



ΤΕΥΧΟΣ 07

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

NOVA

Η ΔΙΚΗ ΜΑΣ ΑΠΟΨΗ

● ΟΙ ΚΛΕΙΔΟΚΡΑΤΟΡΕΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Η ΧΕΙΡΑΓΩΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΗΜΙΑΓΩΓΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΕΡΟΧΗ ΓΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΗΠΑ

● MOBBING

ΗΘΙΚΗ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Προγράμματα για υπαλλήλους Ομίλου ΟΤΕ

Ο ΟΤΕ παρέχει στους υπαλλήλους και συνταξιούχους του Ομίλου ΟΤΕ Προγράμματα Σταθερής Τηλεφωνίας και Internet σε **απίστευτα χαμηλές τιμές!**

Επιλέξτε το πρόγραμμα που ταιριάζει στις ανάγκες σας και απολαύστε:

- **Απεριόριστες κλήσεις** προς σταθερά σε όλη την Ελλάδα
- Έως και **300' δωρεάν χρόνο ομιλίας** προς όλα τα εθνικά κινητά
- Γρήγορο και αξιόπιστο **Internet έως 50 Mbps**

Προγράμματα Double Play & Σταθερής Τηλεφωνίας	Internet	Σταθερά	Κινητά	Τιμή/μήνα
ΟΤΕ Double Play VDSL 50 Απεριόριστα Plus	έως 50 Mbps	Απεριόριστα	300'	30€
ΟΤΕ Double Play 24 Απεριόριστα Plus	έως 24 Mbps	Απεριόριστα	300'	25€
ΟΤΕ Double Play 24 Basic	έως 24 Mbps	Χρονοχρέωση	Χρονοχρέωση	17,50€
ΟΤΕ Απεριόριστα Plus	-	Απεριόριστα	120'	15€

Για περισσότερες πληροφορίες, καλέστε δωρεάν στο 1249
(Ωρες λειτουργίας κέντρου εξυπηρέτησης: Καθημερινές 08:00-16:00)



Μαζί, είμαστε ένα.

Δικαστικές αποφάσεις και καθαρίστριες

σελίδα_04-05

Όταν αγωνίζεσαι με επιμονή, υπομονή, συνέπεια και μεθοδικότητα είναι βέβαιο ότι στο τέλος θα ανταμειφθείς.

Αρμαγεδών αντεργατικών μέτρων

σελίδα_06-07

Ο παραγωγικός συντελεστής εργασίας και η λογική της «απασχολησιμότητας»

MOBBING: Ηθική - επαγγελματική παρενόχληση στην εργασία.

σελίδα_08-09

Η συστηματική επαγγελματική απαξίωση των εργαζομένων, δημιουργεί ανασφάλεια και υπαλλήλους δύο ταχυτήτων

Δεν έχουν τον Θεό τους

σελίδα_10

Καθαρίζοντας με τους αριθμούς του δήθεν κόστους

ΑΒΥΣΣΟΣ Μεταξύ Συμφερόντων Εργαζομένων - Κεφαλαίου.

σελίδα_11-12

Χρειάζεται ετοιμότητα και επαγρύπνηση για αυτά που έρχονται

Γνωμοδότηση Νομικού Συμβούλου ΠΑΣΕ – ΟΤΕ για το ωράριο εργασίας

σελίδα_13-14

Διευθύνων Υπάλληλος – Εννοιολογικές προσεγγίσεις και συσχέτιση με την υποχρέωση τήρησης ωραρίου και λήψης ετήσιας άδειας αναψυχής μετ' αποδοχών.

NOVA - Η δική μας άποψη

σελίδα_15-16

Η άποψη των εργαζομένων για τη μη δεσμευτική πρόταση του ΟΤΕ για την εξαγορά της Nona.

Οι Κλειδοκράτορες της Τεχνολογίας

σελίδα_17-20

Η χειραγώγηση του παγκοσμίου εμπορίου ημιαγωγών από την υπεροχή γνώσης των ΗΠΑ

Χαμηλές Αποδοχές= Χαμηλή Παραγωγικότητα

σελίδα_21

Φλας μπακ στα φλασάκια

σελίδα_22

Η πορεία των USB Stick μας απογειώνει





Δικαστικές αποφάσεις και καθαρίστριες

Όταν αγωνίζεσαι με επιμονή, υπομονή, συνέπεια και μεθοδικότητα είναι βέβαιο ότι στο τέλος θα ανταμειφθείς.

Καρνάρος Δημήτρης, Γεν. Γραμματέας ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, ΠΑΣΚΕ ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ αισθάνεται δικαιωμένος για τη διαχείριση και τη θετική έκβαση δύο πολύ σημαντικών ζητημάτων, που αφορούσαν συγκεκριμένες κατηγορίες συναδέλφων μας και που πήραν επιτέλους το δρόμο της επίλυσης, ύστερα από πολλές προσπάθειες, συναντήσεις, πιέσεις, επιμονή και μεθοδικότητα.

Αναφέρομαι στις περιπτώσεις των συμβασιούχων συναδέλφων που εργάζονται στον ΟΤΕ και συγκεκριμένα στα Εμπορικά μας Καταστήματα μέσω δικαστικών αποφάσεων, αλλά και στις συναδέλφισσες καθαρίστριες αορίστου χρόνου που απασχολούνται στον ΟΤΕ εδώ και πολλά χρόνια με μειωμένο ωράριο.

Θέλω να θυμίσω ότι οι συμβασιούχοι που εργάζονται στα ΤΕΚ με δικαστικές αποφάσεις είχαν προσληφθεί στις αρχές της δεκαετίας του 2000, όταν ο ΟΤΕ είχε αποφασίσει να αναπτύξει το δικό του Εμπορικό Δίκτυο Καταστημάτων για να αντιμετωπίσει τον επερχόμενο ανταγωνισμό.

Η συνέχεια είναι γνωστή, καθώς ο Παναγής Βουρλούμης που ανέλαβε το 2004 το τιμόνι του Οργανισμού, έχοντας κατά νου να πραγματοποιήσει την σκανδαλώδη εξαγορά της αλυσίδας

“Γερμανός”, προχώρησε στην απόλυση των συγκεκριμένων συναδέλφων, οια οποίοι κινήθηκαν νομικά και με την συμπαράσταση του Συλλόγου μας κατάφεραν να δικαιωθούν από τα Δικαστήρια, τα οποία αποδέχτηκαν ότι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, με αποτέλεσμα ο ΟΤΕ να υποχρεωθεί να τους επαναπρολάβει.

Με την πάροδο των χρόνων και με τη συνεχή πίεση του Συλλόγου μας, οι συμβάσεις των περισσότερων συμβασιούχων μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου, καθώς οι ανάγκες στα Καταστήματα ήταν και είναι πράγματι υπαρκτές και μεγάλες, ενώ παρέμειναν σε εκκρεμότητα τακτοποίησης περίπου 30 συνάδελφοί μας.

Οι πιέσεις από την μεριά του Συλλόγου μας και οι συναντήσεις με τους αρμόδιους υπηρεσιακούς παράγοντες εντάθηκαν ιδιαίτερα μετά τις δυο τελευταίες εθελούσιες εξόδους, φέρνοντας επιτέλους το επιθυμητό αποτέλεσμα στην αρχή του χρόνου με τη μετατροπή των συμβάσεων των 12 συναδέλφων μειωμένης απασχόλησης σε πλήρους και τελικά με την πλήρη ένταξη όλων των συναδέλφων με δικαστικές αποφάσεις στον ΟΤΕ ως αορίστου χρόνου, κλείνοντας με τον καλύτερο τρόπο αυτή την πολύχρονη εκκρεμότητα.

Η περίπτωση των συναδελφισσών καθαριστριών μειωμένης απασχόλησης έχει παρόμοια χαρακτηριστικά και μάλιστα χρονολογείται ακόμα και προ του 2000, καθώς αρκετές απ' αυτές τις συναδέλφισσες εργάζονταν στην υπηρεσία καθαριότητας του ΟΤΕ μέσω εργολάβων.

Το 2008 ύστερα από συντονισμένες ενέργειες και πιέσεις του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ προς τη Διοίκηση οι συμβάσεις τους μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου, βάζοντας έτσι το πρώτο λιθαράκι διασφάλισης και τακτοποίησής τους στον ΟΤΕ.

Μετά την ανάληψη της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού από την κα Έλενα Παπαδοπούλου, οι συναντήσεις πολλαπλασιάστηκαν με αποτέλεσμα το καλοκαίρι του 2013 να λάβουμε την διαβεβαίωση της Γεν. Δ/ντριας ότι οι συγκεκριμένες καθαρίστριες τους επόμενους μήνες θα τακτοποιηθούν.

Την έντονη αντίδραση του Συλλόγου μας και την παράσταση διαμαρτυρίας ολόκληρου του Δ.Σ. του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στο γραφείο της Γεν. Δ/ντριας προκάλεσε η ενημέρωση για αλλαγή στρατηγικής στο θέμα της καθαριότητας, γεγονός που συνιστούσε υπαναχώρηση από τα υπεσχεμένα, παρότι με την τελευταία εθελούσια έξοδο είχαν ήδη αποχωρήσει από τον ΟΤΕ περισσότερες από τις μισές καθαρίστριες.

Η λύση τελικά δόθηκε στη συνάντηση που απαιτήσαμε και πραγματοποιήσαμε με τον Πρόεδρο και Δ/νonta Σύμβουλο του ΟΤΕ κ. Τσαμάζ, ο οποίος αφού άκουσε προσεκτικά τις προτάσεις του Συλλόγου μας, δεσμεύτηκε για την τακτοποίηση των καθαριστριών με μετατάξεις σε άλλες υπηρεσίες αναλόγως των τυπικών τους προσόντων σε πλήρες ωράριο.

Η θετική αυτή εξέλιξη, είναι μια δικαίωση του πολύχρονου αγώνα

και της επιμονής του Συλλόγου μας, αλλά και της συνεχούς προσπάθειας των συναδελφισσών καθαριστριών, που όπως όλοι μας, έχουν δικαίωμα κι αυτές σ' ένα καλύτερο αύριο.

Ήδη οι πρώτες συναδέλφισσες πέρασαν από συνέντευξη, προκειμένου να τοποθετηθούν σε καινούργια υπηρεσία και η προσπάθεια του Συλλόγου μας θα συνεχιστεί μέχρι να τακτοποιηθεί και η τελευταία συναδέλφισσα στην υπηρεσία της καθαριότητας ή σε άλλη, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Ενωμένοι και αποφασισμένοι, με επιμονή και υπευθυνότητα θα συνεχίσουμε να πορευόμαστε όλοι μαζί στον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, με μοναδικό γνώμονα την προάσπιση των συμφερόντων των συναδέλφων μας και την επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.



“ Το 2008 ύστερα από συντονισμένες ενέργειες και πιέσεις του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ προς τη Διοίκηση οι συμβάσεις τους μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου, βάζοντας έτσι το πρώτο λιθαράκι διασφάλισης και τακτοποίησής τους στον ΟΤΕ.





Αρμαγεδών αντεργατικών μέτρων

Ο παραγωγικός συντελεστής εργασία και η λογική της «απασχολησιμότητας»

Γαβριήλ Προκόπης, Γραμματέας Οικονομικού ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, ΔΑΚΕ ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Από την υπαγωγή της Πατρίδας μας στις συμπληγάδες των Μνημονίων ξεκινά μια σειρά βίαιων παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις του Ιδιωτικού τομέα με επώδυνες αλλαγές, πρωτοφανούς αναλγησίας, που αγγίζουν τα όρια της αγριότητας ή ακόμη και της αθλιότητας.

Η γενίκευση της ευελίστας, η κατακρήμνιση των μισθών, η περιστολή κεκτημένων δικαιωμάτων δεκαετιών και η αποδόμηση του Συστήματος Συλλογικών Διαπραγματεύσεων κυριαρχούν πλέον στην εγχώρια αγορά εργασίας, με κοινό παρανομαστή την εμπέδωση ενός ζοφερού κλίματος ανασφάλειας σε κάθε χώρο δουλειάς.

Η επίσημη αιολόγηση για αυτόν τον «Αρμαγεδώνα» μέτρων είναι το δόγμα της εσωτερικής υποτίμησης, δηλαδή η ταύτιση της αναζήτησης της ανταγωνιστικότητας μέσα από την συρρίκνωση του εργασιακού κόστους.

Ένα αδιέξοδο ιδεολόγημα νεοφιλελεύθερης έμπνευσης που οι καταστροφικές του συνέπειες για την κοινωνία και την πραγματική οικονομία είναι τραγικά πολλαπλάσιες, των όποιων επιμέρους θετικών μεταβολών μπορεί να επιφέρει σε δευτερεύοντες δείκτες και σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα.

Η ισοπεδωτική μετατροπή της εργασίας σε «απασχολησιμότητα»

υιοθετείται με γοργούς ρυθμούς από ένα μεγάλο μέρος των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, άλλοτε σαν ψευδαίσθηση βραχυπρόθεσμης επιβίωσης και άλλοτε ως τακτικισμός συγκυριακής υπερμεγιστοποίησης του κέρδους.

Αυτή η νοσηρότητα με το εξοντωτικό και παράλληλα το τιμωρητικό της περιεχόμενο για τους εργαζόμενους, έχει βαθύτατα αρνητικές επιπτώσεις οι οποίες τελικά καταλήγουν και στις ίδιες τις επιχειρήσεις που την επιστρατεύουν.

Το γιατί είναι απλό και απόλυτα ξεκάθαρο. Όσοι αντιμετωπίζουν το εργασιακό κόστος μονοδιάστατα ως «αλγόριθμο δαπάνης», διαβάζουν την ανταγωνιστικότητα με λάθος τρόπο.

Η ανταγωνιστικότητα μιας μεγάλης επιχείρησης, όπως μας διδάσκει η ίδια η αστική πολιτική οικονομία, είναι κάτι πολύ περισσότερο και εξαιρετικά πιο σύνθετο από το «πετσόκομμα» του μισθού ή την καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου ΟΤΕ ήταν, είναι και θα είναι το μεγαλύτερο συγκριτικό του πλεονέκτημα.

Η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων είναι «κλειδί» για μια υγιή



“

Αυτή η νοσηρότητα με το εξοντωτικό και παράλληλα το τιμωρητικό της περιεχόμενο για τους εργαζόμενους, έχει βαθύτατα αρνητικές επιπτώσεις οι οποίες τελικά καταλήγουν και στις ίδιες τις επιχειρήσεις που την επιστρατεύουν.



