



ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε.

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



ΤΕΥΧΟΣ #16

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ**

Με Πρόσημο Θεϊκό

«ΕΜΕΙΣ» είμαστε η ελπίδα
για ένα καλύτερο μέλλον

Οι πράξεις μιλούν για εμάς

Η επόμενη ημέρα & η περίπτωση
της Cosmote e-Value

Για τα μάτια μας και μόνο

Νέα διαδικασία χορήγησης
γυαλιών οράσεως

Αναδρομές ασφάλισης

Η ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα



Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Άλλο ένα φθινόπωρο ξεκίνησε με σημαντικές εξελίξεις τόσο στο γενικότερο οικονομικό και πολιτικό σκηνικό όσο και στον Όμιλο ΟΤΕ.

Η κυβέρνηση νομοθετεί επιτέλους την επαναφορά των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, την αυστηροποίηση των χρηματικών προστίμων για την απλήρωτη υπερεργασία και τη μαύρη εργασία και την αύξηση του κατώτατου μισθού από τις αρχές του νέου έτους – η πάγια θέση ωστόσο του συνδικαλιστικού κινήματος στο θέμα είναι η ελεύθερη διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Από την άλλη όμως η φοροδιαφυγή καλά κρατεί, η ανασφάλιστη εργασία έχει πάρει διαστάσεις επιδημίας και οι «πλασματικές» συμβάσεις εργασίας κατά τις οποίες δίνονται στα χαρτιά στοιχειώδη εργασιακά κεκτημένα, όπως το επίδομα αδείας και το δώρο Χριστουγέννων, διαρκώς αυξάνονται.

Στην ίδια λογική, ενώ ο Όμιλος ΟΤΕ διαφημίζει το εταιρικό κοινωνικό προφίλ με δημοσιεύσεις στον τύπο και έντονη τηλεοπτική παρουσία, μέσω χορηγιών και άλλων δράσεων, η δανεική εργασία μέσω θυγατρικών όπως η Cosmote e-Value και άλλων τρίτων

εταιριών συνεχίζεται, με τις κατώτατες αμοιβές που ορίζει ο νόμος και θεσμικά δικαιώματα σχεδόν ανύπαρκτα.

Σε μια εταιρία όμως όπως η Cosmote e-Value με πανελλαδική παρουσία και περίπου 1600 εργαζόμενους, ο μοναδικός τρόπος για να σταματήσουν οι παραπάνω πρακτικές και να υπάρξει μία διαφορετική εργασιακή λογική, είναι η υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και αυτό το γνωρίζουμε καλά.

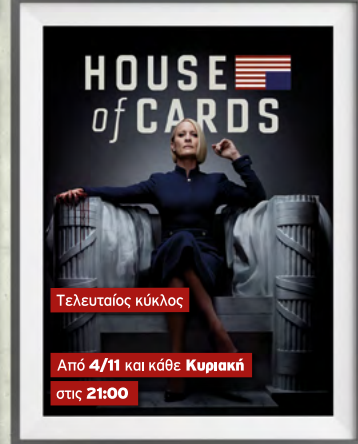
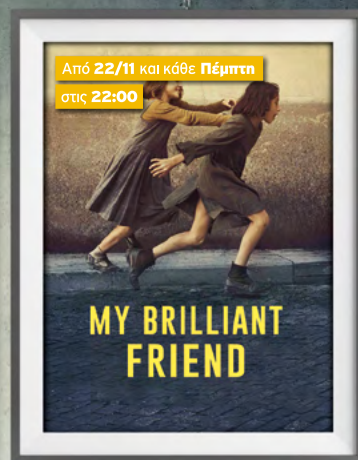
Η προσφυγή μας στον ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης & Διαιτησίας) ήταν ο μόνος ασφαλής και πλέον δίκαιος δρόμος για τη διεκδίκηση Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value. Έτσι κι έγινε. Μετά και από την Πρόταση Μεσολάβησης του ΟΜΕΔ στις 5/10/2018, φαίνεται πως η σύναψη της πρώτης ΣΣΕ στη θυγατρική είναι κοντά, παρά την κάθετη αρνητική στάση της Διοίκησης.

Καλώ έστω και τώρα τις εναπομείναντες φωνές λογικής στην Cosmote e-Value και στον Όμιλο ΟΤΕ να καθίσουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και χωρίς συμβούλους και άλλες δικαιολογίες, να συνεργαστούμε ουσιαστικά και να υπογράψουμε την πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση όποια και αν είναι η κατάληξη της προσπάθειας, ο Σύλλογός μας έχει ισχυρή βούληση να εξαντλήσει κάθε δυνατό νόμιμο τρόπο για να υπογραφεί η Συλλογική Σύμβαση.

Στο τέλος θα τα καταφέρουμε όλοι μαζί, γιατί μαζί μπορούμε καλύτερα.

Καλό φθινόπωρο σε εσάς και τις οικογένειές σας.



COSMOTETV

ΣΥΝΑΡΠΑΣΤΙΚΕΣ ΣΕΙΡΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΣΤΗΝ COSMOTE TV!

Απόλαυσε δημοφιλείς σειρές και νέους κύκλους αγαπημένων σειρών την ώρα που μεταδίδονται, αργότερα ή και πολύ αργότερα, στο σπίτι σου ή όπου αλλού βρίσκεσαι, φτιάχνοντας το δικό σου πρόγραμμα.



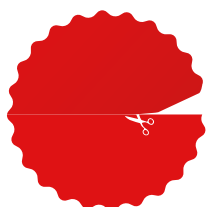
[06](#) Οι πράξεις μιλούν για εμάς

[10](#) Με Πρόσημο Θετικό

[12](#) Αναδρομές από Κορινθίους...

[16](#) Οι μάσκες έπεσαν, σωτήρες δεν υπάρχουν

[19](#) Αναδρομές ασφάλισης





24



21



23



27

- 21 Slavoljub Kandic
- 23 Για τα μάτια μας και μόνο
- 24 Γατο-ομάδα Μεγάρου
- 25 Η δράση και η ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες
- 27 Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς



Οι πράξεις μιλούν για εμάς.

Η επόμενη ημέρα & η περίπτωση της Cosmote e-Value

συν. Κοντογιώργος Λάμπρος, Γεν. Γραμματέας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ο κόσμος της εργασίας υπέφερε περισσότερο απ' όλους στα «μνημονιακά» χρόνια, με αποτέλεσμα ένα αβίωτο παρόν ανεργίας, επισφάλειας και εργοδοτικής αసుδοσίας.

Διανύουμε τους πρώτους μήνες της μετά το «Μνημόνιο» εποχής. Ευχή όλων η περίφημη (μερική έστω) «επιστροφή στην κανονικότητα».

Ποιο είναι, όμως το μέλλον που προδιαγράφεται για τους εργαζόμενους;

Από τις 21 Αυγούστου 2018 έχουν τεθεί σε ισχύ οι βασικές αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων:

- Η αρχή της «επεκτασιμότητας», η οποία είναι η πρώτη από τις δύο βασικές αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων που τέθηκε σε ισχύ. Σύμφωνα με το νόμο, εφόσον σε μία σύμβαση που έχει υπογραφεί μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και οι εργοδότες που την έχουν υπογράψει καλύπτουν το 51% των εργαζομένων του κλάδου, με απόφαση του/της Υπουργού Εργασίας η συγκεκριμένη σύμβαση καθίσταται γενικώς υποχρεωτική.

- Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, η οποία απαγορεύει σε μια ατομική ή μια επιχειρησιακή σύμβαση να καθορίζει χαμηλότερους μισθούς και δυσμενέστερους όρους εργασίας από αυτούς που ορίζει η συλλογική σύμβαση του κλάδου, χιλιάδες εργαζόμενοι θα δουν άμεση βελτίωση του διαθέσιμου εισοδήματός τους.

Παράλληλα σε έλεγχο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων που βρίσκονται ήδη σε ισχύ διαπιστώθηκε ότι πολλές πληρούν τους όρους για την επέκτασή τους. Πρόκειται για τις συμβάσεις

στους κλάδους των τραπεζών, των ναυτιλιακών πρακτορείων και επιχειρήσεων, των γραφείων ταξιδίων και τουρισμού, οι οποίες αφορούν συνολικά πάνω από 75.000 εργαζόμενους.

Σήμερα, βρίσκονται συνολικά σε ισχύ 37 Σ.Σ.Ε. (οι περισσότερες εξ' αυτών είναι κλαδικές ενώ 13 είναι ομοιοεπαγγελματικές, όπως για παράδειγμα των ηλεκτρολόγων ξενοδοχείων και των οδηγών τουριστικών λεωφορείων στην Κρήτη και στην Κω). Μετά το πρώτο «κύμα» των επεκτάσεων, οι κλάδοι στους οποίους αναμένεται να επανέλθει η «κανονικότητα» των συμβάσεων, θα απασχολούν συνολικά περίπου το 15% του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Στην ενίσχυση του κόσμου της εργασίας κορυφαία επίπτωση θα είναι η αποκατάσταση του περιεχομένου και της ισχύος του συνόλου των όρων της ΕΓΣΣΕ καθώς και η άμεση κατάργηση κάθε νομοθετικής παρέμβασης στον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Θυμίζουμε ότι ο κατώτατος μισθός περικόπηκε το 2012 κατά 22% και κατά 32% για τους νέους εργαζόμενους.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ο σημερινός κατώτατος μισθός των 586,08€ και το κατώτατο ημερομίσθιο των 26,18€ που παραμένουν «παγωμένα» από το 2012, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα και επηρεάζουν:

- Το μισθό περίπου 610.000 μισθωτών που αμείβονται με αποδοχές κάτω των 600€ ή με καθεστώς μερικής απασχόλησης των 350€.

- Τον υπολογισμό των τακτικών επιδομάτων ανεργίας του ΟΑΕΔ

που κατά μέσο όρο λαμβάνουν περίπου 90.000 με 120.000 άτομα, και των προγραμμάτων απασχόλησης.

- Τον υπολογισμό σχεδόν όλων των βοηθημάτων του ΟΑΕΔ.
- Τον υπολογισμό της κατώτατης και ανώτατης βάσης υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών για περίπου 1,5 εκατ. εμπόρους - γιατρούς - δικηγόρους - μηχανικούς - αγρότες, επειδή υπολογίζονται με βάση το σημερινό κατώτατο μισθό.
- Τον υπολογισμό εξαγοράς πλασματικών ετών ασφάλισης, καθώς και τον υπολογισμό των επικουρικών συντάξεων του τέως ΕΤΕΑΜ.

Ο ΚΡΙΣΙΜΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΕΔ

Στην επόμενη ημέρα θα διαδραματίσει αντικειμενικά σημαντικό ρόλο ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), η αναβάθμιση του οποίου κρίνεται αναγκαία.

Θετικό είναι ότι, η σημερινή τουλάχιστον κυβέρνηση, έχει δηλώσει ότι θα σεβαστεί την απόφαση του ΣΤΕ που έχει κρίνει συνταγματική τη δυνατότητα μονομερούς, από πλευράς εργαζομένων, προσφυγής στον ΟΜΕΔ, την ώρα που οι περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις αντιδρούν στην υποχρεωτική διαιτησία και ζητούν να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση «στη διαπραγμάτευση και στη μεσολάβηση».

