



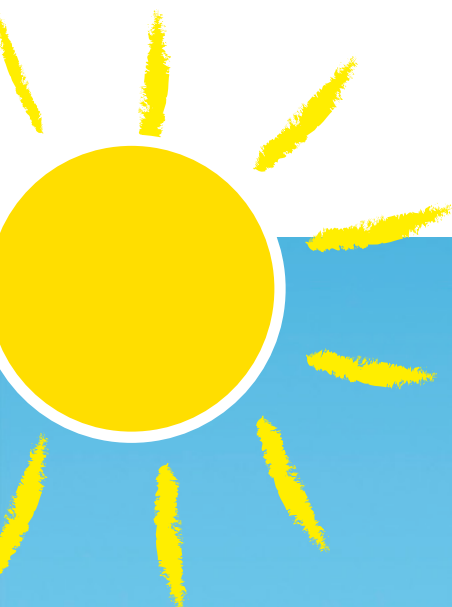
ΤΕΥΧΟΣ #09

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



● Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
αντίδοτο στην κρίση

● Η Ευκαιρία του
**συνδικαλιστικού
κινήματος**



ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πριν λίγες ημέρες ανέλαβα τα καθήκοντα του Προέδρου του Συλλόγου μας σε συνθήκες κρίσιμες και αβέβαιες, διαδεχόμενος έναν επιτυχημένο Πρόεδρο, τον Δημήτρη Φούκα. Η ευθύνη είναι μεγάλη για εμένα και τους συνεργάτες μου. Στα νέα προβλήματα οφείλουμε να είμαστε προνοητικοί, μεθοδικοί και ρεαλιστές. Το συνδικάτο υπό τις παρούσες συνθήκες καλείται να διαδραματίσει έναν ακόμη πιο σημαντικό ρόλο. Μέσα από τις δράσεις του Συλλόγου μας θα έρθουμε πιο κοντά για τη βέλτιστη αντιμετώπιση των σύγχρονων εργασιακών προβλημάτων.

Δεν είμαστε στο Σωματείο για να ζεσταίνουμε καρέκλες ούτε για να γράφουμε διαπιστωτικές ανακοινώσεις. Αντιθέτως, είμαστε στο Σωματείο για να συμβάλουμε σε λύσεις, να αντιμετωπίσουμε προβλήματα και να βελτιώσουμε τις συνθήκες εργασίας. Από την άλλη όμως ο ρόλος μας δεν μπορεί να είναι μόνο για να καϊδεύουμε αφτιά για άγρα ψήφων, αλλά και να λέμε αλήθειες, όσο δυσάρεστες και αν αυτές είναι. Για να διεκδικήσουμε και να πετύχουμε πράγματα δεν αρκεί απλά να διατυπώνουμε αιτήματα. Χρειάζεται η έμπρακτη στήριξη σας, αλλά και η επίγνωση των συνθηκών μέσα στις οποίες κινείται ο Όμιλος ΟΤΕ και η χώρα. Μαγικές λύσεις δεν υπάρχουν και όσοι τις διεκδίκησαν οδηγήθηκαν σε επώδυνους συμβιβασμούς. Θέλουμε έντιμες συμφωνίες με δίκαιες και βιώσιμες λύσεις.

Η φιλοσοφία μας είναι να διατηρήσουμε κάθε καλό από τις έως σήμερα θετικές πρακτικές του συνδικαλιστικού κινήματος και να αποβάλουμε όποια αναχρονιστική και ξεπερασμένη λογική αποτελεί τροχοπέδη. Στην πορεία αυτή μπορεί να έρθουν στιγμές που θα αναμετρηθούμε με το παρελθόν μας, τις συνειδήσεις μας και την οριοθέτηση των προτεραιοτήτων μας. Δεν διεκδικούμε το αλάθητο. Ξέρουμε πως η τριβή με τα προβλήματα θα μας κάνει καλύτερους και αποτελεσματικότερους. Επιζητούμε την κριτική. Δεν θέλουμε όμως την ισοπέδωση και την άρνηση της πραγματικότητας. Ευθύνη μας είναι να διασφαλίσουμε την ευημερία

των συναδέλφων μας μέσα στον Όμιλο ΟΤΕ, χωρίς άλλες μειώσεις αποδοχών και με συνθήκες εργασίας, αντίστοιχες με αυτές που πρέπει να προσφέρει ο μεγαλύτερος τηλεπικοινωνιακός φορέας της χώρας. Σε συνεργασία με την ΟΜΕ-ΟΤΕ θα είμαστε υπεύθυνη και σοβαρή διεκδικητική δύναμη με επιχειρήματα και τεκμηρίωση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Εκτελεστική Επιτροπή του Συλλόγου μας είναι πιο ανανεωμένα από ποτέ τα τελευταία χρόνια. Νέοι συνάδελφοι, με επίγνωση της σύγχρονης επιχειρησιακής πραγματικότητας δέχθηκαν την πρόκληση της ενεργούς συνδικαλιστικής δράσης. Θέλουμε ακόμα περισσότερους εργαζομένους να δραστηριοποιηθούν ενεργά. Στις σύγχρονες συνθήκες το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να ανανεωθεί γιατί αν δεν το κάνει θα παραγκωνιστεί. Γνωρίζουμε πως έχουμε κι εμείς ευθύνες, αλλά κανείς δεν πρέπει να ξεχνά πως η υπεύθυνη και τεκμηριωμένη συνδικαλιστική έκφραση είναι εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων. Είναι φορέας πίεσης και απορρόφησης κραδασμών. Είναι φορέας διασφάλισης θέσεων εργασίας και περιορισμού της εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Όλοι θα θέλαμε να έχουμε πετύχει περισσότερα, αλλά οι συνθήκες είναι πρωτόγνωρες και μη προβλέψιμες. Σε ένα περιβάλλον πλήρους αποδόμησης των εργασιακών, ασφαλιστικών και εισοδηματικών κεκτημένων, στον Όμιλο ΟΤΕ έχουν διατηρηθεί πολύ περισσότερες παροχές σε σχέση με την υπόλοιπη αγορά. Μπροστά μας έχουμε κι άλλες μάχες. Κανείς δεν κέρδισε τις μάχες μόνος του ή και αν το έκανε δεν κέρδισε τον πόλεμο. Όσο πιο ενωμένοι και συσπειρωμένοι είμαστε, τόσο πιο ισχυροί θα είμαστε απέναντι σε κάθε κίνδυνο.

Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ



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.



06_ Αναδιοργάνωση συλλόγου

Το νέο Δ.Σ. του Συλλόγου μας

07_ Αναδρομές

Είναι σημαντικό να ξέρεις πότε πρέπει να αποχωρήσεις και παράλληλα να κάνεις χώρο στους νεότερους

09_ Επιτροπές για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Όλοι μαζί ενωμένοι για την επιτυχία του εγχειρήματος των ΕΥΑΕ χωρίς τίτλους και παραταξιακές αντιπαραθέσεις

11_ Ο συνδικαλισμός του μέλλοντος

Η αναπροσαρμογή του τρόπου λειτουργίας μας, μονόδρομος στο σύγχρονο συνδικαλιστικό περιβάλλον

12_ Πονεμένες Ιστορίες

Σύστημα Αξιολόγησης/ Καταστήματα / Ταμείο Αρωγής

13_ Δημιουργική ασάφεια εις βάρος των εργαζομένων

Σύστημα Αξιολόγησης/ Καταστήματα / Ταμείο Αρωγής

14_ Εργασιακό Άγχος. Που οφείλεται και πως εκδηλώνεται

Είναι στο συμφέρον της εταιρίας να εξουδετερώνει τους παράγοντες του εργασιακού άγχους. Αφελείς όσες εταιρίες τις υποβόσκουν.

18_ Τι μπορεί να σου μάθει καλά, ο χρόνος και η εμπειρία!

Η ισχύς εν τη ενώσει αφορμή και κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια προς όφελος των εργαζομένων.

19_ Η Κορινθιακή προσέγγιση για το χρέος

Η κρίση χρέους και η καταπάτηση των εργασιακών, κοινωνικών, ασφαλιστικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

21_ Η ευκαιρία του συνδικαλιστικού κινήματος

Η χρηματοδότηση των επενδύσεων αποτελεί χρυσή ευκαιρία για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος

29_ Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αντίδοτο στην κρίση

Ουσία ή εναλλακτική διαφήμιση για ενίσχυση των πωλήσεων;

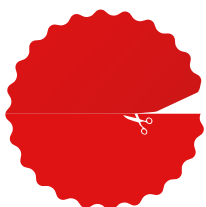
31_ Κλείνουμε το μάτι στον κλιματισμό

Οι λύσεις είναι απλές, αρκεί να τις τηρούμε και να μην αμελούμε τα αυτονόητα

33_ Το παπάκι πάει στον υπολογιστή

Το σύμβολο @, η ιστορία του και οι ονομασίες του

34_ Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς



Εκδότης: Δημήτρης Αρβανιτοζήσης - 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*

Αναδιοργάνωση Συλλόγου

Το νέο Δ.Σ. του Συλλόγου μας

Μετά την παραίτηση του απερχόμενου Προέδρου Δημήτρη Φούκα που ανέλαβε καθήκοντα Γενικού Γραμματέα στην ΟΜΕ-ΟΤΕ, του Γενικού Γραμματέα, Δημήτρη Καρνάρου και του Γραμματέα Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων, Μάκη Μωραΐτη, που αποχώρησαν με την πρόσφατη εθελούσια, το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου μας διαμορφώνεται ως εξής.

A/A	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
1	Αρβανιτοζήσης	Δημήτριος	Πρόεδρος
2	Μπούτσας	Ιάκωβος	Αντιπρόεδρος
3	Ζεκεντές	Αθανάσιος	Γενικός Γραμματέας
4	Τότσικας	Κωνσταντίνος	Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
5	Καραγιάννης	Δημήτριος	Γραμματέας Οικονομικού
6	Καστραντάς	Αλέξανδρος	Οργανωτικός Γραμματέας
7	Κουβατζής	Δημήτριος	Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων
8	Γαβριήλ	Προκόπης	Γραμματέας Υγιεινής & Ασφάλειας
9	Μποζιάρη	Κωνσταντίνα	Γραμματέας Ισότητας & Πολιτισμού
10	Αγγελάκη	Ελισάβετ - Ειρήνη	Μέλος
11	Γκλέζος	Θεοδόσιος	Μέλος
12	Κοντογεώργος	Ευθύμιος	Μέλος
13	Κορδώνης	Βασίλειος	Μέλος
14	Κουρκούτας	Χρήστος	Μέλος
15	Μουταφίδης	Γεώργιος	Μέλος
16	Παναγιωτίδου	Βαρβάρα	Μέλος
17	Πατσιάς	Κωνσταντίνος	Μέλος
18	Παύλου	Ελένη	Μέλος
19	Ράντζος	Δημήτριος	Μέλος
20	Ρουτζούνη	Ευανθία	Μέλος
21	Σκούρτας	Βασίλειος	Μέλος
22	Στεφανόπουλος	Γεώργιος	Μέλος
23	Σφυριδάκης	Μιχαήλ	Μέλος
24	Τρίγγας	Ιωάννης	Μέλος
25	Τσέλος	Νικόλαος	Μέλος
26	Φαρτσάλα	Βασιλική	Μέλος
27	Φούκας	Δημήτριος	Μέλος



Αναδρομές

Είναι σημαντικό να ξέρεις πότε πρέπει να αποχωρήσεις και παράλληλα να κάνεις χώρο στους νεότερους
συν Καρνάρος Δημήτρης, Γενικός Γραμματέας ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Όλα τα πράγματα στη ζωή έχουν μια αρχή και ένα τέλος. Έτσι και με μένα, η αρχή του ταξιδιού μου σε αυτόν τον πολύ μεγάλο Οργανισμό Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδας έγινε πριν από σχεδόν 30 χρόνια με την πρόσληψή μου στη Διεύθυνση Τηλεφωνικών Καταλόγων, κουβαλώντας στις αποσκευές μου πολλά όνειρα και έχοντας περίσσιες προσδοκίες. Στο διάβα μου όλα αυτά τα χρόνια έζησα πολλά. Στην αρχή γνώρισα ανθρώπους απλούς, σημαντικούς, μικρούς, μεγάλους, ανθρώπους υπερήφανους, εξαιρετικούς με ταλέντα, ανθρώπους με ειδικές ανάγκες, αλλά και με πολλές δεξιότητες, που όλοι έβαλαν λίγο έως πολύ το λιθαράκι τους για την ανάπτυξη και το μεγάλωμα αυτού του Οργανισμού. Από την άλλη είδα ανθρώπους οραματιστές με νου και γνώση, που φρόντισαν να δημιουργήσουν μια ομπρέλα ασφαλείας γύρω από τον ΟΤΕ, προχωρώντας σε εξαγορές τηλεπικοινωνιακών εταιρειών σε όλες σχεδόν τις χώρες της Βαλκανικής και της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, αναδεικνύοντας αυτόν τον Οργανισμό στο μεγαλύτερο επενδυτικό βραχίονα της χώρας μας στο εξωτερικό. Είδα όμως και ανθρώπους πιστούς στα νεοφιλελεύθερα ιδεολογήματά τους, που εργάστηκαν για την “σμίκρυνσή” του και εντέλει το ξεπούλημά του στη DT, μετατρέποντας έτσι τον ΟΤΕ από τηλεπικοινωνιακό ηγέτη στα Βαλκάνια με πολλές θυγατρικές εταιρείες, σε μια απλή θυγατρική ενός άλλου πολυεθνικού τηλεπικοινωνιακού κολοσσού. Φυσικά έζησα τη ραγδαία ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών, την είσοδο του ανταγωνισμού με τις πολλές στρεβλώσεις, αλλά και τις συνεχείς τρικλοποδιές από την ΕΕΤΤ, τη μαζική διείσδυση της κινητής τηλεφωνίας,

την πολύ μεγάλη εξάπλωση του διαδικτύου και των social media, την σταθερά αυξανόμενη πελατειακή βάση της συνδρομητικής τηλεόρασης και ιδιαίτερα του ΟΤΕ TV.

Θεωρώ πάντως, ότι ο πιο σημαντικός σταθμός στην περιπλάνησή μου στον ΟΤΕ όλα αυτά τα χρόνια και συνάμα το πιο μεγάλο σχολείο, ήταν η ενεργή συμμετοχή μου στο συνδικαλιστικό κίνημα του χώρου με τη σημαία της ΠΑΣΚΕ, αρχικά στον ΠΣΥΠ–ΟΤΕ και στη συνέχεια στον ΠΑ-ΣΕ-ΟΤΕ, μετά την ενοποίηση των Σωματείων που εκπροσωπούσαν το Διοικητικό, Οικονομικό, Εμπορικό και λοιπό προσωπικό πλην Τεχνικών, σε ένα μεγάλο και δυνατό Σωματείο.

Γοητευμένος από τον ανυποχώρητο και νικηφόρο αγώνα που έδωσαν στις αρχές της δεκαετίας του '90 οι εργαζόμενοι των αστικών λεωφορείων, αλλά και εμείς εδώ στον ΟΤΕ απέναντι στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές της Κυβέρνησης Μητσοτάκη που προσπάθησε να ιδιωτικοποιήσει τα πάντα, αλλά τελικά δεν τα κατάφερε, αποδέχθηκα το 2001 την πρόσκληση του τότε Προέδρου του Συλλόγου να ασχοληθώ πιο ενεργά με τα κοινά και να ενώσω κι εγώ τις μικρές μου δυνάμεις, στην κατεύθυνση της υπεράσπισης και διεύρυνσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Από τότε μέχρι σήμερα έδωσα το «παρώ» ανελλιπώς σε κάθε προσκλητήριο αγώνα, σε κάθε κινητοποίηση, σε κάθε μικρή ή μεγάλη μάχη που έδωσαν το συνδικαλιστικό κίνημα και οι εργαζόμενοι. Το αποτέλεσμα δεν ήταν πάντοτε νικηφόρο, όμως «σίγουρα χαμένος είναι ο αγώνας που δεν δίνεται ποτέ» και αυτό θα πρέπει να το έχουν καλά στο μυαλό τους όλοι οι συνάδελφοι.