και μακροπρόθεσμα βιώσιμη αύξηση της ανταγωνιστικότητας με κύριες προϋποθέσεις:

- Την εργασιακή ασφάλεια και δικαιοσύνη μέσα από την ικανοποίηση της πάγιας και διαχρονικής διεκδίκησης της ΔΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ για ισότητα ένταξη στον Όμιλο ΟΤΕ των συναδέλφων της ΟΤΕplus και των καθαριστριών, με την μετατροπή των συμβάσεών τους από μερική σε πλήρη απασχόληση.
- Τους αξιοπρεπείς μισθούς και την εγκατάλειψη της μεθόδου των ατομικών συμβάσεων, προκειμένου να διανέμεται στους εργαζόμενους ικανοποιητικό μέρος από την κερδοφορία της επιχείρησης.
- Την επένδυση στο προσωπικό μέσα από τη διαρκή επανεκπαίδευση και επανα-κατάρτισή του με γνώμονα τις ραγδαίες επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, στον τηλεπικοινωνιακό κλάδο.
- Τον εφοδιασμό των εργαζόμενων με τον κατάλληλο υλικοτεχνικό εξοπλισμό (π.χ. περίπτωση FOTS που δόθηκε αγώνας από τον ΠΑΣΕ-ΟΤΕ), ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του ανταγωνισμού.
- Τη δίκαιη, ορθολογική και μακριά από πελατειακές λογικές κατάρτιση των οργανογραμμάτων, μέσα από μια σύγχρονη πολιτική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
- Το σεβασμό και την ενδελεχή τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας

στην εργασία.

Η αξιοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων σε συνδυασμό με την επένδυση στην έρευνα και την καινοτομία, την εξωστρέφεια, καθώς και τη δυναμική δραστηριοποίηση σε άλλους όμορους τομείς, δύναται να οδηγήσουν τον Όμιλο ΟΤΕ σε ακόμη μεγαλύτερη κερδοφορία, μια κερδοφορία, όμως, που θα έχει θετικό εργασιακό πρόσημο.

Η αντοχή μιας εταιρείας δεν διασφαλίζεται με την εξάντληση της αντοχής των εργαζομένων που απασχολεί.

Αυτό είναι το αδιαπραγμάτετο διακύβευμα της ΔΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, αυτός είναι ο πυρήνας της υπεύθυνης δράσης μας και για αυτό θα συνεχίσουμε αταλάντευτα να αγωνιζόμαστε πέρα από λογικές «Μαυρογιαλούρου», έξω από πρακτικές που μυρίζουν ναφθαλίνη και παραπέμπουν σε εποχές «τραγιάσκας», αλλά και μακριά από τακτικές συνδιαλλαγής με τη Διοίκηση για την, κάτω από το τραπέζι, εκχώρηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Η ανθρωποκεντρική προσέγγιση του συντελεστή «εργασία», στην κοινωνικά φιλελεύθερη ιδεολογία της Παράταξής μας, είναι θεμέλιος λίθος για τη βιωσιμότητα και τη μακρομέρευση τόσο μιας επιχείρησης, όσο και της εθνικής οικονομίας συνολικότερα.

Άλλωστε ούτε οι εργαζόμενοι μπορούν να υπάρξουν χωρίς τις επιχειρήσεις, αλλά ούτε και οι επιχειρήσεις χωρίς τους εργαζόμενους....





MOBBING: Ηθική - επαγγελματική παρενόχληση στην εργασία.

Η συστηματική επαγγελματική απαξίωση των εργαζομένων, δημιουργεί ανασφάλεια και υπαλλήλους δύο ταχυτήτων

συν. Πουσάκης Αντώνης, MBA (University of Manitoba, Canada) & Κουβατζής Δημήτρης, MSc (University of Salford, UK)*

Ο όρος MOBBING προέρχεται από την αγγλική λέξη MOB που σημαίνει «επιτίθεται, περικυκλώνω, ενοχλώ». Στις ημέρες μας χρησιμοποιείται για να εκφράσει τη συστηματική ψυχολογική επίθεση και στρατηγική περιθωριοποίησης που δέχονται στο εργασιακό περιβάλλον, από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή και τους συναδέλφους, οι ανεπιθύμητοι, για διάφορους λόγους, εργαζόμενοι.

Είναι αλήθεια πως το ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον της σημερινής πραγματικότητας, η εντατικοποίηση της εργασίας και η έμφαση στο αποτέλεσμα στις σύγχρονες επιχειρήσεις, έχει συχνά δημιουργήσει συγκρουσιακά φαινόμενα – μερικές φορές έντονα – μεταξύ των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας. Βέβαια για την επιχείρηση του σήμερα, μια «υγιής δόση» σύγκρουσης στο εργασιακό περιβάλλον κρίνεται ως θετικό φαινόμενο – ένα επιθυμητό γεγονός και μια ωφέλιμη διεργασία στην επιδίωξη της μέγιστης απόδοσης των εργαζομένων και των ομάδων εργασίας και στην επίτευξη τελικά του επιδιωκόμενου βέλτιστου αποτελέσματος (1).

Όμως τι γίνεται όταν πολλές φορές η αναπόφευκτη και ωφέλιμη αυτή δόση σύγκρουσης, ξεφύγει από το «μέτρον άριστον» και το θεμιτό έλεγχο; Ποιες μπορεί να είναι οι αρνητικές, για την επιχείρηση και τους εργαζομένους, συνέπειες και πως μπορούν τα πράγματα να εκτραπούν; Επιπλέον, τι γίνεται όταν ο επιχειρησιακός στόχος της μείωσης και απομάκρυνσης

«πλεονάζοντος ή/και ανεπιθύμητου» προσωπικού εξυπηρετείται από τη σύγκρουση αυτή;

Η ανεξέλεγκτη σύγκρουση μεταξύ των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας και τα μειωμένα επίπεδα ανοχής και συναδελφικής κατανόησης – εξ αιτίας της πίεσης για αποτέλεσμα εδώ και τώρα – έχει οδηγήσει συχνά στο φαινόμενο που έχει αναγνωριστεί και περιγράφεται ως MOBBING και ορίζεται ως «Η συστηματική ψυχολογική επίθεση και στρατηγική περιθωριοποίησης που δέχονται στο εργασιακό περιβάλλον, από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή και τους συναδέλφους τους οι ανεπιθύμητοι, για διάφορους λόγους εργαζόμενοι. Πρόκειται για μια συστηματική (επαγγελματική – ηθική) παρενόχληση σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος ή μιας ομάδας εργαζομένων, προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση της εργασίας του». (2)

Το mobbing αποτελεί, λοιπόν, μια αποτελεσματική τακτική ψυχολογία τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και συχνά χρησιμοποιείται κατάλληλα από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή και το πλεονάζον προσωπικό. (3)

Η Νομική Διάσταση!

Ας δούμε τι γίνεται σε επίπεδο νομολογίας. Το 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως

φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (ΦΕΚ Α' 16/27-01-2005). Ο Νόμος αυτός ενσωμάτωσε τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, ωστόσο περιορίζει το παράνομο των παρενοχλήσεων μόνο σε αυτές που έχουν ως έρεισμα και βάση, τα πιο πάνω, χωρίς να επεκτείνεται ή να εσπάζει σε όλες τις παρενοχλητικές συμπεριφορές που πιθανά να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του. Χωρίς διάθεση υπερβολής, οδηγούμαστε στο λογικό συμπέρασμα ότι, για όλους τους υπόλοιπους εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε αυτές τις ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, επιτρέπεται αποκάλυπτα η προσβολή, η απαξίωση, η περιφρόνηση, η περιθωριοποίηση, η υποβάθμιση, η υποτίμηση, η επιθετική συμπεριφορά, κλπ!!

Η αλήθεια των αριθμών

Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, αναφέρει ότι το 8% των εργαζομένων της Ε.Ε., έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών έχει υποστεί επαγγελματική – ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Στη χώρα μας το 10% των εργαζομένων παραδέχονται συνθήκες εκφοβισμού στην εργασία του. (4)

“ Το MOBBING είναι μια αποτελεσματική ψυχολογία τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και συχνά χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το «ενοχλητικό» και ανεπιθύμητο προσωπικό.

Τρόποι Άσκησης του Mobbing

Το mobbing συχνά ασκείται μέσω προσωπικών επιθέσεων και απειλών για υποβάθμιση ή αποκλεισμό από επαγγελματική ανέλιξη. Ο Ψυχίατρος κος Αυγουστάτος παραθέτει μερικούς από τους συχνότερους τρόπους έκφρασης του mobbing στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον: (5)

- Αδικαιολόγητα χαμηλές αξιολογήσεις απόδοσης
- Πειθαρχικές απειλές – Απειλές απόλυσης – Αβάσιμα πειθαρχικά μέτρα
- Απειλές για την επαγγελματική καριέρα – Υποβιβασμοί
- Ανάθεση καθηκόντων χωρίς νόημα
- Ανάθεση νέων καθηκόντων χωρίς προηγούμενη εκπαίδευση ή χωρίς τα απαραίτητα μέσα
- Ανάθεση επικίνδυνων καθηκόντων ή ακατάλληλων για την υγεία
- Υπερβολικός έλεγχος
- Επανελημμένες επικρίσεις και κατηγορίες – Έλλειψη αναγνώρισης
- Αποκλεισμός από τις συνεδριάσεις, τα σχέδια ή τα σεμινάρια κατάρτισης

- Άρνηση – Αφαίρεση των απαραίτητων μέσων για τη εκτέλεση της εργασίας
- Σταδιακή μείωση των αρμοδιοτήτων – Εξαναγκασμός σε αδράνεια (το γνωστό σε όλους μας «ψυγείο»)
- Περίγελος – ειρωνεία ειδικά με την παρουσία συναδέλφων ή ανωτέρων
- Προκλήσεις εκ μέρους των συναδέλφων του θύματος
- Συνεχής κακολογία – Λεκτικές προσβολές – Αποκλεισμός
- Διάδοση ψευδών πληροφοριών
- Έλλειψη επικοινωνίας – Εσκεμμένη υποτίμηση των προτάσεων
- Υπερφόρτωση υποχρεώσεων με προθεσμίες που είναι αδύνατο να ικανοποιηθούν
- Αδικαιολόγητη μετάθεση σε απομακρυσμένους χώρους
- Φθορά προσωπικών αντικειμένων – Προσωπικές επιθέσεις
- Εισβολή στην ιδιωτική ζωή – Απειλές για βία
- Σεξουαλικής μορφής παρενόχληση

Συμπερασματικά, τέτοια περιστατικά κοστίζουν σημαντικά σε κάθε επιχείρηση, όχι μόνο σε σχέση με την καλή εργοδοτική φήμη που θέλει να διατηρεί ο εργοδότης εντός και εκτός της εταιρείας, αλλά και σε οικονομικά μεγέθη, ήτοι σε σημαντικά χρηματικά ποσά που αφορούν σε αναρρωτικές άδειες και χαμένες εργοτομέρες, σε εργασιακές διαφορές και αγωγές αποζημίωσης, σε ανεπιθύμητες παραπήσεις και αποχωρήσεις και σε χαμηλή εργασιακή απόδοση με τη συστηματική απαξίωση και περιθωριοποίηση ικανών στελεχών.

Τα εν οίκω

Διακηρύσσουμε στον κώδικα δεοντολογίας στον ΟΤΕ, τη δέσμευσή μας να είμαστε «ένα εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας και ανάπτυξης», όμως έχει ποτέ αξιολογηθεί ο ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια από εξωτερικούς ανεξάρτητους φορείς και σε ποια θέση βρίσκεται σήμερα στη λίστα με τους καλύτερους εργοδότες στην Ελλάδα; Μήπως στην επιδίωξή μας να είμαστε «ένας εξαιρετικός εργοδότης» θα πρέπει να ερευνήσουμε τι κάνουν οι εταιρείες που καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις στη λίστα και να μάθουμε από τις πρακτικές τους; Γιατί δεν παρέχεται το δικαίωμα ένστασης και τριτοβάθμιας επίλυσης διαφορών στη διαδικασία αξιολόγησης; Γιατί ο αξιολογητής έχει το απόλυτο “διευθυντικό δικαίωμα”, ενώ ο αξιολογούμενος είναι εντελώς απροστάτευτος; Μήπως το αξιολόγιο έχει γίνει τα τελευταία χρόνια ένα αποτελεσματικό εργαλείο για το Mobbing στον ΟΤΕ; Πόσες αγωγές για εργασιακά θέματα καταθέτονται κάθε χρόνο εναντίον της εταιρείας μας και πόσο κοστίζουν (σε χρόνο-χρήμα-φήμη) μέχρι και την τελική τους έκβαση; Τι κόστισαν στη France Telecom (σε φήμη και χρήμα) οι πρακτικές της Διοίκησης που πρόσφατα οδήγησαν δεκάδες ανθρώπους σε αυτοκτονία; Μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση, έστω και αν δεν υπολογίζει το οικονομικό κόστος που μπορεί να έχει το Mobbing, δεν θα πρέπει να παραβλέπει και να παραμελεί το κοινωνικό, ηθικό και ανθρώπινο κόστος που έχει στους υπαλλήλους.

*Ο συνάδελφος Αντώνης Ρουσάκης, προσλήφθηκε στον ΟΤΕ μέσω ΑΣΕΠ το 1996 ως Εξειδικευμένο Προσωπικό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, με σπουδές Οικονομικών και MBA από το Πανεπιστήμιο της Μανιτόμπα, του Καναδά. Διαθέτει πολυετή θητεία σε διευθυντικές και άλλες επιτελικές θέσεις αυξημένης ευθύνης αρχικά στην ελεύθερη αγορά και κατόπιν στον ΟΤΕ.

Ο συνάδελφος Δημήτριος Κουβατζής, προσλήφθηκε στον ΟΤΕ μέσω ΑΣΕΠ το 1997 ως Εξειδικευμένο Προσωπικό στο Μάρκετινγκ, με σπουδές Οικονομικών στο Πανεπιστήμιο Πειραιά και MSc στο Μάρκετινγκ στο Πανεπιστήμιο του Σάλφορντ, του Η.Β., με πολυετή θητεία σε διευθυντικές και άλλες επιτελικές θέσεις αυξημένης ευθύνης στον ΟΤΕ.



Δεν έχουν τον Θεό τους

Καθαρίζοντας με τους αριθμούς του δήτην κόστους

Μπούτσας Ιάκωβος, Γραμματέας Πολιτ. Σχέσεων & Ισότητας ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Οι διοικούντες τον ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια μας έχουν συνηθίσει στο να αντικαθιστούν θέσεις σταθερής απασχόλησης με δανειζόμενους από τις δουλεμπορικές θυγατρικές ή και ακόμα χειρότερα με εργολαβίες. Πλέον όμως ξεπέρασαν το εαυτό τους. Προκήρυξαν μέσω της γνωστής και αμαρτωλής ΟΤΕplus 6 θέσεις προϊσταμένων για τα εμπορικά καταστήματα του ΟΤΕ σε Σπάρτη, Ηγουμενίτσα, Λευκάδα, Ορεστιάδα, Άγιο Νικόλαο και Χίο.

