



ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε.

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ**

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα. Τηλ: 210 3302191, Φαξ: 210 6373541

ΤΕΥΧΟΣ #18

Βιβλιάρια τέλος!

Η κατάργηση των
βιβλιαρίων ασφάλισης
ήρθε και θα μας
διευκολύνει.

Από τον αιμό στους υπερυπολογιστές.

4η Βιομηχανική Επανάσταση – Απειλή η ευκαιρία για τους εργαζόμενους;

Μόνο νεκρά και όπισθεν!

Τα αναπάντητα ερωτήματα και
ο κομβικός ρόλος των συνδικάτων.

Νομίσματα εν κρυπτώ.

Εξελίσσοντας το χρήμα. Από τα κέρματα στα
χαρτονομίσματα και τώρα στα κρυπτονομίσματα.





Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Το παρόν τεύχος βρίσκει εργαζομένους και εταιρεία σε κατάσταση «μετατραυματικού σοκ» μετά την ολοκλήρωση του πρόσφατου προγράμματος εθελουσίας αποχώρησης προσωπικού για το 2019.

Ο Σύλλογός μας με έκπληξη πληροφορήθηκε ότι θα ικανοποιηθούν λιγότερο από το 40% των αιτημάτων. Πρόκειται ουσιαστικά για απόσυρση του προγράμματος. Παράλληλα, άλυτο παραμένει το θέμα των εργαζομένων στη φύλαξη. Από πλευράς μας, διαχρονικά τοποθετούμαστε στα ζητήματα με σοβαρότητα και υπευθυνότητα, που από ότι φαίνεται μάλλον απουσιάζει από την πλευρά της Διοίκησης.

Τα αναπάντητα ερωτήματα είναι πολλά!

Στην σχετική ανακοίνωση του Συλλόγου μας τα περιγράψαμε αναλυτικά και καταδικάσαμε τη δημιουργία κλίματος εκφοβισμού και τρομοκρατίας.

Παράλληλα καλέσαμε τη Διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ να σταματήσει να δυναμιτίζει το εργασιακό κλίμα, με τις συνεχόμενες απειλές τόσο εσωτερικά όσο και με διαρροές στον τύπο για σενάρια δημιουργίας θυγατρικών εταιρειών και μεταφοράς έργου και εργαζομένων σε αυτές.

Η - για πολλά πλέον χρόνια - επίτευξη της κερδοφορίας μόνο μέσω της μείωσης του μισθολογικού κόστους – **το οποίο έχει μειωθεί πάνω από 60% τα τελευταία χρόνια** – δείχνει αδυναμία και έλλειψη μακροπρόθεσμου προγραμματισμού εκ μέρους της Διοίκησης προκειμένου να καλυφτεί το στρατηγικό κενό (strategic gap) που δημιουργείται από τη μείωση των εσόδων στην τηλεφωνία!

Παράλληλα σταθερά και προς κάθε κατεύθυνση, σε κάθε ευκαιρία, τονίζουμε ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι το σημαντικότερο κεφάλαιο του ΟΤΕ.

Στην κατεύθυνση αυτή ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, έχει καταθέσει τεκμηρι-

ωμένο πλαίσιο προτάσεων για ένα σύστημα αξιολόγησης που θα βοηθή στην παρακίνηση των εργαζομένων και θα βασίζεται σε κριτήρια αντικειμενικά και τεκμηριωμένα που βοηθούν στον καθορισμό των ατομικών στόχων και συμβάλλουν με τη σειρά τους στην επίτευξη των γενικότερων στόχων της επιχείρησης. Η διαδικασία αξιολόγησης πρέπει επιτέλους να αποκτήσει αμφίδρομο χαρακτήρα, με την έννοια ότι και ο εργαζόμενος να μπορεί να κρίνει είτε την αξιολόγηση που του έγινε είτε τον προϊστάμενο στο ρόλο του, με σκοπό τη μελλοντική βελτίωση της διαδικασίας αξιολόγησης και των αξιολογητών, ώστε να παράγει ακόμη καλύτερα αποτελέσματα τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο.

Καλούμε και από αυτό το βήμα, για άλλη μια φορά, τη Διοίκηση σε γόνιμο και παραγωγικό διάλογο για να συμφωνήσουμε σε ένα Σύστημα Αξιολόγησης, κοινά αποδεκτό, που θα χρησιμοποιείται ως εργαλείο βελτίωσης της απόδοσης του εργαζομένου και όχι ως μέσο τιμωρίας του. Ένα Σύστημα που θα είναι τελικά προς όφελος της Εταιρείας, καθώς θα προάγει τόσο την εργασιακή ηρεμία όσο και την προσωπική ισορροπία και βελτίωση των εργαζομένων.

Ομοίως, για το θέμα των **Job Families**, ώστε να καταλήξουμε σε κοινά αποδεκτή διαδικασία με συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων. Πρόταση & απαίτησή μας να ληφθούν υπόψη τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων (Τίτλοι σπουδών & Προϋπηρεσία).

Για όλα τα παραπάνω καταθέσαμε πλαίσιο προτάσεων στην ΟΜΕ-ΟΤΕ, για να συμπεριληφθούν στο διεκδικητικό πλαίσιο για την υπογραφή της επόμενης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

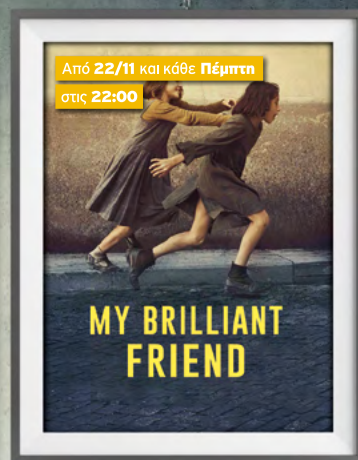
Αξίζει να αναφερθούμε και στο μεγάλο θετικό της περιόδου που πέρασε και αυτό ήταν η πρωτοφανής συσπείρωση των εργαζομένων γύρω από τα Σωματεία με άμεσο στόχο τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, **ΟΛΩΝ χωρίς εξαιρέσεις**, των συναδέλφων.

Για εμάς ο Όμιλος ΟΤΕ σημαίνει κορυφαία εταιρεία με ικανοποιημένους εργαζομένους, ικανοποιημένους πελάτες και Διοίκηση με μακροπρόθεσμο όραμα. Η εταιρεία δεν σέβεται τους ανθρώπους της και συνεχίζει να αντιμετωπίζει τις προκλήσεις με ΑΔΙΚΟ και ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΝΕΥΘΥΝΟ τρόπο.

Ο Σύλλογος μας λειτουργώντας με οικονομική ανεξαρτησία, διοικητική διαφάνεια και καλλιεργώντας κλίμα σύνθεσης και συμμετοχής, μακριά από κομματικές και πάσης φύσεως άλλες εξαρτήσεις, ασχολούμενος μόνο με το συμφέρον των εργαζομένων αποτελεί σημείο αναφοράς για όλο το συνδικαλιστικό κίνημα εντός και εκτός Ομίλου ΟΤΕ.