Θέλω να αδράξω την ευκαιρία και να απευθυνθώ ιδιαίτερα στους νεότερους συναδέλφους και να τους καλέσω να πυκνώσουν τις τάξεις του συνδικαλιστικού κινήματος. Να αφήσουν τη μοναξιά της ατομικότητας που κάθε λογής Διοικήσεις και Κυβερνήσεις θέλουν να μας σπρώξουν και μέσα από τη συλλογικότητα του Σωματείου να κατανοήσουν τι σημαίνει Συναδελφικότητα, Αλληλεγγύη, Ενότητα, Συσπείρωση, Αγώνας. Είναι δεδομένο άλλωστε, ότι το Συνδικαλιστικό Κίνημα είναι η μόνη ασπίδα προστασίας, το μόνο αποκούμπι των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε αυτούς τους χαλεπούς καιρούς της κρίσης που οι απάνθρωπες πολιτικές των μνημονίων έχουν φτωχοποιήσει ένα μεγάλο τμήμα των Ελλήνων πολιτών, έχουν συρρικνώσει το ΑΕΠ της χώρας κατά 25%, έχουν αυξήσει την ανεργία στα απαγορευτικά επίπεδα του 27% και έχουν στείλει στη ξενιτιά πάνω από 200.000 νέους μας με πτυχία.

Μέσα από αυτές τις γραμμές, θέλω να ευχαριστήσω τους συντρόφους και την παράταξή μου, την ΠΑΣΚΕ, η οποία κάνει μια πολύ σοβαρή προσπάθεια ανασυγκρότησης και μέσα από την ονομασία «Συνεργασία Ενότητας & Αλληλεγγύης» είμαι βέβαιος ότι θα συνεχίσει να διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στις εξελίξεις, να βρίσκεται στην πρωτοπορία των αγώνων, αλλά και να έχει την πρώτη θέση στις καρδιές των συναδέλφων. Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους που με την ψήφο τους, μου έδιναν τη δύναμη να βρίσκομαι στις πρώτες γραμμές του Συνδικαλιστικού Κινήματος και του αγώνα, αλλά και τους συναδέλ-

φους των αντίπαλων παρατάξεων για τις εποικοδομητικές αντιπαραθέσεις, τις συναινέσεις, ακόμη και τις διαφωνίες που είχαμε.

Ιδιαίτερως θέλω να ευχαριστήσω τους υπαλλήλους του Συλλόγου, αυτούς τους αφανείς εργάτες για τη μεγάλη συνεισφορά τους στην προσπάθεια που από κοινού καταβάλλαμε καθημερινά, καθώς επίσης και για την αρμονική συνεργασία που είχαμε όλα αυτά τα χρόνια και φυσικά ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου που με στήριξε αλόγιστα και ανέχτηκε το απρόβλεπτο συνδικαλιστικό ωράριο, αλλά και τις πολυήμερες απουσίες λόγω των συνεχών υποχρεώσεων.

Και να που τώρα, ήρθε η ώρα να πέσουν οι τίτλοι τέλους. Κάπως έτσι θαρρώ πως λέγεται το «αντίο». Εκτιμώ πάντως ότι, είναι σημαντικό να ξέρεis πότε πρέπει να αποχωρήσεις και παράλληλα να «κάνεις χώρο» στους νεότερους να δείξουν και αυτοί την αξία και τις ικανότητές τους. Άλλωστε, για όποιον ασχολείται με τα κοινά, σκοπός και στόχος πρέπει να είναι η προσφορά στο σύνολο και όχι η καρέκλα.

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι, δεν ξέρω αν κατάφερα να φανώ αντάξιος των προσδοκιών σας, θέλω να ξέρετε όμως, ότι ειλικρινά προσπάθησα για το καλύτερο.

Με την πεποίθηση ότι θα ξανανταμώσουμε στους κοινωνικούς αγώνες, τους μεγάλους αγώνες της ζωής, σας αποχαιρετώ και εύχομαι σε όλους. Καλή Συνέχεια και Καλή Δύναμη. ■

“Θέλω να αδράξω την ευκαιρία και να απευθυνθώ ιδιαίτερα στους νεότερους συναδέλφους και να τους καλέσω να πυκνώσουν τις τάξεις του συνδικαλιστικού κινήματος.





Επιτροπές για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Όλοι μαζί ενωμένοι για την επιτυχία του εγχειρήματος των ΕΥΑΕ χωρίς τίτλους και παραταξιακές αντιπαραθέσεις
συν Γαβριήλ Προκόπης, Γραμματέας Υγείας & Ασφάλειας της Εργασίας

Με τη νέα μου ιδιότητα, αυτή του Γραμματέα Υγείας και Ασφάλειας του Συλλόγου μας, μετά και τις τελευταίες εκλογές που πραγματοποιήθηκαν στο σωματείο μας και στη συνέχεια οι εκλογές για την ανάδειξη των νέων Ε.Υ.Α.Ε., που πραγματοποιήθηκαν στον όμιλο του ΟΤΕ στις 29 Απριλίου 2015, θα έχουμε την ευκαιρία, μέσα από αυτή την ηλεκτρονική έκδοση του περιοδικού μας, να ξετυλίγουμε το κουβάρι των Ε.Υ.Α.Ε., καταρχήν ξεκινώντας από τις βασικές αρχές που διέπουν τις επιτροπές.

Ιστορική Αναδρομή

Οι εργατικές διεκδικήσεις αποτέλεσαν τον καταλυτικό παράγοντα για τη θεσμοθέτηση κανόνων και περιορισμών που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Στα μέσα του 19ου αιώνα στις ΗΠΑ άρχισαν οι πρώτες δειλές αναφορές για την εμφάνιση πολλών ατυχημάτων κατά την εργασία. Όταν όμως αυτό έπρεπε να αποδειχθεί σε δικαστική αίθουσα, κανείς εργάτης δεν διακινδύνευε την εργασία του προσπαθώντας να υποστηρίξει το συνάδελφο του. Έτσι, δεν μπορούσε να αποδειχθεί συσχέτιση του ατυχήματος με εργοδοτική παράλειψη.

Η ανάπτυξη όμως συνδικαλιστικών κινημάτων, σε συνδυασμό με τη συνεχή ανάπτυξη των επιστημών και της τεχνολογίας που αναβάθμισαν το επίπεδο ζωής, ώθησαν τις κυβερνήσεις σε παρεμβάσεις. Το 1911 γίνεται στις ΗΠΑ η πρώτη νομοθετική παρέμβαση που μεταθέτει την ευθύνη αποζημίωσης για ατύχημα κατά την εργασία στον εργοδότη, ενώ το

1913 ιδρύεται το Εθνικό Συμβούλιο Ασφάλειας Ατυχημάτων στην Εργασία. Στην ανεπτυγμένη Ευρώπη οι βασικοί νόμοι-πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ψηφίζονται και εφαρμόζονται από το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας του 1970. Στην Ελλάδα με τον Ν. 1568/1985 «Υγιεινή και Ασφάλεια εργαζομένων» μπαίνουν οι βάσεις για την αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας. Με το νόμο αυτό καθιερώνονται τα εξής:

- Ως αρχή της εργοδοτικής ευθύνης, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και σε καμία περίπτωση δεν απαλλάσσεται από αυτήν.
- Σύσταση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων.
- Καθιέρωση θεσμού Τεχνικού Ασφαλείας και Ιατρού Εργασίας.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στους εργαζομένους υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να έχει στη διάθεσή του τη γραπτή εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζομένους για τους επαγγελματικούς κινδύνους, να τους εκπαιδεύει κατάλληλα και να διαβουλεύεται μαζί τους.

Τι ισχύει σήμερα

Σήμερα έχουμε σε εφαρμογή το Νόμο 3850/2010 για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ο παρών κώδικας έχει ως αντικείμενο την



10

“ Το 1911 γίνεται στις ΗΠΑ η πρώτη νομοθετική παρέμβαση που μεταθέτει την ευθύνη αποζημίωσης για ατύχημα κατά την εργασία στον εργοδότη, ενώ το 1913 ιδρύεται το Εθνικό Συμβούλιο Ασφάλειας Ατυχημάτων στην Εργασία.

εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Προς το σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών.

Τα εν οίκω

Στον Όμιλο του ΟΤΕ οι εκλογές για την ανάδειξη των νέων ΕΥΑΕ πραγματοποιήθηκαν στις 29 Απριλίου 2015. Μετά από αλληπάλληλες συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν στην ΟΜΕ-ΟΤΕ μεταξύ των πρωτοβαθμίων σωματείων και των εκπροσώπων τους, αλλά και της Ομοσπονδίας, από μίας αρχής είχε εκφραστεί από πλευράς μας να δοθεί λίγο περισσότερος χρόνος για την καλύτερη οργάνωση και επιτυχία αυτού του εγχειρήματος (κάτι που είχε ζητηθεί και από την ΠΙΕΤ-ΟΤΕ). Το αίτημα μας αυτό δεν έγινε αποδεκτό κατά τρόπο εκκωφαντικό με τη λογική του «Διαιρεί και βασίλευε». Εκφράσαμε από την αρχή τις ανησυχίες μας γιατί βλέπαμε προσπάθεια χειραγώγησης των εκλογών με ότι αυτό συνεπάγεται. Προσπαθήσαμε να μην ρίξουμε λάδι στην φωτιά και να συμβάλουμε τα μέγιστα για την

κορυφαία εκλογική διαδικασία που έχει να κάνει με την Υγεία και την Ασφάλεια των Συναδέλφων μας. Υπάρχουν και σχετικές ενστάσεις σε κατά τόπους εφορευτικές επιτροπές των εκλογών που αποδεικνύουν αυτήν την προσπάθεια που έγινε από κάποιους.

Επιπλέον, θέλω να τονίσω ότι οι ΕΥΑΕ, βάση σχετικής νομοθεσίας, είναι ανεξάρτητες επιτροπές και τα μέλη τους λειτουργούν ισότιμα, δεν προβλέπεται πουθενά η δημιουργία προεδρείου και εάν αυτό έχει συμβεί σε κάποιες περιπτώσεις είναι παράνομο βάσει του νόμου. Στην προσπάθεια αυτή πρέπει να είμαστε όλοι μαζί ενωμένοι, καθώς πέρα από τα εργατικά ατυχήματα έχουμε να αντιμετωπίσουμε και τους εκπροσώπους της διοίκησης, που αντί να διευκολύνουν το έργο των επιτροπών, με τη μέθοδο της αναβλητικότητας και της αριστολογίας, το δυσχεραίνουν. Καλούμε τη Διοίκηση να αντιληφθεί τη σπουδαιότητα του θεσμού και να τηρήσει της εκ του νόμου απορρέουσες υποχρεώσεις της, καθώς και τα ήδη συμφωνηθέντα με την ΟΜΕ-ΟΤΕ. Το αμέσως επόμενο διάστημα θα χρειαστεί να γίνουν πολλά από όλους μας. Καλούμε την ΟΜΕ-ΟΤΕ να συμβάλλει για την πραγματοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και σεμιναρίων, για την καλύτερη και πληρέστερη ενημέρωση των συναδέλφων που εξελέγησαν. ■



Ο συνδικαλισμός του μέλλοντος

Η αναπροσαρμογή του τρόπου λειτουργίας μας, μονόδρομος στο σύγχρονο συνδικαλιστικό περιβάλλον

συν Καραγιάννης Δημήτριος, Γραμματέας Οικονομικού, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ & Τότσικας Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Δεν επιδέχεται αμφισβήτησης ότι η δοκιμασία για τους εργαζόμενους και τις κατακτήσεις τους είναι μεγάλη. Εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, που κατακτήθηκαν μέσα στο πέρασ των δεκαετιών με σκληρούς αγώνες, εξαυλώθηκαν τα τελευταία χρόνια ως συνέπεια της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης που έπληξε τη χώρα μας. Δυστυχώς το Συνδικαλιστικό Κίνημα δεν έδειξε την ετοιμότητα που απαιτούσαν οι καιροί, ούτε την αναγκαία προσαρμοστικότητα απέναντι στις συνεχώς επιδεινούμενες συνθήκες!

Χωρίς να θέλουμε να υποβαθμίσουμε τις σημαντικές κατακτήσεις του κινήματος τα προηγούμενα χρόνια, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι **βιώνουμε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο συνδικαλιστικό περιβάλλον, που επιτάσσει αναπροσαρμογή του τρόπου λειτουργίας στα νέα δεδομένα..**

Όταν η εργοδοσία διαθέτει στις μέρες μας ένα σημαντικό οπλοστάσιο νομικών και οικονομικών συμβούλων, με εξειδίκευση και σπουδές σε θέματα διαπραγματεύσεων και στοχοθεσίας, δεν είναι δυνατόν να συνεχίζεται ο παλαιολιθικός συνδικαλισμός της ντουντούκας και της ανέξοδης ρητορείας.

Το κίνημα οφείλει πρώτα απ' όλα να διαθέτει πρόταση για το μέλλον. Πρόταση ρεαλιστική, πολλές φορές και δυσάρεστη για κάποιους, που θα στοχεύει στην αναβάθμιση των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα. Οφείλει επίσης να διαθέτει πρόταση και για το μέλλον των επιχειρήσεων στο κομμάτι που του αναλογεί. Η δαιμονοποίηση της κερδοφορίας δεν είναι σε όφελος των εργαζομένων. Οι υγιείς επιχειρήσεις εξασφαλίζουν

εργασιακό μέλλον και αυτό είναι απαραίτητο να καταγραφεί βαθειά στο υποσυνείδητο των εκπροσώπων των εργαζομένων!

Επίσης, το κίνημα οφείλει να γίνει πιο ευέλικτο. Όπως προαναφέραμε οι συνθήκες μεταβάλλονται διαρκώς και οι επιταγές των καιρών επιτάσσουν από την πλευρά του συνδικάτου διαρκή σύνθεση, αναπροσαρμογή δράσεων και ρεαλιστική στόχευση. Θα χρησιμοποιήσουμε εδώ την πολυφορεμένη έκφραση της βίαιης ωρίμανσης, που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι απόλυτα κατάλληλη.

Τέλος, το κίνημα επιβάλλεται να είναι πιο μαζικό. Μόνο ένα μαζικό κίνημα, με στόχο και πρόταση, μπορεί να είναι αποτελεσματικό! Τροχοπέδη σε αυτό είναι η συντηρητική αντιμετώπιση των πραγμάτων, το περιβόητο διαίρει και βασιλεύει! Αυτή η τακτική προκαλεί δυσπιστία στους εργαζόμενους απέναντι στο συνδικάτο. Όταν πάνω από τα συμφέροντα των εργαζομένων μπαίνουν τα προνόμια και οι θεσούλες, τότε το κίνημα απαξιώνεται και μετατρέπεται σε εύκολη λεία για την εκάστοτε εργοδοσία. Όσον αφορά τα του οίκου μας στον ΟΤΕ, η ΑΚΕ-ΠΑΣΕ, σε όλους τους καιρούς και σε όλους τους τόνους έχει θέσει ως πάγιο αίτημα και θέση τη δημιουργία ενός μεγάλου σωματείου που θα περιέχει αυτά που προαναφέρθηκαν.