Ούτε λίγο ούτε πολύ μας λένε δηλαδή ότι σε 6 νομούς της χώρας δεν βρέθηκαν έξυπνοι συνάδελφοι για να στελεχώσουν τα εμπορικά μας καταστήματα. Εκατοντάδες εργαζόμενοι σε αυτούς τους νομούς, πολλοί εκ των οποίων έχουν και τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα, κρίνονται ως ανίκανοι να προϊstanται ενός καταστήματος, που και την λειτουργία του γνωρίζουν και τα προϊόντα του και την τοπική αγορά.

Επί χρόνια η διοίκηση απαξιώνει το προσωπικό του οργανισμού και επιλέγει ως στελέχη, μόνον όσους προέρχονται από την «αγορά» ή προϋπηρέτησαν σε κάποια από τις θυγατρικές της ημεδαπής ή της αλλοδαπής. Ανομολόγητος στόχος της διοίκησης είναι προφανώς να εμποδιστεί στους εργαζόμενους του ΟΤΕ η πεποίθηση ότι ο αποδεκτός τύπος προϊσταμένου είναι ασύμβατος με έννοιες όπως: συναδελφικότητα, συνέπεια στην τήρηση του ωραρίου, τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, αποφυγή δημιουργίας κλίματος εργοδοτικής τρομοκρατίας. Αντίθετα στην «νέα εταιρική κουλτούρα» ο αποδεκτός προϊστάμενος κρίνεται από την προσήλωση στους «στόχους», είναι πρόθυμος να προσαρμόσει την αξιολόγηση των υφισταμένων του με βάση τις απαιτήσεις της διοίκησης, δεν κατανοεί τις έννοιες «ωράριο μπτέρας» «ημιαργία» «ολιγόωρη άδεια» «συνδικάτο» «απεργία» και

βέβαια δουλεύει χωρίς ωράριο. (Αλήθεια τι σημαίνει το «Ο κάτοχος της θέσης θα εργάζεται με βάση το ωράριο εμπορικών καταστημάτων της περιοχής στην οποία θα απασχοληθεί;»).

“ Σεβασμός στον ρόλο, το έργο, την επάρκεια και την εμπειρία των εργαζομένων στον όμιλο ΟΤΕ

Καλούμε τη διοίκηση του ΟΤΕ να καλύψει τα κενά των προϊσταμένων των καταστημάτων που χρειάζονται προκηρύσσοντας τις εν λόγω θέσεις ευθύνης απευθυνόμενη σε όλο το προσωπικό του Ομίλου. Ακόμα την καλούμε να σταματήσει να κάνει προσλήψεις στις θυγατρικές και να καλύψει όλα τα κενά – και είναι πολλά – με προσλήψεις σταθερής απασχόλησης στον ΟΤΕ. Να τελειώνει επιτέλους το αίσχος με τους εργαζόμενους διαφορετικών ταχυτήτων, ωραρίων, μισθολογικών και εργασιακών δικαιωμάτων. Να κλείσουν οι δουλεμπορικές και οι προσλήψεις να γίνονται με αξιοκρατικά κριτήρια και ανοιχτούς διαγωνισμούς και όχι μέσω του γνωστού ρουσφετολογικού τριγώνου διαπλοκής (διοίκηση ΟΤΕ – μνημονιακά κόμματα – εργοδοτικές παρατάξεις).

Καλούμε την ΟΜΕ-ΟΤΕ και τα σωματεία του χώρου να βγουν από τη θερινή τους ραστώνη και να απαιτήσουν το αυτονόητο. Σεβασμός στο ρόλο, το έργο, την επάρκεια και την εμπειρία των εργαζομένων στον όμιλο ΟΤΕ.



ΑΒΥΣΣΟΣ Μεταξύ Συμφερόντων Εργαζομένων - Κεφαλαίου.

Χρειάζεται ετοιμότητα και επαγρύπνηση για αυτά που έρχονται

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

Το καλοκαίρι μας άφησε. Οι δυσκολίες που ζήσαμε, ο καθένας με τον τρόπο του, έχουν κοινή ρίζα, την πολιτική που μας φτωχαίνει διαρκώς για να έχουν οι επιχειρήσεις φτηνό – πάμφθινο το εμπόρευμα που καλείται εργατική δύναμη. Η «ανάκαμψη» για την οποία μιλάνε, όταν και όποτε έρθει, δεν θα φέρει τίποτα καλύτερο, το αντίθετο μάλιστα. Θα ριζώσει, μέχρι τον επόμενο κύκλο της κρίσης, στα “θεμέλια” των τσακισμένων μισθών, των εργατικών δικαιωμάτων, στους ξέφρενους ρυθμούς εντατικοποίησης της εργασίας.

Το φθινόπωρο έφτασε φορτωμένο με νέα βάρη για τους μισθωτούς – συνταξιούχους – άνεργους, τα πλατιά λαϊκά στρώματα. Έχουμε τον ΕΝΦΙΑ – πρώην ΕΕΤΗΔΕ – την πληρωμή της επόμενης δόσης φόρου εισοδήματος και όλα τα “καλά”. Καμία εμπιστοσύνη στο «κλίμα» που καλλιεργούν ενόψει ΔΕΘ. Τα όποια ψίχουλα κι αν αναγγείλουν, να ξέρουμε τι μας περιμένει: Επίθεση στο Ασφαλιστικό, συνέχιση της φοροεπιδρομής στα λαϊκά εισοδήματα, πρόσθετα βάρη λόγω των ελλείψεων στους τομείς Παιδείας, Υγείας - Πρόνοιας. Οι συζητήσεις για αλλαγή του «μείγματος διαχείρισης»

είναι στο έδαφος της ίδιας στρατηγικής, που υποτάσσει τα πάντα στους στόχους της «παραγωγικής ανασυγκρότησης» και «στήριξη της ανάπτυξης» για να εξυπηρετείται καλύτερα το κεφάλαιο. Αυτή τη σημαία μας καλούν να σηκώσουμε και να ξεχάσουμε ότι ανάμεσα στα δικά μας συμφέροντα κι αυτά του κεφαλαίου, υπάρχει ... ΑΒΥΣΣΟΣ !

Τα γεγονότα, ο πόλεμος σε ΟΥΚΡΑΝΙΑ, ΓΑΖΑ, ΣΥΡΙΑ, ΙΡΑΚ, ΛΥΒΥΗ και άλλες χώρες της Αφρικής δείχνουν την όξυνση των ενδοϊμπεριαλιστικών αντιθέσεων. Τις επιπτώσεις των επιλογών, με τη συμμετοχή της Ελλάδας στις ιμπεριαλιστικές συμμαχίες και συνασπισμούς (ΕΕ - ΝΑΤΟ κ.λπ.) και η υπόθεση του εμπόργκο με τη ματαίωση των εξαγωγών ελληνικών αγροτικών προϊόντων στη Ρωσία, είναι μόνο η κορυφή του παγόβουνου. Να κρίνουμε πολύ αυστηρά και να βγάλουμε συμπεράσματα από τη σιωπή των άλλων δυνάμεων στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Σε αυτό το δύσκολο για όλη την εργατική τάξη τοπίο, θα ξεδιπλωθούν το επόμενο πεντάμηνο, οι εκλογές σε όλα τα σωματεία εργαζομένων στον

όμιλο εταιριών ΟΤΕ. Όλο το προηγούμενο χρονικό διάστημα, φάνηκε η «γύμνια» των συνδικαλιστικών δυνάμεων ΝΕΑΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ – ΠΑΣΟΚ – ΣΥΡΙΖΑ και άλλων όπως οι «Ακοιμάτιστοι» και η ΑΣΕ που δεν έπαψε, ούτε στιγμή, να επιτίθεται στις ταξικές δυνάμεις της ΕΣΚ ΟΤΕ, στο ΣΕΤΗΠ και στο ΠΑΜΕ. Οι συνδικαλιστικές παρατάξεις ΠΑΣΚΕ και ΔΑΚΕ ο καθένας ταμπουρωμένος στο «φέουδο» του, δούλεψαν για την καλλιέργεια του εδάφους της «εργασιακής ειρήνης», της συναίνεσης με την εργοδοσία. Χρεώνονται στο ακέραιο, τον εκφυλισμό του κινήματος, την έλλειψη οποιαδήποτε προσπάθειας για οργάνωση και πάλη κόντρα στην εργοδοσία και την αντιλαϊκή πολιτική.

Η ΕΣΚ ΟΤΕ, παρά το δυσμενή συσχετισμό δυνάμεων, ήταν παρούσα μέσα στους χώρους δουλειάς στα σωματεία και την ΟΜΕ, με θέσεις, με προτάσεις, με αγωνιστικό πλαίσιο πάλης. Αποκάλυψε όλες τις εργοδοτικές

επιδιώξεις, είχε σημαντικές παρεμβάσεις σε όλα τα θέματα, δεν άφησε κανένα ζήτημα αναπάντητο, και μέσα στο κατακαλόκαιρο. Δεν έπαψε στιγμή να καλεί σε δράση από τα κάτω, κόντρα στο συμβιβασμό και την υποταγή. Είναι η μόνη δύναμη που έβαλε καθαρά και πάλεψε το θέμα της ενιαίας ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους και ενός σωματείου με αγωνιστικό ταξικό προσανατολισμό στην κατεύθυνση της ανασύνταξης και αναζωογόνησης του κινήματος. Στις εκλογές που έρχονται, καλούμε σε κοινή δράση, αγωνιστική συμπαράταξη, συντονισμό και οργάνωση κάθε εργαζόμενο/η που δεν συμβιβάζεται με τη σημερινή κατάσταση και θέλει να το παλέψει, με ψηλά το κεφάλι. Το κάλεσμα είναι καθαρό, αγωνιστικό και δεν έχει ιδιότητα και σχέσεις εξυπηρέτησης οποιοδήποτε είδους. Οι φωνές των «σειρήνων» και του αποπροσανατολισμού θα είναι πολλές στο επόμενο διάστημα, για αυτό σας καλούμε σε αγωνιστική επαγρύπνηση και ετοιμότητα. ■



“ ΠΑΜΕ μπροστά με την ΕΣΚ – ΟΤΕ, την αταλάντευτη δύναμη της Συνέπειας και του Αγώνα.



Γνωμοδότηση Νομικού Συμβούλου ΠΑΣΕ – ΟΤΕ για το ωράριο εργασίας

Διευθύνων Υπάλληλος – Εννοιολογικές προσεγγίσεις και συσχέτιση με την υποχρέωση τήρησης ωραρίου και λήψης ετήσιας άδειας αναψυχής μετ’ αποδοχών.

Μήτσουρας Σπυρίδων, Νομικός Σύμβουλος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ



1. “Κατά την έννοια του εδαφίου α’ του άρ. 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Ουάσινγκτων “περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσει” που κυρώθηκε με το Ν.2269/1920, ως πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης, επί των οποίων κατά τη σύμβαση αυτή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτής, θεωρούνται εκείνα στα οποία, ως εκ των εξαιρετικών προσόντων τους ή της ιδιάζουσας εμπιστοσύνης του εργοδότη προς αυτά, ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διευθύνσεως όλης της επιχειρήσεως ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού, κατά τρόπο ώστε όχι μόνο να επηρεάζουν αποφασιστικώς τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχειρήσεως, αλλά και να διακρίνονται εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους, λόγω της ασκήσεως των δικαιωμάτων του εργοδότη, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν θέση εργοδότη, διαθέτουν πρωτοβουλία και ανεξαρτησία υψηλού βαθμού, έστω και αν είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με τις διατάξεις νόμων, σχέδια και

πλαίσιο γενικών καθοδηγητικών γραμμών, και επωμίζονται ενίοτε και ποινικές ευθύνες για την τήρηση των διατάξεων, που έχουν θεσπισθεί προς το συμφέρον των εργαζομένων, αμειβόμενοι δε συνήθως με μισθό, ο οποίος υπερβαίνει κατά πολύ τα νόμιμα ελάχιστα όρια και τις καταβαλλόμενες στους λοιπούς υπαλλήλους αποδοχές. Για αυτό και τα ως άνω πρόσωπα, αν και δεν παύουν να είναι μισθωτοί, εξαιρούνται της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας, εβδομαδιαίας αναπαύσεως, αποζημιώσεως ή προσαυξήσεως για την υπερωριακή ή κατά τις Κυριακές και εορτές εργασία, καθώς και της χορηγήσεως κατ’ έτος στους μισθωτούς αδειών με αποδοχές, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες προς την εξέχουσα θέση τους και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που ανέλαβαν με τη σύμβασή τους, η δε εξαίρεση αυτή αντισταθμίζεται με τις καταβαλλόμενες σε αυτούς αυξημένες αποδοχές. Η δε έννοια της διευθυντικής θέσεως, ανεξαρτήτως του αν ο εργαζόμενος έχει ή όχι τον τίτλο του κατόχου αυτής, προσδιορίζεται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστεως και της κοινής πείρας και της λογικής από τη φύση και το είδος των παρεχομένων

υπηρεσιών, που κρίνονται ενιαίως, καθώς και από την ιδιάζουσα σχέση εκείνου ο οποίος την παρέχει τόσο προς τον εργοδότη, όσο και προς τους λοιπούς εργαζομένους¹.”.

2. Με την ανωτέρω αδιάσπικτη και παραδειγματική διατύπωση, η νομολογία του Ανωτάτου Ακυρωτικού, αδιατάρακτα και επί σειρά ετών² έχει οριοθετήσει εννοιολογικά τον όρο “Διευθύνων Υπάλληλος”. Διευθύνοντες Υπάλληλοι, κατά τα ανωτέρω πορίσματα της νομολογίας, οι οποίοι εξαιρούνται των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, περί τήρησης ωραρίου, λήψεως αδείας αναψυχής, πρόσθετης αμοιβής για παροχή εργασίας καθ’ ημέρα Εορτής, εξαιρέσιμη ή Κυριακή και χορήγησης χρόνου εβδομαδιαίας ανάπαυσης, είναι εκείνοι οι οποίοι:

I. Ασκούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής, λόγω των εξαιρετικών τους προσόντων ή της ιδιάζουσας εμπιστοσύνης του εργοδότη προς αυτά.

II. Ασκούν τα ανωτέρω καθήκοντα διεύθυνσης με τρόπο ώστε να επηρεάζουν ουσιαστικά την κατεύθυνση και την εξέλιξη της επιχείρησης, ήτοι να έχουν το δικαίωμα να “χαράσσουν” τρόπον τινά επιχειρηματική πολιτική, κατά παραχώρηση του εργοδότη ή κατ’ άλλη διατύπωση να έχουν το δικαίωμα λήψης “πρώτων αποφάσεων”.