Όλοι, μαζί και ενωμένοι απαντάμε.

Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος Δ.Σ. ΠΑΣΕ - ΟΤΕ



COSMOTETV

ΣΥΝΑΡΠΑΣΤΙΚΕΣ ΣΕΙΡΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΣΤΗΝ COSMOTE TV!

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

cosmotetv.gr



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ



06



14



09



18



11



20

06 Μόνο νεκρά και όπισθεν!

09 Η αφύπνιση.

11 Δύο κόσμοι σε σύγκρουση.

14 Τη νύφη ποιος θα την πληρώσει;

18 Βιβλιάρια τέλος!

20 Από τον ατμό στους υπερυπολογιστές.





23 Νομίσματα εν κρυπτώ.

27 Μαγικά τρικ.

28 Χρονολόγιο. Η δράση και οι ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες.

30 Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς.



Μόνο νεκρά και όπισθεν!

Τα αναπάντητα ερωτήματα και ο κομβικός ρόλος των συνδικάτων.

συν. Σαχλάς Σταύρος, Γραμματέας Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η πρώτη προσπάθεια υλοποίησης προγράμματος εθελούσιας αποχώρησης από τον Όμιλο ΟΤΕ έγινε το 2006. Ο Όμιλος ΟΤΕ τότε αριθμούσε υπερδιπλάσιους εργαζόμενους από ότι σήμερα με σύμβαση ΟΤΕ και υποπολλαπλάσια υψηλόβαθμα στελέχη με πολύ υψηλές αμοιβές και παροχές. Τότε, πάνω από 5.000 εργαζόμενοι έκαναν χρήση της πρώτης εθελούσιας με εξασφαλισμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα χωρίς άγχος και ανασφάλεια. Άλλη μία εθελούσια με παρόμοιους όρους έγινε το 2010.

Στη συνέχεια ήρθε η κρίση. Με τις αλλαγές που συντελέστηκαν στο ασφαλιστικό μας σύστημα και τη βαριά φορολογία η εθελούσια που υλοποιήθηκε το 2012 διαφοροποιήθηκε από τις προηγούμενες. Το ίδιο μοτίβο ακολουθείται έως και σήμερα.

Τότε, η γενική διευθύντρια ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου μας ενημέρωνε για τις προκλήσεις που αντιμετώπιζε ο Όμιλος ΟΤΕ καθώς στην Ευρωπαϊκή Ένωση και επομένως και στη χώρα μας, δεν ήταν ρυθμισμένη η αγορά και τρίτες εταιρείες όπως η Google, η Skype κλπ έκαναν χρήση των δικτύων μας δωρεάν χωρίς να καταβάλουν τέλη χρήσης. Βολική δικαιολογία...

ΣΤΟ ΣΗΜΕΡΑ

Σήμερα σε σχέση με το 2006 ο ΟΤΕ έχει λιγότερους από τους μισούς εργαζόμενους με σύμβαση ΟΤΕ και μειωμένες αποδοχές και πολύ περισσότερα υψηλόβαθμα στελέχη με αμοιβές και παροχές αισθητά βελτιωμένες από τότε. Παράλληλα έχει δημιουργήσει μεγάλο αριθμό θυγατρικών με μισθούς – χαρτζιλίκι. Με βάση το δόγμα «ΔΙΑΙΡΕΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΛΕΥΕ» σε ένα κατάσταση υπάρχουν εργαζόμενοι με σύμβαση ΟΤΕ, Cosmote, Cosmote e-Value, Mellon, Man Power και σε καθεστώς πρακτικής άσκησης με αποτέλεσμα η ανθρωποφαγία μεταξύ των εργαζομένων γίνεται διαρκώς όλο και πιο έντονη.

Μετά την υποτιθέμενη αποτυχία της εθελούσιας του 2018 η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ αποφάσισε να κάνει τα πάντα έτσι ώστε αυτή η εθελούσια να έχει πολύ μεγαλύτερη συμμετοχή. Έτσι λοιπόν, δόθηκε γραμμή σε κάθε εκπρόσωπο της εταιρείας να προπαγανδίζει προς κάθε κατεύθυνση ότι η εθελούσια είναι πάρα πολύ καλή και όποιος δεν την πάρει θα αντιμετωπίσει τις ακραίες εξελίξεις που έρχονται στον Όμιλο ΟΤΕ. Με μεγάλη αυτοπεποίθηση και μέσα σε ένα κλίμα πλειοδοσίας, τα στελέχη



“ Με βάση το δόγμα «ΔΙΑΙΠΕΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΛΕΥΕ» σε ένα κατάστημα υπάρχουν εργαζόμενοι με σύμβαση ΟΤΕ, Cosmote, Cosmote e-Value, Mellon, Man Power και με πρακτική άσκηση με αποτέλεσμα η ανθρωποφαγία μεταξύ των εργαζομένων γίνεται διαρκώς όλο και πιο έντονη.

ενημέρωναν τους συναδέλφους ότι θα δημιουργηθεί ένα πλήθος θυγατρικές για κάθε λειτουργία της εταιρείας και πως όλο το προσωπικό θα μεταφερθεί εκεί με ό,τι συνεπάγεται αυτό. Η πίεση προς τους συναδέλφους να αποχωρήσουν, είχε στόχο μόνο το προσωπικό όφελος των εκάστοτε στελεχών:

1. Να προστατέψουν τον εαυτό τους, για να πάρουν υψηλό bonus (αναφερόμαστε σε δεκάδες ή σε εκατοντάδες χιλιάδες ευρώ ανά στέλεχος) και για να ανανεώσουν το πλουσιοπάροχο συμβόλαιό τους.

2. Να σπείρουν την ανασφάλεια εκβιάζοντας και απειλώντας, έτσι ώστε οι συνάδελφοι να κάνουν χρήση της εθελούσιας.

Η «καινοτομία» στην τρέχουσα εθελούσια είναι πως για συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων (φύλακες) δόθηκαν επιπλέον κίνητρα αποχώρησης και επιπλέον εκβιασμοί (με το γάντι βέβαια) αφού κατόπιν ενημέρωσης έγινε αντιληπτό πως, όποιος φύλακας δεν κάνει χρήση της εθελούσιας, από 01/01/2020 θα βρίσκεται εκτός Ομίλου ΟΤΕ.

Ο ΣΤΟΧΟΣ είναι ξεκάθαρος και συγκεκριμένος και φυσικά δεν είναι οι φύλακες αλλά ΟΛΟΙ ΕΜΕΙΣ.