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ Η ΑΝΑΣΥΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Η επεκτασιμότητα των κλαδικών συμβάσεων, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία, μπορεί να αποτελέσουν εφελκυστήρα για την αναδιοργάνωση του συνδικαλισμού, καθώς οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα τους θα έχουν ξανά σημαντικά όπλα στη φαρέτρα τους, ώστε να διεκδικήσουν από ισχυρότερη θέση

το μερίδιο που τους αναλογεί από τον παραγόμενο πλούτο και να προστατεύσουν τις κατακτήσεις τους. Τα «όπλα» αυτά καθιστούν ξανά αναγκαία αλλά και δυναμικά πιο αποτελεσματική τη συλλογική δράση και μεταφέρουν την πίεση, στους εργοδότες. Με λίγα λόγια, ανοίγει ο δρόμος για να υπάρξουν συλλογικές συμβάσεις ξανά και σε άλλους κλάδους, στους οποίους αυτή τη στιγμή απουσιάζει η συνδικαλιστική οργάνωση και δράση. Απαιτούνται όμως, πραγματικά άλματα και πρώτα και κύρια να πάψει να βρίσκεται «στην απ' έξω», χωρίς δηλαδή συνδικαλιστι-



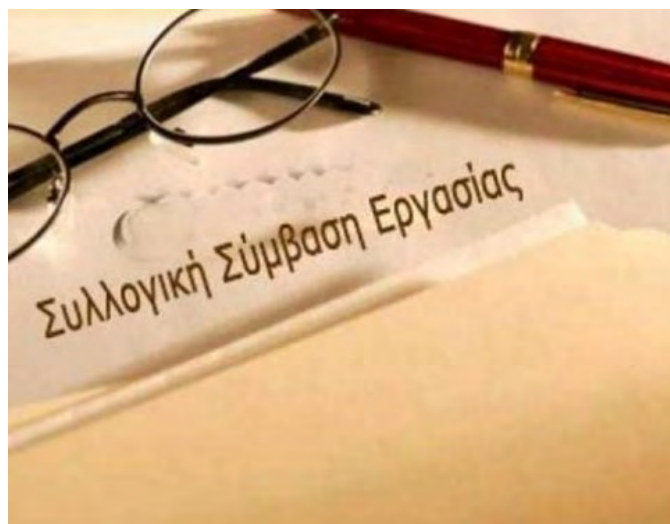
κή εκπροσώπηση, ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα οι εργολαβικοί εργαζόμενοι, στους οποίους συγκαταλέγεται μεγάλο κομμάτι των νέων της χώρας.

Ο οργανωμένος συνδικαλισμός οφείλει να ξαναγίνει ελκυστικός για την πλειονότητα των εργαζομένων, οι οποίοι θα πρέπει να πειστούν ξανά για την αξία της συλλογικής παρέμβασης στους χώρους δουλειάς, ώστε η επόμενη μέρα να βρει ακόμα περισσότερους από αυτούς με ικανοποιητικούς μισθούς και αξιοπρεπείς όρους εργασίας.

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ Cosmote e-Value

Στο Όμιλο ΟΤΕ κεντρικό συλλογικό ζήτημα αποτελεί η προσφυγή του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στον ΟΜΕΔ για την υπογραφή της πρώτης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) στην Cosmote e-Value, με πρωτοβουλία του ΕΝΩΤΙΚΟΥ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ και την εν τέλει συμφωνία και επιφυλάξεις των υπολοίπων παρατάξεων, παρά τις αρχικές αντιρρήσεις.

Στο ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ 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 την επίτευξη αυτού, είναι μέσω της υπογραφής Ε.Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value.

Δυστυχώς οι υπόλοιπες παρατάξεις δεν είχαν σταθεί αρωγοί σε όλη τη διαδρομή, είτε με την αφωνία τους και την αδράνειά τους στα συνδικαλιστικά όργανα την κρίσιμη στιγμή είτε μέσω της στείρας αντιπολιτευτικής τους νοοτροπίας και κριτικής, αλλά κυρίως μέσω της διασποράς μη τεκμηριωμένων θέσεων και προτάσεων. Μια από αυτές είναι η πρόταση υπογραφής Ομιλικής Σύμβασης Εργασίας. Υπενθυμίζουμε στους συναδέλφους των άλλων παρατάξεων, ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο που ορίζει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων απαριθμεί με αποκλειστικό τρόπο τα είδη που μπορούν να συναφθούν, δεν αναγνωρίζει καμία κατηγορία που να ορίζεται ως «Ομιλική» (διάταξη του άρ. 3 παρ. 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 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 στην εν λόγω εταιρεία. Σε αυτήν την επίσημη επιστολή επιβεβαιώναμε αφ' ενός την εμπιστοσύνη μας προς το Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΜΕ-ΟΤΕ, αφετέρου 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 με προεξέχοντα τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας, και επικεφαλής της ΑΚΕ Ομίλου ΟΤΕ, προφασιζόμενοι 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.

Ε.Σ.Σ.Ε στην Cosmote E-Value

Ακολουθεί η επιστολή του Συλλόγου μας προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ:

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 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 εργαζόμενους ΟΤΕ, είμαστε έτοιμοι να δρομολογήσουμε τις διαδικασίες για έναρξη των διαπραγματεύσεων με τη Διοίκηση της Cosmote e-Value.

Στους συναδέλφους των άλλων παρατάξεων επισημαίνουμε για ακόμη μια φορά ότι οι εποχές δεν ενδείκνυνται για ευχολόγια και συνθήματα με σκοπιμότητα την αλίευση ψήφων. Απαιτείται σοβαρότητα και τεκμηρίωση επιχειρημάτων, πλάνο για την επίλυση και επίτευξη των στόχων και εν τέλει έργα. Τα κούφια μεγάλα λόγια είναι συχνά η συγκάλυψη μιας μη ομολογημένης αδυναμίας και ανεπάρκειας, είναι η έμμεση παραδοχή της έλλειψης σχεδίου και της ανικανότητας να αλλάξουν οτιδήποτε, με αποτέλεσμα να καταφεύγουν από απόσταση ασφαλείας σε εύκολη κριτική, χωρίς στρατηγική και στόχο για την επίτευξη αποτελέσματος για τους συναδέλφους.

Το Ενωτικό τηρώντας τις δεσμεύσεις του εκκίνησε την Παρασκευή 13/04/2018 τη διαδικασία για τη σύναψη της πρώτης Ε.Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value μέσω της εξώδικης πρόσκλησης για διαπραγμάτευση που στάλθηκε στη Διοίκηση της Cosmote E-Value.

Προς:
Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου ΟΜΕ – ΟΤΕ

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, ήδη από την υπογραφή της Ε.Σ.Σ.Ε. του 2014 έχει εκφράσει τη διαφωνία του με τη μη ένταξη των εργαζομένων της ΟΤΕplus στον ΟΤΕ, αλλά και για τη μετακίνησή τους στην Cosmote E-Value με σαφώς μειωμένες οικονομικές καθεσμικές παροχές.

Ως το πρωτοβάθμιο σωματείο στον Όμιλο ΟΤΕ με τα περισσότερα εγγεγραμμένα μέλη από την Cosmote E-Value (πάνω από 700), θεωρούμε επιβεβλημένη την υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. και για τους εργαζόμενους της θυγατρικής.

Η Διοίκηση, όπως έχουμε ενημερωθεί, δεν έχει έως σήμερα αποδεχθεί τη συζήτηση για ξεχωριστή Σύμβαση που να περιλαμβάνει τους εργαζόμενους στην Cosmote E-Value.

Ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ θεωρεί πως το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί να αφήσει ακάλυπτους για ακόμη μια φορά τους εργαζόμενους στην θυγατρική.

Επομένως, παράλληλα με την υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. για τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ και στην Cosmote, ζητούμε να υπογραφεί στον Όμιλο και 3η Ε.Σ.Σ.Ε. για τους εργαζόμενους στην Cosmote E-Value.

Τα διεκδικητικά πλαίσια του ΠΑΣΕ – ΟΤΕ για τα τηλεφωνικά κέντρα έχει ήδη σταλεί στην ΟΜΕ – ΟΤΕ, η οποία έως σήμερα δεν έχει καλέσει την Διοίκηση της Cosmote E-Value για υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. Ως ΠΑΣΕ – ΟΤΕ ζητούμε, σύμφωνα και με την απόφαση του Διοικητικού μας Συμβουλίου της 19ης Σεπτεμβρίου του 2017, από την ΟΜΕ – ΟΤΕ να προχωρήσει σε εξώδικη πρόσκληση προς τη Διοίκηση της Cosmote E-Value, για την υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε. στην Cosmote E-Value, το αργότερο μέχρι την 10η Νοεμβρίου 2017 που θα διεξαχθεί η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, προκειμένου να λάβουμε απόφαση για το θέμα από το ανώτατο όργανο του Συλλόγου μας. Σε περίπτωση που η ΟΜΕ-ΟΤΕ δεν αποφασίσει την πρόσκληση με εξώδικο προς τη Διοίκηση της θυγατρικής για να διαπραγματευτεί Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote E-Value.

Διοίκηση της θυγατρικής για να διαπραγματευτεί Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote E-Value. προκειμένου να επιτευχθεί υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην Cosmote E-Value.

Παρακαλούμε στο σημερινό Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΜΕ-ΟΤΕ να προτάξετε το ζήτημα της υπογραφής Ε.Σ.Σ.Ε. που θα αφορά και τους εργαζόμενους της Cosmote E-Value.

Παρακάτω υποβάλλουμε ξανά το Διεκδικητικό Πλαίσιο για τους εργαζόμενους της Cosmote E-Value:

1. Θέσηση μισθολογίου αντίστοιχου του νέου μισθολογίου στον ΟΤΕ (για προσωπικό που εντάχθηκε μετά το 2015) και εξέλιξη του μισθολογίου αντίστοιχη με του ΟΤΕ.

2. Ρύθμιση του καθεστώτος των αργιών για όλους του εργαζομένους από όπου και αν προέρχονται

3. Καθορισμός του τρόπου υπολογισμού και του χρόνου καταβολής των Bonus

4. Αυτοδίκαιη Μετατροπή των συμβάσεων Μερικής Απασχόλησης σε Πλήρους με αντίστοιχη αναλογική αύξηση των αποδοχών

5. Χορήγηση του πακέτου τηλεφωνίας Group 1

6. Διάθεση α) φυλάκτρων παιδικών σταθμών
β) δανείου 5.000,00€, γ) προκαταβολής μισθοδοσίας,

δ) λογαριασμού νεότητας και αλληλοβοήθειας σε όλους τους εργαζομένους της Cosmote E-Value

7. Αυτοδίκαιη Μετατροπή των συμβάσεων εργασίας των δανειζομένων εργαζομένων σε Συμβάσεις Εργασίας Αορίστου Χρόνου για όσους έχουν συμπληρώσει 12 μήνες συνεχούς εργασίας στην Εταιρεία, καθώς και ένταξη αυτών στην Cosmote E-Value.

8. Χορήγηση κουπονιών 20€ μηνιαίως, όπως και στον ΟΤΕ.

Ακολουθούμενη με την από 11/6/2018 αίτηση για Υπαγωγή στις Μεσολαβητικές Υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), με σκοπό την επίλυση της συλλογικής διαφοράς συμφερόντων του προσωπικού της Cosmote e-Value με τη Διοίκηση της Εταιρείας διά της σύναψης της πρώτης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Ο Μεσολαβητής ορίστηκε στις 5/7/2018 λόγω της έλλειψης διοικητικού συμβουλίου του ΟΜΕΔ.

Από πλευράς ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ενωμένοι συμμετέχουμε στη Μεσολάβηση ώστε να διαμορφώσουμε ένα καλύτερο θεσμικό πλαίσιο για τους όρους εργασίας των συναδέλφων στην Cosmote e-Value.



Με Πρόσημο Θετικό

«ΕΜΕΙΣ» είμαστε η ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον.

