσης, ούτε και να εξαντλήσει τα περιθώρια ενοικίασης θέσεων στους γειτονικούς ενοικιαζόμενους χώρους.

Με τη νέα πολιτική κάποιοι αποβάλλονται και κάποιοι τακτοποιούνται. Δυστυχώς οι εργαζόμενοι της μητρικής συνεχίζουν ακόμη και στην πολιτική στάθμευσης να αντιμετωπίζονται μεροληπτικά, όπως αντιμετωπίζονταν όλα αυτά τα χρόνια από τη Διοίκηση που με όρους καθαρά παρέας «τακτοποιεί» εκκρεμότητες.

Μετά από κάλεσμα που απευθύναμε στους συναδέλφους που εργάζονται στο Δ.Μ. έχουμε ενημερωθεί με εκατοντάδες e-mail για τις ανάγκες που υπάρχουν στο συγκεκριμένο ζήτημα. Πιέζουμε συνεχώς για την εύρεση της καλύτερης δυνατής λύσης χωρίς αποκλεισμούς.

Η Διοίκηση οφείλει έστω και αυτή τη στιγμή να κάνει ενέργειες αντιμετώπισης του προβλήματος στάθμευσης με πρώτη κίνηση την επαναφορά των λεωφορειακών γραμμών μετακίνησης προσωπικού. Επιτέλους πρέπει να σταματήσει να αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της μητρικής ως πολίτες τρίτης κατηγορίας.

Η Διοίκηση πεισματικά αρνήθηκε να επεκτείνει έστω και με προκάτ κατασκευή το πάρκινγκ, με σχετικά μικρό κόστος, αλλά επιλέγει να ενοικιάζει εκατοντάδες θέσεις πάρκινγκ για πέντε έτη με αντίστοιχο σχεδόν κόστος.

Καλούμε την OME-OTE να αναλάβει πρωτοβουλία επίλυσης και να σταματήσουν κάποια στελέχη της να θεωρούν το παραπάνω πρόβλημα ελάσσονος σημασίας ή λαϊκίστικη διεκδίκηση. Εμείς θα το παλέψουμε συνδικαλιστικά και νομικά.

Τηλεπικοινωνιακά Νέα

Το περιοδικό του Συλλόγου μας, τα «ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ ΝΕΑ», πλέον εκδίδεται ηλεκτρονικά και τακτικά. Πέρα από τα εργασιακά ζητήματα όπου με πλουραλισμό παρουσιάζονται οι θέσεις όλων των παρατάξεων σε επιλεγμένα θέματα που αναλύονται, η συντακτική ομάδα έχει επεκταθεί σε ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν οικονομία, νομικά θέματα, διεθνή και εγχώριο ανταγωνισμό, οικολογία, πολιτισμό, ιστορία τηλεπικοινωνιών, κλπ. Όπως πολύ καλά γνωρίζετε για οικολογικούς και κοστολογικούς λόγους κυρίως το περιοδικό μας εκδίδεται πλέον μόνο ηλεκτρονικά, ανταποκρινόμενοι παράλληλα στα νέα ήθη της σύγχρονης εποχής στις τηλεπικοινωνίες όπου το e-mail και το internet είναι τα κυρίαρχα μέσα επικοινωνίας μετά το τηλέφωνο. Στόχος μας είναι ο εμπλουτισμός της έκδοσης του περιοδικού μας καθώς και η τακτική έκδοση ενημερωτικών δελτίων «newsletter» όποτε οι συνθήκες το επιβάλλουν.

Ιστοσελίδα Συλλόγου

Η ιστοσελίδα www.pase-ote.gr όπως και το email μας: info@pase-ote.gr είναι τα βασικότερα εργαλεία ενημέρωσης του Συλλόγου μας προς τα μέλη μας.

Αξίζει να σημειωθεί πως οι ανακοινώσεις του Συλλόγου μας, της OME-OTE και των παρατάξεων, πρώτα ανακοινώνονται στην ιστοσελίδα και μετά μέσω e-mail ή με άλλο τρόπο αποστέλλονται στους συναδέλφους.

Στην ιστοσελίδα μας ο επισκέπτης μπορεί να βρει κάθε λογής πληροφορία όπως:

- Ανακοινώσεις και Δελτία Τύπου του Συλλόγου μας και Τοπικών Διοικουσών Επιτροπών, της OME-OTE, των παρατάξεων και λοιπών συνδικαλιστικών φορέων (Π.χ. ΕΚΑ)
- Υπηρεσιακά Θέματα (Εγκύκλιοι – Αιτήσεις κ.ά.)
- Ασφαλιστικά θέματα (Ασφάλιση – Ασθένεια – Έντυπα – Αλικο)
- Όλα τα τεύχη του περιοδικού του Συλλόγου «ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ ΝΕΑ»
- Πληροφορίες και αναλυτική παρουσίαση των εταιριών που παρέχουν προσφορές μέσω της Κάρτας Μέλους
- Πληροφορίες για τη δομή, τα όργανα και τους εκπροσώπους του Συλλόγου



www.pase-ote.gr

εδώ μπορώ να ενημερώνομαι
για όσα με αφορούν

info@pase-ote.gr

εδώ μπορώ να απευθύνομαι
για όσα με αφορούν

- Ιστορικά και διάφορα άλλα θέματα
- Ερωτηματολόγια
- Internet-ικά νέα για τον ΟΤΕ

Βούλησή μας, είναι η ανακατασκευή της ιστοσελίδας, έτσι ώστε να είναι πιο λειτουργική και προσπελάσιμη από τον εκάστοτε επισκέπτη, με πιο σύγχρονη γραφική απεικόνιση.

Ετήσια Κάρτα για Μέσα Μαζικής Μεταφοράς στην Αττική

Από κοινού με την ΟΜΕ-ΟΤΕ ο Σύλλογός μας παρέχει τη μέγιστη δυνατή έκπτωση στην αρχική τιμή των ετήσιων καρτών όχι μόνο στα μέλη μας, αλλά και στις οικογένειές τους. Η συγκεκριμένη ενέργεια έχει πλέον πολύ μεγάλη ανταπόκριση αφού ο αριθμός των μελών μας που κάνει χρήση είναι διαρκώς αυξανόμενος.

Παρακολουθούμε στενά τις εξελίξεις και αναζητούμε συνεργασία με αστικές συγκοινωνίες και άλλων μεγάλων πόλεων όπως η Θεσσαλονίκη, η Πάτρα και το Ηράκλειο.

Κάρτα Μέλους

Η Κάρτα Μέλους του Συλλόγου μας, είναι μια ενέργεια που υλοποιήθηκε για πρώτη φορά σε κάποιο σωματείο στον ΟΤΕ και έχει μεγάλη ανταπόκριση.

Τακτικά σας ενημερώνουμε όλους με στοχευμένα e-mail. Πλέον στην κάρτα μέλους έχουμε προσφορές που αφορούν αρκετές πόλεις της περιφέρειας και επεκτείνουμε συνεχώς το δίκτυο προσφορών. Οι εταιρίες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα της Κάρτας Μέλους του Συλλόγου μας συνεχώς αυξάνονται.

Τελευταία πετύχαμε να ενσωματώσουμε προσφορές από μεγάλους Ιατρικούς Ομίλους, όπως η Ευρωκλινική και ο Ιατρικός Όμιλος Αθηνών, με σημαντικές εκπώσεις για τα μέλη μας και έπεται συνέχεια.

Όλα τα ανωτέρω τεκμηριώνουν πως η ΚΑΡΤΑ ΜΕΛΟΥΣ δεν ήταν απλά ένα πυροτέχνημα, αλλά κάτι το οποίο το πιστεύουμε και εργαζόμαστε συστηματικά για τη βελτίωση και ουσιαστικό εμπλουτισμό της.

Την πλήρη λίστα με τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις ανά περιφέρεια μπορείτε να την βρείτε στην ιστοσελίδα μας www.pase-ote.gr.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Κλείνοντας θέλω να ευχαριστήσω τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συνεργασία καθώς και όλα τα συνδικαλιστικά στελέχη για τον αγώνα που δώσαμε και εξακολουθούμε να δίνουμε υπό αυτές τις αντίξοες συνθήκες για τη χώρα και την αγορά εργασίας.

Να ευχαριστήσω όλα τα μέλη – συναδέλφους του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ για τη στήριξη και την εμπιστοσύνη που έδειξαν και δείχνουν καθημερινά στο Σύλλογό μας.

Οι συνθήκες που καλούμαστε να ανταπεξέλθουμε είναι δύσκολες. Με ενότητα, ομοψυχία και συναίνεση μπορούμε να αντιπαλέψουμε όλα αυτά που ήρθαν και έρχονται και να οραματιστούμε ένα μέλλον πιο αισιόδοξο.



**ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ
ΚΛΙΝΙΚΕΣ
ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ**

Ευρωκλινική

Όμιλος Ιατρικού Αθηνών

Ιατρικό Διαβαλκανικό
Θεσσαλονίκης

Πλάτων
Διαγνωστικό Κέντρο
Θεσσαλονίκης

Ιατροί
Οπτικά
Εστιατόρια - Cafe
Καθαριστήρια
Ξενοδοχεία - Τουρισμός
Παιδιά
Αυτοκίνητο
Μοτοσυκλέτα
Ποδήλατο
Γυμναστήρια
Κομμωτήρια
Ένδυση - Ομορφιά
Είδη Οικίας
Κατασκευές
Φωτιστικά
Διάφορα



Ομιλητής: Θανάσης Ζεκεντές, Γεν. Γραμματέας ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Πρόγραμμα Δράσης

Σχεδιασμός της πορείας μας για ένα καλύτερο αύριο
Ζεκεντές Αθανάσιος, Γενικός Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Συναδέλφισσες - συνάδελφοι,

Ζούμε μια εποχή αλλαγών και ανατροπών. Η οικονομία έχει καταστεί επικυρίαρχη στην κοινωνία. Οι αγορές οδηγούν τις αποφάσεις των επιχειρήσεων και βάζουν σε δεύτερη μοίρα τους ανθρώπους. Η συνδικαλιστική έκφραση και οργάνωση για να επιβιώσει πρέπει να ανασυνταχθεί, να μελετήσει τα νέα δεδομένα, να βρει νέους τρόπους πάλης και να τονώσει τη χαμένη αγωνιστικότητα των εργαζομένων. Οι εξελίξεις στα εργασιακά, στο ασφαλιστικό, στη φορολογία και στις κοινωνικές παροχές άλλαξαν το περιβάλλον μέσα στο οποίο έζησε και αναπτύχθηκε η προηγούμενη γενιά.

Οι αλληπάλληλοι κυβερνητικοί αιφνιδιασμοί, υπό την πίεση των δανειστών, αποδόμησαν κεκτημένα γενεών και προώθησαν πολιτικές ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας και δημιουργίας συνθηκών αβεβαιότητας. Η ευελιξία ως έννοια μπαίνει ολοένα και πιο πολύ στη ζωή μας, ανατρέποντας με τρόπο απότομο τις σταθερές πάνω στις οποίες η ελληνική κοινωνία είχε δομήσει επί δεκαετίες τον τρόπο ζωής της. Αρχικά, η ευελιξία ξεκίνησε ως όρος στην αγορά εργασίας, αλλά σήμερα τείνει να γίνει καθεστώς και επηρεάζει το σύνολο των εκφάνσεων της οικονομικής δραστηριότητας, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία συνθηκών «ευέλικτης ζωής».

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας προέκυψε ως ανάγκη των επιχειρήσεων να διαχειρίζονται καλύτερα το εργατικό τους δυναμικό και να ανταποκριθούν στα οικονομικά δεδομένα που δημιουργήσε η παγκοσμιοποίηση. Η ευελιξία στο ωράριο απασχόλησης των εργαζομένων

διευκολύνει τις επιχειρήσεις να αξιοποιούν καλύτερα το εργατικό δυναμικό τους στην διάρκεια του έτους, ανάλογα με τις επιχειρησιακές τους ανάγκες. Η ευέλικτη εργασία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μην έχουν κενά διαστήματα για τους εργαζομένους τους και παράλληλα τους διευκολύνει όταν χρειάζονται περισσότερη εργασία να ζητούν περισσότερες ώρες απασχόλησης. Η ευέλικτη εργασία έσπασε την αντίληψη της σταθερής οκτάωρης εργασίας και προσάρμοσε τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων στις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Η απότομη προώθηση αλλαγών στην ελληνική οικονομία επηρεάζει άμεσα την κοινωνία και τους οικογενειακούς προγραμματισμούς ετών. Η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, η μείωση των αμοιβών και των συντάξεων, η συρρίκνωση της δραστηριότητας των ελεύθερων επαγγελματιών, η χρεωκοπία επιχειρηματιών υπό το βάρος της ασφυκτικής έλλειψης ρευστότητας, η αύξηση των φόρων και των τελών σε εισόδημα, κατανάλωση και ακίνητα, ανατρέπουν κάθε ατομική και οικογενειακή πρόβλεψη. Η νέα εποχή δεν επιτρέπει υπολογισμούς με βάση την εμπειρία του παρελθόντος. Η συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων της Ελλάδας τείνει να γενικευτεί. Η δημοσιονομική ασφυξία, από τη στιγμή που δεν υπάρχει ανάπτυξη, υπονομεύει την καθημερινότητα των Ελλήνων και δημιουργεί ένα διαφορετικό μέλλον απ' αυτό που οι ίδιοι οραματίζονταν.

Η Ελλάδα, ως χώρα, είναι δέσμια των συσσωρευμένων δημοσιονομικών λαθών της. Το μέγεθος του χρέους της, τα πρωτογενή ελλείμματα για πολλά έτη, το τεράστιο εμπορικό της έλλειμμα και η χαμηλή αντα-

“ Ο Σύλλογος είστε εσείς, είναι ο κάθε εργαζόμενος μέλος του που προσπαθεί να βελτιώσει την οικονομική του θέση, την εργασιακή του ασφάλεια και την κοινωνική του ζωή μέσα από τον Όμιλο ΟΤΕ.



Ομιλητής: Δημ. Φούκας, Γεν. Γραμματέας ΟΜΕ ΟΤΕ

γωνιστικότητα της συνθέτουν ένα ζοφερό περιβάλλον. Οι αλλαγές είναι τέτοιες και σε τόσο μικρό χρονικό διάστημα που ουσιαστικά ο ελληνικός λαός καλείται να ζήσει μια «ευέλικτη ζωή». Δηλαδή, μια ζωή που δεν υπάρχουν εργασιακά, ασφαλιστικά, προνοιακά και συνταξιοδοτικά κεκτημένα. Οι Έλληνες θα πρέπει να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν αλλαγές που θα επηρεάσουν τον τρόπο ζωής τους.

Η ανεργία, η χαμηλή ζήτηση και η έλλειψη ρευστότητας δημιουργούν νέα δεδομένα για την εξέλιξη των αμοιβών και των τιμών στη χώρα. Η συνεχής μείωση των αποταμιεύσεων, εξαιτίας της ύφεσης και των συνεχών φορολογικών μέτρων, θα περιορίσει τις αντοχές της ελληνικής κοινωνίας και ήδη έχει οδηγήσει σε αποπληθωρισμό που είναι αποτρεπτικός για την ανάκαμψη της οικονομίας.

Τα νέα και συνεχή φορολογικά μέτρα επιτείνουν την αβεβαιότητα στην αγορά και στους πολίτες, εντείνοντας το φόβο και την ανασφάλεια για το μέλλον. Οι μακροχρόνιες εκτιμήσεις των Ελλήνων για τις οικονομικές αποφάσεις ανατρέπονται από μέρα σε μέρα.

Ζούμε την εποχή της μετάβασης από την Ελλάδα της ασφάλειας στην Ελλάδα των αλλαγών και της αβεβαιότητας.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ αναγνωρίζοντας τις δυσκολίες των καιρών που κυρίως οι εργαζόμενοι και τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα βιώνουν, θα συνεχίσει να αγωνίζεται, να αντιστέκεται, να διεκδικεί αλλά και να καταθέτει εποικοδομητικές προτάσεις με μοναδικό γνώμονα το καλό των εργαζομένων και της επιχείρησης.

Με ενότητα, αλληλεγγύη, συμμετοχή και αποφασιστικότητα θα πορευτούμε όλοι μαζί και θα αντιμετωπίσουμε με επιτυχία τις προκλήσεις της νέας εποχής που έχουμε μπροστά μας.

Με ευθύνη και συναίσθηση καταθέτουμε στην κρίση σας το Πρόγραμμα

Δράσης του Συλλόγου μας για την επόμενη περίοδο, επιζητώντας την ενεργό συμμετοχή στην προσπάθεια για την υλοποίηση του.

Ο Σύλλογος είστε εσείς, είναι ο κάθε εργαζόμενος μέλος του που προσπαθεί να βελτιώσει την οικονομική του θέση, την εργασιακή του ασφάλεια και την κοινωνική του ζωή μέσα από τον Όμιλο ΟΤΕ.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η κρίση χρέους στην Ευρωζώνη τείνει να αλλάξει τη ζωή των Ευρωπαίων, ιδιαίτερα στις χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου. Η ανεξέλεγκτη γιγάντωση του τραπεζικού συστήματος δημιούργησε το 2008 μια σοβαρή χρηματοπιστωτική κρίση, η οποία κλόνησε ολόκληρο το καπιταλιστικό σύστημα. Τα κράτη έριξαν σανίδα σωτηρίας στις τράπεζες, αναλαμβάνοντας το κόστος διάσωσης τους, με αποτέλεσμα να επιβαρύνουν τα δημόσια οικονομικά τους. Οι τράπεζες είχαν κερδίσει τα προηγούμενα χρόνια υπερκέρδη από τον όγκο των δανείων που χορήγησαν, αλλά όταν οι δανειολήπτες δεν μπόρεσαν να αποπληρώσουν τα δάνεια τους, τότε το κόστος το ανέλαβαν οι φορολογούμενοι μέσω των προγραμματικών στήριξης.

Το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα, χωρίς εθνικότητα και πατρίδα, μόλις ανένηψε, με τη βοήθεια των κρατών, επιτέθηκε στα ίδια τα κράτη κερδοσκοπώντας σε βάρος των δημοσίων χρεών για να ανακτήσει και να πολλαπλασιάσει τα κέρδη του. Τα κράτη με τη σειρά τους για να αντέξουν επέβαλαν πολιτικές λιτότητας, που περιορίζουν το ατομικό εισόδημα, αποδομούν τα κοινωνικά κεκτημένα και δημιουργούν αίσθημα φόβου. Οι κυβερνήσεις δηλώνουν ότι αντικειμενικός στόχος τους είναι η ευημερία των πολιτών τους. Πρακτικά όμως οι κυβερνήσεις δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στους οικονομικούς δείκτες και μικρότερη



Κώστας Μουστάκας - Νίκος Παπαθεοδοσίου - Βασίλης Σκούρτας - Νίκος Ράπτης, μέλη ΔΣ ΠΑΣΕ ΟΤΕ

στο πραγματικό βιοτικό επίπεδο των πολιτών. Είναι προφανές πως στο καπιταλιστικό σύστημα η επιβίωση του συστήματος προέχει.

Στη χώρα μας μετά την υπογραφή του Μνημονίου υπάρχει στροφή της οικονομικής πολιτικής σε πολύ συγκεκριμένους δείκτες, όπως είναι το δημοσιονομικό έλλειμμα και το δημόσιο χρέος και μειωμένο ενδιαφέρον για τους «κοινωνικούς» δείκτες της οικονομίας, όπως είναι η ανεργία ή το ποσοστό του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας. Βασική επιλογή της ακολουθούμενης πολιτικής είναι να αποφευχθεί η οικονομική χρεωκοπία της χώρας. Ο μεγαλύτερος κίνδυνος είναι η πιθανότητα της κοινωνικής αποσταθεροποίησης, δηλαδή στην προσπάθεια να διασωθεί οικονομικά η χώρα τελικά να αποσπασθωθεί η ελληνική κοινωνία.

Κοινωνικά συσσίπια, άστεγοι, επαίτες, χρωμένοι αυτόχειρες, καταθλιπτικοί άνεργοι, απεγνωσμένοι χαμηλόμισθοι και αύξηση της εγκληματικότητας συνθέτουν αργά αλλά σταθερά μια νέα κοινωνική πραγματικότητα, πρωτόγνωρη σε πολλούς.

Η συγκυρία της βαθιάς οικονομικής ύφεσης που αντιμετωπίζει η χώρα δημιουργεί νέα δεδομένα, που αναμένεται να διογκώσουν το ήδη οξύ πρόβλημα της φτώχειας, αλλά και τις εισοδηματικές ανισότητες. Η ύφεση συνεπάγεται μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των ασθενέστερων, που σημαίνει κίνδυνο ανέχειας για ορισμένα τμήματα του πληθυσμού, τα οποία προβλέπεται να αντιμετωπίσουν αδυναμία κάλυψης των βασικών αναγκών τους.

Η αποφυγή της οικονομικής χρεωκοπίας της χώρας δεν πρέπει να έχει ως συνέπεια την χρεωκοπία των πολιτών. Άλλωστε αν στην προσπάθεια οικονομικής σταθεροποίησης της χώρας προηγηθεί η κοινωνική αποσταθεροποίηση, τότε ακόμη και η οικονομική σταθεροποίηση θα είναι ανέφικτη. Συνεπώς στην παρούσα φάση παράλληλα με μέτρα οικονομικής ανάκαμψης και δημοσιονομικής εξυγίανσης θα πρέπει να υιοθετηθούν και μέτρα στοχευμένης αναδιανομής εισοδήματος στη χώρα.

Ο Σύλλογός μας, συμμετέχοντας μαζί με την ΟΜΕ ΟΤΕ και τη ΓΣΕΕ σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις και τα συλλαλητήρια που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, έχει εκφράσει την κατηγορηματική αντίθεσή του στην πολιτική των Μνημονίων που βυθίζει όλο και

περισσότερο την Ελληνική κοινωνία στην φτώχεια, την απελπισία, τον μαρασμό, χωρίς όνειρα, χωρίς ελπίδα.

Θεωρούμε απαράδεκτο να χρησιμοποιούν τη χώρα μας σαν πειραματόζωο της Ευρώπης.

