



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

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

Βρέχει Εθελούσιες!!!

Το αποτέλεσμα μπορούμε
να το φανταστούμε!

Το νέο
Νομοθετικό
Καθεστώς **των**
Συλλογικών
Συμβάσεων
Εργασίας

Εναλλακτικοί
Τρόποι
Θέρμανσης.

Ζεσταθείτε
οικονομικά
και αποδοτικά.

• «Έπεα Πτερόεντα» ή σε νέα ελληνικά «Λόγια του Αέρα» μπορεί να χαρακτηριστούν οι δηλώσεις περί Success Story αφού το ισοζύγιο νέων θέσεων εργασίας είναι σαφώς αρνητικό! Η ανεργία εξακολουθεί να παίρνει τρομακτικές διαστάσεις και καθημερινά πολλές επιχειρήσεις κλείνουν ή συρρικνώνονται και οι όποιες νέες θέσεις δημιουργούνται καλύπτονται με μνημονιακούς μισθούς πείνας, δανεικής και ανασφάλιστης εργασίας. Η αντιμετώπιση της ανεργίας καθίσταται πλέον άμεση προτεραιότητα για να επέλθει κοινωνική ισορροπία.

• Μέσα σε αυτό το δυσμενές περιβάλλον και ευρισκόμενοι ήδη στα μέσα του φθινοπώρου για άλλη μια χρονιά ως εργαζόμενοι στον ΟΤΕ κινούμαστε στους ρυθμούς της νέας εθελουσίας, που ανακοινώθηκε ως πρόθεση από πλευράς της Διοίκησης αλλά παραμένει μέχρι αυτή την ώρα γρίφος. Έτσι τα σενάρια δίνουν και παίρνουν και το γαϊτανάκι της φημολογίας και της παραπληροφόρησης καλά κρατεί. Καθημερινά αναδεικνύεται και κάτι καινούριο τόσο για τα χρονικά όρια όσο και για τα ποσοστά αναπλήρωσης του μισθού και όλο αυτό έχει οδηγήσει τη μισή επιχείρηση με ένα κομπιουτεράκι στο χέρι κάνοντας υπολογισμούς. Ως σωματείο όπως και πέρυσι έτσι και φέτος θα περιμένουμε τις επίσημες ανακοινώσεις και έγκαιρα θα ενημερώσουμε τους εργαζόμενους για το περιεχόμενό της. Σε κάθε περίπτωση, οι αποφάσεις που θα πάρει ο εκάστοτε συνάδελφος πρέπει να είναι προϊόν έγκυρης γνώσης, έχοντας σταθμίσει όλους τους παράγοντες.

• Αν τελικά η εθελουσία πραγματοποιηθεί και επιβεβαιωθούν οι αριθμοί των εργαζομένων που λέγεται ότι θα αποχωρήσουν, τότε είναι επιτακτική ανάγκη η κάλυψη όλων των θέσεων εργασίας με προσλήψεις από τον ΟΤΕ και ειδικά μέσα από εσωτερικές προκηρύξεις με την συμμετοχή των εργαζομένων από τις θυγατρικές. Επίσης, τώρα είναι η ώρα να ενταχθούν στον ΟΤΕ όλοι οι εργαζόμενοι που δουλεύουν ως δανεικοί αρκετά χρόνια σε όλες τις υπηρεσιακές λειτουργίες της επιχείρησης αλλά και η τακτοποίηση όλων των εκκρεμοτήτων όπως προσωπικό καθαριότητας και εργαζόμενοι με δικαστικές αποφάσεις. Μια επιχείρηση όπως ο ΟΤΕ, με την τεράστια ιστορία και τη φήμη που τον συνοδεύει, δεν μπορεί να απασχολεί εργαζόμενους χωρίς αξιοπρεπή αμοιβή, χωρίς θεσμικά δικαιώματα. Η υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στις θυγατρικές τέθηκε από την ΟΜΕ – ΟΤΕ και τα Σωματεία και αποτελεί στοιχειώδη υποχρέωση της Εταιρίας απέναντι στους νέους εργαζόμενους, είναι σεβασμός στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη που τόσο ευαγγελίζεται.

• Τα νέα πληροφοριακά συστήματα “τρέχουν” σε αρκετά καταστήματα του ΟΤΕ εδώ και λίγο καιρό, αλλά και αυτά όπως το περιβόητο WOMS με αρκετά προβλήματα και με ελάχιστη υποστήριξη από πλευράς των υπευθύνων. Πλήθος παραστατικών βρίσκονται μέχρι αυτή τη στιγμή στον αέρα χωρίς να εκτυπώνονται, εκτυπωτές χάνονται από τους Η/Υ, ο server πέφτει χωρίς γρήγορη αντιμετώπιση, ο άυλος χρόνος εκατονταπλασιάζεται και πάρα πολλά άλλα προβλήματα οδηγούν στα όρια πελάτες και εργαζόμενους. Μετά την παρέμβασή μας και την παράθεση των προβλημάτων που έχουν παρουσιαστεί στον Γ.Δ. κο Αθανασόπουλο, ο οποίος άμεσα ανταποκρίθηκε, αποφασίστηκε να σταματήσει η ένταξη νέων καταστημάτων στα συστήματα έως την επίλυση όλων των προβλημάτων καθώς και η συνεχής εκπαίδευση στο προσωπικό στα νέα πληροφοριακά συστήματα. Ευτυχώς από τον ίδιο αναγνωρίστηκε ότι το πρόβλημα βρίσκεται σε αδυναμίες των συστημάτων και δεν οφείλεται στους εργαζόμενους. Πήραμε τη διαβεβαίωση για το άμεσο της αντιμετώπισης των προβλημάτων και για την περαιτέρω εκπαίδευση του προσωπικού στα πληροφοριακά συστήματα.

• Πριν λίγες μέρες δημοσιεύτηκαν και τα αποτελέσματα από την έρευνα στιγμής που πραγματοποιήθηκε σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου και τα οποία φαίνεται ότι κάποιοι δεν τα μελέτησαν σωστά ή νόμιζαν ότι αφορούσαν κάποιους άλλους ή κάποιες άλλες εποχές. Οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ έδειξαν πόσο πονάνε την επιχείρηση. Επίσης, έδειξαν ότι η αναξιοκρατία έχει χτυπήσει κόκκινο. Έτσι λοιπόν, όσοι γυρίζουν στους χώρους εργασίας, ειδικά της πρώτης γραμμής, μιλώντας για αξιοκρατία την ώρα που όλα είναι γνωστά πως γίνονται, καλό θα ήταν να ξαναμελετήσουν τα αποτελέσματα και να κατανοήσουν ότι οι εργαζόμενοι δεν απαντούν για το πολύ μακρινό παρελθόν, αλλά για την κατάσταση που σήμερα βιώνουν. Εξάλλου όλοι γνωρίζουμε και καλό θα ήταν να μην προκαλούν γιατί η Ελλάδα είναι μικρή χώρα, πόσο μάλλον ο ΟΤΕ και όλοι γνωρίζουμε τα ένημα, την προϋπηρεσία και το βιογραφικό του καθενός.

Καλό μας φθινόπωρο

Δημήτρης Φούκας
Πρόεδρος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ





Τώρα, τα έχεις όλα
από τον ΟΤΕ

ή σχεδόν όλα.

ΟΤΕ Double Play + ΟΤΕ TV Full Pack

Τώρα μπορείς να τα έχεις όλα από τον ΟΤΕ. Συνδύασε και εσύ το ΟΤΕ Double Play και το πλήρες πακέτο του ΟΤΕ TV, για να απολαμβάνεις:

- **Γρήγορο και αξιόπιστο Internet**
- **Δωρεάν χρόνο ομιλίας** προς σταθερά και κινητά, σε όλη την Ελλάδα
- Πλούσιο τηλεοπτικό πρόγραμμα για όλους, με τα πιο συναρπαστικά **αθλητικά γεγονότα**, **δημοφιλείς σειρές, ταινίες, ντοκιμαντέρ** και ακόμα περισσότερα

Η επιθυμία σου για επικοινωνία και διασκέδαση στο σπίτι είναι για μας έμπνευση.

ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

13888



ote.gr



Μαζί, είμαστε ένα.

ΟΤΕ TV - Ζητείται σοβαρότης

σελίδα_06

Οι εργαζόμενοι και το Συνδικαλιστικό
Κίνημα έδειξαν ότι θέλουν και μπορούν.
Ισχύει το ίδιο και για τη Διοίκηση του ΟΤΕ;

Η Εργασία στο «Απόσπασμα»

σελίδα_8-9

Το σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης
ως «Σύστημα Φιλανθρωπίας»

Η λύση της ανατροπής είναι βιώσιμη

σελίδα_10

Η ανατροπή της κυβερνητικής πολιτικής
και των μνημονίων θα φέρει ελπίδα και
προοπτική

(Εθελουσία)3

σελίδα_14-15

Εθελούσια κόντρα στην εθελούσια

Θα μπορέσουμε ως εργαζόμενοι να αντέξουμε;

σελίδα_16-17

Από την κάλπη στις επερχόμενες εκλογές μέχρι και
την καθημερινή μας δράση στο χώρο δουλειάς
μπορούμε να κάνουμε τις μικρές και τις μεγάλες
αλλαγές

Το νέο Νομοθετικό Καθεστώς των Σ.Σ.Ε.

σελίδα_18-21

Η δυνατότητα μονομερούς καθορισμού του μισθού
μετά τη διάρκεια της μετενέργειας Συλλογικής
Σύμβασης Εργασίας από τον εργοδότη

Ψυχολογώντας την οικονομική κρίση

σελίδα_27

Ψυχολογικές συμβουλές για την αντιμετώπιση της
οικονομικής κρίσης

Κοινωνική Ανάπτυξη ≈ Οικονομική Ανάπτυξη

σελίδα_28-29

Η κοινωνική ανάπτυξη αναγκαία συνθήκη
βιωσιμότητας της οικονομικής ανάπτυξης

Εκδότης: Δημήτρης Φούκας - Επιμέλεια Σύνταξης: Δημητρώπουλος Χρήστος
Η ευθύνη των άρθρων βαρύνει τους συντάκτες και όχι κατ' ανάγκη τον ΠΑΣΕ - ΟΤΕ και τον εκδότη.
Σχεδιασμός εντύπου *team design .gr*

Εναλλακτικές μορφές θέρμανσης **30** | Ταξιδεύοντας στην
Πάτρα **32** | Η Ιστορία του ΟΤΕ **34** |

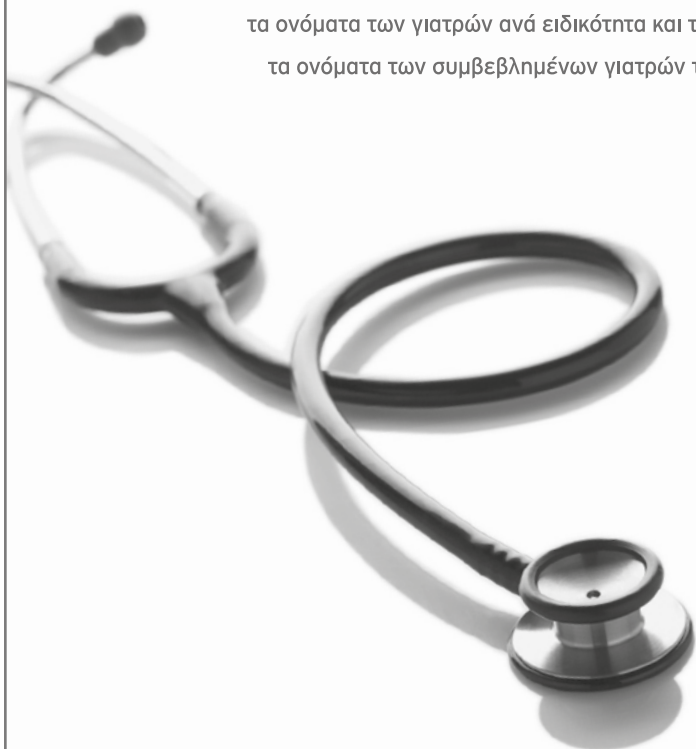
14784

Ραντεβού και πληροφορίες Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

Κλείστε ραντεβού εύκολα και απλά με τους γιατρούς στις μονάδες υγείας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

Μπορείτε επίσης να τροποποιήσετε κάποιο ραντεβού ή να μάθετε:

- τις ώρες λειτουργίας, τα τηλέφωνα και τις διευθύνσεις των μονάδων υγείας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. +
- τα ονόματα των γιατρών ανά ειδικότητα και τις ώρες και μέρες που δέχονται τους ασφαλισμένους +
- τα ονόματα των συμβεβλημένων γιατρών του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. που δέχονται στα ιδιωτικά τους ιατρεία +



**Ακόμα φθηνότερες
χρεώσεις**



ΟΤΕ TV - Ζητείται σοβαρότης

Οι εργαζόμενοι και το Συνδικαλιστικό Κίνημα έδειξαν ότι θέλουν και μπορούν. Ισχύει το ίδιο και για τη Διοίκηση του ΟΤΕ;

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Καρνάρος Δημήτρης, Γεν. Γραμματέας ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τελικά, απ' ότι φαίνεται στην ταχύτητα αναπτυσσόμενη τηλεπικοινωνιακή αγορά της πατρίδας μας, κάθε δεκαετία έχει και το δικό της προϊόν που πρωταγωνιστεί.

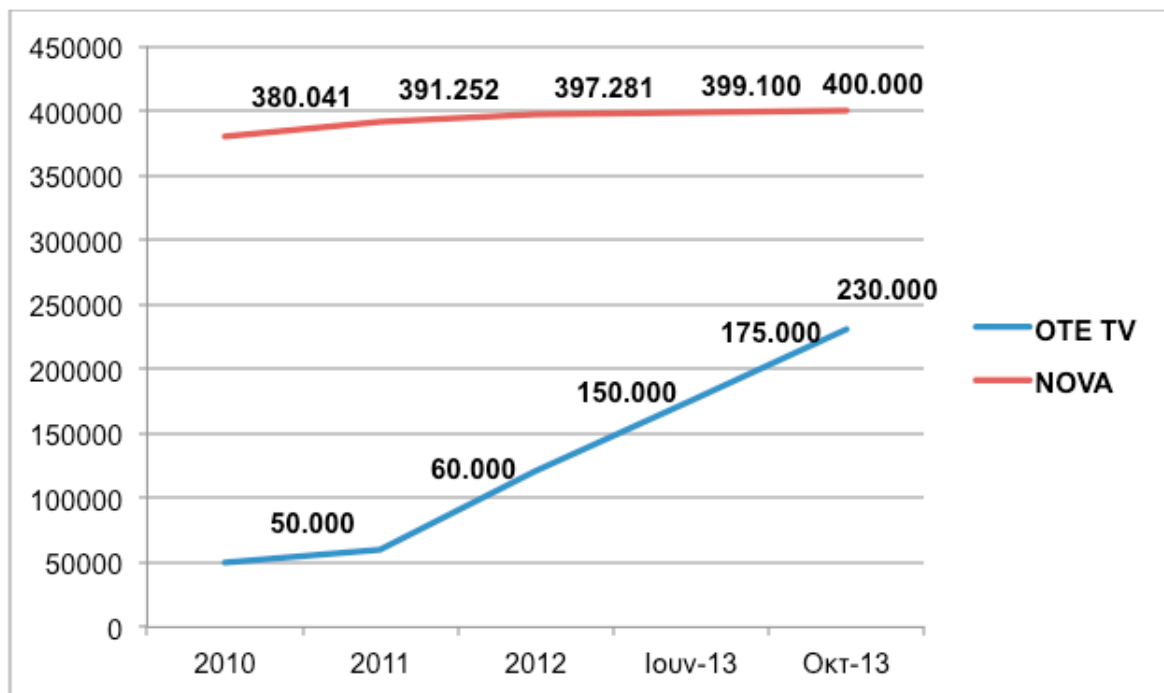
Τη δεκαετία του '90 είχαμε την εμφάνιση της **κινητής τηλεφωνίας**, με την TELESTET και την PANAFON αρχικά, καθώς με κάποιες περίεργες αποφάσεις της τότε κυβέρνησης Μητσotάκη **είχε απαγορευθεί στον κατεχοχίν αρμόδιο τηλεπικοινωνιακό φορέα της χώρας μας, δηλ. τον ΟΤΕ, να αναπτύξει την κινητή τηλεφωνία**. Η δυνατότητα αυτή δόθηκε αμέσως μετά την πτώση εκείνης της κυβέρνησης με τη δημιουργία από τον ΟΤΕ της θυγατρικής του εταιρείας COSMOTE, η οποία **πολύ γρήγορα κυριάρχησε** στην τηλεπικοινωνιακή αγορά της κινητής και συνεχίζει με την ίδια επιτυχία μέχρι και σήμερα, κατέχοντας ποσοστιαία πάνω από το 50% μεταξύ των χρηστών της κινητής τηλεφωνίας στην Ελλάδα.

Τη δεκαετία του 2000 είχαμε την ανάπτυξη του **διαδικτύου, του γνωστού μας internet**, με χαμηλές ταχύτητες αρχικά και χαμηλή διείσδυση στα νοικοκυριά και τις επιχειρήσεις. Ο ΟΤΕ μέσω της

θυγατρικής του εταιρείας OTENET, την οποία τελικά απορρόφησε στα τέλη του 2009, κάνοντας **σημαντικές επενδύσεις σε όλο του το δίκτυο** και σε συνδυασμό με τη μεγάλη τεχνολογική εξέλιξη στα PCs, Laptops, Tablets και κινητά τηλέφωνα νέας γενιάς, **κατάφερε να κατακτήσει ένα μεγάλο μερίδιο αγοράς**, αυξάνοντας τις ταχύτητες στα 24Mbps με το CONN-X (adsl) και στα 50Mbps με το νεότερο vdsl.

Στη δεκαετία αυτή που διανύουμε, το προϊόν που μπορεί να ξεχωρίσει και να φέρει επιπλέον πωλήσεις και έσοδα στην εταιρεία μας είναι η συνδρομητική τηλεόραση του ΟΤΕ, το γνωστό πλέον σε όλους ΟΤΕ-TV.

Τα διαθέσιμα στοιχεία που σας παραθέτουμε είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά, καθώς διαπιστώνεται **ραγδαία αύξηση συνδρομητών του ΟΤΕ-TV**, μέσα σε λίγο σχετικά χρονικό διάστημα, σε αντίθεση με τον ανταγωνισμό που ουσιαστικά παραμένει σε μια στασιμότητα εδώ και χρόνια.



ΠΕΛΑΤΕΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΙΚΗΣ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ

Υπενθυμίζεται, ότι κάτω από την πίεση της Ομοσπονδίας και των Σωματείων, η υπηρεσιακή λειτουργία της OTE-TV δεν προέκυψε ως θυγατρική εταιρεία όπως επιζητούσε η Διοίκηση, αλλά ως Διεύθυνση εντός του OTE και αυτό δεν πρέπει να το ξεχνάει κανείς. Περιμέναμε βέβαια, με την ίδια σοβαρότητα που το Συνδικαλιστικό Κίνημα αντιμετώπισε τη σύσταση της OTE-TV, έτσι σοβαρά να προχωρήσει και η Διοίκηση του OTE στη στελέχωση της εν λόγω Διεύθυνσης, τοποθετώντας το κατάλληλο προσωπικό για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ανταγωνισμού και την προοπτική της περαιτέρω ανάπτυξής της, αλλά δυστυχώς για άλλη μια φορά η απάντηση της Διοίκησης ήταν **“ηλίνθοι και κέραμοι ατάκτως ερριμμένα”**.

Αναγκαστικές μετακινήσεις, χαμηλές βαθμολογίες, προβλήματα υγείας, μεγάλες ηλικίες, δηλαδή η **τέλεια συνταγή για σίγουρη αποτυχία** μιας νέας, ελπιδοφόρου και πολλά υποσχόμενης εμπορικά και οικονομικά Διεύθυνσης, πριν καλά – καλά ξεκινήσει η λειτουργία της.

Αυτός ο **εμπαιγμός** ήταν η αιτία που ξεχείλιζε το ποτήρι της οργής και της αγανάκτησής μας και μαζί με την Ομοσπονδία **πραγματοποιήσαμε δυναμική παρέμβαση** στο χώρο της OTE Academy διακόπτοντας τη διεξαγωγή των σεμιναρίων και **απαιτώντας απαντήσεις και λύσεις αξιοπρέπειας και προοπτικής** αναφορικά με:

- Τα **κριτήρια μετάθεσης** των συναδέλφων σε αυτή τη νέα Διεύθυνση
- Το **οργανόγραμμα** αυτής της υπηρεσίας
- Την **προοπτική ανάπτυξής της** και όχι την κατάληξή της σε μια αποθήκη ψυχών

Παράλληλα εντείναμε τις πιέσεις μας, με **καθημερινές επισκέψεις** – **ενημερώσεις** στους χώρους εργασίας (κυρίως στο Ψυχικό, αλλά και τον Κολωνό), με **παραστάσεις διαμαρτυρίας** στον 13ο όροφο του Δ.Μ. με τη συμμετοχή και των εργαζομένων της OTE-TV και με **συγκλήσεις των Διοικητικών Συμβουλίων** για περαιτέρω δράσεις ακόμα και απεργιακές κινητοποιήσεις, ενέργειες οι οποίες **ανάγκασαν**

τη **Διοίκηση του OTE** να δει επιτέλους το πρόβλημα και να έρθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

Μπορεί να μην προέκυψαν σοβαρές απαντήσεις και άμεσες λύσεις στα αιτήματα της Ομοσπονδίας και του Συνδικαλιστικού Κινήματος, όμως η υπηρεσία αυτή **λειτουργεί χάρη στις μεγάλες προσπάθειες** που καταβάλλουν καθημερινά οι εργαζόμενοι και οι προϊστάμενοι οι οποίοι πραγματικά δείχνουν να το πιστεύουν. Ποτέ όμως δεν είναι αργά και **η Διοίκηση του OTE να δείξει την ανάλογη εμπιστοσύνη** σ' ένα πολύ καλό προϊόν ψυχαγωγίας, ενημέρωσης, αθλητισμού και άλλων θεμάτων όπως είναι το OTE-TV και με ένα **σοβαρό σχεδιασμό** να σηματοδοτήσει την προοπτική ανάπτυξης της υπηρεσίας αυτής και την επί της ουσίας αντιμετώπιση του ανταγωνισμού.