συν. Αγούδη Χρύσα, Cosmote e-Value Ξάνθης, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ζούμε σε μια κοινωνία που η πολιτεία υποτίθεται ότι μεριμνά για την αναγνώριση των εργασιακών δικαιωμάτων και παρέχει τη δυνατότητα υπεράσπισής τους από κάθε είδους καταπατήσεις και εργοδοτικές αυθαιρεσίες σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Παρόλα αυτά, τα εργασιακά δικαιώματα καταπατώνται συστηματικά καθώς τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα η αδήλωτη και μαύρη εργασία έχει πάρει ανεξέλεγκτες διαστάσεις. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο πως στα μεγάλα αστικά κέντρα οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αντιδράσουν συλλογικά στις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας και να διεκδικήσουν ακόμη και καλύτερες συνθήκες εργασίας, πάντα μέσω των συνδικαλιστικών σωματείων. Η δύναμή τους αυτή πηγάζει ακριβώς από το μεγάλο αριθμό μελών και τη συλλογικότητα των δράσεων, δύο βασικές προϋποθέσεις για την επίτευξη του εκάστοτε στόχου τους. Στις μεγάλες πόλεις λοιπόν οι εργαζόμενοι, όταν αυτά εκφράζονται συλλογικά αποτελούν τροχοπέδη σε κάθε λογής εργοδοτική αυθαιρεσία, απέναντι σε αυτούς που τις περισσότερες φορές εσκεμμένα αξιολογούν ως ασήμαντες τις παραβιάσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Σε μια περιφερειακή πόλη όμως όπως είναι η Ξάνθη, η προά-

σπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι σαφώς πιο δύσκολη και επομένως αναγκαία για όλους εμάς. Ο ρόλος λοιπόν του συνδικαλισμού είναι κομβικός καθώς μόνο μέσω της τεκμηριωμένης και ακηδεμόνευτης συλλογικής δράσης μπορούν να υπάρξουν αλλαγές με θετικό πρόσημο στην εργασιακή πραγματικότητα εργαζομένων και στη δική μας περίπτωση στην Cosmote e-Value.

Πυλώνας των διεκδικήσεων του σωματείου μας, του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, είναι η υπογραφή της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τους εργαζόμενους στην Cosmote e-Value, καθώς μόνο μέσω αυτής δύναται να προασπιστούν και να διευρυνθούν τα θεσμικά και οικονομικά δικαιώματα των εργαζομένων, εξασφαλίζοντας τους ένα καλύτερο μέλλον.

Είναι σημαντικό επίσης να σημειωθεί στο σημείο αυτό πως η αποδοτικότητα των υπαλλήλων επηρεάζεται κυρίως από τη μισθοδοσία τους. Δεν είναι τυχαίο πως οι χαμηλόμισθοι υπάλληλοι είναι λιγότερο αποδοτικοί καθώς απουσιάζει το πλέον ισχυρό κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας, που είναι το οικονομικό.

Στην Ελληνική σκληρή πραγματικότητα του σήμερα, εν μέσω οικονομικής κρίσης, ο εργαζόμενος φοβάται να δηλώσει παραίτηση από την εργασία του ακόμη κι αν οι απολαβές του είναι πε-

εργασιακά θέματα



ένα μαζικό αίτημα κυρίως όσων κατοικούν στη Χρυσούπολη ή στην Καβάλα, οι οποίοι επιβαρύνονται με έξοδα μετακίνησης που υπερβαίνουν ακόμα και το 30% των αποδοχών τους.

Τόσο ο Σύλλογός μας όσο και οι εκπρόσωποι του Ενωτικού Ψηφοδελτίου και για τα δύο αυτά κυρίαρχα ζητήματα όσο και για πολλά άλλα, έχουν προβεί σε ενέργειες που αποσκοπούν σε αποτελέσματα υπέρ των εργαζομένων και μέσω καίριων επιχειρημάτων, μακριά από κομματικές ταμπέλες και ιδεολογήματα παρελθόντων εποχών.

Ευελπιστούμε σε ένα καλύτερο μέλλον με ικανοποιημένους εργαζόμενους τόσο στην Cosmote e-Value όσο και σε όλο τον Όμιλο ΟΤΕ.

Όλοι μαζί θα τα καταφέρουμε.

«ΕΜΕΙΣ» είμαστε η ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον.

“ Τόσο ο Σύλλογός μας όσο και οι εκπρόσωποι του Ενωτικού Ψηφοδελτίου και για τα δύο αυτά κυρίαρχα ζητήματα όσο και για πολλά άλλα, έχουν προβεί σε ενέργειες που αποσκοπούν σε αποτελέσματα υπέρ των εργαζομένων και μέσω καίριων επιχειρημάτων, μακριά από κομματικές ταμπέλες και ιδεολογήματα παρελθόντων εποχών.

νικρές κι έτσι δεσμεύεται σε ένα καθεστώς εργασιακής ομηρίας που τον εξαντλεί σε όλα τα επίπεδα.

Καθίσταται λοιπόν απαραίτητη η αύξηση των χαμηλών μισθών καθώς μόνο έτσι ο εργαζόμενος θα αποφέρει «καρπούς στο δέντρο» της εταιρίας που εργάζεται και κατά συνέπεια η εταιρία θα έχει ευχαριστημένους πελάτες και βάσιμη προσδοκία για κέρδη.

Ένας υπάλληλος θα πρέπει να διέπεται από αίσθημα πάθους και ενθουσιασμού για το έργο που καλείται να παράγει. Η προσδοκία για ένα καλύτερο μέλλον καθώς και η δημιουργία οράματος θα τον κάνουν πιο αποδοτικό και παραγωγικό στη δουλειά του. Για αυτό και η ανασφάλεια, η αβεβαιότητα, ο φόβος, η δυσανεμία και η πίεση επηρεάζουν αρνητικά την απόδοση του εργαζόμενου και θα πρέπει να εξαλειφτούν.

Εξίσου σημαντικό είναι και το ζήτημα της μετακίνησης των εργαζομένων. Τα γραφεία της Cosmote e-Value Ξάνθης βρίσκονται στο 6ο χιλ. Ξάνθης – Καβάλας που καθιστά αδύνατη την πρόσβαση με τα πόδια. Η δρομολόγηση υπηρεσιακών λεωφορείων για τη διευκόλυνση της μετακίνησης των συναδέλφων αποτελεί





Αναδρομές από Κορινθίους...

Τα πρώτα δύσκολα χρόνια και το κίνημα των 115 σωματείων.

συν. Χρυσάνθος Σαμοΐλης, Γενικός Γραμματέας Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Κορίνθου, Μέλος Τοπικής Διοικούσας ΠΑΣΕ-ΟΤΕ Κορινθίας, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Καθώς οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με μια επίθεση άνευ προηγουμένου, οι σημερινές συνδικαλιστικές ηγεσίες αποδεικνύονται το λιγότερο ανεπαρκείς στην οργάνωση του αγώνα για την απόκρουσή της.

Η διάσταση μεταξύ της ανάγκης συγκρότησης των εργατικών αντιστάσεων και της πολιτικής της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας των ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, θέτει για μια ακόμα φορά το ζήτημα που επανειλημμένα έχει απασχολήσει τον ελληνικό συνδικαλισμό: Με ποιούς όρους μπορεί να συνδυάζεται η επιδίωξη της οργανωτικής ενότητας του κινήματος με την ταυτόχρονη διατήρηση της ανεξαρτησίας των αγωνιστικών ταξικών δυνάμεων. Κατά πόσο ο αναγκαίος ακηδεμόνευτος ταξικός προσανατολισμός μπορεί να εκφραστεί στο πλαίσιο των γραφειοκρατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από δυνάμεις προσκείμενες στην εκάστοτε αντεργατική κυβέρνηση, ή άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων με πλήθος σωματείων «σφραγίδα» - «φαντάσματα» ή και «μαϊμού» ακόμα, ενταγμένες σε στενά κομματικά ψηφοθηρικά συμφέροντα.

Η ιστορία του ελληνικού κινήματος έχει σηματοθευτεί από τις επίπονες και συστηματικές προσπάθειες ελέγχου του συνδικαλισμού από δυνάμεις εγκάθετων καθεστωτικών. Ήδη στα πρώτα χρόνια ίδρυσης της ΓΣΕΕ το 1920, η κυβέρνηση Βενιζέλου προσπάθησε (αποτυχημένα) να αντιπαραθέσει στην εκλεγμένη Διοίκηση, που συνδεόταν με το νεοσύστατο σοσιαλιστικό εργατικό κόμμα Ελλάδας (κομμουνιστικό), μία άλλη διασπαστική, φίλα προσκείμενη προς αυτήν. Ο έλεγχος της ΓΣΕΕ από τις ενωμένες δυνάμεις των συντηρητικών «εργατοπατέρων» και των σοσιαλδημοκρατών συνδικαλιστών, που επιτεύχθηκε το 1926 επί δικτατορίας Πάγκαλου και με τη βοήθεια της αστυνομίας, ολοκληρώθηκε δύο χρόνια αργότερα με τον αποκλεισμό των μαζικών οργανώσεων που επηρέαζε το ΚΚΕ. Σε απάντηση προχώρησαν στη συγκρότηση χωριστής Συνομοσπονδίας της Ενωτικής ΓΣΕΕ στα 1929. Επρόκειτο για μια κίνηση που εντασσόταν στην τότε πολιτική της κομμουνιστικής Διεθνούς, η οποία χαρακτηρίστηκε αργότερα σχεταριστική από τους ίδιους τους εμπνευστές της.

Το 1934 γίνεται το 7ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ σε ένα κλίμα ενοποι-

“ Το συνδικαλιστικό κίνημα καθοδηγείται από το ΚΚΕ και το Εργατικό ΕΑΜ και είναι το μόνο συνδικαλιστικό κίνημα της Ευρώπης που ματαίωσε την αποστολή εργαζομένων στη Χιτλερική Γερμανία.

εργασιακά θέματα

ποσης του πολυδιασπασμένου συνδικαλισμού. Σε αυτό ίσως να συνέβαλαν τα γεγονότα της Καλαμάτας με την αιματηρή κατάπνιξη από τον στρατό του κινήματος των λιμενεργατών. Όμως δεν άλλαξε κάτι, καθώς πρόλαβε η δικτατορία του Ιωάννη Μεταξά. Αξίζει να θυμηθούμε την πρωτομαγιά του '36 στη Θεσσαλονίκη και λίγες μέρες αργότερα την απεργία στις 9 Μαΐου. Κατά την διάρκεια και των δύο υπήρξαν αιματηρές συγκρούσεις. Μετά και κατά την δικτατορία του Ι. Μεταξά, μιλάμε για την περίοδο σύνδεσης της οικονομικής εξάρτησης των συνδικάτων από το κράτος και μεθόδευσης για τη συρρίκνωση της αυτονομίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Ήταν η γνωστή ιδεολογική συνταγή των αυταρχικών φασιστικών καθεστώτων που είχαν κατακλύσει την Ευρώπη της δεκαετίας του 1930. Δηλαδή, τα φασιστικά καθεστώτα της Πορτογαλίας του Σαλαζάρ, της Ισπανίας του Φράνκο, της Ναζιστικής Γερμανίας του Χίτλερ, καθώς των βαλκανικών κρατών, της φασιστικής Αλβανίας του δικτάτορα Αχμέτ Ζόγου, ο οποίος αυτοανακηρύχθηκε βασιλιάς, με τους εθνικιστικούς αλυτρωτισμούς των Τσάμπων και του Κοσσόβου, της Γιουγκοσλαβίας του δικτάτορα βασιλιά Αλέξανδρου, της Ρουμανίας του δικτάτορα βασιλιά Καρόλου του Β', της Βουλγαρίας με την φασιστική δικτατορία του βασιλιά Μπόρις του Γ', της Ελλάδας με την φασιστική δικτατορία του Ι. Μεταξά της ιδεολογίας του τρίτου "Ελληνικού πολιτισμού" και της Ιταλίας του Μουσολίνι, που εγκαθίδρυσε το κορπορατιστικό κράτος* με θεωρητικό τον Ιταλό οικονομολόγο και φιλόσοφο Τζουζέπε Μπιοτάι. Κατά την διάρκεια της κατοχής η διορισμένη διοίκηση της ΓΣΕΕ απομονώνεται. Το συνδικαλιστικό κίνημα καθοδηγείται από το ΚΚΕ και το Εργατικό ΕΑΜ και είναι το μόνο συνδικαλιστικό κίνημα της Ευρώπης που ματαίωσε την αποστολή εργαζομένων στη Χιτλερική Γερμανία.

