



ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε.

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



ΤΕΥΧΟΣ #15

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ**

Οδοιπορικό

Ξάνθη - Καβάλα
Κομοτηνή
για κλήση
δρόμος

**Πλασματικά
έτη ασφάλισης**

Όλα όσα θέλετε
να ξέρετε





Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Το ξεκίνημα της νέας χρονιάς βρήκε το Σύλλογο με νέα δυναμική σύσταση μετά τις εκλογές του Δεκεμβρίου, όπου το ΕΝΩΤΙΚΟ ψηφοδέλτιο εργαζομένων κέρδισε την εμπιστοσύνη των συναδέλφων με ποσοστό 58,5%.

Ευτύχημα για εμάς είναι πως το νέο Συμβούλιο του Συλλόγου εμπλουτίστηκε και με νέα μέλη, γεμάτα όρεξη για δουλειά, δίνοντας μία άλλη ώθηση στις διεκδικήσεις που το προηγούμενο Διοικητικό Συμβούλιο είχε δρομολογήσει.

Το περασμένο διάστημα ήταν για όλους τους εργαζομένους του Ομίλου δύσκολο, εν όψει της υπογραφής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και για εμάς, τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ήταν μία περίοδος σκληρής δουλειάς και διαπραγματεύσεων, η οποία κατέληξε στην υπογραφή της Σ.Σ.Ε. στον ΟΤΕ με θετικό πρόσημο. Η νέα Σύμβαση διατηρεί τα κεκτημένα των παλαιών δίνοντας μια μικρή αύξηση και θεσπίζει νέα κεκτημένα, έστω και λίγα για τους νέους, δίνοντας αύξηση ανακούφισης η οποία συνδυάζεται με κουπόνια που πριν δεν παρέχονταν.

Στις παρατάξεις που ποτέ δεν έχουν υπερψηφίσει καμία σύμβαση και εκ του ασφαλούς κρίνουν και κατακρίνουν τους πάντες και τα πάντα, τους ενημερώνω πως οι συνά-

δελφοί δεν είναι άβουλα όντα. Είναι οι γνωστές παρατάξεις που ασκούν μηδενιστική κριτική, λένε όχι σε όλα και φυσικά δεν προτείνουν βιώσιμη και τεκμηριωμένη λύση. Είναι οι ίδιοι άνθρωποι που την ώρα της κρίσης δεν έχουν άποψη και συνηθίζουν να ψηφίζουν «λευκό».

Ο Σύλλογος μας ωστόσο δεν επαναπαύεται και με μοναδικό στόχο τη διασφάλιση των εργαζομένων, έφερε στο προσκήνιο το φλέγον ζήτημα των θυγατρικών εταιρειών και συγκεκριμένα της Cosmote e-Value. Η υπογραφή της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελεί για εμάς στόχο που πρέπει να επιτευχθεί και είναι απόλυτη προτεραιότητα για ολόκληρη τη Διοίκηση του Συλλόγου.

Παρά τις ετερόκλητες απόψεις και διαφωνίες, όλες οι παρατάξεις στάθηκαν στο ύψος των περιστάσεων και συσπειρώθηκαν γύρω από την πρωτοβουλία του ΕΝΩΤΙΚΟΥ, να σταλεί εξώδικη πρόσκληση στη Διοίκηση της Cosmote e-Value, όπως ο νόμος ορίζει, για την υπογραφή της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Εγκαισιάστηκε έτσι ένας νέος κύκλος διαπραγματεύσεων με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων και την τελική δικαίωση των εργαζομένων στη θυγατρική.

Κύριο μέλημα του Συλλόγου ήταν, είναι και θα είναι η διεκδίκηση ενός καλύτερου αύριο για τους εργαζομένους στον Όμιλο ΟΤΕ.

**ΜΟΝΟ ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ ΕΝΩΜΕΝΟΙ
ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΤΑ ΚΑΤΑΦΕΡΟΥΜΕ.**

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



Αυτοί που αγαπάμε,
είναι μόνο
μία βιντεοκλήση
μακριά!



Πρόγραμμα «Πρόσβαση στον Ψηφιακό Κόσμο»

Μπορεί η τεχνολογία να σε φέρει πιο κοντά στους δικούς σου ανθρώπους;
Μπορεί να αλλάξει τη ζωή σου προς το καλύτερο;
Στην **COSMOTE** πιστεύουμε ότι μπορεί, γι' αυτό επενδύουμε στο να κάνουμε την τεχνολογία προσιτή σε ακόμα περισσότερους συνανθρώπους μας, ανεξαρτήτου ηλικίας. Στήριζοντας ως Στρατηγικός Συνεργάτης, το Πρόγραμμα Δωρεάν Εκμάθησης tablet & Internet της 50+ Ελλάς, δημιουργούμε τις συνθήκες για έναν κόσμο τεχνολογίας ανοιχτό και φιλικό για όλους.

Για σένα, που θέλεις να έχεις πρόσβαση, στον ψηφιακό κόσμο που ανοίγεται μπροστά σου.

Για περισσότερες πληροφορίες, καλέστε στα 211-7100203, 6987-221156, 6972-620306 και 6972-023153 ή επισκεφθείτε τις ιστοσελίδες www.cosmote.gr/fixed/corporate και www.50plus.gr



11



06



09



13



16

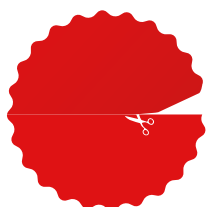
06 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote e-Value.

09 Αξιολόγιο ουσίας ή τιμωρίας;

11 Αξιολόγιο απαξίας

13 Με στόχο την «ανάπτυξη», επίθεση σε όλα τα μέτωπα

16 Εκμαιεύοντας την αλλαγή





16



20



22



24



31



34

20 Οδοιπορικό

22 5 + 1 ερωτήσεις & απαντήσεις για την αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης

24 Η αποζημίωση «απόλυσης» στον ΟΤΕ

26 Τα αδιέξοδα της γερμανικής προσέγγισης!

31 Ύδωρ πηγή ζωής

34 Η δράση και η ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες



Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote e-Value

Αργά η γρήγορα, όσο και αν προσπαθήσει η εταιρία να αποφύγει τη διαπραγμάτευση για τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αποτέλεσμα θα υπάρξει.

συν. Παύλου Ελένη, σύνεδρος ΟΜΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Σε μια συγκυρία όπως αυτή που διατρέχουμε, η οποία χαρακτηρίζεται εκτός των άλλων και από υποβάθμιση της εργασίας, ως προς το περιεχόμενο, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο προβληματισμός για το μέλλον της εργασίας και των συνδικάτων έρχεται πάλι στο προσκήνιο. Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα είναι να μπορέσουν να ελέγξουν τις εξελίξεις αυτές, να ανταπεξέλθουν θετικά στις νέες απαιτήσεις και τελικά να διαδραματίσουν ενεργό και σημαντικό ρόλο.

Οι μορφές συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας, παρά τις σημαντικές αλλαγές που υφίσταται η τελευταία στο πλαίσιο της τεχνολογικής εξέλιξης, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η κρίση του τυπικού εργασιακού προτύπου που παρατηρείται, δεν έχουν εξαντλήσει τη δυναμική τους ώστε να απεμπολήσουν την περαι-

τέρω υπεράσπιση ή διεκδίκηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Ωστόσο τα συνδικάτα αποτελούν συλλογικότητες με διαχρονική αξία παρά τις συγκυριακές υποχωρήσεις και αστοχίες, έχουν διαδραματίσει το σημαντικότερο μέχρι στιγμής ρόλο από πλευράς δυνάμεων των εργαζομένων και διαθέτουν την εγγενή δυναμική να διαδραματίσουν παρεμβατικό και σημαίνοντα ρόλο στην άμβλυνση των ανισοτήτων που δημιουργεί το σημερινό σύστημα.

Εντούτοις δεν υπάρχουν απόλυτοι κανόνες συνδικαλιστικής δράσης που να υπόσχονται επιτυχημένο αποτέλεσμα. Οι συνθήκες στα πλαίσια των οποίων αναπτύσσεται η δράση μας υπόκεινται σε αλλαγές, συνεπώς οφείλουμε να επιδεικνύουμε τα κατάλληλα αντανakλαστικά, να αναπροσαρμόζουμε τη στρατηγική μας και αν χρειαστεί να μεταβάλλουμε τους στόχους και τις

εργασιακά θέματα

μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης.

Αποτελεί βέβαια και ζήτημα ευρύτερων συσχετισμών στο εσωτερικό των συνδικάτων, για το αν θα υπερισχύσουν οι τάσεις που έχουν διάθεση αναμόρφωσης και στοχεύουν σε μεταρρυθμίσεις που βελτιώνουν συνολικά τις εργασιακές συνθήκες των μισθωτών ή εκείνες που αρκούνται στις λεγόμενες εύπεπτες και σχετικά ανώδυνες για το σύστημα παρεμβάσεις, που συνήθως επιφέρουν ως αποτέλεσμα τη συνολική υποβάθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Ως ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ προσπαθήσαμε και προσπαθούμε πάντα, έχοντας ως προτεραιότητα τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των συναδέλφων, να αξιοποιήσουμε την εμπειρία του παγκόσμιου και εθνικού συνδικαλιστικού κινήματος, να επιτύχουμε αποτελεσματική και δυναμική παρουσία στις σημερινές προκλήσεις και να εκπληρώσουμε το θεσμικό μας ρόλο αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες που εν πολλοίς σηματοδοτούν μια νέα συνδικαλιστική κουλτούρα.

Στο πλαίσιο αυτό είναι η διεκδίκηση υπογραφής Ε.Σ.Σ.Ε στην Cosmote e-Value. Από την πρώτη στιγμή είχαμε εκφράσει την πλήρη διαφωνία μας στη μη ένταξη στον ΟΤΕ των συναδέλφων της ΟΤΕplus και τη μετακίνησή τους με μειωμένες οικονομικές και θεσμικές παροχές στην Cosmote e-Value. Αυτός άλλωστε ήταν ο βασικός λόγος που το ΕΝΩΤΙΚΟ δεν έδωσε θετική ψήφο στην Ε.Σ.Σ.Ε του 2014.

Έκτοτε δεν σταματήσαμε ποτέ να διεκδικούμε τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας κάθε συναδέλφου εργαζόμενου στην Cosmote e-Value, διεκδικώντας παράλληλα την ισότιμη μεταχείρισή τους με τους υπαλλήλους του ΟΤΕ. Ο μόνος τρόπος για να το επιτύχουμε αυτό, όπως επανειλημμένα έχουμε επισημάνει και τεκμηριώσει, είναι μέσω της υπογραφής Ε.Σ.Σ.Ε στην Cosmote e-Value. Δυστυχώς στην προσπάθειά μας αυτή δεν βρήκαμε ικανούς αρωγούς. Οι περισσότεροι είτε με την αφωνία τους και την αδράνειά τους στα συνδικαλιστικά όργανα την κρίσιμη στιγμή, είτε μέσω της στείρας αντιπολιτευτικής νοοτροπίας και κριτικής, αλλά κυρίως μέσω της διασποράς μη τεκμηριωμένων θέσεων και προτάσεων, προσπάθησαν να αμαυρώσουν τις πρωτοβουλίες μας.

Μια από αυτές είναι η πρόταση υπογραφής Ομιλικής Σύμβασης

Εργασίας. Κρίνουμε σκόπιμο να επισημάνουμε στο σημείο αυτό, ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο που ορίζει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων απαριθμεί με αποκλειστικό τρόπο τα είδη που μπορούν να συναφθούν και δεν αναγνωρίζει καμία κατηγορία που να ορίζεται ως «Ομιλική» (διάταξη του άρθρου 3, παράγραφος 1, του Ν.1876/1990). Επομένως από τη στιγμή που δεν έχει καταστεί εφικτή η εν λόγω νομοθετική επιλογή, ο μόνος τρόπος να συναφθούν συλλογικές συμβάσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων και εν προκειμένω στον ΟΤΕ, είναι να συναφθούν τόσες Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις, όσες και οι εταιρείες του Ομίλου. Πρόσφατα έγινε διακριτή υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. για τον ΟΤΕ και διακριτή για την Cosmote, παρά το γεγονός πως είχαν

“ Από τους εκπροσώπους των εργαζομένων χρειάζεται πίστη, μεθοδικότητα και σωστό προγραμματισμό. Από τους συναδέλφους χρειάζεται ψυχραιμία και ενότητα γιατί μόνο ενωμένοι θα τα καταφέρουμε.



“ Στους επικριτές μας επισημαίνουμε για ακόμη μια φορά, ότι οι εποχές δεν ενδείκνυνται για ευχολόγια και συνθήματα με σκοπό την αλίευση ψήφων. Απαιτείται σοβαρότητα και τεκμηρίωση επιχειρημάτων, πλάνο για την επιδίωξη και επίτευξη των στόχων και εν τέλει έργα.

πολλά κοινά χαρακτηριστικά.

Ένα άλλο σημείο άστοχης και ανεύθυνης κριτικής ήταν ότι διεκδικώντας ξεχωριστή Ε.Σ.Σ.Ε στην Cosmote e-Value παρακάμπουμε την Ομοσπονδία ή άρουμε την εμπιστοσύνη μας σε αυτή, διασπώντας το συνδικαλιστικό κίνημα του ΟΤΕ.

Υπενθυμίζουμε και επισημαίνουμε ότι με Επιστολή μας προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ στις 21 Σεπτεμβρίου 2017 καταθέσαμε ολοκληρωμένο πλαίσιο προκειμένου να ληφθεί απόφαση αποστολής εξώδικης πρόσκλησης στη Διοίκηση της Cosmote e-Value για έναρξη διαπραγματεύσεων προκειμένου να υπογραφεί συλλογική σύμβαση με την εν λόγω εταιρεία. Σε αυτήν επιβεβαιώσαμε αφ' ενός την εμπιστοσύνη μας προς το Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΜΕ-ΟΤΕ αφ' ετέρου την πάγια θέση μας ότι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί να αφήσει ακάλυπτους για ακόμη μια φορά τους εργαζόμενους στη συγκεκριμένη θυγατρική. Δυστυχώς, οι συνάδελφοι των άλλων παρατάξεων προφασίζόμενοι πως το θέμα ήταν εκτός της ημερησίας διάταξης, δεν δέχθηκαν να συζητηθεί η πρότασή μας. Λησμόνησαν για ακόμη μια φορά ότι, όταν φέρεις θεσμικό ρόλο έχεις ευθύνη, οφείλεις να στέκεσαι στο ύψος των περιστάσεων και βασική σου προτεραιότητα είναι να υπηρετείς το δίκαιο των εργαζομένων και όχι το στενό παραταξιακό ή σωματειακό συμφέρον.

Δυστυχώς, παρόμοια στάση τηρήθηκε και στα επόμενα Διοικητικά Συμβούλια της ΟΜΕ-ΟΤΕ, τόσο από τον ίδιο τον Πρόεδρο της ΟΜΕ-ΟΤΕ όσο και από τους επικεφαλής των υπολοίπων παρατάξεων, παρά τα αλληπάλληλα αιτήματα των μελών του Ενωτικού και ιδιαίτερα του Γενικού Γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων αποδεικνύουν την αλήθεια για τη στάση όλων.

Με σοβαρότητα αντιμετωπίσαμε την κρίσιμη διαπραγμάτευση

για τη σύναψη Ε.Σ.Σ.Ε στον ΟΤΕ. Μετά και την υπογραφή της Ε.Σ.Σ.Ε για τους εργαζομένους ΟΤΕ, δρομολογήσαμε τις διαδικασίες για έναρξη των διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση της Cosmote e-Value.

Στους επικριτές μας επισημαίνουμε για ακόμη μια φορά, ότι οι εποχές δεν ενδείκνυνται για ευχολόγια και συνθήματα με σκοπό την αλίευση ψήφων. Απαιτείται σοβαρότητα και τεκμηρίωση επιχειρημάτων, πλάνο για την επιδίωξη και επίτευξη των στόχων και εν τέλει έργα. Οι λεονταρισμοί είναι συχνά η συγκάλυψη μιας μη ομολογημένης αδυναμίας και ανεπάρκειας, έμμεση παραδοχή της έλλειψης σχεδίου και της ανικανότητας να αλλάξουν οτιδήποτε, με αποτέλεσμα να καταφεύγουν σε εύκολη κριτική και από απόσταση ασφαλείας πάντα, να γίνονται Κήνσορες, χωρίς στρατηγική και στόχο για την επίτευξη αποτελέσματος για τους συναδέλφους.