Τα προβλήματα για όλους τους εργαζόμενους στον Όμιλο είναι κοινά και η πολυδιάσπαση αποτελεί βούτυρο στο ψωμί της Διοίκησης. Κλείνουμε με την ευχή, το Συνδικαλιστικό Κίνημα του ΟΤΕ σύντομα να κάνει το σημαντικό βήμα της ποιοτικής αναβάθμισης που έχουμε ανάγκη όλοι. Πετύχαμε πολλά, μπορούμε πολύ περισσότερα. ■



Πονεμένες Ιστορίες

Σύστημα Αξιολόγησης – Καταστήματα – Ταμείο Αρωγής
συν Μπούτσας Ιάκωβος, Αντιπρόεδρος, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Αξιολόγιο

Αμαρτωλή ιστορία που ακόμα δεν δόθηκε λύση, για αξιολόγιο κοινής αποδοχής, μεταξύ Διοίκησης και ΟΜΕ–ΟΤΕ με αποτέλεσμα να έχουμε και απολύσεις σε συναδέλφους της ΟΤΕPLUS, με δύο αρνητικές αξιολογήσεις, από τους προϊσταμένους τους. «ΑΞΙΟΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ!». Η Διοίκηση εξάντλησε όλη την αυστηρότητα της και τους έριξε στον Καιάδα. ΑΠΟΛΥΣΗ. Ο ΠΑΣΕ, ως άλλος Πόντιος Πιλάτος δεν υπήρχε πουθενά.

Καταστήματα

Τα καταστήματα δουλεύουν με το φιλότιμο και τις υπερπροσπάθειες των συναδέλφων. Δεν υπάρχει ωράριο, δεν υπάρχει προσωπικό (είδατε τι γίνεται φεύγουν τρεις με εθελούσια, παίρνουν έναν), δεν υπάρχει συναδελφικότητα. Απαξίωσαν τους παλιούς συναδέλφους προϊσταμένους για να φέρουν νέα παιδιά χωρίς εμπειρία και γνώσεις. Ακόμα και από τα καταστήματα ΖΑΡΑ μάθαμε ότι πήγε προϊσταμένη σε κατάστημα ΟΤΕ. Τι κάναμε σαν ΠΑΣΕ με (65% ΠΑΣΚΕ + μέρος ΔΑΚΕ) για όλα αυτά; Τίποτα! Εδώ δεν κατορθώσαμε να αλλάξουμε ούτε τα καθίσματα που είναι κατάλληλα μόνο για μπαρ και καφετέρια. Οι συνάδελφοι που εργάζονται εκεί έχουν όλοι σοβαρά προβλήματα στη μέση τους.

Οι συνεχείς αναφορές των γιατρών υπηρεσίας, αλλά και των τμημάτων υγιεινής και ασφάλειας για το σοβαρό αυτό θέμα προς την Διοίκηση δεν έφερε κανένα αποτέλεσμα. **Η Διοίκηση είναι ανοιχτοχέρα σε μπό-νους και επιδόματα προϊσταμένων, αλλά δεν ιδρώνει το αυτί της για την υγεία των απλών εργαζομένων. Αυτή η εντατικοποίηση, απαξίωση και περιθωριοποίηση, έκανε τους συναδέλφους να ψά-**

χνουν να βρουν τρόπους έστω και με απόλυση (την ονομάζουν εθελουσία) να μπορούν να φύγουν, απογοητευμένοι, αλλά τουλάχιστον υγιείς, γιατί η νέα τάξη πραγμάτων της D.T θα μας τρελάνει.

Ταμείο Αρωγής

Σαν ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ήρθαμε αμέσως σε επαφή με την κυβέρνηση και σε συνάντηση με τον πρώην συνάδελφο και σημερινό Αναπληρωτή Υπουργό Κοινωνικών Ασφαλίσεων Δημήτρη Στρατούλη. Προσπαθήσαμε να δώσουμε λύση στους ήδη δύο χιλιάδες απολυμένους συναδέλφους που δεν έχουν εισπράξει την αποζημίωση του Ταμείου Αρωγής, γιατί οι προηγούμενες κυβερνήσεις έφαγαν τα χρήματα του Ταμείου μας. Με την πλειοψηφία της ΟΜΕ–ΟΤΕ να συναινεί είτε με ναι είτε με **ΛΕΥΚΟ** στο κούρεμα των αποθεματικών του Ταμείου μας, σε ποσοστό 53,5% ήτοι 45,6 εκατ. ευρώ. Η ρύθμιση πλέον έγινε και οι συνάδελφοι θα αρχίσουν να πληρώνονται.

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι ας αγωνιστούμε όλοι μαζί να δώσουμε λύση και στο Λογαριασμό Νεότητας. **Όλοι μαζί μπορούμε να ξανακερδίσουμε όσα μας στέρησαν μνημονιακές πολιτικές και οι ντόπιοι υποτελείς κυβερνήτες της Ν.Δ και του ΠΑΣΟΚ.**

Αλήθεια για όλα αυτά το σωματείο μας ο ΠΑΣΕ–ΟΤΕ έχει καθόλου φωνή και παρουσία; Όχι βέβαια, σιγή ασυρμάτου παντού. Πλήρη ανυπαρξία και εκκωφαντική σιωπή από τους ηγέτες που πρόσφατα εκλέχτηκαν στην ηγεσία του σωματείου μας. Ψυχρή βαθεΐα. ■



Δημιουργική ασάφεια εις βάρος των εργαζομένων

Πόσες φορές φορολογείται ο εργαζόμενος και πόσες φορές φοροαπαλλάσσεται ο εργοδότης;

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

Πριν από δύο περίπου μήνες στο πολυτελέστατο ξενοδοχείο Αστέρα Παλλάς Βουλιαγμένης, στο διήμερο που διοργάνωσε η Διεύθυνση Εταιρικών Πελατών, ενημερωθήκαμε επιτακτικά ότι τα συνθήματα της νέας εποχής είναι «Συντονιζόμαστε» και «Προσαρμοζόμαστε».

Πρέπει λοιπόν να «Συντονιστούμε» με αυτούς που έκαναν περικοπές στους δικούς μας μισθούς για να αυξήσουν την ήδη μεγάλη κερδοφορία του Ομίλου ΟΤΕ, αλλά παράλληλα φρόντισαν να προστατεύσουν τους παχυλούς μισθούς τους και τα προνόμια τους (Πιστωτικές Κάρτες, Εταιρικά Αυτοκίνητα, Stock Option, κλη).

Πρέπει επίσης να «Προσαρμοστούμε» στην όλο και μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας μας, στους ακόμα μεγαλύτερους στόχους, που έχουν καταντήσει «άπιαστοι» και που θα πιαστούν μόνο αν λιώσουμε ακόμα περισσότερο από νύχτα σε νύχτα, μόνο αν «αλλάξουμε» και αρχίσουμε να γινόμαστε καλύτεροι, χωρίς αντίρρηση, γιατί η εταιρεία είναι η οικογένειά μας....

Είναι όμως αγαπημένη αυτή η «οικογένεια»; Έχουν ισότιμες σχέσεις τα μέλη της; Φυσικά και όχι γιατί εμείς παράγουμε και αυτοί καρπώνονται. Αυτό βέβαια το ξέραμε. Δεν προσγειωθήκαμε χθες στην Ελλάδα. Το καινούργιο στοιχείο είναι ότι από εδώ και περά καλούμαστε να πληρώσουμε και φορολογικές υποχρεώσεις, που είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη.

Έτσι λοιπόν όλοι είδαμε στην Ετήσια Βεβαίωση Αποδοχών μας, το φορολογητέο ποσό να είναι αυξημένο ενώ οι περικοπές, 11% στον ΟΤΕ και 7% στην COSMOTE, από τους μισθούς μας μέσω της ΣΣΕ, συνεχίζονται. Πως ερμηνεύεται αυτή η αντίφαση;

- Η εταιρία θεωρεί ότι η Κάρτα Απεριορίστων Διαδρομών και το E-PASS για την Αττική Οδό που έδωσε σε όποιον εργάζεται στην Παιανία, παροχή ακριβοπληρωμένου στελέχους. Θεωρεί δηλαδή σαν παροχή την υποχρέωση που έχει να παρέχει πρόσβαση στην εργασία, σε κτίρια της εκτός αστικού ιστού. Αφού πρώτα μας αρνήθηκε τη μαζική μετακίνηση με υπηρεσιακά λεωφορεία, για να κάνει το ωράριο μας κουρελόχαρτο, τώρα μας ζητά να πληρώσουμε και φόρο.

- Η εταιρία θεωρεί ότι η ασφάλιση των τέκνων μας στο ομαδικό ασφαλι-

στικό πρόγραμμα είναι παροχή ακριβοπληρωμένου στελέχους.

- Η εταιρία θεωρεί ότι τα κουπόνια σίτισης, για εργαζόμενους που για υπηρεσιακούς λόγους απουσιάζουν για δέκα και πλέον ημέρες από την οικία τους, είναι παροχή ακριβοπληρωμένου στελέχους.

Υπάρχει όμως εγκύκλιος όπου διευκρινίζεται ότι η εφαρμογή του άρθρου 13 Ν.4172/2013, δεν πρόκειται για νέα νομοθεσία. Οι παροχές σε είδος φορολογούνται και με το προϊσχύον καθεστώς του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος από το 1994. Η εγκύκλιος λοιπόν προσδιορίζει με σαφήνεια ότι για τους χαμηλόμισθους ΔΕΝ τίθεται θέμα φορολογικής επιβάρυνσης, αφού οι παροχές αυτές προορίζονται κατά κανόνα για τα ΥΨΗΛΟΒΑΘΜΑ ΣΤΕΛΕΧΗ που έχουν και μεγαλύτερη φοροδοτική ικανότητα. ΔΕΝ φορολογούνται παροχές σε είδος, οι οποίες δίνονται σε όλο το εργατοϋπαλληλικό προσωπικό μίας επιχείρησης σύμφωνα με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, δεδομένου ότι οι συμφωνημένες αυτές παροχές καλύπτουν τις εργασιακές ανάγκες των εργαζομένων της επιχείρησης. Φορολογούνται μόνον αυτοκίνητα που παρέχονται στα υψηλόβαθμα στελέχη (status cars). **Η νέα «Κυβέρνηση της Αριστεράς» όχι μόνο δεν έδωσε διευκρινήσεις ώστε να μην φορολογηθεί ο απλός εργαζόμενος, αλλά εφαρμόζει για άλλη μια φορά τη «Δημιουργική Ασάφεια» του νόμου εις βάρος των εργαζομένων.** Εδώ λοιπόν συνάδελφοι έχουμε μια αναμενόμενη συμπόρευση της Εργοδοσίας και της συγκυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ και μια καραμπινάτη εργοδοτική συμπεριφορά από την πλειοψηφία του Σωματείου μας, που την αποσιωπά και δεν την καταγγέλλει. Όταν ζητούσαμε ολοκληρωμένο σύστημα μαζικής μετακίνησης με υπηρεσιακά λεωφορεία, μας ειρωνευόντουσαν ότι θέλουμε στον Όμιλο ΟΤΕ εφαρμογή «Σοβιετικών» μοντέλων. Εμείς δεν πρόκειται να συμβιβαστούμε. Απαιτούμε από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, την άμεση ανάκληση των σημειωμάτων Ετήσιας Βεβαίωσης Αποδοχών. Απαιτούμε από την εργοδοσία να αναλάβει να πληρώσει το φόρο που αναλογεί στις υποτιθέμενες «παροχές». Καλούμε τους συναδέλφους να μην δεχτούν να πληρώσουν το φόρο του εκμεταλλευτή τους. **Οι ανάγκες μας και τα δικαιώματά μας δε χωράνε στο ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥΣ!**



Εργασιακό Άγχος. Που οφείλεται και πως εκδηλώνεται.

Είναι στο συμφέρον της εταιρίας να εξουδετερώνει τους παράγοντες του εργασιακού άγχους. Αφελείς όσες εταιρίες τις υποβόσκουν.

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

Τόσο στον ημερήσιο έντυπο τύπο, όσο και στα δελτία ειδήσεων στους τηλεοπτικούς σταθμούς, αλλά και στις ειδησεογραφικές ιστοσελίδες, επιβεβαιώνεται ότι υπάρχει δυστυχώς μια κατακόρυφη αύξηση αυτοκτονιών εργαζομένων, γεγονός το οποίο κατά το μάλλον ή ήττον αποδίδεται και στο εργασιακό άγχος.

Σχετικά με αυτό το θέμα, διαβάζουμε στην έγκριτη εφημερίδα «The Guardian» στις 19/03/2014, για ένα «δεύτερο κύμα» αυτοκτονιών σε εργαζομένους της Orange France (πρώην France Telecom). Πιο συγκεκριμένα από τις αρχές του 2014 μέχρι τις 19/03/2014, οκτώ εργαζόμενοι αυτοκτόνησαν για λόγους σχετιζόμενους με την εργασία τους σύμφωνα με το Παρατηρητήριο Άγχους και Πνευματικής Υγείας που είχε ιδρύσει η ίδια η επιχείρηση. Η εφημερίδα το ονομάζει «δεύτερο κύμα» αυτοκτονιών, διότι όπως αναφέρει η εφημερίδα ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ στις 09/04/2010, για τα έτη 2008–09 και μέχρι τον Απρίλιο του 2010, ο αριθμός των αυτοκτονιών εργαζομένων στη France Telecom είχε ανέλθει στους 46. Σύμφωνα με συνδικάτα εργαζομένων στην παραπάνω εταιρεία, το βασικό αίτιο αυτών των αυτοκτονιών ήταν το άγχος που συνδέεται με τις μεθόδους που χρησιμοποίησε η διοίκηση της εταιρείας για να προσαρμόσει και μεταλλάξει την πρώην κρατική μονοπωλιακή εταιρεία στον νέο υπέρ-ανταγωνιστικό κόσμο της τηλεφωνίας και του διαδικτύου. Αυτό το πρώτο κύμα αυτοκτονιών οδήγησε σε παραίτηση

τότε τον Louis-Pierre Wenes Bonθό Διευθύνοντα Σύμβουλο και εμπνευστή του προγράμματος αναδιοργάνωσης και μείωσης των λειτουργικών εξόδων της France Telecom. **Σχετικά με αυτήν την περίπτωση αυτοκτονιών, η εφημερίδα Le Parisien στις 07/03/2013 δημοσίευσε ένα εσωτερικό έγγραφο του Didier Lombard, πρώην Διευθύνοντα Σύμβουλο της F.T., που απευθυνόταν προς τους Διευθυντές του το 2006, όπου λέγεται ότι τους ανακοινώνει την επιθυμία του να καταργήσει 22.000 θέσεις εργασίας και τους ενημερώνει σχετικά «θα το κάνω είτε με τον έναν τρόπο είτε με τον άλλον, ή από το παράθυρο ή από την πόρτα».** Ήδη πληροφορούμεθα ότι η Γαλλική δικαιοσύνη έχει αρχίσει επίσημη έρευνα, έπειτα από Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας του Γαλλικού Υπουργείου Εργασίας που ευαισθητοποιήθηκε μετά από μήνυση συνδικάτου για «έκθεση προσώπων σε κίνδυνο» και «ηθική κακοποίηση» εργαζομένων, που σχετιζονταν με διοικητικές πρακτικές της France Telecom. Πριν παρουσιάσουμε τις πηγές του εργασιακού άγχους πρέπει να ορίσουμε την έννοια του άγχους καθώς και τις μορφές που μπορεί να πάρει. Άγχος λοιπόν, όπως συχνά αυτό περιγράφεται, είναι μια αντίδραση ενός ατόμου σε μια κατάσταση ή πρόκληση που μπορεί να είναι πραγματική ή ακόμα και φανταστική, η οποία αντίδραση εκλαμβάνεται και αξιολογείται από τον ίδιο ως αποτυχημένη και μη αποτελεσματική. Σε γενικές γραμμές το άγχος μπορεί

να περιγραφεί ως ένα είδος συγκίνησης σχεδόν πάντα όμως οδυνηρής και δυσάρεστης. Υπάρχουν και άλλα είδη δυσάρεστων συγκινήσεων όπως για παράδειγμα ο φόβος, ο θυμός, η ζήλεια, η αγωνία, η θλίψη, ο πανικός, η ντροπή. Το άγχος όμως, διαφοροποιείται από αυτές από το γεγονός ότι συνδέεται πάντοτε με την αίσθηση της απειλής. Δηλαδή, έρχεσαι σε επαφή με μια κατάσταση την οποία αξιολογείς ως επικίνδυνη και αισθάνεσαι ότι σε απειλεί. Σύμφωνα και με την Διεπιστημονική Εταιρία Ψυχολογικής Παρέμβασης, το άγχος μπορεί να αποκτήσει ή να έχει ήδη τις παρακάτω μορφές:

Φοβία

Ένας επίμονος, αφύσικος φόβος ενός αντικειμένου, δραστηριότητας ή κατάστασης που καταλήγει σε συμπεριφορά αποφυγής. Για παράδειγμα μερικοί από εμάς μπορεί να αισθάνονται μια δυσφορία όταν βρίσκονται σε ένα χώρο «περιορισμένοι», εν μέσω πολλών άλλων. Αυτή η δυσφορία που αισθάνονται τους κάνει να αποφεύγουν να βρίσκονται σε «γεμάτους» χώρους όπως εμπορικά κέντρα, κινηματογράφους.