Παράλληλα η ίδια γενική διευθύντρια μας ενημέρωνε για τους κινδύνους που αντιμετωπίζει ο Όμιλος ΟΤΕ από διάφορες εταιρείες startup που κάνουν χρήση των δικτύων μας χωρίς να πληρώνουν τέλη και για τον αθέμιτο ανταγωνισμό που έρχεται από το εξωτερικό σε υπηρεσίες που παρέχει ο Όμιλος (π.χ. Netflix). Εξίσου βολική και αυτή η δικαιολογία.

ΤΟ ΜΕΓΑΛΟ ΕΡΩΤΗΜΑ

Έρχεται λοιπόν το χρονικό σημείο να διερωτηθεί ένας υγιώς σκεπτόμενος εργαζόμενος που παρακολουθεί τις εξελίξεις στον Όμιλο ΟΤΕ και δεν μπαίνει στη λογική της ανθρωποφαγίας.

Εσείς κύριοι εκπρόσωποι της Διοίκησης, τί κάνετε για να αντιμετωπίσετε τον αθέμιτο ανταγωνισμό από το εξωτερικό, τις εταιρείες startup, την παράνομη μετάδοση τηλεοπτικού συνδρομητικού σήματος; Τι κάνετε για να ρυθμίσετε την αρρυθμιστη αγορά για να φέρετε έσοδα στον Όμιλο;

Εκ του αποτελέσματος τίποτα!

Επιλέξατε τον εύκολο δρόμο της μείωσης του εργασιακού κόστους του λοιπού προσωπικού με ποικίλους τρόπους για να εξα-

“ Εμείς στο «ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΟΤΕ» έχουμε επιλέξει το δύσκολο δρόμο που «κατασκευάζεται» μέσα από ρεαλισμό, σκληρές διαπραγματεύσεις με τους εκπρόσωπους της διοίκησης, έντονη δράση και θυσίες. Για να ολοκληρωθεί αυτός ο δρόμος πρέπει να ματώσουμε χωρίς εγγυημένο αποτέλεσμα.



άρνησης και της δήθεν επαναστατικής λογικής που υιοθετεί η ΕΣΚ και η ΑΣ (νεκρά ταχύτητα) και της αποχής και αποδοχής του λιγότερου κακού που υιοθετεί η ΑΚΕ (όπισθεν ταχύτητα).

Εμείς στο «ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΟΤΕ» έχουμε επιλέξει το δύσκολο δρόμο που «κατασκευάζεται» μέσα από ρεαλισμό, σκληρές διαπραγματεύσεις με τους εκπρόσωπους της διοίκησης, έντονη δράση και θυσίες. Για να ολοκληρωθεί αυτός ο δρόμος πρέπει να ματώσουμε χωρίς εγγυημένο αποτέλεσμα. Ένα είναι σίγουρο όμως. Οφείλουμε στους συναδέλφους που εκπροσωπούμε και στις οικογένειές τους, να καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια κοιτώντας το αύριο με ελπίδα και αισιοδοξία όσο θολό και αν μας το παρουσιάζουν. Ο κόσμος δεν αλλάζει όμως μόνο η κοινή προσπάθεια μπορεί να φέρει αποτελέσματα.

σφαλίστε τους εαυτούς σας και μόνο.

Για παράδειγμα στο δίκτυο καταστημάτων αντί η διοίκηση να στελεχωθεί με το απαραίτητο προσωπικό τα καταστήματα, επέλεξε να το συρρικνώσει με το τέχνασμα της δικαιοχρησίας (franchise) όπως γίνεται στο ΤΕΚ Λαυρίου και ΤΕΚ Αργυρούπολης.

Κύριοι, οι αμοιβές και οι παροχές σας δεν δικαιολογούνται ούτε στο ελάχιστο και είναι πολύ μεγαλύτερες όχι μόνο από αυτές της εγχώριας αγοράς τηλεπικοινωνιών αλλά και της διεθνούς!

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Σε αυτό το κομβικό σημείο τα συνδικάτα έχουν να διαλέξουν μεταξύ δύο δρόμων. Του εύκολου και του δύσκολου. Ο εύκολος δρόμος «κατασκευάζεται» από τα γνωστά υλικά της στειράς

ΤΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σίγουρα πρέπει να γίνουν αλλαγές τόσο στη δομή όσο και στις υπηρεσιακές λειτουργίες του Ομίλου ΟΤΕ. Οι αλλαγές αυτές θα πρέπει να γίνουν ομαλά και κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων, επηρεάζοντας όσο το δυνατόν λιγότερο την ήδη εύθραυστη εργασιακή καθημερινότητα των συναδέλφων. Κάθε αλλαγή η οποία επιχειρείται να γίνει με βίαιο τρόπο, θα μας βρει απέναντι. Η πρωτοφανής συμμετοχή στις πρόσφατες απεργιακές κινητοποιήσεις και στην ημερίδα που διοργάνωσε η ΣΥΝ.ΕΝ.Α. (ΣΥΝεργασία ΕΝότητας & Αλληλεγγύης), πυρήνας της οποίας είναι το ΕΝΩΤΙΚΟ, μας δίνει δύναμη προοπτικής και ελπίδας γιατί μόνο **«ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ ΜΠΟΡΟΥΜΕ»**.



Η αφύπνιση.

Συγκροτημένη αντίδραση **ΤΩΡΑ** στα σχέδια που απεργάζεται η διοίκηση.

Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Συνάδελφοι και συναδέλφισσες με την ανοιχτή συνέλευση που υλοποιήσαμε στις 10/4/2019, σκοπός μας ήταν και είναι μέσω της γνώσης, της ανταλλαγής ιδεών και απόψεων να είμαστε ενημερωμένοι, δυνατοί και αγωνιστικοί απέναντι στις προκλήσεις που έχουμε να αντιμετωπίσουμε.

Συμπεράσματα και απολογισμός της Ανοιχτής Συνέλευσης εργαζομένων ΟΤΕ στις 10/4/2019

1. Η απόσχιση έργων είναι ο πονηρός τρόπος που εφαρμόζει την τρέχουσα χρονική περίοδο η Διοίκηση της Deutsche Telekom στον Όμιλο ΟΤΕ προκειμένου να κάνει ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.
2. Η αποδοχή από μέρους του εργαζόμενου να αλλάξει εργοδότη, μετά από μια απόσχιση έργου αποτελεί αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής της εργασιακής του σχέσης και εναπόκειται στο νέο εργοδότη η περαιτέρω επιδείνωση της που μπορεί να φτάσει μέχρι και την απόλυση.
3. Η μη αποδοχή από τον εργαζόμενο να ακολουθήσει το έργο που «αποσχίζεται» ή μεταβιβάζεται νομικά μπορεί να γίνει με την άσκηση του δικαιώματος της «εναντίωσης». Το δικαίωμα αυτό είναι πιο ισχυρό όταν περισσότεροι εργαζόμενοι το εξασκήσουν. Όταν, δε, η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων το εξασκήσει