Ορισμένες ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση **που πρέπει άμεσα να γίνουν** είναι οι εξής:

- **Κίνητρα πωλήσεων**, όπως συμβαίνει σε όλες τις εμπορικές δραστηριότητες της επιχείρησης
- **Τρόποι μετακίνησης** στους τόπους εργασίας με την ανάλογη κάλυψη (χρηματική αποζημίωση, καύσιμα, κλπ)
- **Προστασία των εργαζομένων** στις D2D πωλήσεις από τυχόν κακόβουλες ενέργειες
- **Άνοιγμα περιφερειακών γραφείων** σε όλη την Αττική για καλύτερη παρακολούθηση – εξυπηρέτηση των πωλήσεων
- **Στελέχωση του τμήματος πωλήσεων** με νέο σε ηλικία προσωπικό, κατόπιν προκήρυξης, με παράλληλη δυνατότητα μετακίνησης όσων δεν επιθυμούν να παραμείνουν

Ύστερα από 6 μήνες λειτουργίας της Διεύθυνσης της OTE-TV, είναι καιρός να αφήσουμε πίσω τους ερασιτεχνισμούς και τις παλινωδίες και να προχωρήσουμε με βήματα σοβαρά και σταθερά όλοι μαζί. Οι εργαζόμενοι και το Συνδικαλιστικό Κίνημα απέδειξαν ότι θέλουν και μπορούν. Ισχύει άραγε το ίδιο και για τη Διοίκηση του OTE;



Η Εργασία στο «Απόσπασμα»

Το σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης ως «Σύστημα Φιλανθρωπίας»

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Φαρμάκης Νίκος, Γραμματέας Οικονομικού ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, ΔΑΚΕ ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Χωρίς αμφιβολία, η «πορεία» της Ελλάδας μέσα στους επίπλαστους «μονόδρομους» των Μνημονίων ταυτίζεται με μια διαρκή και άνευ προηγουμένου – τόσο σε έκταση, όσο και σε ένταση – παρέμβαση για την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Από το Μάιο του 2010 μέχρι σήμερα (λίγες ημέρες μετά την τελευταία επίσκεψη της Τρόικας στη χώρα μας), η χρηματοδότηση της εθνικής οικονομίας ταυτίζεται εκβιαστικά με επαχθείς και ειδικές απαιτήσεις, ριζικής αποδιάρθρωσης του καθεστώτος των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και οριστικής καθιέρωσης της ευελιξίας ως «κυρίαρχο εργασιακό πρότυπο».

Η «λάθος συνταγή» της εσωτερικής υποτίμησης σε συνδυασμό με τη δογματική εμμονή στην απάνθρωπη και αδιέξοδη ιδεοληψία για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας μέσα από τη συρρίκνωση των μισθών

διαμορφώνουν συνθήκες, για τη μεγαλύτερη αναδιανομή πλούτου σε βάρος των δυνάμεων της εργασίας διογκώνοντας το καταστροφικό και αλληλοτροφοδοτούμενο «τρίπτυχο» Ύφεση, Λουκέτα, Ανεργία.

Θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα καταργούνται ή αναστέλλονται επ' αόριστον ενώ κοινωνικές κατακτήσεις δεκαετιών «μπαίνουν στην κλίνη του Προκρούστη» την ώρα που οι πλέον παράλογοι και ανάλγητοι πόθοι της εργοδοτικής πλευράς βαπτίζονται ως αναγκαίες «διαρθρωτικές αλλαγές», νομιμοποιούνται και μονιμοποιούνται.

Το σύνολο των αλλαγών στο πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου συγκλίνει στο στόχο της πλήρους «ελαστικοποίησης» της αγοράς εργασίας με κύρια χαρακτηριστικά τη μείωση των αποδοχών, την άναρχη και χωρίς κανόνες εξάπλωση της μερικής απασχόλησης, τη «δημιουργία» ενός περιβάλλοντος φθηνών



Θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα καταργούνται ή αναστέλλονται επ' αόριστον ενώ κοινωνικές κατακτήσεις δεκαετιών «μπαίνουν στην κλίνη του Προκρούστη» την ώρα που οι πλέον παράλογοι και ανάλγητοι πόθοι της εργοδοτικής πλευράς βαπτίζονται ως αναγκαίες «διαρθρωτικές αλλαγές», νομιμοποιούνται και μονιμοποιούνται.

και μαζικών απολύσεων, την ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την καταστροφική του πενθημέρου - οκταώρου.

Πιο συγκεκριμένα στο πλαίσιο των εφαρμοστικών νόμων των Δανειακών Συμβάσεων προβλέπεται:

- Η επέκταση της χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση (π.χ. αύξηση από 18 σε 36 μήνες της περιόδου «δανεισμού» των εργαζομένων, επέκταση του χρονικού διαστήματος σύναψης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε 36 μήνες – 3 ανανεώσεις κ.λπ.).
- Η αύξηση της επιτρεπόμενης διάρκειας για την εκ περιτροπής εργασία (από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος) και τη διαθεσιμότητα (από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος) χωρίς επαρκή διαβούλευση ή σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.
- Η θεσμοθέτηση της «δοκιμαστικής περιόδου» για ένα έτος (δυνατότητα απόλυσης χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση) που διαδέχεται το άτυπο διάστημα των 2 μηνών.
- Η αύξηση του ποσοστού των μαζικών απολύσεων στο 5% του συνόλου του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης κάθε μήνα (η Τρόικα απαιτεί απελευθέρωση του ποσοστού και κατάργηση της διαδικασίας υπογραφής από τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας), η μείωση του χρόνου προειδοποίησης και η περικοπή της αποζημίωσης απόλυσης.
- Η συρρίκνωση των αμοιβών για υπερωριακή εργασία και η κατάργηση της σχετικής προσαύξησης που προβλέπονταν σε περίπτωση μερικής απασχόλησης.
- Η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (αναθεώρηση νομοθεσίας για τον υπολογισμό σε ετήσια βάση) και η καταχρηστική επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Η αποσύνδεση του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων από το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων και την υιοθέτηση δυνατότητας εφαρμογής διακεκομμένου ωραρίου και στα καταστήματα με συνεχόμενο ωράριο (προϋπόθεση 3ωρης μεσημβρινής ανάπαυσης)
- Την εφαρμογή εξαήμερης εργασίας σε κλάδους (π.χ. λιανικό εμπόριο) χωρίς αμοιβή ή ρεπό με μόνη υποχρέωση την τήρηση της 40ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Αντιστοίχως, οι αλλαγές στη «σφαίρα» των Συλλογικών Συμβάσεων μεθοδεύουν τη βίαιη αποκέντρωση του Συστήματος των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων με διπλό σκοπό:

- α) αφενός την κατακρήμνιση των μισθών μέσω της καθολικής επικράτησης των ατομικών συμφωνιών (ακόμα και μιας ημέρας ή μια ώρας) και της σαρωτικής εξαφάνισης κάθε θύλακα εργασιακής προστασίας, και
- β) αφετέρου τη θεσμική αποδυνάμωση του Συνδικαλιστικού Κινήματος που αποτελεί το σημαντικότερο κύτταρο αντίστασης ενάντια στις ακολουθούμενες πολιτικές της ακραίας λιτότητας που διαλύουν την κοινωνία και ισοπεδώνουν τον παραγωγικό ιστό της χώρας.

Συγκεκριμένα:

- Η νομοθετική παρέμβαση για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού (587€ μεικτά) και η εισαγωγή της απαράδεκτης ηλικιακής διάκρισης για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών (510€ μεικτά) που εκτός ότι παραβιάζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, χρησιμοποιείται και ως «εργαλείο» υποκατάστασης των υφιστάμενων θέσεων εργασίας από φθηνότερους εργάτες.
- Η κατάργηση της καθολικότητας ισχύος της ΕΓΣΣΕ για μισθολογικά ζητήματα.
- Η αναστολή της ευνοϊκής ρύθμισης σε περίπτωση συρροής Συλλογικών Συμβάσεων μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής.
- Η αναστολή της καθολικότητας ισχύος των κλαδικών συμβάσεων μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής.
- Η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής σύμβασης από το «ψευδομόρφωμα» των Ενώσεων Προσώπων.
- Η απαξίωση του ΟΜΕΔ με τη θέσπιση ως υποχρεωτικής της συμφωνίας των δύο μερών ως προϋπόθεση για την προσφυγή στη Διαιτησία.

Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης

Η αυταρχική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και ο έντονα υφεσιακός προσανατολισμός των επιβαλλόμενων μέτρων, που παρουσιάζονται ως προαπαιτούμενα όταν δεν συμβάλουν ούτε 1€ στην απομείωση του Δημοσίου Χρέους με:

- την εκρηκτική αύξηση της ανεργίας που επιδεινώνει τον κρίσιμο λόγο εργαζομένων/συνταξιούχων,
- την εκτόξευση της αδήλωτης εργασίας στο 42% ως συνέπεια των χαμηλών αποδοχών και της ακόμα χαμηλότερης προσδοκίας για λήψη σύνταξης,
- τους μειωμένους μισθούς που συνεπάγονται μειωμένες εισφορές
- την αδυναμία πάταξης της εισφοροδιαφυγής και καταπολέμησης της εισφοροκλοπής καθώς και
- το εγκληματικό «κούρεμα» των Ομολόγων των Ταμείων έχουν εξαιρετικά δυσμενείς προεκτάσεις στη βιωσιμότητα και επάρκεια του Ασφαλιστικού μας Συστήματος.

Οι συνεχείς μειώσεις των παροχών (παρά τις παρακρατημένες εισφορές), το επερχόμενο νέο «ψαλίδι» στα εφάπαξ, η απόσυρση του κράτους από την Κοινωνική Ασφάλιση (καθώς με το ν.3863/10 εγγυάται μόνο τη βασική σύνταξη των 360€ που έχει προνοιακό και όχι ανταποδοτικό χαρακτήρα) και η «εξαύλωση» των Επικουρικών Ταμείων (διασύνδεση βιωσιμότητας με ύψος συντάξεων) συνθέτουν μια «εικόνα» μετατροπής του Ασφαλιστικού Συστήματος σε «Σύστημα Φιλανθρωπίας».





Η λύση της ανατροπής είναι βιώσιμη

Η ανατροπή της κυβερνητικής πολιτικής και των μνημονίων θα φέρει ελπίδα και προοπτική σε μας και στα παιδιά μας

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Δούκας Ιωάννης, Αν. Γραμματέας Υγιεινής και Ασφάλειας ΟΜΕ - ΟΤΕ, Αγωνιστική Συνεργασία ΟΤΕ

Το καταστροφικό έργο που ξεκίνησε πριν από τρεισήμισι χρόνια με την ένταξη της χώρας μας στους μηχανισμούς της τρόικας, συνεχίζεται. Τα χρόνια αυτά οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι ήταν αυτοί που σήκωσαν το μεγαλύτερο βάρος με απολύσεις, με μειώσεις μισθών και συντάξεων, με αύξηση των ορίων ηλικίας και των απαιτούμενων χρόνων για σύνταξη, με την κατεδάφιση του εργατικού δικαίου, με την αλλαγή του πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων και με τη συνεχή αύξηση της φορολογίας.

Στο χώρο του ΟΤΕ όλα τα παραπάνω είχαν τις εφαρμογές τους και είχαμε μια σειρά από αρνητικές εξελίξεις όπως τις απολύσεις στην COSMOTE το 2011, τις πρόσφατες στοχευόμενες απολύσεις στην ΟΤΕPLUS, τις μειώσεις μισθών, τις μειώσεις των χορηγιών του λογαριασμού νεότητας, την εντατικοποίηση της εργασίας, το κλείσιμο των εμπορικών καταστημάτων, που συνεχίζεται ακόμη και σήμερα, το

ξεσπίτωμα πολλών συναδέλφων από τα καταστήματα που έκλεισαν, τον εργασιακό υποβιβασμό όλων αυτών που μετατέθηκαν στην ΟΤΕ – TV και την καθήλωση των μισθών των εργαζομένων στις θυγατρικές στα μνημονιακά όρια. Εδώ θα πρέπει να πούμε ότι η ηγεσία της ομοσπονδίας πρέπει επιτέλους να αναλάβει την ευθύνη για το ότι από την ίδρυση των δουλεμπορικών θυγατρικών, όπως η ΟΤΕPLUS, μέχρι και σήμερα ουδέποτε ασχολήθηκε με το μισθολόγιο και με τα εργασιακά δικαιώματα αυτών των συναδέλφων.

Σήμερα συνεχίζεται μια συζήτηση που δεν σταματάει ποτέ. Η συζήτηση για νέα κίνητρα αποχώρησης. Την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές οι προθέσεις της διοίκησης δεν έχουν ανακοινωθεί. Εμείς σε κάθε περίπτωση επισημαίνουμε ότι τα προγράμματα αυτά δεν είναι μονομερές διευθυντικό δικαίωμα. Για μας το Συνδικαλιστικό Κίνημα θα πρέπει να βάλει τη σφραγίδα του, να διασφαλίσει τόσο αυτούς που θα

“ Αυτό που οφείλουν σήμερα η ΓΣΕΕ και όλες οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις είναι να μπουν μπροστά και να οργανώσουν την αντίσταση στη συνεχιζόμενη λαίλαπα.

φύγουν όσο και αυτούς που θα μείνουν και να προωθήσει δικά μας αιτήματα όπως:

- Τη διασφάλιση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων όσων κάνουν χρήση των κινήτρων
- Τη διασφάλιση του ότι όσοι δεν κάνουν χρήση του προγράμματος δεν θα γίνουν στόχος εκδικητικών πρακτικών
- Την άμεση πρόσληψη προσωπικού στον ΟΤΕ με αξιολογικά κριτήρια, με ενιαίους όρους εργασίας και μισθού παλιών και νέων με συλλογικές συμβάσεις και αξιοπρεπείς μισθούς για τους εργαζόμενους στις θυγατρικές
- Την τακτοποίηση των συναδέλφων των οποίων η πρόσληψη είναι σε εκκρεμότητα στα δικαστήρια

εκπαίδευσης. Την ίδια ώρα κλείνουν νοσοκομεία, κλείνουν πολλές από τις υπάρχουσες δομές παροχών υγείας καθώς και οι όποιες κοινωνικές υπηρεσίες παρέχουν οι δήμοι σήμερα. Μαζί μ' αυτά έχει δρομολογηθεί η ιδιωτικοποίηση όλων των επιχειρήσεων στρατηγικής και κοινωνικής σημασίας.

Την ώρα που συμβαίνουν αυτά το συνδικαλιστικό κίνημα και πρώτη η πλειοψηφία της ΓΣΕΕ και πολλών ομοσπονδιών για άλλη μια φορά δεν φαίνεται να στέκονται στο ύψος που απαιτούν οι περιστάσεις. Η αδράνεια όλης της προηγούμενης περιόδου δείχνει ότι επί της ουσίας θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν σαν το μακρύ χέρι της δικομματικής κυβέρνησης, σαν το μακρύ χέρι της τρόικας.

Αυτό που οφείλουν σήμερα η ΓΣΕΕ και όλες οι δευτεροβάθμιες



- Τη μετατροπή της σχέσης εργασίας των καθαριστριών από μερική σε πλήρη απασχόληση
 - Την αντιμετώπιση των προβλημάτων που θα φέρει η μαζική έξοδος στα ταμεία.
 - Την αποτροπή της εντατικοποίησης στους χώρους δουλειάς και την τήρηση της εργασιακής νομοθεσίας στο ωράριο και τη σύνθεση των συνεργείων.
 - Τη διασφάλιση του ύψους των χορηγιών του λογαριασμού νεότητας ώστε να μη μειωθούν λόγω της μείωσης του μέσου τακτικού μισθού.
- Έχουμε όλοι την υποχρέωση να αναφερθούμε και να δούμε τι γίνεται και εντός και εκτός ΟΤΕ. Οι επιθέσεις στους μισθούς, στις συντάξεις, στα ασφαλιστικά και στα εργασιακά δικαιώματα συνεχίζονται. Η επίθεση που δέχονται πολλοί συνάδελφοι σε διάφορους κλάδους επηρεάζουν τα παιδιά μας, τα αδέρφια μας, τους συγγενείς και τους φίλους μας. Την περίοδο αυτή απειλούνται με απόλυση χιλιάδες εργαζόμενοι στο δημόσιο, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην τοπική αυτοδιοίκηση ενώ ταυτόχρονα προωθείται η παραπαιδεία και η ιδιωτικοποίηση της

οργανώσεις είναι να μπουν μπροστά και να οργανώσουν την αντίσταση στη συνεχιζόμενη λαίλαπα. Οφείλουν να συμβάλουν στο συντονισμό και στην ενοποίηση όλων των επιμέρους κινητοποιήσεων που γίνονται σε διάφορους κλάδους. Η ΓΣΕΕ και οι ομοσπονδίες οφείλουν να αναλάβουν πρωτοβουλίες για το συντονισμό με τις άλλες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται, τους συνταξιούχους, τους μικρομεσαίους, τους αγρότες και τη νεολαία, στην κατεύθυνση της ανατροπής της κυβερνητικής πολιτικής και των μνημονίων.

Ο συντονισμός όλων των κοινωνικών ομάδων που πλήττονται, η ενοποίηση όλων των κινητοποιήσεων των επιμέρους κλάδων με κεντρικό αίτημα την ανατροπή της κυβερνητικής πολιτικής και των μνημονίων είναι οι όροι που θα καταστήσουν αυτούς τους αγώνες νικηφόρους.

Η ανατροπή της κυβερνητικής πολιτικής και των μνημονίων θα ζωντανέψει την ελπίδα και θα ανοίξει μια νέα σελίδα, μια νέα προοπτική για το αύριο το δικό μας και πολύ περισσότερο για το αύριο των παιδιών μας.

«Εθελούσια» ή «Αναγκαστική» αποχώρηση;

Από τις φήμες με βήμα ταχύ στη νέα «Εθελούσια»

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Ρουτζούνη Ευανθία, Μέλος Δ.Σ. ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, ΕΣΚ ΠΑΣΕ – ΟΤΕ



Η ΕΣΚ ΟΤΕ σταθερή, συνεπής, από θέση αρχών τοποθετείται και παρεμβαίνει στις εξελίξεις σε κάθε τι που αφορά τους εργαζόμενους κι όχι εφήμερα, καιροσκοπικά, ψηφοθηρικά.

Μέσα στον Αύγουστο – σε συνέχεια τοποθέτησής μας τον περασμένο Ιούλη – ξεκαθάρισε τη θολούρα σχετικά με τη «φημολογία» μιας νέας «εθελουσίας εξόδου».

Στο σήμερα, έχουμε μπαράζ δημοσιευμάτων για υλοποίηση ενός νέου προγράμματος απολύσεων με το όνομα «νέα εθελούσια έξοδος» στον ΟΤΕ. Τα δημοσιεύματα, δεν είναι καπνός χωρίς φωτιά. Συνεισφέρουν στην αναγκαία προετοιμασία του εδάφους για την επιτυχή υλοποίηση κι αυτού του σχεδίου του ΟΤΕ. Το έδαφος είναι ευνοϊκό για τον ΟΤΕ, βλέπε συνάντηση του επικεφαλής του ομίλου με τον πρωθυπουργό, συνεχόμενη κερδοφορία, σχέδια για σημαντικές επενδύσεις τα επόμενα χρόνια κι ένα «συνδικαλιστικό κίνημα» κολλημένο στο βούρκο της «εργασιακής ειρήνης» και της λογικής να τα βρούμε με την εταιρία. Αξίζει να ρίξουμε “μια ματιά” στην κατάσταση γύρω μας: Συγκυβέρνηση – τρόικα κλιμακώνουν τα μέτρα και την προπαγάνδα, αξιοποιούν την επανεκτίμηση του ΑΕΠ για να καλλιεργήσουν ανοχή στα χειρότερα που φέρνουν στο λαό. Τα στοιχεία του οκταμήνου για το 2013 δείχνουν παραπέρα συρρίκνωση των «κοινωνικών δαπανών» και ένταση της φοροεπιδρομής. Στον κρίσιμο τομέα της κρατικής χρηματοδότησης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης θα έχουμε περικοπή 2 δισεκατομμυρίων ευρώ το 2014... Με άλλα λόγια, παρά το «φως στο τούνελ», που βλέπει η κυβέρνηση, είναι φανερό πως τα μέτρα είναι προαποφασισμένα και δεν έχουν τέλος.

Σε αυτό το άγριο τοπίο, είναι ανάγκη να επαναλάβουμε τη θέση μας.

«Δεν υπάρχουν εύκολες λύσεις και ασφαλή καταφύγια χωρίς αγώνες μέσα στην αντεργατική θύελλα». Η «σανίδα» που προσφέρει ο ΟΤΕ, υπηρετεί καθαρά τις δικές του επιδιώξεις που είναι παραπέρα μείωση του «λειτουργικού κόστους», ολοκλήρωση της συγχώνευσης ΟΤΕ – COSMOTE με ένα ανθρώπινο δυναμικό “ευέλικτο”, με χαμηλούς μισθούς, ελάχιστα δικαιώματα, εύκολα προσαρμόσιμο – αξιοποιήσιμο, όπου, τόσο και όσο το χρειάζεται ο εργοδότης. Από τις προηγούμενες φάσεις του «ξεφορτώματος» του σκάφους από τους λεγόμενους «υψηλόμισθους», ο ΟΤΕ έχει οφέλη δεκάδων εκατομμυρίων ευρώ. Η ξέφρενη εντατικοποίηση της εργασίας, το συνεχές κυνηγητό “στόχων” σε όλους τους τομείς, ο ασφυκτικός έλεγχος, η πίεση σε κάθε βήμα (π.χ. κάρτα – προτεινόμενη διαδρομή στο wfm) κλπ., δείχνουν πως είναι ο χαμένος και ποιος ο κερδισμένος.

Δεδομένου ότι οι παρατάξεις ΔΑΚΕ – ΠΑΣΚΕ – ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΣΕ αποτελούν μέρος του προβλήματος, για τους εργαζόμενους είναι μονόδρομος ο απεγκλωβισμός, το πέρασμα από τη θέση του θεατή στην κερκίδα, στη θέση του πρωταγωνιστή στο στίβο του αγώνα και των εξελίξεων. Δεν είναι λύση η φυγή. Μπορούμε να αντιμετωπίσουμε την καθημερινή πίεση της εργοδοσίας με αλλαγή στάσης – αγωνιστική εναντίωση στα εργοδοτικά “θέλω”. Δεν είναι ανάγκη να συμφωνεί κανείς σε όλα για να κάνει το βήμα προς την ΕΣΚ, το ΣΕΤΗΠ και το ΠΑΜΕ. Αρκεί να υπάρχει η θέληση αλλαγής πορείας – ενάντια στο κεφάλαιο και τα στηρίγματά του – με γνώμονα τα ταξικά συμφέροντα και τις δικές μας σύγχρονες ανάγκες.