Η επιρροή αυτή διατηρήθηκε και στα επόμενα χρόνια και εκφράστηκε με τη θριαμβευτική νίκη και με ποσοστό 85% του Εργατικού Αντιφασιστικού Συνασπισμού (ΕΡΓΑΣ), στο 8ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Μάρτιο του 1946. Τότε ακριβώς η διοίκηση πέρασε υπό αριστερό έλεγχο. Τρεις μήνες μετά, η εκλεγμένη διοίκηση της ΓΣΕΕ καθαιρέθηκε, ακολούθησε η καθαίρεση των διοικήσεων και η διάλυση μαζικών οργανώσεων που ελέγχονταν από την αριστερά, με μαζικές διώξεις - εκποπίσεις - φυλακίσεις - δολοφονίες και εκτελέσεις στελεχών του εργατικού κινήματος. Ήταν η αρχή του αιματηρού και αδελφοκτόνου εμφυλίου πολέμου, που πήγε την χώρα μας πολλές δεκαετίες πίσω, σπέρνοντας πολλά δεινά για τις επόμενες γενεές με ευθύνες των παρατάξεων που συμμετείχαν σε αυτόν.

Επίσης στο 8ο Συνέδριο τον Μάρτη του 1946 συμμετείχε για



www.pase-ote.gr

εδώ μπορώ να ενημερώνομαι για όσα με αφορούν

info@pase-ote.gr

εδώ μπορώ να απευθύνομαι για όσα με αφορούν



**ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ
ΚΛΙΝΙΚΕΣ
ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ**

Ευρωκλινική

Όμιλος Ιατρικού Αθήνας

Ιατρικό Διαβαλκανικό
Θεσσαλονίκης

Πλάτων
Διαγνωστικό Κέντρο
Θεσσαλονίκης

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



πρώτη φορά το νεοϊδρυθέν Εργατικό Κέντρο Κορίνθου το 1945. Εδώ αξίζει να κάνουμε μια αναφορά στις προσπάθειες που είχαν γίνει για ίδρυση Εργατικού Κέντρου στην Κόρινθο στις αρχές του 1936 από τα σωματεία των υποδηματοποιών, αρτεργατών αμαξηλατών, εργατών στα εργοστάσια σταφίδας, εργαζομένων στη Διώρυγα Κορίνθου, σιδηροδρομικών κλπ, στην πρώτη απεργία της πρωτομαγιάς και επίσης στην απεργία της 9ης Μαΐου για συμπαράσταση στους καπνεργάτες της Καβάλας, της Θεσσαλονίκης και του Αγρινίου. Τις προσπάθειες για ίδρυση Εργατικού Κέντρου στην Κόρινθο ματαίωσε βάνουσα το καθεστώς της 4ης Αύγουστου του Ι. Μεταξύ με τις γνωστές μεθόδους.

Από τον Εμφύλιο μέχρι το 1981 οι τριτοβάθμιες οργανώσεις, η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ, τα Εργατικά Κέντρα, οι ομοσπονδίες και τα πρωτοβάθμια σωματεία που εντάσσονται σε αυτές, ελέγχονται πλήρως και ασφυκτικά από «εργατοπατέρες» συνδικαλιστές, που από τα πρώτα κιόλας μετεμφυλιακά χρόνια την δεκαετία του 1950, συνεργάζονται με τις αστυνομικές υπηρεσίες για τη δίωξη των υγιών συνδικαλιστικών φωνών με πρόφαση τον φόβο του κομμουνιστικού κινδύνου και των παραφυάδων του, έχοντας αναγάγει την «ενασχόλησή» τους αυτή σε προσοδοφόρο για αυτούς επάγγελμα. «Αρχιερείς του εργατοπατερισμού» υπήρξαν ο Φώτης Μακρής (γεν. γραμματέας της ΓΣΕΕ, ο οποίος, πριν διοριστεί στην διοίκηση της ΓΣΕΕ για πρώτη φορά το 1946 από το Συμβούλιο της Επικράτειας, ήταν βουλευτής με τον συνδυασμό της Ηνωμένης Παρατάξεως Εθνικοφρόνων στις εκλογές του 1946) και ο Δημήτρης Θεοδώρου (γεν. γραμματέας του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης και πρώην μέλος των διορισμένων διοικήσεων της ΓΣΕΕ της δικτατορίας του Μεταξά

και της κατοχής). Ο Θεοδώρου είχε συνεργάτες στο έργο του τους γνωστούς τραμπούκους του υπόκοσμου Γκοτζαμάνη, Εμμανουηλίδη, Κυνηγό, Φωκά και Πυρσό. Συνεργάζονταν με Αμερικανούς συνδικαλιστές, πράκτορες της CIA, όπως ήταν ο Ίρβινγκ Μπράουν. Επίσης από το 1955 είχαν συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία γνωστή για την αντικομμουνιστική της τακτική. Ήμασταν πλέον στην κορύφωση του ψυχρού πολέμου. Από την πλούσια δράση τους προέκυψε ο όρος «Μακρηθεοδωρισμός».

ΤΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΩΝ 115

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1960 η εργατική τάξη περνάει σε άλλη φάση, αυτήν των μεγάλων διεκδικητικών αγώνων. Στην πρωτοπορία βρέθηκαν οι οικοδόμοι, αλλά και κλάδοι της διανοητικής εργασίας όπως οι τραπεζοϋπάλληλοι, στην ομοσπονδία των οποίων κυριαρχούν στελέχη του Κέντρου και οι λογιστές που επηρεάζονται από την Αριστερά. Ήδη από το 1955 οι αριστερές δυνάμεις συσπειρώνονται στο Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό κίνημα που θέτει τους εξής στόχους: τον αγώνα για τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, την άνοδο του βιοτικού τους επιπέδου και τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Με τη συμμετοχή και κεντρώων συνδικαλιστικών δυνάμεων διαμορφώνονται κινήσεις συνεργασίας συνδικαλιστικών οργανώσεων, που μορφοποιούνται τον Φεβρουάριο του 1962 στην κίνηση των Συνεργαζόμενων Εργατοϋπαλληλικών Οργανώσεων (ΣΕΟ), με πρωτοβουλία των ομοσπονδιών Τραπεζοϋπαλλήλων, Ηλεκτρισμού - Κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ, ΟΤΕ, Σιδηρόδρομοι κ.α.), εργατών Τύπου, Οικοδόμων και Λογιστών.

εργασιακά θέματα

Ήδη το καλοκαίρι του 1963 συμμετείχαν 115 συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ αργότερα προστέθηκαν εκατοντάδες άλλες.

Οι 115 συγκροτούνται με βασικό στόχο την εγγραφή ή επανεγγραφή στη δύναμη της ΓΣΕΕ των οργανώσεων που είχαν αποκλειστεί από αυτήν και τη διοργάνωση Συνεδρίου με δημοκρατικές διαδικασίες. Παράλληλα, συντόνιζαν διεκδικητικούς αγώνες των εργαζομένων, καθώς η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ δεν έδειχναν την παραμικρή διάθεση για κάτι τέτοιο.

Η πτώση της κυβέρνησης Καραμανλή και η άνοδος στην εξουσία της Ένωσης Κέντρου και του Γ. Παπανδρέου αναπτέρωσε τις ελπίδες για εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ παράλληλα έδωσε το έναυσμα για την έκρηξη μεγάλων απεργιακών κινητοποιήσεων στη διετία 1964-1965. Επικεφαλής των αγώνων αυτών τέθηκαν οι 115 που στις 6 Απριλίου 1964 κατόρθωσαν να πραγματοποιήσουν συγκέντρωση και πορεία 100.000 εργαζομένων με αίτημα την αποκατάσταση της δημοκρατίας στο συνδικαλιστικό κίνημα. Αποτέλεσμα της πίεσης αυτής ήταν η καθαίρεση της Διοίκησης Μακρή και ο διορισμός νέας Διοίκησης από στελέχη προσκεείμενα στην κυβέρνηση Παπανδρέου που δεσμεύτηκε να διοργανώσει Συνέδριο με δημοκρατικές διαδικασίες. Η Διοίκηση αυτή διήρκεσε μόλις εννέα μήνες απ' τον Δεκέμβριο του 1964 έως τον Σεπτέμβριο του 1965. Μεσολάβησε το βασιλικό πραξικόπημα της 15ης Ιουλίου 1965, η παραίτηση της κυβέρνησης Παπανδρέου, η αποστασία και το μεγαλειώδες Κίνημα των Ιουλιανών. Κορυφαία στιγμή του κινήματος ήταν η μεγάλη πολιτική απεργία στις 27 Ιουλίου, που «νέκρωσε» όλη τη χώρα. Με την καθαίρεση της κεντρικής Διοίκησης επανήλθαν και πάλι οι γνωστοί «εργατοπατέρες» που διατήρησαν τις θέσεις τους και μετά το στρατιωτικό πραξικόπημα της 21ης Απριλίου 1967. Με την επιβολή της δικτατορίας, τερματίστηκε η ιστορική διαδρομή των 115 ΣΕΟ που είχαν εν τω μεταξύ γίνει 682. Οι

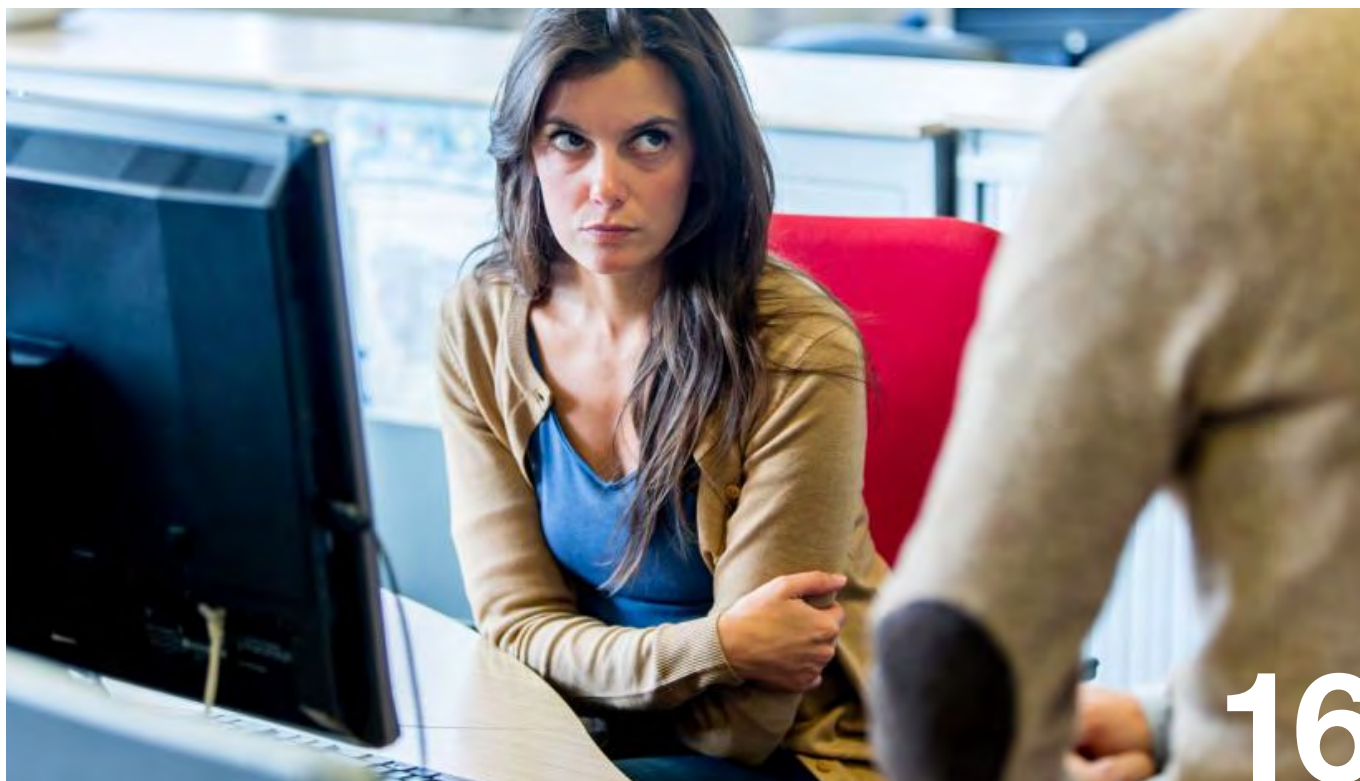
περισσότερες διαλύθηκαν, ενώ σε όσες απέμειναν διορίστηκαν φιλο-χουντικές διοικήσεις.