- η διοίκηση αναγκαστικά θα υποχωρήσει μια και δεν μπορεί να κάνει – για πολλούς λόγους – ομαδικές απολύσεις. Για να μην ασκήσει το δικαίωμα αυτό η πλειονότητα των εργαζομένων, η διοίκηση βγάζει πάντα φήμες ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν ήδη υπογράψει. Το συνδικάτο μπορεί, επίσης, να ισχυροποιήσει περαιτέρω το δικαίωμα αυτό με νομικά μέσα, αλλά και με ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους και παράλληλα με κινητοποιήσεις και έχουμε τέτοια παραδείγματα όπου ανέτρεψε τέτοιες προσπάθειες (πρόσφατα στην Τράπεζα Πειραιώς όταν προσπάθησε να αποσχίσει τον κλάδο των κόκκινων δανείων).
4. Οι εθελούσιες έξοδοι δεν διασφαλίζουν σε κανένα το δικαίωμα σύνταξης. Όσοι υπάγονται στα προγράμματα Α1 και Α2 θα πρέπει να είναι ενήμεροι ότι μπορεί μελλοντικά να απαιτηθεί εκ νέου η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης.
 5. Το (α)αξιολόγιο και τα job families αποτελούν εργαλεία εκφοβισμού της διοίκησης της Deutsche Telekom προκειμένου να συνεχίσει τον εκφοβισμό των εργαζομένων τόσο στον Όμιλο ΟΤΕ όσο και στην Ελλάδα (με παρόμοιες τακτικές στις αερομεταφορές, στην ηλεκτραγορά, στα σουπερμάρκετ, κλπ.). Ως

εργασιακά θέματα

εκ τούτου, η Αγωνιστική Συνεργασία αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να διερευνήσει όλους τους τρόπους αντίδρασης προς τη διοίκηση καταγγέλλοντας αυτή την τακτική και επιπλέον να κλιμακώσει τις νομικές και αγωνιστικές ενέργειες. Σε αυτό το πλαίσιο αποδέχεται κατ'αρχήν την πρόταση που έκανε συνάδελφος που έκανε παρέμβαση στη Συνέλευση για τη δημιουργία «Ανοιχτής Επιτροπής Εργαζομένων για το Αξιολόγιο». Η συγκεκριμένη Επιτροπή είναι σίγουρο ότι μπορεί να συνεισφέρει πολύ περισσότερα από τις δύο επιτροπές που είχε διενεργήσει η ΟΜΕ, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα το απόλυτο τίποτα. Ως Αγωνιστική Συνεργασία απευθυνόμαστε παρόμοιο κάλεσμα τόσο στις παρατάξεις όσο και στα πρωτοβάθμια σωματεία να πλαισιώσουν το εγχείρημα.

6. Η δημοσιοποίηση των προβλημάτων μας προς τα ΜΜΕ, είναι μια περίπλοκη προσπάθεια που είναι δύσκολο να έχει μεγάλη δημοσιότητα και θα πρέπει να γίνει με βασικό άξονα τα μη συστημικά ΜΜΕ στα οποία πρέπει να απευθυνθούμε.

7. Για όλα τα προηγούμενα, είναι πολύ σημαντικό να γίνει συνείδηση σε όλους μας ότι η βασική μας ιδιότητα είναι αυτή του εργαζόμενου και ότι η πληροφόρηση-ΓΝΩΣΗ που αποκομίζουμε από οργανωμένες Συνελεύσεις αυτού του είδους είναι εξαιρετικά χρήσιμη για το σύνολο των εργαζομένων. Ειδικότερα τώρα που η συμμετοχή των νέων εργαζομένων είναι διαρκώς μειούμενη πρέπει όσο είναι καιρός η πορεία αυτή να αναστραφεί και οι νέοι που παλιότερα αποτελούσαν την πρωτοπορία να εμπνευστούν για να επανέλθουν στο προσκήνιο. Ήδη διαφαίνεται ότι με την πρωτοβουλία αυτή άρχισαν να αφυπνίζονται κάποιες παρατάξεις. Σκοπός είναι τόσο τα σωματεία, όσο και περισσότεροι συνάδελφοι και συναδέλφισσες να ασκήσουν πίεση σε όλα τα όργανα και τους εκπροσώπους τους για μια συγκροτημένη αντίδραση ΤΩΡΑ στα σχέδια που απεργάζεται η διοίκηση.

Έχω εντυπωσιαστεί με την αναγκαιότητα της πράξης.

Δεν αρκεί να ξέρεις κάτι, πρέπει να το εφαρμόζεις.

Το να είσαι πρόθυμος δεν φτάνει, πρέπει να πράττεις
(Leonardo Da Vinci).

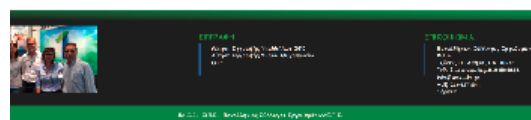
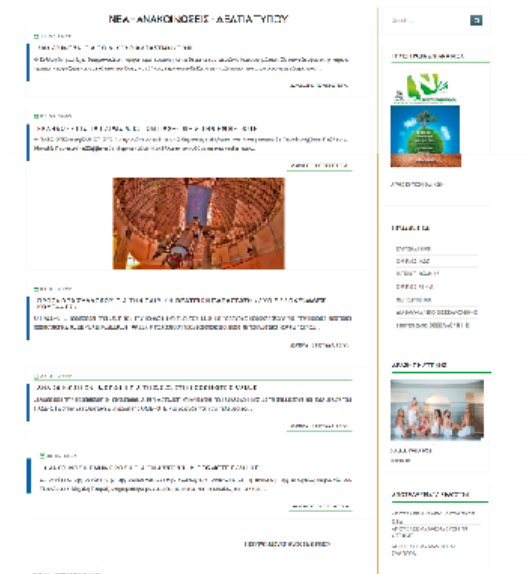


www.pase-ote.gr

εδώ μπορώ να ενημερώνομαι
για όσα με αφορούν

info@pase-ote.gr

εδώ μπορώ να απευθύνομαι
για όσα με αφορούν



**ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ
ΚΛΙΝΙΚΕΣ
ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ**

Ευρωκλινική
Όμιλος Ιατρικού Αθηνών
Ιατρικό Διαβαλκανικό
Θεσσαλονίκης

Πλάτων
Διαγνωστικό Κέντρο
Θεσσαλονίκης

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

εργασιακά θέματα



διαδεδομένη στους μονοπωλιακούς ομίλους για να καταστρατηγούνται μισθοί και εργασιακά δικαιώματα- με μια λέξη απόσχιση έργου ή outsourcing. Ή αλλιώς η παραχώρηση έργου σε τρίτες εταιρείες «εξειδικευμένων» συνεργατών – εργολάβων. Στόχος να εξορθολογήσει τη λειτουργία της, να ενισχύσει-αυξήσει την κερδοφορία της και να είναι ανταγωνιστική σε σχέση με το κόστος εργασίας των υπόλοιπων **ευρωπαϊκών εταιρειών** και **εγχώριων παρόχων**.