Το ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ τηρώντας τις δεσμεύσεις του και με τη δύναμη των εργαζομένων που εκπροσωπεί (αποτελεί το αντιπροσωπευτικότερο πρωτοβάθμιο σωματείο για την Cosmote e-Value, καθώς έχει εγγεγραμμένα περισσότερα από 750 μέλη) νομιμοποιείται και έτσι τόλμησε να δρομολογήσει τη διαδικασία για τη διεκδίκηση της πρώτης Ε.Σ.Σ.Ε στην Cosmote e-Value με αποστολή πρόσκλησης προς την Διοίκηση της εταιρίας.

Αργά η γρήγορα, όσο και αν προσπαθήσει η εταιρία να αποφύγει να μπει στην κουβέντα για τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αποτέλεσμα θα υπάρξει.

Από τους εκπροσώπους των εργαζομένων χρειάζεται πίστη, μεθοδικότητα και σωστό προγραμματισμό.

Από τους συναδέλφους χρειάζεται ψυχραιμία και ενότητα γιατί μόνο ενωμένοι θα τα καταφέρουμε.



Αξιολόγιο ουσίας ή τιμωρίας;

Θέσπιση κοινά αποδεκτού αξιολογίου μετά από διαβούλευση Διοίκησης και Συνδικάτου με κυκλική αξιολόγηση.

συν. Καραγιάννης Δημήτρης, Γραμματέας Οικονομικού & Τότσκας Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, όπως και κάθε χρόνο τέτοια εποχή, κύριο θέμα συζήτησης των εργαζομένων του Ομίλου, είναι η ετήσια αξιολόγησή τους και τα παράπονα που πηγάζουν από τη διαδικασία αυτή.

Πάγια και διαχρονική μας θέση από την πρώτη στιγμή εφαρμογής του παρόντος συστήματος αξιολόγησης, ήταν και είναι, ότι πρόκειται για ένα σύστημα με δεδομένες δομικές αδυναμίες, που δεν επιτελεί το σκοπό της προσωπικής ανάπτυξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά έχει αποκτήσει ένα φοβικό και τιμωρητικό χαρακτήρα, προκαλώντας αναστάτωση στους κόλπους των εργαζομένων. Όταν ενώ υπάρχει η διαδικασία της ενστάσεως, ούτε μια στο πέρας των χρόνων δεν έχει εξεταστεί και δικαιωθεί μέσα σε χιλιάδες αξιολογήσεις, τότε δεν χρειάζεται ιδιαίτερη επιχειρηματολογία για το κατά πόσο άδικο και αδύναμο

είναι το παρόν σύστημα αξιολόγησης.

Καλούμε το σύνολο των εργαζομένων, να καταγράφουν κατά τη διαδικασία αυτή τις ενστάσεις τους, καθώς και το κατά πόσο έγκαιρα έχουν προειδοποιηθεί, σε περίπτωση μείωσης της βαθμολογίας τους. Γνωρίζουμε ότι δεν επηρεάζεται έτσι ουσιαστικά η διαδικασία, αλλά η καταγραφή των πολλαπλών ενστάσεων καταδεικνύει το πόσο διάτρητη είναι η βαθμολογία τους και το κατά πόσο επηρεάζεται από προσωπικούς, αλλά και επιχειρησιακούς παράγοντες.

Καλούμε επίσης τους συναδέλφους αξιολογητές, να κλείσουν τα αυτιά τους στις οδηγίες ανωτέρων για κατευθυνόμενες, βάσει συγκεκριμένης καμπύλης αξιολογήσεις και να βαθμολογήσουν απρόσκοπτα και με μοναδικό γνώμονα την προσωπική εξέλιξη των συναδέλφων τους, καθώς και προς όφελος της Επιχείρη-

εργασιακά θέματα



“ Ζητούμενο είναι η θέσπιση ενός νέου και πιο αντικειμενικού αξιολογίου, που θα δίνει τη δυνατότητα όλοι να αξιολογούν όλους, στα πλαίσια των διεθνών προτύπων κυκλικής αξιολόγησης, που διασφαλίζουν άρτια και ουσιαστικά αποτελέσματα.

σης. Οποιαδήποτε αδικία, το δικό τους έργο διαταράσσει, καθώς δημιουργείται αδικαιολόγητα τεταμένο κλίμα στις υπηρεσίες τους.

Το συνδικαλιστικό κίνημα οφείλει να επιδιώκει να αξιολογούνται οι εργαζόμενοι. Όμως με ουσιαστικά και αντικειμενικά κριτήρια και στα πλαίσια της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της στελέχωσης των απαραίτητων προσώπων στις κατάλληλες θέσεις. Το να αντικρίζουμε περιπτώσεις όπου ο προϊστάμενος βαθμολογείται με άριστα και όλοι οι υφιστάμενοί του με μέτρες και κακές βαθμολογίες, είναι τουλάχιστον κωμικοτραγικό και δεν συνάδει με εταιρείες του μεγέθους του ΟΤΕ. Σε τέτοιες περιπτώσεις, απορούμε που οι συγκεκριμένοι προϊστάμενοι δεν

καταλαμβάνουν τις ανώτατες θέσεις στη διοικητική πυραμίδα, καθώς παρά το μέτριο προσωπικό τους πιάνουν τους στόχους και προχωρούν μπροστά την Επιχείρηση.

Ζητούμενο είναι η θέσπιση ενός νέου και πιο αντικειμενικού αξιολογίου, που θα δίνει τη δυνατότητα όλοι να αξιολογούν όλους, στα πλαίσια των διεθνών προτύπων κυκλικής αξιολόγησης, που διασφαλίζουν άρτια και ουσιαστικά αποτελέσματα. Είναι επιβεβλημένη η συναίνεση, μέσω διαβούλευσης μεταξύ Διοίκησης και Συνδικάτου, για ένα αξιολόγιο κοινά αποδεκτό, απαλλαγμένο από τιμωρητικές συνέπειες, αλλά συνυφασμένο με πολιτικές



ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

Ας μην κρυβόμαστε. Κάποια στιγμή η Διοίκηση θα στραφεί σε νέο μοντέλο αξιολογήσεων. Καλό είναι να το πράξει όσον το δυνατόν συντομότερα, μέσα από διάλογο και σύνθεση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η σημερινή κατάσταση, μόνο σύγχυση έχει επιφέρει και η συνέχειά της δεν εξυπηρετεί τα συμφέροντα της Επιχείρησης.



Αξιολόγιο απαξίας

Ποιος διασύρει πραγματικά την έννοια της αξιολόγησης;

συν. Κοντογεώργος Ευθύμιος, Μέλος Δ.Σ., Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Στο ίδιο έργο θεατές, remake με ντεκόρ ανακαινισμένο, εξατάξιο γυμνάσιο της δεκαετίας του '60. Επειδή όμως το έργο είναι απίστευτα κακοσκηνοθετημένο και κακοπαιγμένο, η απογοήτευση έχει μετατραπεί σε θυμό στο σύνολο των εργαζομένων. Ακόμα και αυτών που λαμβάνουν σχετικά «υψηλή» βαθμολογία, γιατί και εκείνοι αντιλαμβάνονται ότι στην πρώτη τους διαφωνία με τον προϊστάμενο ή μόλις αρχίσουν να «παλιώνουν» και να γίνονται «υψηλόμισθοι», η πτώση της βαθμολογίας θα είναι το πρώτο καμπανάκι για την έξοδό τους από την εταιρεία. Και ας είναι αυτοί ή αυτές, που έχουν θυσιάσει κάθε έννοια προσωπικής ζωής προκειμένου να επιτευχθεί υπέρ-κερδοφορία και να δίνονται πλουσιοπάροχα μερίσματα στους «επενδυτές».

Και στο παρελθόν υπήρχε Αξιολόγιο στον ΟΤΕ, η εφαρμογή του όμως δεν στόχευε στην ηθική εξόντωση των εργαζομένων! Οι

οδηγίες που δίνονται πλέον στους αξιολογητές είναι να κατεβάσουν κάθε χρόνο το μέσο όρο της αξιολόγησης της υπηρεσίας τους, έτσι χωρίς λόγο! Η εταιρεία από-επενδύεται και δίνει ταυτόχρονα τεράστια κέρδη (καθ' όλη τη διάρκεια των μνημονιακών χρόνων) στους Γερμανούς από-επενδυτές. Η αντίστοιχη αμοιβή δίνεται και στους managers που κατάφεραν να φιμώσουν τους εργαζόμενους με το φόβο, αλλά και να πνίξουν στην αγκαλιά τους τη συνδικαλιστική ηγεσία.

Η ΟΜΕ-ΟΤΕ, συνέστησε προσχηματικές επιτροπές (από ότι αποδείχθηκε) για το Αξιολόγιο το 2012 και το 2015. Η Αγωνιστική Συνεργασία ζήτησε εξ αρχής την παροχή στατιστικών στοιχείων για την πορεία (μεσοσταθμικά και χωρίς ονόματα) των εργαζομένων την τελευταία δεκαετία. Ο ίδιος ο Πρόεδρος της Επιτροπής της ΟΜΕ ουδέποτε τα ζήτησε! Και πως να τα ζητήσει

“ Πιστεύουμε ακράδαντα ότι επειδή το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε βαθύ μνημονιακό λήθαργο, η μοναδική αποτελεσματική αντιμετώπιση είναι η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων. Είτε είμαστε «υψηλόβαθμοι» είτε «χαμηλόβαθμοι», είτε «παλιοί» είτε «νέοι».

εργασιακά θέματα

άλλωστε, αφού τις συγκεκριμένες επιτροπές τις έκαναν προκειμένου να ρίξουν στάχτη στα μάτια των εργαζομένων, μέχρι η DT να παρουσιάσει το νέο της Αξιολόγιο.

Πιστεύουμε ακράδαντα ότι επειδή το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε βαθύ μνημονιακό λήθαργο, η μοναδική αποτελεσματική αντιμετώπιση είναι η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων. Είτε είμαστε «υψηλόβαθμοι» είτε χαμηλόβαθμοι, είτε «παλιοί» είτε «νέοι». Ταυτόχρονα, απαιτείται να απομονώνονται πλήρως και να στιγματίζονται καθημερινά οι προϊστάμενοι, που για λίγα παραπάνω χρήματα και προκειμένου να υπηρετήσουν τα δικά τους (απατηλά συνήθως) όνειρα καριέρας, γίνονται ανθρωποφάγοι και καταστρέφουν τις ζωές και τις καριέρες των συναδέλφων τους.

Δεν είναι ανεκτό και θα καταγγέλλεται κάθε πίεση στους εργαζόμενους προκειμένου να ολοκληρώσουν «συστημικά» τη διαδικασία. Η επικύρωση ή όχι των βαθμολογιών εναπόκειται στην κρίση του κάθε συναδέλφου ή συναδέλφισσας. Η απαξίωση, όμως, του συστήματος αξιολόγησης έχει ήδη συντελεστεί στις συνειδήσεις όλων μας.



www.pase-ote.gr

εδώ μπορώ να ενημερώνομαι για όσα με αφορούν

info@pase-ote.gr

εδώ μπορώ να απευθύνομαι για όσα με αφορούν

The screenshot shows the homepage of the PASE-OTE website. It features a header with the organization's logo and name. Below the header, there are several sections with news and announcements, including dates and titles of articles. The layout is clean and professional, with a green and white color scheme.

The image shows two business cards for PASE-OTE. The card on the left is a standard business card with the organization's logo, name, and contact information (Tzouris 10, 10677, Athens, Tel: 2103302191, Fax: 210330219, Email: info@pase-ote.gr, Website: www.pase-ote.gr). The card on the right is a colorful card with a puzzle piece graphic and the text 'ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ'.



ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ
ΚΛΙΝΙΚΕΣ
ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

Ευρωκλινική

Όμιλος Ιατρικού Αθήνας

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



Με στόχο την «ανάπτυξη», επίθεση σε όλα τα μέτωπα

Μαζί με την ΕΣΚ ώστε η Ελεύθερη Ανάπτυξη του Καθενός να γίνει η προϋπόθεση για την Ελεύθερη Ανάπτυξη Όλων.

συν. Ρουτζούνη Ευανθία, μέλος Δ.Σ., ΕΣΚ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Αν κάναμε μια ιστορική αναδρομή – έναν απολογισμό, από το 2011 όπου η διοίκηση ομίλου ΟΤΕ «ονειρευόταν» πως θα παραμείνει στη δεσπόζουσα θέση – στα πλαίσια των ανταγωνισμών με τους άλλους παρόχους – και στο πως θα διατηρήσει την κερδοφορία της, πράγμα που για να συμβεί στα πλαίσια αυτού του συστήματος ένας τρόπος υπάρχει. Επίθεση συνολική σε ότι αφορά θεσμοθετημένα και κατοχυρωμένα δικαιώματα των εργαζομένων, με μειώσεις μισθών, εθελούσιες απολύσεις, ευέλικτες μορφές εργασίας. Στην πραγματοποίηση αυτού του βασικού στόχου της διοίκησης, είχε συμπαραστάτες και συμμάχους με νομοθετική ισχύ – όλο το πολιτικό προσωπικό των προηγούμενων κυβερνήσεων και αυτής που αυτοαποκαλείται «αριστερή» και την Ευρωπαϊκή Ένωση με τους θεσμούς. Με αυτά τα ισχυρά όπλα από έξω, αλλά και με την συναίνεση, την συναντίληψη της ταξικής της γραμμής – στην ενσωμάτωση της εργασιακής ειρήνης από τα μέσα – με τους ανθρώπους της στο συνδικαλιστικό κίνημα (ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ-META).

Να θυμηθούμε τι ζήτησε, τι πήρε και τι έχει μείνει για σήμερα....

Το ζητούμενο ήταν ο χρόνος και τον είχε! Επιδίωξε μέσα σε αυτά επτά χρόνια συνολικού μετασχηματισμού του ΟΤΕ, μέσω

και της λειτουργικής ενοποίησης ΟΤΕ – COSMOTE, να μειώσει το κόστος μισθοδοσίας (κόστος λειτουργίας) κατά 40% (παίρνοντας από την τσέπη μας €500 εκ. από τις μειώσεις των 2 ΕΣΣΕ). Θέτοντας τότε ως εκβιαστικά διλλήματα την κατάργηση της μονιμότητας, την κατάργηση της πρόσθετης αποζημίωσης απόλυσης εννέα μισθών, την κατάργηση των προσαυξήσεων χρονοεπιδόματος, την κατάργηση της μισθολογικής ωρίμανσης. Παράλληλα επεδίωκε διακαώς την κατάρτιση νέου μισθολογίου που θα συνδέει τις αμοιβές με τη θέση εργασίας και οι αυξήσεις θα εξαρτώνται από την απόδοση – αξιολόγηση.

Εννοείται πως ότι βάραινε ως «πληροικινωνιακό κόστος» το έστειλε στον αγύριστο, με τη λειτουργία εταιρειών παροχής υπηρεσιών προς τρίτες εταιρείες ή outsourcing.

Πάντα με γνώμονα τον περιορισμό των εξόδων ή προσβλέποντας σε νέες πηγές εσόδων ο εργοδότης, με ανθεκτική κερδοφορία, πρωτοπόρα αξιοποίησε όλες τις νέες μορφές απασχόλησης με την ευελιξία που αυτές «προσφέρουν», μακριά από την κατοχύρωση των ΣΣΕ και των όρων εργασίας που περιλαμβάνουν. Από τότε μέχρι σήμερα έφυγαν περίπου 5.500 εργαζόμενοι μέσω των καθιερωμένων επίσιων προγράμματα εθελούσιων,

εργασιακά θέματα



“ Η πικρή αλήθεια σήμερα επιβεβαιώνει ότι όταν καταθέτεις το οτιδήποτε σε οιονδήποτε βωμό, το βέβαιο είναι ότι ΤΟ ΘΥΣΙΑΖΕΙΣ!

με συγκροτημένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, που αντικαταστάθηκαν στην πλειοψηφία τους μέσω τρίτων εταιρειών, με ευέλικτες μορφές εργασίας και μισθούς πείνας.