ΝΑ ΑΠΟΡΡΙΨΟΥΜΕ ΤΗΝ «ΠΡΟΣΦΟΡΑ» ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ

ΓΙΝΕ ΚΑΙ ΕΣΥ ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ

Εργασιακά

Διεθνείς Αγορές

Νομικά

Ασφαλιστικό

Οικονομία

Κοινωνικά

Περιφέρεια

Ιστορικά

Τεχνολογικά

Συνδικαλιστικά

Οικολογία

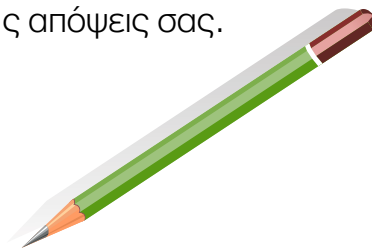
Πολιτιστικά

Εικαστικά

Ανταγωνισμός

Γίνε και εσύ συντάκτης στα Τηλεπικοινωνιακά Νέα

Πλέον, ο καθένας από εσάς τους αναγνώστες έχει τη δυνατότητα να γίνει και αρθρογράφος του εντύπου που όλοι αγαπήσαμε. Με email στο **info@pase-ote.gr** μπορείτε να μας ενημερώνετε για τα άρθρα και τις απόψεις σας.





(Εθελουσία)³

Εθελούσια κόντρα στην εθελούσια

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Δημητρώπουλος Χρήστος, Αν. Γεν. Γραμματέας ΟΜΕ – ΟΤΕ, ΠΑΣΚΕ – ΟΤΕ

Η ιστορία με την εθελούσια έξοδο στον Όμιλο ΟΤΕ ξεκινά το 2005 όταν με μια πρωτοφανή κίνηση για τα δεδομένα της εποχής «συμφωνείται» εθελούσια έξοδος μέσω της οποίας αποχώρησαν από τον ΟΤΕ περίπου 5.500 εργαζόμενοι. Μετά από νομικές ενέργειες που ακολούθησαν στο πρόγραμμα εντάχθηκαν επιπλέον 700 περίπου εργαζόμενοι. Η «επιτυχημένη συνταγή» της εθελούσιας αποχώρησης συνεχίστηκε στην Cosmote με πρόγραμμα «στοχοποιημένης αναγκαστικής εθελούσιας» που εφαρμόστηκε το 2011 με αποτέλεσμα περίπου 200 εργαζόμενοι να αποχωρήσουν με εξίσου σοβαρά οικονομικά και άλλα κίνητρα. Βέβαια τα μεγαλεία των οικονομικών και διάφορων άλλων κινήτρων του 2004 ήταν μια παλιά ανάμνηση.

Παράλληλα ξεκινούσαν προσλήψεις μέσω της θυγατρικής ΟΤΕplus με άλλες συμβάσεις εργασίας και μισθολόγιο. Η επιτυχημένη συνταγή με τις εθελούσιες συνεχίστηκε και το 2012 αρχικά με την Cosmote και εν συνεχεία με τον ΟΤΕ. Από την Cosmote αποχώρησαν περίπου 100 εργαζόμενοι ενώ από τον ΟΤΕ 1.856 (εθελούσια, συνταξιοδοτήσεις, κλπ). Παράλληλα οι προσλήψεις μέσω ΟΤΕplus συνεχίστηκαν δυσανάλογα βέβαια με τον αριθμό των αποχωρησάντων. Το αποτέλεσμα ήταν πως

έως και την τρέχουσα εθελούσια από τους 10.700 εργαζόμενους στη μητρική εταιρία οι 2.000 να είναι μέσω ΟΤΕplus με μισθούς «μνημονίου» και τσεκουρωμένα εργασιακά δικαιώματα. Οι ανωτέρω εθελούσιες και τα νέα οικονομικά δεδομένα επέφεραν δραματικές εξελίξεις τόσο στη χρηματοδότηση διάφορων θεσμών (Ταμείο Αρωγής, Λογαριασμός Νεότητας, Πολιτιστικές Λέσχες, ΟΠΑΚΕ, κλπ), αλλά και στη λειτουργία του Ομίλου με συνεχείς αναδιοργανώσεις υπηρεσιών.

Βέβαια, επειδή το νόμισμα έχει πάντα δύο όψεις, με τα προγράμματα εθελούσιας αποχώρησης που υλοποιήθηκαν με σχετική επιτυχία και άλλες στρατηγικές κινήσεις (π.χ. πώληση θυγατρικών), ο Όμιλος αντιμετώπισε με μεγάλη επιτυχία τη συρρίκνωση του τζίρου τόσο λόγω οικονομικής κρίσης όσο και λόγω ενός άναρχου ανταγωνισμού, σημειώνοντας κερδοφορία σε περίοδο βαθιάς οικονομικής κρίσης.

Και τώρα ακόμα μια εθελούσια. Το αποτέλεσμα μπορούμε να το φανταστούμε. Θα αποχωρήσουν περίπου 1.000 εργαζόμενοι και θα προσληφθούν σαφώς λιγότεροι μέσω ΟΤΕplus. Μέχρι να γίνει αυτό θα κοκκινίσουν όλοι οι δείκτες τόσο στο τεχνικό πεδίο όσο και σε άλλους

“ Η “επιτυχημένη συνταγή” της εθελούσιας αποχώρησης συνεχίστηκε στην Cosmote με πρόγραμμα «στοχοποιημένης αναγκαστικής εθελούσιας» που εφαρμόστηκε το 2011 με αποτέλεσμα περίπου 200 εργαζόμενοι να αποχωρήσουν με εξίσου σοβαρά οικονομικά και άλλα κίνητρα.

νευραλγικούς τομείς (call center, καταστήματα, κλη). Σε λίγο λοιπόν στη μητρική εταιρία θα έχουμε Χ αριθμό εργαζομένων εκ των οποίων τα Χ/2 θα είναι εργαζόμενοι τρίτων εταιριών (π.χ. ΟΤΕplus)

με διαφορετικό και σαφώς μειωμένο μισθολόγιο. Το γράφημα που ακολουθεί είναι αποκαλυπτικό.





Θα μπορέσουμε ως εργαζόμενοι να αντέξουμε;

Από την κάληψη στις επερχόμενες εκλογές μέχρι και την καθημερινή μας δράση στο χώρο δουλειάς μπορούμε να κάνουμε τις μικρές και τις μεγάλες αλλαγές

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: συν. Μποζιάρη Κωνσταντίνα

Είμαστε εδώ, μετά από περίπου τέσσερα χρόνια κρίσης, με τα ίδια βασανιστικά, σχεδόν εφιαλτικά, ερωτήματα να πλανώνται παντού.

- Τι γίνεται και που πάει η κατάσταση;
- Θα μπορέσουμε ως εργαζόμενοι να αντέξουμε;
- Θα τα καταφέρει η χώρα να ξεπεράσει την κρίση;

Γύρω μας διαπιστώνουμε ακόμα να βρίσκεται σε εξέλιξη ένα ατελείωτο πάρτι παραγόντων και διευθέτησης οικονομικών συμφερόντων και το μάρμαρο φαίνεται να το πληρώνει ο ελληνικός λαός.

Στις υποσχέσεις των κυβερνώντων για συμμαζέμα δεν περιλαμβάνονται οι παραπάνω παρά μόνο τα μόνιμα υποζύγια, δηλαδή οι εργαζόμενοι και συνταξιούχοι. Μέσα σε αυτή τη ζοφερή πραγματικότητα και την ώρα που κατακτήσεις και δικαιώματα εργαζομένων χάνονται μέσα σε μια νύχτα, από κυβέρνηση και εργοδότες, είναι καιρός να σκεφθούμε

τι κάναμε ως εργαζόμενοι όλα τα προηγούμενα χρόνια, να μάθουμε από τα λάθη μας, να επαναπροσδιορίσουμε τη στρατηγική μας και συσπειρωμένοι στα σωματεία μας, όλοι μαζί, να αντιμετωπίσουμε τη λαίλαπα.

Στην Επιχείρησή μας καταφέραμε και υπογράψαμε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που κατοχυρώνει αρκετά κεκτημένα για τους εργαζόμενους μέχρι το τέλος του 2014. Όμως, αυτό δεν συνοδεύεται και από ηρεμία στο εσωτερικό αφού η Διοίκηση προβαίνει σε συνεχείς αναδιοργανώσεις ώστε, όπως το παρουσιάζουν, να λειτουργεί αποδοτικότερα η εταιρία. Είναι όμως προς όφελος της επιχείρησης και των εργαζομένων ή για ακόμη μία φορά σε δουλειά να βρισκόμαστε;

Η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης, όπως και κάθε μεγάλη αλλαγή, είναι αρκετά πολύπλοκη και δύσκολη στη διαχείριση της. Συμπεριλαμβάνει

“ Η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης, όπως και κάθε μεγάλη αλλαγή, είναι αρκετά πολύπλοκη και δύσκολη στη διαχείριση της. Συμπεριλαμβάνει αλλαγές στο οργανόγραμμα της, στην κουλτούρα της, στα συστήματα αναφοράς και ελέγχου.



αλλαγές στο οργανόγραμμα της, στην κουλτούρα της, στα συστήματα αναφοράς και ελέγχου. Όλα αυτά πρέπει να γίνουν, έτσι ώστε να ικανοποιείται η νέα στρατηγική που έχει υιοθετηθεί. Οι στόχοι των προγραμμάτων αναδιοργάνωσης είναι φιλόδοξοι και δύσκολοι προς την επίτευξη τους. Αυτό όμως είναι απαραίτητο, για να προκύψει μία ουσιαστική βελτίωση της εταιρείας και όχι μόνο πρόσκαιρες ωφέλειες. Επίσης σημαντικό είναι ο σεβασμός του ανθρώπινου δυναμικού και η αξιοποίηση του. **Δυστυχώς όμως τα τελευταία χρόνια όλες οι οργανωτικές αλλαγές συνοδεύονται με έφοδο στελεχών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης τόσο από τη γνωστή μας θυγατρική όσο και από άλλες πηγές απαξιώνοντας τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ.** Στην πορεία όμως όλοι βεβαίως μαθαίνουν από τους ΚΑΜΙΤΕΣ, παίρνουν ΚΑΜ και οι ίδιοι, αναγνωρίζουν την αξία τους, αλλά αυτοί καρπώνονται τα της θέσης. Αυτό δυστυχώς το φαινόμενο παρατηρείται από όλες αυτές τις οργανωτικές μεταβολές.

Από την άλλη ήδη ανακοινώθηκε η πρόθεση της Διοίκησης να προχωρήσει το νέο πρόγραμμα οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένων, πρόγραμμα που με άμεσες ή έμμεσες πιέσεις θα οδηγήσει έξω από την επιχείρηση πάνω από 1000 εργαζομένους με υψηλό κόστος οι οποίοι θα αντικατασταθούν και πάλι με τους σύγχρονους βιομηχανικούς εργάτες της ΟΤΕPLUS, της e-value, της MELLON, κοκ, με τους μισθούς τυρόπιτσας.

Οι συνάδελφοι μας εγκαταλείπουν την εταιρεία που τόσα έδωσαν και τους έδωσε, με την πικρή γεύση στο στόμα ότι δεν κατάφεραν να ολοκληρώσουν τον εργασιακό τους βίο με αξιοπρεπείς συνθήκες, αλλά κάτω από πίεση. Μεταθέσεις, ΟΤΕ – TV, υποβαθμίσεις, απαξίωση, κακές αξιολογήσεις και η ιστορία συνεχίζεται.

Είναι χρέος όλων μας και πρωτίστως των συνδικάτων να ενημερώσουν όλους τους εργαζόμενους που θα πάρουν αυτή τη δύσκολη απόφαση, απόφαση ζωής, για όλα αυτά που μπορούν να συμβούν αν φύγουν και να διασφαλιστούν όσοι δεν έχουν τις προϋποθέσεις αυτασφάλισης,

ώστε να μην μείνουν ξεκρέμαστοι.

Επίσης, χρέος είναι να δούμε όλα τα νέα παιδιά που μπαίνουν με αυτές τις συνθήκες εργασιακού μεσαίωνα στον ΟΤΕ πως μπορούν να αποκτήσουν μια θέση στον ήλιο. Δεν μπορούμε να λεγόμαστε άνθρωποι, δεν μπορούμε να λεγόμαστε συνάδελφοι, όταν δίπλα μας τα παιδιά μας, ζουν, εργάζονται και αμείβονται κάτω από τέτοιες συνθήκες.

Πιστεύω ότι ήρθε η ώρα! Ήρθε η ώρα να ξαναγεννηθούμε από τις στάχτες μας.

Τη λύση σίγουρα δεν μπορούν να τη δώσουν οι πολιτικοί. Εκείνοι που μπορούν να τη δώσουν είναι οι εργαζόμενοι και αυτή είναι η πιο δύσκολη φάση που θα κληθούμε να αντιμετωπίσουμε.

Μην με ρωτήσετε με ποιον τρόπο, δεν υπάρχουν συνταγές.

Από την κάληπ στις επερχόμενες εκλογές μέχρι και την καθημερινή μας δράση στο χώρο δουλειάς μπορούμε να κάνουμε τις μικρές και τις μεγάλες αλλαγές. Μόνο που ο δρόμος είναι δύσκολος και χρειάζεται να ματώσουμε. Δεν μπορούμε να απολαύσουμε το ταξίδι ως παρατηρητές, παρά μόνο ως πραγματικοί ταξιδιώτες. Ένας δρόμος μακριά από ρουσφέτια, πελατειακές σχέσεις, κατάρτια και βόλεμα. Όλα αυτά τέλος μια για πάντα, μπας και αρχίσει κάτι καλό.

Πριν δύο χρόνια στη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του σωματίου μας δήλωσα ότι δεν θα είμαι υποψήφιος στις εκλογές του Δεκεμβρίου του 2011 με την παράταση της ΔΑΚΕ για τους λόγους που εξέθεσα, αλλά θα είμαι παρούσα σε κάθε συνάδελφο που μπορώ να βοηθήσω, σε κάθε αγώνα που μπορούμε να δώσουμε, σε κάθε προσπάθεια για την καλύτερευση της εργασίας μας. Ελπίζω να μην στάθηκα κατώτερη.

Ας αγωνιστούμε όλοι μαζί για έναν και μοναδικό σκοπό, τον σκοπό της ύπαρξης μας, τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Απαιτείται θέληση, ειλικρίνεια, εντιμότητα. ■

Το νέο Νομοθετικό Καθεστώς των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η δυνατότητα μονομερούς καθορισμού του μισθού μετά τη διάρκεια της μετενέργειας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας από τον εργοδότη.

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Μήτσουρας Σπυρίδων, Νομικός Σύμβουλος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ



Οι ραγδαίες νομοθετικές εξελίξεις που ακολούθησαν το κλίμα χρηματοπιστωτικής αστάθειας της χώρας, από το Μάρτιο του 2010 και οι εντεύθεν μεταβολές στο δίκαιο της συλλογικής αυτονομίας, ήτοι στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στο επίπεδο του απλού νομοθέτη¹, προέταξαν στην καθημερινότητα όλων, μια σειρά από έννοιες, εντελώς γνωστές από καταβολές εργατικού δικαίου στην επιστήμη και την πράξη, όχι τελείως σαφείς για το μέσο μισθωτό: ατομική σύμβαση εργασίας, συλλογική σύμβαση εργασίας (εφεξής χάριν συντομίας “σ.σ.ε.”), κανονιστικοί όροι σ.σ.ε., ενοχικοί όροι σ.σ.ε., μετενέργεια, κλπ.

Οι όροι αυτοί, ασαφείς, μάλλον, μέχρι πρόσφατα, ως προς το ακριβές περιεχόμενό τους, για το μέσο εργαζόμενο και επενδεδυμένοι από πληροφορίες που διέσπειραν διαχρονικά τα ΜΜΕ περί επιδείνωσης των όρων παροχής εργασίας, απέκτησαν μια ιδιαίτερη...αίγλη, παρά το γεγονός ότι δεν αποτελούν τίποτε περισσότερο από απλά μεθοδολογικά εργαλεία της επιστήμης του εργατικού δικαίου και μάλιστα από τα θεμελιωδέστερα. Εγκαινιάζοντας τον κύκλο συνεργασίας με τον

“ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΛΛΟΓΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ”, δεσμευόμαστε ότι θα αποπειραθούμε

α) να αποσαφηνίσουμε κατά το διαυγέστερο τρόπο το περιεχόμενο όρων που αφορούν την καθημερινή ανέλιξη της παροχής εργασίας,

β) να ενημερώσουμε τα μέλη του “ΠΑΣΕ-ΟΤΕ”, με νηφαλιότητα, για μια σειρά δικαιωμάτων που επιφυλάσσει για αυτούς το σύγχρονο εργατικό δίκαιο στο πλέγμα των κανόνων δικαίου που αφορούν την παροχή εργασίας του προσωπικού του Ομίλου ΟΤΕ και

γ) να προτείνουμε τρόπους αντιμετώπισης των καθημερινών προβλημάτων που ανακύπτουν στα εργασιακά θέματα του προσωπικού του Ομίλου ΟΤΕ και νέες διεξόδους, κατ’ αρχήν στα πλαίσια της εργασιακής ειρήνης και της εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών. Για κάθε περίπτωση εξωδικαστικής αποτυχίας επίλυσης των θεμάτων, αν η καταφυγή στη δικαιοσύνη είναι αναπότρεπτη, η γνώση και η σωρευμένη εμπειρία από την υποστήριξη υποθέσεων ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου, θα αποτελέσει το οπλοστάσιο που απλόχερα θα

προσφέρουμε για ενημέρωση και πληροφόρηση στο σύνολο των μελών του “ΠΑΣΕ-ΟΤΕ”.

Από τη δημόσια αυτή θέση, συγχαίρω τη Διοίκηση του “ΠΑΣΕ-ΟΤΕ” και ιδίως τον Πρόεδρο του Διοικητικού της Συμβουλίου, κο Δημήτριο ΦΟΥΚΑ, για τις πρωτοβουλίες ενημέρωσης και πληροφόρησης των μελών του Συλλόγου, διά του Ηλεκτρονικού Περιοδικού, το οποίο εκδίδει και εύχομαι να σταθώ αρωγός στην ευδόκιμη προσπάθειά του.

Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΔΟ ΤΗΣ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ Σ.Σ.Ε. ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΘΗΚΕ.

Συχνά γίνεται λόγος για τη “μετενέργεια” των όρων μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία έληξε ή καταγγέλθηκε, στους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού. Συγκεκριμένα το φλέγον ερώτημα που αναφέρεται είναι το εξής: κατά το χρονικό διάστημα της μετενέργειας, έχει ο εργοδότης το δικαίωμα να μεταβάλλει μονομερώς το μισθό του προσωπικού και μάλιστα επί τα χείρω; Με άλλα λόγια, στο χρονικό διάστημα της μετενέργειας, αν δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας που να ρυθμίζει τους μισθολογικούς όρους του προσωπικού, **έχει το δικαίωμα το εργοδότης με δική του πρωτοβουλία και ανεξάρτητα από τη θέληση του μισθωτού να του επιβάλει περικοπές στο μισθό;**

Προτού απαντήσουμε στο καίριο αυτό ερώτημα, θα πρέπει, κατ’ αρχήν να αποσαφηνίσουμε μια σειρά από έννοιες, προκειμένου να είναι αντιληπτό τόσο το ερώτημα, όσο και η ερμηνευτική λύση του. Με τον όρο **“ατομική σύμβαση εργασίας”** εννοούμε τη σύμβαση που συνάπτει ο μισθωτός με εργοδότη, έχει αντικείμενο και αποσκοπεί στην παροχή εργασίας και με αντάλλαγμα μηνιαίο χρηματικό αντίτιμο της διάθεσης της εργασιακής δύναμης του μισθωτού στις υπηρεσίες του εργοδότη (“μισθό”), ο μισθωτός υποχρεούται σε παροχή της εργασιακής του δύναμης προς τον εργοδότη, με τον τρόπο, στον τόπο και το χρόνο που ο εργοδότης ορίζει υπό συνθήκες εξάρτησης. Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι άτυπη, υπό την έννοια ότι δεν είναι υποχρεωτικός ο έγγραφος τύπος² για το κύρος της. Παρά το άτυπο της σύναψής της, οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας, δεν μπορούν να μεταβληθούν μονομερώς από κανένα από τα συμβαλλόμενα μέρη³. Ό,τι συμφωνείται από τα μέρη, μισθωτό και εργοδότη είναι καταρχήν εφαρμοστέο και απαραβίαστο. Οι μόνοι όροι μιας ατομικής σύμβασης εργασίας (εφεξής χάριν συντομίας “α.σ.ε.”) που δύνανται να μεταβληθούν - ανεξάρτητα από τη βούληση αμφοτέρων των μερών - είναι εκείνοι που επιβάλλονται από υπέρτερης τυπικής

ισχύος πηγές του εργατικού δικαίου και μάλιστα με τη λεγόμενη “αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου ενέργεια”⁴. Τέτοια υπέρτερη πηγή του εργατικού δικαίου, σε σχέση με την α.σ.ε. - και πάντοτε, υπό το πρίσμα εφαρμογής της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης - είναι η **“συλλογική σύμβαση εργασίας”**. Με τον όρο “συλλογική σύμβαση εργασίας” (εφεξής χάριν συντομίας “σ.σ.ε.”) νοούμε τη συλλογική συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ της αρμόδιας, κατά το νόμο, συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και του εργοδότη ή συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών, και επιχειρεί να ρυθμίσει με τρόπο γενικό και αφηρημένο τους όρους εργασίας ενός ευρύτερου κλάδου της οικονομίας⁵, ενός επαγγέλματος⁶ ή του προσωπικού μιας συγκεκριμένης επιχείρησης⁷. Οι όροι της σ.σ.ε. διακρίνονται σε δύο (2) μεγάλες κατηγορίες: τους **κανονιστικούς** και τους **ενοχικούς**. **Κανονιστικοί** είναι οι όροι που ρυθμίζουν “κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από τη σ.σ.ε.”⁸. Με άλλα λόγια είναι εκείνοι οι όροι μιας σ.σ.ε. που ρυθμίζουν τα φλέγοντα ζητήματα μιας εργασιακής σχέσης, ήτοι το μισθό, τα επιδόματα, το ωράριο εργασίας, τις άδειες κλπ και αφορούν ευθέως τους μισθωτούς που καλύπτονται από το πεδίο εφαρμογής της σ.σ.ε. και δεσμεύονται από αυτή.