Ψυχαναγκασμός

Επαναλαμβανόμενες και επίμονες σκέψεις, παρορμήσεις και εικόνες που είναι ενοχλητικές και θεωρούνται ανάρμοστες και οι οποίες προκαλούν άγχος και δυσφορία. Για παράδειγμα ο φόβος των μικροβίων και των μολύνσεων, που οδηγεί στην εμμονή με την καθαριότητα ή ο φόβος

των ασθενειών που μπορεί να «στέλνει» σε συχνές επισκέψεις σε ιατρό ή να υποβάλλει εαυτόν σε συνεχείς ιατρικές εξετάσεις.

Καταναγκασμός

Επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά την οποία το άτομο αισθάνεται ότι ωθείται να κάνει, ώστε να μειώσει το άγχος και τη δυσφορία. Για παράδειγμα το υπερβολικό φαγητό ή ποτό ή την υπερβολική σεξουαλική συμπεριφορά, τα οποία βιώνονται ως ευχάριστα, αλλά οι συνέπειές τους μπορεί να μην είναι ευχάριστες. Το άγχος υποχωρεί αμέσως όταν το άτομο ενδώσει στον ψυχαναγκασμό ή τον καταναγκασμό. Αν και οι περισσότεροι που έχουν αυτές τις συμπεριφορές αναγνωρίζουν ότι οι εκδηλώσεις τους είναι υπερβολικές, δείχνουν να έχουν πλήρη έλλειψη συναίσθησης, επιμένοντας ότι οι ψυχαναγκασμοί και καταναγκασμοί τους, είναι ρεαλιστικοί και δικαιολογημένοι.

Κρίση Πανικού

Διακριτές περίοδοι έντονου άγχους ή δυσφορίας που αναπτύσσονται αιφνίδια και φτάνουν στην κορύφωση σε 10 περίπου λεπτά. Τα συμπτώματα περιλαμβάνουν τουλάχιστον 4 από τα ακόλουθα: αίσθημα παλμών, εφίδρωση, τρόμος, κοντανάσαιμα ή σβήσιμο, πόνος στο στήθος, ναυτία, ζάλη, από-πραγματοποίηση (αίσθηση μη πραγματικού), αποπροσωποποίηση (αίσθηση ότι δεν ανήκει στον εαυτό του), φόβος απώλειας του ελέγχου, παραισθησίες (μούδιασμα ή αίσθηση πόνου), και ρίγη ή εξάψεις.

“ Σε γενικές γραμμές το άγχος μπορεί να περιγραφεί ως ένα είδος συγκίνησης σχεδόν πάντα όμως οδυνηρής και δυσάρεστης. Υπάρχουν και άλλα είδη δυσάρεστων συγκινήσεων όπως για παράδειγμα ο φόβος, ο θυμός, η ζήλεια, η αγωνία, η θλίψη, ο πανικός, η ντροπή.





Πριν παρουσιάσουμε και αναλύσουμε τις βασικές πηγές άγχους στην εργασία, να αναφέρουμε ότι επιστημονικά ονομάζονται Παράγοντες Άγχους (stressors). Οι βασικότεροι λοιπόν Παράγοντες Άγχους που μπορεί να «συναντήσει» ένας εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του, είναι οι παρακάτω.

Ψυχολογική Παρενόχληση

Η ψυχολογική παρενόχληση είναι μια από τις ταχύτερα «αναπτυσσόμενες» πηγές εργασιακού άγχους. Περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενες μειωτικές συμπεριφορές, συνήθως από προϊσταμένους, που μπορεί να έχουν τη μορφή λεκτικού σχόλιου, υποτιμητικής πράξης ή χειρονομίας που επηρεάζουν αρνητικά την αξιοπρέπεια ή τη ψυχολογική ακεραιότητα του εργαζομένου.

Για παράδειγμα, παρατηρήσεις του τύπου «δεν είσαι ικανός για τίποτα» ή «είσαι κοντά στην απόλυση» μπορεί να εκληφθούν ως ψυχολογική παρενόχληση.

Σεξουαλική Παρενόχληση

Είναι ο τύπος της παρενόχλησης όπου η συνέχιση της εργασίας ή η εργασιακή πρόοδος ενός εργαζομένου, συνήθως γυναίκας, συναρτάται από την αποδοχή ανεπιθύμητης σεξουαλικής σχέσης ή επαφής. Δηλαδή, ένας προϊστάμενος ενημερώνει μια υφισταμένη του ότι για να προαχθεί θα πρέπει να ενδώσει και να αποδεχθεί τις όποιες σεξουαλικές

ορέξεις του. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι και λεκτική ή και μια χειρονομία. Δικαστήρια στις Η.Π.Α. έχουν δεχθεί ως σεξουαλική παρενόχληση και την αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων (email) με άσεμνο ή σεξουαλικά προσβλητικό περιεχόμενο.

Αγένεια και επιθετικότητα

Η συγκεκριμένη πηγή άγχους καλύπτει συμπεριφορές συναδέλφων ή προϊσταμένων. Για παράδειγμα υβρεολόγιο ή απρεπείς χειρονομίες, όπως σπρωξίματα, που εκλαμβάνονται ως απαράδεκτες και αντίθετες με της αξίες και την ανατροφή του εργαζομένου. Έχει αποδειχθεί ερευνητικά ότι η αγένεια και η επιθετικότητα δημιουργεί και ένα αντιπαραγωγικό εργασιακό περιβάλλον όπου «βασιλεύει» ο φόβος η αναβλητικότητα, η ελάχιστη προσπάθεια και η έλλειψη δημιουργικότητας.

Φόρτος Εργασίας

Μισό αιώνα πριν, κοινωνιολόγοι προέβλεπαν ότι μέχρι το 2030, λόγω και της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης θα εργαζόντουσαν δεκαπέντε ώρες την εβδομάδα και θα ελάμβαναν έναν ικανοποιητικό και επαρκή μισθό. Στις μέρες μας, η πρόβλεψη αυτή δείχνει ακόμα μακρινή και πηχέως κακόγουστο αστείο. Η έκθεση του εργαζομένου επί μακρόν σε υπερβολικό φόρτο εργασίας έχει αποδειχθεί ότι είναι ένας σοβαρότατος παράγοντας εξουθενωτικού και διαλυτικού άγχους.



Μειωμένος έλεγχος στην εργασία

Όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι η επιτυχής έκβαση του έργου ή των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει δεν εξαρτάται από αυτόν, αλλά και από μη ελεγχόμενες από τον ίδιο μεταβλητές, για παράδειγμα χρόνοι παράδοσης ή ποιότητα παρεχόμενου προϊόντος, τότε αναπτύσσεται έντονο εργασιακό άγχος. Δηλαδή, αν ζητάμε την επίτευξη στόχων από έναν εργαζόμενο, χωρίς να του δίνουμε ταυτόχρονα και το σχετικό έλεγχο προϋποθέσεων επιτυχίας, τότε η δημιουργία εργασιακού άγχους στον εργαζόμενο είναι μάλλον σίγουρη.

Ελλιπής καθοδήγηση

Αν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι ο/η προϊστάμενος δεν έχει τις γνώσεις ή τη δυνατότητα να του λύσει ή διευθετήσει πιθανά ερωτήματα, προβλήματα και αναποδιές που συναντά στην άσκηση των καθηκόντων του, τότε είναι μάλλον βέβαιο ότι θα αισθάνεται εργασιακό άγχος με πιθανό αποτέλεσμα την επανάληψη πρακτικών, τις περισσότερες φορές όχι των βέλτιστων, με μικρό ρίσκο και αβεβαιότητα, που θα του μειώνουν την πιθανότητα λάθους.

Εργασιακή ανασφάλεια και αβεβαιότητα

Ένας παράγων που στη δεδομένη χρονική περίοδο της οικονομικής κρίσης «αναπτύσσεται» με γεωμετρική ταχύτητα, είναι αυτός της εργασιακής ανασφάλειας και αβεβαιότητας. Ας αναλογιστούμε τη ψυχολογική

κατάσταση ενός εργαζομένου με δανειακές υποχρεώσεις, με παιδιά, με όνειρα, επιθυμίες και ανάγκες όπου ξαφνικά αντιμετωπίζει το δράμα της ανεργίας ή την πιθανότητα απώλειας της εργασίας. Νομίζουμε ότι ο συγκεκριμένος απευκταίος παράγων άγχους δεν χρειάζεται περαιτέρω ανάλυση.

Παραπάνω αναλύσαμε μερικούς βασικούς παράγοντες εργασιακού άγχους. Πρέπει να τονισθεί ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες όπως η έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης, η έλλειψη κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, κλπ. Σε επόμενη δημοσίευση θα παραθέσουμε τα αποτελέσματα που μπορεί να έχει το άγχος στον εργαζόμενο καθώς και, για να ηρεμήσουν οι ανησυχούντες, τρόπους αντιμετώπισης του. ■

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



Τι μπορεί να σου μάθει καλά, ο χρόνος και η εμπειρία!

Η ισχύς εν τη ενώσει αφορμή και κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια προς όφελος των εργαζομένων.

συν. Μποζιάρη Κωνσταντίνα, Γραμματέας Ισότητας και Πολιτισμού ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

«Ό,τι έχει μέλλον γίνεται σε ένα βήμα παρελθόν και ότι είναι καινούργιο παλιώνει και ένα άλλο καινούργιο έρχεται στη θέση του. Μέλλον, παρελθόν, παλιό, καινούργιο και αν σταματήσεις, το μέλλον θα σου φύγει μπροστά. Για αυτό πάντα προχωράς, για να είναι το επόμενο σπουδαιότερο από το προηγούμενο.»

Αυτό πετύχαμε και εμείς στο Σύλλογο μας. Προχωρήσαμε ένα βήμα μπροστά αρχικά με τη συνένωση των σωματείων ΠΑΣΕ – ΠΣΕ-ΠΟ, και στη συνέχεια με τη δημιουργία ενός ενωτικού ψηφοδελτίου, αυτόνομου, ανεξάρτητου χωρίς κομματικές ταμπέλες, χωρίς κομματικές κατευθύνσεις. Σε αυτό το κάλεσμα λοιπόν ανταποκριθήκαμε με μεγάλη χαρά και πιστή στις αρχές και στις αξίες μου, αποφασίζο-

ντας να ασχοληθώ για άλλη μια φορά με τα κοινά. Να συμπαρασταθώ στους εργαζόμενους που πληττονται, να τους βοηθήσω και να ενώσω και τα δικά μου χέρια, με τα χέρια όλων των άλλων συνδικαλιστών, σαν ασπίδα προστασίας των συμφερόντων μας, ελπίζοντας να επιτύχω.

Ένα είναι σίγουρο. Τα δύσκολα έπονται, για αυτό σας θέλουμε όλους δίπλα μας σε διαρκή επαγρύπνηση, γιατί όποιος αγωνίζεται μπορεί και να χάσει, αλλά όποιος δεν αγωνίζεται έχει ήδη χάσει. Ευχαριστώ όλους όσους με τίμησαν με τη ψήφο τους, αλλά και όσους δεν με ψήφισαν. Χαίρομαι που είμαι δίπλα σας. Χαίρομαι που είστε κοντά μου. ■

“ Ένα είναι σίγουρο. Τα δύσκολα έπονται, για αυτό σας θέλουμε όλους δίπλα μας σε διαρκή επαγρύπνηση, γιατί όποιος αγωνίζεται μπορεί και να χάσει, αλλά όποιος δεν αγωνίζεται έχει ήδη χάσει.



Η Κορινθιακή προσέγγιση για το χρέος

Η κρίση χρέους και η καταπάτηση των εργασιακών, κοινωνικών, ασφαλιστικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

συν. Σαμοΐλης Χρύσανθος, Αντιπρόεδρος Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Κορίνθου

Το χρέος, ως πολιτική κατασκευή ενός συστήματος ανάγει ως θεμελιώδη αρχή της ζωής τη σχέση πιστωτή-οφειλέτη, γύρω από την οποία στήνεται μία νέα ηθική των αγορών και των πιστωτικών ιδρυμάτων, την οποία καλούνται οι δανειζόμενοι να σεβαστούν προς το συμφέρον του μέλλοντος. Στην Ελλάδα ήρθε την αρχή της δεκαετίας του 2000 (στα 1991 και 1992), μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, όταν οι ελληνικές τράπεζες «μοίραζαν αφειδώς δάνεια κάθε λογής και πιστωτικές κάρτες». Έτσι με τη γέννησή μας, δεν κληρονομούμε πλέον μόνο το προπατορικό αμάρτημα, αλλά και το δημόσιο ή ιδιωτικό χρέος που μας μετακυλίνουν τα χρηματιστήρια, οι οίκοι αξιολόγησης ή οι «άγιες αγορές». Το χρέος αποτελεί τον καινοφανή τρόπο διακυβέρνησης των λαών, την εναλλακτική του καπιταλιστικού αδιεξόδου που δημιουργεί ένα νέο και περισσότερο από κάθε άλλη φορά ασφυκτικό αδιέξοδο. Μας συντηρεί στο χείλος της χρεοκοπίας, της εθνικής και ατομικής μας κατάρρευσης, υπό τη συνεχή και καθημερινή υλική, ηθική και ψυχολογική απειλή του χρέους.

Μας καθιστούν χωροφύλακες του εαυτού μας, των αναγκών μας και έχουμε καταντήσει μαθητευόμενοι τραπεζίτες, πρακτικοί οικονομολόγοι και πρόθυμοι εκφραστές του οικονομικού αδιεξόδου. Επειδή ζητάμε συντάξεις, αξιοπρεπείς μισθούς, δεν πεθαίνουμε πρόωρα, καταναλώνουμε και προβαίνουμε σε διάφορες «παρόμοιες τρομοκρατικές ενέρ-

γειες». Παράλληλα, τα σύγχρονα μέσα μαζικής ενημέρωσης, ως νέα ιερά εξέταση, ανέλαβαν το καθήκον να μας γεμίσουν ενοχές, φόβους και εξαγνιστικές συμβουλές προς δόξα του συστήματος. **Με δύο λόγια ο σύγχρονος άνθρωπος είναι ένας νέος δουλοπάροικος του χρέους, που εξαρτάται σε όλη του τη ζωή από τους τόκους υπερμερείας που μπορεί να αποπληρώσει!**

“ Η κρίση του χρέους δεν είναι μία κερδοσκοπική τρέλα, αλλά και απόπειρα να κρατηθεί στη ζωή ένας ήδη άρρωστος καπιταλισμός.