III. Ασκούν τα ανωτέρω καθήκοντα, ασκώντας κατά παραχώρηση του εργοδότη μέρος της εργοδοτικής εξουσίας εποπτείας, πρόσληψης και απόλυσης του λοιπού προσωπικού και διακρίνονται εμφανώς από αυτό.

IV. Διαθέτουν υψηλού επιπέδου ανεξαρτησία και αναπτύσσουν αυξημένες ποιοτικά και ποσοτικά πρωτοβουλίες για την πορεία της επιχείρησης ή του ανατιθέντος τμήματος, έστω και αν είναι υποχρεωμένοι να τηρούν γενικές κατευθυντήριες οδηγίες του εργοδότη, κανονισμούς ή και τις κοινές διατάξεις νόμου.

V. Φέρουν μέρος της εργοδοτικής ευθύνης - ακόμη και της ποινικής - για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας έναντι του προσωπικού που εποπτεύουν

VI. Αμείβονται με ιδιαιζόντως εξέχουσες αποδοχές σε σχέση με το λοιπό προσωπικό.

Δεδομένου ότι η κρίση για την πλήρωση των ανωτέρω κριτηρίων - κατά τη νομολογία - πρέπει να γίνεται κατ’ αντικειμενικό τρόπο, σύμφωνα με τα διδάγματα της πείρας και της κοινής λογικής, για την κατάγνωση της

έννοιας του “Διευθύνοντος Υπαλλήλου”³, η πλήρωση των ανωτέρω κριτηρίων θα πρέπει να είναι σωρευτική. Θα πρέπει δηλ. στο πρόσωπο του υπό κρίση μισθωτού να συγκεντρώνονται, εκ της πραγματικής άσκησης των καθηκόντων του και ουχί εκ του τίτλου της εργασιακής του θέσης όλα τα ανωτέρω κριτήρια. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι, όπως έχει νομολογηθεί⁴, δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι όσοι διευθυντές απλά εποπτεύουν και διευθύνουν τομείς της επιχείρησης, με βάση το πρόγραμμα ή τις γενικές εντολές του εργοδότη, με περιορισμένη πρωτοβουλία στη λήψη αποφάσεων, μέσα στα πλαίσια των οδηγιών του εργοδότη ύστερα από την έγκριση αυτού. Και τούτο διότι και κατά τη θεωρία του εργατικού δικαίου⁵, για να γίνεται λόγος για Διευθύνοντες Υπαλλήλους, αυτού θα πρέπει να ταυτίζονται και να εκφράζουν τη βούληση του εργοδότη. Κατά τη μάλλον ευκρινέστατη διατύπωση⁶, “ο διευθύνων υπάλληλος ασκεί καθήκοντα και εξουσίες που προσιδιάζουν στον κύριο της επιχείρησης και με τις δύο ιδιότητες και του επιχειρηματία και του εργοδότη”.

3. Εν προκειμένω, προκειμένου μέρος του προσωπικού του ΟΤΕ, να δύναται, κατ’ αντικειμενική κρίση, να θεωρείται “διευθύνων υπάλληλος” και έτσι να εξαιρείται των διατάξεων περί τήρησης ωραρίου εργασίας και τις λοιπές προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά τα ανωτέρω αναπτυχθέντα, δεν αρκεί ούτε μόνον η περιγραφή της εργασιακής του θέσης, ούτε, αυτοτελώς, οι αυξημένες αποδοχές του εν σχέσει με το λοιπό προσωπικό, ούτε οι αυξημένες αρμοδιότητες και τα περιθώρια ανάπτυξης πρωτοβουλίας. Θα πρέπει να πληροί το σύνολο ανωτέρω εκτεθέντων κριτηρίων και δη σωρευτικά.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση Γενικού Διευθυντή, αποχωρήσαντος από τον ΟΤΕ, λόγω απονομής σύνταξης, ο οποίος επαναπροσελήφθη προκειμένου να αναλάβει τη Γενική Διεύθυνση εταιρείας τηλεπικοινωνιών, θυγατρικής του ΟΤΕ στο εξωτερικό. Στην εν λόγω περίπτωση, αμφισβητήθηκε ακόμη και αυτού του μισθωτού η ιδιότητα ως διευθύνοντος υπαλλήλου, παρά το γεγονός ότι στην πραγματικότητα του είχε ανατεθεί πλήρης ελευθερία οργάνωσης και ανάπτυξης του συνόλου των δραστηριοτήτων της εν λόγω θυγατρικής στο εξωτερικό για λογαριασμό του ΟΤΕ, με πλήρεις αρμοδιότητες εποπτείας, πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού, καθώς και λήψεως “πρώτων αποφάσεων”⁷.

¹ ΑΠ1420/2006, Τμ. Β/Π, ΕΕργΔ66.556επ.

² ενδεικτικά ορ. και ΑΠ174/2007, ΕΕργΔ66.1359, ΑΠ1047/2007, ΕΕργΔ67.1649, *ad hoc* ΑΠ1724/2008, ΕΕργΔ68.1107, ΑΠ1033/2008, Τμ. Β/Π, ΕΕργΔ68.822, ΑΠ639/2009, ΕΕργΔ69.101, ΑΠ978/2009, ΕΕργΔ69.102

³ *ώστε κατ’ αποτέλεσμα αυτός να εξαιρείται της υποχρέωσης τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας, επί παραδείγματι*

⁴ ΜΠΑ0725/2006, ΔΕΝ63.893, ΕΦΑ06232/2000, ΕΛΛΔνν42.475

⁵ Λεβέντης Γ., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. ΔΕΝ 2007.274, Κοντιάδης, *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Γ’ έκδ. σελ. 254 επ

⁶ Ζερβελής., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, σελ. 19

⁷ *ad hoc* ΑΠ1724/2008, ό.π.



NOVA – Η δική μας άποψη

Η άποψη των εργαζομένων για τη μη δεσμευτική πρόταση του ΟΤΕ για την εξαγορά της Nova.

συν. Δημητρώπουλος Χρήστος, Αν. Γεν. Γραμματέας ΟΜΕ – ΟΤΕ. Το άρθρο στηρίχτηκε σε στοιχεία από την ιστοσελίδα της Nova και άλλων δημοσιευμάτων, από έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα.

Ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ δεν συνηθίζει να παρεμβαίνει σε στρατηγικές επιχειρησιακές επιλογές της Διοίκησης. Ωστόσο, όσες φορές το έκανε δικαιώθηκε από τις εξελίξεις. Χωρίς δισταγμό καταγγείλαμε την εξαγορά της Γερμανός μέσω χρηματιστηρίου σε δυσθεώρητες τιμές, όπως επίσης και την υπερτιμημένη εξαγορά του μειοψηφικού πακέτου της COSMOTE στο χρηματιστήριο. Οι συγκεκριμένες κινήσεις οδήγησαν τον Όμιλο ΟΤΕ σε υπερχρέωση και είναι σε όλους μας γνωστό πως για να καλυφθούν οι τοκοχρεωλυτικές δόσεις, οδηγήθηκαν σε εκποίηση οι περισσότερες θυγατρικές του Ομίλου (Globul, Hellas – Sat, Telekom Serbia). Τόσο η Γερμανός όσο και η COSMOTE είχαν κέρδη πολύ χαμηλότερα του τιμήματος εξαγοράς. Μάλιστα στην περίπτωση της Γερμανός υπήρξαν και ζημιογόνες χρήσεις.

Ο Σύλλογός μας με υπευθυνότητα και με αίσθημα ευθύνης απέναντι στις χιλιάδες των εργαζομένων του Ομίλου, που είναι οι σταθεροί στυλοβάτες της επιχείρησης, με αφορμή τη μη δεσμευτική προσφορά για την εξαγορά της NOVA ύψους περίπου 250 έως 300 εκ. ευρώ από τον ΟΤΕ καταθέτει τα ακόλουθα μετά από προσεκτική μελέτη των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων στην ιστοσελίδα της Nova καθώς και διασταύρωση πληροφοριών με βάση δημοσιεύματα στον

ηλεκτρονικό τύπο.

ΓΙΑ ΤΗ NOVA

Α. Γενικές Πληροφορίες – Ταυτότητα Εταιρίας

Η εταιρία που διαχειρίζεται τις υπηρεσίες συνδρομητικής τηλεόρασης NOVA καλείται Multichoice Hellas και ο βασικός μέτοχος είναι η εταιρία Forthnet της οποίας οι βασικοί μέτοχοι είναι η εταιρία Forgendo (Αραβικών συμφερόντων) με ποσοστό ιδιοκτησίας 45% και η Wind Hellas με ποσοστό 33%. Επίσης στο μετοχικό κεφάλαιο μετέχουν το ΙΤΕ (Ίδρυμα Τεχνολογίας & Έρευνας), η Vodafone Hellas και πιθανότατα ο Όμιλος Κυριακού με μικρότερα ποσοστά.

Β. Οικονομικά Αποτελέσματα 2012 – 2013 σε εκ. €

	31/12/2012	31/12/2013	
Κέρδη/(Ζημιές)	(2,65)	(9,67)	+365%
Επισφάλειες	8,44	9,14	+8,3%
Χρημ. Διαθέσιμα	8,18	2,68	-67,2%

Γ. Γενικά Οικονομικά Στοιχεία

- Ο Συνολικός Τραπεζικός Δανεισμός για τον Όμιλο Forthnet ανέρχεται στα € 325εκ εκ των οποίων τα € 225εκ. αφορούν μόνο τη Nova.
- Οι βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις της Nova ανέρχονται σε € 86εκ.

- Οι συνολικές οφειλές από Μετόχους και Συγγενείς Εταιρίες ανέρχονται σε € 70,10εκ.
- Οι συνολικές οφειλές σε Μετόχους και Συγγενείς Εταιρίες ανέρχονται σε € 32,36εκ.

Δ. Διάφορα στοιχεία οικονομικής φύσης

- Η μετοχή της Forthnet στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών είναι υπό καθεστώς επιτήρησης.
- Οι αμοιβές του προσωπικού το 2013 σε σχέση με το 2012 μειώθηκαν κατά 5,5% ενώ των διευθυντικών στελεχών αυξήθηκαν κατά 24%. Κανένας λόγος δεν γίνεται για το πλήθος των εργαζομένων και την αναλογία προσωπικού βάσης και διευθυντικών στελεχών.
- Ο Όμιλος Forthnet εξετάζει, κατόπιν της αρχικής σύμφωνης γνώμης των πιστωτριών τραπεζών και τη συγχώνευση της Multichoice Hellas με τη Forthnet.
- Το 2012 ο γάμος Hol και Forthnet σκόνταψε λόγω υπέρμετρου δανεισμού του Ομίλου Forthnet.

Ε. Περιεχόμενο Συνδρομητικής Τηλεόρασης

Το ανταγωνιστικό (;) περιεχόμενο εν συγκρίσει με αυτό του ΟΤΕ TV είναι το ακόλουθο.

- Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου Ελλάδας
- Διοργάνωση Champion League κατά το ήμισυ με τη NEPIT (Για την περίοδο 2015-18 τα δικαιώματα έχουν αποκτηθεί από τον ΟΤΕ TV)
- Διοργάνωση UEFA (Για την περίοδο 2015-18 τα δικαιώματα έχουν αποκτηθεί από τον ΟΤΕ TV)
- Μπάσκετ Α Εθνική
- Μπάσκετ Euroleague
- Τένις Τουρνουά Wimbledon

ΣΤ. Πελατολόγιο

Στη συνδρομητική τηλεόραση περίπου 450χιλ. χωρίς να διευκρινίζεται πόσοι από αυτούς παραμένουν ενεργοί. Από αυτούς περίπου οι μισοί έχουν συνδυαστικό πακέτο υπηρεσιών (PayTV/Internet/Σταθερό/Κινητό).

Ζ. Γενικές Πληροφορίες

Βάσει της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης Χρήσεως 2013 αποτυπώνονται οι ακόλουθες σημαντικές πληροφορίες.

- Στη σελίδα 6 ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρίας αναφέρει πως η επιχειρηματική δραστηριότητα της Multichoice Hellas ενδέχεται να υποστεί πλήγμα εάν δεν μπορέσει να αποκτήσει ή να διατηρήσει ελκυστικό περιεχόμενο στα προϊόντα που παρέχει.
- Στη σελίδα 10 οι ορκωτοί ελεγκτές αναφέρουν πως η εταιρία Multichoice ενδέχεται να μην είναι σε θέση να αποπληρώσει μέρος των συμβατικών της υποχρεώσεων και πως εάν δεν γίνει αναχρηματοδότηση των δανείων, καθίσταται αβέβαιη η συνέχιση λειτουργίας.
- Στη σελίδα 31 γίνεται εκ νέου αποδεκτό από τους εκπροσώπους της εταιρίας, όπως αποτύπωσαν και οι ορκωτοί, ότι υφίσταται σημαντική αβεβαιότητα σχετικά με τη δυνατότητα συνέχισης της δραστηριότητας της εταιρίας, αφού ο κύριος μέτοχος (Forthnet) υφίσταται και αυτός σημαντική αβεβαιότητα σχετικά με τη

δυνατότητα ομαλής συνέχισης της δραστηριότητας του Ομίλου.

ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΤΕ TV

Α.Πελατολόγιο

Πάνω από 300χιλ. με υπερδιπλάσιο ποσοστό αύξησης σε σχέση με τη Nova. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία έχουν συνδυαστικό πακέτο υπηρεσιών (PayTV/Internet/Σταθερό/Κινητό).

Β. Περιεχόμενο Συνδρομητικής Τηλεόρασης

Ο ΟΤΕ TV διαθέτει πολύ πιο ελκυστικό περιεχόμενο σε όλους τους τομείς (αθλήματα, ταινίες, ντοκιμαντέρ, παιδικά) σε σχέση με τη Nova κάτι το οποίο αποτυπώνεται και στην κατακόρυφη αύξηση των πελατών του. Κρίνουμε σκόπιμο να μην αναφερθούμε σε λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο αφού λίγο πολύ είναι σε όλους μας γνωστό.

Γ. Υποδομές

Ο ΟΤΕ TV διαθέτει καλύτερη τεχνική και δορυφορική υποδομή, προσφέρει καλύτερο σήμα και τεχνική υποστήριξη καθώς και περισσότερες επιλογές υποτιτλισμένων καναλιών από τη NOVA.