Δυστυχώς και εδώ στην Ελλάδα το πολιτικό προσωπικό που διαχειρίστηκε τις τύχες της χώρας μας τα τελευταία χρόνια, ανεξαρτήτως παράταξης, δεν μπόρεσε να δώσει ικανοποιητικές απαντήσεις και να βρει τρόπους διεξόδου της χώρας από την κρίση.

Ακόμα και αυτοί που υποστήριζαν ένα άλλο μείγμα οικονομικής πολιτικής και θα έσκιζαν τα μνημόνια, όταν ανέλαβαν τη Διακυβέρνηση της χώρας όχι μόνον δεν κατάφεραν να αλλάξουν τίποτα, απεναντίας ψήφισαν νέα Μνημόνια και φόρτωσαν το λαό με νέους φόρους, νέα χαράτσια και νέα βάρη.

Αποτέλεσμα αυτής της απαράδεκτης και αδιέξοδης πολιτικής, είναι ο κόσμος να απογοητευθεί, να αγανακτήσει, να εξοργιστεί και έχει περάσει στη φάση της απάθειας, της αδιαφορίας και της παθητικότητας. Η ελπίδα σβήνει και η αποδοχή της νέας τάξης πραγμάτων τείνει να γίνει πραγματικότητα.

Δεν πάει άλλο αυτή η κατάσταση. Το Συνδικαλιστικό Κίνημα και όλη η Ελληνική κοινωνία πρέπει να εντείνουμε τις προσπάθειές μας και να αγωνιστούμε για μια άλλη πολιτική που θα τονώσει την παραγωγή της χώρας, θα αυξήσει την απασχόληση, θα μεταρρυθμίσει το κράτος και θα δώσει προοπτική στην ελληνική κοινωνία.

Σταθεροί άξονες της δράσης μας παραμένουν οι διεκδικήσεις για:

1. Ενδυνάμωση της Δημοκρατίας και της Εθνικής Κυριαρχίας μέσα σε ένα ταραγμένο γεωπολιτικό περιβάλλον που περιλαμβάνει κινδύνους.
2. Ανατροπή της μνημονιακής πολιτικής που οδηγεί στη φτωχοποίηση.
3. Πολιτικές παραγωγικής ανάπτυξης μέσα από τη διευκόλυνση των επενδύσεων και την άρση των γραφειοκρατικών περιορισμών. Η έξοδος της χώρας από την κρίση περνάει μόνο μέσα από την αύξηση της παραγωγής.



Αποτελεί μεγάλο στοίχημα για το συνδικαλιστικό κίνημα, η προετοιμασία ενός διεκδικητικού πλαισίου για συλλογική σύμβαση των εργαζομένων στα τηλεφωνικά κέντρα από τις θυγατρικές, ώστε παροχές όπως το επίδομα φύλαξης τέκνων, οι προκαταβολές μισθού, τα υπαλληλικά πακέτα και ο λογαριασμός νεότητας να δοθούν και σε αυτούς.

4. Αποκατάσταση του κοινωνικού κράτους.
5. Διαγραφή μέρους του χρέους για να καταστεί βιώσιμο.
6. Δασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.
7. Ενίσχυση του φοροεισπρακτικού μηχανισμού και φορολόγηση του μεγάλου κεφαλαίου που συστηματικά φοροδιαφεύγει.

ΟΜΙΛΟΣ Ο.Τ.Ε.

Brand name

Ο Όμιλος ΟΤΕ συνεχίζει με γρήγορο ρυθμό μια σειρά οργανωτικών, λειτουργικών, διοικητικών και επιχειρησιακών αλλαγών που οδηγούν στο μετασχηματισμό του. Οι αλλαγές αυτές δεν είναι πάντα προς τη σωστή κατεύθυνση και χρήζουν κριτικής. Η απόφαση του κοινού brand name δεν δικαιολογήθηκε επαρκώς ως προς το λόγο επιλογής της μάρκας COSMOTE σε σχέση με την μάρκα ΟΤΕ που είναι εμποδωμένη στη συνείδηση των πελατών μας με βαθιές ρίζες, απόλυτη αναγνωρισιμότητα και προτίμηση ως εταιρεία ηγέτης που εμπιστεύεται από τους επιχειρησιακούς, εταιρικούς και τους μεγαλύτερους σε ηλικία πελάτες (με αγοραστική δύναμη). Είμαστε αντίθετοι σε κάθε σκέψη νέας αλλαγής της μάρκας και ειδικά προς την κατεύθυνση της χρήσης του λογότυπου Τ της DT, κάτι που θα οδηγήσει σε επιβάρυνση του EBITDA και πίεση για περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους.

Πολιτικές συρρίκνωσης

Οι δανειακές υποχρεώσεις του Ομίλου εξαιτίας της εξωφρενικής τιμής εξαγοράς του μειοψηφικού μετοχικού πακέτου της COSMOTE και της αλυσίδας GERMANOS περιορίστηκαν κυρίως λόγω του ξεπουλήματος των θυγατρικών του Ομίλου και της μη απόδοσης μερίσματος τα προηγούμενα χρόνια. Προφανώς η μείωση της δανειακής έκθεσης είναι μια θετική εξέλιξη, αλλά δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε το κόστος για την επίτευξη της.

Η συρρίκνωση δεν περιορίστηκε μόνο στην πώληση θυγατρικών και συμμετοχών, αλλά έλαβε και τη μορφή περαιτέρω συρρίκνωσης του δικτύου καταστημάτων και τη μεταβίβαση τμήματος του τεχνικού έργου σε εργολάβους. Η συρρίκνωση του Ομίλου και η μεταφορά έργου από τους εργαζομένους σε εργολάβους μας βρίσκουν αντίθετους και δεν θα πάψουμε να αντιπθέμαστε στις επιλογές της Διοίκησης στον τομέα αυτό.

Η συνεχιζόμενη αποχώρηση του ελληνικού δημοσίου από τον ΟΤΕ θέτει σε απαξίωση τη συμφωνία του 2008 βάσει της οποίας το Ελληνικό Δημόσιο διατηρεί ως μέτοχος αυξημένα δικαιώματα αναφορικά με την επωνυμία και την έδρα της εταιρείας, τα ζητήματα που άπτονται της εθνικής ασφάλειας, το διορισμό 5 μελών του Δ.Σ. της εταιρείας και φυσικά ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων βέτο σε εταιρικά και εμπορικά ζητήματα, όπως η διάλυση ή η συγχώνευση εταιριών του Ομίλου, η μεταβίβαση ή η μετατροπή στοιχείων του ενεργητικού μιας εταιρείας στρατηγικής σημασίας και οι μεταβολές της εθνικότητας ή του κεφαλαίου των εταιριών του Ομίλου.

Μείωση της συμμετοχής του Ελληνικού Δημοσίου στη μετοχική σύνθεση.

Με την αποχώρηση του Ελληνικού Δημοσίου από τη μετοχική σύνθεση του ΟΤΕ ελλοχεύει ο κίνδυνος της μετατροπής του Ομίλου ΟΤΕ από βραχίονα εθνικής τηλεπικοινωνιακής ανάπτυξης σε εμπορικό Όμιλο

χωρίς δίκτυο.

Ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ ζητά από την κυβέρνηση να μην υποτιμήσει τη σημασία του ΟΤΕ για την ασφάλεια των τηλεπικοινωνιών και την ανάπτυξη των δικτύων στη χώρα.

Η εγκατάλειψή του στην αποκλειστική ευθύνη και δικαιοδοσία της DT οδηγεί σε πλήρη αφελληνισμό και υποκατάσταση των εγκώριων τηλεπικοινωνιακών υποδομών από τις υποδομές της DT.

Εμείς θα συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε και να διεκδικούμε έναν ΟΤΕ, υπό δημόσιο έλεγχο στις υπηρεσίες του Έλληνα πολίτη.

Καλούμε την κυβέρνηση να πράξει όσα στο παρελθόν είχε δεσμευθεί.

Δίκτυα Νέας Γενιάς

Η ανάπτυξη των δικτύων νέας γενιάς και ειδικά οι επενδύσεις για τη διάθεση υπηρεσιών VDSL έχουν προχωρήσει στην Ελλάδα με χρηματοδότηση και υλοποίηση του ΟΤΕ. Το επενδυτικό πρόγραμμα του ΟΤΕ είναι αυτό το οποίο έχει βοηθήσει ουσιαστικά τη χώρα στο να προχωρήσει με γρήγορα βήματα στην κάλυψη του κενού που έχει στις υψηλές ταχύτητες ευρυζωνικότητας, μέσα από την ανάπτυξη δικτύου καμπινών ενεργού εξοπλισμού τύπου vectoring με επέκταση του δικτύου οπτικών ινών (FTTC).

Ωστόσο, η EETT, σε συνέχεια πίεσης από τους παρόχους, θέτει ζήτημα παγώματος του επενδυτικού προγράμματος του ΟΤΕ εντός του 2017 προκειμένου οι εναλλακτικοί πάροχοι να αναπτύξουν το δικό τους επενδυτικό πρόγραμμα τα επόμενα χρόνια, με διαφορετικά κριτήρια και ελάχιστες απαιτήσεις ποσοστού κάλυψης ανά αστικό κέντρο.

Από την πλευρά μας ως ΠΑΣΕ – ΟΤΕ θεωρούμε πως η συγκεκριμένη απόφαση της EETT θα έχει ως αποτέλεσμα την ανάσχεση της ανάπτυξης υψηλών ταχυτήτων ευρυζωνικότητας στην Ελλάδα με επέκταση του ψηφιακού χάσματος από την Ευρώπη. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες υπερ-υψηλών ταχυτήτων είναι πολύ σημαντικό στοίχημα για τη χώρα για να σταματήσει μέσω ρύθμισης, γιατί θα έχει επιπτώσεις στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας.

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Η συμβολή των εργαζομένων στη βιωσιμότητα και επιτυχία της εταιρείας. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον πιο σημαντικό και κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας κάθε οργανωμένης δραστηριότητας, αποτελεί δηλαδή το μεγαλύτερο κεφάλαιο κάθε επιχείρησης.

Δυστυχώς όμως στον ΟΤΕ αυτός ο κανόνας δε φαίνεται να ισχύει, καθώς η Διοίκηση εγκλωβισμένη στη λογική της μείωσης του κόστους, αντιμετωπίζει το προσωπικό όχι ως παράγοντα ανάπτυξης αλλά ως μεταβλητό κόστος, ένα βάρος δηλαδή από το οποίο πρέπει να απαλλαγεί. 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 την τηλεπικοινωνιακή αγορά της χώρας. Η Διοίκηση πανηγυρίζει για την επιτυχία αυτή. Ωστόσο, πίσω από την επιτυχία αυτή 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 εξέλιξη τους, για να καλυφθούν τα δανειακά ανοίγματα της Διοίκησης Βουρλούμης (για τις εξαγορές της αλυσίδας Γερμανός και του μειοψηφικού



Ομιλητής: Βασίλης Κωστάρας, Αντιπρόσωπος ΓΑΣ - Προεδρείο ΓΑΣ 2016 ΠΑΣΕ ΟΤΕ

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 προσλήφθηκαν 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.

3) Καταργήθηκαν επιδόματα και περιορίστηκαν δραστικά 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 υπερπροσπάθεια 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 συνολικό μισθολογικό κόστος να μειωθεί κατά 50%, από 658 σε 332 εκατομμύρια ευρώ. Το μέσο μισθολογικό κόστος συρρικνώθηκε κατά 32% από 58 σε 39 χιλιάδες ευρώ.

Η οικονομική κρίση της χώρας περιόρισε τα έσοδα της εταιρείας την

περίοδο 2011-15 κατά 20%, από 1.912 εκατ. σε 1.536 εκατ. ευρώ. Από την άλλη τα κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) της εταιρείας αυξήθηκαν την ίδια περίοδο κατά 10%, από 560 εκατ. σε 618 εκατ. ευρώ. 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 χιλιάδες κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων, το 2015 παρήγε 73 χιλιάδες κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων. Δηλαδή, η αναλογία κερδών προ φόρων τόκων και αποσβέσεων προς το μισθολογικό κόστους, ανά εργαζόμενο (υπεραξία), αυξήθηκε από 85% σε 121%.

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 βελπώνοντας 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 ανάπτυξης και ενίσχυσης της εταιρείας.

Μισθολογικά κλιμάκια

Η Διοίκηση αυθαίρετα και παράνομα κατήργησε τα μισθολογικά κλιμάκια, εφαρμόζοντας την 6η ΠΥΣ (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου), ενώ είναι σαφές ότι δεν αποτελούν ωριμάνσεις. Η ΟΜΕ – ΟΤΕ πρέπει να κάνει πράξη την απόφαση του Δ.Σ της για δικαστική διεκδίκηση τους.

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 ατομική και η εταιρεία, να λάβουν πίσω μέρος από τις μεγάλες περικοπές

“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.

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.

Προγράμματα εθελούσιας εξόδου

Στα τέλη Ιουλίου 2016 ολοκληρώθηκε μια ακόμη «εθελούσια» έξοδος στον όμιλο ΟΤΕ. Περίπου 310 συνάδελφοι, εκ των οποίων οι 100 με το πρόγραμμα Β, αποχώρησαν κάτω από το βάρος έντονης ψυχολογικής πίεσης και σωματικής εξάντλησης.

Τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου κινούνται στη λογική μείωσης του κόστους.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ δεν μίληκε στη λογική να κατευθύνει τους συναδέλφους για το τι θα πράξουν, καθώς είναι απόφαση ζωής για τον καθένα ξεχωριστά. Επέστησε όμως την προσοχή στον κάθε συνάδελφο που μπορούσε να κάνει χρήση του προγράμματος, να αναλογιστεί καλά όλες τις παραμέτρους και όλα τα δεδομένα και να πάρει τις αποφάσεις του με ψυχραιμία και προσοχή.

Οι αλλαγές στο ασφαλιστικό καθιστούν δυσκολότερη την έξοδο στη σύνταξη και παράλληλα έχουν οδηγήσει σε πολύ χαμηλότερες συντάξεις που δεν καλύπτουν το κόστος ζωής οικογενειάρχων με παιδιά και δανειακές υποχρεώσεις.

Για τον ΠΑΣΕ ΟΤΕ δεν υπάρχουν πλέον υπεράριθμοι εργαζόμενοι στην εταιρεία. Το προσωπικό πιέζεται να αποχωρήσει είτε για να υποκατασταθεί με νέες προσλήψεις χαμηλότερου κόστους είτε για να εκχωρηθεί το έργο τους σε εργολάβους και τρίτες εταιρείες.

Επειδή τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου θα συνεχιστούν και στο μέλλον ζητούμε να σταματήσει κάθε πίεση, άμεση ή έμμεση, στους συναδέλφους για συμμετοχή στα προγράμματα εθελούσιας εξόδου. Κάθε εργαζόμενος πρέπει να αποφασίσει χωρίς φόβο, τρομοκρατία και απειλές.

Επιπλέον με αφορμή τις πρόσφατες αποχωρήσεις ζητούμε να ενταχθούν στον ΟΤΕ όλοι οι εργαζόμενοι που παραμένουν στην ΟΤΕPLUS, να γίνουν πλήρους απασχόλησης οι λίγοι συνάδελφοι που παραμένουν με 4ωρη απασχόληση και να σταματήσει κάθε δικαστική διαμάχη στο εφετείο εναντίον συναδέλφων που έχουν κερδίσει με δικαστικές αποφάσεις την παραμονή τους.

Ειδικά για τις καθαρίστριες ο Σύλλογός μας θεωρεί απαράδεκτο το γεγονός, να καταφεύγει ο ΟΤΕ σε αμφιβόλου ποιότητας υπηρεσίες εργολάβων και να μην προχωρά στη μετατροπή των συμβάσεων των εν λόγω καθαριστριών σε πλήρους απασχόλησης, ιδιαιτέρως όταν το κόστος είναι ελάχιστο και από τη συγκεκριμένη μετατροπή θα προκύψουν και ωφέλειες για τον ΟΤΕ.

Θέσεις ευθύνης – αναγνώριση τίτλων σπουδών

Έχει γίνει συνήθεια στον ΟΤΕ τις υψηλόβαθμες θέσεις στον Όμιλο να τις καταλαμβάνουν είτε στελέχη προέρχονται από την αγορά είτε στελέχη που προέρχονται από την COSMOTE, αφήνοντας για άλλη μια φορά στην άκρη ικανά και άξια στελέχη μόνο και μόνο επειδή έχουν τη ρετινά του ΟΤΕτζή.

Θέση και απαίτηση του Συλλόγου μας από τη Διοίκηση του ΟΤΕ είναι:

- Η προκήρυξη των κενών θέσεων ευθύνης, ώστε μέσα από αδιάβλη-

τες και αξιοκρατικές διαδικασίες να τοποθετούνται οι ικανότεροι.

- Η αναγνώριση όλων των τίτλων σπουδών (πτυχία – μεταπτυχιακά) και η ένταξη του προσωπικού στην αντίστοιχη μισθολογική κατηγορία.

- Η αξιοποίηση όλων των εργαζομένων του ΟΤΕ ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα που διαθέτουν.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ δεν θα επιτρέψει την απαξίωση των εργαζομένων του ΟΤΕ και θα συνεχίσει να αγωνίζεται για την αναγνώριση της αξίας, την επιβράβευση της προσφοράς και τη δυνατότητα της επαγγελματικής εξέλιξης μέσα σ' ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Θέση μας είναι ότι μια εταιρεία που είναι στην αιχμή της τεχνολογίας και απαιτεί προσωπικό υψηλών προδιαγραφών με συγκεκριμένες γνώσεις και εξειδίκευση, θα πρέπει να εγκαταλείψει εμμονές του παρελθόντος και να καταβάλει επιτέλους το αντίστοιχο αντίτιμο με την αναγνώριση των τίτλων σπουδών.

Αξιολόγηση

Δεν είναι δυνατόν σε μια εταιρεία του μεγέθους του ΟΤΕ όπου δαπανώνται τεράστια ποσά για την εμπειρία του πελάτη και άλλες ενέργειες, η διοίκηση να επαίρεται για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού με ένα προβληματικό αξιολόγιο όπου το HR έχει διακοσμητικό ρόλο.

Δεν είναι δυνατόν η διοίκηση να το χρησιμοποιεί ως μοχλό εκβιασμού των εργαζομένων μέσω κατευθυνόμενων αξιολογήσεων.

Δεν είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να μην έχει το δικαίωμα της κρίσης του έργου των προϊσταμένων του σε μια δημιουργική διαδικασία.

Μα πάνω από όλα να μην υπάρχει δεύτερος βαθμός ελέγχου και εξέτασης των ενστάσεων από επιτροπή όπου θα συμμετέχουν και εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Διεκδικούμε τη θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, λειτουργικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης.

Ο Σύλλογός μας δεν είναι αντίθετος με την ύπαρξη ενός συστήματος αξιολόγησης στην επιχείρηση, με την προϋπόθεση ότι θα έχει χαρακτηριστικά αναπτυξιακά και εκπαιδευτικά και κυρίως θα αναδεικνύει, θα προωθεί και θα επιβραβεύει την αξιοσύνη και τις δεξιότητες του κάθε συναδέλφου, ενώ θα αξιολογεί το έργο που του έχει ανατεθεί, δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα συνεχούς επιμόρφωσης που θα διευρύνει περαιτέρω και προς το καλύτερο το γνωστικό πεδίο του καθενός.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ σε συναντήσεις που πραγματοποιήσε με τα άλλα Σωματεία του χώρου κατέθεσε τις προτάσεις του προς αυτή την κατεύθυνση, οι οποίες παραδόθηκαν στην Ομοσπονδία, ώστε να τις χρησιμοποιήσει σε οποιαδήποτε διαπραγμάτευση χρειαστεί.

Καλούμε τη Διοίκηση του ΟΤΕ να προσέλθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και μέσα από ένα καλόπιστο διάλογο να προχωρήσει στη θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, αξιοκρατικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης.

Οι θέσεις μας σχετικά με το Σύστημα Αξιολόγησης, όπως έχουν τεθεί από κοινού με την ΟΜΕ ΟΤΕ, εμπίπτουν σε δυο βασικούς άξονες:

Α. Να διασφαλιστεί ότι εφαρμόζεται το Σύστημα Αξιολόγησης όπως ακριβώς περιγράφουν οι σχετικές διαδικασίες και όπως αυτές θα συμφωνηθούν και

Β. Να διασφαλιστεί ότι εφόσον το Σύστημα Αξιολόγησης εφαρμόζεται



Σταμάτης Υπερήφανος, Πρόεδρος ΤΑΥΤΕΚΩ - Θανάσης Ζεκεντής, Γεν. Γραμ. ΠΑΣΕ ΟΤΕ - Γιώργος Λάμπρου, Πρόεδρος ΕΜΗΕΤ - Δημ. Κουβατζής, Γραμ. Τύπου & Δημ. Σχέσεων ΠΑΣΕ ΟΤΕ - Βασίλης Γαβρόγλου, Αναπληρωτής Γεν. Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού ΟΤΕ

όπως περιγράφουν οι σχετικές διαδικασίες, οδηγεί τελικά στα ζητούμενα και επιθυμητά για την εταιρεία αποτελέσματα.