Το χρέος εκλύει μία δική του ηθική, διαφορετική και συνάμα συμπληρωματική προς την ηθική της εργασίας. Στο ζεύγος προσπάθεια-ανταμοιβή της ιδεολογίας της εργασίας προστίθεται η ηθική της υπόσχεσης να τιμά κανείς το χρέος του και της ενοχής επειδή το απέκτησε. **Η ηθική του χρέους οδηγεί σε ηθικοποίηση του ανέργου, του υποστηριζόμενου, του χρήστη του κράτους πρόνοιας, αλλά συγχρόνως και ολόκληρων λαών.** Η εκστρατεία του γερμανικού τύπου ενάντια στους

παρασιτικούς και ανεπρόκοπους Έλληνες μαρτυρεί τη βία ενοχής που εκκλίνει η οικονομία του χρέους. Τα μαζικά μέσα, οι πολιτικοί, οι οικονομολόγοι, όταν μιλούν για το χρέος δεν έχουν παρά ένα μήνυμα να μεταδώσουν: εσείς φταίτε, είστε ένοχοι. Οι Έλληνες τεμπελιάζουν κάτω από τον ήλιο, ενώ οι Γερμανοί προτεστάντες μοχθούν για το καλό της Ευρώπης και της ανθρωπότητας κάτω από ένα σκυθρωπό ουρανό.

Για να βγούμε από την κρίση είναι λοιπόν η ώρα των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

- Ρύθμιση του χρηματοπιστωτικού συστήματος;
- Αναδιανομή του πλούτου;
- Μείωση των ανισοτήτων, της επισφάλειας, της ανεργίας;
- Τέλος στη σκανδαλώδη υποστήριξη του κράτους πρόνοιας, ιδίως στα φορολογικά δώρα σε πλούσιους και επιχειρήσεις;

Στην πραγματικότητα η διαρθρωτική μεταρρύθμιση που επί της ουσίας εφαρμόζεται είναι η δραστική αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας που συνοδεύεται από μείωση των μισθών και θέσπιση των συμβάσεων εργασίας mini-job που αποτελούν ένα είδος νομιμοποιημένης μαύρης εργασίας που απαλλάσσουν τους εργοδότες από τις ασφαλιστικές εισφορές και δεν εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους ούτε ταμείο ανεργίας, ούτε σύνταξη, με εξαθλιωμένους μισθούς, παροτρύνοντας όλο τον κόσμο να γίνει επιχειρηματίας της ίδιας του της εξαθλίωσης. Αυτό είναι το γερμανικό μοντέλο της επισφαλούς και ευέλικτης εργασίας που πέρασε με τους τέσσερις νόμους Hartz στη Γερμανία στα έτη 1999 με 2005. Γενναίες περικοπές στις κοινωνικές δαπάνες ξεκινώντας, όπως πάντα από το ταμείο ανεργίας.

Η κρίση του χρέους δεν είναι μία κερδοσκοπική τρέλα, αλλά μια απόπειρα να κρατηθεί στη ζωή ένας ήδη άρρωστος καπιταλισμός. Το γερμανικό οικονομικό θαύμα είναι μία οπισθοδρομική και αυταρχική απάντηση σε αδιέξοδα που εκδηλώθηκαν ήδη πριν το 2007. Για αυτό το λόγο η Γερμανία και η Ευρώπη είναι τόσο στυγνές και αδιάλλακτες με την Ελλάδα. Όχι μόνο επειδή θέλω τα λεφτά μου πίσω, αλλά κυρίως επειδή η χρηματοπιστωτική κρίση εγκαινιάζει μία νέα πολιτική φάση όπου το κεφάλαιο δεν μπορεί πια να υπολογίσει σε μία υπόσχεση μελλοντικού πλούτου για όλους, όπως τη δεκαετία του 1980. Δεν έχει πια στη διάθεση τις φαντασμαγορίες της ελευθερίας και της ανεξαρτησίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Δεν μπορεί να υπολογίσει παρά στην επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, στους χαμηλούς μισθούς, στις συνθήκες επισφαλούς ζωής και απασχόλησης, στη μείωση του προσδόκιμου ζωής.

Η λιτότητα, οι θυσίες, η κατασκευή υποκειμενικής μορφής του οφειλέτη δεν είναι μία κακή στιγμή που θα περάσει για να έρθει μία νέα ανάπτυξη. Αντιθέτως είναι τεχνικές εξουσίας. Μόνο ένας αυταρχισμός που δεν έχει πια τίποτα το φιλελεύθερο, μπορεί να εγγυηθεί την αναπαραγωγή των σχέσεων εξουσίας. Η διακυβέρνηση της επισφαλούς πλήρους απασχόλησης και ο εκβιασμός του χρέους απαιτούν την ενσωμάτωση ολόκληρων πλευρών του προγράμματος της ακροδεξιότητας στο δημοκρατικό πολιτικό σύστημα.

Η παθητική αντίσταση που δεν έχει αποδεχθεί το νέο φιλελεύθερο πρόγραμμα εξελίσσεται ποικιλοτρόπως από το 2007 και αποτελεί τη μόνη ελπίδα διαφυγής από τις τεχνικές εξουσίας της διακυβέρνησης μέσω του χρέους. Μπροστά στο παζάρι του τρόμου, των προγραμμάτων λιτότητας που επιβάλλονται στην Ελλάδα θα έπρεπε να ομολογήσει στον εαυτό του με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, «de te fabula narratur», ναι για σένα μιλάνε! ■



Μας καθιστούν χωροφύλακες του εαυτού μας, των αναγκών μας και έχουμε καταντήσει μαθητευόμενοι τραπεζίτες, πρακτικοί οικονομολόγοι και πρόθυμοι εκφραστές του οικονομικού αδιεξόδου.





Η ευκαιρία του συνδικαλιστικού κινήματος

Η χρηματοδότηση των επενδύσεων αποτελεί χρυσή ευκαιρία για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος

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

Ο τρίτος παγκόσμιος πόλεμος είναι πλέον γεγονός και διεξάγεται σε οικονομικά εδάφη. Το μέλλον και η θέση του κράτους μας στην παγκόσμια κοινότητα θα κριθεί για μια ακόμη φορά από μια λυσσώδη σύγκρουση που διεξάγεται σε διπλωματικό επίπεδο, σε μια σειρά αγορών, μεταξύ των οποίων κυρίαρχη θέση έχει και η αγορά των τηλεπικοινωνιών. Με κρατική ενθάρρυνση, όραμα, σχεδιασμό και χρηματοδότηση μοναδικές επενδυτικές κινήσεις λαμβάνουν χώρα σήμερα. Ας δούμε μερικές από αυτές:

1. Το γιγάντιο μπλόκ της Ευρασίας

Η μεγαλύτερη στην παγκόσμια ιστορία άτυπη τηλεπικοινωνιακή συσσωμάτωση με σχεδόν 2 δις πελάτες κινητής (οι τέσσερις γνωστές πολυεθνικές ρωσικές εταιρίες, οι τρεις κινεζικές τηλεπικοινωνιακές εταιρίες και οι λοιποί ευρασιάτες σύμμαχοι) «γέννησε» για μια ακόμη φορά την είδηση. Με πρωτοβουλία της China Mobile Limited της εταιρίας των 800 εκ πελατών κινητής τηλεφωνίας δημιουργήθηκε μια κοινοπραξία μαζί με την Deutsche Telekom με έδρα τη Σαγκάη και στόχο τη δημιουργία νέου τηλεπικοινωνιακού χρήματος από τη νέα αναδυόμενη αγορά των συνδεδεμένων τηλεπικοινωνιακά αυτοκινήτων. Η China Mobile Limited πέραν από το ωκεανό των πελατών διαθέτει το κυρίαρχο δίκτυο 4G στην Κίνα του 1,5 δις δυνητικών πελατών, ενώ η «προϊόκα» την γερμανίδας

«νύμφης» είναι η εμπειρία της στον τομέα της τηλεματικής. Οι εκτιμήσεις των κινέζων ομιλούν για 68 εκ συνδεδεμένα αυτοκίνητα μέχρι το 2018 καθώς επίσης και ενίσχυση της δυνατότητας της να συγκρατεί τους πελάτες στο δίκτυό της, αφού της παρέχεται η δυνατότητα να πουλήσει συνδυαστικό πακέτο υπηρεσιών στους πελάτες της. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι αν και τηλεπικοινωνιακή εταιρία, σύμφωνα με τη νέα δραστηριότητα η China Mobile γίνεται ο κύριος συνέταιρος των τοπικών κατασκευαστών, οι οποίοι θα ασχοληθούν με την εγκατάσταση στα αυτοκίνητα των καταναλωτών δυνατοτήτων τύπου, diagnostics, infotainment, telematics, ενώ απομακρύνει την πιθανότητα αποχώρησης από το πελατολόγιο της δεκάδων εκατομμυρίων πελατών της. Οι επενδυτικές πρωτοβουλίες της China Mobile επεκτείνονται και στον τομέα των νέων τεχνολογιών, αιφνιδιάζοντας τους κινέζους ανταγωνιστές της China Unicom & China Telecom καθώς κατάφερε τον Ιανουάριο του 2015 σε σύνολο 806,6 εκ συνδρομητών να έχει 106,8 εκ πελάτες τεχνολογίας 4G. Η μάχη στην τεχνολογία προβλέπεται αδυσώπητη. Τη βασική έρευνα στην ανάπτυξη αυτής την έχει αναλάβει ένας άλλος ευρασιάτης σύμμαχος από το Καζακστάν, που τον Ιανουάριο του 2015 ανακοίνωσε την ενεργοποίηση του «Κέντρου Ανάπτυξης της Τεχνολογίας 5G» του πανεπιστημίου Nazarbayev σε συνεργασία με το κινεζικό πανεπιστήμιο «Επιστήμης και Τεχνολογίας - HKUST -» του Χόνγκ Κόνγκ.



Το management βεβαίως το έχει το Ινστιτούτο Έρευνας της China Mobile ενώ η προβλεπόμενη ταχύτητα του νέου δικτύου αναμένεται να είναι 800 Gbps! Το 2015 προβλέπεται να είναι μια εκρηκτική χρονιά για την υιοθέτηση της τεχνολογίας 4G της Κίνας, μιας και σύμφωνα με διεθνή δημοσιεύματα αν υλοποιηθούν οι επενδύσεις και οι εξαγγελίες και των δύο άλλων κινέζων ανταγωνιστών (China Telecom & China Unicom) οι χρήστες 4G στην Κίνα μπορεί να φτάσουν τα 450 εκ, ενώ ανάλογη αύξηση πωλήσεων θα γνωρίσουν και οι εταιρίες με ισχυρή παραγωγή ευφυών τηλεφώνων 4G (Apple, Xiaomi, Samsung, Huawei).

2.Απο το πολεμικό γιλέκο των Κινέζων κρέμονται πολλά όπλα

Το 2014 στην κινητή τηλεφωνία είχαν συνολικές πωλήσεις \$162 δις ενώ οι χρήστες που χρησιμοποιούν ασύρματες ευρυζωνικές υπηρεσίες αποτελούν το 45,3% της πελατειακής βάσης των 1,29 δις χρηστών κινητής τηλεφωνίας. Μιας και η συνολική πελατειακή βάση (σταθερή και κινητή) έχει φτάσει τους 1,54 δις (!) πελάτες, οι κινέζοι κρατικοί managers γνωρίζουν ότι το μέλλον είναι στη γεωγραφική εξάπλωση και στο διαδίκτυο. Έτσι τον Ιανουάριο του 2015 οι διεθνείς αγορές πληροφορήθηκαν ότι η China Telecom έχοντας εξασφαλίσει χρηματοδότηση δις δολαρίων από τις κρατικές τράπεζες μεταξύ των οποίων και της China Development Bank, μελετά την επένδυσή της στο σχεδιαζόμενο ευρυζωνικό δίκτυο κινητής τηλεφωνίας του Μεξικού!

3.Οι Κινέζικες επενδύσεις σε αγορές της νέας οικονομίας

Τον Δεκέμβριο του 2014 η αμερικανική εταιρία Strategy Analytics ανακοίνωσε ότι δύο από τις έξι εταιρίες με τα υψηλότερα έσοδα στην αγορά της άμεσης διαδικτυακής ενημέρωσης είναι κινεζικές! Η γνωστή μας Facebook με \$5,4 δις και ανάπτυξη 66% είναι ελάχιστα μπροστά από την κινεζική διαδικτυακή πύλη Tencent με πωλήσεις \$5,4 δις επίσης, αλλά ανάπτυξη 43%. Η άλλη κινεζική εταιρία είναι ο πάροχος υπηρεσιών διαδικτύου Baidu με έσοδα \$3,4 δις και ανάπτυξη 56% με πέμπτη

στην κατηγοριοποίηση την iTunes της Apple \$5,2 δις πωλήσεις. Υπάρχουν όμως και άλλοι κινεζικοί δράκοι που σαρώνουν τη συγκεκριμένη αγορά των \$85,9 δις. Το ισχυρότερο παράδειγμα η εταιρία παροχής λογισμικού διαδικτυακής ασφάλειας Qihoo που πέτυχε ανάπτυξη εσόδων το 2014 της τάξης του 123% \$582 εκ, ξεπερνώντας οριακά την γνωστή μας Twitter που σημείωσε αύξηση 122% και πωλήσεις \$562 εκ. Σύμφωνα με τη Strategy Analytics το γεγονός ότι οι κινέζοι που είναι συνδεδεμένοι στο διαδίκτυο είναι 250% περισσότεροι από τους αμερικανούς, καθιστά τις κινεζικές εταιρίες μοιραία αποδοτικότερες ενώ ο προβληματισμός είναι σήμερα το κατά πόσον θα σαρώσουν και τη διεθνή αγορά. Πριν λίγες ημέρες ο παγκόσμιος γίγαντας του ηλεκτρονικού εμπορίου Alibaba ανακοίνωσε ότι γίνεται μειοψηφικός μέτοχος της κινεζικής εταιρίας παραγωγής ευφυών τηλεφώνων MEIZU με «ανακοινώσιμο» στόχο να ελέγξει τη δυνατότητα επέκτασης του λειτουργικού της συστήματος γνωστού με το όνομα YunOS. Η Alibaba προκάλεσε σεισμό στις διεθνείς αγορές τον περασμένο Σεπτέμβριο όταν έκανε επέκταση μετοχικού κεφαλαίου μαζεύοντας το εκπληκτικό ποσό των \$25 δις! Είναι αξιοσημείωτο ότι τη «δουλειά ανέλαβαν» «δυτικά ονόματα». Σύμφωνα με το Reuters (22.9.14) οι οργανισμοί Citigroup Inc, Credit Suisse Group AG, Deutsche bank, Goldman Sachs Group Inc, JP Morgan Chase & Co and Morgan Stanley «μάζεψαν τα λεφτά» για την εν δυνάμει πρώτη οικονομία του πλανήτη... Η Alibaba είχε σχέδιο! Σύμφωνα με τον ιστότοπο Total Telecom, το οικονομικό έτος 2014 (Μάιος) διακίνησε \$296 δις υπό μορφή ηλεκτρονικού εμπορίου. Το 2017 το νούμερο αναμένεται να υπερδιπλασιαστεί! Η αμερικανική εταιρία συμβούλων Analysys Mason εκτίμησε τον περασμένο Μάιο ότι σε πέντε χρόνια στην Κίνα θα πωληθούν 1,3 δις ευφυή τηλέφωνα με αναμενόμενα έσοδα \$65 δις έως \$130 δις! Με αυτά τα λεφτά οι κινέζοι κατασκευαστές κινητών Coolpad, Meizu, Oppo, Xiaomi θα επεκταθούν παγκόσμια, ενώ η Alibaba θα έχει έσοδα τόσο από την αύξηση του ηλεκτρονικού εμπορίου όσο και από τα κινητά...