Η μία ΕΣΣΕ που όλοι γνωρίζαμε έγιναν «δύο σε μία» και οι 2.500 νέοι εργαζόμενοι του 2015, που τους θέλει η διοίκηση «συνεργάτες και επαγγελματίες» (με καθηλωμένους μισθούς και άνιση μεταχείριση), στην πρώτη ευκαιρία Παραιτούνται...

Η στρατηγική του εργοδότη μέσω του μετασχηματισμού «νοοτροπίας» υλοποιήθηκε και η «ανάπτυξη» της εταιρείας μέσα στην κρίση είναι γεγονός. Το αναφέρουν στο σύνολό τους τα ετήσια οικονομικά αποτελέσματα & οι μέτοχοι που θα μοιραστούν €270 εκ. Ταυτόχρονα για τη διοίκηση «ο ΟΤΕ σήμερα αποτελεί παράδειγμα μετασχηματισμού μιας σύγχρονης εταιρείας τεχνολογίας» όμως, στα πλαίσια της αντίφασης του συστήματος που στηρίζουν και του δικού τους ανταγωνισμού και παρά τη δεσπόζουσα θέση του στον κλάδο Τηλεπικοινωνιών, θα διαφημίζεται και θα πουλιέται η οπτική ίνα μέσα από το δίκτυο του ΟΤΕ, ενώ οι μέτοχοι θα είναι ο παρασιτικός μηχανισμός που θα συνεχίσουν να καρπώνονται το μεγαλύτερο μέρος των αποτελεσμάτων του ομίλου ΟΤΕ. Αλλά με ποιους εργαζόμενους ο υπερκεδοφόρος ΟΤΕ με τις επενδύσεις των €2 δις και τις στρατηγικές επιλογές ύψους €1,5 δις για το 2017 – 2020, θα προχωρήσει στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση;

Η διοίκηση του ομίλου ΟΤΕ κέρδισε χρόνο και μέσα σε αυτά τα χρόνια πέτυχε αυτό που η ΕΣΚ χρόνια πριν προειδοποιούσε, στο που θα οδηγούσε η εναπόθεση των εργατικών συμφερόντων «στο βωμό της εργασιακής ειρήνης». Η πικρή αλήθεια σήμερα επιβεβαιώνει ότι όταν καταθέτεις το οτιδήποτε σε οιονδήποτε βωμό, το βέβαιο είναι ότι ΤΟ ΘΥΣΙΑΖΕΙΣ!

Η ενιαία συντονισμένη επίθεση μπορεί να απαντηθεί! Όμως η

πείρα έχει δείξει ότι οι αγώνες και οι κινητοποιήσεις, οφείλουν να έχουν τέτοιο πλαίσιο πάλης, τέτοια αιτήματα, τέτοια προετοιμασία, ώστε να στοχεύουν τον πραγματικό αντίπαλο. Και αυτός είναι το σύστημα και ο δρόμος ανάπτυξης που ακολουθείται, που το 2018 με τον πλούτο που υπάρχει και την ανάπτυξη επιστήμης και τεχνολογίας αναγκάζει τον εργαζόμενο να δουλεύει, με μισθούς που δεν καλύπτουν ούτε βασικές του ανάγκες, χωρίς δικαιώματα και όλα αυτά μέχρι τα 70 χρόνια του, προκειμένου να πάρει ΑΝ πάρει μία σύνταξη – επίδομα «πτωχοκομείου».

Αυτή είναι η αλήθεια «εκ των έσω» και η «πολύκροτη διαφημιστική καμπάνια» βοηθάει στο να γίνει αντιληπτό καλύτερα γιατί είναι μια μεστή και απλή οπτικοποίηση του ιδεολογικού στίγματος της 4ης Βιομηχανικής επανάστασης της δεύτερης φοράς, μετά την πρώτη που ήταν η φάμπρικα, όπου αλλάζει η σχέση αντίληψης του εμπειρικού κόσμου. Πίσω από τις γραμμές το βίντεο «ένας κόσμος καλύτερος για όλους» περιγράφει τους νέους διαχωρισμούς ανάμεσα σε εκμεταλλευτές και εκμεταλλευόμενους και τις προϋποθέσεις διαμόρφωσης των νέων ευέλικτων κατανομών. Ένα μονοπώλιο που θα γιγαντώσει τα κέρδη του πουλώντας ευαισθησία με την πλειοψηφία νέων εργαζομένων που έχει ή θα έχει καταρτιστεί για να αποκτήσει τη δυνατότητα τεχνολογικής εξειδίκευσης και τις δεξιότητες να μπορεί να λειτουργήσει σε περιβάλλον επαυξημένης τεχνολογικής – ψηφιακής πραγματικότητας.

Η πραγματικότητα.

Η διοίκηση σήμερα αρνείται να επιστρέψει πίσω όσα μας πήρε, στα επτά χρόνια – αρνήθηκε να υπογράψει ΣΣΕ που να διασφαλίζει εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα – δεν δέχεται καν την αύξηση των μισθών μας με βάση την κερδοφορία της, ως «μη ρεαλιστικό» αίτημα. Από το 2012 ήθελε μειώσεις μισθών και

εργασιακά θέματα

το 2018 πέτυχε ΕΣΣΕ «κενής περιεχομένου» για να καθιερώσει τελικά ενιαία χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Ενώ παραμένει ως βασική επιδίωξη της η σύνδεση της απόδοσης του εργαζόμενου με βάση την αξιολόγηση, ή αλλιώς job families. Για να πετύχει έτσι την πλήρη υπερεντατικοποίηση της εργασίας, μειώσεις μισθών για άλλα δύο χρόνια, που θα οδηγήσουν σε ακόμα περισσότερες παραιτήσεις – απολύσεις. Θέλει διασπασμένους, κατακερματισμένους, πολλών ταχυτήτων εργαζόμενους σε ένα κανιβαλικό ανταγωνισμό ανάμεσα σε νέους και παλιούς ΟΤΕ – Cosmote – Evalue και τρίτες εταιρείες. Που κανείς να μην αντιδρά να υπάρχει «σιγή νεκροταφείου» μέσα σε ένα κλίμα ανασφάλειας – φόβου – μπροστά και στην όποια προοπτική απολύ-

εκείνες τις παραγωγικές δυνάμεις που θα δημιουργούσαν τις προϋποθέσεις, οι εργαζόμενοι να μην είναι φτωχότεροι για να γίνουν πλουσιότεροι οι μέτοχοι. ΚΡΙΤΗΡΙΟ πρέπει να είναι οι δικές μας ανάγκες και όχι του εκάστοτε εργοδότη – ομίλου.

Οφείλουμε λοιπόν να απαιτήσουμε με βάση τα όσα παράγουμε! Και όχι να παρακαλάμε για λίγο ακόμα μισθό (που θα αναπληρώνεται με κουπόνια πάσης φύσεως), για λίγη ακόμα δουλειά, για λίγη ζωή.

Είναι η ώρα να παλέψουμε για Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με βασικό κριτήριο την ανάκτηση όλων όσων χάσαμε αυτά τα επτά χρόνια μειώσεων μέσα την κρίση, με σκοπό την ενοποίηση των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων και στον



“Οφείλουμε λοιπόν να απαιτήσουμε με βάση τα όσα παράγουμε! Και όχι να παρακαλάμε για λίγο ακόμα μισθό (που θα αναπληρώνεται με κουπόνια πάσης φύσεως), για λίγη ακόμα δουλειά, για λίγη ζωή.

σεων γιατί ακόμα και η όποια διασφάλιση είναι «αλα κάρτ» – και αφορά μόνο τους παλαιούς εργαζόμενους.

Αυτά είναι τα σχέδια και οι στρατηγικές τους και όσο και αν «τα καμουφλάρουν» ο στόχος δεν αλλάζει. Θέλουν πλήρη ισοπέδωση στα δικαιώματα των εργαζομένων και πλήρη ευελιξία όπως διαφημίζει ο ΣΕΒ. Οι ΣΣΕ είναι το «βαρίδι που θέλουν να πετάξουν από πάνω τους» σε σχέση με τους όρους που από αυτές απορρέουν συγκροτημένα και θεσμοθετημένα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Εμείς ως εργαζόμενοι στον ΟΤΕ γνωρίζουμε καλύτερα σήμερα ότι η ανάπτυξη της επιστήμης και η ασύλληπτη εξέλιξη της τεχνολογίας έχουν πλέον τη δυνατότητα να μας προσφέρουν όλες

όμιλο ΟΤΕ χωρίς ηλικιακούς διαχωρισμούς, μισθών και λοιπών αμοιβών, ανεξάρτητα με τη μορφή απασχόλησης, την κατοχύρωση και επέκταση των δικαιωμάτων μας, με αυξήσεις στους μισθούς, με την κατάργηση όλου του αντεργατικού πλαισίου.

Είναι ώρα οργάνωσης και αντεπίθεσης.

«Αν κάθε όργανο», μπορούσε να κάνει τη δουλειά του, διατασσόμενο ή προαισθανόμενο από μόνο του όπως λέγεται για τα αγάλματα του Δαιδάλου ή τους τρίποδες του Ηφαίστου, «αν λοιπόν οι σαΐτες ύφαιναν μόνες τους και τα πλήκτρα έκρουαν μόνα τους τις χορδές της κιθάρας, τότε ούτε οι αρχιτεχνίτες θα είχαν ανάγκη από βοηθούς ούτε οι αφέντες από δούλους» (Αριστοτέλης, Πολιτικά Ι).



Εκμαιεύοντας την αλλαγή

Η προσδοκία ως μέσο δημιουργίας θέλησης για επιχειρησιακή αλλαγή.

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

Επιχειρήσεις και οργανισμοί τόσο στον Ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο Τομέα σχεδιάζονται, δημιουργούνται και λειτουργούν με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Ο κυριότερος από αυτούς τους στόχους είναι κατά το μάλλον ή το ήττον η επιβίωση σε ένα επιχειρησιακό περιβάλλον που αλλάζει συνεχώς. Αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον απαιτεί από τις επιχειρήσεις που θέλουν να συνεχίσουν να είναι ανταγωνιστικές, να προσαρμόζονται στις νέες πραγματικότητες. Αυτή η απαραίτητη «προσαρμογή» κατά αναλογία και λογική συνέπεια, επιφέρει αλλαγές σε συγκεκριμένες επιχειρησιακές μεταβλητές (οργανόγραμμα, τεχνολογία, προϊόντα, εταιρική κουλτούρα, κλπ).

Μια μελέτη που δημοσιεύθηκε στο έγκριτο περιοδικό «Business Intelligence» και αφορά το ποσοστό πετυχημένων προσπαθειών εισαγωγής και διαχείρισης εταιρικών αλλαγών μεγάλης κλίμακας, έφερε στο φως μια όχι και τόσο ευχάριστη πραγματικότητα. Το ποσοστό αποτυχημένων προσπαθειών εισαγωγής αλλαγών είναι μεγαλύτερο από 70%. Δηλαδή, από εκατό προσπάθειες εισαγωγής και διαχείρισης σημαντικών εταιρικών αλλαγών, λιγότερες από τριάντα είχαν επιτυχή

έκβαση.

Η ίδια μελέτη επίσης κατέγραψε ότι από τους βασικότερους λόγους αποτυχίας των προσπαθειών για αλλαγή είναι η έλλειψη θέλησης από το εμπλεκόμενο ανθρώπινο δυναμικό, για την υποστήριξη εισαγωγής και διαχείρισης της αλλαγής.

Σκοπός του παρόντος πονήματος είναι η διοικητική ενδυνάμωση των στελεχών μέσω της απόκτησης ή βελτίωσης των γνώσεών τους σχετικά με την εισαγωγή και διαχείριση οργανωτικών αλλαγών, αλλά και την απόκτηση γνώσεων που αποσκοπούν στην αλλαγή συμπεριφοράς των εργαζομένων.

Επειδή πιστεύουμε ακράδαντα ότι ο εμπλουτισμός στελεχών με ουσιαστικές δεξιότητες και γνώσεις οδηγεί στη συνολική αναμόρφωση, βελτίωση και αναδιάρθρωση της προσωπικότητάς τους, με συνέπεια την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της προσφοράς, τόσο στο οικογενειακό/κοινωνικό όσο και στο εργασιακό τους περιβάλλον, προβαίνουμε στη δημοσίευση του συγκεκριμένου άρθρου.

Είναι γνωστό σε όλους που ασχολούνται με την εισαγωγή αλλαγών, ότι από τις πλέον βασικές προϋποθέσεις για αποτελεσματική «αλλαγή» είναι η ένταση της προσπάθειας

εργασιακά θέματα

“ Το ποσοστό αποτυχημένων προσπαθειών εισαγωγής αλλαγών είναι μεγαλύτερο από 70%. Δηλαδή, από εκατό προσπάθειες εισαγωγής και διαχείρισης σημαντικών εταιρικών αλλαγών, λιγότερες από τριάντα είχαν επιτυχή έκβαση.



του εργαζόμενου καθώς και η ενεργή συμμετοχή του στην όλη διαδικασία. Ενώ είναι εύκολο να ζητάς την ενεργή συμμετοχή και προσπάθεια του εργαζόμενου στη διαδικασία εισαγωγής αλλαγής, είναι μάλλον δύσκολο να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες ώστε αυτή η επιθυμία να γίνει πραγματικότητα.

Ένας δοκιμασμένος τρόπος δημιουργίας της θέλησης για αλλαγή και συνεπώς ανάληψη της απαιτούμενης προσπάθειας είναι η εφαρμογή, εκ μέρους του προϊστάμενου ή του υπεύθυνου εισαγωγής της αλλαγής, των αρχών της θεωρίας της προσδοκίας. Ο εμπνευστής και δημιουργός αυτής της θεωρίας είναι ο Victor Vroom, παγκόσμια καταξιωμένος ερευνητής στο χώρο της ανθρώπινης φύσης και συμπεριφοράς. Η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος θα αυξήσει την ένταση της προσπάθειάς του αν αυτό που θα «εισπράξει» ως ανταμοιβή το θέλει και το εκτιμά, δηλαδή το προσδοκά.

Η συγκεκριμένη θεωρία πρεσβεύει ότι η απόδοση του εργαζομένου είναι συνάρτηση της θέλησης και της τεχνολογίας. Αυτή η σχέση, εκφρασμένη σε μαθηματικό τύπο, έχει ως εξής :

ΑΠΟΔΟΣΗ = ΘΕΛΗΣΗ Χ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Με απλά λόγια, ο εργαζόμενος θα αυξήσει την προσπάθεια και συνεπώς την απόδοσή του αν έχει ταυτόχρονα αφενός τη θέληση να το κάνει και αφετέρου την κατάλληλη τεχνολογία.

Με τον όρο «τεχνολογία» εννοούμε τα απαιτούμενα μέσα επίτευξης των ζητούμενων. Δηλαδή, αν ο εργαζόμενος έχει τη θέληση να αλλάξει και έχει και τα μέσα να το κάνει, τότε θα αλλάξει.

Για παράδειγμα, μπορεί ο προϊστάμενος να ζητήσει από τον εργαζόμενο να σχεδιάζει καλές και αποτελεσματικές παρουσιάσεις, αλλά αν δεν του παρέχει και την απαιτούμενη τεχνολογία (λογισμικό, υλικό, κατάλληλο γραφείο, κλπ), το αποτέλεσμα δεν θα είναι το καλύτερο δυνατό.

Βλέπουμε συνεπώς ότι αν λείπει μια από τις δύο μεταβλητές, τότε η διαδικασία αλλαγής δεν θα έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Για τη συνέχιση της παρουσίασης της Θεωρίας της Προσδοκίας και λαμβάνοντας υπόψη το περιορισμένο του διαθέσιμου χώρου, παίρνουμε ως δεδομένο ότι η μεταβλητή τεχνολογία είναι καλυμμένη.