Η εργοδοσία έγινε ασύδοτη και ο εργασιακός μεσαίωνας είναι ήδη εδώ....



2011	2015
εργαζόμενοι στον ΟΤΕ 11.369	με 2000 νέους π.οτεplus 8.496
Κέρδη ΟΤΕ 560 εκ. ευρώ	κέρδη ΟΤΕ 618 εκ. ευρώ
μισθολογικό κόστος 33%	μισθολογικό κόστος 21,6%
δαπάνες μισθοδ. εργαζ. ΟΤΕ 435εκ.ευρώ	δαπάνες μισθοδοσίας 266εκ.ευρώ



Το υπερκέρδος που δημιουργήσαμε με την εργασία μας και δεν το πληρωθήκαμε ποτέ. Το 2011 ήταν 85% και το 2015 έγινε 121%

Μόνο τα 6 τελευταία χρόνια – 169 εκατ. ευρώ έχασαν από τους μέσους μισθούς τους οι εργαζόμενοι και οι μοναδικοί παραγωγοί του πλούτου της εταιρείας ΟΤΕ, «διευκολύνοντας» την περαιτέρω αύξηση της κερδοφορίας της διοίκησης και τις αμοιβές των μετόχων του ΟΤΕ, στα 310εκ. ευρώ.



**ΕΝΙΑΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΟΤΕ**
Ιστοσελίδα: www.eskole.gr e mail : info@eskole.gr



Τα σχέδια της διοίκησης ήταν χαρτογραφημένα από της αρχές του 90΄ μέσα στα πλαίσια και τον ρόλο της Ε.Ε. που καθόρισε το μοντέλο με τις εντολές της. Ποιος έβαλε πλάτη, ποιος βοήθησε στην υλοποίηση τους, ποιος μπήκε στη λογική της διαπραγμάτευσης και ποιος αντιστάθηκε μέσα σε αυτά τα χρόνια, **είναι πια καθαρό....**

Οι πολιτικές ευθύνες των ΝΔ-ΠΑΣΟΚ-ΣΥΝ ΣΥΡΙΖΑ ήταν και είναι οι βασικοί υπαίτιοι για την είσοδο της DT στον ΟΤΕ, με δεδομένο το σχέδιο ιδιωτικοποίησης για την πλήρη υλοποίηση του και φέρουν ακέραιες τις ευθύνες όσοι δεν είπαν «όχι» -

“ Συνάδελφοι δεν υπάρχει παρθενογένεση στη στρατηγική της διοίκησης – ούτε στην αντεργατική πολιτική. Το μέτωπο είναι κοινό και είναι βαθιά αντιδραστικό – αντιλαϊκό ΕΕ, ΟΟΣΑ, ΣΕΒ και οι κυβερνήσεις τους, κατευθύνονται πάντα ενάντια στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

αλλά διερευνούσαν τους ... όρους και τις προϋποθέσεις για μια «υγιή επιχειρηματικότητα».

Κατ’ αναλογία οι συνδικαλιστικές παρατάξεις των παραπάνω πολιτικών φορέων – ΔΑΚΕ – ΠΑΣΚΕ – ΑΓ. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ σε πρωτοβάθμια σωματεία, στην ΟΜΕ και στη ΓΣΕΕ ακολουθώντας τις επιλογές των πολιτικών τους κομμάτων διαμόρφωσαν τις εξελίξεις αφού όλοι μαζί ταυτίζονται σε ένα κεντρικό στόχο, στην ενίσχυση και στην προώθηση του «κοινωνικού εταιρισμού».

Δuo κόσμοι σε σύγκρουση, από τη μια πλευρά οι δυνάμεις που στηρίζουν την εργοδοσία η πλειοψηφία των σωματείων, της ΟΜΕ, η πλειοψηφία της διοίκησης της ΓΣΕΕ (ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ, ομάδα Βασιλόπουλου ΣΥΡΙΖΑ) που κάνει συνέδριο για να νομιμοποιήσει την νοθεία και την απροκάλυπτη παρέμβαση της εργοδοσίας στα σωματεία. Την υπονόμευση των αγώνων και τον αποπροσανατολισμό από τον πραγματικό υπεύθυνο, στοιχίζοντας τους εργαζόμενους

Πίσω από τα συμφέροντα και τους στόχους των εργοδοτών και του κεφαλαίου. Είναι οι ίδιοι που χαιρέτιζαν τις πετσοκομμένες (ΣΣΕ 2012-2015 στον ΟΤΕ) των μειώσεων και του διαχωρισμού των εργαζομένων μέσω και των τσακισμένων δικαιωμάτων μας, «**ως τη συνεπή και ώριμη στάση του συνδικαλιστικού κινήματος**». Είναι οι ίδιοι που σήμερα - μετανιωμένοι «**δήθεν**» - για τις ΣΣΕ που υπέγραψαν, λένε ότι οι απεργίες «**έφαγαν τα ψωμιά τους**», είναι αυτοί που δεν έκαναν τίποτα για να προασπίσουν το απεργιακό δικαίωμα όταν έγινε προσπάθεια από την κυβέρνηση να μπει στο γύψο.

Αυτοί όλοι δεν έχουν τελειώσει ακόμα την αποστολή τους

Από την άλλη πλευρά οι συνδικαλιστές στο ταξικό κίνημα μέσα από την ΕΣΚ, με την αγωνιστική προοπτική διεκδίκησης που θέτει το ΣΕΤΗΠ, το ΠΑΜΕ που ως εργαζόμενοι παλεύουν με πάθος συχνά και με προσωπικό κόστος απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία, τον εκφοβισμό και τους εκβιασμούς και προσπαθούν να ενημερώσουν τους εργαζόμενους οργανώνοντας αγώνες για την υπεράσπιση των δικών μας αναγκών με συνδικάτα εργατών, σωματεία που δεν μπορούν να τα λερώνουν εργοδότες και διευθυντές. Εμείς δεν μιλάμε γενικά για την ενότητα εργαζομένων, αλλά το κάναμε πράξη με τη

δημιουργία σωματείου **cosmote value** που μάχεται για την οργάνωση και τη ουσιαστική συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων σε αυτά μέσα από τη δράση τους.

Η ΕΣΚ στον όμιλο εταιρειών ΟΤΕ δεν «εκπλήσσεται» για την προκλητική και ασύδοτη τακτική της εργοδοσίας. Η στάση και οι αρχές του εργοδότη καλλιεργήθηκαν μέσα από την «συναντίληψη», «το κλίμα εργασιακής ειρήνης» – τον εμπαιγμό του «όλοι μαζί είμαστε», των job families, του αξιολόγιου, των αρχών Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Συμπεριφοράς και συνολικά όλων των εργαλείων και όπλων που εφάρμοσε και συνεχίζει η εργοδοσία ενάντια στους εργαζόμενους. Η καλλιέργεια αυταπατών και αναμονής που το συνδικαλιστικό κίνημα υπηρέτησε, από την ΟΜΕ μέχρι το τελευταίο σωματείο μέλος της – χωρίς να σταθεί απέναντι στις απαιτήσεις και τα θέλω της διοίκησης, μας οδήγησαν εδώ που σήμερα βρισκόμαστε – μακριά από το χρέος τους στους εργαζόμενους του ομίλου ΟΤΕ.