Ειδικότερα προτείνεται:

1. Να αιτιολογείται εγγράφως και εμπεριστατωμένα, κάθε βαθμολογία του συστήματος αξιολόγησης εκτός από την κατηγορία 3.
2. Για τις βαθμολογίες 1 και 2 να προτείνονται εγγράφως από τον βαθμολογητή διορθωτικά μέτρα (π.χ. εκπαίδευση, αλλαγή θέσης, αλλαγή υπηρεσίας, προσαρμογή αντικειμένου εργασίας).
3. Να διασφαλιστεί ότι αξιολογείται η απόδοση του εργαζόμενου σε σχέση με την περιγραφή της θέσης εργασίας του ή του ρόλου του και τα ζητούμενα για τη συγκεκριμένη θέση επίπεδα απόδοσης (και δεν αξιολογείται γενικά το συγκεκριμένο άτομο για άσχετα με την εργασία στοιχεία).
4. Να υπάρχει η δυνατότητα ένστασης σε επιτροπή διερεύνησης ενστάσεων, ώστε να διασφαλίζεται η σωστή και δίκαιη αξιολόγηση και η αποδοχή του συστήματος από τους εργαζόμενους, προκειμένου να ελέγχεται η αποδοχή του συστήματος και των αποτελεσμάτων του από όλους και για τους εργαζόμενους, αλλά και για την διοίκηση.
5. Να υπάρχει μηχανισμός ελέγχου από το HR τήρησης της διαδικασίας που προβλέπει η Πολιτική του συστήματος αξιολόγησης. Το HR να αναλάβει πιο ενεργό ρόλο στην διαδικασία αξιολόγησης και όχι τυπικό διαδικαστικό ρόλο.
6. Να υπάρξει πρόβλεψη στο Αξιολόγιο για περιπτώσεις εργαζομένων που δεν αξιοποιούνται ανάλογα με την εμπειρία και τις ικανότητες τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί αποτελέσουν «εύκολα θύματα» για χαμηλές βαθμολογίες.
7. Διαδικασίες ελέγχου της πορείας του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια του έτους (με ενδιάμεση ανεπίσημη αξιολόγηση) επιβάλλονται, ώστε να παρέχουν έγκαιρα προειδοποίηση στον εργαζόμενο και δυνατότητες ευθυγράμμισης με τα ζητούμενα της εταιρείας.
8. Ειδικά μέριμνα για τα ΑΜΕΑ (με ξεχωριστή Αξιολόγηση), ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς να θίγεται η προσωπικότητα τους.
9. Η καμπύλη Gauss να μην αποτελεί ζητούμενο..
10. Το σύστημα αξιολόγησης να μην οδηγεί αυτόματα σε αρνητικά απο-

τελέσματα για τον εργαζόμενο, χωρίς την προηγούμενη διερεύνηση της ένστασης από επιτροπή εξέτασης ενστάσεων.

11. Να οδηγεί το Σύστημα Αξιολόγησης σε διαδικασίες εκπαίδευσης ή προσαρμογής αντικειμένου εργασίας (ειδικά σε περιπτώσεις βαθμολογίας 1 και 2).

12. Να υιοθετηθεί ένας επίσημος αλγόριθμος υπολογισμού, ο οποίος θα συνυπολογίζει και τη βαθμολογία από το Σύστημα Αξιολόγησης και την επίτευξη των στόχων και ο οποίος θα καθορίζει τελικά το οικονομικό αποτέλεσμα της σχέσης του εργαζόμενου με την εταιρεία (bonus, μισθολογική προαγωγή).

13. Να παρέχεται στην ΟΜΕ-ΟΤΕ και στα Σωματεία πρόσβαση στα στατιστικά στοιχεία του Συστήματος Αξιολόγησης ανά υπηρεσία, ανά ειδικότητα και ομάδες προσωπικού με στόχο την δυνατότητα στατιστικής ανάλυσης.

14. Να δημιουργηθεί (από κοινού με την Γ.Δ.Α.Δ. και εκπροσώπους των εργαζομένων) επιτροπή η οποία θα εξετάζει άμεσα, εμπιστευτικά και αντικειμενικά όλες τις ενστάσεις που έχουν υποβληθεί από τους εργαζόμενους, και θα τους ανακοινώνει αιτιολογημένα τα ευρήματα της.

15. Να λειτουργεί ο αριθμός των ενστάσεων (στην προαναφερόμενη επιτροπή) ως δείκτης επιτυχίας του συστήματος αξιολόγησης και αποδοχής του από το προσωπικό συνολικά ή για κάθε οργανωτική δομή, σε σύγκριση με τα συνολικά ή ιστορικά στοιχεία

16. Να εξεταστεί η εισαγωγή κριτηρίου αξιολόγησης των προϊσταμένων το οποίο θα βασίζεται στην αξιολόγησή τους από τους υφισταμένους (αντίστροφη αξιολόγηση) σε συγκεκριμένα κριτήρια (π.χ. αν είναι καθημερινά προσβάσιμος για πληροφόρηση, υποστήριξη, αν είναι σαφής στις οδηγίες του, αν είναι συνεπής στο ρόλο του, κλπ)

17. Να τεθούν ερωτήματα (π.χ. στην ετήσια έρευνα για την ικανοποίηση των εργαζομένων) τα οποία θα διερευνούν την επίτευξη των στόχων του Συστήματος Αξιολόγησης.

Στάθμευση

Το πρόβλημα της ανεπάρκειας θέσεων στάθμευσης στο Διοικητικό Μέγαρο στο Μαρούσι είναι γνωστό και διαχρονικό. Η κατάργηση των δρομολογίων των λεωφορείων δημιούργησε ασφυξία στο χώρο στάθ-



Να γνωρίζετε ότι φοβούνται τη συλλογικότητα και για αυτό προσπαθούν να μας στρέψουν στην ατομικότητα και την ιδιότητα. Όλοι μαζί, μπορούμε να αλλάξουμε πολλά. Αρκεί να είμαστε ενωμένοι, αρκεί να είμαστε ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ!

μευσης και από τότε οι συνάδελφοι ταλαιπωρούνται. Εκατοντάδες συνάδελφοι αναγκάζονται να σταθμεύουν στους γειτονικούς δρόμους.

Θέλουμε ουσιαστική λύση στο πρόβλημα και όχι ανακατανομή των θέσεων στάθμευσης σε όφελος κάποιων και σε βάρος συναδέλφων που είχαν θέση στάθμευσης για πολλά χρόνια. Οι επιλογές της εταιρείας ως σήμερα δεν δείχνουν διάθεση επίλυσης του προβλήματος, αλλά εμπίπτουν σε διαχειριστική λογική. Τα αυτοκίνητα είναι μέσα μετακίνησης και όχι ένδειξη status ή πολυτέλεια για τους συναδέλφους. Θέση μας είναι πως πρέπει η εταιρεία άμεσα να προετοιμάσει την αύξηση των θέσεων στάθμευσης (με κατασκευή υπόγειου ή υπέργειου χώρου στάθμευσης στον περίβολο) και στο ενδιάμεσο αφενός να επαναφέρει τα λεωφορεία μετακίνησης και αφετέρου να ανευρεθούν θέσεις στάθμευσης σε κοντινούς χώρους.

Επίσης, πρέπει να καθοριστεί πολιτική στάθμευσης με συγκεκριμένα κριτήρια όπως η απόσταση από την κατοικία, η χρήση μεταφορικού ή όχι μέσου, η θέση και φύση της εργασίας, ενώ ειδικά μέριμνα πρέπει να δοθεί σε ζευγάρια ή συναδέλφους που θα δηλώσουν πως θα μετακινούνται ομαδικά.

ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ο ΟΤΕ εδώ και αρκετά χρόνια λειτουργεί σε ένα απελευθερωμένο τηλεπικοινωνιακό περιβάλλον, το οποίο δεν έχει ακόμα πλήρως μορφοποιηθεί καθώς οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις εταιρειών δεν φαίνεται να έχουν τελειώσει, ενώ υπάρχουν έντονες στρεβλώσεις που δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη του υγιούς ανταγωνισμού.

Παρά τις “τρικλοποδιές” που σε κάθε ευκαιρία μας βάζει η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων (ΕΕΤΤ) καθώς δεν έχει επιβάλλει ένα ισότιμο πλαίσιο για όλες τις εταιρείες του κλάδου, ο ΟΤΕ συνεχίζει να είναι ο ηγέτης και η εταιρεία που εμπιστεύεται ο Έλληνας καταναλωτής.

Ο ΟΤΕ για τη διατήρηση της κυριαρχίας του αυτής, έχει αναπτύξει τρία ανεξάρτητα δίκτυα, τρία “κανάλια” πώλησης τηλεπικοινωνιακών προϊόντων και υπηρεσιών, το Δίκτυο Εμπορικών Καταστημάτων, τους Εταιρικούς και Επιχειρησιακούς Πελάτες και τα Call Centers που συνθέτουν το σύνολο της εμπορικής του πολιτικής, με τις πωλήσεις μέσω διαδικτύου να κυμαίνονται στο αναμικτό 1% του συνόλου.

Δίκτυο Καταστημάτων

Ο Σύλλογός μας αντιλήφθηκε τη σημαντικότητα και την αναγκαιότητα, ενός εκ των έσω ισχυρού και οργανωμένου δικτύου πώλησης, πολύ πριν έρθει ο ανταγωνισμός και για το λόγο αυτό πίεζε τη Διοίκηση του ΟΤΕ να αυξήσει την παρουσία του σε όλη την Ελλάδα με το άνοιγμα περισσότερων καταστημάτων.

Ο στόχος μας ήταν προφανής και αποσκοπούσε στην καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών μας, στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του επερχόμενου ανταγωνισμού και εντέλει στην εξασφάλιση της κυριαρχίας στην τηλεπικοινωνιακή αγορά της χώρας μας.

Αυτή η πολιτική ανάπτυξης των καταστημάτων του ΟΤΕ σταμάτησε όταν η Διοίκηση Βουρλούμη αποφάσισε να προχωρήσει στην πανάκριβη και σκανδαλώδη εξαγορά της αλυσίδας ΓΕΡΜΑΝΟΣ. Σήμερα υπό το βάρος της πίεσης στην αγορά πάνω από 100 καταστήματα της ΓΕΡΜΑΝΟΣ έκλεισαν μην αντέχοντας να ανταποκριθούν στο ρόλο τους.

Δυστυχώς από τότε όλες οι Διοικήσεις με πρόσχημα τον εξορθολογισμό και την ενιαιοποίηση του Δικτύου Πωλήσεων σε όλο τον Όμιλο, αλλά με προφανή στόχο τη συρρίκνωση και τελικά την απαξίωση του Δικτύ-

ου Καταστημάτων ΟΤΕ, έχουν προχωρήσει σε επιλεκτική κατάργηση Εμπορικών μας Καταστημάτων.

Πολλά δε από αυτά τα καταργημένα Καταστήματα ήταν πρόσφατα ανακαινισμένα, αρκετά άλλα βραβευμένα για τους στόχους και τα καλά αποτελέσματα που είχαν φέρει, αλλά δυστυχώς όπως φάνηκε δεν χώραγαν στον εμπορικό σχεδιασμό της ηγετικής ομάδας που έχει την ευθύνη των πωλήσεων και ποτέ της δεν έχει εργαστεί σε κατάσταση.

Θεωρούμε απαράδεκτη την απόφαση για το κλείσιμο των τριών εμπορικών καταστημάτων (Άγιος Δημήτριος, Μέγαρο, Μεσοήνη). Τα καταστήματα αυτά δεν τα έκλεισε η αγορά, αλλά η λανθασμένη και αδιέξοδη πολιτική της διοίκησης.

Η εθελούσια άφισε για μια ακόμη φορά πολλές κενές θέσεις σε κρίσιμες επιχειρησιακές λειτουργίες. Στα καταστήματα το πρόβλημα είναι οξύτατο, καθώς έχει διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία σε όσα αποχώρησαν συνάδελφοι. Με την πρακτική των κρυφών και φανερών εκβιασμών, σε συνδυασμό με τον παράλογο και συνεχώς αυξανόμενο στόχο, η διοίκηση μέσα από τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου κατόρθωσε να υποστελεχώσει το δίκτυο καταστημάτων, δημιουργώντας ασφυκτικές συνθήκες εργασίας στους εναπομείναντες συναδέλφους. Η εταιρεία καθυστέρησε χαρακτηριστικά την εσωτερική προκήρυξη με αποτέλεσμα πολλά καταστήματα να είναι ακέφαλα και υποστελεχωμένα. Παράλληλα αναμένουμε να γίνουν και εσωτερικές προκηρύξεις για τις θέσεις ευθύνης που έμειναν κενές.

Ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ θεωρεί πως η εταιρεία θα πρέπει άμεσα να καλύψει όλα τα κενά που θα προκύψουν στο δίκτυο καταστημάτων σε αναλογία μια νέα πρόσληψη για κάθε αποχώρηση για οποιονδήποτε λόγο συμπεριλαμβανομένης της εθελούσιας. Θεωρούμε πως προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στους εργαζομένους του Ομίλου ΟΤΕ και εφόσον δεν καλυφθούν όλες οι κενές θέσεις, τότε η εταιρεία να προχωρήσει σε νέες προσλήψεις, ώστε να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία των καταστημάτων.

Οι στόχοι των καταστημάτων τους περισσότερους μήνες δεν έχουν τη δυνατότητα επίτευξης. Απαιτείται επαναπροσδιορισμός των στόχων σύμφωνα με την αγοραστική δύναμη των πελατών μας με αξιοποίηση των έμπειρων συναδέλφων των καταστημάτων.

Η υποστελέχωση σε συνδυασμό με τον παράλογο και συνεχώς αυξανόμενο στόχο αναγκάζουν τους συναδέλφους να ξεπερνούν τα όρια αντοχών τους.

Συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε για βελτίωση συνθηκών εργασίας, όπως άμεση αντικατάσταση σκαμπό, λόγω σοβαρών μυοσκελετικών παθήσεων που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοί μας.

Ζητάμε δημιουργία χώρων ανάπαυσης όπου δεν έχουν ήδη κατασκευαστεί. Επίσης, διαμόρφωση χώρου αναμονής για ηλικιωμένους, έγκυες, κλπ, όπου αυτό είναι εφικτό.

Απαιτούμε επίλυση άμεσα όλων των προβλημάτων που προέρχονται από τα πληροφοριακά συστήματα. Οι ατελείωτες εκκρεμότητες σε συνδυασμό με τους πάρα πολύ αργούς ρυθμούς έχουν αντίκτυπο τόσο στα νεύρα των εργαζομένων, αλλά και στον πελάτη από τον οποίο ψάχνουμε να αποκομίσουμε την καλύτερη εμπειρία.

Θέτουμε το πρόβλημα καθυστέρησης απονομής μπόνους στους πωλητές και ζητούμε άμεσα να βρεθεί τρόπος ώστε η απόδοσή τους να γίνεται εγκαίρως. Επίσης σε περιπτώσεις που δεν πέτυχαν τον στόχο, να μπορούν να λάβουν το ετήσιο μπόνους που λαμβάνει και το υπόλοιπο προσωπικό.



Ευανθία Ρουτζούνη - Κώστας Πατασιάς - Γιώργος Μουταφίδης - Γιώργος Στεφανόπουλος - Ελλιδάβητ Αγγελάκη, μέλη ΔΣ ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Αναδεικνύουμε την ανάγκη μετακίνησης άμεσα των συναδέλφων με σοβαρά προβλήματα υγείας, ειδικές ανάγκες που απασχολούνται στο δίκτυο, σε άλλες υπηρεσιακές λειτουργίες.

Επισημάναμε την αναγκαιότητα των προϊσταμένων των καταστημάτων να έχουν την δυνατότητα να δίνουν έκπτωση στις τιμές καταλόγου στους πελάτες, καθώς και την επαναφορά τις ενσωμάτωσης αγορών στους λογαριασμούς.

Το σπαστό ωράριο που υιοθετείται μόνο από τα καταστήματα Cosmote δημιουργεί τεράστιες αδικίες μεταξύ των οποίων και εσωτερικό ανταγωνισμό όταν τα καταστήματα της Γερμανός και του ανταγωνισμού, είναι σε πλήρες ωράριο. Το γεγονός ότι δεν υπάρχει σαφής και ενιαία εμπορική πολιτική ωραρίου σε όλο το δίκτυο δεν δημιουργεί σαφή πελατειακή αντίληψη ως προς την επισκεψιμότητα των καταστημάτων μας.

Η υποστήριξη και διοικητική ομάδα των καταστημάτων πλαισιώνεται από προσωπικό που αρκετές φορές δεν διαθέτει την κατάλληλη εμπειρία και εκπαίδευση κυρίως σε θέματα σταθερής. Παράλληλα οι περισσότεροι δεν έχουν εργαστεί ποτέ σε κατάστημα και δεν είναι σε θέση να αντιληφθούν τις πραγματικές ανάγκες άμεσης εξυπηρέτησης και λύσης του προβλήματος.

Οι εργαζόμενοι του δικτύου καταστημάτων καλούνται σε καθημερινή βάση να διαβάσουν μεγάλο όγκο καινούριων πληροφοριών κατά τη διάρκεια εργασίας τους, σε χρόνους που επί της ουσίας δεν υπάρχουν και να εκπαιδεύονται για αυτά μετά το τέλος μιας εξαντλητικής ημέρας. Η εκπαίδευση για να είναι ουσιαστική πρέπει να γίνεται εκτός ωραρίου με αμοιβή του χρόνου αυτού.

Τέλος, διευκρινίσαμε για το ζήτημα της κεντρικής διασύνδεσης των καμερών ασφαλείας των καταστημάτων πως πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από πλευράς χρόνου της αρχής προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και την εξοικονόμηση κόστους δεδομένου ότι όλες οι ενέργειες αποκατάστασης βλαβών να γίνονται εντός εσωτερικού δικτύου της εταιρείας.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ως ο σύλλογος που έχει την βασική ευθύνη για τα εμπορικά ζητήματα δεν θα σταματήσει να αγωνίζεται για την επίλυση των ανωτέρω προβλημάτων με πρωταρχικό άξονά του τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Συνοψίζοντας ως ΠΑΣΕ ΟΤΕ:

- Απορρίπτουμε την πολιτική συρρίκνωσης και απαξίωσης του Δικτύου Καταστημάτων Ο.Τ.Ε.
- Θεωρούμε λανθασμένη την συγκέντρωση όλων των αρμοδιοτήτων στην Αθήνα.
- Ζητούμε την καθιέρωση συνεχούς - πλήρους ωραρίου εργασίας στα καταστήματα.
- Συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε για μια εμπορική πολιτική ανάπτυξης.
- Διεκδικούμε ξεκάθαρη στρατηγική της εταιρείας για τη φυσιογνωμία και τα χαρακτηριστικά του δικτύου.
- Θέση μας είναι ότι πρέπει να βρεθούν τρόποι ώστε εργασίες που απαιτούν χρόνο, χωρίς συμβολή στις πωλήσεις, να αφαιρεθούν από την καθημερινότητα των εργαζομένων στο δίκτυο καταστημάτων.
- Προγραμματισμός εργασιών για χώρους ανάπαυσης.
- Άμεση αντικατάσταση όλων των "σημείων στήριξης βάρους" με εργονομικά καθίσματα εργασίας.
- Τα πριμ να καταβάλλονται εγκαίρως, προκειμένου αυτά να αποτελούν πραγματικό κίνητρο της προσπάθειας των συναδέλφων μας.
- Άμεση ενημέρωση των κωδικών όσων συναδέλφων μετακινούνται εντός του δικτύου.
- Εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών, με σωστή όμως προετοιμασία και όχι με πρόχειρες διαδικασίες όπως στην περίπτωση της Protergia. Θέση μας είναι ότι το δίκτυό μας θα πρέπει να έχει πρώτο, όλα τα κορυφαία προϊόντα της αγοράς.
- Να προσφέρονται δυνατότητες χρηματοδότησης αγοράς προϊόντων από τους πελάτες. Η εταιρεία οφείλει να βρει εναλλακτικούς τρόπους ώστε να καλύψει τις απώλειες των πωλήσεων από την κατάργηση των ενσωματώσεων συσκευών σε λογαριασμούς.
- Ολοκλήρωση της ένταξης στον ΟΤΕ των συναδέλφων που μετακινήθηκαν μετά την περυσινή εθελούσια στο δίκτυο καταστημάτων, από τα τηλεφωνικά κέντρα. Πρέπει στο αμέσως επόμενο διάστημα να λυθεί το εν λόγω θέμα.
- Αντιμετώπιση του ζητήματος των συναδέλφων με ειδικές ανάγκες, που απασχολούνται στο δίκτυο καταστημάτων και οι δυνατότητες μετακίνησης τους, πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα της εταιρείας χωρίς

άλλες δικαιολογίες και καθυστερήσεις.

Επιπλέον, ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ για την απρόσκοπτη λειτουργία των Εμπορικών μας Καταστημάτων και την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών μας, έχοντας υπόψη τις ελλείψεις προσωπικού που υπάρχουν, οι οποίες εντάθηκαν μετά την πρόσφατη εθελούσια αποχώρηση εργαζομένων από τον ΟΤΕ, έχει καλέσει τη Διοίκηση να προχωρήσει:

1. Στην τοποθέτηση προϊσταμένων και υπευθύνων έργου με αξιολογημένα κριτήρια, όπου υπάρχουν κενές θέσεις.
2. Στην τακτοποίηση στον ΟΤΕ των συναδέλφων μας με δικαστικές αποφάσεις.
3. Στην μετατροπή των λιγοστών εναπομεινάντων συμβάσεων εργασίας 4ωρης απασχόλησης σε πλήρους.
4. Στην άμεση κάλυψη των υπολειπόμενων κενών θέσεων εργασίας μέσω εσωτερικής ή εξωτερικής προκήρυξης, όπου δεν βρεθούν ενδιαφερόμενοι, με αξιολογημένα και διάφανη διαδικασία.

Από τη δική μας μεριά δηλώνουμε ότι θα συνεχίσουμε τον αγώνα μας για ένα ισχυρό και λειτουργικό Δίκτυο Πωλήσεων ΟΤΕ.

Εταιρικοί και Επιχειρησιακοί Πελάτες

Σημαντική είναι η συμβολή στα συνολικά έσοδα του Ομίλου ΟΤΕ των πωλήσεων από τα τμήματα των Εταιρικών και Επιχειρησιακών Πελατών που υπάρχουν διάσπαρτα σε όλη την Ελλάδα, με απαιτητική στοχοθεσία και με ιδιαίτερα σφικτή διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης των συμβούλων εξωτερικών πωλήσεων.

Με συνεχή πίεση και παρεμβάσεις καταφέραμε να εξασφαλίσουμε στους νέους σύμβουλους πωλήσεων αυξήσεις πάνω από το Συλλογική Σύμβαση, όπως επίσης και εργαλεία χρήσιμα και απαραίτητα για τη δουλειά τους (αυτοκίνητο και laptop). Θεωρούμε πάντως αναγκαία την ενίσχυση με νέους συναδέλφους που θα διαχειρίζονται με λιγότερους πελάτες, θα παρέχουν όμως καλύτερη και ποιοτικότερη εξυπηρέτηση, ώστε αφενός να μη χαθεί κανένας πελάτης από το υφιστάμενο πελατολόγιο και αφετέρου να προσεγγιστούν νέοι πελάτες.