εργασιακά θέματα

Ένα από τα πλέον βασικά ζητούμενα σε κάθε προσπάθεια αλλαγής συμπεριφοράς, είναι να δημιουργηθεί στον εργαζόμενο η θέληση να κάνει αυτό που του ζητάμε να κάνει και όπως του το ζητάμε. Σύμφωνα με τη Θεωρία της Προσδοκίας, η Θέληση είναι συνάρτηση μερικών συγκεκριμένων παραγόντων, όπως:

- Της Προσδοκίας Προσωπικής Προσφοράς
- Της Πιθανότητας Ανταμοιβής
- Της Αποδοχής της Ανταμοιβής

Η παραπάνω σχέση, εκφρασμένη σε μαθηματικό τύπο, έχει ως εξής:

ανταμοιβή. Δηλαδή, να πειστεί ο εργαζόμενος ότι αν κάνει αυτά τα νέα που του ζητούνται να κάνει, θα ανταμειφθεί με κάποιο τρόπο.

Η μεταβλητή ΑΑ αναφέρεται στο πόσο πολύ ή λίγο επιθυμεί ο εργαζόμενος τη συγκεκριμένη ανταμοιβή που θα πάρει και που έχει συνδεθεί με την επιτυχή έκβαση του έργου στο οποίο συμμετέχει. Δηλαδή, αν ζητήσουμε από τον εργαζόμενο να αυξήσει την απόδοσή του και να κάνει ότι του ζητάμε και ότι αυτή του η προσπάθεια θα ανταμειφθεί με μια αύξηση του μισθού του της τάξεως των 50€ μηνιαία, δεν πρέπει να περιμένουμε και πολλά πράγματα αν αυτά τα 50€ δεν τον συγκινούν.



“ Μια ανταμοιβή που πιθανώς αποτελεί δέλεαρ και υποκινεί κάποιον εργαζόμενο τα μέγιστα μπορεί να μην σημαίνει απολύτως τίποτα για κάποιον άλλον. Είναι στα καθήκοντα των στελεχών ο εντοπισμός των ανταμοιβών που κάθε εργαζόμενος θέλει έτσι ώστε να συνδέσει την επίτευξη του ατομικού/προσωπικού στόχου, με την απολαβή της επιθυμητής ανταμοιβής.

ΘΕΛΗΣΗ = ΠΡΟΣΔΟΚΙΑ Χ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ Χ ΑΠΟΔΟΧΗ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ (Θ= ΠΧΠΑΧΑΑ)

Η μεταβλητή Π (Προσδοκία) αναφέρεται στο πόσο πολύ ή λίγο πιστεύει ο εργαζόμενος ότι η αύξηση της έντασης της εργασίας του μπορεί να οδηγήσει στην επαρκή επίτευξη ενός έργου που και αυτός συμμετέχει. Δηλαδή, να πειστεί ο εργαζόμενος ότι αν αυξήσει την ένταση της προσπάθειάς του στο πλαίσιο του έργου που και αυτός συμμετέχει, θα έχει ευτυχέστερη κατάληξη και θα μπορεί να κάνει με επιτυχία αυτό το νέο που του ζητείται.

Η μεταβλητή ΠΑ (Πιθανότητα Ανταμοιβής), αναφέρεται στο πόσο πολύ ή λίγο πιστεύει ο εργαζόμενος ότι η αύξηση της έντασης της εργασίας του θα του επιφέρει κάποιες μορφές

Πιστεύουμε ότι είναι καλή ιδέα, με σκοπό τη βαθύτερη κατανόηση της αλληλεξάρτησης και αλληλοσυμπλήρωσης των μεταβλητών, η παρουσίαση ενός παραδείγματος που θα δείξει το πώς εφαρμόζεται η Θεωρία της Προσδοκίας στην πράξη. Ο προϊστάμενος κο Χ. ζητά από τον υφιστάμενο κο Ψ. να μάθει και να σχεδιάζει στο εξής Μηδενικούς Προϋπολογισμούς.

Ας ακολουθήσουμε τα βήματα της θεωρίας μέσα από μια σειρά ερωτήσεων και απαντήσεων:

Φάση 1η: Δημιουργία συνθηκών υψηλής απόδοσης

Ερώτηση: Πως δημιουργούμε στον κο Ψ. υψηλή απόδοση και ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία εκμάθησης και εφαρμογής του Μηδενικού Προϋπολογισμού;

εργασιακά θέματα

Απάντηση: Αν του αυξήσουμε τη «Θέληση» να προσπαθήσει έντονα και ταυτόχρονα του παρέχουμε την «Τεχνολογία» (η ερμηνεία των όρων έχει δοθεί προηγουμένως).

Ερώτηση: Ποιά είναι τα προσαπαιτούμενα για ικανοποίηση της μεταβλητής «Τεχνολογία»;

Απάντηση: Η παροχή στον εργαζόμενο επαρκούς εκπαίδευσης, εγκατάστασης κατάλληλων προγραμμάτων στον υπολογιστή του, κλπ.

Φάση 2η: Δημιουργία θέλησης

Ερώτηση: Πώς δημιουργούμε στον κο Ψ. αυξημένη «Θέληση»;

Απάντηση: Με τη δημιουργία των απαραίτητων συνθηκών για αυξημένη «Προσδοκία», «Πιθανότητα Ανταμοιβής» και «Αποδοχής της Ανταμοιβής».

Ερώτηση: Πώς δημιουργούμε συνθήκες Προσδοκίας;

Απάντηση: Με το να πείσουμε τον κο Ψ. ότι έχει τις δυνατότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για να μάθει τον τρόπο εφαρμογής του Μηδενικού Προϋπολογισμού.

Ερώτηση: Πώς καλύπτουμε τα προσαπαιτούμενα για αυξημένη Πιθανότητα Ανταμοιβής;

Απάντηση: Με το να ενημερώσουμε τον κο Ψ. ότι αν μάθει τον τρόπο εφαρμογής του Μηδενικού Προϋπολογισμού δημιουργεί προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης (π.χ. για τη θέση προϊσταμένου).

Ερώτηση: Πώς δημιουργούμε Αποδοχή της Ανταμοιβής;

Απάντηση: Γνωρίζοντας ότι ο Κο Ψ. επιθυμεί εντόνως τη θέση του προϊσταμένου.

Τα στελέχη πρέπει να αντιληφθούν ότι όλοι οι εργαζόμενοι δεν προσδοκούν τις ίδιες ανταμοιβές από την εργασία τους. Μια ανταμοιβή που πιθανώς αποτελεί δέλεαρ και υποκινεί κάποιον εργαζόμενο τα μέγιστα μπορεί να μην σημαίνει απολύτως τίποτα για κάποιον άλλον. Είναι στα καθήκοντα των στελεχών ο εντοπισμός των ανταμοιβών που κάθε εργαζόμενος θέλει έτσι ώστε να συνδέσει την επίτευξη του ατομικού/προσωπικού στόχου, με την απολαβή της επιθυμητής ανταμοιβής.

Είναι προφανές ότι η γνώση της Θεωρίας της Προσδοκίας παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα στην εφαρμογή της τόσο στο εργασιακό όσο και στο οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον. Όταν για παράδειγμα αποφασίσουμε να μάθουμε τα παιδιά μας να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο διαβάζοντας και όχι βλέποντας τηλεόραση.

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





Οδοιπορικό

Ξάνθη – Καβάλα – Κομοτηνή μια κλήση δρόμος.

συν. Ζακόπουλος Κωνσταντίνος, Ταμίας Τοπικής Διοικούσας Ξάνθης, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Λίγο έξω από την Ξάνθη και συγκεκριμένα στο 6ο χιλιόμετρο Ξάνθης - Καβάλας βρίσκονται οι εγκαταστάσεις της Cosmote e-Value, μιας εταιρίας που ανήκει στον Όμιλο ΟΤΕ, η οποία παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις Contact Center εδώ και περίπου 20 χρόνια. Στο χώρο αυτό, που εδρεύουν υπηρεσίες τηλεφωνικών κέντρων, εργάζονται περίπου 500 συνάδελφοι αρκετοί από αυτούς σε βάρδιες, 365 ημέρες το χρόνο.

Όπως στα περισσότερα τηλεφωνικά κέντρα έτσι και στο δικό μας, η εργασία χαρακτηρίζεται από πλήρη εντατικοποίηση με έντονο ρυθμό κλήσεων, αλλά και αυξημένες απαιτήσεις για την επίτευξη των ιδιαίτερα απαιτητικών στόχων. Το άγχος και οι μυοσκελετικές παθήσεις που πηγάζουν από τη χρόνια ενασχόληση με το μοναδικό αντικείμενο που προσφέρει η εταιρία στην Ξάνθη είναι τα «ελάσσονα» προβλήματα που μπορεί κανείς να αποτυπώσει.

Το βασικότερο πρόβλημα είναι η καταβαλόμενη αμοιβή για την προσφερόμενη εργασία, η οποία πολλές φορές δεν είναι αρκετή για να καλύψει το ελάχιστο κόστος διαβίωσης. Άλλο βασικό πρόβλημα είναι οι εργαζόμενοι πολλών ταχυτήτων, με

πανσπερμία συμβάσεων από τρίτες εταιρίες, δημιουργώντας έτσι μια ανθρωπογεωγραφία που καλείται να συγκρουστεί μεταξύ της χωρίς να υπάρχει λόγος. Επιπλέον μεγάλο πρόβλημα αποτυπώνεται και στα τυχόν «θεσμικά δώρα» τα οποία παρέχονται «καλή τη θελήσει» από την εταιρία, απέχουν έτη φωτός από αυτά στον ΟΤΕ ή στην Cosmote και μπορούν να ανακληθούν ανά πάσα στιγμή.

Πέρα από τα ανωτέρω μια από τις ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι στην Ξάνθη είναι η μετακίνηση. Ένα μεγάλο μέρος των συναδέλφων που εργάζονται εκεί κατοικούν στην Χρυσούπολη, στην Καβάλα, στην Κομοτηνή ή κοντά στις συγκεκριμένες πόλεις, καθιστώντας τη μετακίνησή τους ιδιαίτερα κοστοβόρα.

Πολλά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι της Ξάνθης και πολλά από αυτά κοινά με τους υπόλοιπους συναδέλφους των τηλεφωνικών κέντρων του Ομίλου ΟΤΕ ανά την Ελλάδα, αλλά η λύση μόνο μία. Ποια άλλη εκτός από την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Με ιδιαίτερη ικανοποίηση διαβάσαμε την ανακοίνωση του



Καβάλα



Κομοτηνή



Ξάνθη



Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι της Ξάνθης πολλά, αλλά η λύση μόνο μία. Ποια άλλη εκτός από την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Συλλόγου μας για την έναρξη των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην Cosmote e-Value. Πρόκειται για μια πρωτόγνωρη διαδικασία τόσο για τον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ όσο και για τη Διοίκηση της Εταιρίας η οποία όμως θα βάλει τα θεμέλια για ακόμα πιο γερές βάσεις, καθώς η υπογραφή μιας Σ.Σ.Ε. δημιουργεί πολλαπλασιαστικά οφέλη για τους εργαζόμενους, για τους πελάτες, για την εταιρία, για τον Όμιλο ΟΤΕ. Πρόκειται για μια διαδικασία η οποία στηρίχτηκε μόνο από το Ενωτικό Ψηφοδέλτιο οι εκπρόσωποι του οποίου σε προγενέστερο Διοικητικό Συμβούλιο του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ήταν οι μόνοι, αλλά ευτυχώς αρκετοί, οι οποίοι στήριξαν την πρόταση του Προέδρου για την εκκίνηση των διαπραγματεύσεων. Οι εκπρόσωποι της ΑΚΕ και των άλλων παρατάξεων προτίμησαν να μην αναλάβουν καμία ευθύνη καθώς την ώρα της ψηφοφορίας δεν ψήφισαν ούτε ναι,

ούτε όχι, ούτε άκυρο, ούτε λευκό, ούτε παρών. Απλά έμειναν άφωνοι!

Εκπρόσωποι των εργαζομένων και εκπρόσωποι της Διοίκησης οφείλουν να σεβαστούν τα θέλω και να βρουν τη χρυσή τομή μέσα από την οποία εργαζόμενοι και εταιρία μπορούν να ατενίσουν το αύριο με καλύτερη προοπτική.

Σίγουρα δεν περιμένουμε θαύματα από το αποτέλεσμα της πρώτης Σ.Σ.Ε. Τα καθημερινά μικρά θαύματα όμως είναι αυτά που κάνουν τη διαφορά. Ένα από αυτά είναι η δρομολόγηση λεοφωρείων διαφόρων μεγεθών, για τη διευκόλυνση της μετακίνησης των συναδέλφων που το έχουν πραγματική ανάγκη. Είναι κάτι το οποίο θα ανακουφίσει πρακτικά και κυρίως οικονομικά πολλούς συναδέλφους.

Μαζί, ενωμένοι, μπορούμε και θα τα καταφέρουμε γιατί μόνο μαζί μπορούμε καλύτερα.



5 + 1 ερωτήσεις & απαντήσεις για την αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης

Όλα όσα θέλετε να γνωρίζετε για τους όρους & τις προϋποθέσεις αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης.

συν. Δημητρώπουλος Χρήστος, Οργανωτικός Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ποιοι μπορούν να αναγνωρίσουν πλασματικό χρόνο ασφάλισης;

Όλοι οι ασφαλισμένοι ανεξαρτήτου ημερομηνίας ασφάλισης. Ο συνολικός χρόνος πλασματικών ετών ασφάλισης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 7 έτη με την προϋπόθεση ο ασφαλισμένος να έχει 3600 ημέρες ή 12 έτη ασφάλισης.

Τι λογίζεται ως πλασματικός χρόνος ασφάλισης;

1. Η στρατιωτική θητεία.
2. Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας άνευ αποδοχών έως 2 έτη.
3. Ο χρόνος σπουδών, με την προϋπόθεση απόκτησης πτυχίου, ο οποίος είναι ίσος με τον επίσημο χρόνο σπουδών της οικείας σχολής. Για την απόκτηση ενός μόνο πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης.
4. Ενδιάμεσα διαστήματα ανεργίας, με την προϋπόθεση ότι ο ασφαλισμένος έχει υπαχθεί σε οποιονδήποτε φορέα κύριας

ασφάλισης, πριν περιέλθει σε ανεργία. Το διάστημα ενδιάμεσης ανεργίας πρέπει να είναι μεγαλύτερο του ενός μήνα.

5. Ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής τέκνων.
Πιο συγκεκριμένα έως 300 ημέρες ασφάλισης για κάθε παιδί αθροιστικά, έως 3 παιδιά.
6. Ο χρόνος απεργίας, όταν δεν καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές.
7. Ο χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας έως 300 ημέρες.
Ο συγκεκριμένος χρόνος αναγνωρίζεται χωρίς εξαγορά και υπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση του συνταξοδοτικού δικαιώματος και όχι για τον προσδιορισμό του ποσού της σύνταξης.
8. Ο χρόνος επιδότησης τακτικής ανεργίας έως 300 ημέρες.
Ο συγκεκριμένος χρόνος αναγνωρίζεται χωρίς εξαγορά και υπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση του συνταξοδοτικού δικαιώματος και όχι για τον προσδιορισμό του ποσού της σύνταξης.



9. Ο προβλεπόμενος, από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, χρόνος απουσίας από την εργασία λόγω κύησης και λοχείας. Ο συγκεκριμένος χρόνος αναγνωρίζεται χωρίς εξαγορά και υπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και όχι για τον προσδιορισμό του ποσού της σύνταξης.

Ποια είναι η Μέγιστη και η Ελάχιστη Βάση Υπολογισμού Εξαγοράς;

Το ανώτατο όριο υπολογισμού είναι τα 5860,80€ και το κατώτατο όριο 586,08€.

Πόσο θα πληρώσω;

Ο εργαζόμενος στον ΟΤΕ, ασφαλισμένος στον ΕΦΚΑ (πρώην ΤΑΠ-ΟΤΕ), καταβάλλει το 25,99% των μικτών μηνιαίων αποδοχών της τελευταίας μισθοδοσίας, για κάθε μήνα πλασματικού χρόνου ασφάλισης που αναγνωρίζει.

Εάν η τελευταία μισθοδοσία αντιστοιχεί σε μειωμένη ή εκ περιτροπής εργασία, για τον υπολογισμό των χρημάτων που θα καταβληθούν, γίνεται αναγωγή σε πλήρη απασχόληση.