4. Το έργο «όνειρο»

Η MegaFon, ένας άλλος τηλεπικοινωνιακός γίγαντας της Ρωσικής Ομοσπονδίας κέρδισε το τηλεπικοινωνιακό «Oscar» όταν το περασμένο Νοέμβριο το έργο της «DREAM» ανακηρύχθηκε το «καλύτερο ευρωπαϊκό έργο» στη μεγαλύτερη συνάντηση των παγκοσμίων τηλεπικοινωνιακών εταιριών στο Άμστερνταμ, γνωστή και ως «Global Carrier Awards». Το έργο DREAM διασχίζει επτά χώρες, συνδέοντας την Φραγκφούρτη με την Κίνα, μια απόσταση 8.700 km. Η δυνατότητα του DREAM είναι 8 Tbps ανά δευτερόλεπτο! Ένα μήνα πριν, η MegaFon με την ενεργή πολιτική παρουσία των πρωθυπουργών της Ρωσικής Ομοσπονδίας και της Λαϊκής Δημοκρατίας της Κίνας στη Μόσχα εξασφάλισε χρηματοδότηση για την αγορά τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού κινητής τηλεφωνίας της τάξης των \$500 εκ. Στο «όχημα» της χρηματοδότησης ήταν και εδώ η κρατική κινεζική τράπεζα China Development Bank η οποία τον Νοέμβριο του 2014 υπέγραψε δανειοδότηση της τάξης του \$1 δις για τη χρηματοδότηση των επενδυτικών δραστηριοτήτων της άλλης ρωσικής πολυεθνικής, της Vimpelcom!

“ Η Ρωσία διαθέτει σήμερα 52 κρατικές εταιρίες σε στρατηγικούς τομείς της οικονομίας, όπως υποδομές, ενέργεια, άμυνα.

5. Η εμπλοκή του κρατικού μηχανισμού στην υποβοήθηση των ιδιωτικών εταιριών του.

Πριν λίγους μήνες η ρωσική πολυεθνική Yotaphone ανακοίνωσε την κυκλοφορία σε είκοσι κράτη, στην Ευρώπη, στην Κ.Α.Κ και στην Μέση Ανατολή του πρώτου παγκόσμια αμφίπλευρου τηλεφώνου με την εμπορική ονομασία Yotaphone 2, επισημαίνοντας την ασφάλεια που αυτό παρέχει σε σχέση με τους δυτικούς ανταγωνιστές τους και σε συσχέτισμό με την τρέχουσα πολιτική αντιπαράθεση Δυτικών με την Ευρασία. Ο πρόεδρος Πούτιν ανέλαβε προσωπικά την διαφήμιση του κινητού δωρίζοντας ένα από αυτά στον πρόεδρο της Κίνας Xi Jinping, κατά την τελευταία συνάντησή του. Η Yota βλέποντας την συνολική ευκαιρία στη Κίνα πήγε ένα βήμα παραπέρα. Παρήγε ένα ειδικό μοντέλο Yotaphone2 κατάλληλο να υποστηρίζει τις κινεζικές συχνότητες LTE και τον Φεβρουάριο του 2015 έκλεισε μια συμφωνία με την κινεζική κρατική εταιρία Ροτενίο, μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες διανομής προϊόντων κινητής τηλεφωνίας στην Κίνα. Οι ρώσοι που προφανώς δεν μπορούν να κρύψουν τη χαρά τους, χαρακτήρισαν την συμφωνία «μια από τις μεγαλύτερες στην ιστορία». Ο πρόεδρος Πούτιν έχει πάγια πολιτική να υποστηρίζει του ρώσους παραγωγούς. Παρόμοια πρακτική είχε χρησιμοποιηθεί και το 2009 όταν ο ρωσικός κατασκευαστής αυτοκινήτων AvtoVAZ είχε προβλήματα. Ο Πούτιν επισκέφτηκε τα κεντρικά γραφεία της εταιρίας, υποσχέθηκε κρατική χρηματοδότηση \$1 δις και παρκάρισε έξω από το σπίτι του στο Σότσι ένα ολοκαίνουργιο Lada SUV, προτρέποντας το ρωσικό κοινό να κάνει το ίδιο! Τον περασμένο Σεπτέμβριο σε συνεργασία με τον πρόεδρο του Καζακστάν Nazarbaev δημιούργησε μια κοινοπραξία μεταξύ της AvtoVAZ και του πλέον επιτυχημένου διανομέα ρωσικών αυτοκινήτων στο Καζακστάν, της BIPEK AVTO, η οποία θα αναλάβει την πώληση των αυτοκινήτων της AvtoVAZ στην αχανή περιοχή της Σιβηρίας.





Το σχέδιο προβλέπει και μελλοντική ανάπτυξη εργοστασίου παραγωγής ρωσικών αυτοκινήτων στο Καζακστάν. Τέλος, στο πρόσφατο ταξίδι του στην Αίγυπτο την 9.2.15 προσέφερε στο πρόεδρο Sisi την τελευταία έκδοση του παγκόσμια γνωστού αυτομάτου όπλου Kalashnikov!

Το ερώτημα που ανακύπτει αυτόματα από την ενδεικτική παράθεση παραδειγμάτων του επενδυτικού οργασμού των κρατικών και μη-κρατικών εταιριών της Ευρασιατικής συμμαχίας είναι πως ένα κράτος διαχειρίζεται τόσο επιτυχώς ή/και χρηματοδοτεί τις τηλεπικοινωνιακές επενδύσεις και όχι μόνο. Η απάντηση έρχεται από τη Ρωσική Ομοσπονδία και στα δύο ερωτήματα.

Η Ρωσία διαθέτει σήμερα 52 κρατικές εταιρίες σε στρατηγικούς τομείς της οικονομίας, όπως υποδομές, ενέργεια, άμυνα. Οι εντολές του προέδρου Πούτιν στη συνάντηση που έλαβε χώρα στο Κρεμλίνο για το θέμα στις 9.12.2014, ήταν σαφείς.

- i.** Οι κρατικές εταιρίες πρέπει να έχουν προμηθευτές μικρές και μικρομεσαίες ρωσικές επιχειρήσεις
- ii.** Οι προμήθειες από το εξωτερικό πρέπει να είναι μόνο προμήθειες που δεν μπορούν να παραχθούν στην Ρωσία, χωρίς τις οποίες η Ρωσία δεν μπορεί να επιτύχει τον ρυθμό ανάπτυξης που επιθυμεί.
- iii.** Οι εθνικοί προμηθευτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικοί στο κόστος σε σχέση με τους διεθνείς ανταγωνιστές τους
- iv.** Οι κρατικές εταιρίες οφείλουν να μειώνουν το κόστος τους 2 έως 3% τον χρόνο. Η στοχοθέτηση συνδέεται άμεσα με την αμοιβή των κρατικών managers. Περιουσιακά στοιχεία που δεν υπηρετούν την ανάπτυξη μιας εταιρίας πρέπει να «αποχωρήσουν» από την ισολογισμό της.

v. Οι εταιρίες καλούνται να επικαιροποιήσουν τα μακροπρόθεσμα σχέδια ανάπτυξης και να διεξάγουν στρατηγικούς ελέγχους.

Το Κρεμλίνο επανήλθε στο θέμα την 27.12.2014 με σειρά κανονιστικών εγγράφων που αφορούσαν, επενδύσεις, επιχειρηματική αποτελεσματικότητα, μείωση των δαπανών, ποιοτική διαχείριση και διαδικασίες ανάπτυξης και εφαρμογής καινοτόμων προγραμμάτων ανάπτυξης!

Η δεύτερη ρωσική απάντηση στο θέμα αντικατοπτρίζει μια διεθνή πρακτική, η οποία μέχρι τώρα έχει δώσει απαντήσεις στην παραγωγική χρήση των κεφαλαίων των διεθνών επενδυτών σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε αυτή την περίπτωση αναφερόμαστε στο Russian Direct Investment Fund. Το RDIF είναι μια θυγατρική ιδιοκτησίας της ρωσικής τράπεζας Vnesheconombank που προβαίνει σε κοινές επενδύσεις σε συνεργασία με διεθνείς επενδυτές στα μεγάλα έργα υποδομής εντός της Ρωσικής Ομοσπονδίας. Το 2013 έδωσε μια μεγάλη ανάσα ζωής στην ρωσική τηλεπικοινωνιακή εταιρεία Rostelecom αγοράζοντας 72,1 εκ μετοχές της σε συνεργασία με την Deutsche Bank. Η επένδυση, όπως ανακοινώθηκε από τον πρόεδρο του RDIF κο Νικολάγιεφ κατά την περσινή συνάντηση των διεθνών επενδυτών στην Αγία Πετρούπολη, οι οποίοι εκπροσωπούσαν συμφέροντα της τάξης των \$3,3 τρις, είχε κερδοφορία ήδη της τάξης του 30%! Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ότι το 2014 το RDIF επένδυσε ξανά σε γιγάντιο έργο της Rostelecom \$1,9 δις, το οποίο αφορά την παροχή καθολικής υπηρεσίας σε 13,600 ρωσικούς οικισμούς με πληθυσμό 250 έως 500 κατοίκους. Βεβαίως οι αναπτυξιακές συνεργασίες αυτού του τύπου είναι κοινή πρακτική τόσο στους δυτικούς όσο και στον Ευρωασιατικό κόσμο. Αναφέρουμε μερικά παραδείγματα.

διεθνή θέματα



- Η China Investment Corporation. Η κινεζική «λύση» που έχει μια κοινοπραξία της τάξης των \$2 δις με το RDIF.
- Η Japan Bank for International Cooperation. Οι Ιάπωνες έχουν δεσμεύσει \$500 εκ για σχετική συμφωνία με το RDIF.
- Η Kuwait Investment Authority. Οι άραβες επενδυτές του κρατιδίου έχουν διαθέσει επίσης \$500 εκ για επενδυτικές πρωτοβουλίες με το RDIF. Οι άραβες είναι γνωστοί και για τις επενδύσεις τους στη Forthnet, μέσω της εταιρίας Forgendu.
- Το Fondo Strategico Italiano. Ο Ιταλικός επενδυτικός βραχίονας που έχει συμφωνήσει την δημιουργία μια επενδυτικής πλατφόρμας με το RDIF της τάξης του \$1 δις.
- Η Qatar Holding. Το κυρίαρχο επενδυτικό όχημα του Κατάρ, στοχεύει μακροπρόθεσμες επενδύσεις στην Ρωσική Ομοσπονδία.
- Η Korea Investment Corporation. Αποτελεί το υπόβαθρο των ρωσο-κορεατικών επενδύσεων που εξυπηρετούν αμοιβαία συμφέροντα.
- Το Abu - Dhabi Department of Finance. Έχει ανακοινώσει την διάθεση \$5 δις για την υλοποίηση επενδύσεων στις ρωσικές υποδομές.
- Η Mubadala Development Company. Είναι η επενδυτική και αναπτυξιακή εταιρία του κράτους του Abu-Dhabi. Έχει συμφωνήσει για τη διάθεση \$2 δις για επενδυτικές ευκαιρίες στη Ρωσική Ομοσπονδία.
- Το Caisse des Depots International. Το επενδυτικό όχημα της Γαλλίας που έχει οργανώσει σε συνεργασία με το RDIF μια κοινή επενδυτική προσπάθεια με στόχο έργα υποδομής και ακίνητης περιουσίας στη Ρωσία είτε υπό την μορφή μετοχών, είτε υπό την μορφή δανείων.
- Η Mumtalakat. Ο επενδυτικός βραχίονας του Βασιλείου του Μπαχρέϊν, έχει υπογράψει συμφωνία με το RDIF για αμοιβαίες επενδύσεις και στα δύο κράτη.
- Η State Bank of India. Η κεντρική τράπεζα της τέταρτης οικονομίας του πλανήτη, έχει ιδρύσει κοινοπραξία με το RDIF με στόχο χρηματοδότηση μακροπρόθεσμων επενδύσεων σε Ινδία ή/και Ρωσική Ομοσπονδία.



TEMASEK HOLDINGS 26

“ Το 50% των επενδύσεων έλαβε χώρα στην Ασία με άμεση στόχευση την Κίνα, ένα άλλο 40% κατανεμήθηκε στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ, ενώ το υπόλοιπο 10% κατευθύνθηκε σε χώρες όπως το Μεξικό, η Ινδία και όχι μόνο.

Το λαμπρό παράδειγμα της Σιγκαπούρης

Το πλέον επιτυχημένο ίσως μοντέλο που θα μπορούσε να αποτελέσει ένα εξαιρετικό πρότυπο για τις οικονομίες της Ελλάδας και της Κύπρου είναι η Σιγκαπούρη. Το κρατίδιο αυτό, το οποίο έχει το μέγεθος ενός νησιού του Αιγαίου και το οποίο, βάσει προγενέστερου άρθρου μας, έχει δώσει το θαυμαστό παράδειγμα μιας εκ των πλέον επιτυχημένων τηλεπικοινωνιακών εταιριών στον πλανήτη, της Singtel, έχει δημιουργήσει έναν μοναδικό μηχανισμό παραγωγής χρήματος για το κράτος, παγκόσμια γνωστό με το όνομα Temasek Corporation. Ας πούμε λοιπόν μερικά λόγια για την Temasek.