Προβλήματα όμως υπάρχουν και στην υποστήριξη των πωλήσεων των εταιρικών και επιχειρησιακών πελατών, με τους συναδέλφους που εργάζονται στον συγκεκριμένο τομέα στην κυριολεξία να αγκομαχούν για να αντεπεξέλθουν όσο πιο καλά και άμεσα γίνεται, στις απαιτήσεις του αντικείμενου τους και να συμβάλλουν καθοριστικά στο “κλείσιμο” της πώλησης.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν είναι τα εξής:

- Έλλειψη προσωπικού
- Εντατικοποίηση της εργασίας
- Υπέρβαση του ωραρίου εργασίας
- Μεγάλες και συχνές μετακινήσεις

Δηλώνουμε ότι θα παρακολουθούμε από κοντά τη διαδικασία αντιμετώπισης των προβλημάτων, προκειμένου να διασφαλιστεί η ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία του τμήματος υποστήριξης αλλά και των πωλήσεων.

Τηλεφωνικά κέντρα

Οι συνθήκες εργασίας και το επίπεδο των αποδοχών στα τηλεφωνικά κέντρα του Ομίλου ΟΤΕ τους τελευταίους μήνες έχουν γίνει σημείο αναφοράς στις καθημερινές συζητήσεις των εργαζομένων σ’ αυτά. Ο λόγος; Είναι απλός, η εντατικοποίηση της εργασίας, με συνεχείς ενημερώσεις για νέα προϊόντα (τελευταία προστέθηκε και η Protergia), αυξημένη και χωρίς μέτρο στοχοθεσία, πίεση για τους χρόνους εξυπηρέτησης και διαχείρισης του πελάτη. Είναι καθημερινά πλέον τα φαινόμενα συναδέλ-

φων που επισκέπτονται τους ιατρούς εργασίας για μυοσκελετικά όσο και ψυχοπαθολογικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν από τη συνεχή «έκθεση» σε λεκτική βία επιθετικών πελάτων που δεν εξυπηρετούνται λόγω της αυξημένης αναμονής, αλλά και από τις ακατάλληλες συχνά συνθήκες εργασίας. Μη εργονομικές θέσεις εργασίας και ανύπαρκτοι χώροι ανάπαυσης, γερασμένα κτίρια είναι πλέον καθημερινότητα για τους συναδέλφους στα τηλεφωνικά κέντρα.

Σημαντικό στοιχείο που πρέπει να αναφερθεί είναι και η «ιδιόμορφη» κατάσταση που επικρατεί όσον αφορά τις αποδοχές και τις συμβάσεις των συναδέλφων αυτών. Υπάρχουν πλέον συνάδελφοι 3-4 ταχυτήτων (mellon-man power, project solution, Cosmote e-value παλαιοί και νέοι, υπάλληλοι ΟΤΕ), οι οποίοι απασχολούνται στο ίδιο έργο, αλλά έχουν διαφορετικά εργασιακά δικαιώματα και οικονομικές απολαβές.

Αποτελεί μεγάλο στοίχημα για το συνδικαλιστικό κίνημα, η προετοιμασία ενός διεκδικητικού πλαισίου για συλλογική σύμβαση των εργαζομένων στα τηλεφωνικά κέντρα, ώστε παροχές όπως το επίδομα φύλαξης τέκνων, οι προκαταβολές μισθού, τα υπαλληλικά πακέτα και ο λογαριασμός νεότητας να δοθούν και σε αυτούς.

Χαρακτηριστικό επίσης παράδειγμα εξάντλησης της διοικητικής αντοχής είναι η μη αναγνώριση των Αργιών (καθεστώ που ίσχυε στην στερπλς), με αποτέλεσμα εκατοντάδες συνάδελφοι να εργάζονται σε ημέρες όπως Χριστούγεννα – Πρωτοχρονιά – Πάσχα - 15 Αύγουστος μακριά από τις οικογένειές τους και σε υπηρεσίες όπου εξυπηρετούν περιορισμένους, μετρημένους στα δάχτυλα, συνδρομητές τις συγκεκριμένες ημερομηνίες.

Είναι μεγάλο το βάρος που έχουμε πλέον επωμισθεί ως εκπρόσωποι των εργαζομένων αυτών αφού αφενός οι συνθήκες εργασίας γίνονται ολοένα πιεστικότερες και αφετέρου οι διεκδικήσεις περισσότερες. Οφείλουμε να σταθούμε στο ύψος των περιστάσεων και να ενσκήψουμε στην πίεση που δέχονται, αλλά και τις συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται οι συνάδελφοι στα τηλεφωνικά κέντρα.

Από την πλευρά μας ως ΠΑΣΕ - ΟΤΕ, θεωρούμε αυτονόητη την υποστήριξη και την υπεράσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων κάθε εργαζομένου σε τηλεφωνικό κέντρο και αυτό θα αποτελεί οδηγό για κάθε μελλοντική μας κίνηση. Θεωρούμε επιβεβλημένη την άμεση ολοκλήρωση της μετατροπής όλων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, την ομοιογενοποίηση των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων που ασχολούνται με αιγιώς τηλεπικοινωνιακό έργο, την εξίσωση των εργαζομένων της COSMOTE e-value στα τηλεφωνικά κέντρα σε όλες τις θεσμικές και οικονομικές παροχές με τους εργαζομένους της ΟΤΕPLUS που εντάχθηκαν στον ΟΤΕ, τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και την εύρεση εναλλακτικών αντικείμενων για την ανακούφιση των υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει πολλά χρόνια στο ακουστικό.

Στον Όμιλο ΟΤΕ, ειδικά στα τηλεφωνικά κέντρα, θα πρέπει να υπάρξει ειδική μέριμνα όσον αφορά:

1. Τους συναδέλφους που αντιμετωπίζουν μυοσκελετικές παθήσεις. Πρέπει να υπάρχει η μέριμνα και όλες οι εργονομικές μελέτες προκειμένου να αντιμετωπιστεί αυτό το υπαρκτό και αυξανόμενο πρόβλημα. Πρέπει να ληφθεί μέριμνα για τη σταδιακή αντικατάσταση των καθισμάτων στα call centers με εργονομικά καθίσματα ή εναλλακτικά την άμεση αντικατάσταση των καθισμάτων των συναδέλφων που προσκομίζουν σχετικό χαρτί γιατρού χωρίς καθυστερήσεις και χρονοτριβή.

2. Την εκτίμηση και αναγνώριση του επαγγελματικού κινδύνου από το εργασιακό άγχος με ταυτόχρονη αποτελεσματική αντιμετώπιση και διαχείριση του, καθώς και των ψυχοσωματικών προβλημάτων στην εργασία με λήψη μέτρων μόνιμου χαρακτήρα για την άμβλυνση αυτών των προβλημάτων.

εργασιακά θέματα

3.Την απόδοση προτεραιότητας στην κινητικότητα των συναδέλφων που εργάζονται στα call centers προκειμένου να υπάρξει διέξοδος για μελλοντική αλλαγή αντικειμένου εργασίας.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να δοθεί άμεσα έμφαση:

1.Στη μέριμνα για την καθαριότητα και την ευταξία των χώρων εργασίας, τον κατάλληλο εξοπλισμό, καθώς και στη συντήρηση όλων των ηλεκτρομηχανολογικών και θερμικών εγκαταστάσεων των κτιρίων.

2.Στην κατάλληλη σήμανση για την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας (σήμανση οδεύσεων διαφυγής και εξόδων κινδύνου, πυροσβεστικού εξοπλισμού, χρήσης εύφλεκτων ουσιών, απαγορευτικά σήματα κ.α.). Στην ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων για τα μέσα ατομικής προστασίας και ασφάλειας καθώς και στα σχέδια διαφυγής και εκκένωσης των κτιρίων.

3.Στην δημιουργία αίθριων ή κλειστών χώρων σε διάφορους ορόφους για τους καπνιστές όπως προβλέπει το νομικό πλαίσιο. Όποτε να συγκεντρώνονται σε έναν χώρο που θα ελέγχεται και όχι σε διαδρόμους, στις σκάλες και στην είσοδο των κτιρίων όπου εγκυμονούν περισσότερους κίνδυνους και επιπλέον υποβαθμίζεται η εικόνα του Ομίλου.

OTE / COSMOTE TV

Το OTE TV, πλέον COSMOTE TV, έχει ήδη ξεχωρίσει και κατάφερε να φέρει επιπλέον πωλήσεις και έσοδα στην εταιρεία μας. Τα διαθέσιμα στοιχεία είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά, καθώς φαίνεται μια ραγδαία αύξηση συνδρομητών του OTE TV μέσα σε λίγο σχετικά μικρό χρονικό διάστημα με αποτέλεσμα να ξεπερνά τους 460.000 συνδρομητές και να έχει σχεδόν φτάσει την πλατφόρμα της Nova.

Όπως όλοι γνωρίζουμε υπό την πίεση της Ομοσπονδίας και των Σωματείων, η υπηρεσιακή λειτουργία της OTE TV δεν προέκυψε ως θυγατρική εταιρεία όπως επιζητούσε η Διοίκηση, αλλά ως Διεύθυνση εντός του OTE και αυτό δεν πρέπει να το ξεχνάει κανείς.

Περιμέναμε βέβαια, με την ίδια σοβαρότητα που το Συνδικαλιστικό Κίνημα αντιμετώπισε τη σύσταση της OTE TV, έτσι σοβαρά θα προχωρούσε και η Διοίκηση του OTE στη στελέχωση της εν λόγω Διεύθυνσης, επιλέγοντας με εσωτερική προκήρυξη το προσωπικό και όχι με τις γνωστές διαδικασίες. Η συγκεκριμένη υπηρεσία πρέπει να ενισχυθεί και να επανέλθει στην κανονικότητα, όπως όλες οι άλλες υπηρεσιακές λειτουργίες του Ομίλου, με ελεύθερες μετακινήσεις προς και από αυτήν. Οι συνάδελφοι της συγκεκριμένης υπηρεσίας με την εργατικότητα και την προσπάθεια τους απέδειξαν ότι οι κακές αξιολογήσεις σε πολλές περιπτώσεις ήταν άδικες.

Ο Σύλλογός για αποτελεσματικότερες πωλήσεις του OTE TV ζητά:

- Ουσιαστικά κίνητρα πωλήσεων.
- Κάλυψη των μετακινήσεων με επιχειρησιακά μέσα.
- Προστασία των εργαζομένων στις D2D πωλήσεις από κακόβουλες ενέργειες.
- Άνοιγμα περιφερειακών γραφείων για την καλύτερη παρακολούθηση – εξυπηρέτηση των πωλήσεων.
- Στελέχωση του τμήματος πωλήσεων με νέο σε ηλικία προσωπικό κατόπιν προκήρυξης με κίνητρα, με παράλληλη δυνατότητα απελευθέρωσης όσων δεν επιθυμούν να παραμείνουν.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κατάσταση στην αγορά εργασία, η ανεργία και οι αντεργατικοί μνημονιακοί νόμοι έχουν δυσκολέψει το περιβάλλον μέσα στο οποίο διαπραγματευόμαστε τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Βασική προτεραιότητα κάθε Σωματείου και Ομοσπονδίας είναι να επιτύχει τη σύναψη μιας αξιοπρεπούς και δίκαιης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Τα βασικά χαρακτηριστικά που θέλουμε να έχει η επόμενη Συλλογική

Σύμβαση Εργασίας είναι:

- 1)Να διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας για όλους τους εργαζομένους
- 2)Να περιλάβει τους εργαζομένους της COSMOTE e-value με όρους αντίστοιχους με τους πρώην εργαζομένους της OTEPLUS που εντάχθηκαν στον OTE
- 3)Να βελτιώσει τις μισθολογικές αποδοχές των πιο χαμηλόμισθων
- 4)Να επαναφέρει τα μισθολογικά κλιμάκια
- 5)Να επανέλθει το οκτάωρο με επιστροφή του 11%
- 6)Να μην επιφέρει μείωση αποδοχών για κανένα συνάδελφο
- 7)Να αρχίσει η ομοιογενοποίηση του προσωπικού σε αποδοχές και θεσμικά ζητήματα και να περιοριστούν τα πολλαπλά μισθολόγια και οι διαφορετικές ταχύτητες εργαζομένων
- 8)Να πληρώνονται οι υπερωρίες σύμφωνα με τον καρταναγνώστη
- 9)Να περιληφθεί πρόβλεψη στο ωράριο καταστημάτων για προσέλευση πριν την έναρξη εξυπηρέτησης του κοινού και αποχώρηση μετά από αυτήν, ώστε να υπάρχει έγκαιρη προετοιμασία και ολοκλήρωση των εργασιών
- 10) Να περιοριστούν οι τρεις διπλές προσελεύσεις για τους νέους εργαζομένους στα καταστήματα

Η ύπαρξη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και μετά την 31.12.17 είναι επιβεβλημένη διότι σύμφωνα με τους μνημονιακούς νόμους κάθε συλλογική σύμβαση που λήγει, για να συνεχίσει να ισχύει πρέπει να υπογραφεί εκ νέου εντός τριμήνου, ειδάλλως παραμένουν σε ισχύ μόνον ο βασικός μισθός και τα τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας), ενώ οι άλλες μισθολογικές παροχές όπως και οι μη μισθολογικές παροχές (π.χ. θεσμικά) παύουν να έχουν ισχύ.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ καλεί όλους τους εργαζομένους να είναι συσπειρωμένοι γύρω από τα Σωματεία και την Ομοσπονδία, καθώς υπάρχουν πολλές εκκρεμότητες που μόνο μέσα από συλλογικότητα, αλληλεγγύη, συνεννόηση και αγώνα μπορούν να αντιμετωπιστούν. Αυτός είναι ο μόνος δρόμος που το Συνδικαλιστικό Κίνημα και οι εργαζόμενοι έχουν.

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Οι πολιτικές ακραίας λιτότητας που με τη μορφή των Μνημονίων έχουν επιβληθεί στη χώρα μας, οδηγούν σε πλήρη “ασφυξία” το ασφαλιστικό μας σύστημα, το οποίο παρά τις αλλεπάλληλες μεταρρυθμίσεις δείχνει να μην αντέχει και να μην μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες της Ελληνικής κοινωνίας.

Η κατάρρευση του ασφαλιστικού συστήματος έχει ξεκινήσει από παλιά, με τη λεηλασία των αποθεματικών των ασφαλιστικών ταμείων διαχρονικά από όλες τις κυβερνήσεις, συνεχίστηκε με τα δομημένα ομόλογα, το κούρεμα λόγω PSI των ομολόγων του Ελληνικού Δημοσίου που κατείχαν τα ταμεία και συνεχίζεται σήμερα εξαιτίας της υψηλής ανεργίας, των χαμηλών αμοιβών που συνεπάγονται χαμηλές ασφαλιστικές εισφορές και τις δημογραφικών εξελίξεων που οδηγούν στην αύξηση των συνταξιούχων και τη μείωση των νέων.

Αποτέλεσμα αυτών των λανθασμένων πολιτικών είναι οι συνεχείς μειώσεις κύριων και επικουρικών συντάξεων, οι αυξήσεις των ορίων ηλικίας, οι περικοπές στο εφάπαξ, η υποβάθμιση στις παροχές υγείας.

Ζητούμε:

- Να σταματήσει η διάλυση της κοινωνικής ασφάλισης και οι συνεχείς περικοπές των συντάξεων.
- Να επιστρέψουν στα ταμεία μας τα χαμένα λεφτά των δομημένων και των “κουρεμένων” λόγω PSI ομολόγων.
- Να παταχθεί επιτέλους η εισφοροδιαφυγή και να αντιμετωπιστεί η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία.
- Να ενισχυθούν πολιτικές απασχόλησης που θα τροφοδοτήσουν με νέες εισφορές τα ασφαλιστικά ταμεία.

• Να γίνει ουσιαστική αξιοποίηση της περιουσίας των ασφαλιστικών ταμείων

Οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι δεν ευθύνονται για την κατάρρευση του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας. Τα διαχρονικά λάθη στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας πρέπει να διορθωθούν και όχι να οδηγήσουν στην πλήρη αποδόμηση του.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Η κυβέρνηση υπό την πίεση των δανειστών πιέζεται να φέρει προς ψήφιση αλλαγές στον υφιστάμενο συνδικαλιστικό νόμο, τον 1264/82. Στόχος των δανειστών είναι να αποδυναμώσουν το συνδικαλιστικό κίνημα και να μπορέσουν με αυτό τον τρόπο να προωθήσουν περισσότερο τη φιλοεργοδοτική πολιτική των Μνημονίων. Μέσα από τα ΜΜΕ, αλλά και εξαιτίας λαθών του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος, έχουν κατορθώσει να δυσφημίσουν σε κομμάτι της ελληνικής κοινωνίας το συνδικαλιστικό κίνημα και τους συνδικαλιστές. Η παγίδα αυτή είναι εύπεπτη, αλλά εγγυμνεί τεράστιους κινδύνους. Η αποδόμηση των συνδικάτων θα γκρεμίσει το τελευταίο ανάχωμα αντίστασης στις ακολουθούμενες μνημονιακές πολιτικές και θα επιταχύνει τις αντεργατικές συνθήκες, την ανέχεια, την πείνα και την εξαθλίωση.

Δικαιώματα που χρειάστηκε αγώνας χρόνων από τους εργαζόμενους για να κατακτηθούν, έχουν μπει για τα καλά στην κλίνη του μνημονιακού προκρούστη, ενώ οι μισθοί, οι συντάξεις, τα ασφαλιστικά δικαιώματα, οι συλλογικές συμβάσεις, τα δημόσια κοινωνικά αγαθά βρίσκονται σε συνεχή αμφισβήτηση.

Πρέπει να αντιδράσουμε. Πρέπει να αφυπνιστούμε. Πρέπει να αφήσουμε τους εγωισμούς μας και να συντονιστούμε, να πείσουμε και να εμπνεύσουμε!

Το Συνδικαλιστικό Κίνημα έχει υποχρέωση να τεθεί επικεφαλής αυτής της πρωτοβουλίας και σε συμπόρευση με την κοινωνία και τον λαό.

Στον δικό μας χώρο τον ΟΤΕ, το Συνδικαλιστικό Κίνημα λειτουργώντας σοβαρά και υπεύθυνα, έχει συμβάλει στην αλλαγή του κλίματος καχυποψίας και ανασφάλειας που επικρατούσε μεταξύ των συναδέλφων. Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι το συνδικαλιστικό κίνημα του χώρου πρέπει να μείνει στατικό. Χρειάζεται η σύνθεση και η συγχώνευση των Σωματείων του Ομίλου ΟΤΕ με διατήρηση μιας ισχυρής ΟΜΕ ΟΤΕ.

Ο Σύλλογός μας με γνώμονα την ισχυροποίηση και όχι την απαξίωση της Ομοσπονδίας μας, καθώς επίσης και την άρση του κατακερματισμού των δυνάμεων του Σ.Κ. του χώρου, εμμένει στην πρότασή του για δυο ισχυρά Σωματεία στον ΟΤΕ, ένα τεχνικό και ένα που θα καλύπτει όλο το υπόλοιπο προσωπικό.

Όταν η Διοίκηση του ΟΤΕ προχωράει με αργά αλλά σταθερά βήματα προς τη λειτουργική ενοποίηση με την Cosmote, είναι λάθος το Συνδικαλιστικό Κίνημα του χώρου να μην προχωράει με εξίσου σταθερά βήματα προς την ίδια κατεύθυνση και θεωρούμε πως η πρόταση του Συλλόγου μας, οδηγεί προς τα εκεί.

Οι καιροί είναι δύσκολοι, οι συνάδελφοι περιμένουν πολλά από το Συνδικαλιστικό μας Κίνημα και πρέπει να πάμε στο αύριο με βήματα σταθερά και υπεύθυνα. Δεν έχουμε το δικαίωμα να απογοητεύσουμε κανένα.

Αναπροσαρμογή συνδρομής μέλους στον ΠΑΣΕ ΟΤΕ

Εισηγούμαστε στη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ ΟΤΕ την αναπροσαρμογή της συνδρομής των μελών από 0,5% σε 0,45% μηνιαίως (εκτός δώρων και αποζημίωσης αδείας) και του πλαφόν ανώτατης καταβολής συνδρομής από 16€ σε 14€.

Το σκεπτικό της εισήγησης βασίζεται στην ανάγκη μείωσης της οικονομικής επιβάρυνσης των μελών εξαιτίας της γενικής οικονομικής ύφεσης και μπορεί να υλοποιηθεί για δυο βασικούς λόγους:

1) Το διάστημα 2007 – 2015 αν και τα μέλη μειώθηκαν λόγω των εθελούσιων προγραμμάτων με αποτέλεσμα τα έσοδα του Συλλόγου να πέσουν κατά 56,7%, χάρη στις αλληλέγγυες αποφάσεις περικοπών, τα έξοδα περιορίστηκαν στο αντίστοιχο διάστημα κατά 62,2% με αποτέλεσμα ο Σύλλογος από ελλειμματικός να καταστεί υγιής οικονομικά.

2) Στο άμεσο μέλλον, σύμφωνα με την απόφαση της ΟΜΕ ΟΤΕ ως αποτέλεσμα της ένταξης του προσωπικού της στον ΟΤΕ, θα περιοριστεί η συνδρομή που καταβάλλουν τα πρωτοβάθμια σωματεία στην ΟΜΕ ΟΤΕ σε 2,20€ ανά μέλος.

Η αναπροσαρμογή θα γίνει από 01.01.17 υπό την προϋπόθεση πως θα έχει ήδη υλοποιηθεί η αναπροσαρμογή της συνδρομής των σωματείων προς την ΟΜΕ ΟΤΕ.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ήταν και θα είναι πάντα πρωτοπόρος στους αγώνες που δίνει το Συνδικαλιστικό Κίνημα, για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων, με ρεαλιστικές θέσεις, υπεύθυνες παρεμβάσεις και τεκμηριωμένες προτάσεις.

Δεν ισχυριζόμαστε βέβαια ότι τα κάναμε όλα τέλεια, πως πετύχαμε όλους τους στόχους μας ή ότι δεν υπάρχουν άλλα περιθώρια δράσης. Σε κάθε περίπτωση περιμένουμε από τους εκπροσώπους των παρατάξεων και τους ΓΑΣίτες να καταθέσουν τις ιδέες και τις προτάσεις τους, ώστε να τις ενσωματώσουμε στο πρόγραμμά μας και να κάνουμε πιο αποτελεσματική τη δράση του Συλλόγου μας.