Πως θα πληρώσω;

1. Εφάπαξ με αθροιστική έκπτωση 2% για κάθε έτος εξαγοράς, εντός 3 μηνών από την κοινοποίηση της απόφασης αναγνώρισης του πλασματικού χρόνου ασφάλισης. Έκπτωση δεν γίνεται για εξαγορά χρόνου που υπολείπεται του εντός έτους. Για παράδειγμα εάν αναγνωριστούν 2 έτη και 3 μήνες με την εφάπαξ πληρωμή γίνεται έκπτωση 4%. 6% έκπτωση γίνεται στα 3 έτη και 8 μήνες κλπ.
2. Σε ισόποσες μηνιαίες δόσεις χωρίς έκπτωση. Σε περίπτωση

εκπρόθεσμης καταβολής, οποιονδήποτε μήνα, υφίσταται επιβάρυνση με τα προβλεπόμενα πρόσθετα τέλη.

3. Σε περίπτωση θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή προσαύξησης του ποσού ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης σε μηνιαίες δόσεις, χωρίς έκπτωση, από τη σύνταξη. Το ποσό της δόσης ισούται με το 25% του ποσού της σύνταξης.

Εξίσου σημαντικά

Ειδικότερες διατάξεις ισχύουν για την αναγνώριση ή όχι πλασματικών ετών ασφάλισης για:

1. Το χρόνο κατά τον οποίον ο ασφαλισμένος έλαβε σύνταξη αναπηρίας. Συνυπολογίζεται για τη συμπλήρωση των ελάχιστων προϋποθέσεων που απαιτούνται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος.
2. Το χρόνο που μεσολαβεί από την απόκτηση του πτυχίου μέχρι και την απόκτηση της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος στον Τομέα Σύνταξης Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων.
3. Ανάπηρα ή ανήλικα παιδιά και μονογονεϊκές οικογένειες.
4. Άλλα ασφαλιστικά ταμεία (π.χ. ΟΑΕΕ, ΕΤΑΠ-ΜΜΕ).
5. Το χρόνο προσωρινής κράτησης ή φυλάκισης για το στρατιωτικό αδίκημα ανυπακοής ή ανυποταξίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον συνάδελφο Τσακούμη Γεώργιο, ο οποίος πλέον έχει αποχωρήσει από τον ΟΤΕ, για την πολύτιμη συμβολή του στη σύνταξη του άρθρου.



Η αποζημίωση «απόλυσης» στον ΟΤΕ

Όροι και προϋποθέσεις για την αποζημίωση απόλυσης στον ΟΤΕ λόγω συνταξιοδότησης.

συν. Μήτσουρας Σπύρος, ΔΜΣ Εργατικού Δικαίου, Νομικός Σύμβουλος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Τις τελευταίες εβδομάδες γίνεται έντονα λόγος για την αποζημίωση απόλυσης του προσωπικού που εξέρχεται των υπηρεσιών του ΟΤΕ, με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις που περιελήφθησαν στην εντελώς πρόσφατη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Διαχρονικά στο χώρο του ΟΤΕ υπάρχει μια σύγχυση ανάμεσα στις έννοιες “αποζημίωση απόλυσης”, “εφ’ άπαξ”, “πριμ αποχώρησης”, κλπ. Ας δούμε πώς προσδιορίζονται εννοιολογικά οι όροι αυτοί, προκειμένου να ξεδιαλύνουμε τα πράγματα.

Οι συμβάσεις εργασίας του προσωπικού που υπηρετούσε στον ΟΤΕ μέχρι το 2006 και είχε προσληφθεί υπό την ισχύ του ΓΚΠ (Γενικού Κανονισμού Προσωπικού) ήταν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, καθότι προβλεπόταν αυτοδίκαιη αποχώρηση από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας. Συνεπώς στην πραγματικότητα, με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, ο εργαζόμενος αποχωρούσε από την υπηρεσία, αλλά επειδή εκείνη τη χρονική στιγμή η σύμβασή του, νοητά, μετατρέποταν σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας “αορίστου” χρόνου και αποχωρούσε κατόπιν “ειδοποίησης” από τον εργοδότη, ο ΟΤΕ κατέβαλε στον εργαζόμενο αποζημίωση απόλυσης. Αυτή ήταν η γνωστή αποζημίωση απόλυσης που θα καταβαλλόταν σε οιονδήποτε εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα, αν απολυόταν από τον εργοδότη και προσδιοριζόταν

από τις μικτές τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν την αποχώρηση υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, πλην όμως ήταν περιορισμένη κατά ποσό, λόγω επιβολής πλαφόν εκ του νόμου. Αυτό συνέβαινε διότι μέχρι πρόσφατα ο ΟΤΕ θεωρούνταν ΔΕΚΟ (Δημόσια Επιχείρηση Κοινής Ωφέλειας), ανεξάρτητα από την κυριότητα της πλειοψηφίας του μετοχικού του κεφαλαίου από ιδιώτες. Το ύψος αυτής της αποζημίωσης απόλυσης μέχρι και την εντελώς πρόσφατη κατάργηση του πλαφόν ανερχόταν περίπου στις 25.000,00€. Εργαζόμενοι μάλιστα οι οποίοι αποχώρησαν από την υπηρεσία κατά τη διετία 2006-2008, στην ανάλυση της εκκαθάρισης που γινόταν κατά την έξοδό τους από την υπηρεσία έβλεπαν αυτήν την αποζημίωση να καταγράφεται ως “αποζημίωση Ν.2112/1920”. Στην πρώτη στήλη δεξιά της σχετικής αποζημίωσης υπήρχε το ποσό που θα δικαιούνταν χωρίς το πλαφόν εντός παρενθέσεως και ακριβώς στη διπλανή στήλη το ποσό της αποζημίωσης με την επιβολή πλαφόν. Συχνά αυτή η αποζημίωση απόλυσης, εννοιολογικά υπέπιπε σε σύγχυση με τον όρο “εφ’ άπαξ του ΟΤΕ”.

Στην πραγματικότητα “εφ’ άπαξ” καταβαλλόταν όχι από τον ΟΤΕ, αλλά ως παροχή του πρώην “Ταμείου Αρωγής Προσωπικού ΟΤΕ” και πλέον ΕΤΕΑ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης) και μάλιστα προσδιοριζόταν από το 1/12 των

“

Στην πραγματικότητα “εφ’ άπαξ” καταβαλλόταν όχι από τον ΟΤΕ, αλλά ως παροχή του πρώην “Ταμείου Αρωγής Προσωπικού ΟΤΕ” και πλέον ΕΤΕΑ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης) και μάλιστα προσδιοριζόταν από το 1/12 των αποδοχών του τελευταίου πριν την αποχώρηση από την εργασία (μονάδα χορηγίας) επί τα έτη πραγματικής υπηρεσίας στον ΟΤΕ με ανώτατο όριο τις 12 μονάδες χορηγίας.



αποδοχών του τελευταίου πριν την αποχώρηση από την εργασία (μονάδα χορηγίας) επί τα έτη πραγματικής υπηρεσίας στον ΟΤΕ με ανώτατο όριο τις 12 μονάδες χορηγίας. Και αυτή η παροχή πια υφίσταται πλαφόν, με ανώτατο αριθμό των 12 μονάδων χορηγίας.

Τέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΤΕ, το 1989, αποφάσισε την καταβολή ποσού ίσου με τρεις (3) τακτικούς μισθούς στο προσωπικό του ΟΤΕ που αποχωρούσε από την υπηρεσία. Το 1990 η οικειοθελής αυτή παροχή των τριών μισθών κατοχυρώθηκε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και έκτοτε, διαχρονικά, αυξήθηκε φτάνοντας τελικά τους εννιά (9) μισθούς.

Τι άλλαξε με την τελευταία εντελώς πρόσφατη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2018;

Καταρχήν, η Διοίκηση του ΟΤΕ, με την τελευταία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συνομολόγησε την κατάργηση του πλαφόν στην αποζημίωση απόλυσης. Έπαυσε, με άλλα λόγια, να υφίσταται το όριο των περίπου 25.000,00€ στην αποζημίωση απόλυσης. Και ναι μεν με τη μνημονιακή νομοθεσία η αποζημίωση απόλυσης έχει περιοριστεί πλέον και δεν έχει ανώτατο όριο τους 21 τακτικούς μισθούς όμως αυτός ο

περιορισμός, είναι μάλλον συγκυριακός και σε κάθε περίπτωση υπάρχει η δυνατότητα στο μέλλον το καθεστώς αυτό της αποζημίωσης απόλυσης να βελτιωθεί. Το πλαφόν όμως που επιβαλλόταν επειδή, τάχα, ακόμη και εν έτει 2017, ο ΟΤΕ θεωρείτο “ΔΕΚΟ”, έπαυσε να ισχύει, κατά πάσα πιθανότητα ανεπιστρεπτί.

Περαιτέρω, με την ύστατη αυτή Σ.Σ.Ε. καταργήθηκε το “δώρο του ΟΤΕ των 9 μισθών”, στο προσωπικό που προσλήφθηκε από το 2006 και μετά. Είναι αυτή η κατάργηση μόνιμη;

Δεδομένης της ισχύος της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας επί δύο (2) έτη, η κατάργηση αυτή δεν μπορεί να θεωρηθεί μόνιμη. Είναι ανοικτό το πεδίο κατά τη διαπραγμάτευση για την επόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, ο όρος αυτός να επανέλθει.

Σε κάθε περίπτωση, οτιδήποτε συμφωνείται με μια συλλογική σύμβαση εργασίας, γενικά, δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη από τη διάρκεια ισχύος της οικείας σύμβασης. Ως εκ τούτου, δεν δύναται να θεωρηθεί ούτε “μόνιμη” παροχή ούτε όμως και η κατάργηση της παροχής διαχρονικά μη δυνάμενη να επανασυμφωνηθεί μεταξύ της ΟΜΕ-ΟΤΕ και του ΟΤΕ.



Τα αδιέξοδα της γερμανικής προσέγγισης!

Η εθνική μας παράδοση στις τηλεπικοινωνίες – μια οφειλόμενη απάντηση.

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

Την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα, έλαβε χώρα στην Ελλάδα ένα πρωτόγνωρο εγχείρημα: Με δεδομένο το άνοιγμα των αγορών των χωρών της ανατολικής Ευρώπης, με αιχμή του δόρατος τις μεγάλες ελληνικές τράπεζες και τον ΟΤΕ, άρχισε η μεγάλη εξόρμηση διεθνοποίησης και εξωστρέφειας των ελληνικών επιχειρήσεων. Ξαφνικά τα Βαλκάνια, ο Εύξεινος Πόντος και η Μέση Ανατολή είδαν να επιστρέφει δυναμικά η ελληνική επιχειρηματικότητα. Έτσι λοιπόν το Ακαθόριστο Εγχώριο Προϊόν (δηλαδή η συνολική αξία προϊόντων και υπηρεσιών που παράγονται από ένα κράτος στην διάρκεια ενός έτους) εκπνέχτηκε, καθώς νέες αγορές με νέα καθαρά έσοδα και κέρδη προστέθηκαν στις ήδη υπάρχουσες. Μαζί με αυτές οι εταιρίες/τράπεζες βεβαίως αναπτύχθηκαν και οι Έλληνες προμηθευτές τους, που αναζήτησαν και βρήκαν και αυτοί νέες αγορές.

Ο ΟΤΕ ιδιαίτερα, αξιοποιώντας τα πλεονεκτήματα της τεχνολογικής αλλαγής επεκτάθηκε σε νέες αγορές (όχι μόνο γεωγραφικό προσανατολισμού) όπως η κινητή τηλεφωνία, οι δορυφορικές επικοινωνίες κλπ.

Κατά τη γνωστή ελληνική έκφραση αυτή η πολιτική δεν «κόμιζε γλαύκα εις τας Αθήνας» όπως έχει εξηγηθεί από τις φιλόξενες σελίδες αυτού του περιοδικού, μιας και όλα τα κράτη των οποίων η οικονομία θεωρείται αναπτυγμένη και αυτά είναι πλούσια,

έχουν αντιπροσώπους στο club των 500 μεγαλύτερων εταιριών του πλανήτη. Αυτοί οι αντιπρόσωποι λειτουργούν σαν μηχανές ανάπτυξης του ΑΕΠ του κράτους, σχολές management διεθνών στελεχών, μαζικής μείωσης της ανεργίας, δημιουργίας νέων αγορών, φιλεργατικής εργασιακής κουλτούρας, ανάπτυξης της τεχνολογίας, ιδεολογικού επηρεασμού της παγκόσμιας κοινότητας κλπ.

Παραθέτουμε ενδεικτικά τον παρακάτω πίνακα άλλων μικρών ευρωπαϊκών κρατών που ακολουθούν την ίδια πολιτική (στοιχεία 2016 από το αμερικανικό περιοδικό Fortune):

ΧΩΡΑ	ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΠΩΛΗΣΕΙΣ(\$ ΔΙΣ)
ΑΥΣΤΡΙΑ	DMV GROUP	25
ΒΕΛΓΙΟ	ANHEUSER-BUSCH INBEV	46,6
	DELHAIZE GROUP	27,1
ΔΑΝΙΑ	MAERSK GROUP	40,31
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	ACCENTURE	32,9
	CRH	26,2
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	ARCELORMITTAL	63,6
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	STATOIL	59,9
ΠΟΛΩΝΙΑ	PKN ORLEN GROUP	23,4
ΤΟΥΡΚΙΑ	KOC HOLDING	25,5

διεθνή θέματα

Μετά το 2009 όλοι μας ζήσαμε τον εφιάλτη της άθλιας διαχείρισης των οικονομικών που άλλαξε βιαία τη σχέση ελληνικού ΑΕΠ προς τον εξωτερικό δανεισμό και τις καταστροφικές πολιτικές που ακολουθήθηκαν για την μείωση του ΑΕΠ, κάτι που επηρέασε τις υπό διεθνοποίηση ελληνικές εταιρίες. Στο παρόν περιοδικό μέσω σειράς άρθρων εξηγήθηκε στους αναγνώστες το εύρος και ο δυναμισμός της παγκόσμιας τηλεπικοινωνιακής αγοράς (Ρωσία, Κίνα, Ινδία, Λοιπή Ασία, Μέση Ανατολή, Αφρική, ΗΠΑ κλπ) καθώς και οι καταστροφικές διαστάσεις της παράδοσης της πρώτης ελληνικής πολυεθνικής ΟΤΕ ΑΕ στα χέρια της ημικρατικής DT, που δεν είχε όπως περιγράψαμε τα δεδομένα της παγκόσμιας εξάπλωσης ή τεχνολογικής πρωτοπορίας, σύμφωνα με τα πρότυπα της διεθνούς επιχειρηματικής κοινότητας. Υπενθυμίσουμε ξανά ότι το υπό ελληνικό έλεγχο management ενεργούσε επιχειρησιακά (αγορές – δημιουργία – management νέων εταιριών) σε αγορές που κάλυπταν δυνητικά πάνω από 100 εκατομμύρια ανθρώπους και ότι τα έσοδα του τηλεπικοινωνιακού τομέα πριν την αρχή της καταστροφικής πορείας ήταν διπλάσια σχεδόν σε σχέση με το έτος 2017.