Ενοχικοί είναι οι όροι που περιέχονται σε μια σ.σ.ε. και δεν αφορούν άμεσα τους μισθωτούς που καλύπτονται από τη σ.σ.ε., αλλά τα συμβαλλόμενα μέρη, ήτοι τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργοδοτών ή τον εργοδότη και ρυθμίζουν θέματα που αφορούν τις μεταξύ τους σχέσεις.

Το ενδιαφέρον για την απάντηση του αρχικού ερωτήματός μας είναι το κανονιστικό μέρος των σ.σ.ε. και η ισχύς τους στις ατομικές συμβάσεις εργασίας του προσωπικού που καλύπτουν μετά τη λήξη ισχύος της σ.σ.ε.

ΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΣ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΛΑΣΜΑΤΙΚΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ 28/2/2012

Μέχρι την 28.2.2012⁹, την ισχύ των κανονιστικών όρων συλλογικής σύμβασης εργασίας που έληξε ή καταγγέλθηκε, ρύθμιζε η διάταξη του άρ. 9 παρ. 4 Ν.1876/90. Σύμφωνα με αυτή, “οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό”. Άρα υπό το προϊσχύον δίκαιο, αν η σ.σ.ε. έληγε την 31/12/2013, μέχρι την 30/6/2014 οι κανονιστικοί όροι της σ.σ.ε., επί παραδείγματι μισθός και επιδόματα, θα

¹ δεδομένου ότι ουδεμία μεταβολή επήλθε στο δίκαιο της συλλογικής αυτονομίας, όπως προβλέπεται και ρυθμίζεται από το άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος (“Με νόμο ρυθμίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαπλοκή”)

² αν παρά ταύτα η ατομική σύμβαση εργασίας συναφθεί εγγράφως, το έγγραφο που την περιέχει έχει αποδεικτικό των όρων της σύμβασης χαρακτήρα, όχι συστατικό.

³ ΑΚ361, “pacta sunt servanda”

⁴ κανόνες δικαίου, στη συννηθέστερη εκδοχή επιπέδου τυπικού νόμου, οι οποίοι επιβάλλουν μια ρύθμιση με γενικό και αφηρημένο τρόπο και αναγκαστική ενέργεια για όλους, αποκλεισμένης της δυνατότητας διαφορετικής ρύθμισης με όρο στην ατομική σύμβαση εργασίας.

⁵ πχ η σ.σ.ε. “για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εμπορικών Επιχειρήσεων όλης της χώρας”

⁶ πχ η σ.σ.ε. “για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Λογιστών όλης της χώρας”

⁷ πχ η σ.σ.ε. “για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού της τάδε επιχείρησης”

⁸ ΛΕΒΕΝΤΗΣ Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 387, 2η εκδ. Αθήνα 2007- Εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας

⁹ ημερομηνία ισχύος της υπ’ άρ. 6 Π.Υ.Σ./28.2.2012

¹⁰ σχεδόν ομόφωνη η θέση της θεωρίας επ’ αυτού, εν όψει και της εντελώς σαφούς διάταξης του νόμου (άρ. 9 παρ. 5 Ν.1876/90, όπως ίσχυε μέχρι την 28/2/2012). Αντί άλλων οράτε Λεβέντη, ό.π. σελ. 485, Βλασιός Στ., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 362, εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Δίκαιο & Οικονομία, αλλά και από τη νομολογία ΑΠ1478/2006 και ΑΠ389/1993

¹¹ με το άρ. 2 παρ. 5 ΠΥΣ6/28.2.2012



εξακολουθούσαν να ισχύουν κανονικά, ο δε εργοδότης δεν θα δύνατο να τα μεταβάλει μονομερώς. Τι γινόταν, όμως, στο διάστημα που θα ακολουθούσε το εξάμηνο που ακολουθούσε τη λήξη ή καταγγελία της σ.σ.ε.; Δηλαδή τι θα συνέβαινε από την 30/6/2014 και μετά - αν φυσικά δεν είχε ήδη συναφθεί νέα σ.σ.ε.; Την απάντηση στο ερώτημα αυτό έδινε η διάταξη του προϊσχύσαντος άρ. 9 παρ. 5 Ν.1876/90 σύμφωνα με την οποία “μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας”. Αυτό το χρονικό διάστημα που ακολουθούσε το εξάμηνο που επόταν της λήξης ή καταγγελίας της σ.σ.ε., η θεωρία του εργατικού δικαίου, μεθοδολογικά καλούσε **“μετενέργεια”**. Σύμφωνα, συνεπώς, με το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ίσχυε μέχρι την 28/2/2012, κατά τη φάση της μετενέργειας των κανονιστικών όρων καταγγελθείσας ή ληξάσας σ.σ.ε., οι κανονιστικοί αυτοί όροι μεθίσταντο σε ενδοτικού δικαίου όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας του μισθωτού - παρά ταύτα, εκ του νόμου, όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας - **οι οποίοι δεν μπορούσαν να τροποποιηθούν μονομερώς από τον εργοδότη, παρά τη θέληση του μισθωτού**¹⁰. Υπό το προϊσχύσαν καθεστώς, δηλ. αν, στη φάση της μετενέργειας και ενόσω δεν είχε ακόμη συναφθεί νέα σ.σ.ε., ο εργοδότης επιθυμούσε να μειώσει μονομερώς το μισθό και τα επιδόματα του προσωπικού που καταλαμβάνονταν από την λήξασα ή καταγγελθείσα σ.σ.ε., αυτό ήταν αδύνατο χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού, ήτοι χωρίς τη σύναψη νέας ατομικής σύμβασης εργασίας.

ΤΟ ΝΕΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ - Η ΠΡΑΞΗ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 6/28.2.2012 - Η ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Την 28/2/2012 τέθηκε σε ισχύ η υπ’ άρ. 6 ΠΥΣ/28.2.2012 με την οποία αφ’ ενός μεν καταργήθηκαν ολοσχερώς οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρ. 9 Ν.1876/90 και αφετέρου θεσπίστηκε ένα νέο

σύστημα επέκτασης της ισχύος των κανονιστικών όρων σ.σ.ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε. **Σύμφωνα με το άρ. 2 παρ. 2 της ΠΥΣ, οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους.** Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι από την υποχρεωτική επέκταση της ισχύος των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. επί ένα **εξάμηνο**, ο νομοθέτης επέλεξε να μειώσει το χρόνο αυτό στο τρίμηνο.

Και περαιτέρω η σπουδαιότερη αλλαγή που επέφερε στο σύστημα της μετενέργειας η ΠΥΣ είναι ότι από την πάροδο του τριμήνου από τη λήξη και την καταγγελία της σ.σ.ε. οι κανονιστικοί της όροι δεν μετενεργούν όλοι αλλά μόνο αυτοί που αφορούν :

- α) το βασικό μισθό
- β) το επίδομα ωρίμανσης
- γ) το επίδομα τέκνων
- δ) το επίδομα σπουδών και
- ε) το επίδομα επικινδύνου εργασίας και μάλιστα υπό τον όρο αυτά τα επιδόματα να προβλέπονταν στην καταγγελθείσα σ.σ.ε.

Και η τρίτη και σημαντικότερη διαφορά που επήλθε με την ΠΥΣ είναι η ακόλουθη: ενώ υπό το προϊσχύσαν δίκαιο, οι κανονιστικοί όροι που μετενεργούσαν δεν δύνατο να τροποποιηθούν μονομερώς από τον εργοδότη, τώρα πλέον με τη ρητή διάταξη της ΠΥΣ¹² **“η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων”**. Βρισκόμαστε ενώπιον δηλ. μιας αντιστροφής της ισχύος των κανονιστικών όρων επί τα χείρω για τους μισθωτούς. Στο διάστημα της μετενέργειας δηλ. ο εργοδότης, αυτομάτως δικαιούται να μειώσει το σύνολο των μισθολογικών του παροχών περιορίζοντας τις σε βασικό μισθό και τα ανωτέρω προβλεπόμενα επιδόματα και περικόποντας όποιο άλλο επίδομα τυχόν καταβάλει. Άρα ναι μεν

στο στάδιο της μετενέργειας ο εργοδότης δύναται να απομειώσει τις μισθολογικές παροχές χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου, όχι όμως μέχρι το βάραθρο των νομοθετικά θεσπισμένων μισθολογικών παροχών.

Επί του παραδείγματος που είχαμε ανωτέρω χρησιμοποιήσει, αν η σ.σ.ε. λήξει ή καταγγελθεί την 31/12/2013, οι μισθολογικοί όροι του προσωπικού μένουν αμετάβλητοι μέχρι την 31/3/2014. Από την 1η /4/2014 και μετά ο εργοδότης δύναται να περικόψει όλες τις λοιπές μισθολογικές παροχές πλνν βασικού μισθού και προβλεπομένων επιδομάτων (τέκνων, ωρίμανσης, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) αυτομάτως και χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού.

Επί παραδείγματος:

Σε διοικητικό υπόλληλο με τις εξής μικτές αποδοχές:

1. Βασικό Μισθό :	1.452,43€
2. Χρονοεπίδομα:	697,17€
3. Οικογενειακό Επίδομα:	106,97€

Και σύνολο μικτών μηνιαίων αποδοχών 2.256,57€, από τη λήξη του τριμήνου και μετά (μετενέργεια) και αν δεν έχει συναφθεί νέα σ.σ.ε. Μετά την πάροδο της τρίμηνης υποχρεωτικής παράτασης της ισχύος των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε., από τις ανωτέρω μισθολογικές παροχές, θα αφαιρεθεί αυτόματα το οικογενειακό επίδομα (ως επίδομα γάμου), δεδομένου ότι η διάταξη του άρ. 2 της ΠΥΣ ρητά αναφέρει ως διατηρούμενο το επίδομα “τέκνων”, η δε παράλειψη του επιδόματος γάμου δεν φαίνεται να πρόκειται για αμέλεια ή αβλεψία του νομοθέτη¹³. Άρα κατά η μετενέργεια οι μικτές τακτικές αποδοχές του ανωτέρω υπαλλήλου θα διαμορφωθούν σε 2.149,60€.

Στην πραγματικότητα, με τη νέα αυτή ρύθμιση ο νομοθέτης ασκεί έμμεση πίεση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων να προβούν σε σύναψη νέας σ.σ.ε. εντός του τριμήνου που ακολουθεί την καταγγελία ή τη λήξη της προηγούμενης σ.σ.ε., δεχόμενες τις όποιες πιέσεις του εργοδότη. Και υπό το προϋφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς, η πίεση αυτή θα ήταν μόνο θεωρητική, αφού υπήρχε η δυνατότητα - σε περίπτωση κωλυσιεργίας των διαπραγματεύσεων εκ μέρους του εργοδότη - μονομερούς προσφυγής στη μεσολάβηση και τη διαιτησία. Όθεν υπήρχε η εκ του νόμου πίεση στον εργοδότη να προβεί σε καλόπιστη διαπραγμάτευση με τους εργαζομένους, υποχρεούμενος άλλως, σε επιβολή της διαιτητικής απόφασης. Υπό το νέο νομοθετικό καθεστώς, όμως, η πίεση αυτή μεταβιβάζεται στη μεριά των εργαζομένων αφού η προσφυγή στη μεσολάβηση και τη διαιτησία έχει απωλέσει τον μονομερώς αναγκαστικό χαρακτήρα της.

Σχολιάζοντας την ΠΥΣ 6/28.2.23012, δε μπορούμε παρά να επισημάνουμε ότι ενέχει το ιδίομορφο στοιχείο της κατάργησης ενός κανόνα δικαίου που περιέχεται σε τυπικό νόμο¹⁴ , διά ενός κανόνα δικαίου που περιέχεται σε πράξη της κανονιστικής δράσας διοίκησης. Τίθεται εν προκειμένω ένα ζήτημα παραβίασης της ιεραρχίας και της τυπικής ισχύος κανόνων δικαίου, αφού, κατώτερης τυπικής ισχύος κανόνας (ΠΥΣ) δεν δύναται να καταργήσει ανώτερης τυπικής ισχύος διάταξη (ΝΟΜΟ). Έτι περαιτέρω, διά του περιεχομένου της ΠΥΣ, παραβιάζει την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού, σε συνδυασμό με την απουσία συστήματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία εκ μέρους των μισθωτών, οι τελευταίοι επωμίζονται το βάρος της σύναψης νέας σ.σ.ε. εντός τριμήνου από τη λήξη ή την καταγγελία της τελευταίας, δίχως τη δυνατότητα αντίδρασης σε πιθανή παρέλκυση των διαπραγματεύσεων εκ μέρους του εργοδότη¹⁵. Επιπλέον διατυπώνεται και η άποψη περί ευθείας αντίθεσης της ΠΥΣ6/28.2.2012 με το πρωτογενές δικαιο της Ε.Ε. και δη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.¹⁶ . Τέλος, κατά τη δική μας θέση, η ΠΥΣ6/28.2.2012, αλλά και το σύνολο των ρυθμίσεων που συναπαρτίζουν το ισχύον δικαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τελούν σε πλήρη αντίθεση με τη θεμελιώδη συνταγματική διάταξη του άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος¹⁷ , η οποία με την περιωπή συνταγματικού κανόνα δικαίου επιβάλλει την αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης των όρων εργασίας και επιτάσσει την πρωτοβουλία για τη ρύθμιση στους θεσμούς της συλλογικής αυτονομίας. Ο αντίλογος στη θέση αυτή προβάλλει ένα “γενικώς νοούμενο δημόσιο συμφέρον”, όπως αυτό διαμορφώνεται κατά περιεχόμενο από την ανάγκη τήρησης των δανειακών υποχρεώσεων της χώρας.

Νομικά επιχειρηματολογώντας, όμως, και όχι υπό το κράτος αναγκών πολιτικής υποστήριξης παράνομων νομοθετικών επιλογών, το Σύνταγμα ως Ανώτατος Κανόνας Δικαίου, επιτάσσει την πρόταξη του “συμφωνημένου γενικού δημοσίου συμφέροντος”, το οποίο δεν είναι άλλο από αυτό που διαμορφώνεται ως συνισταμένη κανόνων προστασίας της ανθρώπινης αξίας και της αρχής της μη χειροτέρευσης / υποβίβασιμου των ατομικών δικαιωμάτων¹⁸ . Σε αυτή την επιχειρηματολογία grosso modo στηρίζεται και η από 26/3/2012 αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ κατά της ΠΥΣ που κατατέθηκε ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας .

Συμπίδων Στ. ΜΗΤΣΟΥΡΑΣ
ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ
ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

¹¹ σχεδόν ομόφωνη η θέση της θεωρίας επ’ αυτού, εν όψει και της εντελώς σαφούς διάταξης του νόμου (άρ. 9 παρ. 5 Ν.1876/90, όπως ίσχυε μέχρι την 28/2/2012). Αντί άλλων οράτε Λεβέντη, ό.π. σελ. 485, Βλαστός Στ., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 362, εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Δίκαιο & Οικονομία, αλλά και από τη νομολογία ΑΠ1478/2006 και ΑΠ389/1993
με το άρ. 2 παρ. 5 ΠΥΣ6/28.2.2012

¹² άρ. 2 παρ. 2 εδ. δ’

¹³ έτσι και ΘΕΟΔΟΣΗΣ Γ, Η επιβίωση των όρων της σ.σ.ε. μετά τη λήξη τους: παράταση και μετενέργεια, ΕΕργΔ71.589 και ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Κ., Η απόλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των Ν.4024/2011 και 4046/2012, ΕΕργΔ71.705

¹⁴ των διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του άρ. 9 Ν.1876/90

¹⁵ αναλυτικότερη ανάπτυξη της συλλογιστικής από Δημήτριο ΤΡΑΥΛΟ-ΤΖΑΝΕΤΑΤΟ, “Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονοκρατούμενη Ελλάδα”, ΕΕρΔ 71.713

¹⁶ έτσι ΓΑΒΑΛΑΣ Ν, “Αντίθετες στο πρωτογενές δικαιο της Ε.Ε. οι εργασιακές ρυθμίσεις του Μνημονίου ΙΙ”, ΕΕργΔ 71.537

¹⁷ με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελευθερές διαπραγματεύσεις και αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία. Σε αυτή την κατεύθυνση ορ. και εξαντλητική μελέτη ΚΑΖΑΚΟΥ Άρη, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ6/28.2.2012 - Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ71.593

¹⁸ για την πλήρη έννοια του “συμφωνημένου δημοσίου συμφέροντος” ορ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΡΑΥΛΟΣ- ΤΖΑΝΕΤΑΤΟΣ, Συλλογική Αυτονομία, Γενικό Συμφέρον και Εξυγίανση Δημόσιας Επιχείρησης, Εκδ. Αντ. Ν.ΣΑΚΚΟΥΛΑ 1998

¹⁹ ΚΑΖΑΚΟΣ, ό.π. σελ. 593 βλ. υποσημειώσεις.



Η Ρωσική Άρκτος

Η διάρθρωση του Ρωσικού Τηλεπικοινωνιακού Τομέα επηρεάζει τη διεθνή σκακιέρα περισσότερο από κάθε άλλη αγορά

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Παπακώστας Στέφανος, MBA (University of Texas at el Paso)

Όντες πολίτες του “παγκόσμιου χωριού”, παρακολουθούμε πολλές φορές την ανάπτυξη των δυνάμεων που έχουν επηρεάσει την πορεία των τηλεπικοινωνιών διεθνώς MEXPI ΤΩΡΑ. Έτσι μελετώνται οι ευρωπαϊκές ή οι αμερικανικές εταιρίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένες και εν πολλοίς προβλεπόμενες στρατηγικές όπως:

- Το μέγιστο δυνατό «εδαφικό αποτύπωμα» στις λεγόμενες «αναπτυγμένες» οικονομίες του «πρώτου κόσμου» (γεωγραφική εξάπλωση)
- Κεντρική κανονιστική διαχείριση (πολιτικός έλεγχος – ρύθμιση)
- Συνεχής δημιουργία νέων τηλεπ/κών αγορών (ηλεκτρονικό εμπόριο, ηλεκτρονικές πληρωμές, κλπ), που προσθέτει οικονομική αξία στην αρχική επένδυση υποδομής, ενισχύει συνεχώς το «Μέσο έσοδο ανά πελάτη» (APRU) και μεγιστοποιεί τα κέρδη των μετόχων.

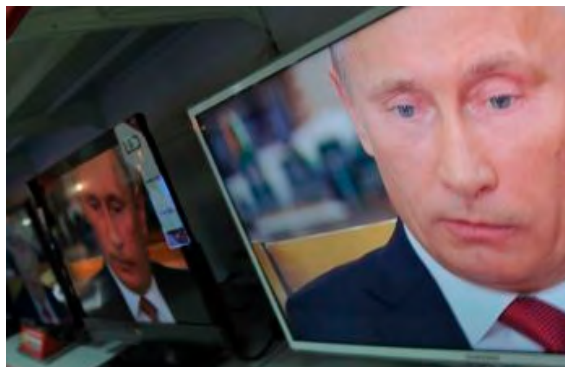
Η περίπτωση της Ρωσικής Ομοσπονδίας, της οποίας το κρατικό εδαφικό αποτύπωμα αντιστοιχεί στο 18% της επιφάνειας του πλανήτη, θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τις νέες δυνάμεις που αναδύονται στον διεθνή τηλεπ/κό τομέα και να

συνειδητοποιήσουμε ότι, το όνομα Ρωσία δεν αντιπροσωπεύει μόνο πετρέλαιο/φυσικό αέριο, ορυχεία και διαμάντια, προηγμένη στρατιωτική τεχνολογία και εξερεύνηση του διαστήματος, αλλά και συνεχώς διεθνοποιούμενη τηλεπικοινωνιακή δραστηριότητα με παγκόσμια στόχευση, με τη χρήση πρωτοποριακών τρόπων οργάνωσης των χρησιμοποιούμενων εταιρικών σχηματισμών.

Για να κατανοηθεί το επίπεδο ανάπτυξης των ρωσικών τηλεπικοινωνιών και σύμφωνα με στοιχεία γνωστής ρωσικής εταιρίας συμβούλων (www.acm-consulting.com) την 31.12.2012 ήταν ενεργοποιημένες 230.500.000 κάρτες SIM. Η μέση διείσδυση στον πληθυσμό ήταν 161,5% με κύριες αγορές την Μόσχα (212 κάρτες SIM ανά 100 κατοίκους) και την Αγία Πετρούπολη (215 κάρτες SIM ανά 100 κατοίκους). Οι ρώσοι καταναλωτές υιοθετούν με εκρηκτικούς ρυθμούς τη χρήση των ευφυών τηλεφώνων (smartphones) και αυξάνουν τα έσοδα των εταιριών τους, αξιοποιώντας τις δυνατότητες των νέων συσκευών σε σχέση με την πρόσβαση στο διαδίκτυο (mobile data).

Η ρωσική αγορά τηλεπικοινωνιών αποτελείται από εταιρίες που είναι μέλη κεφαλαιουχικών σχηματισμών, γνωστών στη γλώσσα

“ Η λογική αυτής της οργάνωσης συνάδει με την παραδοσιακή στρατηγική της ρωσικής στρατιωτικής ηγεσίας: Εξαπόλυση όλων των διαθέσιμων δυνάμεων στο σημείο εκείνο του αντιπάλου «μετώπου» όπου αναμένονται τα περισσότερα κέρδη.