Η συσπείρωση και η ενεργοποίηση όλων των εργαζομένων γύρω από το Σωματείο μας είναι καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχή και αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων που μας απασχολούν. Να γνωρίζετε ότι φοβούνται τη συλλογικότητα και γι' αυτό προσπαθούν να μας στρέψουν στην ατομικότητα και την ιδιώτευση. **Όλοι μαζί, μπορούμε να αλλάξουμε πολλά. Αρκεί να είμαστε ενωμένοι, αρκεί να είμαστε ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ!**



Έχουμε αγορά εργασίας με κανόνες και αρχές;

Η αναρχία στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των μνημονίων και της απουσίας ελέγχου

Αργείης Γεώργιος, Επιστημονικός Διευθυντής Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, Msc - PhD Οικονομικά.

Το παρόν άρθρο αποτελεί απομαγνητοφώνηση της τοποθέτησης του Επιστημονικού Διευθυντή του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ κου Αργεΐτη Γεώργιου στις εργασίες της συνέλευσης του Συλλόγου μας. Για την αποφυγή αλλοιώσεων και παρερμηνειών η συντακτική ομάδα δεν έχει προβεί σε παρεμβάσεις συντακτικού ελέγχου.

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω και προσωπικά αλλά και εκπροσωπώντας το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, για την τιμή που μας κάνετε να είμαστε σήμερα εδώ μαζί σας για να εκφράσουμε τις δικές μας απόψεις αλλά και τις εκτιμήσεις για το τι έχει συμβεί και το τι ίσως αναμένουμε να συμβεί στην αγορά εργασίας.

Τα δύο θέματα τα οποία συζητάτε σήμερα το πρωί, δηλαδή το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αλλά και η αγορά εργασίας, βρίσκονται σε μια πάρα πολύ ισχυρή σχέση αλληλεπίδρασης. Πράγματι, όπως είπε και ο προηγούμενος ομιλητής, το τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας, το αν αυξάνεται η απασχόληση ή αν αυξάνεται η ανεργία, είναι ένας από τους πιο σημαντικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Θα ήθελα, όμως, να προσθέσω στις σκέψεις σας πριν περάσω στην ανάλυση του θέματος, ότι δεν είναι μόνο η απασχόληση ή η ανεργία αλλά σε μεγάλο βαθμό το ασφαλιστικό σύστημα επηρεάζεται και από το τι χαρακτηρίζουν οι εργασιακές σχέσεις. Δηλαδή το αν η αγορά είναι αρκετά απορυθμισμένη ή αν είναι ρυθμισμένη, από τον βαθμό προστασίας της εργασίας.

Παράδειγμα, η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, η μείωση των ροών δηλαδή εισοδήματος από την αγορά εργασίας προς το

σύστημα κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι μόνο αποτέλεσμα του αν θα αυξηθεί η ανεργία ή αν αυξηθεί η απασχόληση, αλλά έχει να κάνει με το αν αυξάνεται και η μερική απασχόληση σε βάρος της πλήρους απασχόλησης. Και άρα, πρέπει να έχουμε μία συνολική εικόνα του τι συμβαίνει και ποια είναι η κατάσταση στην αγορά εργασίας. Δυστυχώς η κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι τέτοια και οι προοπτικές της είναι τέτοιες, που δεν μπορούμε να είμαστε αισιόδοξοι για το τι θα συμβεί στα επόμενα χρόνια και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Ας έρθω τώρα στο δικό μου θέμα, για το οποίο μου ζητήσατε σήμερα να έρθω να τοποθετηθώ, που έχει να κάνει με την κατάσταση στην αγορά εργασίας, και κυρίως με το τι αλλαγές αναμένεται να γίνουν.

Γνωρίζετε όλοι ότι ένα από τα θέματα της δεύτερης αξιολόγησης που έχουμε μπροστά μας τις αμέσως επόμενες μέρες, είναι οι νέες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Αυτό που θα επιχειρήσω να κάνω με την ομιλία μου, όσο πιο συνοπτικά γίνεται, είναι να σας δώσω μια εικόνα του τι συμβαίνει μέχρι σήμερα, ένα. Το δεύτερο είναι να δούμε λίγο τα όρια του κοινωνικού διαλόγου αλλά και της διαπραγμάτευσης που θα έχουν διαμορφωθεί και θα δούμε μπροστά μας τις επόμενες μέρες, να δούμε τι λένε όχι τόσο πολύ οι δανειστές γιατί δεν το γνωρίζουμε, θα το αναφέρω σε λίγο, αλλά τουλάχιστον τι βασικά συμπεράσματα



Γιώργος Αργεΐτης, Επιστημονικός Δ/ντης ΙΝΕ ΓΣΕΕ - Δημήτρης Αρβανιτοζήσης, Πρόεδρος ΠΑΣΕ ΟΤΕ

“ Η εκτίμηση μας είναι ότι για το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, Κυβέρνηση και δανειστές κρύβονται πίσω από την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για προσφυγή που έγινε από πολυεθνική επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα, όπου η εισήγηση του Εισαγγελέα πριν από μερικούς μήνες ήταν να απελευθερωθούν πλήρως οι ομαδικές απολύσεις στη χώρα μας.

προκύπτουν από το πόρισμα της λεγόμενης Επιτροπής των Σοφών, και θα σας εκθέσω και τις δικές μας απόψεις και ως Ινστιτούτο Εργασίας αλλά και ως Συνδικάτα, δηλαδή ως ΓΣΕΕ.

Ξεκινάω λέγοντας ότι στα χρόνια που έχουμε ζήσει, δηλαδή στα χρόνια της κρίσης, τα τελευταία έξι-επτά χρόνια, η αγορά εργασίας, το ρυθμιστικό της Δίκαιο, οι βασικοί θεσμοί της βρέθηκαν στο επίκεντρο των προγραμμάτων λιτότητας, των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, των μνημονίων όπως έτσι πιο απλά τα λέμε. Ο λόγος που έγινε αυτό, δυστυχώς είναι βαθύτατα ιδεολογικούς. Στο πλαίσιο της λεγόμενης πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης, το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων αλλά και τα δικαιώματά τους θυσιάστηκαν. Θυσιάστηκαν, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Και αν το θέσω σε μια πιο τεχνική διατύπωση, στο όνομα της διόρθωσης των μακροοικονομικών ανισορροπιών της ελληνικής οικονομίας.

Οι αλλαγές που έγιναν στις εργασιακές σχέσεις ήταν πολλές, στο βαθμό που πλέον να γίνεται λόγος όχι μόνο τόσο και από εμάς τους οικονομολόγους αλλά κυρίως και από τους νομικούς, να γίνεται λόγος για τη διαμόρφωση ενός νέου νομικού παραδείγματος που έχει έναν στόχο: Ο στόχος είναι οι όλο και πιο αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Δηλαδή, η όλο και πιο ελάχιστη προστασία της εργασίας.

Η αποκέντρωση που επιχειρείται είναι τέτοια, που δεν θα μπορούμε πλέον να μιλάμε για εθνικό ή ευρωπαϊκό Δίκαιο αλλά για δίκαιο της κάθε μίας επιχείρησης, όπως αυτό θα το εφαρμόζει με απεριορίστο διευθυντικό δικαίωμα ο κάθε εργοδότης. Ποιες είναι συνοπτικά, πολύ συνοπτικά, οι αλλαγές που έχουν γίνει κυρίως στο πλαίσιο του 2ου μνημονίου (έγιναν Φλεβάρη με Μάρτη του 2012), ποιες είναι αυτές οι αλλαγές, ποιοι θα ήταν οι βασικοί άξονες που θα μπορούσαμε να τις κατηγοριοποιήσουμε;

Πρώτον, είναι η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Θα ήθελα εδώ μερικά στοιχεία. Να σημειώσω ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του πληροφοριακού σήματος ΕΡΓΑΝΗ που δόθηκαν τις προηγούμενες μέρες στη δημοσιότητα και αφορούν τον μήνα Οκτώβριο του 2016, το 38% των θέσεων που δημιουργήθηκαν μέσα στον Οκτώβρη ήταν πλήρους απασχόλησης, ενώ το 62% ήταν μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Αν κάνουμε το ίδιο για το πρώτο 10μηνο του 2016, η αναλογία είναι 46% για θέσεις πλήρους απασχόλησης και 54% για θέσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης.

Η δεύτερη μεγάλη αλλαγή που έχει γίνει είναι η υπονόμηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η αποδόμηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ως θεσμό, ως θεσμική διαδικασία προσδιορισμού των μισθών και των λοιπών όρων παροχής εργασίας.

Η τρίτη μεγάλη αλλαγή –και αυτή είναι πραγματικά θα λέγαμε δομική αλλαγή που έγινε– είναι η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στην ιεραρχία των Συλλογικών Συμβάσεων. Θα ήθελα να σταθώ λίγο εδώ, γιατί αυτό θα μας απασχολήσει και παρακάτω και θα

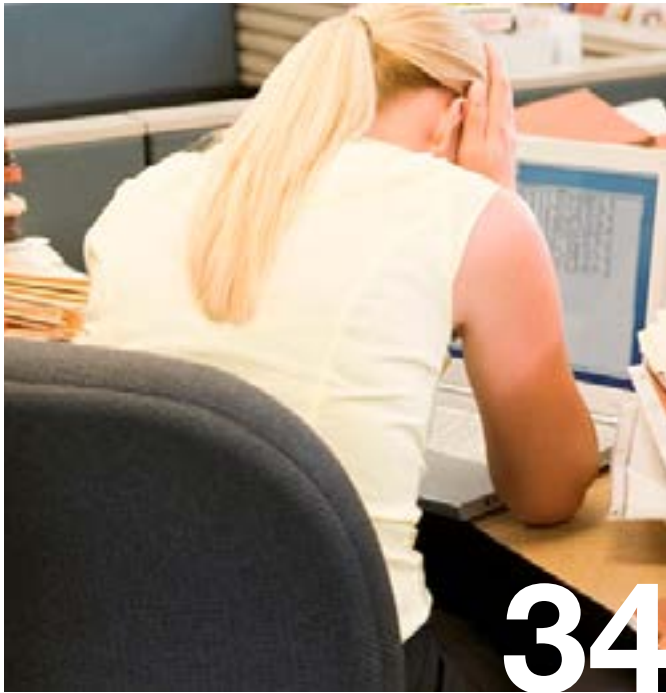
πρέπει να το έχετε στο μυαλό σας για την όλη συζήτηση που γίνεται ενόψει της δεύτερης αξιολόγησης.

Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, τουλάχιστον για όσους δεν γνωρίζουν, είναι η εξής. Ότι όταν υπάρχει μια Κλαδική Σύμβαση Εργασίας ή μια Επαγγελματική ή η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας η οποία θέτει έναν μισθό, δεν μπορεί να υπάρξει κάποια άλλη σύμβαση σ' επιχειρησιακό επίπεδο η οποία να είναι κάτω από αυτήν. Δηλαδή, ισχύει η καλύτερη δυνατή σύμβαση. Αν καταργηθεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, τι σημαίνει αυτό; Αυτό που λέμε εύνοια.

Τι σημαίνει αυτό; Ότι μπορεί να υπάρχει μια κλαδική σύμβαση αλλά μπορεί μετά να δημιουργηθεί μία επιχειρησιακή σύμβαση η οποία θα έχει χειρότερους όρους από την κλαδική. Άρα εάν καταργηθεί ή αν δεν επαναθεμελιωθεί στην συζήτηση που ξεκινάει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, τότε δεν υπάρχει λόγος, είναι άσχημο να γίνεται λόγος και για κλαδικές συμβάσεις ή επαγγελματικές συμβάσεις. Δηλαδή φανταστείτε να υπάρχει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας η οποία να έχει προσδιορίσει έναν κατώτατο μισθό, αλλά κανένας να μην είναι υποχρεωμένος να σεβαστεί αυτόν τον μισθό και να μπορεί, να έχει την ελευθερία στην επιχείρησή του να δώσει για τους ίδιους όρους εργασίας, τον όποιο μισθό εκείνος επιθυμεί. Άρα είναι κρίσιμη σημασίας, για να κατανοήσουμε και τη δομική αλλαγή που έχει γίνει στο σύστημα των κανόνων, το κανονιστικό πλαίσιο που λέμε, το ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας αλλά και πόσο σημαντικό είναι όταν παρακολουθήσετε τις επόμενες μέρες τις διαπραγματεύσεις που θα γίνονται, να δείτε τι θα συμβεί με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Η τέταρτη μεγάλη αλλαγή ήταν στην κατάργηση της επεκτασιμότητας της σύμβασης στις επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των Εργοδοτικών Ενώσεων. Παλιά υπήρχε αυτός ο κανόνας, ότι όταν υπογραφεί μια συλλογική σύμβαση, αυτή επεκτείνεται σε όλες τις επιχειρήσεις ενός κλάδου ή ενός επαγγέλματος. Δεν αφορά μόνο αυτούς, δηλαδή τις επιχειρήσεις που είναι μέλη του εργοδοτικού φορέα. Αντιλαμβάνεστε ότι και αυτό είχε επίσης, πάρα πολύ σημαντικές συνέπειες. Συνέπειες, γιατί; Γιατί αν δεν ισχύει η αρχή της επεκτασιμότητας, σημαίνει ότι όποια επιχείρηση δεν είναι μέλος του εργοδοτικού φορέα, δεν υποχρεούται να σεβαστεί την συλλογική σύμβαση, δίνει τον δικό της τον μισθό στους δικούς της εργαζομένους, άρα μιλάμε για τεράστια αναρχία στην κατανομή των νομικών. Μιλάμε για έναν παράγοντα που προκαλεί μεγάλη οικονομική ανισότητα μεταξύ των εργαζομένων, εισοδηματική ανισότητα αλλά και άνισο ανταγωνισμό στις επιχειρήσεις. Και αυτό, προκαλεί με τη σειρά του μία προς τα κάτω πίεση όλων των μισθών.

Το πέμπτο στοιχείο, η πέμπτη μεγάλη αλλαγή ήταν στη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας από νέα συλλογικά μορφώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων, εκτός Συνδικάτων, οι λεγόμενες Ενώσεις Προσώπων. Και θα τελειώσω εδώ, για να μην φάω όλη την συζήτηση με το τι έχει γίνει. Θα σημειώσω και θα ολοκληρώσω το πρώτο σκέλος της εισήγησης με τις μεγάλες μειώσεις που έγιναν στους κατώτατους μισθούς, το 2012 αυτά όλα: 22% για τις

εργασιακά θέματα



ηλικίες πάνω από 25 ετών και 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Μια διάκριση, που παραβιάζει θεμελιώδη εργασιακά αλλά και ανθρώπινα δικαιώματα.

Ποια ήταν η οικονομική λογική πίσω από αυτές τις αλλαγές; Η οικονομική λογική ήταν πάρα πολύ απλή. Ότι πρέπει να γίνουμε ανταγωνιστικοί ως οικονομία, ορίζεται η ανταγωνιστικότητα με τον πλέον μωχικό τρόπο για έναν οικονομολόγο, που είναι ανταγωνιστικότητα = κόστος εργασίας. Κόστος εργασίας, σημαίνει ότι πρέπει να μειώσουμε λοιπόν τους μισθούς, για να μπορέσουμε να αποκαταστήσουμε την ανταγωνιστικότητα.

Η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης είχε ακριβώς αυτή την φιλοσοφία: μειώστε το κόστος εργασίας, για να πετύχετε δύο πράγματα. Τι; Το ένα είναι να βελτιώσετε την ανταγωνιστικότητά σας και τις εξαγωγές, το δεύτερο είναι για να δημιουργήσετε απασχόληση. Θυμάμαι σαν τώρα τον Παπαδήμο που ήταν τότε Πρωθυπουργός, που είχε βγει αυτό το περίφημο βράδυ όταν ψηφίζοντουσαν όλες αυτές οι αλλαγές στο ελληνικό Κοινοβούλιο, που είχε πει ότι «Είναι αναπόφευκτο. Πρέπει –λέει– να μειώσουμε τους κατώτατους μισθούς, για να μπορέσουμε να δημιουργήσουμε απασχόληση». Όταν μειώθηκαν οι κατώτατοι μισθοί τον Φεβρουάριο του 2012, η ανεργία ήταν στο 16%. Τέλος του 2013 είχε φτάσει στο 27%! Αντί να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, δημιουργήθηκαν θέσεις ανεργίας!

Αν πάμε να μπούμε μέσα σε κάποια λίγα οικονομικά στοιχεία, θα λέγαμε ότι το έλλειμμα του Ισοζυγίου Τρεχουσών Συναλλαγών πράγματι μειώθηκε, αλλά γιατί; Όχι γιατί αυξήθηκαν οι εξαγωγές. Αντίθετα, γιατί μειώθηκαν πάρα πολύ σημαντικά οι εισαγωγές λόγω της τεράστιας ύφεσης. Δεν θα σας κουράσω με πολλά στοιχεία, αλλά είναι σημαντικό να αναφέρω επίσης κάποια στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, του Οκτωβρίου, που δίνουν το Ισοζύγιο των ρών των προσλήψεων και των απολύσεων. Για τον Οκτώβριο, το ισοζύγιο ήταν αρνητικό κατά 83.000 θέσεις εργασίας. Στη διάρκεια του πρώτου 10μήνου, αυτή είναι η τρέχουσα κατάσταση και τώρα εσείς μπορείτε να αρχίσετε να σκέφτεστε τις επιπτώσεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Στη διάρκεια του πρώτου 10μήνου του 2016 ο ιδιωτικός τομέας δημιούργησε 66.000 θέσεις εργασίας, περισσότερες της αντίστοιχης περιόδου του 2015. Προσέξτε, όμως. Αν λάβουμε υπόψη μας ότι στο δίμηνο Νοεμβρίου-Δεκεμβρίου που έχουμε μπροστά μας –αυτό που τρέχει και ο Δεκέμβριος– το ισοζύγιο αναμένεται, όπως συνήθως συμβαίνει κάθε χρόνο, να είναι επίσης αρνητικό, ο ιδιωτικός τομέας θα δημιουργήσει για το 2016 ίσως και λιγότερες από 30.000 νέες θέσεις εργασίας, συγκριτικά με το 2015. Τώρα αντιλαμβάνεστε ότι τι; Αν είναι αυτός ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων εργασίας που συνεχίζουμε τα επόμενα χρόνια, πόσα χρόνια θέλουμε για να δημιουργήσουμε εκείνο τον όγκο της απασχόλησης που θα μπορούσε να μας μειώσει την ανεργία τουλάχιστον στα επίπεδα του 2007-2008, δηλαδή πριν μπούμε στην κρίση. Με κάποιους υπολογισμούς που έχουμε κάνει, τα χρόνια αυτά είναι περίπου είκοσι!

Θα περάσω τώρα –γιατί νομίζω ότι τρέχει και ο χρόνος– στο τι συμβαίνει σήμερα, τι έχουμε μπροστά μας. Αυτό που έχουμε μπροστά μας είναι αποτέλεσμα του 3ου μνημονίου, που υπογράφηκε πέρυσι το καλοκαίρι, το καλοκαίρι του 2015 από την σημερινή Κυβέρνηση. Το 3ο μνημόνιο επανέφερε, δυστυχώς, στο επίκεντρο της διαπραγμάτευσης αλλά και των λεγόμενων διαρθρωτικών αλλαγών που πρέπει να κάνει η οικονομία, μια σειρά από θέματα της αγοράς εργασίας που πιστεύαμε ότι είχαν κλείσει. Είχαν κλείσει με τις μεγάλες αλλαγές που ανέφερα πριν από λίγο, που στην ουσία αποδόμησαν πλήρως – ή σε πολύ μεγάλο βαθμό γιατί το «πλήρως» θα ολοκληρωθεί μάλλον με αυτή την παρέμβαση –, αποδόμησαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό το Εργατικό Δίκαιο της χώρας μας, έτσι όπως ήταν πριν από την κρίση.

Τι είναι εκείνα τα οποία θα πρέπει να έχετε στην σκέψη σας, έτσι ώστε να κατανοήσετε και καλύτερα όλα αυτά τα οποία έχουμε μπροστά μας; Πρώτον, αυτό που προβλέπεται ρητά στο 3ο μνημόνιο είναι ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων δεν πρέπει να γυρίσει πίσω σε αυτό που ήταν πριν την κρίση. Ο λόγος ήταν ότι χρεώνεται η αγορά εργασίας και το Εργασιακό Δίκαιο ότι είναι η βασική αιτία για την κρίση, για την οικονομική κρίση κλπ. Άρα, θεωρείται ότι δεν ήταν αποτελεσματικός.

Επίσης κάτι που πρέπει να μας προβληματίσει όλους είναι ότι, ο χαρακτηρισμός των όποιων τελικών παρεμβάσεων γίνουν στο πλαίσιο αυτής της δεύτερης διαπραγμάτευσης, ο χαρακτηρισμός τους ως οι καλύτερες ευρωπαϊκές πρακτικές, δημιουργούν σοβαρά ζητήματα που αμφισβητούν ολόκληρο το ευρωπαϊκό οικοδόμημα των εργασιακών σχέσεων καθώς η στόχευση φαίνεται να είναι η μέγιστη αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ώστε να μειωθεί στο ελάχιστο δυνατό η προστασία των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο τώρα της διαπραγμάτευσης που έχει ήδη ξεκινήσει και θα συνεχιστεί τις επόμενες μέρες, η ίδια η διαπραγμάτευση, η διαδικασία θα επικεντρωθεί σε τέσσερις βασικούς άξονες, τέσσερις βασικούς άξονες που ήδη έχουν γίνει πάρα πολύ μεγάλες αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας. Ποιοι είναι αυτοί;

Πρώτον, είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ένα θέμα δηλαδή έτσι όπως αυτές διαμορφώθηκαν το 2012. Μένουν αμετάβλητες. Πρέπει να μετακινηθούμε σ' ένα νέο σύστημα, σ' ένα νέο καθεστώς και ποιο είναι αυτό.

Δεύτερον, έχει να κάνει με τον κατώτατο μισθό και κυρίως με τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού.