Η δικαίωση αυτής της θέσης των εργαζομένων, η οποία τεκμηριώθηκε με παρουσίαση στοιχείων σε σειρά άρθρων, αλλά και η ανεπάρκεια της πολιτικής ηγεσίας που έκανε την επιλογή παράδοσης στην DT (δεν ξενάμε ποτέ εκείνο το περίφημο «περί στρατηγικής συμμαχίας» του επιχειρηματικά ακατάρτιστου κ. Αλογοσκούφη), ήλθε πρόσφατα από επίσημη γερμανική πηγή και συγκεκριμένα από την γερμανική εφημερίδα Handelsblatt. Πιο συγκεκριμένα στις 22/03/2018

ένα γνωστό στέλεχος της γερμανικής αγοράς ψηφιακής τεχνολογίας, ο Christoph Schmid σε άρθρο του:

Αφού αναρωτήθηκε:

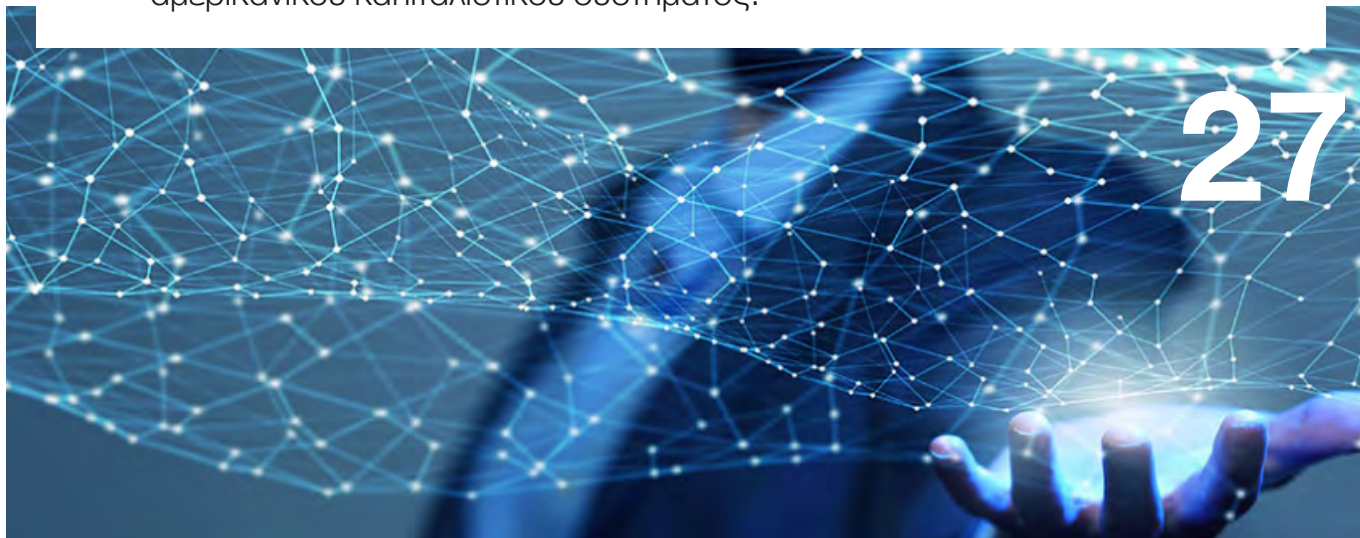
- Γιατί κάθε θεαματική καινοτομία έρχεται κύρια από τις ΗΠΑ και την Κίνα;
- Γιατί στα ψηφιακά προϊόντα υψηλής τεχνολογίας το “made in germany” δεν υφίσταται;
- Γιατί η Γερμανία βρίσκεται στην ένατη θέση του «Παγκοσμίου Καταλόγου Καινοτομίας»;

Επεσήμανε προβλήματα που ταλανίζουν τον αποτυχημένο στην πράξη τρόπο διοίκησης στις γερμανικές εταιρίες υψηλής τεχνολογίας όπου μια σκληρή ιεραρχία δεν αφήνει τους δημιουργικούς ανθρώπους να προχωρήσουν μπροστά και καταστρέφει οποιαδήποτε μορφή καινοτόμου πρωτοβουλίας ή ανάδειξης ταλέντων. Εξήγησε δηλαδή στην απλή γλώσσα του αμερικανικού management ότι η παρούσα νοοτροπία και διοικητική αντίληψη των ανωτάτων στελεχών της DT και όλου του ευρύτερου γερμανικού κλάδου της information technology, είναι ό,τι πιο αντιπαραγωγικό μπορεί να επιλεγεί στην παρούσα διεθνή πραγματικότητα.

Στηλίτευσε τα απαρχαιωμένα εργαλεία εργασίας στις εταιρίες όπου η τηλεδιάσκεψη ή οι ψηφιακοί πίνακες είναι ανύπαρκτοι, ενώ τα συνεχή e-mail συντρίβουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων (αναφέρει 122 email την ημέρα ως μέσο όρο!). Όσοι από εμάς παρά την συνταξιοδότησή μας, συμμετέχουμε από μεράκι στο ετήσιο συνέδριο των αμερικανικών τεχνολογιών σε αυτό τον τομέα (γίνεται και στην Ελλάδα αρκεί κάποιος

“

Σαν τηλεπικοινωνιακοί επαγγελματίες, με ανάλογη εμπειρία στο αντικείμενο, θα μπορούσαμε να προσθέσουμε στους προβληματισμούς του κυρίου Christoph Schmid την αδυναμία της DT να προσαρμοσθεί στους κανόνες λειτουργίας του αμερικανικού καπιταλιστικού συστήματος.





“ Ο καταπληκτικός όμιλος ΟΤΕ με τις δεκάδες σχεδόν θυγατρικές του, έπεσε θύμα όπως και όλη η Ελλάδα ενός παγκόσμιου οικονομικού παιχνιδιού όταν ανοίχτηκαν οι κερκόπορτες της εθνικής μας οικονομίας.

να αφήσει το γραφείο του και τις δημόσιες σχέσεις για ένα συγκεκριμένο πρωινό με το αφεντικό) μένουμε κατάπληκτοι από τις αμερικανικές προόδους στο θέμα.

Τελικά επικεντρώθηκε στην ανυπαρξία στρατηγικού σχεδιασμού στο θέμα του ψηφιακού καπιταλισμού από τη γερμανική πολιτική ηγεσία. Τόσο η Angela Merkel έχει χαρακτηρίσει το διαδίκτυο “Neuland” (αχαρτογράφητη περιοχή) όσο και ο ανερχόμενος αστέρας των Σοσιαλδημοκρατών Andrea Nahles έχει χαρακτηρίσει τον ψηφιακό καπιταλισμό «εχθρό των κοινωνικά αποδεκτών αγορών». Αυτή η αχαρτηρή πολιτική οδήγησε (με στοιχεία τέλους του 2016 κατά τον αρθρογράφο) τη Γερμανία να έχει μόνο 2% ευρυζωνικές συνδέσεις μέσω καλωδίων οπτικών ινών σε σύγκριση με τη Λιθουανία και τη Σουηδία που έχει πάνω από 50%. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Γερμανία είναι στην 28η θέση από σύνολο 32 κρατών όσο αφορά την ευρυζωνική κάλυψη. Σημειώνεται ότι η εγκληματική αυτή αποκαύνωση στις τηλεπικοινωνίες μεγαλώνει συνεχώς το ψηφιακό και ανταγωνιστικό χάσμα της Ευρώπης στον διεθνή τηλεπικοινωνιακό τομέα. Σύμφωνα με δημοσίευμα της πανασιατικής εφημερίδας “Asia Times” (China is winning the high stakes race to dominate 5G – 17/04/2018) η Κίνα του 1,4 δις ανθρώπων προχωρά ταχύτατα μπροστά στην τεχνολογία 5G χάρις στις πολιτικές της κινεζικής κυβέρνησης, έχοντας ήδη το μεγαλύτερο δίκτυο 4G στον πλανήτη (η China Mobile μόνη της χωρίς τους κινέζους ανταγωνιστές της έχει σχεδόν 600.000.000 πελάτες μόνο στο 4G), ετοιμάζεται να μπει δυναμικά στην νέα αυτή αγορά. Ο αντίκτυπος που έχει αυτό στην κυβέρνηση των ΗΠΑ, έχει οδηγήσει την τρέχουσα ηγεσία στο να συζητά την ΕΘΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ του δικτύου 5G, ώστε να επιταχύνει την ανταγωνιστικότητα. Για να κατανοήσουμε

το κακό που προκαλείται στην ευρύτερη εθνική οικονομία και σύμφωνα με την παραπάνω πανασιατική εφημερίδα «όταν οι χώρες χάσουν την ηγετική θέση σε μια γενιά ασύρματης τηλεφωνίας, οι θέσεις εργασίας μειώνονται και η καινοτομία στην τεχνολογία εξάγεται σε άλλες χώρες».

Εδώ αποτυπώνεται ο λόγος για τον οποίο εξοντώθηκε η ελληνική εθνική παραγωγική βάση στις τηλεπικοινωνίες με αποτέλεσμα να είμαστε τεχνολογικά τυφλοί! Σημειώνεται ότι όλοι οι κινέζοι τηλεπικοινωνιακοί πάροχοι έχουν ήδη δεσμευτεί απέναντι στην κυβέρνηση για τις ημερομηνίες ενεργοποίησης του δικτύου 5G στα 100MHz στη μεσαία ζώνη φάσματος και στα 2000 MHz στην υψηλή ζώνη φάσματος.

Σαν τηλεπικοινωνιακοί επαγγελματίες με ανάλογη εμπειρία στο αντικείμενο, θα μπορούσαμε να προσθέσουμε στους προβληματισμούς του κυρίου Christoph Schmid την αδυναμία της DT να προσαρμοσθεί στους κανόνες λειτουργίας του αμερικανικού καπιταλιστικού συστήματος. Αποφεύγουμε αναφορά στην ελληνική αγορά, αλλά μπορούμε εδώ να θυμίζουμε τις συνεχείς παλαιότερες παραβιάσεις των δικαιωμάτων των αμερικανών εργαζομένων της θυγατρικής της, T-Mobile, αλλά και την εξωφρενική είδηση που ανακυκλώνεται από τις 16/04/2018 στα αμερικανικά και διεθνή μέσα ενημέρωσης (CNN, BBC, κλπ): Η T-Mobile «συναίνεσε» με τις αρμόδιες αρχές να πληρώσει \$40 εκ. στο αμερικανικό κράτος για παραβιάσεις της τηλεπικοινωνιακής νομοθεσίας στο θέμα της κάλυψης των αγροτικών περιοχών της ΗΠΑ, κοινώς παραπλάνησε τις αρμόδιες αρχές τους κράτους και δεν παρείχε την υπηρεσία που είχε υποσχεθεί στους καταναλωτές. Επανερχόμενοι στον Christoph Schmid, αποκάλυψε την πολύ ενδιαφέρουσα πληροφορία που ίσως επεξηγεί και το

διεθνή θέματα

περίφημο λαθρεμπόριο του ελληνικού DNA, όταν δηλαδή 500.000 μορφωμένα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ελλινόπουλα, αναγκάστηκαν να φύγουν από την Ελλάδα τα τελευταία χρόνια για να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό. Οι γερμανικές εταιρίες έχουν 1,6 εκ. (!) θέσεις εργασίας για τις οποίες δεν μπορούν να βρουν τους κατάλληλους υποψηφίους. Η Deutsche Telekom δεν έχει αρκετούς ειδικούς στην κυβερνοασφάλεια. Τέλος επισημαίνει την ανεπάρκεια του γερμανικού εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο χρειάζεται €3 δις ετήσια εκπαίδευση αν η χώρα επιθυμεί να παραμείνει ανταγωνιστική οικονομικά, έχοντας σωστά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό.

Τα προβλήματα της Γερμανίας παραμένουν πολύ σοβαρά και εξαιτίας της χειμαρρώδους διείσδυσης των κινεζικών επενδύσεων στην Ευρώπη. Στις 12/04/2018 στην έγκριτη ιστοσελίδα κατασκοπίας www.intelNews.org, δημοσιεύτηκε μέρος της πρόσφατης συνέντευξης του αρχηγού των μυστικών υπηρεσιών της Γερμανίας Hans-Georg Maassen. Ο αρχηγός των μυστικών υπηρεσιών ανέφερε ότι οι πράκτορες του εντόπισαν ένα αντίστροφο συσχετισμό μεταξύ της ψηφιακής κατασκοπίας και της αγοράς γερμανικών εταιριών υψηλής τεχνολογίας από τους κινέζους. Ο στόχος τους ήταν να αποκτήσουν πρόσβαση στην γερμανική τεχνολογία. Σαν κύρια παραδείγματα ανέφερε την αγορά από κινεζικά κεφάλαια της εταιρείας ρομποτικής Kuka (www.kuka.com) καθώς και στις προσπάθειες αγοράς μέρους του μετοχικού κεφαλαίου των εταιριών 50Hertz (λειτουργός ενεργειακού δικτύου), Daimler (αυτοκίνητα) και Cotesa (αεροδιαστημική). Ουσιαστικά ο Maassen έθεσε ένα όριο στον άκρατο και χωρίς καμία επιχειρηματική λογική νεοφιλελευθερισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι μυστικές υπηρεσίες σε όλο τον κόσμο

αποδεικνύουν καθημερινά ότι το συλλογικό εθνικό συμφέρον προστατεύει και το ατομικό συμφέρον και όχι το αντίθετο.

Την επιχειρηματική μάχη για το σταμάτημα των κινεζικών επενδυτικών σχεδίων τη βιώνουμε ιδιαίτερα στα Βαλκάνια. Καθώς ο κινεζικός «Δρόμος του Μεταξιού» ανεβαίνει από τον Πειραιά βόρεια για να διασχίσει τα Βαλκάνια με κατεύθυνση τη κεντρική Ευρώπη, καθώς οι κινεζικές επενδύσεις αυξάνονται στα βαλκανικά κράτη (μέχρι και τα πετρέλαια της Βορείου Ηπείρου αγόρασαν πέρυσι!) και καθώς η Ρωσία εξοπλίζει το σερβικό στρατό και εκσυγχρονίζει τους σερβικούς σιδηροδρόμους για την μεταφορά των κινεζικών προϊόντων, έχουν ανοίξει το σκοπιανό θέμα με στόχο την δημιουργία αναταραχής στην περιοχή. Η Handelsblatt στην έκδοση 17/04/2018 μέσα από το άρθρο της “EU ambassadors band together against Silk Road”, εκτός από την εκτενή παρουσίαση του επενδυτικού αυτού οδοστρωτήρα που καλύπτει 65 κράτη (!) και υποστηρίζεται από \$1 τρις, προσπαθεί να παρουσιάσει μια διαπραγμάτευση για πολιτική λύση του θέματος. Ο Πειραιάς αποτελεί σήμερα το ευρωπαϊκό κομβικό σημείο απ’ όπου τα κινεζικά προϊόντα συνεχίζουν το δρόμο του προς την καρδιά της Ευρώπης το Ρότερνταμ και μετά στη Γερμανία.

Ένα τελευταίο διαχρονικό θέμα των αδυναμιών της γερμανικής οικονομίας σε θέματα management, είναι η δυνατότητα να προσβληθεί με «ειδικές δυνάμεις» και να συντριβεί κατά κράτος, αρκεί να υπάρξει ο κατάλληλος σχεδιασμός.

Τα τελευταία χρόνια παρά την ευρύτερη οικονομική καταστροφή στην Ελλάδα υπήρξε ένας κλάδος, η ναυτιλία, που επέδειξε ένα απίστευτο δυναμισμό και εισέβαλε κυριολεκτικά στη Γερμανία σε συνθήκες έντιμου ανταγωνισμού με εξαιρετικά οικονομικά αποτελέσματα, αν ληφθεί υπόψη ότι ο υπό ελληνική σημαία εμπορικός στόλος παραμένει με διαφορά ο μεγαλύτερος του





πλανήτη, ελέγχοντας σχεδόν το 20% του παγκόσμιου στόλου. Εδώ αξίζει να αναφέρουμε πως παρά το γεγονός ότι η ναυτιλία δεν είναι ο επαγγελματικός μας χώρος, ο τρόπος οργάνωσης της παγκόσμιας ελληνικής ναυτιλίας είναι μοναδικός και εκπληκτικός, γεγονός που το είχαμε διαπιστώσει και παλαιότερα, από την επιχειρηματική ενεργοποίηση της ναυτιλιακής θυγατρικής του ΟΤΕ. Για ευνόητους εθνικούς λόγους δεν επεκτεινόμαστε στο θέμα.

Από την γερμανική ιστοσελίδα IHS Fairplay “Greek shipowners target distressed German tonnage” στις 12/02/2018 μαθαίνουμε δύο χαρακτηριστικές περιπτώσεις δράσης εταιριών ελληνικών συμφερόντων:

1. Οι γνωστές εταιρίες Navios Holdings, Navios Partners, Navios Acquisition της καπετάνισσας Αγγελικής Φράγκου μπήκαν από το 2013 στη Γερμανία και μέσω κοινοπραξίας που δημιούργησε κατάφεραν:

- Να αγοράσουν το ίδιο έτος 5 πλοία container έτους 2006-2008 και ακόμη 5 πλοία container έτους 2008-2009 από επισφαλείς (προφανώς) πελάτες της γερμανικής τράπεζας HSH Nordland.
- Να αγοράσουν το 2015 (με νέα κοινοπραξία) 7 πλοία containers και 7 χύδην φορτίου.
- Μέσω νέας εταιρίας Navios Containers καταχωρημένης στη Νορβηγία, μετέφερε/αγόρασε το 2017 από τη Navios Partners 14 πλοία box, μετά την κατάρρευση της γερμανικής επενδυτικής εταιρίας Rickmers Maritime Fund. Από τότε έχει αγοράσει ακόμη 7 πλοία container.