ΟΣΟΙ ΝΟΙΑΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΑ ΤΟ ΔΕΙΞΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ!

Η νέα ΣΣΕ είναι μπροστά μας και το πλαίσιο διεκδίκησης αυτής της σύμβασης δεν μπορεί να είναι άλλο από τη διασφάλιση του έργου όλων των εργαζομένων στον όμιλο ΟΤΕ. Καμία απόλυση – καμία απόσχιση. Όχι άλλος χρόνος χαμένος για λύσεις σε κλίμα εργασιακής ειρήνης. Διεκδικούμε όλα όσα δικαιούμαστε, διεκδικούμε ανυποχώρητα την ικανοποίηση των σημειώνων μας αναγκών σε μισθούς και δικαιώματα. Απαιτούμε μια ενιαία ΣΣΕ με αυξήσεις. Βγαίνουμε μπροστά και επιβάλλουμε αλλαγή πλεύσης του κινήματος, κόντρα στην εργοδοσία, στο κεφάλαιο, την Κυβέρνηση, την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κόμματα που πίνουν νερό στο όνομά της, την ίδια ώρα που τσακίζουν τις ζωές μας.

Τέρμα πια στις αυταπάτες ή με το Κεφάλαιο ή με τους Εργάτες.

Ανασύνταξη του κινήματος με τους εργαζόμενους και τις ανάγκες μας μπροστά!

ΒΑΖΟΥΜΕ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΥΠΟΧΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΙΒΑΣΜΟ.



Τη νύφη ποιος θα την πληρώσει;

Ήρθε η ώρα που τα στελέχη του ανώτερου και ανώτατου management πρέπει να αναλάβουν τις ευθύνες τους.

συν. Κουβατζής Δημήτρης, MSC Marketing, Αναπληρωτής Οργανωτικός Γραμματέας ΟΜΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ.

Δέκα χρόνια μετά το κύμα των αυτοκτονιών στη France Telecom στο τέλος της δεκαετίας του 2000, η εταιρεία και τα μέλη της τότε διοίκησης δικάζονται για θεσμοθετημένη «ηθική παρενόχληση» - mobbing, σε μία δίκη πρωτοφανή στα γαλλικά χρονικά, την οποία ο ποινικός κώδικας περιγράφει ως «επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν ως αντικείμενο ή ως αποτέλεσμα την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας». Πέραν όμως των ιδίων των αυτοκτονιών, το δικαστήριο θα εξετάσει και το θέμα «της ηθικής παρενόχλησης, οργανωμένης σε επίπεδο εταιρείας από την διεύθυνσή της», αναφέρουν οι ανακριτικές αρχές.

Ανάμεσά τους στο εδώλιο θα καθίσει σήμερα ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος στο χρονικό διάστημα 2005-2010 Ντινιέ Λομπάρ, ο οποίος έθεσε σε εφαρμογή ένα σκληρό πρόγραμμα αναδιάρθρωσης της εταιρείας και μιλώντας για τις εν σειρά αυτοκτονίες μελών του προσωπικού είχε αναφερθεί σε «μόδα αυτοχειρίας».

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, οι ανακριτές εξέτασαν τις περιπτώσεις των εργαζομένων που αυτοκτόνησαν, που επιχείρησαν να αυτοκτονήσουν, που οδηγήθηκαν στην κατάθλιψη ή σταμάτησαν να εργάζονται.

Σήμερα, ο Ιβ Μενγκί, 67 ετών λέει «Ήμουν στέλεχος στον τομέα Πληροφορικής στον Βορρά όταν άρχισε η αναδιάρθρωση. Την ώρα που είχα μία ομάδα είκοσι ατόμων υπό τις εντολές μου, έχασα σιγά - σιγά το προσωπικό μου» διηγείται ο Ιβ Μενγκί, που μπήκε στη France Telecom το 1973. «Αισθανόμασταν ότι υπήρχαν στόχοι για αποχωρήσεις. Μας πίεζαν για να φύγουμε».

Το 2009 καταλήγει στα αζήτητα: «Εξι μήνες χωρίς να κάνω τίποτε. Τις πρώτες τρεις εβδομάδες κάπως περπατάει. Και μετά, το δράμα». Κάποια στιγμή ξαναβρίσκει πόστο σε μία υπηρεσία, αλλά «ένα πρωί χωρίς προειδοποίηση μου λένε: Αφήνεις τις δουλειές σου και πηγαίνεις να σηκώνεις τηλέφωνα. Ήταν σαν πυροβολισμός». Πέφτει σε κατάθλιψη. «Εάν δεν με είχε στηρίξει η γυναίκα μου, δεν θα ήμουν εδώ». Στόχος ήταν κατά τη γνώμη του η αποσταθεροποίησή του.

Ο Ιβ Μενγκί θα είναι ένας από τους μάρτυρες κατηγορίας. Μαζί του και πολλοί άλλοι εργαζόμενοι που είδαν τις υπηρεσίες και τα πόστα τους να καταργούνται χωρίς προειδοποίηση, που πιέζονταν ασφυκτικά να κάνουν απολύσεις, που εξαναγκάστηκαν να αλλάξουν πόλη και αντικείμενο, που βρέθηκαν χωρίς αντικείμε-

“Είναι σύνηθες το φαινόμενο να περιθωριοποιούνται όλοι οι παλιοί συνάδελφοι του ΟΤΕ με κάποια θέση ευθύνης και να ακούν συχνά την ατάκα ότι στην επόμενη αναδιοργάνωση δεν περιλαμβάνονται και κοίτα να δεις τι θα κάνεις μήπως φύγεις με την επόμενη εθελούσια.

νο εργασίας και κατηγορήθηκαν για ανικανότητα και ωθήθηκαν προς την έξοδο.



«Θα κάνω τις αποχωρήσεις με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, από το παράθυρο ή από την πόρτα», είχε άλλωστε προειδοποιήσει το 2006 ο Ντιντιέ Λομπάρ, κατά την διάρκεια ομιλίας του ενώπιον των στελεχών της εταιρείας. «Πρέπει να απομακρυνθούμε από την ιδέα της προστατευτικής εταιρείας... Θα είναι λίγο πιο κεντρικά κατευθυνόμενο πλέον...» είχε προειδοποιήσει.

Η ανάκριση έφερε στο φως «τις μεθόδους αποσταθεροποίησης του προσωπικού», τον καταχρηστικό έλεγχο, την περιθωριοποίηση των εργαζομένων, τις συνεχείς αναδιοργανώσεις.