του αμερικανικού management με το όνομα conglomerates. Σε ελεύθερη μετάφραση, η λέξη αυτή περιγράφει μια «ομοσπονδία εταιριών» με δραστηριότητες σε διαφορετικές αγορές που μπορεί να καλύπτουν όλο το εύρος της οικονομίας, οι οποίες ανήκουν – όσον αφορά τη μετοχική σύνθεση – στην ίδια κεφαλαιουχική εταιρία που με τη σειρά της συμμετέχει σε μια ομάδα κεφαλαιουχικών εταιριών υπό ενιαία ιδιοκτησία. Το πλεονέκτημα αυτού το τρόπου οργάνωσης, είναι ότι οι εταιρίες αυτών το ιδιότυπων κεφαλαιουχικών ομίλων, έχουν εξασφαλισμένη χρηματοδότηση μιας και δεν δραστηριοποιούνται όλες οι εταιρίες μέλη στον ίδιο τομέα, ενώ το κεντρικό «ταμείο» της ιδιότυπης αυτής ομοσπονδίας κεφαλαιουχικών εταιριών μπορεί να παράσχει απεριόριστη χρηματοδότηση στον τομέα οικονομικής δραστηριότητας, ο οποίος αξιολογείται ότι θα δώσει και τα περισσότερα κέρδη ή άλλου τύπου στρατηγικά οφέλη. Η λογική αυτής της οργάνωσης συνάδει με την παραδοσιακή στρατηγική της ρωσικής στρατιωτικής ηγεσίας: Εξαπόλυση όλων των διαθέσιμων δυνάμεων στο σημείο εκείνο του αντιπάλου «μετώπου» όπου αναμένονται τα περισσότερα κέρδη. Για να γίνει αυτή η λογική κατανοητή και σε πρακτικό επίπεδο, αναφέρεται πρόσφατη ανακοίνωση του conglomerate Alfa Group του οποίου περιγραφή ακολουθεί, οι κύριοι μέτοχοί του οποίου τον Ιούνιο του 2013 συνέστησαν στο Λουξεμβούργο ένα επενδυτικό όχημα (εταιρία) το οποίο έχει απόθεμα \$ 15.360.000.000 μέσω του οποίου αρχικά στοχεύουν σε επενδύσεις σε πετρέλαια, φυσικό αέριο, τηλεπικοινωνίες, αλλά και οποιαδήποτε κερδοφόρα πιθανή επένδυση, σε οποιοδήποτε σημείο ή αγορά του πλανήτη.

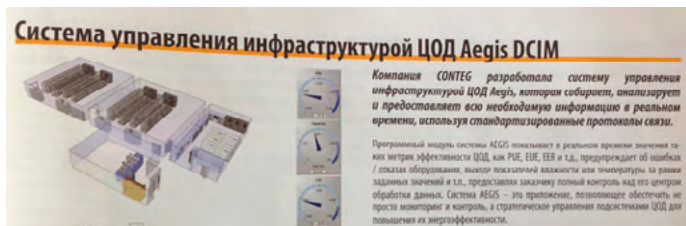
Τρεις πανίσχυροι ολιγάρχες (M.Friedman, G.Khan & A. Kousmichoff) ελέγχουν το μεγαλύτερο ρωσικό conglomerate, το οποίο μάλιστα έχει έξι (6) «πόλους» και είναι γνωστό με το όνομα Alfa Group, δύο εταιρικά «πόδια» του οποίου έχουν πολυεθνική τηλεπικοινωνιακή παρουσία σε δεκάδες κράτη. Για να γίνει πιο ξεκάθαρο και σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Alfa Group οι πόλοι διαρθρώνονται ως εξής.

- 1.Ο πρώτος πόλος (ABH Holdings) διαχειρίζεται πέντε τράπεζες με βάση την Ρωσία, την Ουκρανία, το Καζακστάν, την Ολλανδία και τη Λευκορωσία.
- 2.Ο δεύτερος πόλος (Alfa Finance Holdings) διαχειρίζεται Ασφάλειες, Συμβούλους Επενδύσεων καθώς και τη συμμετοχή

του Ομίλου στην Turkcell (εταιρία κινητής τηλεφωνίας στην Τουρκία στην οποία είναι συνιδιοκτήτης με τη γνωστή σκανδιναβική Telia-Sonera και την τουρκική εταιρία Cukurova).

- 3.Ο τρίτος πόλος (Altimo Holdings) έχει την ευθύνη διαχείρισης της τηλεπικοινωνιακής VimpelCom παγκόσμια.
- 4.Ο τέταρτος πόλος (X5 Retail) διαχειρίζεται 3.802 καταστήματα λιανικής πώλησης της Ρωσικής Ομοσπονδίας, τα οποία ανήκουν με τη σειρά τους σε διαφορετικές ομάδες εταιριών (από απλά παντοπωλεία τροφίμων, έως υπεραγορές).
- 5.Ο πέμπτος πόλος (Ventrelt Holdings) έχει αρμοδιότητα σε εταιρίες διαχείρισης νερού και αποβλήτων στη Ρωσική Ομοσπονδία και την Ουκρανία.
- 6.Ο έκτος πόλος (A Common Holdings) έχει την ευθύνη της παραγωγής και εμπορίας προϊόντων σε κάθε αγορά στην οποία βλέπει την ευκαιρία.
- 7.Πέραν των έξι αυτών πόλων αναφέρεται και ένας έβδομος πόλος του Alfa Group (που δεν παρουσιάζεται στο οργανόγραμμα) με αντικείμενο εργασίας τα πετρέλαια και το φυσικό αέριο μέσω της εταιρίας TNK – BP.

Η ναυαρχίδα των τηλεπικοινωνιακών δραστηριοτήτων φέρει το όνομα VimpelCom LTD και διαπραγματεύεται στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης (NYSE). Πέραν της Ρωσικής Ομοσπονδίας η VimpelCom LTD δραστηριοποιείται επενδυτικά σε 22 κράτη ήτοι: Ουκρανία, Λευκορωσία, Καζακστάν, Ουζμπεκιστάν, Κυρζιγιστάν, Τατζικιστάν, Γεωργία, Αρμενία, Μολδαβία, Αζερμπαϊτζάν, Τουρκία (σημαντικό μέρος της μετοχικής σύνθεσης της Turkcell είναι δικό τους!), Λάος, Αλγερία, Μπαγκλαντές, Καναδάς, Ιταλία, Γερμανία, Πακιστάν, Μπουρούντι, Ζιμπάμπουε, Κεντρική Αφρικανική Δημοκρατία και στην κατεχόμενη από του τούρκους περιοχή της Κυπριακής Δημοκρατίας. Η εδαφική αυτή εξάπλωση δεν γίνεται χωρίς συνεχείς ρήξεις, αν ληφθεί υπόψη ότι η κυβέρνηση της Αλγερίας έχει κινηθεί για να εθνικοποιήσει την τοπική εταιρία, ενώ η κυβέρνηση της Τουρκίας προσπαθεί ατύπως να βοηθήσει τον τούρκο συνέταιρο των Ρώσων (Cukurova group) να ελέγξει την Turkcell. Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του κεφαλαιουχικού σχηματισμού Alfa Group, (του οποίου ιδιοκτήτες είναι οι παραπάνω αναφερόμενοι ολιγάρχες), η εταιρία έχει συνολικά 283.000.000 πελάτες κινητής τηλεφωνίας και απευθύνεται σε μια αγορά με



753.000.000 δυνητικούς πελάτες. Σημαντικότατο μέλος σε αυτή την ομάδα εταιριών είναι η Turkcell η οποία τον Δεκέμβριο του 2012 διέθετε 69.000.000 πελάτες, γεγονός που την καθιστά την τρίτη μεγαλύτερη εταιρία λειτουργίας GSM δικτύου στην Ευρώπη. Το δίκτυό της δραστηριοποιείται και επί ευρωπαϊκού εδάφους, και συγκεκριμένα στην Ανατολική Θράκη με κύριες αγορές την Κωνσταντινούπολη, την Ανδριανούπολη και τα παράλια της Προποντίδας (Ραιδεστός κλπ).

Το έτος 2011 η VimpelCom LTD απέκτησε τον έλεγχο της κεφαλαιουχικής σύνθεσης της τηλεπ/κής εταιρίας ORASCOM του γνωστού αιγύπτιου πολυεκατομμυριούχου Naquib Sawiris. Μέσω αυτής της επιτυχούς επιχειρηματικής κίνησης έγινε ιδιοκτήτρια σειράς τηλεπ/κών εταιριών του λεγόμενου τρίτου κόσμου, αλλά και δύο κυρίων δυτικών τηλεπ/κών αγορών, μέσω της Wind Telecom S.p.A, (Ιταλία) και της Wind του Καναδά.

Δεύτερος ισχυρός όμιλος εταιριών που συγκροτεί το ρωσικό ολιγοπώλιο και ουσιαστικά ελέγχει το επίγειο δίκτυο της χώρας, είναι η κατά 55,2% υπό κρατική ιδιοκτησία Rostelecom η οποία «γεννήθηκε» από τη σταδιακή συγχώνευση δεκάδων εταιριών που κάλυπταν τηλεπ/κά την επιφάνεια της Ρωσικής Ομοσπονδίας. Η εταιρία αυτή, λόγω της τεράστιας επίγειας υποδομής που διαθέτει η οποία περιλαμβάνει και εκατοντάδες χιλιάδες χιλιόμετρα διαβιβαστικό δίκτυο, (ας μην ξεχνάμε ότι μιλάμε για το 18% της επιφάνειας του πλανήτη) ελέγχει σχεδόν το 80% της ενσύρματης τηλεφωνίας στη Ρωσική Ομοσπονδία. Συγκεκριμένα, εξυπηρετεί 9.500.000 ευρυζωνικούς χρήστες, 6.800.000 συνδρομητές επί πληρωμή τηλεόρασης και 28.000.000 πελάτες της υπηρεσίας βασικής τηλεφωνικής σύνδεσης (PSTN). Στη αγορά της κινητής τηλεφωνίας, μέσω του πλέγματος των εταιριών της SVYAZ INVEST την οποία πρόσφατα απορρόφησε, είναι GSM Operator και προσφέρει υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας σε 27 περιοχές της Ρωσικής Ομοσπονδίας (40% εδαφική κάλυψη περίπου), έχοντας όμως ένα μερίδιο της αγοράς στην κινητή τηλεφωνία κάτω του 10%. Σε απόλυτους αριθμούς εξυπηρετεί 13.500.000 πελάτες κινητής με τελευταία εξέλιξη την εμπορική ενεργοποίηση δικτύου 3G στην Αγία Πετρούπολη (Αύγουστος 2013). Σύμφωνα με πρόσφατα δημοσιεύματα του διεθνούς τύπου η ρωσική κυβέρνηση προανατολίζεται να πουλήσει τη συμμετοχή της στην εταιρία με πιθανούς υποψηφίους αγοραστές έναν από τους τρεις άλλους παίκτες του ρωσικού τηλεπ/κού ολιγοπωλίου.

Ο τρίτος παίκτης της Ρωσικής αγοράς τηλεπικοινωνιών (και ειδικά στην αγορά 4G) είναι η εταιρία MegaFon την οποία ελέγχει ο Ουζμπέκος ολιγάρχης Alisher Usmanov. Χάρης σε αυτόν, ο οποίος εφέτος αναδείχτηκε από την Sunday Times Rich List ο πλουσιότερος άνθρωπος στη Μεγάλη Βρετανία (και ιδιοκτήτης της Arsenal Football club), η εταιρία τον Μάιο του 2013 έκανε τη μεγαλύτερη αύξηση κεφαλαίου μέσω του Αγγλικού χρηματιστηρίου από το 2001 (www.guardian.co.uk). Πρόσφατο δημοσίευμα του περιοδικού Forbes τον κατηγοριοποιεί ως τον πλουσιότερο άνθρωπο και στη Ρωσία και τον 28ο πιο πλούσιο παγκόσμια. Τον περασμένο Μάιο (2013) η εταιρία εξέδωσε δελτίο τύπου, το οποίο αναφέρει ότι, ο αριθμός των ενεργών συνδρομητών ανήλθε στα 64.800.000. (δεύτερη μεγαλύτερη εταιρία κινητής τηλεφωνίας μέσα στη Ρωσική Ομοσπονδία). Ο αριθμός αυτός, πέραν των συνδρομητών στη μητρική ρωσική αγορά περιλαμβάνει συνδρομητές από τις εξής αγορές: "TT Mobile" CJSC από το Τατζικιστάν, "AQUAFON-GSM" CJSC από την Αμπχαζία, & "OST-ELECOM" CJSC από την Νότια Οσσετία. Η εταιρία παρουσιάζει αξιοσημείωτη δραστηριότητα στην εισαγωγή της τεχνολογίας 4G έχοντας ενεργοποιήσει σχετικές υπηρεσίες έως την 31.3.2013 σε 81 πόλεις που ευρίσκονται σε 29 διαφορετικές περιοχές της αχανούς Ρωσικής Ομοσπονδίας καθώς επίσης και στην πρωτεύουσα Tskhinval της Νότιας Οσσετίας. Κύριοι εταιρικοί μέτοχοι είναι ο Όμιλος AF Telecom (περίπου 50,01%) και η γνωστή Σκανδιναβική εταιρία Telia Sonera Group. Η MegaFon πέραν της εξαιρετικής ρευστότητας που παρουσιάζει στα πρόσφατα οικονομικά της αποτελέσματα, είναι ενταγμένη και αυτή σε ένα τετραπολικό conglomerate με δραστηριότητες στο ατσάλι και σε άλλα μεταλλεύματα, στις τηλεπικοινωνίες, στο διαδίκτυο, στις εφημερίδες και σε νέες εταιρίες υψηλής τεχνολογίας των ΗΠΑ. Ξανά, όπως και στη περίπτωση του Alfa Group και αυτό το conglomerate έχει ιδιοκτησιακή τριανδρία (Alisher Usmanov 60%, Vladimir Skoch 20%, Farhad Moshir 10%).

Ο τέταρτος παίκτης είναι η εταιρία MTS (Mobile TeleSystems OJSC). Είναι καταχωρημένη και στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης και δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στη Ρωσική Ομοσπονδία, στην Ουκρανία, στην Αρμενία, στο Τουρκμενιστάν και στη Λευκορωσία, ένας χώρος που παρέχει 200.000.000 δυνητικούς πελάτες. Είναι ενεργή σε κάθε τηλεπικοινωνιακή αγορά (ευρυζωνικό Διαδίκτυο, Τηλεόραση, ενσύρματη/ασύρματη τηλεφωνία, ολοκληρωμένες τηλεπ/κές λύσεις, δίκτυα λιανικών

πωλήσεων, κλπ). Σύμφωνα με στοιχεία της εταιρίας την 31.12.2012 στις αγορές που είναι παρούσα, παρέχει υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας σε 100.000.000 πελάτες, υπηρεσίες ενσύρματης τηλεφωνίας σε 11.723.000 σπίτια, ευρυζωνικό διαδίκτυο σε 2.313.000 πελάτες και συνδρομητική τηλεόραση σε 2.938.000 πελάτες. Μεγάλες δυνατότητες παρουσιάζονται στην αγορά IPTV όπου σύμφωνα με στοιχεία του Μαΐου 2013 η αγορά αναμένεται να διπλασιαστεί έως το 2017. Όσον αφορά την ιδιοκτησιακή της δομή, το 50,8% ανήκει στην Sistema JSFC, τον μεγαλύτερο κεφαλαιουχικό σχηματισμό (conglomerate) σε όλη την Ρωσική Ομοσπονδία και την Κοινοπολιτεία Ανεξαρτήτων Χωρών που ευρίσκεται στο χρηματιστήριο. Όπως και στην περίπτωση του Alfa Group που αναφέρθηκε παραπάνω, οι δραστηριότητες εκτείνονται σε πολλές αγορές, όπως Τηλεπικοινωνίες, ηλεκτρονικά, τουρισμός, εμπόριο, διυλιστήρια, κατασκευές, διαχείριση ακίνητης περιουσίας, κλπ. Σύμφωνα με τα τελευταία οικονομικά στοιχεία τα έσοδα του υπόψη ομίλου (με στοιχεία Απριλίου 2013) ήταν 34.240.700.000 αμερικανικά δολάρια εκ των οποίων το 1/3 αντιπροσώπευε τηλεπικοινωνιακές δραστηριότητες. Μια σημαντικότερη εξέλιξη για την τύχη της εταιρίας είναι η είσοδος της MTS στην Ινδική αγορά μέσω της μητρικής της Sistema και σε συνεργασία με τη ρωσική κυβέρνηση, όπου παρέχει ήδη υπηρεσίες σε 10.000.000 ινδούς πελάτες. Οι εντυπωσιακές δυνατότητες ανάπτυξης στη συγκεκριμένη αγορά συνάγονται από πρόσφατη αναφορά της Ινδικής EETT (Telecom Regulatory Authority of India) βάσει της οποίας η ευρυζωνική διείσδυση στη χώρα είναι 1% ενώ η ασύρματη τηλεπυκνότητα είναι 70,85% με μόνο 15.050.000 ευρυζωνικές συνδέσεις (στοιχεία Μαρτίου 2013). Το Εθνικό Ευρυζωνικό Σχέδιο της Ινδίας προβλέπει παροχή 160.000.000 ευρυζωνικών συνδέσεων, που περιλαμβάνουν 60.000.000 ασύρματες ευρυζωνικές συνδέσεις έως και το 2014!

Παρατηρώντας, τις τηλεπικοινωνίες της Ρωσικής Ομοσπονδίας μπορούμε να βγάλουμε μερικά ενδιαφέροντα συμπεράσματα:

1. Η Διεθνοποίηση των Ρωσικών Τηλεπ/κών εταιριών προχωρά ταχύτατα, στοχεύοντας αρχικά μεν τις χώρες της αχανούς πάλε ποτέ σοβιετικής περιφέρειας/επιρροής, αφετέρου δε χώρες του τρίτου κόσμου με ελάχιστο ανταγωνισμό (Ασία & Αφρική), αλλά και χώρες του λεγόμενου πρώτου κόσμου (Ιταλία, Καναδάς) όπου έχουν τη δυνατότητα να δοκιμάσουν κάθε μορφής ανταγωνισμό, ασκώντας τις ικανότητες προσαρμογής τους σε αυτούς τους κανόνες. Στην αγορά του Καναδά, αντιμετωπίζει ήδη την επιθετική εξαγορά της θυγατρικής της εκ μέρους της μεγαλύτερης αμερικανικής τηλεπ/κής εταιρίας Verizon, η οποία επιθυμεί να της αποσπάσει την ιδιοκτησία της Wind Canada.

2. Τα μεγέθη τους σε συνδρομητική βάση αυξάνονται σε εντυπωσιακούς ρυθμούς. Ας λάβουμε υπόψη μας ότι, τα 283.000.000 πελατειακή βάση της VimpelCom αντιπροσωπεύει μια ουσιαστικά παγκόσμια πρωτιά, που θα λειτουργήσει πολλαπλασιαστικά για τα έσοδά της σε περίπτωση αξιοποίησης των επενδυτικών ευκαιριών σε νέες αγορές, με βάση και τις δυνατότητες που έχει το Alfa Group συνολικά. Ανάλογη εικόνα

αναμένεται να διαμορφωθεί από τη στιγμή που στα σημερινά 100.000.000 πελάτες της MTS προστεθούν τα δυνητικά εκατοντάδες εκατομμύρια Ινδών πελατών.

3. Οι Ρωσικές εταιρίες έχουν προχωρήσει σε ισχυρές συμμαχίες τόσο στη Βόρεια Ευρώπη (Σκανδιναβικές εταιρίες - Telia Sonera) όσο και στη νότια Ευρώπη (Telefonica), γεγονός που τις προσφέρει διαχειριστική εμπειρία, αλλά και ενιαίες παγκοσμιοποιημένες δυναμικές στο marketing.

4. Ο πολύ-πολικός κόσμος ο οποίος αναδύεται, παρέχει στις Ρωσικές τηλεπ/κές εταιρίες το πλεονέκτημα της συνεχώς διευρυνόμενης συνεργασίας της συμμαχίας B.R.I.C.SA (Βραζιλία, Ρωσία, Ινδία, Κίνα, Νοτιοαφρικανική Ένωση) που αντιπροσωπεύει μια αχανή αγορά η οποία έχει από μόνη της 3δς τουλάχιστον δυνητικούς πελάτες.

5. Τέλος, αν κάποιος προβάλει πάνω στον παγκόσμιο χάρτη το εδαφικό αποτύπωμα:

Των Αμερικανικών τηλεπ/κών εταιριών, AT&T, Verizon, & Sprint, Των Ρωσικών εταιριών Vimpelcom, Megafon, MTS, Rostelecom,

Των Ασιατικών τηλεπ/κών δράκων των οποίων το απίστευτο σε αριθμούς πελατών μέγεθος, απλώς θα συγκλονίζει και των οποίων στοιχεία θα παρουσιαστούν σε επόμενο άρθρο, των ανταγωνιζόμενων στην Ευρωπαϊκή κυρίως ήπειρο, Ευρωπαϊκών εταιριών, της υπερχρεωμένης Telefonica, της Vodafone, της Orange, της BT και της D T,

θα συνειδητοποιήσει ότι τα όρια επιπλέον γεωγραφικής ανάπτυξης των εταιριών με διεθνή στόχευση έχουν σημαντικά περιοριστεί και ότι η μάχη για κερδοφορία και αυτόνομη επιβίωση θα είναι εξοντωτική την ερχόμενη δεκαετία μια και εξ' ορισμού η τηλεπ/κή αγορά είναι «εντάσεως κεφαλαίου» (capital intensive). Απαιτεί δηλαδή συνεχείς επενδύσεις που να καλύπτουν τις ανάγκες ενός κόσμου που κινείται πλέον πάνω σε ένα τηλεπ/κό δίκτυο με γεωμετρικά αυξανόμενη «κατανάλωση» στοιχείων δεδομένων και συνεχή υιοθέτηση νέων τεχνολογιών που υποστηρίζουν νέες εφαρμογές.

Σε κάθε περίπτωση ο αναδυόμενος παγκόσμιος ανταγωνισμός στον τηλεπικοινωνιακό τομέα θα αλλάξει δομικά την ισορροπία δυνάμεων στον πλανήτη σε σχέση με την εφήμερη εικόνα που σήμερα γνωρίζουμε. Αναφέρονται δύο χαρακτηριστικά παραδείγματα:

1. Τις κυοφορούμενες συζητήσεις για την αγορά του 45% της Verizon στις ΗΠΑ που ελέγχεται από τη Vodafone με αμερικανικά κεφάλαια, αλλά και τη συζητούμενη αγορά στα ΜΜΕ, ευρωπαϊκών θυγατρικών της Vodafone από την αμερικανική AT&T.

2. Την φετινή προσπάθεια της αμερικανικής AT&T να αγοράσει την ισπανική Telefonica. Αν δυνητικά υλοποιηθεί στο μέλλον, το δίκτυο της AT&T θα καλύπτει όλη σχεδόν την αμερικανική ήπειρο καθώς και σημαντικό κομμάτι της Ευρώπης και η AT&T θα έχει τη μεγαλύτερη χρηματιστηριακή αξία στον πλανήτη σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα!