2. Πέντε χρόνια μετά (25.1.2018) από την είσοδο της καπετάνισσας Φράγκου στην γερμανική αγορά, η ελληνική ναυτιλιακή εταιρία “Marinakis’ Capital Ship Management” ανακοίνωσε την δημιουργία μιας κοινοπραξίας με επιχειρηματική βάση το Leer της Γερμανίας, με στόχο ξανά τα διαθέσιμα από τις γερμανικές τράπεζες προς πώληση

πλοία. Η εταιρία ήδη διαχειρίζεται ένα στόλο 74 καραβιών που αποτελείται από 49 tankers, 19 containers & 6 χύδην φορτίου. Αυτή βεβαίως η ενημέρωση είναι η κορυφή του παγόβουνου μιας και σε παλαιότερο άρθρο της αμερικανικής εφημερίδας “Wall Street Journal” (Greek Shipping Industry extents its dominance στις 09/08/2015) την περίοδο 2011-2014 η πάντα πρώτη ελληνική ναυτιλία αγόρασε 164 γερμανικής ιδιοκτησίας πλοία, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι δυνατότητες μας για παγκόσμιο ανταγωνισμό είναι σε πολλούς τομείς.

Συγκεφαλαιώνοντας, η εποποιία της δημιουργικής δεκαπενταετίας 1990-2005 ακολουθήθηκε από τη τραγωδία που έλαβε την επίσημη μορφή της με το μνημόνιο το 2009. Ο καταπληκτικός όμιλος ΟΤΕ με τις δεκάδες σχεδόν θυγατρικές του, έπεσε θύμα όπως και όλη η Ελλάδα ενός παγκόσμιου οικονομικού παιχνιδιού, όταν ανοίχτηκαν οι κερκόπορτες της εθνικής μας οικονομίας. Η ΟΜΕ ΟΤΕ γνωρίζει τις εξαιρετικές δυνατότητες των εργαζομένων στον Όμιλο και στο μέλλον μια νέα πολιτική και διοικητική ομάδα με όραμα που θα έχει γνώση του παγκόσμιου ανταγωνισμού που μέχρι τώρα έχουμε παρουσιάσει θα οδηγήσει τον Όμιλο στην θέση της παγκόσμιας αγοράς που του αξίζει να είναι. Για την Ελλάδα που αγαπάμε για την Ελλάδα που ονειρευόμαστε.

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



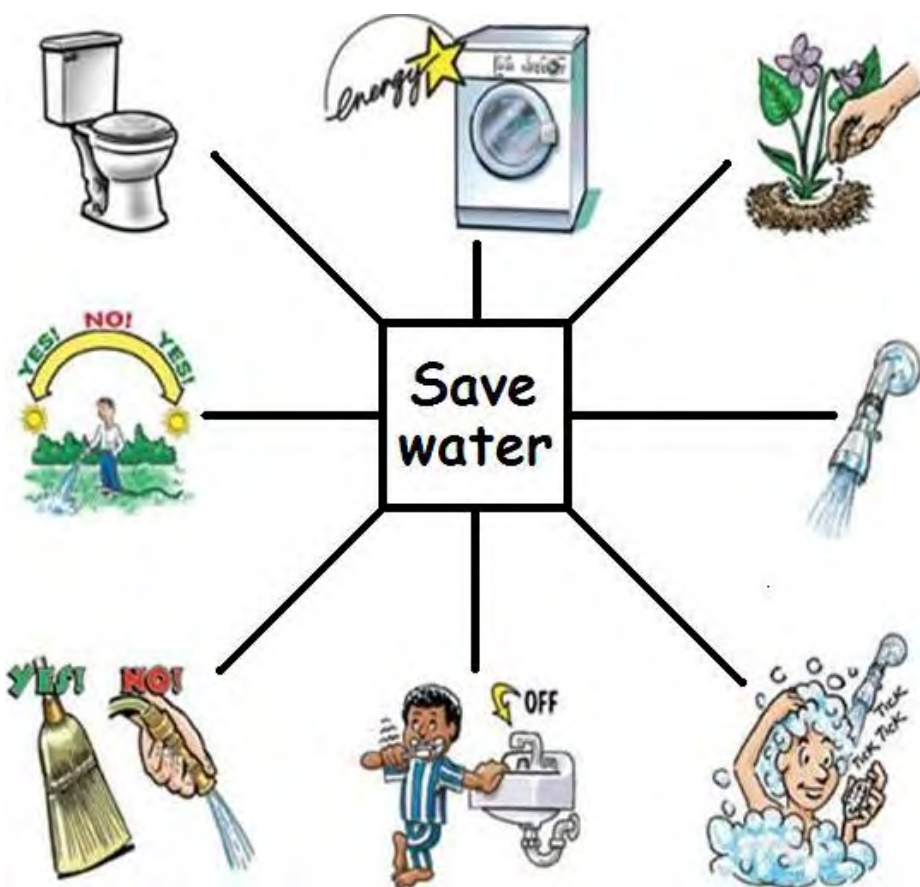
Ύδωρ πηγή ζωής

Συμβουλές και απλές λύσεις για την εξοικονόμηση νερού.

συν. Χατζηδάκης Σταμάτης, Ηλεκτρονικός Μηχανικός, MSc.

Ύδωρ, πηγή ζωής. Καιρός να σας δροσίσουμε λίγο ή και να σας ξεδιψάσουμε με ύδωρ καθαρό, διάφανο, γάργαρο και διαυγές. Ακολουθούν 10 & 1 πρακτικές συμβουλές και λύσεις για την εξοικονόμηση αυτού του πολύτιμου πόρου.

- 1. Ρυθμίστε τους διακόπτες** της βρύσης της κουζίνας έτσι ώστε η παροχή νερού όταν ανοίγουμε τέρμα τη βρύση να περιοριστεί σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο, για το σκοπό που προορίζεται. Ακόμη καλύτερα είναι να αντικαταστήσετε το φίλτρο της βρύσης με ένα εξοικονόμησης νερού. Με αυτό τον τρόπο θα αποφύγετε τη μεγάλη σπατάλη νερού.
- 2. Αντικαταστήστε το φίλτρο** του νιπτήρα με ένα ψεκασμού. Η βρύση του νιπτήρα στο τέρμα της έχει μια μέγιστη παροχή της τάξης των 10–12 λίτρων ανά λεπτό ενώ στο σημείο που την ανοίγουμε συνήθως παρέχει γύρω στα 8 λίτρα ανά λεπτό. Μπορείτε να επιτύχετε 50% έως 80% οικονομία στο νερό απλά αντικαθιστώντας το φίλτρο της βρύσης του νιπτήρα με ένα που αναμιγνύει το νερό με φυσαλίδες αέρα μέγιστης παροχής έως 4 λίτρα το λεπτό ή ακόμη καλύτερα με ένα φίλτρο ψεκασμού που βγάζει το νερό σαν το ντους ή με κανονική ροή και διαθέτει ειδική βαλβίδα που περιορίζει την μέγιστη ροή νερού στα 2,5–4,5 λίτρα ανά λεπτό (βλ. παράδειγμα Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=u6GnzckZMU>). Ένα τέτοιο φίλτρο στοιχίζει 10€–13€ ενώ εξοικονομεί τουλάχιστον 36€ (μπορεί να ξεπεράσει και τα 50€) το χρόνο από το λογαριασμό του νερού για μία τριμελή οικογένεια. Στην αγορά κυκλοφορούν και φθηνά φίλτρα της τάξης των 2€–6€, αλλά αυτά είτε δεν διαθέτουν πιστοποίηση για πόσιμο νερό είτε απλά περιορίζουν γενικά το νερό χωρίς βαλβίδα ρύθμισης οδηγώντας σε ένα φτωχό αποτέλεσμα.
- 3. Προτιμήστε να κάνετε ντους** χωρίς να αφήνετε το νερό να τρέχει άσκοπα αντί να γεμίζετε την μπανιέρα με νερό. Ακόμη και με το ντους, η σπατάλη του νερού (κρύο – ζεστό και ενέργειας για να το ζεστάνουμε) είναι σημαντική. Το ντους στο τέρμα είναι δυνατόν να παρέχει έως 16 λίτρα νερού το λεπτό, ενώ 6–8 λίτρα είναι αρκετά για να εξυπηρετηθούμε. Σε πρώτη φάση μπορούμε να παρεμβάλλουμε ένα περιοριστή ροής με παροχή από 6 έως 8 λίτρα το λεπτό, ανάλογα με το τηλέφωνο του ντους που χρησιμοποιούμε, ώστε να μπορεί να εξασφαλίζει τη σωστή ροή του νερού. Το κόστος του κυμαίνεται γύρω στο 10€ ενώ η οικονομία αγγίζει το 50% με το ετήσιο οικονομικό όφελος από μία τριμελή οικογένεια να ξεπερνά τα 40€ (μπορεί να φτάσει και τα 60€). Εάν η ροή του νερού με τον περιοριστή δεν είναι ικανοποιητική



Ο Σταμάτης Χατζηδάκης είναι Ηλεκτρονικός Μηχανικός με μεταπτυχιακό (MSc) στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας & Εξοικονόμηση Ενέργειας και έχει ειδικευτεί σε θέματα Περιβαλλοντικής Οικονομικής στο Πανεπιστήμιο Harvard των ΗΠΑ. Από το 1992 ασχολείται με θέματα εξοικονόμησης ενέργειας και έχει συμμετάσχει σε Ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα σε συνεργασία με το ΕΚΕΦΕ ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ. Είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Ελληνικής Εταιρείας Εξοικονόμησης Ενέργειας, της περιβαλλοντικής ομάδας του πανεπιστημίου του Harvard (Harvard University Extension School Environmental Club) και της Ευρωπαϊκής Τεχνολογικής Πλατφόρμας στους τομείς θέρμανσης και ψύξης με χρήση εναλλακτικών πηγών ενέργειας (European Technology Platform on Renewable Heating and Cooling).

συνίσταται η αντικατάσταση του τηλεφώνου του ντους με ένα μοντέλο χαμηλής κατανάλωσης γύρω στα 7 λίτρα ανά λεπτό. Το κόστος μπορεί να φτάσει έως τα €15–20 αλλά αποσβένεται μέσα στο εξάμηνο.

4. Κλείνετε τη βρύση όταν πλένετε τα δόντια σας ή ξυρίζεστε ώστε να μην πηγαίνει χαμένο το νερό που τρέχει. Ειδικά στο βούρτσισμα των δοντιών, εάν ξεβγάζουμε χρησιμοποιώντας ένα ποτήρι αντί για τρεχούμενο νερό εξοικονομούμε 4€–8€ ανά άτομο το χρόνο (ανάλογα με το αν βουρτσίζουμε μία ή δύο φορές την μέρα τα δόντια μας). Δηλαδή μία τετραμελής οικογένεια μπορεί να εξοικονομήσει τουλάχιστον 16€.
5. Ρυθμίστε το φλοτέρ από το καζανάκι της τουαλέτας ώστε να γεμίζει με την ελάχιστη δυνατή ποσότητα νερού που είναι απαραίτητη. Τοποθετήστε στο καζανάκι ένα καλά κλεισμένο μπουκαλάκι γεμάτο με άμμο σε σημείο που δεν εμποδίζει το μηχανισμό. Αν το καζανάκι σας δεν διαθέτει δύο κουμπιά για πολύ ή λίγο νερό ανάλογα με τη χρήση, συμβουλευτείτε έναν υδραυλικό εάν μπορεί να τοποθετηθεί.
6. Όταν πλένετε πολλά φρούτα ή λαχανικά μαζί, προτιμήστε να τα πλύνετε σε ένα λεκανάκι αντί σε τρεχούμενο νερό.
7. Για το σφουγγάρισμα του σπιτιού χρησιμοποιήστε κουβά με ξεχωριστό δοχείο για τη συγκέντρωση του νερού από το στύψιμο. Με αυτόν τον τρόπο το νερό για το σφουγγάρισμα δεν χρειάζεται συχνή αλλαγή.
8. Εάν χρησιμοποιείτε ηλιακό θερμοσίφωνο και το μήκος των σωληνώσεων είναι μεγάλο τοποθετήστε κυκλοφορητή

ώστε να ανακυκλοφορεί το νερό και να υπάρχει πάντα ζεστό στη βρύση. Αν αυτό δεν γίνεται, τότε προσπαθήστε να συγκεντρώνετε το νερό που τρέχει μέχρι να κατέβει το ζεστό σε ένα κουβά (π.χ. σφουγγαρίσματος) και να το χρησιμοποιείτε για άλλες χρήσεις, όπως σφουγγάρισμα, πότισμα, στην λεκάνη της τουαλέτας ή στο πλύσιμο του αυτοκινήτου.

9. Μην αφήνετε τις βρύσες σας να στάζουν και μην αφήνετε το ζεστό νερό να τρέχει άσκοπα. Ελέγξτε για πιθανές διαρροές. Κλείστε καλά όλες τις βρύσες, κλείστε τα πλυντήρια και περιμένετε να γεμίσει το καζανάκι. Πηγαίνετε στον μετρητή (ρολόι) του νερού και παρατηρήστε τους δείκτες. Εάν γυρίζει έστω ένας από αυτούς τότε υπάρχει διαρροή.
10. Ποτίζετε τα φυτά σας αργά το απόγευμα ή νωρίς το πρωί έχοντας το νερό να τρέχει σιγά – σιγά και κοντά στην ρίζα. Εάν διαθέτετε αυτόματο πότισμα τοποθετήστε σε σειρά με αυτό μια βαλβίδα περιορισμού της ροής του νερού, προγραμματίστε το για την κατάλληλη ώρα ποτίσματος και τοποθετήστε ένα αισθητήρα βροχής ώστε να αναστέλλει τη λειτουργία του κατά τις βροχερές μέρες.
11. Καθαρίστε πρώτα με σκούπα και φαράσι τους εξωτερικούς χώρους και μετά χρησιμοποιήστε το λάστιχο. Τοποθετήστε ένα πιστολάκι νερού έτσι ώστε να βγαίνει το νερό με πίεση. Καθαρίζετε καλύτερα με λιγότερο νερό και μπορείτε να σταματάτε την ροή του όταν δεν χρειάζεται να τρέχει.

Μιλάμε Ελληνικά

Γνωρίζοντας την Ελληνική γλώσσα

Παπαδοπούλου Κατερίνα, Φιλόλογος, υπάλληλος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΑΚΟΥΜΕ ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΡΧΑΙΑ ΡΗΤΑ ΚΑΙ ΦΡΑΣΕΙΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΚΥΡΙΩΣ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΛΟΓΟ. ΑΛΗΘΕΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΚΑΙ ΠΡΟΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΩΣΤΑ; ΑΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΑΠΟΤΥΠΩΝΟΝΤΑΙ ΛΕΞΕΙΣ ΩΣ «ΞΕΝΕΣ» ΑΓΝΟΩΝΤΑΣ ΠΩΣ ΑΥΤΕΣ ΕΙΝΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΜΕΓΑΛΗ ΙΣΤΟΡΙΑ. ΑΣ ΔΟΥΜΕ ΛΟΙΠΟΝ ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΡΥΒΕΤΑΙ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΙΣ ΛΕΞΕΙΣ...

ΚΕΡΑΣ ΑΜΑΛΘΕΙΑΣ

Πολύ συχνά χρησιμοποιούμε τη φράση αυτή στη σύγχρονη ζωή για να δηλώσουμε την ευημερία, την αφθονία και τον πλούτο των υλικών αγαθών.

Από πού όμως προέρχεται και ποιά ήταν η Αμάλθεια;

Η Αμάλθεια σύμφωνα με το μύθο ήταν κατσίκਾ και μάλιστα η τροφός του Δία τα χρόνια που αυτός μεγάλωνε κρυμμένος σε ένα σπήλαιο στην Κρήτη, στο Ιδαίο Άντρο, όπου τον είχε κρύψει η μητέρα του Ρέα για να τον προστατεύσει από τον πατέρα του τον Κρόνο, που έτρωγε τα παιδιά του.