Σας θυμίζουν κάτι όλα αυτά; Στον ΟΤΕ κάθε εβδομάδα έχουμε μία αναδιοργάνωση. Η οργάνωση στον ΟΤΕ είναι σαν την κινούμενη άμμο. Αλλάζει συνεχώς και ενδέχεται να σε ρουφήξει μέσα αν δεν έχεις σωσίβιο από τη Διοίκηση.

Σίγουρα όλο αυτό το σκηνικό σας θυμίζει την κατάσταση που ζούμε συνεχώς και ζήσαμε πιο έντονα πρόσφατα στον ΟΤΕ με την “εθελούσια” όπου στοχοποιήθηκε συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων –οι φύλακες – με ενδεχόμενη απόλυση αν δεν έφευγαν “οικειοθελώς” από την εταιρεία. Επίσης όλοι οι υπόλοιποι παλιοί συνάδελφοι στον ΟΤΕ δέχτηκαν τρομερή πίεση μέσα από συνεχή ανεπίσημη διαρροή φημών περί απόσχισης έργου, μη υπογραφής ΣΣΕ και επομένως μη προστασίας από απολύσεις για χρηματοοικονομικούς λόγους, χαρακτηριζόμενοι από τους προϊστάμενους τους (ευτυχώς δεν συμμετείχαν όλοι και κυρίως οι προϊστάμενοι ερχόμενοι από τον ΟΤΕ) ως αχρείαστοι, ανίκανοι, περισευούμενοι.

Είναι σύνηθες το φαινόμενο να περιθωριοποιούνται όλοι οι παλιοί συνάδελφοι του ΟΤΕ με κάποια θέση ευθύνης και να ακούν συχνά την ατάκα ότι στην επόμενη αναδιοργάνωση δεν περιλα-

βάνονται και κοίτα να δεις τι θα κάνεις μήπως φύγεις με την επόμενη εθελούσια.

Το ανθρώπινο δυναμικό είναι το σημαντικότερο κεφάλαιο του ΟΤΕ. Η διοίκηση όμως μέσα από τη συνεχή πρωτοφανή συρρίκνωση του εργασιακού κόστους ψάχνει να αυξήσει την κερδοφορία της, χωρίς κανένα ουσιαστικό πλάνο ενίσχυσης των εσόδων μακροπρόθεσμα, για να χρηματοδοτήσει τη μερισματική της πολιτική προς το μεγαλύτερο μέτοχό της που δεν είναι άλλος από την DT.

Τη στιγμή που ο ΟΤΕ καταγράφει τεράστια κερδοφορία και το ΔΣ του ΟΤΕ αποφάσισε να αυξήσει κατά 31% το διανεμόμενο μέρισμα προς τους μετόχους φτάνοντας το σε 0,46€ ανά μετοχή από 0,35€ διανέμοντας περισσότερα από € 300εκ. στους μετόχους. Την ίδια στιγμή που το μισθολογικό κόστος στον όμιλο DT για το 2018 ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών διαμορφώνεται σε 20,1% όταν στον όμιλο ΟΤΕ βρίσκεται μόλις στο 14,8%! Δυστυχώς για τη Διοίκηση του ΟΤΕ ο εργαζόμενος είναι μόνο κόστος που πρέπει να απαλλαγεί και όχι ως αξία που πρέπει να επενδύσει.



Πανηγυρίζει από τη μια για τα καλά αποτελέσματα και τις επιτυχίες και από την άλλη κρύβει με κάθε τρόπο τους βασικούς πρωταγωνιστές που είναι οι χιλιάδες εργαζόμενοι του ΟΤΕ, που δίνουν καθημερινά την ψυχή τους, αλλά και έχουν θυσιάσει μεγάλο ποσοστό των αποδοχών τους από το 2011, προκειμένου να καλυφθούν οι άστοχες κινήσεις της διοίκησης Βουρλούμη με την τοξική αγορά της ΓΕΡΜΑΝΟΣ, όπως ο ίδιος την χαρακτηρίζει στο βιβλίο του, η ακριβή επαναγορά του συνόλου των μετοχών της Cosmote αφού πρώτα ο ΟΤΕ πιέστηκε να πάρει άδεια κινητής με την Telenor και αργότερα να μετοχοποιήσει μέρος της εταιρείας μέσω του Ελληνικού χρηματιστηρίου και για να

χρηματοδοτηθούν από ίδιους πόρους, οι επενδύσεις στα δίκτυα νέας γενιάς και την τηλεόραση της Διοίκησης Τσαμάζ.

Μέχρι σήμερα οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ δεν έχουν δει ούτε μία αύξηση στον μισθό τους ενώ αντίθετα είδαν να κόβονται και παρανόμως τα κλιμάκια ενώ και σε πολλούς συναδέλφους δεν αναγνωρίζονται τα πτυχία ακόμα και αν είναι συναφή με το αντικείμενο που εκτελούν είτε θεωρούνταν από την ίδια την εταιρεία επιθυμητό, αλλά όχι απαραίτητο.



Η επαναφορά των κλιμακίων που η Διοίκηση παράνομα πάγωσε και σε αντίθεση με τα συμφωνηθέντα για την ΣΣΕ του 2011, το 2012 εφαρμόζοντας αυθαίρετα την 6η ΠΥΣ πρέπει άμεσα να υλοποιηθεί. Τα κλιμάκια δεν αποτελούν αυτόματες ωριμάνσεις, αλλά είναι προϊόν της αξιολόγησης που έχει επιβάλει η ίδια η Διοίκηση και από την άλλη οφείλει να σεβαστεί τις δεσμεύσεις της κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων πως δεν θα κοπούν κλιμάκια και χρονοεπιδόματα. Αν είναι όντως έτσι τότε έχουμε να κάνουμε με μία ανάληψη Διοίκηση η οποία δεν σέβεται και αυτά που συμφωνεί στις διαπραγματεύσεις. **Είναι καιρός επομένως να συντάσσεται κατά τις διαπραγματεύσεις MoU (memorandum of Understanding) προκειμένου να εξαλειφθούν τέτοια φαινόμενα στο μέλλον.** Από τη στιγμή που οι διαπραγματεύσεις απέτυχαν ήταν δρόμος χωρίς επιστροφή να διεκδικηθούν δικαστικά τα κλιμάκια. Ήδη έγιναν τα πρώτα δικαστήρια και έχουμε θετικές αποφάσεις. Αναμένουμε και τις εφέσεις που θα εκδικαστούν σύντομα για την τελεσίδικη δικαίωσή μας.