ΤΑ ΔΙΚΑ ΜΑΣ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Η NOVA είναι μια ζημιογόνος εταιρία με συσσωρευμένο τραπεζικό δανεισμό τουλάχιστον € 220εκ. Επιπρόσθετα του τραπεζικού δανεισμού, ένα σημαντικό μέρος του χρέους της (βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις) σε προμηθευτές, μετόχους, συνδεδεμένες εταιρίες, τηλεοπτικά δικαιώματα, κλπ, πρέπει να πληρωθεί άμεσα. Η κάλυψη των ζημιών στηρίζεται κυρίως σε τραπεζικό δανεισμό και σε αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου που γίνονται από τους μετόχους με την ελπίδα να πάρουν τα χρήματα πίσω, προφανώς από πώλησή της.
- Παρά την αύξηση των συνδρομητών της τα έσοδα της από τη συνδρομητική τηλεόραση ακολουθούν πτωτική πορεία. Μόνο τα κόστη των τηλεοπτικών δικαιωμάτων και αδειών ξεπερνούν τα 2/3 των εσόδων της.
- Οι βασικοί λόγοι ανάπτυξης του πελατολογίου της NOVA είναι τα δικαιώματα του Πρωταθλήματος Ποδοσφαίρου Ελλάδας και του Champions League. Το κόστος απόκτησης και των δυο από τον ΟΤΕ είναι κατά πολύ μικρότερο της μη δεσμευτικής προσφοράς που κατατέθηκε.
- Η εξαγορά της NOVA ενδέχεται να εμπλέξει την Επιτροπή Ανταγωνισμού.

Συνοψίζοντας, εάν ο ΟΤΕ TV ακολουθήσει επιθετική εμπορική πολιτική προσέλκυσης πελατών με μείωση τιμών, βελτίωση περιεχομένου συνδρομητικής τηλεόρασης (π.χ. ποδόσφαιρο Α Εθνικής ή/και Champions League) και ανάπτυξη νέων υπηρεσιών (π.χ. 3D PayTV), σε βάθος διετίας θα επενδύσει πολύ λιγότερα χρήματα από αυτά που κατατέθηκαν στη μη δεσμευτική προσφορά και θα κυριαρχήσει και στην αγορά της συνδρομητικής τηλεόρασης με ή όχι συνδυαστικές υπηρεσίες. Για όλους τους παραπάνω λόγους ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ αποτυπώνει τις επιφυλάξεις του για την εξαγορά της NOVA που κατέθεσε ο ΟΤΕ.



17

Οι Κλειδοκράτορες της Τεχνολογίας

Η χειραγώγηση του παγκοσμίου εμπορίου ημιαγωγών από την υπεροχή γνώσης των ΗΠΑ

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

«Γνώσεσθαι την αλήθεια και η αλήθεια ελευθερώσει υμάς» (γνωρίστε την αλήθεια και η αλήθεια θα σας ελευθερώσει). Μια φράση βγαλμένη από το Ευαγγέλιο, που περιγράφει με ελάχιστες λέξεις τη σημασία του στρατηγικού management σε μια επιχείρηση. Στην εταιρική μας ιστορία υπάρχει κάπου το όραμα της περίφημης ΕΛΒΗΛ (Ελληνική Βιομηχανία Υλικού). Με αφορμή αυτό, θα εξετάσουμε το μέγεθος του παγκόσμιου αμερικανικού στρατηγικού σχεδιασμού στο θέμα και θα προβούμε σε μια συνοπτική παρουσίαση των εταιριών παραγωγής στον τομέα των ημιαγωγών. Από τη Wikipedia ξεσκονίζουμε τις γνώσεις μας στους ημιαγωγούς: «Μια κατηγορία υλικών, (π.χ. πυρίτιο, γερμάνιο), στους οποίους ένας μικρός αριθμός ηλεκτρικών φορτίων μπορεί να κινείται. Οι ιδιότητες των ημιαγωγών εξαρτώνται σημαντικά από τη θερμοκρασία, καθώς και από τις προσμίξεις που περιέχουν.». Είναι λοιπόν η γιγαντιαία αυτή αγορά που οι πρωτοπόρες για την ώρα ΗΠΑ, απέδειξαν ότι μπορούν να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν ένα παγκόσμιο δίκτυο εργοστασίων και συγχρόνως ως γεννήτορες τεχνολογίας να καρπούνται τα οφέλη (οικονομικά και μη) της παγκόσμιας αγοράς. Σύμφωνα με στοιχεία των ετών 2013-2014 συνάγεται πως οι συνολικές πωλήσεις των μεγαλύτερων 20 εταιριών του κλάδου ισοούνται με το αστρονομικό ποσό των \$ 202,6δισ!

Ο Ηγέτης ΗΠΑ

Οι ΗΠΑ έχουν την ιδιοκτησία των εννιά από τις είκοσι μεγαλύτερες

εταιρίες του κλάδου επιτυγχάνοντας το 2013 πωλήσεις \$ 116δισ! Η “ομάδα”, η οποία συγκροτεί την παγκόσμια αμερικανική παραγωγική μηχανή απαρτίζεται από τις ακόλουθες εταιρίες

1. Intel Corporation

Αναμφίβολα ο παγκόσμιος ηγέτης σε αριθμούς, καινοτομίες και αποτελέσματα. Με \$ 52,7δισ πωλήσεις το 2013 και \$ 10,6δισ δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη τεχνολογίας, απασχολεί 107.000 εργαζόμενους, το 49% των οποίων εργάζεται εκτός ΗΠΑ. Η βασική λογική την δραστηριοτήτων της εταιρίας βασίζεται στην έκφραση «Το διαδίκτυο των Πραγμάτων». Βάσει αυτής παραδίδει λύσεις «που αποτελούνται από πλατφόρμες μηχανών (hardware) και λογισμικού που υποστηρίζουν υπηρεσίες που αφορούν ένα μεγάλο αριθμό υπολογιστικών μηχανών». Η Intel εργάζεται με όραμα που θα επηρεάσει τη δομή του επιχειρείν τις επόμενες δεκαετίες.

2. Qualcomm

Καλιφορνέζικη εταιρία με έτος ίδρυσης το 1995, με \$ 24,9 δις πωλήσεις παγκόσμια το 2013 και 31.000 εργαζόμενους, έχει απλώσει στρατηγικά την παραγωγή της στο πλανήτη, εκεί όπου έχει εντοπίσει τις καλύτερες ευκαιρίες. Στις 8.7.2014 ανακοίνωσε το τελευταίο της απόκτημα, εντόπισε και ενέταξε στον όμιλό της την εξειδικευμένη σε χύτευση microchips ισραηλινή εταιρία Wireless Gigabit! Έχει εξειδίκευση σε πάρα πολλές εφαρμογές και τεχνολογίες της κινητής τηλεφωνίας (Code Division Multiple Ac-

“ Οι ΗΠΑ έχουν την ιδιοκτησία των εννιά από τις είκοσι μεγαλύτερες εταιρίες του κλάδου επιτυγχάνοντας το 2013 πωλήσεις \$ 116δισ!

cess, ολοκληρωμένα κυκλώματα, λογισμικά, κλπ).

3. Texas Instruments

Ιστορικό αμερικανικό όνομα που ιδρύθηκε 85 χρόνια πριν και έχει επιχειρηματική βάση το Ντάλλας του Τέξας. Το 2013 είχε πωλήσεις της τάξης των \$ 12,2δισ και προσωπικό 32.000. Η εταιρία έχει ισχυρή παρουσία σε σειρά αγορών, όπως ασύρματες και ενσύρματες τηλεπικοινωνίες, υπολογιστικά συστήματα και εξυπηρετητές (servers), σημεία πωλήσεων (POS), έξυπνα δίκτυα, άμυνα, διάσπαση και ψηφιακή σηματοδότηση. Τέλος, στοχεύει την καταναλωτική αγορά με παρουσία στα κινητά τηλέφωνα, στα motherboards (μπτρικές πλακέτες) των P/C, στους εκτυπωτές και στους ψηφιακούς πίνακες (tablets).

4. Micron Technology

Εταιρία της πολιτείας του Ντελαγουέαρ με έτος ίδρυσης το 1978 και πωλήσεις της τάξης των \$ 9δισ, από τα οποία έδωσε \$ 931εκ για έρευνα και ανάπτυξη τεχνολογίας. Η εταιρία είναι ιδιαίτερα τεχνολογικά ισχυρή στην παραγωγή προϊόντων μνήμης, ιδιαίτερα στην τεχνολογία NAND Flash έχει κοινοπραξία συμπαραγωγής με την INTEL. Οι πωλήσεις της αφορούν σειρά αγορών, όπως εταιρίες παραγωγής υπολογιστών, δικτύων, τηλεπικοινωνίες, κινητή τηλεφωνία, διάφορες βιομηχανικές εφαρμογές, αυτοκινητοβιομηχανία, κλπ.

5. Broadcom

Εταιρία με έδρα το Irwine της Καλιφόρνια και έτος ίδρυσης το 1991. Με πωλήσεις το 2013 \$ 8,3δισ είναι από τους κύριους παίκτες της αγοράς των ασυρμάτων και ενσύρματων υποδομών, από όπου δημιουργεί το 47% των πωλήσεων της, της ευρυζωνικής αγοράς, από όπου δημιουργεί το 27% των πωλήσεων της και της εταιρικής υποδομής-δικτύωσης, από όπου δημιουργεί το 25% των πωλήσεων της. Απασχολεί 12.550 εργαζόμενους εκ των οποίων 9.800 εργάζονται στην έρευνα και στην ανάπτυξη της τεχνολογίας, όπου το έτος 2013 επένδυσε \$ 2,5 δισ από τα έσοδά της. Η εταιρία ανήκει στην κατηγορία των «fables» εταιριών, δηλαδή αυτών που παράγουν τεχνολογία, ενώ άλλες εταιρίες, γνωστές σαν foundries αναλαμβάνουν την παραγωγή των προϊόντων της.

6. AMD (Advanced Micro Devision Inc)

Μια εταιρία της πολιτείας του Ντελαγουέαρ με έτος ίδρυσης το 1969. Το 2013 κατέγραψε έσοδα \$ 5,3δισ, δραστηριοποιούμενη σε υπολογιστικές λύσεις όπως οι περίφημοι μικροεπεξεργαστές X86 και σειρά άλλων αυτονόμων συσκευών (standalone devices), αλλά και στην αγορά των γραφικών και των οπτικών λύσεων.

7. Globalfoundries

Είναι ένα πραγματικό συγκρότημα εργοστασίων παραγωγής προϊόντων της βιομηχανίας των ημιαγωγών. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη εταιρία στον πλανήτη στον υποτομέα της καθαρής κατασκευής που απαρτίζεται κύρια από 13 εταιρίες που ελέγχουν το 91% της παγκόσμιας παραγωγικής διαδικασίας, σύμφωνα

με την εταιρία συμβούλων IC Insights! Οι πωλήσεις της εταιρίας το 2013 ήταν \$ 4,2δισ και δημιουργήθηκε στην «πεδιάδα της Σιλικόνης», στην Καλιφόρνια, το 2009.

8. Freescale Semiconductor

Ιδρύθηκε στην πολιτεία του Ντελαγουέαρ το 2003, αλλά έχει επιχειρηματικά αρχηγεία στο Ώστιν του Τέξας! Τα έσοδά της το 2013 ήταν \$ 4,2 δισ και προήλθαν από πωλήσεις μικροεπεξεργαστών, ψηφιακών επεξεργαστών δικτύωσης, ηλεκτρονικά συστήματα ελέγχου οχημάτων και συσκευές ραδιοκυμάτων. Σε τελευταία καταμέτρηση απασχολούσε 16.800 εργαζομένους εκ των οποίων 5.700 έκαναν έρευνα και ανάπτυξη τεχνολογίας.

9. NVIDIA

Μια ταχύτατα ανερχόμενη εταιρία με δημιουργία υψηλής αναγνωρισιμότητας στο διεθνές κοινό και ικανότητα δημιουργίας νέων αγορών. Η εταιρία ιδρύθηκε στη Σάντα Κλάρα της Καλιφόρνιας το 1993 και τα έσοδα που δήλωσε την 26.1.2014 ήταν \$ 4,1δισ. Έχει κτίσει ένα όνομα στην αγορά του visual computing που την ορίζει σαν «την τέχνη και την επιστήμη τη χρήσης των υπολογιστών για την δημιουργία και την κατανόηση εικόνων». Για την επίτευξη των στόχων της, απασχολεί 8.800 εργαζόμενους σε 24 χώρες, δημιούργησε τους περίφημους επεξεργαστές Tegra και έχει εργαστεί πάνω στη δημιουργία καλύτερων υπολογιστικών πλαφορμών για Παιχνίδια, Σχεδιασμό και Οπτικοποίηση, High Performance Computing και έξυπνες συσκευές ειδικά στον εξοπλισμό των νέας τεχνολογίας οχημάτων.

Η δύναμη της Κορεάτικης Χερσονήσου

Δεύτερη δύναμη κατατάσσεται η Κορέα με συνολικές πωλήσεις \$ 46,6δισ στην αγορά των ημιαγωγών. Η περίπτωση της Κορέας είναι ενδιαφέρουσα, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι πριν από εξήντα χρόνια βγήκε από ένα καταστροφικό εμφύλιο πόλεμο που ακόμη την χωρίζει σε δύο κράτη. Το νότιο κομμάτι της, εκτός από μια σειρά πολυεθνικών conglomerates (ομοσπονδιών εταιριών), των οποίων τα προϊόντα πολλοί χρησιμοποιούμε (αυτοκίνητα, κλιματιστικά, τηλεοράσεις κλπ), δημιούργησε και δύο παγκόσμιας κλάσης εταιρίες ημιαγωγών που σήμερα καταλαμβάνουν θέση στην πρώτη πεντάδα της αγοράς από άποψη πωλήσεων.

1. Samsung

Το 2013 είχε πωλήσεις \$ 33,8δισ (δεύτερη σε μέγεθος εταιρία στον πλανήτη, αύξηση 8,2% σε πωλήσεις σε σχέση με το 2012!). Η παρουσία της είναι καταλυτική σε κάθε μορφή τεχνολογίας, με κύριες αγορές την Μνήμη (Dram, NAND Flash memory, Mobile & Consumer Electronics) τους επεξεργαστές, την παραγωγή micro-chips όπως και στην τεχνολογία LED!

2. SK-Hynix

Η εταιρία είναι ουσιαστικά η Κορεατική «ΕΛ.Β.ΥΛ»! Ξεκίνησε

Διεθνή **Θέματα**

την πορεία της το 1983 ως Hyundai Electronics Co. Ltd και το 1999 αγόρασε την LG Semiconductors! Το 2013, η εθνική τηλεπικοινωνιακή εταιρία της Κορέας SK, για τα εντυπωσιακά επιτεύγματα της οποίας θα μιλήσουμε σε άλλη παρουσίαση, ενέταξε επίσημα στον όμιλό της την Hynix! Οι πωλήσεις της το 2013 ήταν \$ 12,8δισ (αύξηση 42,8% σε σχέση με το 2012!). Η εξειδίκευσή της είναι στη μνήμη (Dynamic Random Access Memory) από όπου γεννά το 72% των πωλήσεών της. Η παρουσία της είναι παγκόσμια, με πολλές θυγατρικές!