Τρίτον, έχει να κάνει με το μεγάλο θέμα των ομαδικών απολύσεων.

“ο ιδιωτικός τομέας θα δημιουργήσει για το 2016 ίσως και λιγότερες από 30.000 νέες θέσεις εργασίας, συγκριτικά με το 2015. Αν είναι αυτός ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων εργασίας που συνεχίζουμε τα επόμενα χρόνια, πόσα χρόνια θέλουμε για να δημιουργήσουμε εκείνο τον όγκο της απασχόλησης που θα μπορούσε να μας μειώσει την ανεργία τουλάχιστον στα επίπεδα του 2007-2008, δηλαδή πριν μπούμε στην κρίση;

Και το τέταρτο μεγάλο ζήτημα της διαπραγμάτευσης έχει να κάνει με τον συνδικαλιστικό νόμο και την συνδικαλιστική δράση.

Πρέπει να σημειώσω ότι οι θέσεις των Θεσμών δεν μας είναι επίσημα γνωστές, δεν γνωρίζουμε τι ακριβώς εκείνοι θέλουν. Ότι διαρροές μαθαίνουμε κι εμείς από τον Τύπο. Τι υπάρχει; Υπάρχει το πόρισμα της Επιτροπής των Σοφών, το οποίο όμως δεν είναι δεσμευτικό ούτε για την ελληνική Κυβέρνηση αλλά ούτε και για τους Θεσμούς. Το πόρισμα της Επιτροπής των Σοφών φαίνεται σε αρκετά από τα σημεία του, να θέλει η Κυβέρνηση να το αξιοποιήσει. Για να έχουμε μια εικόνα του πλαισίου της διαπραγμάτευσης που είναι σε εξέλιξη, αυτό που θα κάνω στο υπόλοιπο της δικής μου της παρέμβασης θα είναι να σας παρουσιάσω τις βασικές προτάσεις της Επιτροπής των Σοφών ως προς τους τέσσερις άξονες που ανέφερα και θα προσπαθήσω να κάνω μια αντιπαράθεση με τις δικές μας τις θέσεις, τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Πρέπει να σας πω εξ αρχής ότι η Επιτροπή αυτή των Σοφών, δεν είχε ομοιογένεια στον λόγο. Χωρίστηκε, ουσιαστικά, σε δύο ομάδες. Το άθροισμα όλων τους ήταν 8 άτομα: 4 άτομα που διόρισαν οι Θεσμοί, 4 άτομα που είχε διορίσει η Ελληνική Κυβέρνηση. Από τους 8, ο ένας ήταν ο Έλληνας, ο Καθηγητής ο κ.Κουκιάδης. Στο πόρισμα που έβγαλαν, ουσιαστικά είναι χωρισμένοι σε δύο μεγάλες ομάδες. Η μία ομάδα που θα έλεγα είναι και η πιο «φιλική» -σε εισαγωγικά, θα δούμε σε λίγο τι λέει- απέναντι στον άνθρωπο τον εργαζόμενο, αποτελείτο από 6 από τα 8 άτομα, ενώ η δεύτερη ομάδα, δηλαδή των δύο ατόμων που απομένουν ήταν η πιο σκληρή, για να το πω λίγο πιο ιδεολογικά, ήταν οι ακραίοι νεοφιλελεύθεροι στη διαμόρφωση αυτών των θέσεων. Τώρα στην πρώτη ομάδα, των 6 ατόμων, υπήρχαν και εκεί διαφοροποιήσεις. Η Επιτροπή των Σοφών καταλήγει στο πρώτο βασικό συμπέρασμα που είναι σημαντικό, ότι δεν μπορούμε να κάνουμε λόγο για βέλτιστες πρακτικές. Άρα, αυτό που έλεγε στο μνημόνιο 3 ότι «πρέπει να συζητήσουμε τις καλύτερες πρακτικές», η ίδια η λεγόμενη Επιτροπή των Σοφών ισχυρίζεται ότι δεν υπάρχουν αυτές οι τέλειες, οι καλές πρακτικές. Κάθε μία χώρα εφαρμόζει το ρυθμιστικό πλαίσιο, το δίκαιο που αρμόζει στην ίδια την κοινωνία, στον πολιτισμό της, στις δομές της οικονομίας που έχει στο πολιτικό της σύστημα. Δεν μπορείς να πάρεις ένα έτοιμο, άλλο ρυθμιστικό πλαίσιο που θεωρείται ότι είναι το ιδανικό, και να το φέρεις να το εφαρμόσεις. Δεν νοείται! Η ίδια η Επιτροπή το λέει.

Τώρα πάμε να εξετάσουμε σε κάθε ένα από αυτούς τους τέσσερις άξονες της διαπραγμάτευσης ποιες είναι οι θέσεις της Επιτροπής των Σοφών, άρα να έχουμε ανοικτό το δικό μας το μυαλό και την σκέψη στη συζήτηση που θα ακολουθήσει. Επαναλαμβάνω, δεν γνωρίζουμε τι λένε οι Θεσμοί, δεν είναι δεσμευτικές αυτές οι θέσεις για να τις υιοθετήσουν, δεν γνωρίζουμε και το τι έχει και η Ελληνική Κυβέρνηση στο μυαλό της. Μιλάει πάντα για κόκκινες γραμμές. Και επίσης, γνωρίζουμε όπως θα αναφέρω, ότι κάποια από αυτά εδώ τα φλερτάρουν.

Ξεκινάμε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η Επιτροπή σημειώνει ως θετική την ύπαρξη κλαδικών και επαγγελματικών

συμβάσεων εργασίας. Θα μπορούσε και κανένας να διαφωνήσει με αυτή τη θέση. Κι εμείς θεωρούμε ότι είναι θετική. Δύο όμως είναι τα μείζονα θέματα, όπως είπα πριν. Πρώτον, η επεκτασιμότητά τους και η ισχύ της αρχής της εύνοιας. Γιατί αν δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας, τότε το να μιλάς για κλαδική είπαμε συλλογική σύμβαση, δεν έχει κανένα νόημα. Είναι ένα πουκάμισο, το οποίο είναι άδειο.

Όσον αφορά την επεκτασιμότητα, η πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής των Σοφών προτείνει ότι οι συλλογικές συμβάσεις εάν θεωρούνται αντιπροσωπευτικές, δηλαδή εφόσον καλύπτουν το 50% των εργαζομένων της διαπραγματευτικής μονάδας του Κλάδου ή αν μιλάμε για ομοιοεπαγγελματική σύμβαση, θα μπορούν να επεκτείνονται από το Κράτος κατόπιν αίτησης ενός από τα διαπραγματευόμενα μέρη σε κλαδικό και ομοιοεπαγγελματική επίπεδο. Περίπου, το αφήνουν ανοικτό. Δηλαδή, «οκέι, μπορεί ίσως να γίνει». Ωστόσο, υπάρχει διαφωνία στην Επιτροπή σχετικά με την αρχή της εύνοιας.

Η πρόταση της πλειοψηφίας, δηλαδή η «θετική» -θα το βάλω πάντα σε εισαγωγικά- εισήγηση της Επιτροπής, υποστηρίζει πως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου, δηλαδή οι επιχειρησιακές έναντι των κλαδικών, δεν μπορούν να αποκλίνουν προς το χειρότερο από τις εθνικές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας -άρα μέχρι εδώ θα έλεγε κάποιος καλά το πάνε-, εκτός και αν οι κοινωνικοί εταίροι προβλέπουν ρήτρες για συγκεκριμένα ζητήματα, οι οποίες επιτρέπουν προσωρινές αποκλίσεις σε περιπτώσεις επειγουσών οικονομικών και χρηματοοικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων.

Με λίγα λόγια, να το πω πιο απλά, τι λένε; Ναι μεν να υπάρχουν κλαδικές συμβάσεις, να μεν να μπορούν να επεκταθούν εφόσον ισχύουν, δηλαδή η σύμβαση έχει υπογραφεί από το 50% αυτών που διαπραγματεύτηκαν αλλά να πρέπει να υπάρχουν και ρήτρες οι οποίες να προβλέπουν ότι επιχειρήσεις που πιθανά αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα, να μπορούν να εξαιρούνται. Η μειοψηφία της Επιτροπής υποστηρίζει την ακραία για τα Συνδικάτα και τους εργαζόμενους, θέση, της ανάγκης να υπάρχει μέγιστη μισθολογική ευελιξία σε μικροεπίπεδο, δηλαδή στο επίπεδο της επιχείρησης.

Σημαντικό να αναφέρουμε εδώ είναι ότι αν δεν μπορεί να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, η Επιτροπή προτείνει οι όροι της συλλογικής σύμβασης να μπορούν να καθορίζονται μέσω Διαιτησίας, κατά προτίμηση, εφόσον συμφωνούν και τα δύο μέρη. Η μονομερής προσφυγή στην Διαιτησία, στον ΟΜΕΔ δηλαδή, θα πρέπει να θεωρείται έσχατο μέσο, εφόσον καταδεικνύει έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η δική μας η άποψη, αντιλαμβάνεστε ότι διαφοροποιείται δραματικά από τουλάχιστον της μειοψηφίας.

Η δική μας η άποψη είναι ότι, θα πρέπει να θεσμοθετηθεί και πάλι η καθολικότητα της ισχύος και η δεσμευτικότητα των συλλογικών όρων, μισθολογικών και μη, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, να αποκατασταθεί η δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων εργασίας, να αποκατασταθεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και να καταργηθεί η ικανότητα

των Ενώσεων Προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Για τον κατώτατο μισθό, τώρα. Η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι πρέπει να υπάρχει ένας μόνιμος κατώτατος μισθός, που θα λαμβάνει υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές σχετικά με την ανάπτυξη, τις τιμές, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, την ανεργία και τους μισθούς. Κόστος; Υπάρχει μεγάλη διαφωνία μεταξύ των μελών της Επιτροπής ως προς το πώς θα πρέπει να διαμορφώνεται ο κατώτατος μισθός, και κυρίως η πιθανή ή μία πιθανή αύξηση, θετική δηλαδή μεταβολή του κατώτατου μισθού.

Το ένα μέρος, ας το πούμε το «καλό» μέρος της Επιτροπής, των έξι δηλαδή μελών, προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού κατόπιν διαβουλεύσεων με ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, μέσω Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με καθολική εφαρμογή. Επαναλαμβάνω πάλι, αυτό είναι μια θέση η οποία είναι σε καλή κατεύθυνση. Δηλαδή, τι λέει; Να επανέλθει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία θα προσδιορίζει τον κατώτατο μισθό και τους υπόλοιπους όρους εργασίας, αλλά η διαπραγμάτευση να μην γίνεται όπως γινόταν ελεύθερα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων αλλά να υπάρχει και μία Επιτροπή εμπειρογνώμωνων. Εδώ μπαίνει, όμως, ένα θέμα: ποιος επιλέγει τους εμπειρογνώμονες, με ποια κριτήρια και ποιοι είναι οι εμπειρογνώμονες. Γιατί αν φωνάξουμε ως εμπειρογνώμονα έναν οικονομολόγο για παράδειγμα που θεωρεί ότι οι κατώτατοι μισθοί ή δεν πρέπει να υπάρχουν γιατί δημιουργούν ακαμψίες στην αγορά ή ότι θα πρέπει να μειωθούν για να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, τότε είναι το ίδιο πράγμα σαν να είσαι μέσα στο μνημόνιο το οποίο συνεχίζεις και εφαρμόζεις. Αυτή είναι η μία πρόταση.

Οι «κακοί» της Επιτροπής, προτείνει τον καθορισμό του κατώτατου μισθού από την Κυβέρνηση, δηλαδή έτσι όπως έχει διαμορφωθεί από τον νόμο του 2012, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και ανεξάρτητους πάντα εμπειρογνώμονες. Η θέση η δική μας είναι ότι ο κατώτατος μισθός να καθορίζεται και πάλι αποκλειστικά με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων Οργανώσεων εργαζομένων και εργοδωτών.

Πάμε τώρα στις ομαδικές απολύσεις. Η Επιτροπή εκτιμά ότι η ελληνική νομοθεσία είναι εναρμονισμένη με το Ευρωπαϊκό Δίκαιο, θέση που μας βρίσκει σύμφωνους. Αναφέρεται, ωστόσο, ότι το τι τελικά θα πρέπει να συμβεί στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, θα πρέπει να είναι σε συνάρτηση με την αναμενόμενη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, μία απόφαση που εκκρεμεί. Επίσης, προτείνουν οι Σοφοί, ότι οι εργοδότες οφείλουν να προχωρήσουν καλόπιστα σε διαβούλευση και διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, πριν προχωρήσουν στην υλοποίηση της απόφασής τους για μία ομαδική απόλυση.

Προτείνεται, επίσης, -προσέξτε τώρα αυτό εδώ- ότι σε περιπτώσεις προσωρινής οικονομικής δυσχέρειας μιας επιχείρησης, η επιχείρηση αυτή να μπορεί να εφαρμόσει ένα νέο καθεστώς μειωμένου ωραρίου για τους εργαζόμενους της, έτσι ώστε να αποτραπούν οι ομαδικές απολύσεις. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί μέχρι την πάροδο της κρίσης, που θα αρχίσει και η πλήρη επανένταξη της δραστηριότητας του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος, για αυτή την περίοδο, θα πρέπει να λαμβάνει ένα επίδομα ανεργίας, για τις ώρες που δεν μπόρεσε να εργαστεί.

Δημοσιεύματα των τελευταίων ημερών θέλουν την Ελληνική Κυβέρνηση να φλερτάρει με αυτή την άποψη της Επιτροπής. Δηλαδή, να μπορεί μια επιχείρηση αυτή να προχωρήσει σε μία ομαδική απόλυση, να προχωρήσει σε μία σύμβαση με υπερβολικά υψηλό ελαστικό ωράριο για τους εργαζόμενους της και την εισοδηματική διαφορά, την εισοδηματική απώλεια που θα έχουν οι εργαζόμενοι να την καλύπτει το Δημόσιο με ένα επίδομα ανεργίας. Τώρα αν ληφθεί υπόψη η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας, αντιλαμβάνεστε πόσο ρεαλιστική είναι μία τέτοια εκτίμηση. Η εκτίμηση μας είναι ότι για το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, Κυβέρνηση και δανειστές κρύβονται πίσω από την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για προσφυγή που έγινε από πολυεθνική επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα, όπου η εισήγηση του Εισαγγελέα πριν από μερικούς μήνες ήταν να απελευθερωθούν πλήρως οι ομαδικές απολύσεις στη χώρα μας. Η θέση μας είναι ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η προστασία των εργαζομένων. Η ευνοϊκότερη ρύθμιση του Ελληνικού Δικαίου σε σχέση με την διοικητική έγκριση των ομαδικών απολύσεων είναι απολύτως δικαιολογημένη και επιβεβλημένη από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας, που υπάρχει ένα πλήθος πολύ μικρών επιχειρήσεων που απασχολούν κάτω από είκοσι άτομα, οι οποίες επιχειρήσεις δεν περιορίζονται από το νομικό καθεστώς που αφορά τις ομαδικές απολύσεις. Στο πλαίσιο αυτό κατά την άποψή μας είναι αναγκαία και η ενίσχυση του ρόλου του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως γνωμοδοτικού Οργάνου, σε σχέση με την απόφαση του εργοδότη για ομαδικές απολύσεις.

Τέλος, για την συνδικαλιστική δράση. «Η Επιτροπή και εδώ εκτιμά, σε αντίθεση με τους δανειστές, ότι η ισχύουσα ελληνική νομοθεσία ρυθμίζει εκτενώς τις διαδικασίες για την κήρυξη απεργίας και δεν βλέπει την ανάγκη για αυστηρότερους κανόνες σχετικά με την απεργία. Θεωρεί, όμως, -εδώ είναι το «νερό» που μπαίνει στο ποτήρι με το κρασί- ότι εναπόκειται στον Έλληνα νομοθέτη να καθορίσει τις προϋποθέσεις της νόμιμης απεργίας, σεβόμενος το συνταγματικό πλαίσιο». Και γίνεται ακόμα λίγο πιο κάτω περίεργο, «Επίσης -αν και αυτό ξεκινάει θετικά-, δεν βλέπει κάποιο επείγοντα λόγο για άρση της απαγόρευσης της ανταπεργίας -είναι το περίφημο lockout που ίσως ακούτε στην δημόσια συζήτηση- ωστόσο -ξανά το «νερό»- προτείνει ότι ο Έλληνας Νομοθέτης να μπορεί να διευκρινίζει πως ο εργοδότης δικαιούται να μην πληρώσει τους μη απεργούς εργαζόμενους, εφόσον δεν μπορούν να εργαστούν λόγω της απεργίας».

Κατά την άποψή μας, η απεργία προστατεύεται από το σύνταγμα της χώρας μας. Υποβάλλεται ήδη σε αυστηρότατους νομοθετικούς περιορισμούς (προθεσμίες, αιτιολόγηση των αιτημάτων) ειδικές ρυθμίσεις για τις επιχειρήσεις του Δημοσίου και του ευρύτερου Δημοσίου τομέα και των επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (Προσωπικό ασφαλείας, προσωπικό λειτουργίας κλπ.). Τυχόν ρύθμιση που θα αξίωνε για τη λήψη απόφασης για κήρυξη απεργιακής κινητοποίησης την απόλυτη πλειοψηφία των εγγεγραμμένων μελών της Οργάνωσης, θα ήταν αντίθετη σε κάθε δημοκρατική αρχή, θα καθιστούσε περίπου αδύνατη την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, έτσι όπως αυτό προβλέπεται από το ίδιο το σύνταγμα.

Τέλος, υποστηρίζουμε την διατήρηση της απαγόρευσης της ανταπεργίας και να ισχύσει σε όλες τις μορφές της, με την κατάργηση και όλων των ισοδυνάμων της μορφών. Εδώ θα ήθελα να ολοκληρώσω, έτσι για να έχουμε περισσότερο χρόνο για συζήτηση. Σας ευχαριστώ πολύ.

Το μετέωρο βήμα της κύριας και επικουρικής ασφάλισης

Πότε και τι είδους σύνταξη θα πάρουμε; Όρια ηλικίας, ποσοστά αναπλήρωσης, εθνική και ανταποδοτική σύνταξη. Γιαννέλος Αλέξιος, Νομικός Σύμβουλος ΤΑΥΤΕΚΩ, Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, DEA Droit Public Interne, Parris II, Pantheon - Assas.

Το παρόν άρθρο αποτελεί απομαγνητοφώνηση της τοποθέτησης του Νομικού Συμβούλου του ΤΑΥΤΕΚΩ και Γιαννέλου στις εργασίες της συνέλευσης του Συλλόγου μας. Για την αποφυγή αλλοιώσεων και παρερμηνειών η συντακτική ομάδα δεν έχει προβεί σε παρεμβάσεις συντακτικού ελέγχου.

Καλή σας ημέρα. Θα μιλήσουμε, λοιπόν, για τα ζητήματα τα οποία εγείρονται με την εφαρμογή του Ν.4387/2016 για το ασφαλιστικό σύστημα. Η παρουσίαση μας σήμερα θα διαρθρωθεί γύρω από κάποιους βασικούς άξονες, και μετά αν θέλετε εσείς να θέσετε κάποια ζητήματα. Δεν θέλω να σας κουράσω ιδιαίτερα.

Ένα πρώτο ζήτημα το οποίο θα ανέμενε κανείς να έχει θιγεί από έναν ασφαλιστικό νόμο, θα ήταν το ζήτημα των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης. Παραδόξως πως, ο νόμος αυτός ο οποίος επέφερε γενικά πολύ μεγάλες αλλαγές, δεν ασχολήθηκε με το ζήτημα αυτό. Τα όρια ηλικίας είχαν καθοριστεί με τον Ν.4336/2015, ο τρόπος σταδιακής αύξησής τους ως το 2022 είχε καθοριστεί μέσω της Υπουργικής Απόφασης Π11321/2015 και δεν υπέστη καμία περαιτέρω μεταβολή με την παρούσα νομοθετική ρύθμιση. Έτσι, λοιπόν, από το 2015 ήδη, τα όρια συνταξιοδότησης για πλήρη σύνταξη έχουν πλέον διαμορφωθεί είτε στα 62 έτη με 40 έτη προϋπηρεσίας ή 12.000 ημέρες ασφάλισης, είτε πλέον με όριο ηλικίας τα 67 με 15 έτη προϋπηρεσίας ή 4.500 ημέρες ασφάλισης κατ' ελάχιστον.

Μπορούμε να δούμε τον πίνακα με την μεταβολή των ορίων ηλικίας έως το 2021, πρώτα για το όριο ηλικίας τα 62. Βλέπουμε πως αυξάνεται σταδιακά. Ένας συνταξιούχος ο οποίος είχε ηλικία 50 έτη το 2015, αναμένουμε να συνταξιοδοτηθεί στα 55, το 2016 στα 56, αυξάνεται κατά ένα έτος το όριο μέχρι που τελικά το 2022 ενοποιούνται στα 62 έτη για όλες τις ενδιάμεσες ηλικίες. Μπορούμε να το δούμε και αργότερα. Έπειτα ο πίνακας για τα όρια ηλικίας στα 67. Είναι παρόμοιος, όπως βλέπετε. Απλά, είναι ταχύτερη. Δεν θα επεκταθώ περισσότερο, γιατί προφανώς θα σας έχει απασχολήσει ήδη και από το παρελθόν το ζήτημα αυτό. Αν θέλετε, μπορούμε να πούμε κάτι για τις απορίες. Εκεί που πραγματικά έφερε πολύ μεγάλες αλλαγές ο παρών νόμος, ήταν στο ζήτημα της σύνταξης. Η σύνταξη πλέον παύει να υπολογίζεται κατά τρόπο-ας πούμε- ενιαίο και χωρίζεται σε δύο μέρη πλέον: αφενός την αποκαλούμενη εθνική σύνταξη η οποία απευθύνεται σε όλους τους ασφαλισμένους και την ανταποδοτική σύνταξη η οποία σχηματίζεται για κάθε ασφαλισμένο ξεχωριστά επί τη βάση των καταβληθεισών εισφορών.