Το κίνημα των 115 κατόρθωσε να συνενώσει ό,τι πιο αγωνιστικό υπήρχε τότε στον ελληνικό συνδικαλισμό, δημιουργώντας έτσι ένα ενιαίο μέτωπο, ενώ προέρχονταν από πολλές παρατάξεις από την άκρα αριστερά, το κέντρο και την δεξιά. Δυνάμεις που συμμετείχαν στη ΓΣΕΕ και αυτές που είχαν αποκλειστεί συνδιαμόρφωσαν ένα πρωτότυπο σχήμα συνεργασίας και συντονισμού. Μολονότι η συνδικαλιστική πολιτική της Αριστεράς καθοριζόταν από τη συνολικότερη ρεφορμιστική πολιτική του παράνομου ΚΚΕ και της ΕΔΑ, μολονότι ο λεγκανισμός* και η μέχρι εμμονής προσπάθεια να τηρηθούν τα προσχήματα νομιμότητας παρεμβάλλονταν ως εμπόδια στην εκδήλωση των αγωνιστικών διαθέσεων της συνδικαλιστικής βάσης, εντούτοις ήταν οι δυνάμεις των 115 που πρωτοστάτησαν σε αγώνες συχνά νικηφόρους, παρακάμπτοντας τη συνδικαλιστική γραφειοκρατία της ΓΣΕΕ χωρίς όμως να απομονώνονται από τον κόσμο που συμμετείχε στις οργανώσεις της Συνομοσπονδίας. Αντίθετα, διατηρώντας στενή σχέση μαζί της, συνέβαλαν στην έντονη ριζοσπαστικοποίηση ευρύτατων τμημάτων της εργατικής τάξης.

Κορπορατισμός* Συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών τάξεων με την πίεση και υπό την αιγίδα του φασιστικού κράτους για τη δήμευση της κοινωνικής ειρήνης και την διατήρηση του status quo. Μέτρα: 1. Απαγόρευση της απεργίας 2. Μία σχετική εγγύηση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων 3. Οικονομική ενίσχυση του κράτους και των βιομηχανών 4. Μονοκομματικό κράτος, με το φασιστικό κόμμα να είναι το μόνο νόμιμο, με ταυτόχρονη κατάργηση των υπόλοιπων κομμάτων.

Λεγκανισμός* Όρος με τον οποίο η μαρξιστική Αριστερά κριτικάρει ως δεξιά απόκλιση την προσήλωση στην αστική νομιμότητα με παράλληλη εγκατάλειψη της επαναστατικής πρακτικής.





Οι μάσκες έπεσαν, σωτήρες δεν υπάρχουν

Η μεταμνημονιακή μέρα, είναι ήδη εδώ.

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

Η εργοδοσία στον όμιλο, κομμάτι από τη σάρκα του ΣΕΒ, αξιοποιεί στο έπακρο όλο το αντεργατικό οπλοστάσιο για να μας ξεζουμίζει. Εντείνει την εκμετάλλευσή μας για να αυξάνει όλο και περισσότερο τα κέρδη της. Δεν ήταν και δεν θα γίνει ποτέ, μέλος της δικής μας οικογένειας της οικογένειας των εργαζομένων. Η «ανάπτυξη» του ομίλου, είναι γεγονός, όπως επίσης είναι γεγονός η ταυτόχρονη – παράλληλη χειροτέρευση της δικής μας κατάστασης σε όλους τους τομείς.

Στην προσπάθεια της η διοίκηση να μας πείσει για να υπερασπιστούμε όλοι την «ανάπτυξή της» στην «μεταμνημονιακή εποχή», ρίχνει και τις τελευταίες μάσκες. Παρεμβαίνει με μη νομιμοποιημένες διαδικασίες, μέσω του απόλυτου διευθυντικού δικαιώματος χρησιμοποιώντας το εργαλείο της που είναι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης –με στόχο να στέλνει «στον αγύριστο» παλαιούς εργαζόμενους. Παρά τις νωπές υπογραφές της στην ΣΣΕ... για δήθεν διασφάλιση θέσεων εργασίας (παλαιών εργαζομένων μέχρι το 2014).

Η μεταμνημονιακή μέρα, είναι ήδη εδώ.

Οι προειδοποιητικές επιστολές ήταν ο προπομπός της

διοίκησης για τον «ειλικρινή διάλογο» που θα ακολουθούσε, με τις αξιολογήσεις που ήθελαν «Ιφιγένειες» και καλλιέργεια φόβου μπροστά στις εθελούσιες. Κύρια επιδίωξή της είναι είτε με το προηγούμενο είτε με το νέο τρόπο αξιολόγησης (job families), η δημιουργία διάσπασης των εργαζομένων η καλλιέργεια φόβου και ανασφάλειας μπροστά στις όποιες απαιτήσεις ή αποφάσεις της διοίκησης για τους ομαδικούς ή ατομικούς στόχους. Που όταν δεν πιάνονται να μπορεί να αυθαιρετεί με την (ενεργοποίηση του ΕΚΠ άρθ.13). Με στρατηγική της επιλογή τη σταδιακή αντικατάσταση εργαζομένων με συγκροτημένα δικαιώματα μέσα από εθελούσιες, με... στελέχη από την «αγορά», ή χρησιμοποιώντας τις θυγατρικές της Cosmote e-Value για την καθιέρωση της ευελιξίας και της «μισοαπασχόλησης» και αυτές οι μορφές εργασίας είναι «η ανάπτυξή τους».

Ο μηχανισμός του «διαίρει και βασίλευε» ήταν πάντα χρήσιμος για τους εργοδότες και τον εφαρμόζουν με «εκσυγχρονισμένα» ιδεολογικά μέσα, σεμινάρια, φιέστες. Αυτά όταν κρατάν το καρότο....

Όμως τις «βέλτιστες πρακτικές» εκείνες του μαστίγιου, τις

εργασιακά θέματα

“ Στην επίθεση και στην ανασύνταξη του κινήματος στον όμιλο ΟΤΕ, σε συμπόρευση με την ΕΣΚ ΟΤΕ με το ταξικό εργατικό κίνημα που δεν τα διπλώνει, έχει καθαρό λόγο και πρωτοστατεί σε κάθε αγωνία και βρίσκεται δίπλα στους αγώνες των εργαζομένων.

χρησιμοποιεί η διοίκηση σχεδιασμένα και ιδιαίτερα όταν πρόκειται για δικούς τους ανθρώπους και στο πως καλύτερα θα τους προωθήσει. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Ηπείρου παλαιότερα – όπου εγκαλούμενος Προϊστάμενος Καταστήματος με πειθαρχική καμπάνα εύκολα κουκουλώθηκε, σε μια «αβρόχοις ποσίν», διαδικασία για τον ίδιο, εξαντλώντας όμως την αυστηρότητα της με θμηνά πειθαρχικής τιμωρίας στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Ήρθε η επόμενη φάση με τα κρούσματα απειλών, εκφοβισμού και λεκτικής βίας που συνόδευσαν την πρακτική κάποιων πρόθυμων προϊσταμένων «γκουρού των πωλήσεων». Οι στόχοι να πιάνονταν... και οι πρακτικές είναι το λιγότερο που απασχολούσε τη διοίκηση. **Εδώ να αναφέρουμε ότι και κάποιοι εκλεγμένοι συνδικαλιστές που αλλάζουν χρώματα σαν τα πουκάμισα εντός των τειχών του εργοδοτικού συνδικαλισμού δεν είδαν και δεν άκουσαν τίποτε, έκαναν κοινώς την... «Πάπια».**

Αφού οι στόχοι πιάνονταν η εργοδοσία άφηνε στο απυρόβλητο τις συμπεριφορές «του νόμου της σιωπής» των στελεχών της – αναβαθμίζοντας τους ολοένα, για τις υπηρεσίες που προσέφεραν...

Μόνο όταν η κατάσταση έφτασε στο απροχώρητο και έγινε γνωστή σε όλη την τοπική κοινωνία η εταιρία ασχολήθηκε με το πρόβλημα.

Είναι ξεκάθαρο ότι και στην ΗΠΕΙΡΟ την ανάπτυξη ως «εθνικό στόχο» της κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ ΑΝΕΛ και των προηγούμενων, την έχουν ζήσει στο πετσί τους οι εργαζόμενοι. Κύρια χαρακτηριστικά της, η εργοδοτική βία, η τρομοκρατία, η εργολαβοποίηση της εργασίας, τα ωράρια λάστιχο, από τα Κοτόπουλα Πίνδος μέχρι τη Δωδώνη και το ΝΗΡΕΑ, αλλά να ξέρουν όσο περνά από το χέρι των ταξικών δυνάμεων στο εργατικό κίνημα, παντού (και στον ΟΤΕ), αυτές οι πρακτικές τους δε θα περάσουν.

Προειδοποιούμε τη διοίκηση που με τόσο συγκεκριμένη: «επιλογή σε πρόσωπα και με τόση αξιοκρατία» από την Πρωτομαγιά του 2015 μέχρι τη Πρωτομαγιά του 2018 οικοδομήθηκε με ευθύνη της Γενικής Διεύθυνσης Δικτύου Καταστημάτων και απαρτίζεται από νέα «ταλέντα της



τη γίδα στον ώμο – και νιώθουν οργή, αγανάκτηση και θυμό.

Συγγενικά, φιλικά πρόσωπα του ευρύτερου και στενού περιβάλλοντος προϊσταμένων Καταστημάτων & επιθεωρητών πωλήσεων αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης σε τέτοιο βαθμό που προκαλεί στατιστικό παράδοξο. Κρατώντας σταθερές τις αξίες της υποταγής, αφού πάντα παραμένουν ώστε να είναι «οι βαστάζοι» της διοίκησης και όσων τα συμφέροντα εξυπηρετούν.

Προειδοποιούμε ότι αν κάποιοι νομίζουν ότι θα λειτουργήσουν το δίκτυο καταστημάτων του Ομίλου ΟΤΕ, με στόματα κλειστά λόγω της «προσωπικής τους εξέλιξης» – σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων, της τιμής, της αξιοπρέπειας και της υγείας τους – καλύτερα να το ξεχάσουν.

Η ΕΣΚ ΟΤΕ, ξεκαθαρίζει ότι αν κάποιοι θέλουν να υιοθετήσουν αυτό το μοντέλο διοίκησης ή θεωρούν ότι αυτό θα αποτελεί πιλότο και για άλλες διευθύνσεις, θα μας βρίσκουν συνεχώς μπροστά τους.

Φαίνεται ότι οι εργοδότες ενιαία έχουν βάλει στο στόχαστρο το ωράριο, τα διαλείμματα κάθε τι που είχε απομείνει στους



εργαζόμενους. Ο στόχος του είναι κοινός: να έχουν φθηνούς εργαζόμενους – λάστιχο, διαθέσιμους ανά πάσα ώρα και στιγμή, για να διαιωνίζουν την κερδοφορία τους. Αυτή είναι η μεταμνημονιακή εποχή – Κέρδη για το κεφάλαιο και Φτώχεια, ζωή λάστιχο για μας.

Το κεφάλαιο ούτε χορταίνει, ούτε γίνεται φίλος.

Καλούμε τους εργαζόμενους να βγάλουν συμπεράσματα και να είναι σε εγρήγορση για το διάστημα της μεταμνημονιακής εποχής, να ξεχωρίσουν τους εχθρούς από τους φίλους γιατί το διαμορφωμένο αντεργατικό πλαίσιο επιτρέπει στα αφεντικά να απαιτούν από τους εργαζόμενους την καταστρατήγηση μιας σειράς συγκροτημένων δικαιωμάτων που περιέχουν μέχρι και απειλές για το δικαίωμα της εργασίας.

Να βγάλουν συμπεράσματα για τον εργοδοτικό κυβερνητικό συνδικαλισμό που υπέγραψε αυτή τη ΣΣΕ με όρους χωρίς αντίκρισμα: για διασφάλιση θέσεων εργασίας, αφού προηγουμένως είχε οδηγήσει σε αδιέξοδο όλο το πλαίσιο διεκδίκησης της ΣΣΕ και είχε στραγγαλίσει όποια μορφή αγωνιστικής κινητοποίησης.