Αραβική Τουριστική Άνοιξη ή Χείρα Βοηθείας από τον Τουρισμό;

Με τη βοήθεια της τύχης λόγω γεγονότων στην Αίγυπτο και με καλύτερη οργάνωση καταφέραμε το κάτι παραπάνω στον Τουρισμό. Νέος στόχος το 2014.

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Γκινιάκη Αμαλία, Οργανωτικός Γραμματέας ΠΑΣΕ - ΟΤΕ



Ιδιαίτερως ενθαρρυντικά είναι τα μηνύματα από τον Τουρισμό αφού για το οκτάμηνο 2013 ο ΣΕΤΕ (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων) ανακοίνωσε αύξηση 10,00%, με βάση τα προσωρινά στοιχεία των κυριότερων αεροδρομίων της χώρας, σχετικά με τις διεθνείς τουριστικές αφίξεις. Ο Πρόεδρος του ΣΕΤΕ, κ. Ανδρέας Ανδρεάδης τόνισε πως: «Η εικόνα των αεροπορικών αφίξεων στο οκτάμηνο είναι ιδιαίτερα θετική. Αν συνδυασθεί και με την εικόνα των αφίξεων με άλλα μέσα (οδικών – θαλάσσιων), που δείχνει ακόμη καλύτερη, είναι σχεδόν βέβαιο ότι μιλάμε για νέο έτος ρεκόρ 17,5 εκατ. διεθνών αφίξεων, αλλά και 11,5€ δις άμεσων εσόδων».

Εντυπωσιακή είναι και η αύξηση στις αφίξεις και αναχωρήσεις τουριστών με κρουαζιερόπλοια στο λιμάνι του Πειραιά η οποία για το μήνα Αύγουστο εκπινάχθηκε στο 43,22% σε σχέση με πέρυσι. Όπως προκύπτει από τα στατιστικά στοιχεία του ΟΛΠ, κατά το μήνα Αύγουστο 2013 οι αφιξοαναχωρήσεις transit τουριστών ανήλθαν σε 329.540, έναντι 230.096 τον Αύγουστο 2012. Ο αριθμός αυτός αποτελεί ρεκόρ για τα δεδομένα του λιμανιού κατά την τελευταία εξαετία. Σημαντικό ρόλο στην ποιοτική διακίνηση έπαιξε ο δεύτερος Διεθνής Σταθμός υποδοχής επιβατών κρουαζιέρας (Θεμιστοκλής), ο οποίος εγκαινιάσθηκε στην αρχή της τουριστικής περιόδου καθώς η άρση του

καμποτάζ και φυσικά το γεγονός ότι οι λεονταρισμοί με τις διαμαρτυρίες πολλές μικρής μερίδας συνδικαλιστών συγκεκριμένου πολιτικού χώρου, που είχαν ως αποτέλεσμα αποκλεισμό τουριστών μέσα στο πλοίο, ανήκουν στο παρελθόν.

Σημειώνεται ότι ήδη προχωράει το έργο του τρίτου Διεθνούς Σταθμού Κρουαζιέρας (Άγιος Νικόλαος), ο οποίος θα παραδοθεί στις αρχές Απριλίου 2014, μαζί με τις δύο νέες θέσεις ελλιμενισμού, οι οποίες προβλέπονται στα κρηπιδώματα της Ακτής Μιαούλη, θέσεις οι οποίες κατασκευάζονται με τη στήριξη του ΠΕΠ Αττικής (ΕΣΠΑ)

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Ελληνικός Τουρισμός

• **Παράγει το 16,4% του ΑΕΠ**

• **Καλύπτει το 51,2% του ελλείμματος του εμπορικού ισοζυγίου**

• **Απασχολεί το 18,3% του εργασιακού δυναμικού της χώρας**

• **Δημιουργεί 34δις€ συνολική ζήτηση στην οικονομία**

Συγκεφαλαιώνοντας θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερως πως ο τουριστικός τομέας πρέπει να μην αποπροσανατολίζεται με τα προσωρινά προβλήματα των γειτονικών χωρών, αλλά να εντείνει μια μακροχρόνια στρατηγική αναβάθμιση της ποιότητας και της προβολής του ελληνικού τουριστικού προϊόντος. Επόμενος στόχος το 2014 έτσι ώστε η Παγκόσμια Ημέρα Τουρισμού (27/09) να γιορτάζεται κάθε ημέρα.



Ψυχολογώντας την οικονομική κρίση

Ψυχολογικές συμβουλές για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Αγγελάκης Άκης *

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι πολλές και μας επηρεάζουν όλους. Καλούμαστε να διαχειριστούμε έναν αρνητισμό, αντιμετωπίζοντας μεγάλα ψυχολογικά βάρη. Ακολουθούν χρήσιμες συμβουλές για την αντιμετώπιση των ψυχολογικών αποτελεσμάτων της οικονομικής κρίσης.

- **Broke does not mean broken.** Ο συγγραφέας Noah benShea έγραψε ότι broke (μπατίρης) δεν σημαίνει broken (διαλυμένος – κατεστραμμένος). Να το θυμάσαι!
- **Το να έχεις λιγότερα αποκτήματα ή χρήματα από κάποιους άλλους δεν σημαίνει ότι είσαι κατώτερος, χειρότερος ή ανίκανος. Δεν είσαι λιγότερος!**
- Επίσης, να θυμάσαι ότι ήσουν, είσαι και θα είσαι καλύτερος, αξιότερος, δυνατότερος και ικανότερος από αυτό που το υπόλοιπο στον τραπεζικό σου λογαριασμό επιμένει να σε πείσει ότι είσαι!
- Μην επιτρέπεις στις ενοχές, τις τύψεις και τα λάθη που έχεις κάνει στο παρελθόν να «απαγάγουν» τα όνειρα που έχεις για το αύριο. Να φρενάρουν τις ελπίδες και τα σχέδιά σου για μια καλύτερη επαγγελματική και προσωπική ζωή. Μάθε από αυτά τα λάθη και θεώρησέ τα δασκάλους σου. Γιατί χάρη σ' αυτά αυτήν την παρούσα στιγμή αναθεωρείς και με τη σοφία που έχεις αποκομίσει σχεδιάζεις το μέλλον σου.
- Αν οι αλλαγές που συμβαίνουν έξω από σένα είναι γρηγορότερες από τις αλλαγές που συμβαίνουν μέσα σου, τότε το τέλος δεν αργεί και βρίσκεται... μέσα σου. Όταν μιλάμε για αλλαγές τίποτε δεν είναι απόλυτο. Ή μάλλον, κάτι είναι απόλυτο κι αυτό είναι ότι τίποτε δεν είναι απόλυτο!
- Σταμάτα να εμπιστεύεσαι τη δύναμη που ο φόβος εξασκεί επάνω σου. Ο φόβος σε κάνει να χάσεις την εστίασή σου από τους στόχους σου και να εστιαστείς στις επιπτώσεις που θα υπάρχουν, αν κάτι πάει στραβά.
- Σήμερα, ζωή και πωλήσεις σημαίνει επιβίωση. Επιβίωση δεν σημαίνει συντήρηση βιωσιμότητας, αλλά ευημερία, επιτυχία και εσωτερική ειρήνη. Έτσι νοείται ο όρος «επιβίωση» και όχι απλά σαν μια μορφή βιολογικής ύπαρξης. Αυτό ισχύει ίσως, για τα αδέσποτα του δρόμου. Όχι για τον άνθρωπο του 21ου αιώνα που ζει στη Δύση, όπως εμείς.
- Αυτό που αξίζει να θυμόμαστε είναι κάτι που ήξερε πολύ καλά ο πρωτόγονος άνθρωπος: Στην επιβίωση έχει σημασία να μην τα παρατάς, ακόμα κι όταν όλα όσα κάνεις αποτυγχάνουν.
- Η δουλειά σου είναι να πουλάς τη δουλειά σου. Συνέχεια, ασταμάτητα. Έξυπνα, στρατηγικά, αποτελεσματικά, διακριτικά και πολύ-επίπεδα.
- Να σκέφτεσαι όλα όσα θέλεις να προσελκύσεις στη ζωή σου, αντί να σκέφτεσαι όλα αυτά που δεν θέλεις. Η κατεύθυνση του νου σου παίζει σπουδαίο ρόλο στην κατεύθυνση που θα πάρει η πωλησιακή σου ζωή.
- Αν δεν καταφέρεις να ελέγχεις τα συναισθήματά σου, τότε αυτά σε ελέγχουν και αυτό είναι η πιο δυνατή συνταγή για να καταστρέψεις την πωλησιακή σου σταδιοδρομία.

* Ο κ. Αγγελάκης είναι εκδότης, συγγραφέας και σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα πωλήσεων, προσωπικής ανάπτυξης, επικοινωνίας και επίτευξης στόχων.

Περισσότερα στο www.akis-angelakis.com

Κοινωνική Ανάπτυξη $\approx$ Οικονομική Ανάπτυξη

Η κοινωνική ανάπτυξη αναγκαία συνθήκη βιωσιμότητας της οικονομικής ανάπτυξης

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Βαβούρας Ιωάννης *



28

Η κρίση χρέους της χώρας και η μεγάλη ύφεση η οποία την ακολούθησε, ως αποτέλεσμα των μνημονίων που εφαρμόζονται για την αντιμετώπισή της, μας οδηγεί στο συμπέρασμα το οποίο πλέον δεν μπορούμε να προσποιούμαστε ότι αγνοούμε: **Ένα υψηλό επίπεδο οικονομικής ευημερίας είναι μη διατηρούμενο μακροχρόνια εάν δεν συμβαδίζει ταυτόχρονα με ένα υψηλό επίπεδο πολιτικής και κοινωνικής ανάπτυξης.** Αυτή είναι η βασική συνθήκη βιωσιμότητας της οικονομικής ανάπτυξης, που αποτελεί τον πιο αξιόπιστο μηχανισμό αντιμετώπισης των κρίσεων μακροχρόνια. Ως πολιτική ανάπτυξη ορίζεται η ικανότητα των πολιτικών δομών και διαδικασιών να ανταποκρίνονται στις κοινωνικές μεταβολές. Η πολιτική ανάπτυξη προϋποθέτει, λοιπόν, τον κοινωνικό μετασχηματισμό. Έτσι, σε τελική ανάλυση, η κοινωνική ανάπτυξη καθίσταται η βασική συνθήκη βιωσιμότητας της οικονομικής ανάπτυξης. Η συνθήκη αυτή δεν διασφαλίζεται με κάποιους ποσοτικούς οικονομικούς δείκτες.

Ως βασικό, λοιπόν, ζητούμενο, τόσο για την αύξηση της παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα, όσο και για τον αποτελεσματικό έλεγχο της παραοικονομίας, αλλά και κυρίως για τη βελτίωση του πολιτικού συστήματος, αναδεικνύεται η βελτίωση του επιπέδου κοινωνικής ανάπτυξης. Η κοινωνική ανάπτυξη έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της ανθρώπινης ευημερίας, των κοινωνικών σχέσεων και των κοινωνικών θεσμών, η οποία είναι σύμφωνη με τους κανόνες της ισονομίας, βιώσιμη και συμβατή με τις αρχές της δημοκρατικής διακυβέρνησης και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Επομένως, η κοινωνική ανάπτυξη δίνει έμφαση στις κοινωνικές σχέσεις, τις θεσμικές ρυθμίσεις και τις πολιτικές διαδικασίες. Σε τελική ανάλυση, η κοινωνική ανάπτυξη στηρίζεται στη διεύρυνση του κοινωνικού κεφαλαίου.

Παράγων ιδιαίτερης σημασίας στην κοινωνική ανάπτυξη, που συνιστά ταυτόχρονα και διαδικασία, αλλά και αποτέλεσμα, είναι η βελτίωση της κοινωνικής συνοχής, η οποία έχει διπλή διάσταση.



“

Ένα υψηλό επίπεδο οικονομικής ευημερίας είναι μη διατηρούμενο μακροχρόνια εάν δεν συμβαδίζει ταυτόχρονα με ένα υψηλό επίπεδο πολιτικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Πρώτον, αυτήν της αλληλεγγύης, δηλαδή της διάθεσης υλικού και άυλου πλούτου από τους ικανούς και έχοντες στους αδύναμους και στερημένους και, δεύτερον, αυτήν της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, με την έννοια ότι η παρούσα γενεά να μην υποθηκεύει τις δυνατότητες των μελλοντικών. Η αλληλεγγύη στις σύγχρονες κοινωνίες και στις προηγούμενες συγκροτήσεις υποστασιοποιείται κυρίως σε θεσμούς στην εκπαίδευση, την ασφάλιση και την πρόνοια. Η υποβάθμιση των θεσμών αυτών, ως εύκολων μέσων επίτευξης της επιχειρούμενης δημοσιονομικής προσαρμογής δεν συμβιβάζεται με τη βελτίωση της κοινωνικής αλληλεγγύης και την προαγωγή της κοινωνικής συνοχής. Βέβαια, σε καμία περίπτωση δεν υπονοείται ότι στην πριν την κρίση περίοδο οι θεσμοί αυτοί λειτουργούσαν πάντοτε αποτελεσματικά. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των κοινωνικών μεταβιβάσεων, οι οποίες μολονότι στη χώρα μας ήταν αρκετά υψηλές, οι τιμές των δεικτών του κινδύνου φτώχειας πριν και μετά από αυτές, αποκαλύπτουν την περιορισμένη αποτελεσματικότητά τους. Είναι αυτονόητο πως αυτή η μεταβολή δεν μπορεί να είναι το αποτέλεσμα της επίδρασης τυχαίων παραγόντων, αλλά της εφαρμογής μιας συγκεκριμένης και κατάλληλης εθνικής στρατηγικής θεσμικών μεταρρυθμίσεων και εκτεταμένων μετατοπίσεων ή ανακατανομών οικονομικών πόρων.

Δεν πρέπει, λοιπόν, να ξενίζει το γεγονός ότι η χωρίς προηγούμενο ύφεση στην οποία έχει βυθιστεί η χώρα και η τεράστια ανεργία την οποία προκάλεσε, ιδιαίτερα στους νέους, δεν έχει επηρεάσει ουσιαστικά τη φιλοσοφία και το θεσμικό και εξω-θεσμικό σύστημα διακυβέρνησης της χώρας και δεν οδηγεί στον αναγκαίο πολιτικό/κοινωνικό της μετασχηματισμό. Δεν πρέπει να θεωρείται λογικά ασυμβίβαστο το ότι μεγάλο τμήμα του πολιτικού προσωπικού συμπεριφέρεται και δρα με τα ίδια όπως και στο παρελθόν κριτήρια και μάλιστα ως ένα να μην ευθύνεται καθόλου για την κρίση, ότι ο δημόσιος τομέας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από τις ίδιες αδυναμίες και παθογένειες και ότι ο αποτελεσματικός έλεγχος της παραοικονομίας εξακολουθεί να φαντάζει ως ανέφικτος στόχος, παρά τις εκάστοτε διακηρύξεις περί του αντιθέτου.

Η πρόσφατη οικονομική κρίση έρχεται να αποδείξει ότι η επένδυση στην

άνοδο του επιπέδου κοινωνικής ανάπτυξης που δεν εναρμονίζεται με μια αντίστοιχη κοινωνική ανάπτυξη, μπορεί μόνο συγκυριακά να οδηγήσει σε οικονομική ευημερία. Το έλλειμμα της καλής διακυβέρνησης και κοινωνικής ανάπτυξης θα υποσκάπτει κάθε απόπειρα οικονομικής προόδου. Οι όποιες οικονομικές επιτεύξεις καθίστανται επισφαλείς, αν δεν εναρμονίζονται με ένα αντίστοιχο επίπεδο κοινωνικής ανάπτυξης. Έτσι, τελικά, η διάκριση μεταξύ της οικονομικής και της κοινωνικής διάστασης της ανάπτυξης, η οποία στην ουσία της υποβαθμίζει το ρόλο των κοινωνικών ζητημάτων και διαδικασιών σε δευτερεύοντα, αποδεικνύεται εσφαλμένη. Είναι πλέον σαφές ότι αυτή η διμερής διάκριση της ανάπτυξης συνιστά ατελή προσέγγιση και της ίδιας της οικονομικής ανάπτυξης, τουλάχιστον μακροχρόνια. ■

*** Ο Ιωάννης Βαβούρας είναι καθηγητής Οικονομικής Πολιτικής στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου, Αναπληρωτής Διευθυντής του Κέντρου Διακυβέρνησης και Βιώσιμης Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου και πρώην Πρύτανης.**





Εναλλακτικές μορφές θέρμανσης

Η θέρμανση δεν είναι επιλογή. Είναι βασική ανάγκη! Είναι αγαθό!

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Ηγούμενος Δημήτρης, 'Α Αντιπρόεδρος ΠΑΣΕ - ΟΤΕ

Με πολύ μικρό ενδιαφέρον και ελάχιστες παραγγελίες αναμένεται για δεύτερη χρονιά να κάνει πρεμιέρα το πετρέλαιο θέρμανσης. Με την εκτόξευση της τιμής του πετρελαίου θέρμανσης περίπου στο 1,35€ το λίτρο, ωθεί όλο και περισσότερους καταναλωτές σε εναλλακτικές λύσεις για οικονομικότερη και εξίσου αποδοτική θέρμανση. Το κόστος, τα συν και πλην κάθε μορφής παρουσιάζονται παρακάτω:

1. Πετρέλαιο θέρμανσης

Οι τιμές του πετρελαίου θέρμανσης κυμαίνονται στο 1,35€ με 1,40€. Μια τετραμελής οικογένεια θα χρειαστεί για να ζεσταθεί τουλάχιστον 2.800€. Βέβαια, η ποιότητα της θέρμανσης με πετρέλαιο είναι ανώτερη, ενώ οι καλά συντηρημένοι καυστήρες έχουν μεγάλη απόδοση σε σχέση με παλαιότερους ή με εναλλακτικούς τρόπους θέρμανσης. Επίσης, η ορθή χρήση του θερμοστάτη μπορεί να επιφέρει εξοικονόμηση δαπάνης. Ως βασικά μειονεκτήματα αναφέρονται η νόθευση του πετρελαίου και η κλοπή κατά την παράδοση με την εφαρμογή διαφόρων τεχνασμάτων (π.χ. ειδικά μέτρα μικρότερα του κανονικού, τούβλο μέσα στην δεξαμενή όπου το μέτρο ακουμπά πάνω σε αυτό, ένεση με ειδικό υγρό στο λάστιχο μέτρησης στάθμης της δεξαμενής, πειραγμένοι μετρητές βυτίων, κλπ).

2. Φυσικό αέριο

Ένα από τα πλεονεκτήματα του φυσικού αερίου είναι πως η οικογένεια δεν έχει την έγνοια αν άδειασε η δεξαμενή αφού αυτή δεν υπάρχει και εάν ο διανομέας έκλεψε κατά τη διάρκεια της παράδοσης. Το κόστος θέρμανσης είναι περίπου 30% λιγότερο σε σχέση με το πετρέλαιο. Για όσους δεν είναι στο δίκτυο το κόστος για την εσωτερική εγκατάσταση κυμαίνεται σε 3.500€ – 4.500€ για μια μέση πολυκατοικία με 15 διαμερίσματα. Οπότε το κόστος ανά διαμέρισμα ανέρχεται περίπου στα 300€. Στην περίπτωση που απαιτείται και αλλαγή λέβητα, το κόστος ανέρχεται σε 6.500€ – 7.000€. Η

Εταιρεία Παροχής Αερίου Αττικής έχει ειδικά χρηματοδοτικά προγράμματα με διευκολύνσεις πληρωμής. Στα μειονεκτήματα συμπεριλαμβάνεται, επίσης και το γεγονός πως δεν έχουν όλοι πρόσβαση στο δίκτυο.

3. Κλιματιστικά

Πολλά νοικοκυριά διαθέτουν κλιματιστικό και άρα δεν θα μπουκ στην διαδικασία τού να αγοράσουν συσκευή. Για τα κλιματιστικά ισχύει ο κανόνας πως για κάθε κιλοβατώρα που δαπανούμε θερμαινόμαστε περισσότερο σε σχέση με την ψύξη. Έτσι με 0,20€ την κιλοβατώρα θα χρειαστούμε όλο τον χειμώνα περίπου 1.500€. Τα κλιματιστικά τύπου inverter πετυχαίνουν ακόμη μεγαλύτερη εξοικονόμηση. Στα «πλην» των κλιματιστικών είναι η δαπάνη για την αγορά συσκευών, για όσους δεν έχουν, ότι η θέρμανση δεν διαρκεί και ότι ξηραίνουν τον αέρα.

4. Θερμαντικά σώματα (ηλεκτρικά καλοριφέρ, αερόθερμα)

Τα θερμαντικά σώματα δίνουν «τοπικές» λύσεις και χρησιμοποιούνται κυρίως για τη θέρμανση συγκεκριμένων χώρων/δωματίων και για λίγες ώρες ή επικουρικά τις πολύ κρύες ημέρες. Για τη θέρμανση μιας οικίας 80m² το κόστος είναι μεγαλύτερο από 2.500€.

5. Σόμπες πέλετ

Το κόστος τους κυμαίνεται ανάλογα με το μέγεθος και την ποιότητα από 500€ έως 2.000€. Για τη χειμερινή σεζόν χρειάζονται 4.000 με 5.000 κιλά πέλετ. Η μέση τιμή είναι στα 0,28€ το κιλό. Οπότε χρειάζονται 1.120 με 1.400 ευρώ το χρόνο, πολύ χαμηλότερα από το πετρέλαιο και το ηλεκτρικό ρεύμα. Βέβαια, χρειάζονται εργασίες στο σπίτι, καθώς, για παράδειγμα, θα πρέπει να τοποθετηθεί σωλήνας για την εξαγωγή των καυσαερίων. Επίσης, απαιτείται και ένας σχετικός χώρος για την αποθήκευση των πέλετ. Επιπλέον, θα πρέπει ανά τακτά διαστήματα να εφοδιάζεται και να καθαρίζεται η σόμπα. Μεγάλη προσοχή στην ποιότητα του καυσίμου αφού το πέλετ από οξυά ή



δρυς έχει πολύ μεγαλύτερη απόδοση σε σχέση με αυτό από υπολείμματα καλλιεργειών (βαμβάκι, καλαμπόκι κλπ).