Η επενδυτική εταιρεία Temasek Holdings είναι μια κρατική εταιρεία και ανήκει στην κυβέρνηση της Σιγκαπούρης. Δημιουργήθηκε το 1974 και απασχολεί μόνο 490 εργαζόμενους! Το συνολικό της χαρτοφυλάκιο μετά από 41 έτη σοβαρής εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο είναι \$177 δις! Σε απλά ελληνικά αυτό το κράτος που είναι γεωγραφικά δεκατρείς φορές μικρότερο της Κυπριακής Δημοκρατίας, έχει πλούτο από τις κρατικές του εταιρίες που ισούται σχεδόν με το ΑΕΠ της Ελλάδας σήμερα! Η εταιρεία ξεκίνησε σαν ένας οργανισμός «ομπρέλλα» που περιελάμβανε όλες τις κρατικές εταιρίες της Σιγκαπούρης αρχικής συνολικής αξίας \$281 εκ και μετεξελίχθηκε σε ένα διεθνή επενδυτή που μετέτρεψε το μικροσκοπικό κράτος της Σιγκαπούρης σε μια οικονομική υπερδύναμη, κύριο κέντρο της διεθνούς οικονομίας. Η κατανομή των επενδύσεων του κράτους ήταν 60% σε «ώριμες» οικονομίες και 40% σε αναπτυσσόμενες οικονομίες διεθνώς, αποδεικνύοντας ότι οι διπλωματικές τους αποστολές σε κάθε σημείο του πλανήτη έχουν εργαστεί με συνέπεια για δεκαετίες στην ανάληψη των οικονομικών δυνατοτήτων του κράτους ευθύνης τους. Είναι επίσης πολύ ενδιαφέρουσα η γεωγραφική κατανομή των επενδύσεων που αποδεικνύει ότι η επενδυτική στρατηγική της εταιρίας, λάμβανε υπόψη την αύξηση του ΑΕΠ μιας χώρας και των δυνατοτήτων κάθε επιλεγόμενης εταιρίας. Έτσι διαβάζουμε ότι το 50%

των επενδύσεων έλαβε χώρα στην Ασία με άμεση στόχευση την Κίνα, ένα άλλο 40% κατανεμήθηκε στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ, ενώ το υπόλοιπο 10% κατευθύνθηκε σε χώρες όπως το Μεξικό, η Ινδία και όχι μόνο. Πέραν της παγκόσμιας κατανομής των επενδύσεων είναι εξαιρετικά ενδιαφέρουσα και η κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας κατανομή τους. Έτσι από την επίσημη ιστοσελίδα της εταιρίας διαβάζουμε ότι τα \$177 δις που αναφέρθηκαν προηγουμένως είναι κατανομημένα ως εξής:

Χρηματοοικονομικές υπηρεσίες 30%

Τηλεπικοινωνίες, ΜΜΕ & Τεχνολογία 23%

Μεταφορές & Βιομηχανική Παραγωγή 20%

Επιστήμες Ζωής, Καταναλωτικά Προϊόντα &

Ακίνητη Περιουσία 14%

Ενέργεια & πρωτογενής παραγωγή 6%

Διάφορα 7%

Από την κατανομή των επενδύσεων κατανοούμε τη σημασία των τηλεπικοινωνιών στην παγκόσμια και την εθνική ανάπτυξη. Δεν είναι τυχαίο ότι η Temasek το 2014 επένδυσε στη γνωστή αμερικανική εταιρία ημιαγωγών Qualcomm, \$373 εκ! Παράλληλα βλέπουμε να μελετούν με προσοχή τις αλλαγές της παγκόσμιας κοινωνίας και να κάνουν επενδύσεις όπως οι ακόλουθες.

- Αντιλαμβανόμενοι τη σημασία των νέων φαρμάκων επενδύουν σε φαρμακευτικές εταιρίες ανάπτυξης νέων φαρμάκων (π.χ στην αμερικανική Gilead Sciences που αναπτύσσει καινοτόμες θεραπείες, ή στην Κορεατική Celltrion που αναπτύσσει πρωτογενή βιοτεχνολογικά φάρμακα).
- Κατανοώντας τις ευκαιρίες που απορρέουν από την ποιότητα ζωής της ανερχόμενης αστικής τάξης σε σειρά κρατών, αγόρασε τον Μάρτιο του 2014 το 24.95% του καταναλωτικού γίγαντα A.S Watson Holdings από τη βασισμένη στο Χόγκ Κόνγκ πολυεθνική Hutsison Whampoa Limited, η οποία «τελείως τυχαία» επενδύσει και αυτή στις τηλεπικοινωνίες!



Η Ευκαιρία του συνδικαλιστικού κινήματος

Παρά τις τεράστιες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ελληνική κοινωνία και την τραγική μοίρα του άλλοτε πολυεθνικού ΟΤΕ, το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζομένων του είναι εμπλουτισμένο με τεράστιες μνήμες και εμπειρίες, οι οποίες συσχετίζουν τα διάφορα μοντέλα ανάπτυξης, τρόπους διοίκησης και μορφές ιδιοκτησίας που ίσχυαν κατά το παρελθόν, με την κερδοφορία και τις οικονομικές και θεσμικές απολαβές των εργαζομένων. Κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει σήμερα.

- Τις αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους, την κερδοφορία του Οργανισμού, την εθνική οικονομία και την εξωτερική πολιτική του κράτους, λόγω μη εισόδου μας στην κατασκευή τηλεπικοινωνιακού υλικού την δεκαετία του 1980 με δεδομένη την υπεραπόδοση του κλάδου των ημιαγωγών μέχρι σήμερα.

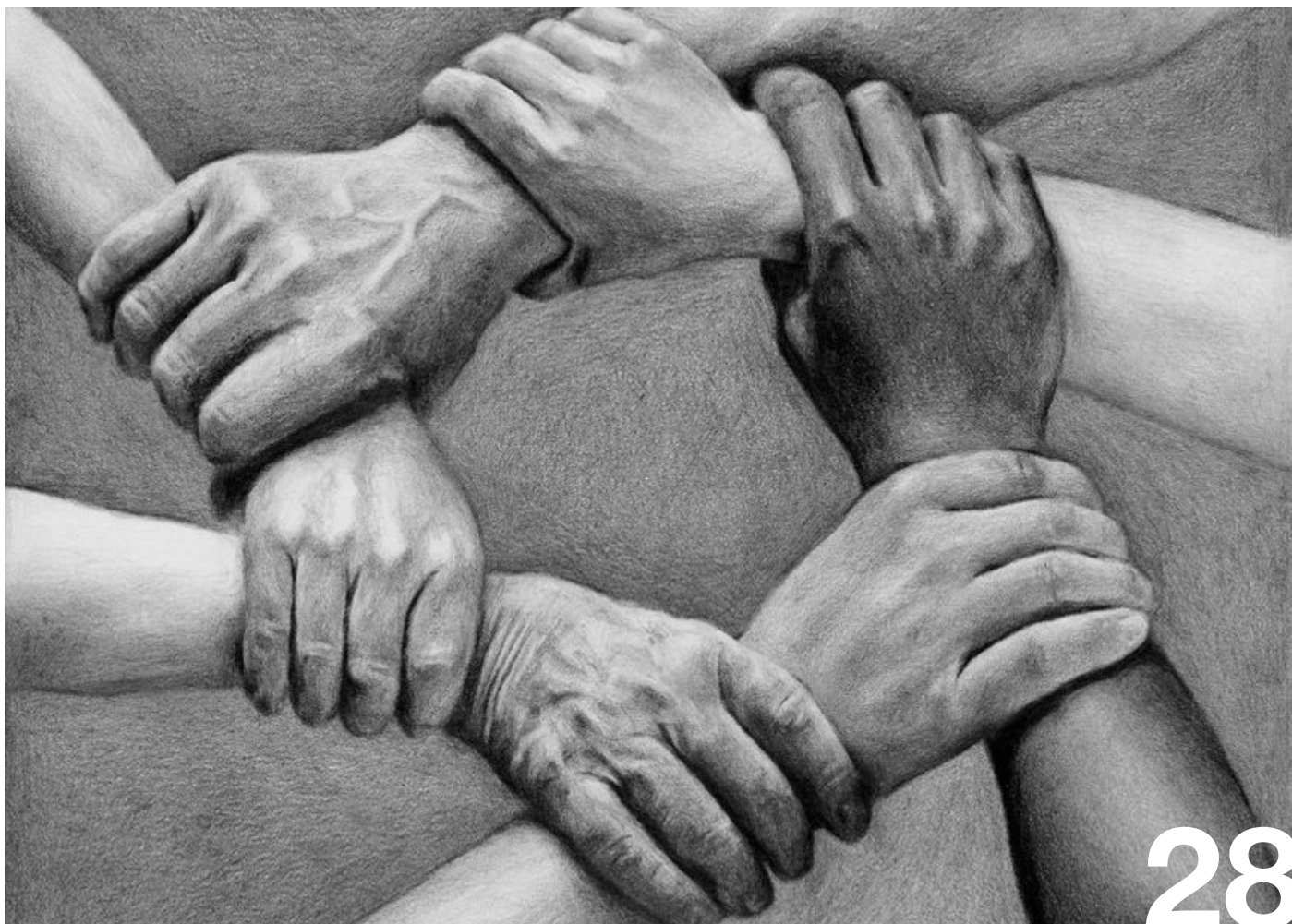
- Τις υπερ-αποδόσεις των εργαζομένων του ΟΤΕ την περίοδο 1990–2000 όταν ψηφιακοποιήθηκε το δίκτυο με ταχύτατους ρυθμούς.

- Την στρατηγική και οικονομική σημασία της ταχύτητας της διεθνούς επέκτασης της εταιρίας στα Βαλκάνια, τον Καύκασο και τη Μέση Ανατολή, που θα μπορούσε σήμερα να αποτελεί μια πολύτιμη πηγή εσόδων, μηχανισμό δημιουργίας θέσεων εργασίας, νέων έργων και ενίσχυσης

πλειάδας υπο-κατασκευαστών και εθνικών προμηθευτών του Οργανισμού, πλεονεκτήματα που θα στήριζαν σημαντικά τη σκληρά δοκιμαζόμενη εθνική οικονομία μας. Υπενθυμίζεται ότι στο απόγειο της επέκτασής του ο Οργανισμός, αλλά και εκατοντάδες άλλες ελληνικές εταιρίες που είδαν την ευκαιρία, μέσω θυγατρικών ή διεθνών έργων ήταν στα κράτη Αλβανία, Αρμενία, Ιορδανία, Σκόπια, Ρουμανία, Σερβία, Ουκρανία, Υεμένη, Βουλγαρία, Λιθουανία, Γεωργία. Εκατοντάδες στελέχη του Οργανισμού, που βγήκαν μέσα από τις γραμμές των εργαζομένων, απέδειξαν την αξία του ΟΤΕ και τον δυναμισμό της τότε εργασιακής κουλτούρας του.

- Την αλόγιστη «καταστροφή» των δορυφορικών μας επικοινωνιών, αλλά και των εκατοντάδων καταστημάτων του ΟΤΕ και των θυγατρικών του σε όλα τα Βαλκάνια, τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ισχυρό δίκτυο πώλησης παντός είδους προϊόντων, υπό το πανίσχυρο όνομα του ΟΤΕ, με ένα ενιαίο όραμα και στρατηγική.

- Την εκπληκτική ανάπτυξη της κινητής τηλεφωνίας του Οργανισμού, η οποία ήταν από τις ελάχιστες εξαιρέσεις παγκόσμια που συνέτριψαν και τους δύο άλλους ανταγωνιστές επιτυγχάνοντας ιστορικά ρεκόρ της τάξης του 55% σε μερίδια αγοράς.



“ Το παράδειγμα της μικροσκοπικής Σιγκαπούρης αποδεικνύει ότι το παιχνίδι μπορεί να διεξαχθεί σωστά τόσο σε επίπεδο κράτους, όσο και σε επίπεδο τηλεπικοινωνιακής εταιρίας

- Το όφελος που παρέιχε στην παραγωγική διαδικασία η παλαιότερα ισχύουσα σχετική αξιοκρατία, η οποία έδινε υποκίνηση σε χιλιάδες στελέχη του ΟΤΕ να διακριθούν εργαζόμενα σκληρά για τα συμφέροντα του ΟΤΕ και μόνο για αυτά, και
- Την ανυπαρξία σχέσης των πολιτικών που εφαρμόστηκαν από το κράτος για την χρηματοδότηση των τηλεπικοινωνιών και παντός είδους άλλου έργου σε εθνικό επίπεδο (π.χ. Ολυμπιακά ακίνητα), αναφορικά με τις πολιτικές των δυτικών κρατών, αλλά και των ευρασιατών ανταγωνιστών τους που διεκδικούν την παγκόσμια αγορά σήμερα. **Το παράδειγμα της μικροσκοπικής Σιγκαπούρης αποδεικνύει ότι το παιχνίδι μπορεί να διεξαχθεί σωστά τόσο σε επίπεδο κράτους, όσο και σε επίπεδο τηλεπικοινωνιακής εταιρίας.**

Το συνδικαλιστικό κίνημα με βάση όλα τα παραπάνω μπορεί να αποτελέσει τον προάγγελο – πρωτοπόρο μια νέας εποχής και τον καταλύτη εξέλιξης για μια ισχυρή ελληνική οικονομία και έναν ΟΤΕ αυριανό εθνικό πρωταγωνιστή, στα πλαίσια της διεθνούς οικονομίας που θα παρέχει στους εργαζομένους του, πολύ περισσότερα από όσα στερήθηκαν την τελευταία εφιαλτική δεκαετία, με τεκμηρίωση και υπευθυνότητα. Η χώρα αυτή γέννησε τη δημοκρατία και το διεθνές εμπόριο με τους

αρχαίους ελληνικούς αποικισμούς, την παγκοσμιότητα της βυζαντινής οικονομίας, το θαύμα της εμπορικής εξάπλωσης τους σκλαβωμένου ελληνισμού την περίοδο 1453-1821 και το διαχρονικό θαύμα της ελληνικής ναυτιλίας. Καιρός να επιστρέψουμε στις ρίζες μας . ■

*Ο Παπακώστας Στέφανος είναι πρώην συνάδελφος με πολυετή διεθνή εμπειρία έχοντας εκπροσωπήσει τον Όμιλο ΟΤΕ σε 17 κράτη για θέματα Τηλεπικοινωνιακής Διπλωματίας (ΟΟΣΑ, ΙΤΥ), Τηλεπικοινωνιακών Μελετών (EURESCOM), αλλά και θεμάτων ανοίγματος νέων αγορών (Κινητή Τηλεφωνία, Δορυφορικές Επικοινωνίες, κλη). 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.



Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αντίδοτο στην κρίση.

Ουσία ή εναλλακτική διαφήμιση για ενίσχυση των πωλήσεων;

συν. Δημητρώπουλος Χρήστος, Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων ΟΜΕ-ΟΤΕ

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες και ειδικότερα τα τελευταία χρόνια της κρίσης μεγάλη αναφορά γίνεται στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, για τις πράξεις της ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη) από διάφορες εταιρίες και οργανισμούς. Ως ΕΚΕ νοείται η ηθική συμπεριφορά μιας επιχείρησης στις σχέσεις της με την κοινωνία. Ο γενικός όμως αυτός ορισμός αφήνει περιθώρια για πολλαπλές ερμηνείες. Διάφοροι φορείς έχουν κατά καιρούς διατυπώσει τους δικούς τους ορισμούς, ο πλουραλισμός των οποίων είναι σε άμεση συνάρτηση με τη διαφορετική φιλοσοφία, το αντικείμενο δραστηριοποίησης της εκάστοτε εταιρίας/οργανισμού καθώς και τις διαφορετικές προτεραιότητες που παρουσιάζονται στα γεωγραφικά όρια της εταιρικής δραστηριοποίησης. Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη την ορίζει ως την «Οικειοθελή δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όσους άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητες τους».

Μπορεί η ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη) να αποτελέσει το αντίδοτο στην οικονομική κρίση;

Αδιαμφισβήτητα μια εταιρία/οργανισμός που επενδύει σε δράσεις ΕΚΕ αντιλαμβάνεται συνεδητά το ρόλο που της αναλογεί ως υπεύθυνη εταιρία, τόσο απέναντι στην επιχειρηματική της εικόνα και φήμη, όσο

κυρίως απέναντι στο κοινωνικό σύνολο με το οποίο συνυπάρχει. Δεδομένου ότι η οικονομική κρίση έχει πάνω από όλα δυσάρεστες και σοβαρές ψυχολογικές συνέπειες, στόχος των προγραμμάτων ΕΚΕ είναι και η κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών, καθώς όλα ξεκινούν και καταλήγουν εκεί. Οι κοινωνικές ομάδες έχουν ανάγκη από φροντίδα και υποστήριξη, τώρα περισσότερο από ποτέ και εδώ είναι απαραίτητο η επιχείρηση να την προσφέρει με τα προγράμματα ΕΚΕ. Το κενό που αισθάνεται κάθε άτομο ξεχωριστά ή η κοινωνική ομάδα λόγω της υπάρχουσας κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης είναι απαραίτητο να καλυφθεί, σε ένα σημαντικό βαθμό, με δράσεις ΕΚΕ, με τέτοιο τρόπο ώστε η εικόνα των επιχειρήσεων απέναντι στην κοινωνία να είναι του συμπαραστάτη, του συνοδοιπόρου και του συνανθρώπου. Τα πεδία εφαρμογής των δράσεων ΕΚΕ, διαφοροποιούνται ανάλογα με τα ιδιοσυγκρασιακά τους χαρακτηριστικά, τις τοπικές κοινωνίες στις οποίες υπάγονται και δραστηριοποιούνται, τα στερεότυπα, τις αξίες, τα ήθη και τα έθιμα, τη νοοτροπία, τις ιστορικές και κοινωνικές του καταβολές, ακόμη και την εποχή που διανύουν (π.χ. Χριστούγεννα).