Γιατί με τη συμβολή τους αποδείχτηκε ότι θέλουν τους εργαζόμενους να διαμαρτύρονται για τις συνέπειες αυτής της αντιλαϊκής πολιτικής – αλλά να μην κάνουν το παραμικρό για να απαλλαγούμε από τις αιτίες που τις γεννούν.

ΚΑΜΙΑ ΑΝΑΜΟΝΗ ΚΑΙ ΑΝΟΧΗ ΤΩΡΑ ΟΛΟΙ ΣΤΗΝ ΜΑΧΗ - ΜΠΡΟΣΤΑ ΟΙ ΔΙΚΕΣ ΜΑΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι, Οι μάσκες έπεσαν. Σωτήρες δεν υπάρχουν. Τώρα πρέπει να βγούμε μπροστά και να αγωνιστούμε για όσα δικαιούμαστε και μας αξίζουν. Τώρα χρειάζεται να δυναμώσουμε τον αγώνα για την υπογραφή ΣΣΕ με όρους που να βάζουν μπροστά τις δικές μας ανάγκες. Στην επίθεση και στην ανασύνταξη του κινήματος στον όμιλο ΟΤΕ, σε συμπόρευση με την ΕΣΚ ΟΤΕ με το ταξικό εργατικό κίνημα που δεν τα διπλώνει, έχει καθαρό λόγο και πρωτοστατεί σε κάθε αγωνία και βρίσκεται δίπλα στους αγώνες των εργαζομένων. Η συζήτηση γύρω από αυτή μέσα σε κάθε χώρο δουλειάς, το δυνάμωμα του αγώνα για την διεκδίκησή της ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΣΣΕ που θα μας πάει πιο μπροστά. Οι ανάγκες που έχουμε ο κάθε ένας από εμάς δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι αντικείμενο ατομικής συζήτησης – διαπραγμάτευσης, αλλά σκληρής σύγκρουσης με την εργοδοσία. Οργανώνουμε την απάντηση μας απέναντι στο σύνολο των εργοδοτών του κλάδου, αποφασίζουμε για κλαδική κινητοποίηση.

Ανταποκρινόμενοι στο κάλεσμα του Πανεργατικού Αγωνιστικού Μετώπου αποφασίζουμε και οργανώνουμε απεργία στις 8 Νοέμβρη.

“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.



Αναδρομές ασφάλισης

Η ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα

συν. Σφυρόερας Γιώργος, Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθήνας, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Η ασφάλεια έχει χαρακτηριστεί μία από τις έξι βασικές ανθρώπινες ανάγκες από τις απαρχές της εξέλιξής μας ως ανθρώπινο είδος. Ως γενικότερη έννοια περιλαμβάνει το αίσθημα περί ασφάλειας στην καθημερινότητά μας τόσο σε εθνικό επίπεδο (π.χ. εγγύηση εδαφικής ακεραιότητας ενός κράτους και διασφάλιση ειρήνης) όσο και σε ατομικό επίπεδο (π.χ. ασφάλεια της ατομικής ιδιοκτησίας και της σωματικής ακεραιότητας). Πλέον, στη σύγχρονη κοινωνική δομή του δυτικού κόσμου, η ανάγκη για ασφάλεια διέπει ένα ευρύ φάσμα καθημερινών δραστηριοτήτων της κοινωνίας όπως ασφάλεια στο οδικό δίκτυο, διασφάλιση ακίνητης περιουσίας από φυσικές καταστροφές, ασφάλεια από εταιρικούς κινδύνους, κλπ και υλοποιείται είτε μέσω των δομών της υποχρεωτικής δημόσιας ασφάλισης είτε μέσω των ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιριών.

Η κορωνίδα της ασφάλειας εδώ και σχεδόν δύο αιώνες είναι η κοινωνική ασφάλιση μιας και σε αυτήν υπάγονται όλοι οι άμεσα ασφαλισμένοι κατά την εργασία τους, οι έμμεσα ασφαλισμένοι (π.χ. τέκνα ή/και άνεργοι σύζυγοι), καθώς και οι

συνταξιούχοι. Περιλαμβάνει ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, χρηματικά βοηθήματα και επιδόματα, ειδικές παροχές σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και φυσικά συντάξεις. Με λίγα λόγια περιλαμβάνει την καθημερινότητα ενός ανθρώπου από τη γέννησή του μέχρι και μετά το πέρας του βίου του καθώς σε αρκετές περιπτώσεις τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης που αφορούν τη σύνταξη μετενεργούν.

Αυτό λοιπόν που στις ημέρες μας θεωρείται ως κάτι δεδομένο, το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, κάποτε δεν υπήρχε. Ας δούμε λοιπόν τα γεγονότα που οδήγησαν στην καθιέρωση της κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας.

Τα πρώτα ίχνη κοινωνικής ασφάλισης διακρίθηκαν τον 6ο αιώνα π.Χ. στην αρχαία Αθήνα με το θεσμό των «δημοσιευόντων ιατρών» οι οποίοι εκλέγονταν από τα αρμόδια όργανα της πόλης, για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αντί ορισμένης αμοιβής η οποία καλύπτονταν από τις υποχρεωτικές φορολογικές εισφορές των πολιτών. Ομοίως και τα χρηματικά βοηθήματα που χορηγούνταν από την «εκκλησία του δήμου» στους ανίκανους για εργασία. Μάλιστα για τη χορήγηση αυτού

οδοιπορικό

του βοηθήματος, η αναπηρική σύνταξη της τότε εποχής, απαιτούνταν η επήσια εξέταση του δικαιούχου από τη «βουλή των πεντακοσίων».

Στη βυζαντινή περίοδο και στις απαρχές της σύγχρονης ιστορίας μας μετά το ένδοξο 1821, η κοινωνική ασφάλιση εφαρμόστηκε κυρίως με την ιδρυματική περιθαλψη απόρων και ανίκανων πολιτών με πόρους από τις φορολογικές εισφορές των πολιτών. Ιδρύθηκαν και λειτούργησαν ορφανοτροφεία, γεροντοκομεία όπως λέγονταν τότε, νοσοκομεία και άλλες κοινωφελείς δομές.

Το πρώτο ασφαλιστικό ταμείο που ιδρύθηκε ήταν το Ν.Α.Τ. (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) με νομοθετική ρύθμιση το 1836 και έναρξη λειτουργίας το 1861! Τον ίδιο χρόνο καθιερώθηκε η συνταξιοδότηση των δημοσίων υπαλλήλων και ακολούθησε η ίδρυση ασφαλιστικών ταμείων. Για παράδειγμα το 1882 ιδρύθηκε ταμείο για την προστασία των μεταλλωρύχων από ατυχήματα κατά την ώρα εργασίας.

Η βασική νομοθετική ρύθμιση για τη δημιουργία υποχρεωτικών και καθολικών κανόνων για τη σύσταση, οργάνωση και λειτουργία ασφαλιστικών ταμείων στον ιδιωτικό τομέα ήρθε με σχετικό νόμο το 1922. Το πρώτο ασφαλιστικό ταμείο των ανεξάρτητων επαγγελματιών ήταν το ταμείο των νομικών με έτος ίδρυσης το 1928. Στην μεταπολεμική Ελλάδα ξεκινά τη λειτουργία του το γνωστό στους περισσότερους ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων) ως η πρώτη προσπάθεια ενιαιοποίησης των ασφαλιστικών φορέων. Στα χρόνια όμως που ακολούθησαν δημιουργήθηκαν νέοι ασφαλιστικοί οργανισμοί σαν απόρροια της οικονομικής ανάπτυξης. Η οικονομική ανάπτυξης της εποχής μέχρι και την περίοδο της χούντας των συνταγματαρχών βασίστηκε στην εξαγόμενη ανεργία με τη μαζική μετανάστευση κυρίως σε Η.Π.Α., Αυστραλία, Γερμανία και στα δανεικά χρήματα από τα ευρωπαϊκά κοινοτικά πλαίσια στήριξης της εποχής των σοσιαλιστικών κυβερνήσεων της δεκαετίας του 1980.

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν για μικροπολιτικούς λόγους όλες οι κυβερνήσεις δεν πήραν τις νομοθετικές πρωτοβουλίες που έπρεπε με αποτέλεσμα οι στρεβλώσεις στη λειτουργία των ασφαλιστικών ταμείων να γίνουν μη ανατρέψιμες και η φούσκα να διογκώνεται συνεχώς με απρόβλεπτες συνέπειες όταν αυτή θα εκραγόταν. Αυτό συνέβει στο τέλος της μεταπολίτευσης με την έναρξη της οικονομικής ύφεσης από τα γνωστά σε όλους

μας μνημόνια που μας επιβλήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το ΔΝΤ (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο).

Πλέον υφίσταται ένα φορέας κοινωνικής ασφάλισης ο Ε.Φ.Κ.Α. (Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης) και ένας φορέας παροχής υπηρεσιών υγείας ο Ε.Ο.Π.Υ.Υ. (Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας). Στον ΕΦΚΑ για την ώρα διατηρούνται διάφοροι κλάδοι «απομεινάρια» παλαιότερων προσπαθειών εξορθολογισμού του συστήματος όπως ο κλάθος ΤΑΥΤΕΚΩ (Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας) στον οποίον υπάγονται οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ.

Πλέον τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης είναι το μεγάλο ποσοστό ανεργίας και η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία που αναγκαστικά τροφοδοτείται από τις ιδιαίτερα υψηλές κρατήσεις των υπολοίπων νόμιμων εργαζομένων και την αδυναμία των κρατικών ελεγκτικών μηχανισμών να αντιμετωπίσουν την εργοδοτική αυθαιρεσία.

Μόνο με γενναίες δημόσιες επενδύσεις που θα αποσκοπούν στη δημιουργία υγιών συνθηκών για οικονομική ανάπτυξη χωρίς κρατικές αγκυλώσεις και κυβερνητικά βάρη συντεχνιακών συμφερόντων, μπορεί να σημειωθεί ουσιαστική μείωση της ανεργίας και κατ' επέκταση σταδιακή εξυγίανση του ασφαλιστικού μας συστήματος. Αυτό βέβαια προϋποθέτει θέσπιση και εφαρμογή σύγχρονων κανόνων και την αποτελεσματική λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών είτε αυτοί παραμείνουν στο κράτος είτε μετέχουν σε αυτούς και ιδιώτες.

20



Τα πρώτα ίχνη κοινωνικής ασφάλισης διακρίθηκαν τον 6ο αιώνα π.Χ. στην αρχαία Αθήνα με το θεσμό των «δημοσιευόντων ιατρών» οι οποίοι εκλέγονταν από τα αρμόδια όργανα της πόλης, για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αντί ορισμένης αμοιβής η οποία καλύπτονταν από τις υποχρεωτικές φορολογικές εισφορές των πολιτών.



Slavoljub Kandic

Συνέντευξη Προέδρου Συνδικάτου Τηλεπικοινωνιών Σερβίας

Πείτε μας λίγα λόγια για εσάς, για την επαγγελματική και συνδικαλιστική σας πορεία.

Ονομάζομαι Slavoljub Kandic «Σλαβολιούπ Κάντις» και βρίσκομαι στη θέση του Προέδρου του JSTS (Ενιαίο Συνδικάτο Telekom Serbia) τα τελευταία δεκατέσσερα χρόνια. Παράλληλα, είμαι μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου της Telekom Serbia. Πριν από την εμπλοκή μου με το συνδικάτο κατείχα διάφορες θέσεις στην εταιρεία στην οποία εργάζομαι από το 1972.