Ταϊβανέζικα, όπως λέμε Κινέζικα

Είναι το έτος 1949 όταν 2 εκ. πηπτημένοι μετά τον κινεζικό εμφύλιο πόλεμο περνάν τα στενά της Ταϊβάν, και εγκαθίστανται σε ένα νησιωτικό γεωγραφικό χώρο ίσο με το μέγεθος της Πελοποννήσου και με απίστευτη πυκνότητα πληθυσμού (23 εκ. περίπου). Η ηγεσία τους καταλαβαίνει καλά ότι η μοναδική ελπίδα επιβίωσης δίπλα στον κινεζικό κόκκινο γίγαντα είναι η υψηλή τεχνολογία και έτσι γεννιέται η TRITH παγκόσμια δύναμη στην βιομηχανία των ημιαγωγών του πλανήτη. Με σκληρή εργασία και παραγωγικότητα, αλλά και με την αναγκαία εμπορική στήριξη των Ηνωμένων Πολιτειών, δημιουργούν τρεις παγκόσμιας κλάσης εταιρίες που συνολικά το 2013 παρήγαν \$ 28,8δισ σε πωλήσεις. Με τις παρακάτω εταιρίες η Ταϊβάν είναι μια τεχνολογική υπερδύναμη.

1. TSMC

Με πωλήσεις το 2013 \$ 20,1δισ, ιδρύθηκε το 1987 και απασχολεί 40.000 εργαζομένους. Οι αγορές στις οποίες εμπλέκεται είναι πολλές, έχει ειδικότητα στη ψηφιακή αποθήκευση-DRAM, σε τεχνολογίες silicon germanium, σε φωτισμό, σε ενέργεια μέσω ηλιακής ακτινοβολίας, και μια τεράστια άλλη σειρά εφαρμογών όπως εφαρμογές ευφυών τηλεφώνων, τηλεπικοινωνιακών δικτύων.

2. Media Tek Inc.

Ιδρύθηκε το 1997 με πωλήσεις για το 2013 \$ 4,5δισ και 8.037 εργαζόμενους. Είναι χαρακτηριστικό ότι 7.122 από αυτούς εργάζονται στην Έρευνα και Ανάπτυξη, ενώ στην παραγωγή MONO 142! Στην έκθεση πεπραγμένων της του 2013 υπερηφανεύεται ότι δημιούργησε την πρώτη 8πύρινη LTE υποδομή για ευφυή τηλέφωνα. Σαν κύριες αγορές της, αναφέρει εξειδίκευση σε ασύρματες επικοινωνίες, λύσεις οπτικής αποθήκευσης, δίκτυα τοπικής περιοχής (LAN) και προσωπικής περιοχής (PAN) καθώς επίσης και συσκευές οικιακής διασκέδασης.

3. UMC

Έχει έναν τελείως διαφορετικό προσανατολισμό από τις δύο ταϊβανέζικες «αδελφές» καθώς εξειδικεύεται στην υποβοήθηση επιχειρηματικών πελατών στην «χύτευση» (παραγωγή) microchips, στους οποίους παρέχει λύσεις προσανατολισμένες στις ειδικές ποιοτικές και ποσοτικές ανάγκες κάθε πελάτη. Ιδρύθηκε το 1980, ενώ οι συνολικές της πωλήσεις το 2013 ήταν \$ 4,1δισ.

Made in Japan

Τέταρτη υπερδύναμη στο χώρο είναι η Ιαπωνία, παραδοσιακός εχθρός της Ρωσίας (σε εθνικό επίπεδο τους χωρίζει η διεκδίκηση των

Κουρίλων Νήσων, φυσικής επέκτασης της γιγαντιαίας πετρελαιοφόρου χερσονήσου Σαχαλίνης της Ρωσικής Άπω Ανατολής, που κατέλαβε ο σοβιετικός στρατός κατά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, αλλά και η παραδοσιακή έχθρα/ανταγωνισμός της με την Κίνα, με την οποία τους χωρίζει μια ιστορία απίστευτων βιαιοτήτων του ιαπωνικού στρατού κατά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο). Με στοιχεία 2013 ελέγχει τις τρεις παρακάτω γιγάντιες εταιρίες στον τομέα των ημιαγωγών με συνολικές πωλήσεις \$ 24,3δισ.

1. Toshiba

Υπέρ-ανταγωνιστικό όνομα στην παγκόσμια αγορά της υψηλής τεχνολογίας. \$ 11,9 δισ εισέρρευσαν στους λογαριασμούς της, σε ιαπωνικές τράπεζες, το 2013 μόνο από τις πωλήσεις στην αγορά των ημιαγωγών, ποσό που αντιστοιχεί σε λιγότερο του 25% των πωλήσεων της παγκόσμια! Τα εργοστάσιά της στην αγορά των ημιαγωγών λειτουργούν και στην Ταϊβάν και στις Φιλιππίνες, ενώ το δίκτυο γραφείων πωλήσεων της καλύπτει όλο τον πλανήτη! Οι αγορές που έχει δημιουργήσει στο τομέα των ημιαγωγών είναι στην αυτοκινητοβιομηχανία, σε σειρά άλλων τομέων βιομηχανικής παραγωγής, στην ασύρματη επικοινωνία, στην κινητή τηλεφωνία, σε παντός είδους περιφερειακά των ηλεκτρονικών υπολογιστών, ενώ έχει κτίσει ισχυρό όνομα στην αγορά των καταναλωτικών ηλεκτρονικών (τηλεόραση, κάμερα, ραδιόφωνο, συστήματα εικονοσκόπησης, κλπ)

2. Renesas Electronic Corporation

Ιδρύθηκε το 2010 μετά από συγχώνευση της γνωστής NEC Electronics και της Renesas Technologies. Με πωλήσεις \$ 7,8δισ το 2013 εξειδικεύεται στη βιομηχανική παραγωγή microchips με 40% πελατολόγιο από την διεθνή αυτοκινητοβιομηχανία και 60% από τον ευρύτερο βιομηχανικό τομέα παραγωγής (κινητά τηλέφωνα, περιφερειακά υπολογιστών, ανεμογεννήτριες, λευκές συσκευές, οικιακή διασκέδαση, κλπ).

3. Sony

Γνωστή εδώ και δεκαετίες χάρις και στον εξαίρετο ιδρυτή της Akio Morita. Ένα πραγματικό conglomerate με εμπλοκή σε Ασφάλειες, Τράπεζες, τηλεοπτικές και κινηματογραφικές παραγωγές, τηλεοράσεις, εικονοσκόπια, ψηφιακά παιχνίδια, μουσική, τα περίφημα κινητά της και τους προσωπικούς υπολογιστές, ψηφιακές κάμερες, επαγγελματικά προϊόντα τηλεοπτικών προβολών και βεβαίως και τον κλάδο των ημιαγωγών (αισθητήρες εικόνας-image sensors) που το 2013 άφησε στην εταιρία το «αμελητέο» ποσό των \$ 4,5δισ, ποσό που αντιπροσωπεύει το 8,6% των συνολικών της εσόδων. Για να κατανοηθεί η οικονομική ισχύς της εταιρίας οι πωλήσεις στον χώρο των ημιαγωγών αντιπροσωπεύουν τα κέρδη της εταιρίας για το έτος 2013!

Το Ευρωπαϊκό Γίγνεσθαι

Πέμπτη και καταιδρωμένη έρχεται η Ευρώπη η οποία μέσω τριών εταιριών παρήγε μόλις το 8% των συνολικών παγκοσμίων πωλήσεων ήτοι \$ 16,7δισ. Η παραγωγή αυτή του χρήματος προέρχεται από τις ακόλουθες εταιρίες.

1. ST Microelectronics

Με επιχειρηματική βάση την Γενεύη της Ελβετίας. «Γεννήθηκε» το 1987 μετά από την συνένωση της ιταλικής SGS Microelectronica και της Γαλλικής Thomson Semiconductors, και οι πωλήσεις το 2013 ήταν \$ 8δισ. Έχει 12 εργοστάσια με περιφερειακά κέντρα διοίκησης στο Τέξας, στη Σανγκάη και στο Τόκυο και ασχολείται στην αγορά των πολυμέσων (multimedia), και σε εφαρμογές εξοικονόμησης ενέργειας, ασφαλείας δεδομένων (data) και υγείας.

2. NXP Semiconductors N.V.

Με επιχειρηματική βάση το Eindhoven της Ολλανδίας. Το 2013 παρήγε \$ 4,8 δισ, και το χρήμα προήλθε από την δραστηριοποίησή της σε αγορές όπως, ηλεκτρονικά οχημάτων, ψηφιακά κλειδιά, εφαρμογές για ευφυή τηλέφωνα και ψηφιακούς πίνακες (tablets).

3. Infineon

Με επιχειρηματική βάση την περιοχή Neubiberg, νότια του Μονάχου. Το Neubiberg από στρατιωτική βάση, (υπήρξε αεροδρόμιο της Luftwaffe, αργότερα στρατιωτικό αεροδρόμιο των ΗΠΑ και σήμερα φιλοξενεί και το πανεπιστήμιο του γερμανικού στρατού – Bundeswehr) έχει μετατραπεί και σε κέντρο υψηλής τεχνολογίας. Η Infineon παρήγε το 2013 \$ 3,8δισ και παρουσιάζει σημαντική εξειδίκευση κύρια στους τομείς των τραπεζικών πληρωμών αλλά και των ηλεκτρονικών αυτοκινήτου. Είναι ενδιαφέρον ότι το 22% της παραγωγής της πηγαίνει στον Κίνα και στην Ασία εξάγεται το 50% της παραγωγής συνολικά! Έχουν μια στρατηγική συνεργασία με την Huawei, μέσω ενός ερευνητικού κέντρου στο Σενζέν την Κίνας και σύμφωνα με φετινή παρουσίαση του Διευθύνοντος Συμβούλου R. Ploss (13.2.14), η ανάπτυξη της εταιρίας συνδέεται με την κινεζοποίησης της.

Από την παρουσίαση τη αγοράς των ημιαγωγών (semiconductors) και με βάση της εμπειρίες που έχουμε παρουσιάσει για την ανάπτυξη της παγκοσμίου τηλεπικοινωνιακού τομέα, συνάγουμε το συμπέρασμα ότι παρά τις τεράστιες προσπάθειες ανάπτυξης και δημιουργίας «εταιριών – αγωγών χρήματος» ειδικά στον χώρο των τηλεπικοινωνιών, που έχουν επιτρέψει στην Κίνα να είναι η δεύτερη και η Ρωσία η πέμπτη οικονομία του πλανήτη (με στοιχεία παγκόσμιας τράπεζας έτους 2012), οι ΗΠΑ και όσοι σύμμαχοί της είναι αναπτυγμένοι τεχνολογικά, μέσω ενός γιγαντιαίου παγκοσμίου πλέγματος εταιριών, διατηρούν την τεχνολογική πρωτοπορία σε κλάδους που οδηγούν την διαδικασία της αλλαγής και μετάλλαξης της παγκόσμιας κοινωνίας, με βάση την τηλεπικοινωνιακή υποδομή. Σε απλά ελληνικά η τεράστια ευρασιατική οικονομική συμμαχία πρέπει να πληρώνει χρήμα στους δυτικούς, μέχρις ότου αναπτύξει τις δικές της τεχνολογίες, ενώ παράλληλα τους αποκλείει από διεθνείς αγορές στις οποίες έχει την τεχνική δυνατότητα να το πράξει, ή με αδυσώπητο ανταγωνισμό τους αναγκάζει να μειώσουν τις τιμές των προϊόντων τους με συνεπακόλουθο αποτέλεσμα την μετακίνηση χρήματος στην Άπω Ανατολή. Κλασικό παράδειγμα είναι η εταιρία Apple που δεν βλέπει πλέον ευκαιρίες διεξόδου στις αγορές της συμμαχίας BRICSA (Βραζιλία, Ρωσία, Ινδία, Κίνα, Νοτιοαφρικανική Ένωση), ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει άγριο ανταγωνισμό από την κινέζικη Xiaomi και άγνωστο στην πατρίδα μας, κατά τα άλλα γνωστό

ρωσικό κινητό Yoda phone! Επίσης, οι τέσσερις “μεγάλοι” κινέζοι κατασκευαστές (Lenovo, Huawei, Coolpad, ZTE) κατέχουν από φέτος το 8% της αγοράς των κινητών στις ΗΠΑ! Οι κινεζικές εταιρίες επιτίθενται και νομικά πλέον στις ανταγωνίστριές τους, αφού στις 2.7.2014 δικαστήριο του Πεκίνου έβγαλε ευνοϊκή απόφαση υπέρ της κινεζικής εταιρίας Zhizhen Network Technology για μια πατέντα (δίπλωμα ευρεσιτεχνίας) που αφορούσε την αναγνώριση φωνής και που κατά τη συγκεκριμένη κινέζικη εταιρία χρησιμοποιήθηκε παράνομα από την Apple!

Η Ελληνική Ελπίδα

Μόνη πραγματική ελπίδα της οικονομίας μας σε διεθνές επίπεδο παραμένει ο παγκόσμιος στόλος ελληνικής πλοιοκτησίας (6.000 ποντοπόρα πλοία το 2014) που μεταφέρει τα αγαθά όλων αυτών των εταιριών σε κάθε σημείο τους πλανήτη, αλλά και οι ανεπίσημες εκτιμήσεις βάσει των οποίων η παγκόσμια αγορά των ημιαγωγών εκτιμάται ότι έχει δυνατότητες να πολλαπλασιαστεί τα επόμενα χρόνια δημιουργώντας πολλές ευκαιρίες εργασίας και ανάπτυξης σε παγκόσμιο επίπεδο. Ανεπίσημες αμερικανικές πηγές αναφέρουν την εκτίναξη του μεγέθους της αγοράς αυτής στο \$ 1πς, στοιχείο που σημαίνει ότι στο μέλλον θα δούμε τη διεθνή παραγωγική βάση να διευρύνεται. Βέβαια, για να μην ζούμε με μύθους και σύμφωνα με πρόσφατο δημοσίευμα της China Daily (21.6.2014), η ελληνική ναυτιλία κερδίζει \$ 2δισ από τη μεταφορά του 60% του πετρελαίου και του 50% των λοιπών προϊόντων που εισάγει η Κίνα, την ίδια στιγμή δε, παίρνουν πολλά από αυτά τα χρήματα πίσω ναυπηγώντας 192 καράβια για ελληνικά συμφέροντα φέτος (έχουν και τα μεγαλύτερα ναυπηγεία στον πλανήτη), ενώ η Κίνα με συστηματική προσπάθεια είναι η τρίτη μεγαλύτερη ναυτιλιακή δύναμη στον κόσμο (3.000 ποντοπόρα πλοία). Η αναβάθμιση των ελληνικών λιμένων ως πυλών εισαγωγών στην Ευρώπη, σε συνδυασμό με την περαιτέρω ενίσχυση του παγκόσμιου ελληνικού στόλου την εξαιρετη γεωστρατηγική θέση της χώρας μας, το υπέροχο κλίμα και το εξαιρετικό ελληνικό εργασιακό δυναμικό, καθώς και το πάντα επίκαιρο όραμα της ΕΛΒΗΛ, μπορεί να αλλάξει το μέλλον των εργαζομένων στις τηλεπικοινωνίες και της ευρύτερης οικονομίας του κράτους!