Η δραστηριοποίηση του Ομίλου ΟΤΕ σε προγράμματα ΕΚΕ ήταν και παραμένει πλούσια. Επιγραμματικά αναφέρονται οι ακόλουθες δράσεις:

- Δωρεές σε φιλανθρωπικά ιδρύματα για παιδιά
- Ειδικές εκπώσεις σε υπερήλικες, άτομα με αναπηρία, φοιτητές

“ Δεδομένου ότι η οικονομική κρίση έχει πάνω από όλα δυσάρεστες και σοβαρές ψυχολογικές συνέπειες, στόχος των προγραμμάτων ΕΚΕ είναι και η κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών, καθώς όλα ξεκινούν και καταλήγουν εκεί.



- Υποτροφίες σε αριστούχους μαθητές
- Στήριξη άπορων οικογενειών
- Στήριξη μη κυβερνητικών οργανώσεων
- Προγράμματα ανακύκλωσης, μείωσης κατανάλωσης ενέργειας και προστασίας περιβάλλοντος

Δράσεις ΕΚΕ υφίστανται και στο συνδικάτο του ΟΤΕ. Ως ΟΜΕ – ΟΤΕ εδώ και πολλά χρόνια παρέχουμε σε ετήσια βάση οικονομική στήριξη, έστω και συμβολική, σε συλλόγους ατόμων με ειδικές ανάγκες καθώς και σε συνδικαλιστικούς φορείς ανάλογα τις εκάστοτε ανάγκες. Ανάλογη δράση αναλαμβάνουν και τα σωματεία μέλη της ΟΜΕ – ΟΤΕ.

Συμπερασματικά κάθε εταιρία, φορέας ή οργανισμός που σέβεται τους πελάτες του και το κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιείται, εφαρμόζει προγράμματα ΕΚΕ τα οποία επικεντρώνονται στην ενίσχυση άπορων κοινωνικών ομάδων και στην προστασία του περιβάλλοντος. Όπως και να έχει αυτοί που γίνονται αποδέκτες των προγραμμάτων ΕΚΕ αρκετές φορές νιώθουν πως η βοήθεια αυτή είναι η «βροχή που μας σώζει». Η ορθή προβολή των δράσεων ΕΚΕ στον τύπο μόνο καλή αποτύπωση μπορεί να έχει για τη φήμη της εταιρίας και φυσικά για την προοπτική των προϊόντων της. ■





Κλείνουμε το μάτι στον κλιματισμό

Οι λύσεις είναι απλές, αρκεί να τις τηρούμε και να μην αμελούμε τα αυτονόητα.

συν. Νικολετόπουλος Κωνσταντίνος, Ψυκτικός.

Ο χειμώνας μας άφησε και το καλοκαίρι ήρθε. Σχεδόν όλοι μας, για να δροσιστούμε τις θερμές ημέρες χρησιμοποιήσαμε το κλιματιστικό. Το κάναμε όμως σωστά; Μπορούμε να κάνουμε το ίδιο και για τις κρύες που έρχονται, για να ζεσταθούμε αποτελεσματικά και οικονομικά;

Επίπεδα θερμοκρασίας

Η σωστή ρύθμιση της θερμοκρασίας του χώρου είναι πολύ σημαντική, καθώς έτσι επιτυγχάνεται μείωση της ηλεκτρικής ενέργειας και μεγαλύτερη διάρκεια του συμπιεστή, που αποτελεί την καρδιά του κλιματιστικού.

- Στην ψύξη, η ενδεδειγμένη θερμοκρασία είναι 26C – 27C, όταν η θερμοκρασία περιβάλλοντος είναι πάνω από 37C.
- Στη θέρμανση, η ενδεδειγμένη θερμοκρασία είναι 23C – 24C, όταν η θερμοκρασία περιβάλλοντος είναι κάτω από 10C.

Συντήρηση

Για την υγεία μας και την ορθή λειτουργία του κλιματιστικού, απαιτείται ο καθαρισμός των φίλτρων αέρος, για να διασφαλιστεί η βέλτιστη ποιότητα του διοχετευόμενου αέρα. Παράλληλα το κλιματιστικό πρέπει να ελέγχεται για τυχόν διαρροή ψυκτικού αερίου, γνωστό και ως φρέον. Εφόσον τα κλιματιστικά είναι ο βασικός τρόπος θέρμανσης και ψύξης αυτό πρέπει να γίνεται κάθε έτος, σε διαφορετική περίπτωση κάθε δύο ή τρία έτη ανάλογα τη χρήση.

Διαδικασία Αγοράς

Η απόδοση ενός κλιματιστικού εξαρτάται από τη σωστή επιλογή του τύπου κλιματιστικού για το χώρο που θα τοποθετηθεί και του μη ανοίγματος παραθύρων την ώρα λειτουργίας. Όταν τα παράθυρα είναι ανοιχτά είναι σαν να έχουμε ανοικτή την πόρτα του ψυγείου περιμένοντας αποτελεσματική ψύξη! Είναι προτιμότερο να επιλέξετε ένα ακριβότερο ή/και μεγαλύτερο κλιματιστικό χαμηλής ενεργειακής κατανάλωσης με δυνατότητα ύγρανσης και καθαρισμού του αέρα, αφού σε βάθος χρόνου θα γίνει απόσβεση.

Κατηγοριοποίηση

Οι κλιματιστικές μονάδες, ανάλογα με τους χώρους που εξυπηρετούν κατατάσσονται σε

- Μονάδες δωματίου διαιρούμενες (split)
- Ημί-κεντρικές μονάδες
- Κεντρικές μονάδες

Οι διαιρούμενες μονάδες (split) μπορούν να παρέχουν ψύξη/θέρμανση (αντλίες θερμότητας) και αποτελεί το συννηθέστερο τύπο κλιματιστικού σε οικίες. Η λειτουργία τους είναι αθόρυβη ή με χαμηλή στάθμη θορύβου, καθώς ο συμπιεστής και ο συμπυκνωτής που παράγουν θόρυβο, τοποθετούνται εξωτερικά.

Οι ημι-κεντρικές μονάδες και οι κεντρικές μονάδες εξυπηρετούν κατά

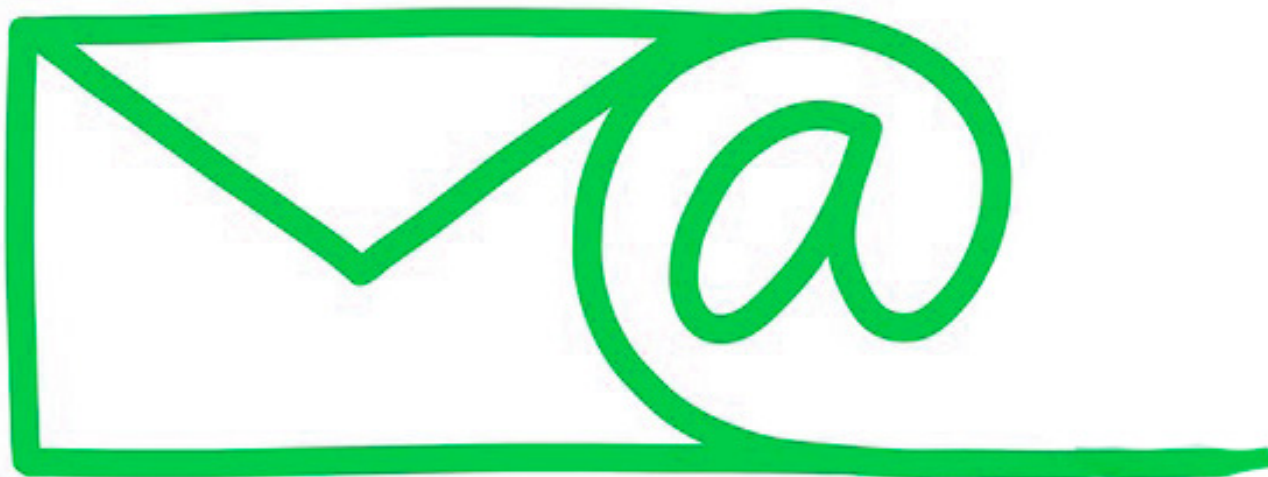


κανόνα μεγάλους ενιαίους χώρους και κλιματίζουν ολόκληρα κτίρια όπως τα μεγάλα κτίρια του ΟΤΕ (Διοικητικό Μέγαρο, ΝΥΜΑ-ΥΜΑ, κλη). Οι ημι-κεντρικές μονάδες συνδέονται σε δίκτυο αεραγωγών και κλιματίζουν κυρίως χώρους γραφείων ενώ άλλες μονάδες με συστήματα τοπικού έλεγχου, κλιματίζουν ψηφιακά κέντρα τα οποία είναι απαραίτητα για τις τηλεπικοινωνίες.

Οι κεντρικές μονάδες κλιματίζουν ολόκληρα κτίρια και τοποθετούνται στις ταράτσες ή στα υπόγεια. Χρησιμοποιούν το νερό, ως μέσο μεταφοράς της θερμότητας και κυκλοφορούν το ψυχρό ή το ζεστό νερό με αντλίες για να διοχετεύεται στα fancoil units (κλιματιστικά δαπέδου με ανεμιστήρα), στις κεντρικές κλιματιστικές μονάδες και στις κλιματιστικές μονάδες νερού στα ψηφιακά κέντρα. ■

“Είναι προτιμότερο να επιλέξετε ένα ακριβότερο ή/και μεγαλύτερο κλιματιστικό χαμηλής ενεργειακής κατανάλωσης με δυνατότητα ύγρανσης και καθαρισμού του αέρα, αφού σε βάθος χρόνου θα γίνει απόσβεση.





Το παπάκι πάει στον υπολογιστή!

Το σύμβολο @, η ιστορία του και οι ονομασίες του.

Αγαλόπουλος Παναγιώτης, Εργαζόμενος ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Ένα από τα πλέον γνωστά σύμβολα της σημερινής εποχής είναι το επονομαζόμενο «παπάκι» @. Σχεδόν όλοι έχουμε από ένα καθώς είναι βασικό και απαραίτητο κομμάτι όλων των email παγκοσμίως. Τι ακριβώς είναι το παπάκι και πότε πρωτοεμφανίστηκε;

Όσον αφορά την ιστορική προέλευση του συμβόλου δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι αφού ακόμα και οι γλωσσολόγοι ανά τον κόσμο, δεν έχουν καταλήξει σε ένα κοινό συμπέρασμα. Οι πρώτες καταγραφές του συμβόλου είναι λατινικά κείμενα που χρονολογούνται τον 6ο και τον 7ο αιώνα, όπου διάφοροι συγγραφείς αποδέχτηκαν το σύμβολο από τη λατινική λέξη «ad» (το αντίστοιχο «at» στα αγγλικά, όπου σημαίνει «πρός»), προκειμένου να δηλώσουν τον παραλήπτη κάποιας ενέργειας. Για συντομία δημιούργησαν ένα σύμπλεγμα των δυο αυτών γραμμάτων δημιουργώντας το «παπάκι». Άλλοι γλωσσολόγοι ισχυρίζονται ότι είναι πιο πρόσφατο και εμφανίστηκε κάπου στον 14ο αιώνα, σαν ένα σύμβολο που χρησιμοποιήθηκε στο εμπόριο για να δείξει την τιμή ανά μονάδα. Συναντάμε μάλιστα μερικά πρωτότυπα κείμενα που περιείχαν το σύμβολο @ για να δείχνουν μια μέτρηση ποσότητας, έχοντας την έννοια της φράσης «στην τιμή του».

Στη σύγχρονη εποχή το σύμβολο χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά το 1971, από τον μηχανικό Ray Tomlinson που ανέλαβε να υλοποιήσει ένα πρόγραμμα ανταλλαγής μηνυμάτων με την ονομασία SNDMSG (send message), στο ARPANET για λογαριασμό της εταιρίας BBN Technologies. Ήταν το πρώτο σύστημα που μπορούσε να στείλει κάποιο μήνυμα σε χρήστη του ίδιου συστήματος, που βρισκόταν όμως σε άλλον υπολογιστή. Τότε ο Ray Tomlinson αποφάσισε χωρίς να το ξέρει, να γράψει ιστορία δημιουργώντας τη μορφή της διεύθυνσης του email με τον τρόπο που τη γνωρίζουμε σήμερα, καθώς έστειλε το πρώτο ηλεκτρονικό μήνυμα χρησιμοποιώντας το σύμβολο @, για να δείξει τη θέση του αποδέκτη του μηνύματος και να ξεχωρίσει το όνομα του από το μη-

χάνημα που ο αποδέκτης χρησιμοποιούσε. Επέλεξε αυτό το σύμβολο γιατί δεν θα μπορούσε να υπάρχει σε κανένα όνομα και έτσι δεν θα μπορούσε να δημιουργηθεί καμιά σύγχυση. Με την εξέλιξη της τεχνολογίας ανταλλαγής μηνυμάτων μέσω διαδικτύου το σύμβολο άρχισε να γίνεται ευρέως γνωστό και πλέον χρησιμοποιείται για να διαχωρίσει το όνομα χρήστη από το domain name (πάροχος υπηρεσιών διαδικτύου) και υποδηλώνει ποιος εξυπηρετεί το email.

Η λέξη «παπάκι» που χρησιμοποιούμε εμείς για την περιγραφή του, παραδόξως δεν είναι κάτι που γίνεται παγκοσμίως καθώς σχεδόν κάθε χώρα έχει μια διαφορετική ονομασία για αυτό, κάτι που ίσως έχει να κάνει με την κουλτούρα κάθε μιας εξ αυτών ή ακόμα και με τυχαίους παράγοντες. Ενδεικτικά, ενώ στην αγγλική γλώσσα το σύμβολο @ αναφέρεται ως «at sign» (at σύμβολο) σε άλλες χώρες έχουν δώσει διαφορετικό όνομα και μάλιστα τα ονόματα αυτά είναι σχετικά με ζώα ή φαγητά. Τα παραδείγματα μιλούν από μόνα τους.

ΓΛΩΣΣΑ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ
Αραβικά	fi	Προς
Γερμανικά	Affenschwanz	Ουρά μαιμούς
Δανικά	Alfa-tegn	Προβοσκίδα ελέφαντα
Εβραϊκά	Shablu	Φίδι
Ιαπωνικά	Atto maaku	Σύμβολο α
Ιταλικά	Chiocciola	Σαλιγκάρι
Νότιος Αφρική	Aapstert	Ουρά πιθήκου
Σερβία / Βοσνία / Κροατία	Crazy I	Το αυτί
Τουρκία	Kulak	Το αυτί
Νορβηγία	Grisehale	Ουρά γουρουνιού
Πολωνία	Malpa	Μαϊμού
Τσεχία	Zavinac	Παστί ρέγγα

ΤΕΧΝΕΣ

Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς



Η εξοχή της Κατερίνας, κόρη του συναδέλφου Λασσανιάνος Δημήτρης.



Το ουράνιο τόξο της Έλλης, κόρη της συναδέλφου Κροτοπούλου Λίνας.



Το ενυδρείο του Γιωργάκη, γιός του συναδέλφου Λασσανιάνος Δημήτρης.

Κάρτα Μέλους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302199

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