Ποια είναι η μετοχική σύνθεση της εταιρείας στην οποία εργάζεστε και ποιες είναι οι ανταγωνιστικές εταιρίες στον κλάδο;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των μετοχών της εταιρείας και συγκεκριμένα το 78% ανήκει στο κράτος, το 15% σε ευρεία διασπορά σε Σέρβους πολίτες, ενώ το 7% των μετοχών ανήκουν στο φορέα που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους και τους συνταξιούχους της εταιρείας. Η Telekom Serbia είναι κυρίαρχη εταιρεία στη χώρα μας στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, ενώ οι ανταγωνιστές της είναι η Telenor και η VIP που έχουν μικρότερο μερίδιο της αγοράς και ανήκουν εξ' ολοκλήρου σε ιδιώτες.

Ποια είναι η δομή των συνδικάτων στη χώρας σας; Υπάρχουν διεθνείς συνεργασίες;

Ο συνδικαλισμός στη Σερβία προσδιορίζεται από το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Σερβίας και η λειτουργία του διέπεται από την εργατική νομοθεσία. Το Συνδικάτο μας όπως και η OME-OTE είναι μέλος της UNI Global Union.

Παρακαλούμε ενημερώστε μας για τη δομή των συνδικάτων στην Εταιρεία στην οποία εργάζεστε.

Στην Telekom Serbia υπάρχουν δύο αντιπροσωπευτικά Σωματεία, με το δικό μας να έχει το μεγαλύτερο αριθμό μελών. Η εταιρεία έχει συνολικά 7.500 εργαζόμενους, από τους οποίους περίπου το 80% δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά. Η επιρροή του Συνδικάτου μας στην εταιρεία είναι σημαντική σε όλα τα βασικά ζητήματα που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα. Ο κύριος στόχος μας είναι να διατηρήσουμε τις θέσεις εργασίας, τις οικονομικές απολαβές και το υπάρχουν θεσμικό πλαίσιο. Ταυτόχρονα κάθε χρόνο με το σχέδιο δράσης του Συνδικάτου που παρουσιάζεται στην ετήσια συνέλευση του JSTS που είναι το ανώτατο όργανο του συνδικάτου, καθορίζονται επιπλέον

διεθνή θέματα

ζητήματα που αφορούν τη βελτίωση τους εργασιακού περιβάλλοντος. Στο τέλος κάθε χρονιάς γίνεται απολογισμός του έργου των εκπροσώπων των εργαζομένων και τα μέλη της Συνέλευσης έχουν το δικαίωμα να αντικαταστήσουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδικάτου στην περίπτωση που κριθούν αρνητικά.

Η θητεία είναι τετραετής και η Συνέλευση του JSTS με μυστική ψηφοφορία εκλέγει τον Πρόεδρο και τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Εκτός από τον Πρόεδρο και το Γενικό Γραμματέα, αποκλειστικά με το Συνδικάτο απασχολούνται και οι Πρόεδροι/Επικεφαλές των τεσσάρων περιφερειακών συμβούλων που το απαρτίζουν. Επιπλέον, το Συνδικάτο είναι οργανωμένο ανά περιοχή και για αυτό το λόγο σε κάθε πόλη υπάρχει τοπική συνδικαλιστική οργάνωση.

Οι εργαζόμενοι προστατεύονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που ορίζουν τις ελάχιστες αμοιβές και θεσμικές παροχές;

Με τους εκπροσώπους της εταιρίας υπογράφουμε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας όπου καθορίζονται οι συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τόσο των εργαζομένων όσο και της διοίκησης.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε τα τελευταία χρόνια είναι η προσπάθεια της εταιρίας να μειώσει τον αριθμό των εργαζομένων. Το Συνδικάτο από την άλλη προσπαθεί να μειωθεί ο αριθμός αυτός αποκλειστικά μέσω προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου με χρηματική αποζημίωση. Με αυτά τα προγράμματα, από τους 13.500 εργαζομένους το 1997 φτάσαμε σήμερα στους 7.500 και από αυτούς ούτε ένας δεν απολύθηκε.

Στο σωματείο σας υπάρχουν κοινωνικές δομές που πλαισιώνουν επικουρικά τη συνδικαλιστική δραστηριότητα;

Πέρα από τα όσα σας ανέφερα, το Συνδικάτο δραστηριοποιείται και σε άλλους τομείς όπως η διοργάνωση εκδρομών εντός και εκτός Σερβίας στις οποίες λαμβάνουν μέρος 500 έως 600 μέλη του JSTS καθώς και διάφορες αθλητικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις, όπου οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν καλύτερα και να βελτιώσουν τις σχέσεις τους.

Στο πλαίσιο του Συνδικάτου δραστηριοποιείται Ταμείο Αλληλεγγύης, το οποίο χρηματοδοτείται από τις συνδρομές του σωμα-

τείου. Αυτό το ταμείο προσφέρει βοήθεια σε όλα τα μέλη του JSTS στην περίπτωση ασθένειας, θανάτου, θεραπείας, γέννησης τέκνων, πλημμύρων, πυρκαγιών κ.ά.

Κλείνοντας θα ήθελα να επισημάνω την καλή συνεργασία που έχουμε με τα Σωματεία της Ελλάδας και της Κύπρου, την OME-OTE και την Ε.Π.Ο.Ε.Τ. (Ελεύθερα Παγκύπρια Οργάνωση Εργαζομένων στις Τηλεπικοινωνίες). Στα πλαίσια της συνεργασίας αυτής γίνονται οι ανταλλαγές των γκρουπ κοινωνικού τουρισμού. Κάθε καλοκαίρι, 44 μέλη του σωματείου μας επισκέπτονται την Ελλάδα για εννιά μέρες, ενώ ταυτόχρονα ο ίδιος αριθμός των ελλήνων συναδέλφων έχουν την ευκαιρία να επισκεφτούν τη Σερβία. Με αυτόν τον τρόπο γνωριζόμαστε καλύτερα και διατηρούμε τη μακροχρόνια φιλία που συνδέει του δύο λαούς.

Τέλος, θα ήθελα εκ μέρους μου, αλλά και εκ μέρους όλων των μελών του JSTS να χαιρετήσω τον αδερφικό και φιλικό ελληνικό λαό, όλους τους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες με την ευχή να συνεργαζόμαστε για πολλά χρόνια.

Εύχομαι ό,τι καλύτερο σε όλους τους συναδέλφους,

Slavoljub Kandic.





Για τα μάτια μας και μόνο

Νέα διαδικασία χορήγησης γυαλιών οράσεως

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

Από την 01/10/2018 άλλαξε ο τρόπος χορήγησης και αποζημίωσης οπτικών ειδών – γυαλιών οράσεως. Κάθε ασφαλισμένος του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. (Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας) δικαιούται ένα ζευγάρι γυαλιά οράσεως (κρύσταλλα και σκελετό) κάθε 4 χρόνια ή ένα ζεύγος φακών επαφής κάθε 2 χρόνια. Σε παιδιά έως 12 ετών, καλύπτονται γυαλιά οράσεως με φακούς ασφαλείας (άθραυστα) κάθε 2 χρόνια. Επίσης προβλέπονται, για την αντιμετώπιση της πρεσβυωπίας, γυαλιά για τους ασφαλισμένους άνω των 40 ετών, όχι όμως δύο ζευγάρια (για παράδειγμα, ένα μυωπίας και ένα πρεσβυωπίας). Το μέγιστο ποσό αποζημίωσης για γυαλιά οράσεως (μυωπίας, υπερμετρωπίας, αστιγματισμού, πρεσβυωπίας, πολυεστιακά και διπλοεστιακά) δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 100€ ανά τετραετία και αφορά κρύσταλλα και σκελετό. Για κάθε φακό επαφής το μέγιστο ποσό αποζημίωσης είναι τα 25€. Στην περίπτωση κερατόκωνου, το ποσό για κάθε φακό επαφής ανέρχεται στα 70€ με αντικατάσταση ανά εξάμηνο εφόσον χρειάζεται.

Πιο συγκεκριμένα η νέα διαδικασία έχει ως εξής:

1. ΕΞΕΤΑΣΗ ΑΠΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΟΦΘΑΛΜΙΑΤΡΟ

Ο πιστοποιημένος οφθαλμίατρος του ΕΟΠΥΥ αφού εξετάσει τον ασφαλισμένο, εκδίδει ηλεκτρονική γνωμάτευση και εκτυπώνει βεβαίωση πληρωμής η οποία αναγράφει τα στοιχεία του δικαιούχου καθώς και το ανώτατο ποσό αποζημίωσης.

2. ΕΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΕΛΕΓΚΤΗ ΤΟΥ Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

Ο δικαιούχος εντός 15 ημερών από την ημερομηνία που συντα-

γογράφησε ο πιστοποιημένος οφθαλμίατρος τη συνταγή των γυαλιών του, θα πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω δικαιολογητικά στον ελεγκτή ιατρό του ΕΟΠΥΥ. Ο ελεγκτής εγκρίνει τη δαπάνη υπογράφοντας και σφραγίζοντας την ηλεκτρονική συνταγή του ΕΟΠΥΥ, αφού ελέγξει την ασφαλιστική ενημερότητα του δικαιούχου και την πιο πρόσφατη ημερομηνία αποζημίωσης για οπτικά βοηθήματα.

3. ΑΓΟΡΑ ΤΩΝ ΟΠΤΙΚΩΝ ΒΟΗΘΗΜΑΤΩΝ

Μετά τη θεώρηση του ελεγκτή ο δικαιούχος, εντός ενός μηνός από την ημερομηνία συνταγογράφησης των γυαλιών του, απευθύνεται σε κατάστημα οπτικών όπου αγοράζει το οπτικό βοήθημα πληρώνοντας μόνο τη διαφορά που ίσως προκύψει άνω του ποσού των 100€. Το κατάστημα οπτικών πρέπει να είναι συνδεδεμένο με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του ΕΟΠΥΥ. Απαιτείται η προσκόμιση της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του δικαιούχου καθώς και φωτοτυπία της πρώτης σελίδας του βιβλιαρίου τραπεζικού λογαριασμού που να αναφέρεται το IBAN. Στην περίπτωση που αυτά υποβληθούν από τρίτο πρόσωπο, απαιτείται σχετική εξουσιοδότηση θεωρημένη από αρμόδια αρχή.

Με τη νέα διαδικασία η αποζημίωση των 100€ ανά δικαιούχο θα αποδίδεται απευθείας στο κατάστημα οπτικών ειδών διευκολύνοντας με αυτόν τον τρόπο τους ασφαλισμένους από περαιτέρω χρονοβόρες διαδικασίες.



Γατο-ομάδα Μεγάρου

Η όλη αυτή μας προσπάθεια, μας δίδαξε ότι αν είμαστε ομάδα και αν υπάρχει θέληση όλα είναι εφικτά.

συν. Μαργαρίτα Μαλαχία (VPN 418308)

Η ιστορία μας ξεκινά το 2011 με αφορμή μία γατούλα την Μελίνα που βρέθηκε στον εξωτερικό χώρο του ισόγειου, στο Διοικητικό Μέγαρο του ΟΤΕ. Ήταν πολύ φιλική με όλους και όλοι της έδιναν από ένα χάδι και κάποιες φορές και μία λικουδιά καθώς ήταν πολύ αδύνατη. Από κοινού μαζί με έναν συναδέλφο – φίλο πήραμε την πρωτοβουλία να τη βοηθάμε, να την ταϊζουμε αλλά και να τη στεριώσουμε για να μην γεμίσει ο χώρος μωρά γατάκια.

Ξεκινήσαμε με μία αφίσσα καλώντας όποιον το επιθυμούσε να συμβάλει οικονομικά για τη στείρωσή της.

Η ανταπόκριση ήταν άμεση και τα χρήματα μαζεύτηκαν γρήγορα.

Στη συνέχεια μετά από πολλές προσπάθειες καταφέραμε να τη βάλουμε σε ειδικό κλουβί για να πάει για στείρωση και εμβολιασμό.

Έτσι άνοιξε ένας μεγάλος δρόμος καθώς ήρθε κι άλλο ένα γατάκι, η Ναταλία, για το οποίο έγιναν οι ίδιες ενέργειες. Μετά τη Ναταλία ο δρόμος έγινε τεράστιος καθώς ενημερωθήκαμε ότι στον πίσω χώρο στάθμευσης υπήρχαν πολλά γατάκια άρρωστα – τυφλά – αποστεωμένα.