Παραφράζοντας τη μνημιώδη φράση του εθνικού μας ποιητή Διονυσίου Σολωμού καταλήγουμε στο ότι “Θέλει Αρετή και Τόλη η (οικονομική) Ελευθερία”!

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



Χαμηλές Αποδοχές = Χαμηλή Παραγωγικότητα

συν. Ζεκεντές Θανάσης, Οικονομολόγος – Msc, Β' Αντιπρόεδρος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ, ΠΑΣΚΕ ΠΑΣΕ – ΟΤΕ.

Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας επιδιώχθηκε από τις επιχειρήσεις προκειμένου να μειωθεί το εργασιακό κόστος και να αυξηθεί το περιθώριο κέρδους. Για να γίνει πιο εύκολα αποδεκτή η στρατηγική μείωσης των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων υποστηρίχθηκε στην κοινή γνώμη, από οικονομολόγους και ΜΜΕ, η άποψη ότι η μείωση της αμοιβής της εργασίας είναι μονόδρομος για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων.

Με την παγκοσμιοποίηση, με την άρση των εμπορικών περιορισμών και τον περιορισμό των δασμών η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων δεν εξαρτάται μόνο από το κόστος εργασίας αλλά κυρίως από τα μεταφορικά κόστη, τα κόστη ενέργειας, το φορολογικό και ασφαλιστικό κόστος, την καινοτομία, τη διαφοροποίηση, την αισθητική και την ποιότητα των προϊόντων. Οι αναπτυγμένες οικονομίες της δύσης δεν μπορούν να ανταγωνιστούν τις αναπτυσσόμενες οικονομίες της ανατολής σε όρους κόστους εργασίας. Είναι σαφές πως οι δυτικές οικονομίες μπορούν να ξεχωρίσουν μόνο μέσα από προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας που απαιτούν υψηλή τεχνολογία και εξειδικευμένο προσωπικό.

Η συνεχιζόμενη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων στις αναπτυγμένες οικονομίες και κυρίως των εργατών και των υπαλλήλων με χαμηλές και μεσαίες αποδοχές ουσιαστικά υποβαθμίζει τη σχέση αφοσίωσης και εμπιστοσύνης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που «απασχολούνται» με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο παραγωγικοί και καινοτόμοι στον τρόπο δουλειάς τους.

Στις αρχές του 20ού αιώνα ο Henry Ford, ιδρυτής και ιδιοκτήτης της ομώνυμης αυτοκινητοβιομηχανίας, κατανοώντας πως ο καλός αμειβόμενος εργαζόμενος νοιάζεται περισσότερο για τη δουλειά του και καταναλώνει περισσότερο, προχώρησε σε σημαντικές αυξήσεις μισθών στο προσωπικό του, πολύ πάνω από το μέσο όρο. Το αποτέλεσμα ήταν στα εργοστάσια του να συνωστίζονται οι καλύτεροι εργάτες και τεχνίτες για να προσληφθούν, ενώ ακόμη και οι

λιγότερο αποδοτικοί εργαζόμενοι βελτιώθηκαν γνωρίζοντας πως στην αγορά εργασίας δεν θα έβρισκαν ανάλογες αποδοχές.

Οι υψηλές αμοιβές χαρακτηρίστηκαν ως αμοιβές αποδοκότητας καθώς οι καλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο αποδοτικοί, πρόθυμοι και αποτελεσματικοί από τους χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμενους σε αντίστοιχες θέσεις. Ένας υπαμειβόμενος εργαζόμενος είναι ράθυμος, αδιάφορος και χωρίς πίστη στην εταιρεία που εργάζεται. Η ανεργία μπορεί να καθυστερεί την αποχώρηση του από τη συγκεκριμένη εταιρεία και είναι ο βασικός λόγος που τον συγκρατεί αλλά σε καμία περίπτωση δεν αποδίδει σύμφωνα με τις πραγματικές δυνατότητες του διότι θεωρεί πως αδικείται και κατά συνέπεια η παραγωγικότητα του είναι χαμηλή. Χαμηλές αποδοχές συνεπάγονται χαμηλή παραγωγικότητα.

Η Ελλάδα ως Ευρωπαϊκή χώρα έχει καταρτισμένο και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Δεν μπορεί να ανταγωνιστεί σε όρους εργατικού κόστους τις αναπτυσσόμενες οικονομίες της ανατολής. Η επένδυση σε προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας και ο ανταγωνισμός με τις αναπτυγμένες οικονομίες δεν προϋποθέτει μείωση μισθών, αλλά αντίθετα ανταγωνιστικές αποδοχές ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων και η ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Η συνταγή της τρόικας για μείωση μισθών ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα απέτυχε πλήρως. Δεν αυξήθηκαν οι εξαγωγές. Η διόρθωση στο εμπορικό ισοζύγιο προήλθε αποκλειστικά από τη μείωση των εισαγωγών.

Η Ελλάδα χρειάζεται επενδύσεις στην εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία και παράλληλα πρέπει να βελτιώσει σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα τις διαδικασίες, τις δομές, την οργάνωση λειτουργίας, τη διαφάνεια, την αξιολόγηση, το θεσμικό, φορολογικό και νομικό πλαίσιο ώστε να επιτρέψει στο ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας να γίνει αποδοτικό, παραγωγικό και η ατμοσφαιρική της ανάκαμψης της.



Φλας μπακ στα φλασάκια

Η πορεία των USB Stick μας απογειώνει

Αγαλόπουλος Παναγιώτης, Εργαζόμενος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Είναι δύσκολο να αναλογιστούμε, πως ήταν η ζωή μας στις εποχές που η τεχνολογία προχωρούσε αργά, χωρίς πολλές λύσεις που να απλοποιούν τη χρήση της. Σε ότι αφορά το θέμα της αποθήκευσης και κυρίως της μεταφοράς δεδομένων, το γνωστό σε όλους μας USB Stick έχει αλλάξει δραστηριότητα στις μέρες μας το τοπίο και έχει γίνει εξαιρετικά δημοφιλές τα τελευταία χρόνια.

Πριν την κατασκευή των πρώτων θυρών USB ήταν πολύ δύσκολο να μεταφερθούν δεδομένα από έναν υπολογιστή σε έναν άλλο. Αυτό υλοποιούνταν με τη χρήση δισκέτας και αργότερα με CD με τους γνωστούς περιορισμούς. Για μεγάλο όγκο δεδομένων η διαδικασία μπορεί ακόμη και να απαιτούσε μετακίνηση υπολογιστών προκειμένου να επιτευχθεί η διαδικασία. Διακρίνοντας το πρόβλημα, το 1995 οι εταιρείες Microsoft, IBM, Intel και Compaq, μέσα από μια συνδυασμένη προσπάθεια, δημιούργησαν το πρωτόκολλο USB 1.0 έχοντας ως κοινό στόχο να προωθήσουν ένα μοναδικό τύπο σύνδεσης μεταξύ των προσωπικών υπολογιστών ώστε ο τρόπος και μεταφοράς δεδομένων να είναι παντού το ίδιος ανεξαρτήτου συστήματος. Ο Ενιαίος Σειριακός Δίαυλος (Universal Serial Bus), όπως λέγεται στη γλώσσα μας, ήταν ένα πρώτο πρότυπο επικοινωνίας μεταξύ περιφερειακών συσκευών και κάποιας κεντρικής συσκευής που διαθέτει ολοκληρωμένα κυκλώματα, βασισμένο σε ένα πρότυπο επικοινωνίας με μια υποδοχή (θύρα USB), κοινή για όλες αυτές τις συσκευές.

Το πρώτο USB stick κυκλοφόρησε ένα χρόνο αργότερα. Η χρήση του εξαπλώθηκε τάχιστα κυρίως μετά τη κυκλοφορία του USB 2.0 το 2000, καθώς η αποτελεσματικότητά του διευρύνθηκε λόγω της υψηλής ταχύτητας μεταγωγής και του αυξανόμενου όγκου αποθήκευσης δεδομένων, που εξασφάλιζε στον χρήστη. Από τη στιγμή που η θύρα USB

2.0 έγινε κομμάτι κάθε Laptop και Υπολογιστή, το επόμενο βήμα ήταν να δημιουργηθούν φορητές συσκευές που θα μπορούσαν να μεταφέρουν δεδομένα, απλά και γρήγορα.

Τα σημερινά USB sticks διαθέτουν τεράστια χωρητικότητα σε σχέση με το παρελθόν καθώς από τα 8 MB που ήταν η αρχικά ανώτερη δυνατή, σήμερα υπάρχουν στην αγορά USB των 64 και 128 GB ενώ πρόσφατα εμφανίστηκε το πρώτο USB Stick με χωρητικότητα 1 TB! Εντυπωσιακή εξέλιξη έχουν παρουσιάσει και οι ταχύτητες μεταφοράς δεδομένων ειδικά στο USB 3.0. Ενώ με την προηγούμενη γενιά οι ταχύτητες έφταναν μέχρι τα 60MB/s πλέον έχουμε φτάσει στα 625MB/s και αυτό μέσα σε ένα διάστημα περίπου 6 ετών. Αυτή μάλιστα η εξέλιξη κατέστησε ουραγό των εξελίξεων το λεγόμενο Firewire, έναν έτερο ψηφιακό δίαυλο που μέχρι τότε προσέφερε ανώτερες ταχύτητες από το USB 2.0, όμως η παρουσία του νέου USB 3.0 με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σηματοδότησε και την απόλυτη κυριαρχία του στην αγορά.

Το σύνθετος μέγεθος ενός USB Stick είναι 4-6 εκατοστά σε μήκος, και περίπου 1,5 εκ σε πλάτος αλλά στην αγορά μπορεί κανείς να συναντήσει πληθώρα μεγεθών και σχημάτων με τους κατασκευαστές να εξαντλούν την εφευρετικότητά τους. Με μια γρήγορη ματιά, κυρίως στο internet, ο καθένας μπορεί να προμηθευτεί USB σε πολλά χρώματα και σχέδια, ακόμα και αστεία σχήματα, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες του.

Πλέον δεν μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει ένας άνθρωπος που συστηματικά χρησιμοποιεί υπολογιστή και δεν έχει στην κατοχή του κάποιο ή κάποια USB Sticks. Οι όροι μάλιστα φλασάκι και στικάκι έχουν κυριαρχήσει, είναι μοναδικοί, ευρέως διαδεδομένοι και άκρως περιγραφικοί για ένα αξεσουάρ, αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς μας.

“ Πριν την κατασκευή των πρώτων θυρών USB ήταν πολύ δύσκολο να μεταφερθούν δεδομένα από έναν υπολογιστή σε έναν άλλο.

Υπενθυμίζοντας τη δράση μας

ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ

Ο Σύλλογος απευθύνθηκε με επιστολή στην Κα Κολοβού για ζητήματα που χρονίζουν επισημαίνοντας τα προβλήματα και τους κινδύνους για την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων στα Εμπορικά Καταστήματα. Ζητήσαμε την άμεση αντικατάσταση των μη εργονομικών θέσεων εργασίας (σκαμπό), την αποκατάσταση των κατασκευαστικών κακοτεχνιών και ατελειών καθώς και της λειτουργίας των κλιματιστικών συστημάτων, τη δημιουργία χώρων ανάπαυσης, κλπ. Τόνισαμε πως αυτά αναφέρονται και στις εκθέσεις του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας μετά από αυτοψίες σε ΤΕΚ. Επιτέλους πρέπει να δοθεί λύση στα αυτονόητα. Πλέον και αφού δεν γίνονται επί της ουσίας ενέργειες για την αποκατάσταση των ανωτέρω προβλημάτων, είμαστε διατεθειμένοι να προβούμε σε κάθε νόμιμη ενέργεια.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Μετά από πολλές και επίμονες προσπάθειες ετών, το ζήτημα των συναδέλφων με δικαστικές αποφάσεις επιλύθηκε, αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία ένταξης τους στον ΟΤΕ. Ο Σύλλογός μας με σχετική ανακοίνωση του υπενθύμισε σε όλους ότι δεν επαναπαύεται και ότι θα συνεχίσει με ακόμη μεγαλύτερη ένταση τον αγώνα του για την επίλυση όσο το δυνατόν περισσότερων ζητημάτων που απασχολούν τους συναδέλφους.

ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ

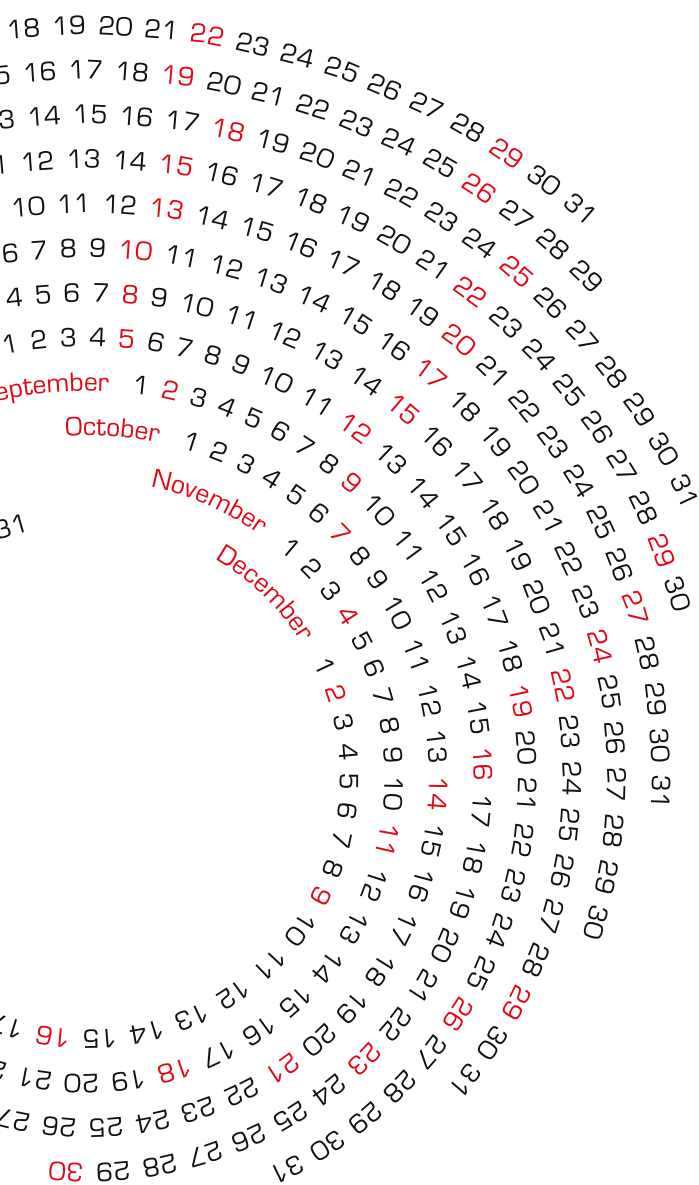
Σε ένα από τα πλέον χρονίζοντα θέματα που απασχολεί το Σύλλογό μας και αφορά την μετατροπή των 4ωρης απασχόλησης καθαριστριών σε πλήρους, δόθηκε τελικά λύση από τη Διοίκηση. Στο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας στις 30 Απριλίου αποφασίστηκε και πραγματοποιήθηκε παρέμβαση - παράσταση διαμαρτυρίας στα γραφεία των αρμοδίων/εμπλεκόμενων στο Διοικητικό Μέγαρο και συνάντηση με τον Πρόεδρο και Δ/ντα Σύμβουλο του ΟΤΕ. Ο κ. Τσαμάζ δεσμεύτηκε για την τακτοποίηση των καθαριστριών με μετατάξεις σε άλλες υπηρεσίες αναλόγως των τυπικών τους προσόντων. Ήδη οι πρώτες καθαρίστριες με Λύκειο έχουν επιλεγεί για εργασία στα ΣΥΠ Θεσσαλονίκης και Αθήνας. Οι προσπάθειες του Συλλόγου μας θα συνεχιστούν μέχρι να τακτοποιηθεί και η τελευταία καθαρίστρια.

ΟΤΕ TV

Ο Σύλλογός μας από την πρώτη στιγμή κατήγγειλε όλα τα κακώς κείμενα που αφορούσαν την εν λόγω υπηρεσία και κυρίως αυτά που αφορούσαν τον τρόπο λειτουργίας της και τα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων σε αυτή. Με αφορμή την απαράδεκτη αξιολόγηση των εργαζόμενων της Υπηρεσίας ο Σύλλογος επανήλθε στο θέμα με ανακοίνωση, καυτηριάζοντας τις μεθόδους της Διοίκησης που πολλές φορές με ανύπαρκτες αιτιάσεις απαξιώνει για άλλη μια φορά τους συναδέλφους που παρά τις αντίξοες συνθήκες πολεμούν καθημερινά προς όφελος της Εταιρίας. Με συνεχείς παραστάσεις διαμαρτυρίας σε κάθε αρμόδιο, δόθηκε λύση στις περισσότερες των περιπτώσεων.

ΑΠΕΡΓΙΕΣ

Ο Σύλλογός μας ήταν παρών στην απεργιακή κινητοποίηση της ΓΣΣΕ στις 9 Απριλίου ενώ στη σχετική του ανακοίνωση υπενθύμισε σε γνωστούς - άγνωστους που προσπάθησαν να εκβιάσουν εργαζόμενους ως προς τη συμμετοχή τους, πως γνωρίζει πρόσωπα και καταστάσεις, σπυρίζοντας έμπρακτα τους συναδέλφους.



ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

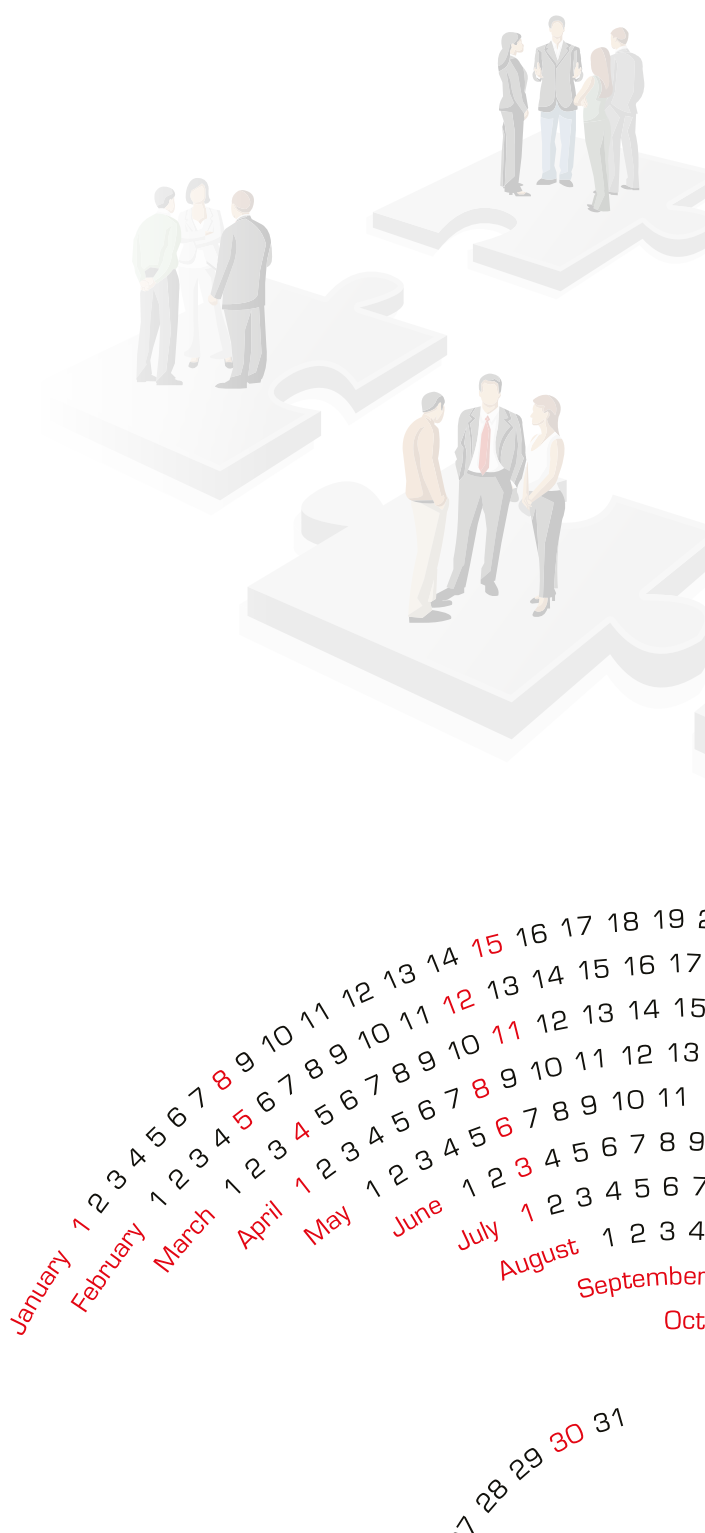
Σχετικά με το ζήτημα της περικοπής των αμοιβών των εργαζομένων στην υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου, ο Σύλλογός μας έκανε σαφή την αντίθεσή του στη πρακτική της Διοίκησης που απαξιώνει τους συναδέλφους, προκρίνοντας με αδιαφανείς διαδικασίες στελέχη της αγοράς. Με καυστική ανακοίνωση στηλιτεύτηκαν αυτές οι πρακτικές υπενθυμίζοντας στους Διοικούντες πράγματα που θα πρέπει να έχουν μόνιμα στο μυαλό τους και αφορούν την ξεχασμένη, όπως φαίνεται, δυναμική και την πλούσια εμπειρία που διαθέτουν οι υπάλληλοι ΟΤΕ πάνω σε θέματα που αφορούν την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Για όλα τα παραπάνω ο ΠΑΣΕ – ΟΤΕ κάλεσε όλους τους Συλλόγους σε κοινή δράση και ζήτησε από την ΟΜΕ – ΟΤΕ να απαιτήσει να δοθούν τα στοιχεία των όποιων μετακινήσεων προκειμένου να υπάρξει ισονομία στην επιχείρηση.

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τι και αν έχει υπογραφεί σχετική ΣΣΕ, κάποιοι από τη Διοίκηση όλο αυτό το χρονικό διάστημα θεωρούν πως το 7ωρο είναι ψιλά γράμματα και με συνεχή πίεση για αυξημένη εργασία έχουν μετατρέψει το ωράριο των εργαζομένων πολλές φορές μέχρι και σε δεκάωρο μη σεβόμενοι τίποτε, χρησιμοποιώντας ως κρυφό χαρτί το γνωστό αξιολόγιο. Στις οκλήσεις του Συλλόγου μας, από κοινού και με άλλα Σωματεία του ΟΤΕ, η Διοίκηση έδειξε για άλλη μια φορά το πόσο εκτός πραγματικότητας βρίσκεται αιχρυνώντας την ευθύνη στους εργαζόμενους ενώ “υπενθύμισε” ότι την ευθύνη για συζητήσεις με θέματα ωραρίου την έχει η ΟΜΕ – ΟΤΕ. Φυσικά τίποτα από αυτά δεν έμεινε αναπάντητο, ο Σύλλογός μας συμβουλευτηκε τον Νομικό του Σύμβουλο σχετικά, κάλεσε όλους τους συναδέλφους να καταγγείλουν ανάλογα περιστατικά και έκανε σαφές στη Διοίκηση ότι εάν συνεχιστεί αυτή η κατάσταση, δεν θα υπάρχει εργασιακή ειρήνη.

ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

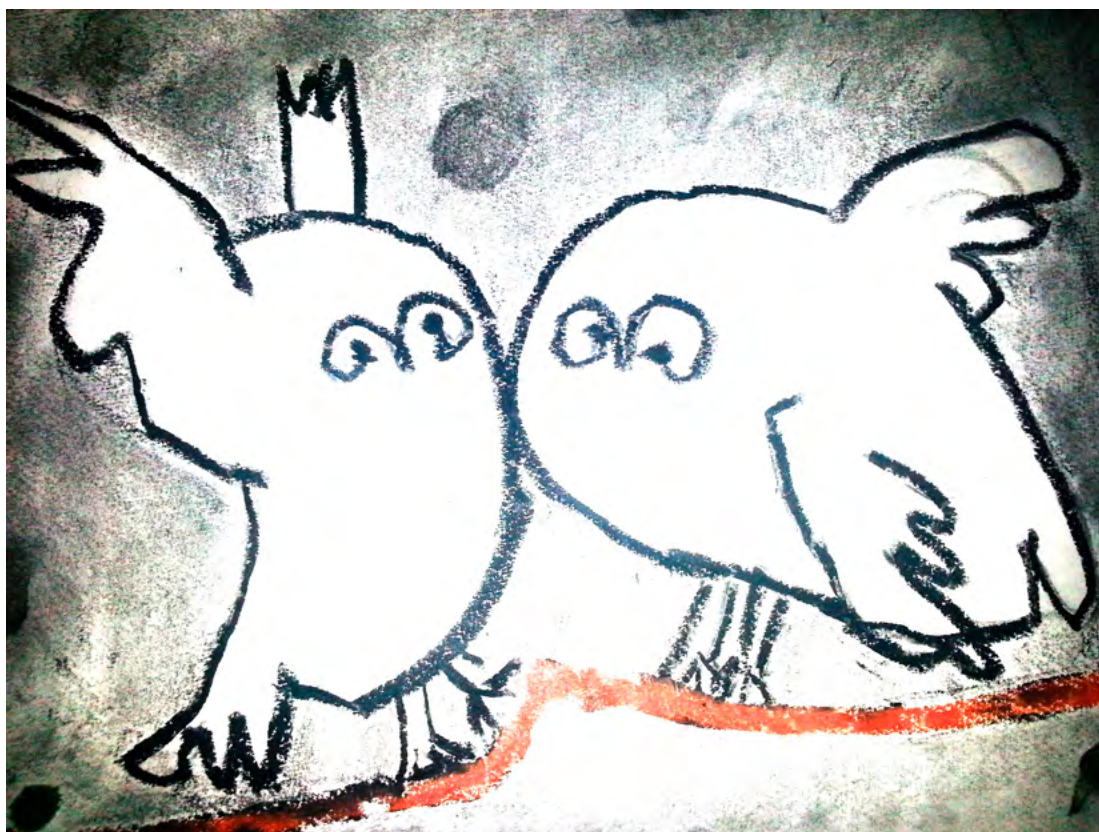
Ο Σύλλογος κατά το προηγούμενο διάστημα συνέχισε να ασχολείται και με όλα τα υπόλοιπα τρέχοντα θέματα του Ομίλου. Αρχικά ζήτησε τον ορισμό αρχιάτρου προκειμένου να εξυπηρετούνται οι συνάδελφοι του Ταμείου Αλληλοβοήθειας, ενώ ζήτησε να σταματήσει και η καθυστέρηση στη καταβολή του επιδόματος φύλαξης τέκνων στους εργαζόμενους του ΟΤΕ. Παράλληλα, παρακολουθούμε στενά τις εξελίξεις γύρω από τη μη δεσμευτική προσφορά για την εξαγορά της Nova. Τέλος, με ανακοινώσεις και με παρεμβάσεις στους εκπροσώπους της Διοίκησης ο Σύλλογος ανέδειξε τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν από το νέο πληροφοριακό σύστημα Siebel χωρίς προγενέστερες δοκιμές σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Τονίσαμε προς κάθε κατεύθυνση πως δεν θα δεχτούμε άλλο εμπαιγμό. Άμεσα πρέπει να ζητηθούν στοιχεία από την πρώτη γραμμή και επιτέλους να αποδοθούν ευθύνες.



January 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
 February 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
 March 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 April 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
 May 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 June 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
 July 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 August 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 September 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
 October 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

ΤΕΧΝΕΣ

ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΖΩΓΡΑΦΙΖΟΥΝ ΓΙΑ ΕΜΑΣ



Περιστέρια σε ασπρόμαυρο φόντο από την Νένη, κόρη της συναδέλφου
Σαμαρά Δώρας.



Μια όμορφη ανοιξιάτικη ημέρα στη δουλειά της μαμάς από την Φαίδρα, κόρη της συν. Κατσάνη Αγγελικής.



Η εξοχή από τον Σίμο, γιο της συναδέλφου Παπαγεωργίου Δήμητρας.

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