Η κατσίκα Αμάλθεια έδινε το γάλα της στο μικρό Δία. Μαζί με τη Μέλισσα και τους μυθικούς Κουρήτες βοήθησαν στην περιπετειώδη γέννηση και ανατροφή του μεγαλύτερου των δώδεκα θεών του Ολύμπου, ώστε αυτός μεγαλώνοντας να διεκδικήσει και να αποκτήσει την εξουσία του ως κυρίαρχος του σύμπαντος.

Ο μύθος επίσης αναφέρει ότι μια μέρα καθώς η Αμάλθεια έπαιζε με το μικρό Δία, αυτός κατά λάθος της έσπασε το κέρατο. Για να μη στεναχωριέται η Αμάλθεια και ως ένδειξη ευγνωμοσύνης, ο Δίας έκανε το σπασμένο κέρατο να είναι πάντα γεμάτο με ό,τι λαχταρούσε ο κάτοχός του. Αυτό έμεινε γνωστό στην ιστορία σαν το «κέρατο της Αμάλθειας», ένα αιώνιο σύμβολο αφθονίας.

Η ετυμολογία άλλωστε της λέξης επιβεβαιώνει τη συμβολική της χρήση στις ημέρες μας. Αμάλθεια < α – στερντική + μάλθος [= έλλειψη, στέρψη (βλ. μαλθακός)], οπότε η αρχική σημασία της λέξης Αμάλθεια ήταν η μη στέρψη και κατά συνέπεια, η γενναιοδωρία, η αφθονία.

ΑΠΟ ΜΗΧΑΝΗΣ ΘΕΟΣ

Τη χρησιμοποιούμε στην καθημερινότητα, όταν εμφανίζεται μη αναμενόμενη βοήθεια – λύση – συνδρομή σε κάποιο πρόβλημά μας ή όταν ένα πρόσωπο, μας δίνει απροσδόκητα λύση ή νέα προοπτική σε κάποιο δίλημά μας.

Στην ουσία σημαίνει αυτό ακριβώς που δηλώνει: ο Θεός από τη μηχανή (μηχάνημα)!

Προέρχεται από το θεατρικό τέχνασμα – μηχανήμα στην Αρχαία Ελλάδα το οποίο χρησιμοποιούσαν οι τραγικοί ποιητές όταν ήθελαν να δώσουν διέξοδο στην πλοκή του έργου.

Για τη σκηνική οικονομία, ειδικά στις στιγμές που η εξέλιξη έπαιρνε δυσάρεστη τροπή για το κύριο πρόσωπο του έργου, έκανε την επέμβασή του ένας από τους Ολύμπιους Θεούς, για να δώσει αναπάντεχη και ευνοϊκή τροπή.

Ο Θεός δεν θα μπορούσε όμως να εμφανιστεί σαν κοινός θνητός, από το δρόμο των παρασκηνίων, γιατί θα έλειπε το στοιχείο του δέους από την εμφάνιση αυτή.

Προτιμήθηκε επομένως να παρουσιάζεται με ειδικό μηχανήμα από το επάνω μέρος της σκηνής ή καμιά φορά από καταπακτή εάν επρόκειτο για τον Άδη. Εμφανιζόταν λοιπόν το ομοίωμα του αντίστοιχου Θεού πάνω από τους υποκριτές (δίνοντας την εντύπωση πως ίπταται στον ουρανό) και βοηθούσε τους ήρωες να βγουν από τη δύσκολη κατάσταση.

Οι μορφές των Θεών ήταν κρεμασμένες σε μια κατασκευή που έμοιαζε με γερανό και με τη βοήθεια μιας τροχαλίας ανέβαιναν την κατάλληλη στιγμή και εμφανίζονταν στο κοινό και τους υποκριτές, δίνοντας με την παρέμβασή τους λύση στο ζήτημα και προωθώντας την εξέλιξη του μύθου για να επέλθει τελικά η κάθαρση.

Η δράση και η ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες

Επιστολές - Ανακοινώσεις

21/09/2017

Επιστολή ΠΑΣΕ-ΟΤΕ προς μέλη ΔΣ ΟΜΕ-ΟΤΕ

Καλείται η ΟΜΕ να προχωρήσει σε εξώδικη πρόσκληση προς τη Διοίκηση της Cosmote E-value για υπογραφή ΣΣΕ. Διευκρινίζεται ότι εάν αυτό δε συμβεί ο ΠΑΣΕ θα προχωρήσει στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να επιτευχθεί η υπογραφή αυτής.

24/10/2017

Ανακοίνωση ΠΑΣΕ-ΟΤΕ για 48ωρη απεργία στον ΟΤΕ

Τονίζεται η ανοδική πορεία του Ομίλου τα τελευταία χρόνια σε αντιδιαστολή με τη μη συνεπή στάση της Διοίκησης ως προς τους εργαζομένους της Εταιρείας σε μια πληθώρα θεμάτων. Καλούνται οι εργαζόμενοι σε ευρεία συμμετοχή στην απεργία στις 30 και 31 Οκτωβρίου.

27/10/2017

Νέα ενημέρωση για την απεργία

Στηλιτεύονται οι προκλητικές ενέργειες της Διοίκησης με τις πιέσεις στους συναδέλφους ενόψει της επικείμενης απεργίας. Καλούνται οι εργαζόμενοι να συμμετάσχουν να υποκύπτουν σε οποιοδήποτε είδους εκβιασμό.

31/10/2017

Ανακοίνωση για την αποτίμηση της απεργίας

Αποτιμάται η μεγάλη επιτυχία της απεργίας με τη μαζικότερη συμμετοχή των τελευταίων ετών. Καλείται η Διοίκηση να κατανοήσει ότι χωρίς τους εργαζομένους του, ΟΤΕ δεν υπάρχει και να υπογράψει μια Συλλογική Σύμβαση με τον απαραίτητο σεβασμό και σοβαρότητα.

9/11/2017

Επιστολή προς τη Διοίκηση για συμβάσεις προσωπικού

Ο ΠΑΣΕ επισημαίνει στη Διοίκηση την άδικη στάση της

ως προς του υπαλλήλους της Cosmote e-Value τους οποίους χρησιμοποιεί υπό καθεστώς δανεισμού για τη κάλυψη υπηρεσιακών κενών λόγω των αλληπάλληλων εθελουσιών. Απαιτείται άμεση σύναψη συμβάσεων του προσωπικού αυτού με τον ΟΤΕ με ίδιους όρους για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως από πού προέρχονται.

10/11/2017

Πραγματοποίηση ΓΑΣ Συλλόγου

Πραγματοποιείται στο ξενοδοχείο NOVOTEL, στην Αθήνα η 8η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του Συλλόγου με μεγάλη επιτυχία και συμμετοχή. Συζητήθηκαν όλα τα τρέχοντα θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στον Όμιλο ΟΤΕ ενώ εγκρίθηκαν και οι απολογισμοί που αφορούν την έως τώρα Διοικητική και Οικονομική διαχείριση του Συλλόγου από τα όργανα Διοίκησής του, με μεγάλη πλειοψηφία.

15/11/2017

Δελτίο Τύπου για τη συμμετοχή στις εκδηλώσεις του Πολυτεχνείου

Τονίζεται η διαχρονική σημασία της συμμετοχής στις εκδηλώσεις μνήμης για την επέτειο και η σημασία συνεχούς εγρήγορσης του συνδικαλιστικού κινήματος για την διεκδίκηση καλύτερων εργασιακών συνθηκών, ειδικότερα τη σημερινή εποχή των μνημονιακών μέτρων.

06/12/2017

Ανακοίνωση για τη συμμετοχή στην απεργία στις 13 & 14 Δεκεμβρίου 2017

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ με ανακοίνωση καλεί όλους τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν στην απεργία που κήρυξε η ΟΜΕ-ΟΤΕ διεκδικώντας την υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. που θα καλύπτει και τους εργαζομένους της Cosmote e-Value. Προκειμένου να διευκολυνθεί η απεργία ο Σύλλογός μας τροποποιεί το πρόγραμμα των εκλογών του κατά δυο μέρες.

20/12/2017**Ανακοίνωση για τα αποτελέσματα εκλογών του Συλλόγου**

Ανακοινώνονται τα αποτελέσματα των εκλογών του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ που πραγματοποιήθηκαν με μεγάλη επιτυχία και ευρεία συμμετοχή πανελλαδικά.

22/01/2018**Ανακοίνωση για συνάντηση με Διοίκηση για το νέο ενιαίο σύστημα bonus στα καταστήματα.**

Στηλιτεύεται η αδιάλλακτη στάση της Διοίκησης σε σειρά θεμάτων γεγονός που αποδεικνύει την επιδίωξη της για παράταση της αβεβαιότητας και την πρόθεση εκ μέρους της για μετάθεση της υπογραφής νέας Σ.Σ.Ε σε αψώτερο χρόνο. Αναφορικά με το νέο σύστημα απόδοσης των bonus στα καταστήματα, ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ χαιρετίζει την έστω και καθυστερημένη απόφαση της Διοίκησης, να προχωρήσει σε ένα απλοποιημένο σύστημα bonus. Τέλος, γίνεται ενημέρωση προς τους εργαζόμενους για την πρόθεση της Διοίκησης ανακατασκευής του κτιρίου ΥΜΑ-ΝΥΜΑ στην οδό Παττισίων.

24/01/2018**Επιστολή για τα τηλεφωνικά κέντρα και την ανακαίνιση του ΥΜΑ-ΝΥΜΑ**

Με την επιστολή αυτή ο Σύλλογός μας απευθύνεται στη Διοίκηση για το πλάνο της εν όψει της ανακαίνισης καθώς και για το σχεδιασμό που έχει εκπονήσει σχετικά με τη μετακίνηση των συναδέλφων που εργάζονται στο εν λόγω κτίριο, στα τηλεφωνικά κέντρα.

25/01/2018**Επιστολή στην Γενική Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού**

Ζητείται λύση σχετικά με την ένταξη στον ΟΤΕ συναδέλφων που έχουν μετακινηθεί με εσωτερικές προκηρύξεις από τη Cosmote e-Value, η μετατροπή των καθαριστριών σε πλήρους απασχόλησης καθώς και η μετατροπή όλων των 4ωρων σε πλήρους.

29/01/2018**Ανακοίνωση για το SmartHR**

Τονίζονται τα προβλήματα λειτουργίας του νέου πληροφοριακού συστήματος SmartHR. Η πρώτη εβδομάδα λειτουργίας του νέου συστήματος ανέδειξε μια σειρά από προβλήματα και δυσλειτουργίες. Καλείται η Διοίκηση να δώσει επαρκή εκπαίδευση σε όλο το εμπλεκόμενο προσωπικό και να διορθώσει άμεσα κάθε αστοχία του συστήματος.

16/02/2018**Ανακοίνωση για κάρτες ΟΑΣΑ**

Όπως κάθε χρόνο έτσι και φέτος, ο ΠΑΣΕ διευκολύνει τους συναδέλφους που χρησιμοποιούν τα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς στην Αττική παρέχοντας, κατόπιν νέας συμφωνίας με τον ΟΑΣΑ, έκπτωση για τη έκδοση νέων καρτών εξαμηνιαίας ή ετήσιας διάρκειας.

12/03/2018**Ανακοίνωση για συνάντηση με Διοίκηση για θέματα του Δικτύου Καταστημάτων**

Ενημέρωση για συνάντηση με εκπροσώπους της Διοίκησης για θέματα που αφορούν τα καταστήματα. Τέθηκαν πολλά θέματα όπως η λειτουργία του ΤΕΚ Άρεως κατά την ανακαίνιση του κτιρίου ΥΜΑ-ΝΥΜΑ, καθώς και τα διαχρονικά θέματα των σκαμπό και των χώρων ανάπαυσης. Τέλος, συζητήθηκε το νέο σύστημα απόδοσης των bonus.

29/03/2018**Ανακοίνωση για το αξιολόγιο**

Τονίζεται για άλλη μια χρονιά η αποτυχημένη διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού με τη προδιαγεγραμμένη κατανομή αποτελεσμάτων. Γίνεται αναφορά για «Αξιολόγιο πλήρως απαξιωμένο στις συνειδήσεις των συναδέλφων». Ο Σύλλογός μας προτείνει για πολλοστή φορά την εφαρμογή ενός κοινά αποδεκτού αξιολογίου που θα βοηθά τους εργαζόμενους και θα βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Κάλεσμα στη Διοίκηση να προσέλθει σε αποτελεσματικό διάλογο για ένα θέμα που ταλαιπωρεί χρόνια τον Όμιλο, με δική της αποκλειστικά ευθύνη.

16/04/2018**Ανακοίνωση για την έναρξη διαπραγματεύσεων για Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value**

Με ικανοποίηση ανακοινώνουμε την επίσημη έναρξη διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση της Cosmote e-Value για τη σύναψη της πρώτης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, μετά από την εξώδικη πρόσκληση που αποστείλαμε σχετικά με το φλέγον ζήτημα.

17/04/2018**Ανακοίνωση για τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote e-Value**

Ομόφωνη απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής, σύμφωνα με την οποία στηρίζεται από όλες τις δυνάμεις η έναρξη των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της πρώτης Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value.

23/04/2018**Ανακοίνωση για τις θέσεις εργασίας (σκαμπό) στα καταστήματα**

Μετά από αρκετά εμπόδια δόθηκε λύση στο χρόνιο πρόβλημα των καθισμάτων των εργαζομένων στα καταστήματα. Επιλέγησαν δύο (2) νέοι τύποι καθισμάτων, εργονομικού τύπου που πληρούν τις προδιαγραφές που ορίζει το νομικό πλαίσιο.

30/04/2018**Δελτίο Τύπου για Εργατική Πρωτομαγιά**

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ συμμετέχει δυναμικά στην 24ωρη Γενική Απεργία την 1η Μαΐου για τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς, που κήρυξαν η ΓΣΕΕ και το Εργατικό Κέντρο Αθήνας, όπως και στο Συλλαλητήριο των Συνδικάτων στην πλατεία Κλαυθμώνος.

02/05/2018**Ενημέρωση για ζητήματα Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία με αφορμή την πυρκαγιά σε εργοστάσιο στην Ξάνθη.**

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ καλεί τη Διοίκηση της Cosmote e-Value να διευκολύνει τους συναδέλφους και ιδιαίτερος αυτούς που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες, που αδυνατούν να προσέλθουν στην εργασία τους.

14/05/2018**Αποφάσεις Δ.Σ. για υπογραφή Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value**

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας αποφάσισε με σχεδόν απόλυτη πλειψηφία – 26 υπέρ και μία λευκή ψήφος – να εξουσιοδοτήσει την Εκτελεστική Επιτροπή να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να υπογραφεί η πρώτη Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value.

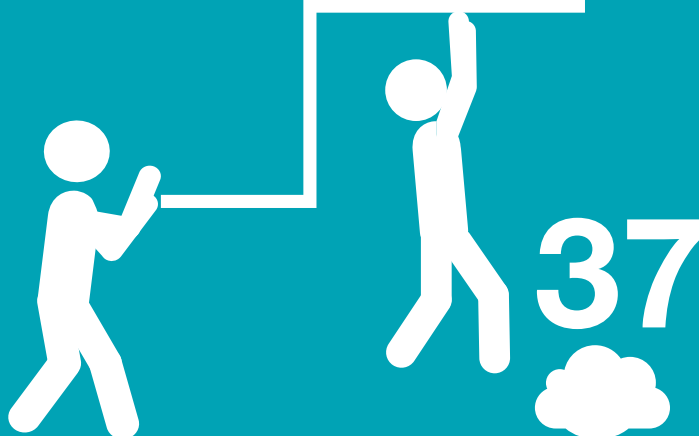


Το ανοιξιάτικο σπίτι της Φιλίππας και ο ήρωας του μικρού Ιωάννη, τέκνα του συναδέλφου Αδριανού Κατσούρη.



Η δουλειά της μαμάς από την Αθηνά, κόρη της συναδέλφου Φρόσως Λελεδάκη

Τα παιδιά
ζωγραφίζουν
για εμάς



Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302197

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