6. Καυστήρας βιομάζας

Έχει πολύ μεγαλύτερη απόδοση από τη σόμπα, αν και «καίει» πέλετ. Χρειάζονται περίπου 3.000 με 4.000 κιλά τον χρόνο. Με μέση τιμή τα 0,28€ το κιλό, το κόστος θέρμανσης κυμαίνεται από 850€ μέχρι 1.150€. Οι δαπάνες αγοράς είναι από 2.500€ έως 5.000€ και χρειάζονται αποθηκευτικός χώρος και τακτικός καθαρισμός. Βέβαια παρέχει θέρμανση σε όλους τους χώρους της οικίας. Στην Φλώρινα η διείσδυση αυτού του τρόπου θέρμανσης είναι σχεδόν καθολική.

7. Ενεργειακό τζάκι

Το ενεργειακό τζάκι είναι αισθητά καλύτερης απόδοσης από το κλασικό τζάκι. Η απόδοσή του φτάνει στο 80% ενώ στο συμβατικό δεν ξεπερνά το 20%. Καταναλώνει λιγότερα από τα μισά ξύλα και θερμαίνει πολύ περισσότερο. Εκπέμπει μέσα από ειδικούς αεραγωγούς θερμό αέρα. Εάν το τζάκι διαθέτει και ενσωματωμένο boiler και συνδεθεί με τις σωληνώσεις του καλοριφέρ τότε παρέχεται θέρμανση παντού. Χρειάζονται όμως μετατροπές στην κατοικία και το κόστος ανέρχεται από 2.000€ έως 3.000€ ανάλογα τον τύπο και τη δυναμικότητα. Σε ξύλα απαιτούνται περίπου 4.000 κιλά. Με 0,20€ το κιλό, τότε η συνολική δαπάνη είναι 800€. Στα μειονεκτήματα ο χώρος αποθήκευσης και ο συχνός καθαρισμός. Για πολλούς βέβαια το τζάκι είναι μια ωραία συντροφιά τις κρύες νύχτες του χειμώνα.

8. Αντλίες Θερμότητας

Πρόκειται για μια σχετικά νέα μορφή θέρμανσης η οποία μπορεί να εγκατασταθεί μόνο κατά την κατασκευή μιας νέας οικίας. Για τη θέρμανση απαιτείται μικρή κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος αφού εκμεταλλεύεται τη θερμότητα του εδάφους η οποία παραμένει σταθερή σε βάθος μεγαλύτερο

των 7m. Ως μειονέκτημα αναφέρεται το υψηλό κόστος εγκατάστασης.

9. Πάνελ υπέρυθρης ακτινοβολίας

Πρόκειται για τη νεότερη, στην ελληνική αγορά, μορφή θέρμανσης. Τα πάνελ μπορούν να τοποθετηθούν στους τοίχους ή στις οροφές και με την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος εκπέμπει ακτινοβολία στα αντικείμενα και το ανθρώπινο σώμα και όχι στον αέρα. Αυτή είναι και η ουσιαστική διαφορά με τις άλλες μορφές θέρμανσης. Το κόστος ανά πάνελ ανάλογα με το μέγεθος και την κατανάλωση κυμαίνεται από 300€ έως και πάνω από 500€. Οι εταιρείες διαφημίζουν θέρμανση με 500€ ευρώ τον χρόνο! Στα πλεονεκτήματα της υπέρυθρης ακτινοβολίας είναι πως ζεσταίνει το σώμα και όχι τον αέρα, ενώ απαλλάσσει τους τοίχους και τον χώρο από υγρασία, υδατμούς και μικρόβια. Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός πως η υπέρυθρη ακτινοβολία χρησιμοποιείται και στην ιατρική! Σε γενικές γραμμές πρόκειται για μια νέα τεχνολογία στην οποία πρέπει να δοθεί χρόνος για να δούμε εάν όντως έχει επί της ουσίας αποτέλεσμα.

Συμπερασματικά θα θέλαμε να τονίσουμε ότι ο συνδυασμός μέσων για τη θέρμανση της οικίας μας (κλιματιστικό + θερμαντικό σώμα + ενεργειακό τζάκι ή/και πετρέλαιο/φυσικό αέριο) ανάλογα τις κλιματολογικές συνθήκες και τη θέρμανση συγκεκριμένων χώρων/δωματίων μπορεί να επιφέρει το βέλτιστο αποτέλεσμα. Όλα αυτά με την παραδοχή ότι η οικία μας είναι σωστά μονωμένη και τα κουφώματα είναι σύγχρονα (αλουμινίου ή pvc) με διπλούς υαλοπίνακες με κενό αέρα ενδιάμεσα. Τέλος, εφιστούμε την προσοχή σε όλους τους νέους γονείς να προσέχουν τα παιδιά τους και τους ηλικιωμένους όταν η θέρμανση γίνεται με σόμπα, τζάκι, κλπ.

*** Το κόστος θέρμανσης υπολογίζεται κατά τη χειμερινή σεζόν για ένα νοικοκυριό που ζει σε διαμέρισμα 80m² – 100m² στην Αττική.**

Ταξιδεύοντας στην Πάτρα

Από το χθες στο σήμερα των τηλεπικοινωνιών στην Πάτρα

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: συν. Τζανάκος Νίκος



Η σύγχρονη ιστορία των τηλεπικοινωνιών στην Πάτρα ξεκινά το 1859 όταν άρχισε να λειτουργεί η τηλεγραφική επικοινωνία μεταξύ Αθήνας – Πάτρας με οδηγίες Βαυαρών υπαλλήλων. Από το τέλος του 19ου αιώνα, η τηλεγραφική κίνηση, σημειώνει μεγάλη αύξηση, για την αντιμετώπιση της οποίας, εκτός από το τηλεγραφείο του Δημοσίου, λειτουργήσε στην Πάτρα και τηλεγραφείο Αγγλικής Εταιρείας. Το Αγγλικό τηλεγραφείο, στεγαζόταν στη συμβολή των οδών Βότση και Όθωνος Αμαλίας και το Δημόσιο Τηλεγραφείο, στην οδό Μαιζώνος 96 (παλαιά αριθμηση). Σήμερα το κτίριο, διατηρείται αναπαλαιωμένο. Οι τρεις αυτές υπηρεσίες αποτέλεσαν τη Διεύθυνση των Τ.Τ.Τ. μέχρι το 1949 που ιδρύθηκε ο Ο.Τ.Ε.

Στις αρχές του περασμένου αιώνα, η ανάπτυξη του εμπορίου και της βιομηχανίας, σηματοδοτεί μια ιδιαίτερη οικονομική άνθηση για την Πάτρα. Η ανάπτυξη αυτή δημιούργησε μεγάλες επικοινωνιακές ανάγκες, που η τηλεγραφία αδυνατούσε να ικανοποιήσει. Η πρώτη προσπάθεια διεξαγωγής τηλεφωνικής επικοινωνίας, μεταξύ Αθήνας – Πάτρας, έγινε το 1908 με τη χρησιμοποίηση δύο τηλεγραφικών γραμμών, από καθαρό διυλισμένο σίδηρο, η οποία χαρακτηρίστηκε από την πολύ κακή ακουστικότητα. Το 1909, εγκαταστάθηκε στην Πάτρα, το πρώτο χειροκίνητο αστικό κέντρο, τύπου ERICSSON χωρητικότητας 100 συνδρομητών. Είναι χαρακτηριστικό, πως το κέντρο το εγκατέστησε στην Πάτρα, ο ίδιος ο Lars Magnus ERICSSON (1846-1926). Για την εξυπηρέτηση αυτών των συνδρομητών, προσλήφθηκαν οι πρώτοι τηλεφωνητές, οι οποίοι θα συνέδεαν και θα αποσύνδεαν, τους

συνδρομητές, όταν αυτοί ήθελαν να επικοινωνήσουν μεταξύ τους.

Το τηλεφωνείο Πατρών, όπως ονομαζόταν τότε το πρώτο τηλεφωνικό κέντρο, λειτουργούσε από τις 8 π.μ. μέχρι του μεσονυκτίου. Η σύνθεση του προσωπικού του τηλεφωνείου Πατρών, το 1909, ήταν αποκλειστικά από άντρες! Πολύ γρήγορα, οι πρώτοι άνδρες τηλεφωνητές, αντικαταστάθηκαν από γυναίκες τηλεφωνήτριες, γιατί διαπιστώθηκε ότι η φύση της εργασίας, ταίριαζε περισσότερο σε γυναίκες λόγω ιδιοσυγκρασίας. Το υπεραστικό κύκλωμα Πατρών – Αθηνών, που λειτουργούσε από τον προηγούμενο χρόνο, έδινε τη δυνατότητα στους πρώτους συνδρομητές τηλεφώνου στην Πάτρα, να πραγματοποιούν υπεραστικές συνδιαλέξεις με Αθήνα και Αίγιο, μέσω του μεταλλάκτη που ήταν συνδεδεμένοι. Το κύκλωμα αυτό χρησιμοποιούνταν ορισμένες ώρες, για την εξυπηρέτηση της ανταπόκρισης, μεταξύ Πατρών – Αιγίου. **Ο πρώτος τηλεφωνικός κατάλογος αποτελούνταν μόνο από μία σελίδα! Η τότε τιμολόγηση είχε τόσες ιδιαιτερότητες αφού για τα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου και την Κρήτη, που δεν είχαν προσαρτηθεί στο Ελληνικό κράτος ακόμη, ίσχυε το τιμολόγιο των τηλεγραφημάτων εξωτερικού!**

Στο κτίριο της οδού Μαιζώνος 96, οι υπηρεσίες των Τ.Τ.Τ. παρέμειναν μέχρι το 1930. Από τον επόμενο χρόνο το 1931 εγκαθίσταται από την ΑΕΤΕ στην Πάτρα, το πρώτο αυτόματο Αστικό κέντρο, το οποίο στεγάστηκε στο νεόκτιστο κτίριο της εταιρείας, στο επάνω μέρος της Πλατείας Γεωργίου Α΄. Την ανάπτυξη της Αστικής τηλεφωνίας, από την Α.Ε.Τ.Ε. το 1930, ακολούθησε

η ανάπτυξη της Υπεραστικής τηλεφωνίας, η οποία ανατέθηκε από το κράτος, στον όικο SIEMENS και HALKE. Η ανακαίνιση του υπάρχοντος υπεραστικού δικτύου, ο εμπλουτισμός και η κατασκευή της βασικής τηλεφωνικής αρτηρίας Αθήνας – Πάτρας και η εγκατάσταση σύγχρονου Υπεραστικού τηλεφωνικού κέντρου στην Πάτρα, ήταν τα σημεία, στα οποία εστιάσθηκαν οι ενέργειες του ανωτέρου οίκου.

Με τη σύσταση του Ο.Τ.Ε. τον Οκτώβρη του 1949, η ανάπτυξη της Υπεραστικής και Αστικής τηλεφωνίας, άρχισαν να σημειώνουν γοργά βήματα ανάπτυξης στην Πάτρα, όπως και σ' ολόκληρη τη χώρα. Το 1955, χτίζεται στην Πάτρα και στη συμβολή των οδών Γούναρη – Κανακάρη, ιδιόκτητο κτίριο του Ο.Τ.Ε. όπου στο ισόγειο στεγάσθηκε το τηλεγραφείο Πατρών και στον Α' όροφο το Υπεραστικό τηλεφωνικό κέντρο Πατρών, το οποίο συνδέθηκε με δέσμη τηλεφωνικών κυκλωμάτων, με τα αντίστοιχα κέντρα Αθηνών και Θεσσαλονίκης και αποτελούσαν τον κύριο κορμό του εθνικού δικτύου. Την ίδια περίοδο, εγκαταστάθηκαν στη συγκοινωνία Πάτρας – Αθήνας, δύο συστήματα 12πλών φερουσών, όπου από ένα φυσικό κύκλωμα, προέκυπταν 12 κυκλώματα ομιλίας.

Εκτός από τη εγκατάσταση, του χειροκίνητου υπεραστικού τηλεφωνικού κέντρου, επεκτάθηκε και κατασκευάσθηκε, νέο δίκτυο με νέο εξοπλισμό, εγκαταστάθηκαν αντιακουστικοί υπεραστικοί τηλεφωνικοί θάλαμοι και βελτιώθηκαν και επεκτάθηκαν, οι εσωτερικές εγκαταστάσεις του κέντρου. Επίσης, εξειδικεύθηκαν θέσεις εργασίας και έγινε καταμερισμός της κίνησης, με τη δημιουργία των θέσεων πληροφοριών '13' (μετέπειτα '131'), της καταγραφής συνδιαλέξεων εσωτερικού '15' (μετέπειτα '151') και της αναγγελίας συνδιαλέξεων εξωτερικού '16' (μετέπειτα '161'). Εφαρμόσθηκαν ακόμα, διάφορα συστήματα εκμετάλλευσης των κυκλωμάτων, με την εγκατάσταση καταλλήλων τεχνικών διατάξεων, έγινε δυνατή η εφαρμογή της ημιαυτόματης ανταπόκρισης, μεταξύ των συνδρομητών, με συνέπεια να συντομευθεί κατά πολύ, ο χρόνος αναμονής των συνδρομητών, για τη σύνδεσή τους με τους συνδρομητές του άλλου κέντρου. Επιπλέον, η τηλεφωνική τλ-επιλογή, που εξασφάλιζε τη λειτουργία του ημιαυτόματου συστήματος εκμετάλλευσης και το σύστημα της χειροκίνητης ταχείας εκμετάλλευσης των κυκλωμάτων, σύστημα το οποίο δεν είχε καθόλου περίοδο αναμονής του συνδρομητή, βελτίωσαν αισθητά την ποιότητα της τηλεφωνικής εξυπηρέτησης των κατοίκων της περιοχής μας.

Όμως, η συνεχώς αυξανόμενη κίνηση της υπεραστικής επικοινωνίας, άρχισε να κάνει αισθητά τα μειονεκτήματα της χειροκίνητης διεκπεραίωσης και η ανάγκη για αυτοματοποίηση στον τομέα αυτό, κατέστη αναπόφευκτη. Έτσι, το 1965, λειτούργησε στη χώρα μας, με καθυστέρηση 40 χρόνων περίπου, το πρώτο συγκρότημα αυτόματων κέντρων, με την εγκατάσταση στην Πάτρα, ενός αυτομάτου Υπεραστικού τηλεφωνικού κέντρου, τεχνικής EMD και τριών ομοίων κέντρων, στις πόλεις Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Κόρινθος. Σε λίγα χρόνια, η αυτοματοποίηση επεκτάθηκε σε ολόκληρο το εθνικό δίκτυο και ταυτόχρονα επεκτάθηκε και στις διεθνείς υπεραστικές συνδέσεις, με την Ευρώπη και τη Β. Αμερική, για να φθάσει σήμερα, να καλύπτει ολόκληρο τον πλανήτη με τις δορυφορικές συνδέσεις. Με την εφαρμογή των συστημάτων εκμετάλλευσης, που περιγράφηκαν ανωτέρω, με τις επεκτάσεις των υπεραστικών τηλεφωνικών εγκαταστάσεων και τέλος με την αυτοματοποίηση του δικτύου, βελτιώθηκε σημαντικά η ακουστικότητα, περιορίστηκε η περίοδος αναμονής, σε χαμηλά επίπεδα και πολλαπλασιάσθηκε ο αριθμός των πραγματοποιηθεισών συνδιαλέξεων.

Ένας επίσης σημαντικός σταθμός, στην ανάπτυξη της τηλεφωνίας στην Πάτρα υπήρξε το 1970, με την εγκατάσταση του ομοαξονικού καλωδίου, μεταξύ Αθηνών – Πατρών, το οποίο έδωσε έναν πολύ μεγάλο αριθμό, υπεραστικών κυκλωμάτων αρίστης ποιότητας.

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980, στο χειροκίνητο πληροφοριακό κέντρο Πατρών, έχουμε τις πρώτες γεφυρώσεις των κομβικών κέντρων και αργότερα και των κυρίων κέντρων, της περιοχής Αχαΐας και Ζακύνθου, με

αποτέλεσμα να αυξηθεί σημαντικά, η κίνηση των πληροφοριών τηλεφωνικού καταλόγου. Με τη γεφύρωση των Αστικών κέντρων της περιοχής, στην Πάτρα δημιουργήθηκαν πολλά προβλήματα, που είχαν σχέση με την κακή ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών, καθώς το υπάρχον δίκτυο, αδυνατούσε να εξυπηρετήσει την κίνηση των πληροφοριών, ενός τόσο μεγάλου αριθμού συνδρομητών, λόγω των περιορισμένων τεχνικών δυνατοτήτων που είχε.

Καίτοι το αντικείμενο της εργασίας αυτής, είναι η εξέλιξη της τηλεφωνίας στην Πάτρα, αξίζει να γίνει μια σύντομη αναφορά και στην ανάπτυξη της τηλεγραφίας, γιατί πολλά συνέβαλε στην οικονομική και κοινωνική της ανάπτυξη. Η τηλεγραφία, για μία μεγάλη περίοδο, στηρίχθηκε στο σύστημα Μορς, μέχρι να εφευρεθούν ταχύτερα και αποδοτικότερα μηχανήματα όπως το Hughes και το Baudot. Το 1935, εισάγεται στην κλασική τηλεγραφία το τηλετύπο, το οποίο εκτόπισε, όλα τα προηγούμενα συστήματα μεταβίβασης τηλεγραφημάτων και έδωσε νέες διαστάσεις, στην ανάπτυξη της τηλεγραφίας. Η εφεύρεση του τηλετύπου, πέρα από τη βελτίωση της ανταπόκρισης στην κλασική τηλεγραφία, έδωσε την δυνατότητα, να συσταθεί νέα υπηρεσία συνδρομητών τηλετύπου, της υπηρεσίας TELEX. Η υπηρεσία αυτή, λειτούργησε στην Πάτρα από το 1955, με την εγκατάσταση ενός χειροκίνητου τηλετυπικού κέντρου, το οποίο λειτούργησε μέχρι το 1963, οπότε και αντικαταστάθηκε με την εγκατάσταση αυτόματου τηλετυπικού κέντρου. Την ίδια χρονιά, εγκαταστάθηκε στην Πάτρα και το κέντρο τηλεφωνούμενων τηλεγραφημάτων, το 155, το οποίο λειτούργησε μέχρι το 1999, όταν πλέον η τηλεγραφική κίνηση γεφυρώθηκε με την Αθήνα.

Το 1979, εγκαταστάθηκε το ηλεκτρονικό τηλετυπικό κέντρο τύπου NEDIX, στο οποίο έγινε μετάρευξη των συνδρομητών, του αυτόματου τηλετυπικού κέντρου και με την εγκατάσταση την ίδια χρονιά, του Διεθνούς Ηλεκτρονικού Κέντρου Αθηνών, δόθηκε η δυνατότητα στους συνδρομητές τηλετύπου, να επικοινωνούν αυτομάτως με τους συνδρομητές 114 χωρών του κόσμου. Μέσα στη δεκαετία του 1970, λειτούργησαν και οι πρώτες τερματικές διατάξεις DATA MODEMS και οργανώθηκαν δίκτυα DATA σε τράπεζες κλπ.

Από τις αρχές του 1981, άρχισαν να υλοποιούνται προγράμματα, που εκπονήθηκαν για την ομαλή μετάβαση, από το υφιστάμενο αναλογικό περιβάλλον τηλεπικοινωνίας, στο ψηφιακό περιβάλλον. Με την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνικής, επιτυγχάνεται η βελτίωση της ποιότητας της επικοινωνίας, η αύξηση της χωρητικότητας του δικτύου και η παροχή αυξημένων εξυπηρετήσεων στους συνδρομητές, οι οποίες θα ήταν αδύνατες με την αναλογική τεχνολογία. Μέσα στη δεκαετία του 80, αναπτύχθηκαν τα δίκτυα DATA, μεταγωγής πακέτων PACKET SWITCHING, με την εγκατάσταση του συγκεντρωτή HELPAK, τα οποία έδιναν την ευχέρεια στους ενδιαφερόμενους, να αντλούν πληροφορίες, από τράπεζες πληροφοριών (DATA BASES). Σημαντική εξέλιξη, υπήρξε επίσης η δημιουργία της Υπηρεσίας TELEFAX, που έδωσε τις δυνατότητες σε επιχειρήσεις και εμπόρους συνδρομητές τηλεφώνου, που διέθεταν συσκευές τηλεομοιοτυπίας, να συνδέονται και να ανταλλάσσουν επιστολές, σχέδια, κλπ.

Η ανάπτυξη των υπηρεσιών DATA, TELEX και TELEFAX, λειτούργησαν ανταγωνιστικά στην Τηλεγραφική Υπηρεσία, η κίνηση της οποίας μειώθηκε αισθητά και είχε σαν αποτέλεσμα, τη μείωση του χρόνου λειτουργίας, πολλών τηλεφωνικών κέντρων, τη μείωση των θέσεων εργασίας, στο τηλεγραφείο Πατρών και το κλείσιμο της υπηρεσίας «διανομής τηλεγραφημάτων», που απασχολούσε περισσότερους από 10 διανομείς και ταξινόμους. Το 1988, λειτούργησε στην πόλη μας, μια νέα υπηρεσία, η Τηλεειδοποίηση, η οποία παρείχε την ευχέρεια στον συνδρομητή, ο οποίος βρισκόταν μακριά από το τηλέφωνό του, να ειδοποιείται με μια ειδική συσκευή που είχε μαζί του για να επικοινωνήσει με το οικείο περιβάλλον του. Η νεότερη ιστορία πλέον αποτυπώνεται με ευρυζωνικές συνδέσεις δεκάδων Mbps, οπτικές ίνες, δορυφορικές και ασύρματες συνδέσεις μεγάλης χωρητικότητας, κλπ. ■



Η Ιστορία του ΟΤΕ

Ο ΟΤΕ της μίας μετοχής ιδιοκτησίας του Ελληνικού κράτους, στον ΟΤΕ του σήμερα της ΔΤ ιδιοκτησίας του Γερμανικού κράτους!

ΣΥΝΤΑΚΤΗΣ: Αγαλόπουλος Παναγιώτης, εργαζόμενος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Η είσοδος του ΟΤΕ στην ελληνική πραγματικότητα υλοποιήθηκε το 1949 με νομοθετικό διάταγμα για την ενιαία οργάνωση των Τηλεπικοινωνιών της Χώρας. Λειτουργήσε αρχικά ως ανώνυμη εταιρεία με μία μόνο μετοχή και μοναδικό μέτοχο το κράτος και στη δικαιοδοσία του βρισκόταν η εκμετάλλευση όλων των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών που παρέχονταν έως τότε από την Ανώνυμο Ελληνική Τηλεφωνική Εταιρεία (ΑΕΤΕ), την Ηλεκτρική Εταιρία Ρόδου και την Eastern Telegraph Company.