Βασίλης Γαβρόγλου, Αναπλ. Γεν. Δ/ντης Ανθρώπινου Δυναμικού ΟΤΕ - Ευάγγελος Δακουτρός, Αναπλ. Γεν. Δντης Ανθρώπινου Δυναμικού ΟΤΕ - Σταμάτης Υπερίφανος, Πρόεδρος ΤΑΥΤΕΚΩ - Δημήτρης Φούκας, Γενικός Γραμματέας ΟΜΕ ΟΤΕ

66

Από το 2015 ήδη, τα όρια συνταξιοδότησης για πλήρη σύνταξη έχουν πλέον διαμορφωθεί είτε στα 62 έτη με 40 έτη προϋπηρεσίας ή 12.000 ημέρες ασφάλισης, είτε πλέον με όριο ηλικίας τα 67 με 15 έτη προϋπηρεσίας ή 4.500 ημέρες ασφάλισης κατ' ελάχιστον

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΟΡΙΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΩΣ 2021

Πίνακας 1

Πλήρης σύνταξη		Όριο ηλικίας: 62					
Από ισχύος του νόμου έως 31-12-2015							
2015		2016		2017		2018	
Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης
50	55	50	56	50	57	50	58
51	55	51	56	51	57	51	58
52	55	52	56	52	57	52	58
53	55 & 11 μην.	53	56 & 9 μην.	53	57 & 8 μην.	53	58 & 6 μην.
54	55 & 11 μην.	54	56 & 9 μην.	54	57 & 8 μην.	54	58 & 6 μην.
55	55 & 11 μην.	55	56 & 9 μην.	55	57 & 8 μην.	55	58 & 6 μην.
56	56 & 9 μην.	56	57 & 6 μην.	56	58 & 3 μην.	56	59
57	57 & 8 μην.	57	58 & 3 μην.	57	59 & 11 μην.	57	59 & 6 μην.
58	58 & 6 μην.	58	59	58	59 & 6 μην.	58	60
59	59 & 3 μην.	59	59 & 9 μην.	59	60 & 2 μην.	59	60 & 6 μην.
60	60 & 3 μην.	60	60 & 6 μην.	60	60 & 9 μην.	60	61
61	61 & 2 μην.	61	61 & 3 μην.	61	61 & 3 μην.	61	61 & 6 μην.
62	62	62	62	62	62	62	62
2019		2020		2021		2022	
Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης
50	59	50	60	50	61	50	62
51	59	51	60	51	61	51	62
52	59	52	60	52	61	52	62
53	59 & 3 μην.	53	60 & 3 μην.	53	61 & 2 μην.	53	62
54	59 & 3 μην.	54	60 & 3 μην.	54	61 & 2 μην.	54	62
55	59 & 3 μην.	55	60 & 3 μην.	55	61 & 2 μην.	55	62
56	59 & 9 μην.	56	60 & 9 μην.	56	61 & 3 μην.	56	62
57	60 & 2 μην.	57	60 & 9 μην.	57	61 & 5 μην.	57	62
58	60 & 6 μην.	58	61	58	61 & 6 μην.	58	62
59	60 & 11 μην.	59	61 & 3 μην.	59	61 & 8 μην.	59	62
60	61 & 3 μην.	60	61 & 6 μην.	60	61 & 9 μην.	60	62
61	61 & 8 μην.	61	61 & 9 μην.	61	61 & 11 μην.	61	62
62	62	62	62	62	62	62	62

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΟΡΙΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΩΣ 2021 ΜΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ΣΤΑ 67

Πίνακας 2

Πλήρης σύνταξη		Όριο ηλικίας: 67					
Από ισχύος του νόμου έως 31-12-2015							
2015		2016		2017		2018	
Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης
50	55	50	56 & 9 μην.	50	58 & 5 μην.	50	60 & 2 μην.
51	55	51	56 & 9 μην.	51	58 & 5 μην.	51	60 & 2 μην.
52	55	52	56 & 9 μην.	52	58 & 5 μην.	52	60 & 2 μην.
53	56 & 6 μην.	53	58	53	59 & 6 μην.	53	61
54	56 & 6 μην.	54	58	54	59 & 6 μην.	54	61
55	56 & 6 μην.	55	58	55	59 & 6 μην.	55	61
56	57 & 5 μην.	56	58 & 9 μην.	56	60 & 2 μην.	56	61 & 6 μην.
57	58 & 3 μην.	57	59 & 6 μην.	57	60 & 9 μην.	57	62
58	59 & 2 μην.	58	60 & 3 μην.	58	61 & 5 μην.	58	62 & 6 μην.
59	60	59	61	59	62	59	63
60	60 & 11 μην.	60	61 & 9 μην.	60	62 & 8 μην.	60	63 & 6 μην.
61	61 & 9 μην.	61	62 & 6 μην.	61	63 & 3 μην.	61	64
62	62 & 8 μην.	62	63 & 3 μην.	62	63 & 11 μην.	62	64 & 6 μην.
63	63 & 6 μην.	63	64	63	64 & 6 μην.	63	65
64	64 & 5 μην.	64	64 & 9 μην.	64	65 & 2 μην.	64	65 & 6 μην.
65	65 & 3 μην.	65	65 & 6 μην.	65	65 & 9 μην.	65	66
66	66 & 2 μην.	66	66 & 3 μην.	66	66 & 5 μην.	66	66 & 6 μην.
67	67	67	67	67	67	67	67
2019		2020		2021		2022	
Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης	Ηλικία	Ηλικία συνταξιοδότησης
50	61 & 10 μην.	50	63 & 2 μην.	50	63 & 3 μην.	50	67
51	61 & 10 μην.	51	63 & 7 μην.	51	63 & 3 μην.	51	67
52	61 & 10 μην.	52	63 & 7 μην.	52	63 & 3 μην.	52	67
53	62 & 6 μην.	53	64	53	63 & 6 μην.	53	67
54	62 & 6 μην.	54	64	54	63 & 6 μην.	54	67
55	62 & 6 μην.	55	64	55	63 & 6 μην.	55	67
56	62 & 11 μην.	56	64 & 3 μην.	56	63 & 8 μην.	56	67
57	63 & 3 μην.	57	64 & 6 μην.	57	63 & 9 μην.	57	67
58	63 & 8 μην.	58	64 & 9 μην.	58	63 & 11 μην.	58	67
59	64	59	65	59	66	59	67
60	64 & 2 μην.	60	65 & 3 μην.	60	66 & 2 μην.	60	67
61	64 & 9 μην.	61	65 & 6 μην.	61	66 & 3 μην.	61	67
62	65 & 2 μην.	62	65 & 9 μην.	62	66 & 5 μην.	62	67
63	65 & 6 μην.	63	66	63	66 & 8 μην.	63	67
64	65 & 11 μην.	64	66 & 3 μην.	64	66 & 8 μην.	64	67
65	66 & 3 μην.	65	66 & 6 μην.	65	66 & 9 μην.	65	67
66	66 & 8 μην.	66	66 & 9 μην.	66	66 & 11 μην.	66	67
67	67	67	67	67	67	67	67

Η εθνική σύνταξη που καθιερώνεται από το άρθρο 7 του Ν.4387/2016 καταβάλλεται από τον νεοπαγή Οργανισμό ΕΦΚΑ, σε όλους όσοι θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης εξ ιδίου δικαιώματος ή ανικανότητας ή κατά μεταβίβαση. Ειδικότερες προϋποθέσεις για να λάβει κάποιος την εθνική σύνταξη αποτελεί η νόμιμη και μόνιμη διαμονή του δικαιούχου στην Ελλάδα για τουλάχιστον 15 έτη, μεταξύ του 15ου έτους ηλικίας και του έτους συμπλήρωσης του προβλεπόμενου ορίου ηλικίας. Το ποσό αυτής μειώνεται για τους συνταξιούχους λόγω γήρατος, κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των 40 ετών διαμονής μεταξύ του 15ου έτους και της συνταξιοδότησης.

Σε περίπτωση που κάποιος δικαιούται περισσότερες συντάξεις, που έχουμε δηλαδή σύρρευση συντάξεων, μόνο μία εθνική σύνταξη λαμβάνεται. Για την πρώτη εφαρμογή του νόμου, η πλήρης εθνική σύνταξη ορίζεται στα 384,00€ αποκλιμακούμενη ως ακολούθως: Στα 20 έτη ασφάλισης είναι 384,00€, στα 19 έτη 376,00€, στα 18 μειώνεται κατά 4% στα 368,00€ μέχρι τα 15 έτη ασφάλισης που είναι το σκαλοπάτι εισόδου στην παροχή, στα 345,00€.

Η ανταποδοτική σύνταξη τώρα είναι η πραγματικά μεγάλη αλλαγή, η οποία όμως επιφέρει και τις πλέον επαχθείς συνέπειες για τους ασφαλισμένους διότι αλλάζει δραστικά την βάση υπολογισμού της σύνταξης. Πλέον κατά το άρθρο 8 του νόμου, βάση υπολογισμού θα αποτελεί όχι η καλύτερη 10ετία ή καλύτερη δετία ή αποδοχές εξόδου, όπως υπήρξαν διαδοχικές ρυθμίσεις κατά το παρελθόν, αλλά ο μέσος όρος αποδοχών του ασφαλισμένου καθ' όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού του βίου, όπως προκύπτει αυτός ο μέσος όρος από την διαίρεση των μηνιαίων αποδοχών του κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, προς τον χρόνο ασφάλισης.

Περατέτω, ο μέσος όρος λαμβάνεται με τον χρόνο υπηρεσίας και τα ποσοστά αναπλήρωσης, ώστε να προκύψει το ποσό της σύνταξης. Τα ποσοστά αναπλήρωσης ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας,

διαμορφώνονται ως ακολούθως στους πίνακες. Εδώ πέρα βλέπουμε πως κλιμακώνονται. Πάρα πολύ χαμηλά στα 15 έτη, και μετά συνεχίζει η κλιμάκωση ως τα 42 έτη ασφάλισης. Έχει και επόμενο πινακάκι μετά, στα 42 έτη.

Αν κάποιος παρατηρήσει την κλιμάκωση, αλλά και λάβει υπόψη του την συνάθροιση της εθνικής σύνταξης και της ανταποδοτικής, θα παρατηρήσει ότι πιθανότατα το σημείο που καλύτερα τον συμφέρει να αποχωρήσει είναι γύρω στα 20 έτη. Μετά, αρχίζει και επιβαρύνεται. Για όσους συνταξιοδοτούνται από 12/5/2016 και μετά υπάρχουν και μια σειρά άλλων αλλαγών. Δεν υφίσταται πλέον η έννοια της κατώτατης σύνταξης. Η σύνταξη διαμορφώνεται επί τη βάση καθαρά της εθνικής σύνταξης και του ό,τι παίρνει. Δεν υπάρχει η έννοια κατώτατης σύνταξης.

Δεν υπάρχει πια ΕΚΑΣ. Η παροχή η προνοιακή αυτή, καταργείται. Δεν υπάρχουν επιδόματα τέκνων, για όσους τυχόν είχαν την τύχη σ' αυτή την ηλικία να έχουν παιδιά μικρά. Τυχόν επίδομα τέκνου, θα αντικατασταθεί πλέον μόνο από τις προνοιακές παροχές του ΟΓΑ. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνου, με τις προϋποθέσεις και τα εισοδηματικά κριτήρια που αυτά το δίδουν. Επιπροσθέτως, καταργείται και η οικογενειακή παροχή. Αυτά όμως αφορούν τους νέους ασφαλισμένους, αυτούς που πρόκειται σε κάθε περίπτωση να συνταξιοδοτηθούν εφεξής.

Ο νόμος διαλαμβάνει και για τους ήδη συνταξιούχους. Οι ήδη συνταξιούχοι θα δουν, λοιπόν, τις συντάξεις τους να επανυπολογίζονται, σύμφωνα με την ανωτέρω μέθοδο, με την αναλογική σύνταξη, ανταποδοτική, κατ' άρθρο 14. Οι ήδη καταβαλλόμενες συντάξεις καταρχήν θα προστατεύονται με βάση το άρθρο 14, παρ. 2, περίπτωση β' του παρόντος νόμου, καθώς εάν υπάρξει διαφορά μεταξύ της επανυπολογισθείσας σύνταξης και της ήδη καταβαλλόμενης, θα συνεχίσει να καταβάλλεται στον συνταξιούχο ως προσωπική διαφορά.

Θεωρητικά μιλώντας, αυτή η διαφορά θα εξομαλύνεται σταδιακά συμψηφιζόμενη με τις αυξήσεις που θα χορηγούνται στις συντάξεις,

ΚΛΙΜΑΚΩΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

• Ύψος Εθνικής σύνταξης (15-20 έτη ασφάλισης)		
Έτη ασφάλισης	Ποσό σύνταξης (σε €)	Ποσοστό μείωσης
20	384,0	
19	376,3	-2%
18	368,8	-4%
17	361,0	-6%
16	353,3	-8%
15	345,6	-10%

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗΣ

Έτη Ασφάλισης	Συντελεστής αναπλήρωσης έτους	Συνολικό ποσοστό Αναπλήρωσης
15	0,77	11,55%
16	0,84	12,39%
17	0,84	13,23%
18	0,84	14,07%
19	0,90	14,97%
20	0,90	15,87%
21	0,90	16,77%
22	0,96	17,73%
23	0,96	18,69%
24	0,96	19,65%
25	1,03	20,68%
26	1,03	21,71%

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗΣ

27	1,03	22,74%
28	1,21	23,95%
29	1,21	25,16%
30	1,21	26,37%
31	1,42	27,79%
32	1,42	29,21%
33	1,42	30,63%
34	1,59	32,22%
35	1,59	33,81%
36	1,59	35,40%
37	1,80	37,20%
38	1,80	39,00%
39	1,80	40,80%
40	2	42,80%
41	2	44,80%
42	2	46,80%



Η πλήρης εθνική σύνταξη ορίζεται στα 384,00€ αποκλιμακούμενη ως ακολούθως: Στα 20 έτη ασφάλισης είναι 384,00€, στα 19 έτη 376,00€, στα 18 μειώνεται κατά 4% στα 368,00€ μέχρι τα 15 έτη ασφάλισης που είναι το σκαλοπάτι εισόδου στην παροχή, στα 345,00€.

ώσπου κάποτε αυτές να εξισωθούν. Ωστόσο και η έννοια αυτή της προσωπικής διαφοράς, δεν εξασφαλίζει πλήρως τους συνταξιούχους, καθώς αφήνει περιθώριο για μειώσεις στις υψηλότερες συντάξεις, των άνω των 1.300,00€, καθώς οι επικουρικές συντάξεις όπως θα δούμε, όταν κύρια και επικουρική σύνταξη αθροίζουν ποσό μεγαλύτερο των 1.300,00€, θα υπόκεινται σε περικοπές κατ' άρθρο 96, παρ. 4.

Η επικουρική σύνταξη πλέον καταβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις 96 επόμενα, με βάση έναν συνδυασμό δημογραφικών δεδομένων και του πλασματικού ποσοστού επιστροφής, που θα εφαρμόζεται στις συνολικά καταβληθείσες εισφορές, το οποίο θα προκύπτει από την ποσοστιαία μεταβολή των συντάξιμων αποδοχών των ασφαλισμένων. Περαιτέρω, όταν θα υφίστανται ελλείψεις, δηλαδή σε σχεδόν μόνιμη βάση αν κρίνουμε απ' όσα λέω, τίθεται σε λειτουργία αυτόματος μηχανισμός εξισορρόπησης κατά το άρθρο 96, παρ. 2, καθώς εν τοιαύτη περίπτωση θα αναστέλλονται τυχόν αναπροσαρμογές των επικουρικών συντάξεων. Το τελευταίο σημείο που θα έπρεπε να σταθούμε, θα ήταν τα σχετικά με την εφάπαξ παροχή, τα οποία θεωρητικά αποτελούν και το ειδικό πεδίο δράσης μας καθ' ότι εκπροσωπώ το ΤΑΥΤΕΚΩ, το οποίο είναι αρμόδιο για την εφάπαξ παροχή. Θα πρέπει, λοιπόν, εδώ να πούμε ότι πέραν των γενικά αλλαζομένων στο άρθρο 35, δεν έχουμε δει ακόμη εφαρμογή και πλήρη παραμετροποίηση του τύπου για τους ασφαλισμένους που προέρχονται από το ΤΑΠ-ΟΤΕ. Περιμένουμε ακόμη την πρώτη εφαρμογή του νόμου. Επομένως δεν μπορούμε να μιλήσουμε επί συγκεκριμένου, να πούμε με κάποια λειτουργικά παραδείγματα εάν υπάρχουν αυξήσεις, μειώσεις και σε τι ποσοστά. Μπορούμε να κάνουμε μονάχα γενικές παρατηρήσεις, επί τη βάση των διατάξεων.

Μπορούμε, λοιπόν, να πούμε ότι όσες εκκρεμείς υποθέσεις υφίστανται από 1/9/2013 και πέρα, θα υπάγονται στον νέο νόμο. Μπορούμε, επίσης, να κάνουμε μερικές παρατηρήσεις για το γεγονός ότι από 1/1/2014 και μετά εισάγεται ένα σημείο τομής στον υπολογισμό της (εν λόγω) παροχής. Από 1/1/2014 και μετά το σύστημα τρέπεται σε διανεμητικό σύστημα προκαθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση. Δεν φταίω εγώ για την διατύπωση, μην με κακίσετε. Να δούμε τι σημαίνει αυτό για τον ασφαλισμένο. Σημαίνει πως το ποσό της εφάπαξ παροχής θα ισούται εφεξής με την αξία των εισφορών, την συσσωρευμένη κατά τον χρόνο αποχώρησης, προσαυξανόμενη κατά την ετήσια μεταβολή της βάσης υπολογισμού των εισφορών έτους όλων των ασφαλισμένων, ο παράγων GK. Μάλλον δεν σας έχω διαφωτίσει ιδιαίτερα, οπότε να κάνω μια επεξήγηση περαιτέρω.

Λέγοντας ετήσια μεταβολή της βάσης υπολογισμού των εισφορών έτους όλων των ασφαλισμένων, εννοούμε επί της ουσίας ένα κλάσμα που έχει ως αριθμητή το αποτέλεσμα των εισφορών του έτους όλων των ασφαλισμένων, μείον τις εισφορές του προηγούμενου έτους, προς τις εισφορές του προηγούμενου έτους. Να το δούμε και σε διαφάνεια, αλλά θα ήταν πάλι ελάχιστα διαφωτιστικό.

Είπα και πριν, ότι δεν έχουμε έστω μία εφαρμογή του τύπου σε ό,τι αφορά το ΤΑΠ-ΟΤΕ για να μιλήσουμε με ένα αριθμητικό παράδειγμα, ωστόσο οι πρώτες εφαρμογές σε άλλα Ταμεία δείχνουν αρνητικό αριθμητή, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι εφεξής δεν υπάρχει επί της

ουσίας προσαύξηση των εισφορών. Αυτό είναι που πρέπει, μάλλον, να κρατήσουμε. Ο ασφαλισμένος βάζει μέσα σ' έναν κουμπαρά τις εισφορές του και δεν τις βλέπει να προσαυξάνονται, μέχρι που κάποτε, όταν έρθει η ευτυχής ημέρα συνταξιοδότησης θα τις πάρει πίσω χωρίς καμία προσαύξηση. Θα τις έχει φάει ο πληθωρισμός, μειωμένες. Εκτός και αν αλλάξουν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, αυξηθεί η απασχόληση, αυξηθούν οι εισερχόμενες στο σύστημα εισφορές και τότε υπάρξει αντίστοιχα μία προσαύξηση. Περιμένουμε την ανάπτυξη, λοιπόν.

Για τις επιμέρους ρυθμίσεις του χρόνου έως 31/12/2013, επίσης περιμένουμε την οριστικοποίηση της νέας μεθόδου. Όπως σας είπα, δεν έχουμε δει στοιχεία. Για να μη μιλάμε όμως εντελώς αφηρημένα, και για να σας πω και κάτι λίγο πιο απτό, έχουμε τις πρώτες ολιγάριθμες εφαρμογές του νόμου όπου τα στοιχεία είναι μάλλον αποθαρρυντικά γιατί οι πρώτες πράξεις συνταξιοδότησης δείχνουν περικοπές της τάξης του 30%, ίσως και περισσότερο, ειδικά για ασφαλισμένους οι οποίοι έχουν αρκετά έτη ασφάλισης προ του 1993, διότι το ποσοστό αναπλήρωσής τους πέφτει από το 60% που ήταν πιο πριν, στο 15%. Οπότε, αφού τα είπαμε αυτά, μπορούμε να κάνουμε ορισμένες τεχνικές παρατηρήσεις, για να μην σας κρατάω περαιτέρω.

Έχουμε ένα νέο σύστημα, το οποίο έχει μία καθαρά νέα θεσμική αρχιτεκτονική. Τα Ταμεία παύουν να έχουν αυτές τις πολλαπλές υποστάσεις και καταλήγουν σε δύο μεγάλους Οργανισμούς. Παύει να υπάρχει το ΤΑΥΤΕΚΩ, παύει να υπάρχει το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών, όλοι μαζευόμαστε πια στον νεοπαγή ΕΦΚΑ. Και ως προς την επικουρική μας ασφάλιση η οποία διατηρείται, ευτυχώς ή δυστυχώς, μαζευόμαστε όλοι στο ΕΤΕΑΕ. Υπάρχει μία ισχυρή κριτική ως προς αυτό το ζήτημα, διότι υπάρχει μεγάλη ανομοιογένεια των εντασσομένων. Για πρώτη φορά θα ενταχθούν κάτω από την ίδια ασφαλιστική στέγη μισθωτοί, ελεύθεροι επαγγελματίες, επιστήμονες, αγρότες, οι πάντες. Θα βρεθούν όλοι μαζεμένοι εκεί πέρα.

Η ανομοιογένεια των προϋποθέσεων μας κατά την ένταξη, είναι κάτι το οποίο δημιουργεί μεγάλα προβλήματα, ενώ δεν επιτυγχάνονται και μεγάλες οικονομίες κλίμακας, γιατί κακά τα ψέματα, οι ουσιαστικές αλλαγές είχαν ήδη επιτευχθεί. Ίσως και να ήταν προτιμότερο στο επίπεδο αυτό, μια ενοποίηση των παροχών, η οποία θα μας διευκόλυνε να εξορθολογήσουμε το σύστημα.