Σιγά σιγά δημιουργήθηκε μία ομάδα η οποία βοηθά μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας στη νοσηλεία, στείρωση και φροντίδα σε όσα ζώα το έχουν ανάγκη. Στο έργο αυτό μας βοήθησε πολύ και εκπρόσωπος της διοίκησης ο οποίος πλέον έχει συνταξιοδοτηθεί.

Έπρεπε να μαζευτούν πολλά χρήματα και φυσικά όλο αυτό απαιτούσε να θυσιάσουμε πολύτιμο χρόνο από τις προσωπικές μας υποχρεώσεις.

Μετά από πολύ κόπο και με φιλοξενίες στα σπίτια μας και στο κτηνιατρείο, όλα τα γατάκια στείρώθηκαν και αρκετά

μωρά υιοθετήθηκαν.

Η Γατο-ομάδα του Μεγάρου πλέον αριθμεί 40 συναδέλφους και κατόπιν συνεννόησης μεταξύ μας, καταβάλουμε ο καθένας μόλις 2,50€ το μήνα για να καλύψουμε τα έξοδα διατροφής των ζώων. Η σίτιση γίνεται σε τρία σημεία στον υπαίθριο χώρο του Διοικητικού Μεγάρου, πριν ξεκινήσουμε την εργασία ή μετά τη λήξη του ωραρίου μας.

Θα ήταν αμέλεια εκ μέρους μας να μην ευχαριστήσουμε τους συναδέλφους από την εταιρική επικοινωνία για την αμέριστη στήριξη που μας παρέχουν, αλλά και το φιλοζωικό σωματείο «Nine Lives» που μας είχε βοηθήσει παλιότερα που υπήρχε μεγάλη ανάγκη.

Η όλη αυτή μας προσπάθεια, μας δίδαξε ότι αν είμαστε ομάδα και αν υπάρχει θέληση όλα είναι εφικτά.

Αναμένουμε με χαρά και προσμονή όσους θέλουν να συμβάλουν στην ομάδα μας.



Η δράση και η ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες

Επιστολές - Ανακοινώσεις 24/05/2018

Ανακοίνωση για την καταχρηστική εφαρμογή του άρθρου 13 του Ε.Κ.Π. του ΟΤΕ

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ καλεί τη διοίκηση να πάρει πίσω την κλήση του άρθρου 13 του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού ΟΤΕ, με βάση το οποίο προχωρά στην απόλυση συναδέλφου.

28/05/2018

24ωρη Γενική Απεργία στις 30 Μαΐου 2018

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ συμμετέχει ενεργά στην απεργιακή κινητοποίηση που έχουν εξαγγείλει Γ.Σ.Ε.Ε. – Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και καλεί τους συναδέλφους του Ομίλου ΟΤΕ σε μαζική συμμετοχή.

31/05/2018

Ανακοίνωση για το νέο σύστημα καταβολής bonus

Ο Σύλλογός μας καταδεικνύει τα κακώς κείμενα του νέου συστήματος και προχωρά σε έκτακτη συνεδρίαση της Εκτελεστικής του Επιτροπής για να αποφασίσει περαιτέρω ενέργειες που θα διασφαλίσουν δίκαιο σύστημα για όλους.

08/06/2018

Ανακοίνωση για το δίκτυο καταστημάτων

Έπειτα από συνάντηση της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συλλόγου μας με το Διευθυντή Δικτύου Καταστημάτων του Ομίλου ΟΤΕ, εκφράστηκαν οι ενστάσεις μας σχετικά με το γεγονός αφενός της υποστελέχωσης των καταστημάτων, αφετέρου δε της μη ενσωμάτωσης των συναδέλφων της Cosmote e-Value στον ΟΤΕ.

11/06/2018

Ανακοίνωση για την εθελούσια

Ενημέρωση των συναδέλφων για το πρόγραμμα της εθελούσιας και επισήμανση προς τη διοίκηση για τις άμεσες και τις έμμεσες πιέσεις που ασκεί στους εργαζομένους με στόχο την «οικειοθελή» αποχώρησή τους.

14/06/2018

Ανακοίνωση για τη μετακίνηση προσωπικού από το ΝΥΜΑ

Ο Σύλλογός μας ζητά από τη Διοίκηση να τηρηθούν όλες οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στα κτίρια που θα μετακινηθούν, με αφορμή την ανακαίνιση του κτιρίου ΝΥΜΑ, κάτι το οποίο αποτελούσε χρόνιο αίτημά μας.

18/06/2018

Δελτίο Τύπου – Ανακοίνωση για προσφυγή στον Ο.ΜΕ.Δ.

Στις 11/06/2018 ο Σύλλογός μας κατέθεσε Αίτηση για Υπαγωγή στις Μεσολαβητικές Υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ) με σκοπό τη σύναψη της πρώτης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τους εργαζόμενους της Cosmote e-Value.

29/06/2018

Ανοιχτή επιστολή για το θέμα της μετακίνησης των εργαζομένων στο τηλεφωνικό κέντρο της Ξάνθης

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ καλεί τη Διοίκηση της Cosmote e-Value να μεριμνήσει για τη διευκόλυνση της μετακίνησης των εργαζομένων στο τηλεφωνικό κέντρο της Ξάνθης, παρέχοντας λεωφορεία που θα εξυπηρετούν όσο το δυνατόν περισσότερους συναδέλφους.

03/07/2018

Ανακοίνωση για τις συνθήκες εργασίας στο ΝΥΜΑ

Παρέμβαση του Συλλόγου για τις κακές συνθήκες εργασίας στο κτίριο ΝΥΜΑ με αίτημα για συντήρηση των δομών και τήρηση των απαραίτητων προϋποθέσεων για την υγεία και ασφάλεια στο ΝΥΜΑ, έως ότου γίνει η μεταφορά των εργαζομένων λόγω ανακαίνισης.

05/07/2018

Συνέχεια διαπραγματεύσεων για Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value

Πραγματοποιήθηκε την 5η Ιουλίου 2018, παρουσία του Γεν. Γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ κ. Δημήτρη Φούκα, διαδικασία για την εκλογή μεσολαβητή προκειμένου

να υπογραφεί Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Cosmote e-Value.

24/07/2018**Δελτίο Τύπου – Ανακοίνωση για τις καταστροφικές φωτιές στην Αττική**

Ο Σύλλογός μας εκφράζει τα συλλυπητήριά του στις οικογένειες των θυμάτων των πυρκαγιών και εύχεται περαστικά στους τραυματίες, ζητώντας κάθε διευκόλυνση και στήριξη στους εργαζόμενους του Ομίλου στις πληγείσες περιοχές. Τέλος καλεί τη Διοίκηση να εφαρμοστεί στη ουσία η εταιρική ευθύνη, με παροχή βοήθειας τόσο στο άμεσο όσο και στο έμμεσο μέλλον.

04/09/2018**Ανακοίνωση – Ενημέρωση για την αλλαγή του τρόπου απόδοσης των bonus**

Έπειτα από συνάντηση της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συλλόγου μας με επικεφαλής τον Πρόεδρο Δ. Αρβανιτοζήση, με τη Διοίκηση της Cosmote e-Value, εκφράσαμε τις διαφωνίες μας για τη αιφνίδια αλλαγή του τρόπου απόδοσης των bonus και προτάθηκαν από πλευράς μας τα εξής:

1. Δυνατότητα επιλογής της καταβολής των bonus είτε μέσω κουπονιών είτε μέσω χρημάτων.
2. Χορήγηση προπληρωμένης κάρτας και χρήση της σε όλα τα συνεργαζόμενα καταστήματα.
3. Δυνατότητα εξόφλησης λογαριασμών Cosmote/ΟΤΕ με κουπόνια.
4. Παράταση ισχύος κουπονιών και δυνατότητα αντικατάστασής τους σε περίπτωση λήξης.

19/09/2018**Δελτίο Τύπου για την παρέμβαση του Συλλόγου στο πρωτοδικείο Ιωαννίνων κατά της καταχρηστικής απόλυσης συναδέλφου**

Ο Σύλλογος μας προέβη σε πρόσθετη παρέμβαση στο πρωτοδικείο Ιωαννίνων κατά της καταχρηστικής απόλυσης συναδέλφου από το κατάστημα στα Ιωάννινα, με την επίκληση από τη διοίκηση του Άρθρου 13 του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού του ΟΤΕ.

27/09/2018**Διευκόλυνση εργαζομένων λόγω ακραίων καιρικών φαινομένων**

Επιστολή – Ανακοίνωση για την παροχή κάθε δυνατής διευκόλυνσης πρόσβασης στην εργασία όσων συναδέλφων δυσκολεύονται ή/και αδυνατούν να προσέλθουν λόγω ακραίων καιρικών φαινομένων.

28/09/2018**Συνέχεια διαπραγματεύσεων για Σ.Σ.Ε. στην Cosmote e-Value**

Ανακοίνωση για τα αποτελέσματα της συνάντησης στον Ο.ΜΕ.Δ. η οποία πραγματοποιήθηκε στις 26/09/2018 παρουσία εκπροσώπων του Συλλόγου μας, της Cosmote e-Value και της εντεταλμένης μεσολαβήτριας κατόπιν σχετικής της κλήσης.

6/10/2018**Ανακοίνωση για την πρόταση του Ο.ΜΕ.Δ.**

Η ορισθείσα Μεσολαβήτρια από τον Ο.ΜΕ.Δ. προχώρησε σε υποβολή πρότασης για τη σύναψη της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην Cosmote e-Value. Ο Σύλλογός μας αποδέχεται την πρόταση ως βάση για την υπογραφή της σύμβασης.

10/10/2018**Δελτίο Τύπου για συνάντηση ΠΑΣΕ – ΟΤΕ με το Κίνημα Αλλαγής**

Ενημέρωση εκπροσώπων από το Κίνημα Αλλαγής στα γραφεία του Συλλόγου μας για τα εργασιακά θέματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΟΤΕ με έμφαση στις προσπάθειες του ΠΑΣΕ – ΟΤΕ για τη σύναψη της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην Cosmote e-Value.

16/10/2018**Δελτίο Τύπου για συνάντηση εκπροσώπων ΠΑΣΕ – ΟΤΕ με εκπρόσωπο ΣΥΡΙΖΑ κο Κώστα Ζαχαριάδη.**

Ενημέρωση του διευθυντή της κοινοβουλευτικής ομάδας του Σύριζα στο γραφείο του στη βουλή από τον Πρόεδρο και Γεν. Γραμματέα του Συλλόγου μας για τις προσπάθειες του ΠΑΣΕ – ΟΤΕ για υπογραφή της πρώτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην Cosmote e-Value καθώς και για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΟΤΕ.

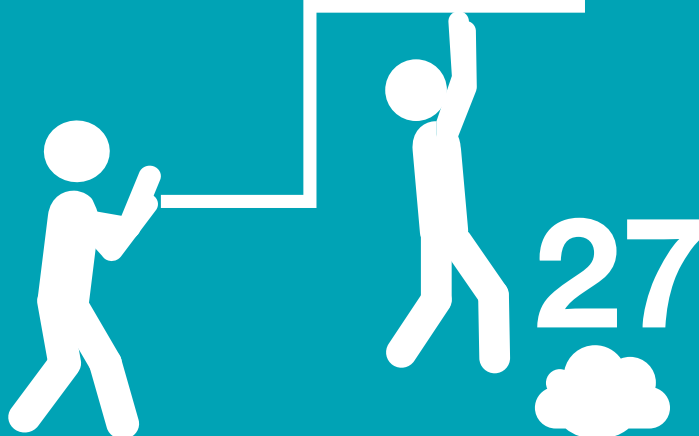


Η ηλιόλουστη ημέρα της Ίριδας και το γραφείο της μαμάς του Μάξιμου, τέκνα της συναδέλφου Αλεξάνδρας Μούρτου.



Το κτίριο του μικρού Βαγγέλη, γιος της συναδέλφου Μάγδας Χριστοδουλάκη.

Τα παιδιά
ζωγραφίζουν
για εμάς



Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191

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