Με τον ίδιο νόμο, τα Ταχυδρομεία διαχωρίστηκαν από τις τηλεπικοινωνίες, δεν εντάχθηκαν στον νέο Οργανισμό, και από το 1968 αποτέλεσαν αυτόνομο οργανισμό (ΕΛΤΑ). Το προσωπικό του ΟΤΕ προήλθε από υπαλλήλους του Υπουργείου Συγκοινωνιών, της ΑΕΤΕ, της μικρής τηλεφωνικής υπηρεσίας Ρόδου και της εταιρείας Cable and Wireless Company. Οι εγκαταστάσεις ήταν αξίας 23\$ εκ. ενώ ο φορέας συμπεριλήφθηκε και στην κατανομή της βοήθειας του σχεδίου Μάρσαλ λαμβάνοντας 9εκ. δρχ.

Η πρώτη εικοσαετία της λειτουργίας του Οργανισμού χαρακτηρίζεται από την ενοποίηση των τηλεπικοινωνιών και τη συγχώνευση των κλάδων αστικής και υπεραστικής τηλεφωνίας, την αυτοματοποίηση του υπεραστικού τηλεφωνικού δικτύου και τη λειτουργία των πρώτων ειδικών ραδιοηλεκτρικών δικτύων με τη μετάδοση και τηλεοπτικών

προγραμμάτων. Το 1949 σε όλη τη χώρα υπήρχαν μόλις 63.000 τηλέφωνα. Έως το 1956, ο αριθμός αυτός είχε ανέλθει σε 105.000 ενώ μέσα στη δεκαετία του '60 χρειάστηκε να γίνει νέα αλλαγή των αριθμών κλήσης οι οποίοι μετατράπηκαν σε εξαψήφιους αφού μέχρι το 1971 οι συνδρομητές είχαν ξεπεράσει το ένα εκατομμύριο.

Το 1953 εκδίδεται ο πρώτος μεταπολεμικός τηλεφωνικός κατάλογος των συνδρομητών Αθηνών, Πειραιώς και Περιχώρων και τον επόμενο χρόνο ο πρώτος μεταπολεμικός κατάλογος των επαρχιακών κέντρων. Η αστική ανάπτυξη της πρωτεύουσας που συντελείται τη περίοδο εκείνη θα αποτυπωθεί το 1971 και στον πρώτο Χρυσό Οδηγό με τους επαγγελματίες της πρωτεύουσας.

Το 1957 προσφέρεται μια νέα υπηρεσία με τη λειτουργία της Υπηρεσίας Τηλεγραφικών Συνδρομητών (TELEX), η οποία αυτοματοποιείται το 1962 με την αντικατάσταση του χειροκίνητου τηλετυπικού κέντρου Αθηνών, με νέο αυτόματο. Το 1965 αρχίζει και η αυτοματοποίηση του υπεραστικού δικτύου της χώρας καθώς ολοκληρώνεται η εγκατάσταση Αυτόματων Υπεραστικών Κέντρων στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα και άλλες επαρχιακές πόλεις. Το 1968 είναι η χρονιά που πραγματοποιείται το πρώτο μεγάλο έργο για την εξυπηρέτηση της διεθνούς τηλεπικοινωνίας της χώρας, η εγκατάσταση του υποβρύχιου καλωδίου Ελλάδας – Ιταλίας κατασκευής του NATO.

“ Το 1953 εκδίδεται ο πρώτος μεταπολεμικός τηλεφωνικός κατάλογος των συνδρομητών Αθηνών, Πειραιώς και Περιχώρων και τον επόμενο χρόνο ο πρώτος μεταπολεμικός κατάλογος των επαρχιακών κέντρων.

Την επόμενη εικοσαετία και μέχρι το 1990 τα γεγονότα που σηματοδοτούν τη νεότερη ιστορία του ΟΤΕ είναι η ολοκλήρωση της διεθνούς τηλεπικοινωνιακής σύνδεσης της χώρας, η λειτουργία των δύο πρώτων δορυφορικών σταθμών στις Θερμοπύλες και ο εκσυγχρονισμός της τηλεπικοινωνιακής υποδομής με τη λειτουργία ηλεκτρονικών τηλετυπικών κέντρων, την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας, τη λειτουργία της τηλεϊδιοποίησης και της τηλεδιάσκεψης. Πιο συγκεκριμένα το 1970 λειτουργεί η πρώτη κεραία του Κέντρου Δορυφορικών Επικοινωνιών Θερμοπυλών - θα προστεθεί και η δεύτερη δύο χρόνια αργότερα. Το 1973 λειτουργεί το δίκτυο VHF για τις ανάγκες της Παράκτιας Ανταπόκρισης και το 1974 αρχίζει μια σειρά έργων κατασκευής διεθνών δικτύων με υποβρύχια καλώδια και ραδιοηλεκτρικές ζεύξεις με τα οποία η χώρα καθίσταται κύριος τηλεπικοινωνιακός κόμβος της Ανατολικής Μεσογείου.

Εχοντας να υποστηρίξει δύο εκατομμύρια τηλεφωνικές συνδέσεις πλέον, ο Ο.Τ.Ε. λειτουργεί το 1979 το Διεθνές Ηλεκτρονικό Τηλετυπικό Κέντρο στην Αθήνα και δύο χρόνια αργότερα το νέο Διεθνές Ηλεκτρονικό Κέντρο Αθηνών MT-20, κεντρικού ελέγχου, με ηλεκτρονικό υπολογιστή και ψηφιακό επιλογικό πεδίο. Το 1986 εγκαινιάζεται η λειτουργία του Παράκτιου Επίγειου Σταθμού (ΠΕΣ) INMARSAT στο ΚΔΕ Θερμοπυλών. Τον επόμενο χρόνο εισάγεται σε εμπορική εκμετάλλευση η υπηρεσία της Τηλεϊδιοποίησης ενώ το 1989 λειτουργούν στην Αθήνα τα πρώτα πλήρως ψηφιακά τηλεφωνικά κέντρα. Το 1988 είναι η χρονιά που ο Ο.Τ.Ε. αποκτά το γνωστό και επιβλητικό διοικητικό του μέγαρο στο Μαρούσι και τον επόμενο χρόνο λειτουργεί στην Πάτρα το πρώτο πλήρες ψηφιακό τηλεφωνικό κέντρο του συστήματος AXE-10/ERICSSON. Το 1990 τίθεται σε εμπορική εκμετάλλευση το δημόσιο δίκτυο HELLASPACE καθώς και η υπηρεσία Τηλεδιάσκεψης (Videoconference). Την ίδια χρονιά σε κτίριο στη Νέα Κηφισιά ιδρύεται και το μουσείο ΟΤΕ. Το 1992 ο Ο.Τ.Ε. προχωρά στην εγκατάσταση των πρώτων 350 καρτοτηλεφώνων για δημόσια χρήση. Την ίδια εποχή, οι κάτοχοι σταθερών τηλεφωνικών συνδέσεων έχουν ξεπεράσει κατά πολύ τα 4 εκατομμύρια. Στα 1994 λειτουργεί στην Αθήνα το σύστημα Διαχείρισης Δικτύου NMS που επιτρέπει στον Ο.Τ.Ε. να εποπτεύει και να διαχειρίζεται το δίκτυό του αποτελεσματικά μειώνοντας το λειτουργικό κόστος. Εγκαινιάζεται το νέο Κέντρο Δορυφορικών Επικοινωνιών στη Νεμέα και ψηφίζεται στη Βουλή ο νόμος 2257/94 που αφορά την οργάνωση και λειτουργία του Ο.Τ.Ε. ενώ ο Οργανισμός προχωρεί στην ίδρυση και λειτουργία των θυγατρικών του εταιρειών (Hellascom Int., Ανταλλακτήρια συναλλάγματος, OTEnet, Cosmote, Hellas Sat, OTE Leasing, Maritel).

Το 1996 ο ΟΤΕ εισάγεται στο Χρηματιστήριο Αθηνών ενώ διευρύνει και τις δραστηριότητες του σε χώρες των Βαλκανίων και της Ανατολικής Ευρώπης, με την αγορά πακέτου του εγχώριου οργανισμού τηλεφωνίας

της Ρουμανίας και την ίδρυση της Globul στην Βουλγαρία.

Τη δεκαετία μετά το 2000, τα πρώτα χρόνια της τουλάχιστον, η άνοδος του ΟΤΕ συνεχίζεται. Λειτουργώντας σε μια απελευθερωμένη αγορά τηλεπικοινωνιών, με ότι αυτό συνεπάγεται ο ΟΤΕ καταφέρνει να συγκαταλέγεται από χρηματιστηριακής άποψης στις πρώτες 500 επιχειρήσεις παγκοσμίως. Το 2004 μάλιστα, αναλαμβάνει Μέγας Χορηγός των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας, ενώ την ίδια εποχή ξεκινά και την παροχή υπηρεσιών ADSL στην Ελλάδα.

Τα επόμενα χρόνια δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη και τη διάδοση της ευρυζωνικότητας. Το 2006 οι ευρυζωνικές συνδέσεις ξεπερνούν τις 500.000, ενώ οι ταχύτητες πρόσβασης διπλασιάζονται. Μέχρι το 2007 οι ταχύτητες φτάνουν τα 24Mbps και οι ευρυζωνικές συνδέσεις σχεδόν διπλασιάζονται.

Το 2008 αποκτάται το 100% της COSMOTE, λανσάρεται η υπηρεσία Hellas SAT net! Home με δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο σε περιοχές δίχως υποδομές, ενώ το 2009 σε μια χρονιά ορόσημο για την ιστορία του ΟΤΕ η Deutsche Telekom που ένα χρόνο πριν είχε εξαγοράσει μεγάλο ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας γίνεται πλέον ο βασικός της μέτοχος. Το 2009 επίσης λανσάρεται το CONN-X TV ενώ η COSMOTE κατέχει πλέον το 100% της ΓΕΡΜΑΝΟΣ, της μεγαλύτερης τηλεπικοινωνιακής αλυσίδας λιανικής στην ευρύτερη περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

Μέχρι το 2012 παρουσιάζεται η Υπηρεσία ΟΤΕ TV που ενοποιεί το σύνολο υπηρεσιών συνδρομητικής που προσφέρει η Εταιρία, ενώ στην αγορά διατίθενται ακόμα μεγαλύτερες ταχύτητες Internet έως και 50Mbps. Τέλος, σε επίπεδο προσωπικού υπογράφεται η γνωστή τριετής Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ενώ παράλληλα πραγματοποιείται και μεγάλη αποχώρηση προσωπικού βασισμένη σε κίνητρα που δίνει η Εταιρία, ενώ το 2013 η Globul και η Germanos Telecom Bulgaria καθώς και μεγάλο ποσοστό της Hellas Sat πωλούνται σε ξένες Εταιρίες.

Φτάνοντας μέχρι σήμερα παρατηρούμε ότι η ιστορία του ΟΤΕ είναι κατά κύριο λόγο μια ιστορία ανάπτυξης και αποτυπώνεται σε αυτήν η γενικότερη τεχνολογική ανάπτυξη που συντελέστηκε στον τομέα των τηλεπικοινωνιών το δεύτερο μισό του αιώνα μας. Πλέον οι χρυσές εποχές ανήκουν στο παρελθόν, οι επενδύσεις δεν είναι στην πρώτη γραμμή και εν έτει 2013 η κάθε εταιρία, έχει ως βασικές προτεραιότητες τα μισθολογικά κόστη και την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της, χωρίς στρατηγικό προγραμματισμό. Σημεία των καιρών λόγω οικονομικής κρίσης ή αστοχία επιλογών, μικρή σημασία έχει. Τι μέλλει γενέσθαι από εδώ και έπειτα είναι αυτό που μετράει προκειμένου ο ΟΤΕ να αποκτήσει εκ νέου την ηγετική του εικόνα στα μάτια όλων ανεξαιρέτως, καταναλωτών και επενδυτών.

Υπενθυμίζοντας τη δράση μας

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ

Στο θέμα των καθαριστριών, με επιστολή του από τον Ιούλιο, ο Σύλλογος συνέχισε να πιέζει τη Διοίκηση προκειμένου να δοθεί λύση στα προβλήματα των εν λόγω συναδελφισσών. Μετά το Δ.Σ. του Σεπτεμβρίου ο Σύλλογός μας επανήλθε με νέα επιστολή προς την Γενική Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού κα Παπαδοπούλου όπου ζήτησε να βρεθεί μια οριστική λύση καθώς το θέμα έχει τραβήξει επί μακρόν, τονίζοντας ότι μια λύση θα είναι προς όφελος όχι μόνο των εργαζομένων, αλλά και της Επιχείρησης. Το θέμα μπήκε και στην ατζέντα των συζητήσεων της ΟΜΕ - ΟΤΕ με την Διοίκηση και αποτελεί βασικό ζήτημα προς επίλυση.

ΟΤΕ TV

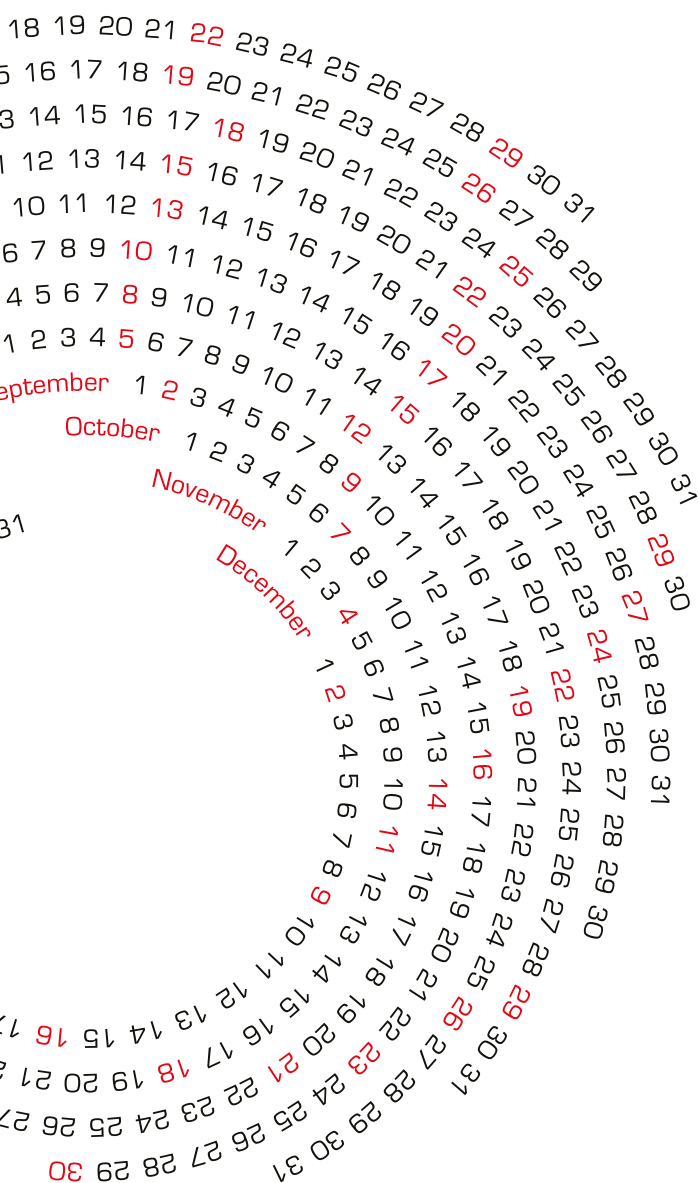
Η στελέχωση και ο τρόπος λειτουργίας αυτής της νέας Υπηρεσίας απασχόλησε τον ΠΑΣΕ πολλές φορές και μέσα στο καλοκαίρι όπως αποτυπώνεται και στην από 19/07 επιστολή του Συλλόγου μας προς τη Διοίκηση. Εκεί, μεταξύ άλλων η Διοίκηση καλείται να δώσει λύση σε προβλήματα που ταλανίζουν τους εργαζόμενους στην Υπηρεσία αυτή και αφορούν τον τρόπο μετακίνησης στους τόπους εργασίας, την κάλυψη τους κατά τη μετακίνησή τους στις περιοχές που δουλεύουν, την προστασία τους στις D2D Πωλήσεις από τυχόν κακόβουλες ενέργειες και τέλος την ενδυμασία τους.

ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Παρά την υπογραφή ΣΣΕ για το θέμα του ωραρίου, στο Σύλλογό μας κατέφθαναν συνεχώς καταγγελίες σχετικά με την καταστρατήγηση της εφαρμογής της. Με επιστολή προς τη Διοίκηση στις 10/09 ο ΠΑΣΕ - ΟΤΕ ζήτησε να δοθούν σαφείς οδηγίες για την πιστή τήρηση του ωραρίου, αλλά και να νοθευθεί η Διοίκηση ορισμένους επιθεωρητές και προϊσταμένους που καλούν το προσωπικό να "κτυπάει" την κάρτα χρονοπαρουσίας εντός του προβλεπόμενου ωραρίου, ενώ συνέχισαν να εργάζονται.

ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ – BONUS – ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Με επιστολή ο Σύλλογος μας ζήτησε να δοθούν επιτάλους, τα bonus στους εργαζόμενους των ΤΕΚ για το 2012, υπενθυμίζοντας στη Διοίκηση τη δέσμευσή της σε σχέση με αυτό το ζήτημα. Παράλληλα, τονίστηκε το θέμα του μη ορισμού σε Καταστήματα, υπεύθυνων πωλήσεων και εισπράξεων, κάτι που δε συνάδει με την εύρυθμη λειτουργία που θέλουμε να έχουν τα Εμπορικά μας Καταστήματα και έγινε κάλεσμα προς τη Διοίκηση να προχωρήσει στη προκήρυξη των εν λόγω θέσεων για την άμεση στελέχωση τους. Επιπλέον, στην επιστολή που συντάχτηκε μετά το πέρας του Δ.Σ. του Σεπτεμβρίου ο Σύλλογος μας κάλεσε για άλλη μια φορά τη Διοίκηση να δώσει λύση στο θέμα των Συναδέλφων με Δικαστικές αποφάσεις. Τέλος, σημειώθηκε η ανάγκη έγκαιρης στελέχωσης όλων των Υπηρεσιακών Λειτουργιών με την ένταξη των εργαζομένων της ΟΤΕPLUS στον ΟΤΕ, λόγω των προβλημάτων και των κενών που αυτή θα δημιουργήσει. Επίσης, υπήρξε άμεση παρέμβαση του Σωματείου για τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν με τα νέα πληροφοριακά συστήματα στα ΤΕΚ καθώς και για την ελλιπή εκπαίδευση του προσωπικού.



ΚΑΡΤΑ ΜΕΛΟΥΣ

Από τα μέσα Σεπτεμβρίου ο Σύλλογος μας ξεκίνησε να μοιράζει τις κάρτες μέλους στους εργαζόμενους που είναι εγγεγραμμένοι στο Σωματείο μας. Μέσα από την αρχική μας προσπάθεια μπορέσαμε και συγκεντρώσαμε για εσάς προσφορές τις οποίες στο επόμενο διάστημα προσμένουμε να αυξηθούν ακόμη περισσότερο προκειμένου να μπορούν τα μέλη μας να απολαμβάνουν ακόμη περισσότερα προνόμια.

EPT

Στο μαύρο της EPT ο Σύλλογός μας αντέδρασε ως όφειλε συμπαραστεκόμενος στον δίκαιο αγώνα των Συναδέλφων στη Δημόσια Τηλεόραση. Με την ανακοίνωση του Συλλόγου μας στις 12/06 εκφράστηκε η πλήρης αντίθεση στην πραξικοπηματική απόφαση της κυβέρνησης που με πράξη νομοθετικού περιεχομένου, κατά επιταγή της τρόικας, επέβαλε το ξαφνικό θάνατο της Δημόσιας Ραδιοτηλεόρασης.

Τονίστηκε η αντίθεση στις πρακτικές της Κυβέρνησης, ο δημόσιος χαρακτήρας της EPT και έγινε κάλεσμα στους εργαζόμενους στον ΟΤΕ να σταθούν αλληλέγγυοι στους συναδέλφους τους στην Ελληνική Ραδιοφωνία και Τηλεόραση, συμμετέχοντας στην 24ωρη απεργία καθώς και στο συλλαλητήριο την Πέμπτη 13/06 μπροστά από το Ραδιομέγαρο.

Λίγες ημέρες αργότερα με νέα ανακοίνωση του ο Σύλλογος κάλεσε και πάλι τους εργαζόμενους να δώσουν δυναμικό παρών στο νέο συλλαλητήριο κατά του κλεισίματος της EPT στο Ραδιομέγαρο στην Αγ. Παρασκευή στις 19/06.

Σ.Σ.Ε. ΘΕΣΜΙΚΩΝ

Παρά την πρόθεση της Διοίκησης να εφαρμόσει πλήρως το διευθυντικό δικαίωμα που απορρέει από την εργοδοτική νομοθεσία του μνημονίου, το Συνδικαλιστικό Κίνημα, αναλαμβάνοντας την ευθύνη που του αναλογεί, κατάφερε να υπογράψει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, διασφαλίζοντας όλα τα θεσμικά κεκτημένα που με Νόμο έχουν καταργηθεί. Η σύμβαση υπογράφηκε στις 24/05/2013 και έχει ισχύ έως τις 31/12/2014.



ΤΕΧΝΕΣ

ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΖΩΓΡΑΦΙΖΟΥΝ ΓΙΑ ΕΜΑΣ



Οι δορυφόροι της
Αναστασίας, κόρη
της συν. Βοργιά
Αγγελικής.

Ο παντός καιρού
ΟΤΕ από τον
Ναπολέον, γιό του
συν. Αρβανιτοζήση
Δημήτρη.



Χαρούμενες στιγμές
από την Όλγα, κόρη της
συν. Πρέντζιπα Ελένης.



Το διοικητικό μέγαρο
από τον Γιωργάκη,
γιο της συν. Κολώνια
Λαμπρινής.



Τι καλύτερο από το να θαυμάζουμε τα έργα των παιδιών μας. Σκοπός μας η ανάδειξη μιας ανεξερεύνητης τέχνης μέσα από την αγνή ψυχή και την παιδική οπτική γωνία. Σας καλούμε να μας ενημερώνετε για τις ζωγραφιές και τα έργα των τέκνων σας τα οποία θα προβάλουμε στα προσεχή τεύχη. Στην αρχή του νέου έτους θα αναδειχθούν και θα βραβευθούν οι 3 καλύτερες ζωγραφιές/ έργα σε εκδήλωση που θα πραγματοποιηθεί από τον ΠΑΣΕ - ΟΤΕ.

Κάρτα Μέλους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302199

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