Η επόμενη παρατήρηση που έχουμε να κάνουμε, αφορά πλέον το ζήτημα της διαμόρφωσης των ασφαλιστικών παροχών μας. Κάθε ασφαλιστικό σύστημα, ιδεατά μιλώντας, εδράζεται επί δύο αρχών: πρωτίστως επί της αρχής της ανταποδοτικότητας και δευτερευόντως επί της αρχής της αλληλεγγύης. Αυτό σημαίνει ότι ένας ασφαλισμένος ο οποίος εισφέρει περισσότερα έτη και περισσότερα χρήματα μέσα σ' ένα ασφαλιστικό σύστημα, εύλογα αναμένει μια καλύτερη ασφαλιστική παροχή. Όχι ευθέως βέβαια ανάλογη της εισφοράς του, γιατί υπάρχει και ο παράγων της αλληλεγγύης και άρα πρέπει να επιβαρυνθεί προς όφελος των πιο αδύναμων αλλά όχι στον βαθμό της ισοπέδωσής του. Είναι, λοιπόν, ένα ζήτημα συγκερασμού των δύο αυτών αρχών. Εν προκειμένω, το σύστημα αποκτά έναν ισχυρά προνοιακό χαρακτήρα,



“ΙΚΑ, με βαρέα και ανθυγιεινά 15ετία. Ο άνθρωπος έπαιρνε 428,00€ επικουρική. Βρέθηκε στα 110,00€ και ένας Θεός ξέρει που θα βρεθεί ακόμα, διότι το σύστημα δυστυχώς έχει ανοικτές παραμέτρους οι οποίες διαρκώς μπορούν να οδηγούν σε νέες μειώσεις.

υπό την έννοια ότι μετακινεί δραστικά το εκκρεμές στην πλευρά της Πρόνοιας, επιβραβεύοντας όσους έμειναν λιγότερα χρόνια όπως παρατήρησα και πριν, γύρω στην 20ετία αν αθροίσουμε τις δύο συντάξεις, εθνική και ανταποδοτική, και επιβαρύνοντας όσους έχουν μείνει περισσότερο, με μεγαλύτερες αποδοχές. Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι όσοι έχουν άνω των 750,00€ αποδοχές, σταδιακά αρχίζουν και επιβαρύνονται.

Αυτό, λοιπόν, αίρει τον ανταποδοτικό χαρακτήρα επί της ουσίας της κοινωνικής ασφάλισης, και τείνει να μετατρέψει την κοινωνική ασφάλιση σε μία ακόμη μορφή φορολογίας. Τα ζητήματα φυσικά είναι ανοικτά και φαντάζομαι ότι θα βρεθούν άνθρωποι οι οποίοι θα φέρουν ασφαλιστικές διαφορές ενώπιον των δικαστηρίων, για να δούμε σε ποιο βαθμό είναι εντός των ορίων της διακριτικής ευχέρειας του νομοθέτη και της Διοίκησης η νομοθέτηση κατά τέτοιον τρόπο ή αν προσβάλλονται τα άκρα όρια.

Ο επανυπολογισμός των συντάξεων, επίσης, είναι ένα ζήτημα το οποίο έχει εγείρει ισχυρές αμφισβητήσεις στον νομικό κόσμο, υπό την έννοια ότι αφενός υπάρχει μία προφανής σκοπιμότητα για τις ήδη υπολογισθείσες συντάξεις οι οποίες καταβάλλονται, καθώς αποπειράται να περισώσει τις περικοπές των προηγούμενων ασφαλιστικών νόμων οι οποίες λόγω της έλλειψης αναλογιστικών μελετών είχαν κριθεί αντισυνταγματικές προσφάτως από το ΣΤΕ.

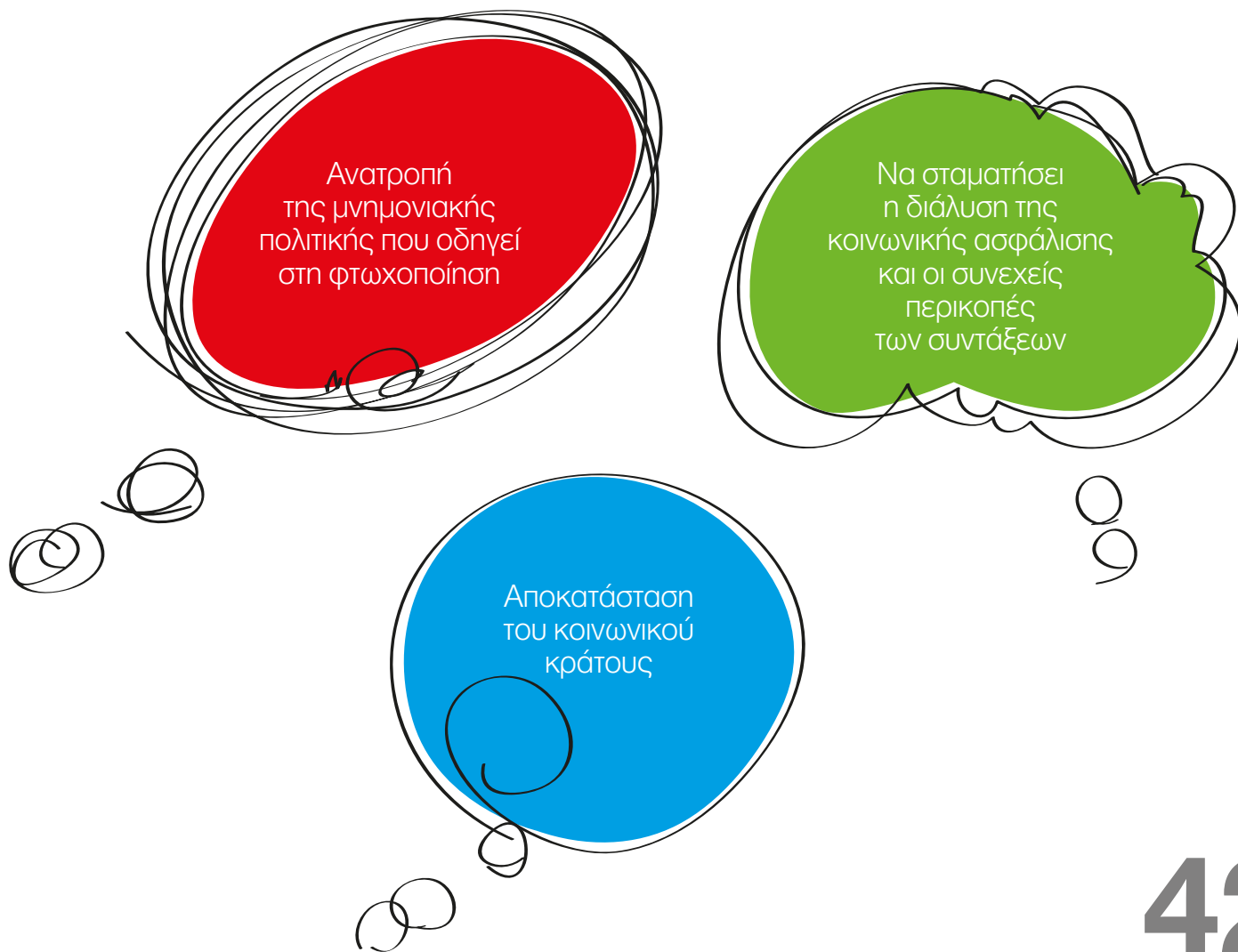
Ωστόσο, το να επανυπολογίσει κάποιος την σύνταξη καίτοι επί της αρχής δεν υπάρχει νομικό κώλυμα, μπορεί και για ήδη υπολογισθείσα σύνταξη η οποία δεν καταβάλλεται επί μακρό, για εύλογο χρόνο δηλαδή προς τα πίσω να έχει αναδρομική ισχύ, προσβάλει την δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του ασφαλισμένου όταν αυτός εισπράττει επί μακρόν την σύνταξή του. Εδώ έχουμε δηλαδή περιπτώσεις ασφαλισμένων οι οποίοι εισπράττουν επί 15, επί 20 έτη συντάξεις. Το να δημιουργηθεί μια νέα πράξη υπολογισμού, να ακυρωθεί η προηγούμενη και να επιβάλουμε μία μείωση εφόσον παίρνουν πάνω από 1.300,00€, αντιλαμβάνεστε ότι

είναι ένα ζήτημα εξαιρετικά προβληματικό. Δεν θα επεκταθώ βέβαια σε διάφορα ζητήματα τα οποία έχουν εγερθεί ως προς το ποια θα είναι η πράξη εναντίον της οποίας θα στραφεί ο ασφαλισμένος. Θα είναι η επιστολή του Υπουργού; Θα είναι η σύνταξη; Είναι μια πολλαπλότητα ζητημάτων, η οποία μερικές φορές ακούγεται και λίγο αστεία.

Τέλος, πρέπει να σημειώσουμε ότι οι περικοπές σε αυτό το στάδιο δεν συγκεντρώνονται στις κύριες συντάξεις τόσο, όσο στις επικουρικές. Θα δείξω μερικά παραδείγματα. Αφήστε τα δικά μας Ταμεία, ΔΕΗ, ΟΤΕ, τα οποία υποτίθεται ότι είναι ευγενή. Εγώ θα σας δώσω παραδείγματα από βαριά υποτίθεται, σκληρά ένοσημα. ΙΚΑ, με βαρέα και ανθυγιεινά 15ετία. Ο άνθρωπος έπαιρνε 428,00€ επικουρική. Βρέθηκε στα 110,00€ και ένας Θεός ξέρει που θα βρεθεί ακόμα, διότι το σύστημα δυστυχώς έχει ανοικτές παραμέτρους οι οποίες διαρκώς μπορούν να οδηγούν σε νέες μειώσεις.

Γίνεται, λοιπόν, σαφές ότι καίτοι ο ασφαλισμένος επί της αρχής δεν έχει αξίωση σε μια συγκεκριμένη σύνταξη, δεν μπορεί να την δει να εξαυλώνεται. Υπάρχει ένα δικαίωμα σε κάποιο όριο, το οποίο να σέβεται τουλάχιστον την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Να μην οδηγή σε πλήρη φτωχοποίηση. Και πρέπει να παρατηρήσουμε ότι καίτοι προηγούμενες αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας έκριναν αντισυνταγματικές τις περικοπές ακριβώς επί τη βάση ελλείψεως αναλογιστικών μελετών, και στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν είχαμε ιδιαίτερη θεμελίωση των νέων περικοπών.

Τέλος, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν σημαντικά ζητήματα τα οποία αφορούν την ίση μεταχείριση των ασφαλισμένων. Παράδειγμα, το να θέσει κάποιος ένα αυθαίρετο όριο των 1.300,00€, χωρίς να υπάρχουν στην αιτιολογική έκθεση κάποιες πρόνοιες αιτιολόγησης που να εξηγούν για ποιον λόγο έχουν κρίνει αυτό το ποσό και όχι το άλλο, τα 1.200,00€ ή τα 500,00€ ή τα 2.500,00€ ως το ποσό το οποίο χρησιμοποιούμε σαν κριτήριο, δημιουργούν μία προφανώς άνιση μεταχείριση μεταξύ των ασφαλισμένων.



42

ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΨΗΦΙΣΜΑ

Ο ΠΑΣΕ–ΟΤΕ εναντιώνεται στην ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, την υπερφορολόγηση, την αποδόμηση του ασφαλιστικού συστήματος και του κράτους πρόνοιας

Στη χώρα μας μετά την υπογραφή των Μνημονίων υπάρχει στροφή της οικονομικής πολιτικής σε μια άκρως φιλελεύθερη πολιτική που ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, εξαιτίας της μείωσης των αποδοχών και της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας. Οι ακολουθούμενες πολιτικές επιδεικνύουν μειωμένο ενδιαφέρον για τους «κοινωνικούς» δείκτες της οικονομίας, όπως είναι η ανεργία ή το ποσοστό του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας. Ο μεγαλύτερος κίνδυνος είναι η κοινωνική αποσταθεροποίηση, δηλαδή στην προσπάθεια να διασωθεί δημοσιονομικά η χώρα τελικά να αποσθρωθεί η ελληνική κοινωνία.

Κοινωνικά συσσίπια, άστεγοι, επαίτες, χρεωμένοι αυτόχειρες, καταθλιπτικοί άνεργοι, απεγνωσμένοι χαμηλόμισθοι και αύξηση της εγκληματικότητας συνθέτουν μια νέα κοινωνική πραγματικότητα, πρωτόγνωρη σε πολλούς.

Η συγκυρία της βαθιάς οικονομικής ύφεσης που αντιμετωπίζει η χώρα δημιουργεί νέα δεδομένα, που αναμένεται να διογκώσουν το ήδη οξύ πρόβλημα της φτώχειας, αλλά και τις εισοδηματικές ανισότητες. Η ύφεση συνεπάγεται μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των ασθενέστερων, που σημαίνει κίνδυνο ανέχειας για ορισμένα τμήματα του πληθυσμού, τα οποία προβλέπεται να αντιμετωπίσουν αδυναμία κάλυψης των βασικών αναγκών τους.

Η αποφυγή της οικονομικής χρεωκοπίας της χώρας δεν πρέπει να έχει

ως συνέπεια την χρεωκοπία των πολιτών. Ο ΠΑΣΕ–ΟΤΕ στην 7η Γενική Αντιπροσωπευτική του Συνέλευση διακηρύσσει την εναντίωση του στην ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, την υπερφορολόγηση, την αποδόμηση του ασφαλιστικού συστήματος και του κράτους πρόνοιας.

Ζητάμε:

1. Ανατροπή της μνημονιακής πολιτικής που οδηγεί στη φτωχοποίηση.
2. Πολιτικές παραγωγικής ανάπτυξης μέσα από τη διευκόλυνση των επενδύσεων και την άρση των γραφειοκρατικών περιορισμών.
3. Αποκατάσταση του κοινωνικού κράτους.
4. Διαγραφή μέρους του χρέους για να καταστεί βιώσιμο.
5. Διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων.
6. Ενίσχυση του φοροεισπρακτικού μηχανισμού και φορολόγηση του μεγάλου κεφαλαίου που συστηματικά φοροδιαφεύγει.
7. Να σταματήσει η διάλυση της κοινωνικής ασφάλισης και οι συνεχείς περικοπές των συντάξεων.
8. Να εξυγιανθούν τα ασφαλιστικά ταμεία μας μέσα από τη συνετή διαχείριση των αποθεματικών τους και την αξιοποίηση της περιουσίας τους.
9. Να παταχθεί η εισφοροδιαφυγή και να αντιμετωπιστεί η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία.
10. Να ενισχυθούν πολιτικές απασχόλησης που θα τροφοδοτήσουν με νέες εισφορές τα ασφαλιστικά ταμεία.

ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΜΗΝΙΑΙΑΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ ΜΕΛΩΝ

Με μεγάλη πλειοψηφία εγκρίθηκε από τη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ η αναπροσαρμογή της συνδρομής των μελών από 0,5% των μηνιαίων αποδοχών, σε 0,45% (εκτός δώρων και αποζημίωσης αδείας) και του πλαφόν ανώτατης καταβολής συνδρομής από 16€ σε 14€.

Το σκεπτικό της εισήγησης βασίζεται στην ανάγκη μείωσης της οικονομικής επιβάρυνσης των μελών εξαιτίας της γενικής οικονομικής ύφεσης και μπορεί να υλοποιηθεί για δυο βασικούς λόγους:

- Το διάστημα 2007–2015 αν και τα μέλη μειώθηκαν λόγω των εθελούσιων προγραμμάτων με αποτέλεσμα τα έσοδα του Συλλόγου να πέσουν κατά 56,7%,

χάρη στις αλληπαλλήλες αποφάσεις περικοπών, τα έξοδα περιορίστηκαν στο αντίστοιχο διάστημα κατά 62,2% με αποτέλεσμα ο Σύλλογος από ελλειμματικός να καταστεί υγιής οικονομικά.

- Στο άμεσο μέλλον, σύμφωνα με την απόφαση της ΟΜΕ-ΟΤΕ ως αποτέλεσμα της ένταξης του προσωπικού της στον ΟΤΕ, θα περιοριστεί η συνδρομή που καταβάλλουν τα πρωτοβάθμια σωματεία στην ΟΜΕ-ΟΤΕ σε 2,20€ ανά μέλος. Η αναπροσαρμογή θα γίνει από 01.01.17 υπό την προϋπόθεση πως θα έχει ήδη υλοποιηθεί η αναπροσαρμογή της συνδρομής των σωματείων προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΜΑΣ

Με μεγάλη πλειοψηφία εγκρίθηκαν από τη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ οι ακόλουθες αλλαγές που αφορούν τη λειτουργία του Συλλόγου μας. Πιο συγκεκριμένα αλλαγές για τη μείωση του ελάχιστου ορίου μελών ανά τοπικό Τμήμα από 20 σε 15, ώστε να αποτραπούν νέες καταργήσεις τοπικών τμημάτων λόγω της μείωσης των μελών.

Ειδικότερα:

- 1) Τροποποίηση του Άρθρου 16 (Τοπικά Τμήματα) και της παραγράφου 1 από «τουλάχιστον 20 μέλη» σε «τουλάχιστον 15 μέλη»
- 2) Τροποποίηση του Άρθρου 16 (Τοπικά Τμήματα) και της παραγράφου 3 από «λιγότερα από 20» σε «λιγότερα από 15»

- 3) Τροποποίηση του Άρθρου 16 (Τοπικά Τμήματα) και της παραγράφου 4 με την προσθήκη «3μελής αν τα μέλη του Τμήματος είναι μέχρι 20»

- 4) Τροποποίηση του Άρθρου 16 (Τοπικά Τμήματα) και της παραγράφου 6 με την αλλαγή από «τον Πρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Γραμματέα Οικονομικού στις 5μελείς Τ.Δ.Ε.» σε «τον Πρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Γραμματέα Οικονομικού στις 3μελείς και 5μελείς Τ.Δ.Ε.»

- 5) Τροποποίηση του Άρθρου 16 (Τοπικά Τμήματα) και της παραγράφου 7 με την αλλαγή από «3/10 των μηνιαίων συνδρομών των μελών του Τμήματος αφαιρουμένου του ποσού που αποδίδεται στην ΟΜΕ-ΟΤΕ» σε «2/10 των μηνιαίων συνδρομών των μελών του Τμήματος»

ΨΗΦΙΣΜΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

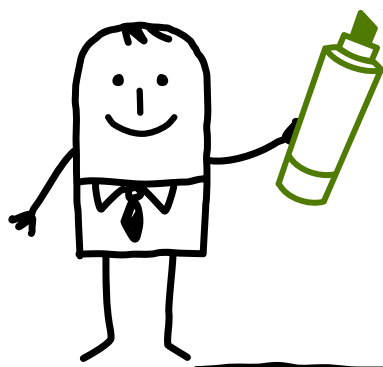
Με μεγάλη πλειοψηφία εγκρίθηκε από τη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ το ακόλουθο ψήφισμα.

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στην 7η Γενική Αντιπροσωπευτική του Συνέλευση διακηρύσσει την απόφαση του να θέσει το ακόλουθο διεκδικητικό πλαίσιο για το επόμενο χρονικό διάστημα όσον αφορά την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση, τις προτεραιότητες υλοποίησης σε αυτή, αλλά και τις γενικότερες διεκδικήσεις των εργαζομένων που εκπροσωπεί:

- Να αρχίσει η ομοιογενοποίηση του προσωπικού σε αποδοχές και θεσμικά ζητήματα και να περιοριστούν τα πολλαπλά μισθολόγια και οι διαφορετικές ταχύτητες εργαζομένων.
- Να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως μισθολογίου και χωρίς διαχωρισμό σε παλιούς και νέους.
- Να διασφαλιστούν για τους εργαζόμενους της COSMOTE e-value όροι αντίστοιχοι με τους πρώην εργαζομένους της ΟΤΕPLUS που εντάχθηκαν στον ΟΤΕ.
- Να βελτιωθούν οι μισθολογικές αποδοχές των πιο χαμηλόμισθων.
- Να γίνει επαναφορά των κλιμακίων, τα οποία είναι προϊόν αξιολόγησης, και όχι μόνο αυτόματης μισθολογικής προαγωγής βάσει ετών προϋπηρεσίας.
- Να διεκδικηθεί να επανέλθει το οκτάωρο με επιστροφή του 11%.
- Να πληρώνονται οι υπερωρίες και εξαιρέσιμα σύμφωνα με τον καρτανανγώστη.
- Να περιληφθεί πρόβλεψη στο ωράριο καταστημάτων για προσέλευση πριν

την έναρξη εξυπηρέτησης του κοινού και αποχώρηση μετά από αυτήν, ώστε να υπάρχει έγκαιρη προετοιμασία και ολοκλήρωση των εργασιών.

- Να περιοριστούν οι τρείς διπλές προσελεύσεις για τους νέους εργαζομένους στα καταστήματα, καθώς και να εισαχθούν περισσότερα καταστήματα στο συνεχές ωράριο.
- Να γίνει αναγνώριση των τίτλων σπουδών (πτυχία – μεταπτυχιακά) και ένταξη του προσωπικού στην αντίστοιχη μισθολογική κατηγορία.
- Εξορθολογισμός της στοχοθεσίας μέσα από τεκμηρίωση και δικαιολόγηση της.
- Προκήρυξη των κενών θέσεων ευθύνης, ώστε μέσα από αδιάβλητες και αξιοκρατικές διαδικασίες να τοποθετούνται οι ικανότεροι.
- Περιγραφή κάθε θέσης με τα απαιτούμενα ή επιθυμητά προσόντα που απαιτούνται για την κατάληψη κάθε θέσης ευθύνης.
- Αξιοποίηση όλων των εργαζομένων του ΟΤΕ ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα που διαθέτουν.
- Θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, λειτουργικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης όπου:
- Να διασφαλιστεί ότι εφαρμόζεται το Σύστημα Αξιολόγησης όπως ακριβώς περιγράφουν οι σχετικές διαδικασίες και όπως αυτές θα συμφωνηθούν.
- Να διασφαλιστεί ότι εφόσον το Σύστημα Αξιολόγησης εφαρμόζεται όπως περιγράφουν οι σχετικές διαδικασίες, οδηγεί τελικά στα ζητούμενα και επιθυμητά αποτελέσματα.



Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302197

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