Πρόσφατα βιώσαμε και την τραυματική εμπειρία – παρωδία της εθελούσιας αποχώρησης 2019. Ήταν και παραμένει το θέμα που μας απασχόλησε σοβαρά όλους το τελευταίο δίμηνο οδηγώντας περίπου 800 συναδέλφους (550 με το πρόγραμμα Α, 200 με το πρόγραμμα Β, 100 χωρίς να εμπίπτουν σε κάποια κατηγορία) και ανάμεσά τους 120 συνάδελφοι με θέσεις ευθύνης) να επιζητούν τη διακοπή της εργασιακής τους σχέσης με τον ΟΤΕ και σε αναζήτηση καλύτερης τύχης εκτός Ομίλου ύστερα από συνεχή τρομοκρατία, εκφοβισμό και κάθε είδους θεμιτές και αθέμιτες

πιέσεις με στόχο να ενταχθούν όλο και περισσότεροι συνάδελφοι στο πρόγραμμα. Τελικά η Διοίκηση μετά την απροσδόκητη αυτή εξέλιξη αποφάσισε να ακυρώσει το πρόγραμμα Β και να δεχτεί τις αιτήσεις μόνο 320 συναδέλφων από το πρόγραμμα Α όταν μόλις τον προηγούμενο χρόνο είχαν αποχωρήσει σχεδόν 300 εργαζόμενοι χωρίς όλη αυτήν την τρομοκρατία που υπήρξε φέτος σε όλα τα επίπεδα του μάντζιμεντ.

Τελικά η ίδια η Διοίκηση παραδέχτηκε ότι το μάντζιμεντ υπέβαλε εαυτόν και ότι θα δοθούν οδηγίες να σταματήσει. Θα μας εξηγήσει όμως η Διοίκηση γιατί το έκανε αρχικά και πως στη συνέχεια θα μπορέσει να ενεργοποιήσει όλους αυτούς τους συναδέλφους, που έχουν μπει στη διαδικασία και έχουν προετοιμαστεί ψυχολογικά να φύγουν από την εταιρεία; Πως θα επανεργοποιηθούν τώρα; Τελικά πάλι το κατώτερο και μεσαίο μάντζιμεντ θα στοχοποιηθεί, πάλι σε μία νέα έκδοση της France Telecom.

Η Διοίκηση δίδει συνέχεια συναδέλφους χωρίς να αναπληρώνει τις κενές θέσεις με αποτέλεσμα να έχουμε το φαινόμενο των υπερωριών, της υπερεργασίας και μάλιστα στις περισσότερες περιπτώσεις χωρίς αμοιβή. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση με τους ταμίες στα καταστήματα που υποχρεούνται να δέχονται πελάτες σε όλο το ωράριο τους από τη στιγμή που ανοίγουν τα καταστήματα έως και μετά το κλείσιμο αν οι πελάτες είναι μέσα στο κατάστημα. Οι ίδιοι οι προϊστάμενοι απαιτούν από αυτούς τους συναδέλφους να έρχονται νωρίτερα για να προετοιμαστούν και να κάθονται αργότερα για να κλείσουν ταμείο χωρίς ποτέ να έχει πληρωθεί ούτε μία ώρα υπερωρίας. Να μην αναφέρουμε ότι στα καταστήματα η εκπαίδευση, οι συναντήσεις, περιοδικές απογραφές και οτιδήποτε άλλο γίνονται εκτός ωραρίου χωρίς πάλι να έχει καταβληθεί ούτε μία ώρα υπερωρία. Επίσης το ίδιο χαοτική είναι η κατάσταση στην Παιανία και το ΔΜ με τα τρελά ωράρια από τις 9 το πρωί μέχρι τις 10 βράδυ, κάποιες φορές και αργότερα.



Η διοίκηση αρνείται πεισματικά, πετώντας την μπάλα στην εξέδρα, να συζητήσει επί της ουσίας το σύστημα αξιολόγησης. Σε μια εταιρεία όπως ο ΟΤΕ δεν μπορεί η αξιολόγηση να χρησιμοποιείται ως μέσο εκβιασμού και τιμωρίας των εργαζομένων με κατευθυνόμενες αξιολογήσεις επικαλούμενη την καμπύλη Gauss.

Είναι απαράδεκτο ο εργαζόμενος να μην έχει το δικαίωμα της κρίσης του έργου και της απόδοσης των προϊσταμένων του καθώς και να μην υπάρχει δεύτερος βαθμός ελέγχου και εξέτασης των ενστάσεων από επιτροπή όπου θα συμμετέχουν και εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Είναι περισσότερο από αναγκαίο και επιβεβλημένο η θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, λειτουργικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης.

Για να υπάρξει οποιαδήποτε αξιολόγηση πρώτα η Διοίκηση θα πρέπει να θεσμοθετήσει την περιγραφή της κάθε θέσης. Τόσο καιρό μας έλεγε ότι αυτό θα γίνει με τα job families, αλλά επί της ουσίας τίποτα. Ο κάθε συνάδελφος χωρίς περιγραφή θέσης είναι στο έλεος του κάθε προϊστάμενου να τον αξιολογήσει όπως θέλει και τις πλείστες των περιπτώσεων αξιολογεί χαρακτήρα και προσωπικότητα κατά την αυστηρά υποκειμενική του άποψη και συμπάθεια ή αντιπάθεια προς το συνάδελφο.

Φέτος για πρώτη φορά είχαμε και την εισαγωγή της επίτευξης στόχων στη διαδικασία της αξιολόγησης. Η επίτευξη στόχων θα πρέπει να ακολουθεί το μοντέλο S.M.A.R.T. το οποίο είναι ακρωνύμιο για το Specific, Measurable, Achievable, Realistic, και Timely (target finish). Πέραν αυτού του γεγονότος οι στόχοι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να είναι ποιοτικοί, υποκειμενικοί και να ταυτίζονται με την υπόλοιπη αξιολόγηση. Επίσης θα πρέπει να συζητούνται και να τίθενται προαπαιτούμενα και δεσμεύσεις επίτευξης του στόχου ενώ θα πρέπει να είναι συναφείς και να συμμετέχουν στους στόχους της ευρύτερης μονάδας. Τέλος οι στόχοι θα πρέπει να τίθενται πριν την αρχή του εξεταζόμενου έτους και όχι στο τέλος ενώ δεν θα πρέπει να αλλάζουν στη διάρκεια του χρόνου.

Η αξιολόγηση είναι μία συνεχής διαδικασία η οποία θα πρέπει να γίνεται όλο το χρόνο ενώ η τελική διαμόρφωσή της θα πρέπει να γίνεται σε καλό κλίμα, με προσωπική συνάντηση και αφού και οι δύο πλευρές έχουν προετοιμαστεί. Η τελική αξιολόγηση θα πρέπει να προκύπτει μετά από αυτήν τη συνάντηση και όχι προγενέστερα με βάση την καμπύλη Gauss ή οποιοσδήποτε άλλες οδηγίες από όπου και αν αυτές προέρχονται. Δεν είναι συνάντηση αιφνιδιασμού, είναι συνάντηση που πρέπει να γίνεται σε καλό κλίμα, περιβάλλον, με άνεση χρόνου και να έχει σαν στόχο τη

βελτίωση της απόδοσης. Πάντοτε θα πρέπει να ακολουθείται από σχόλια και πλάνο βελτίωσης της απόδοσης αν αυτό απαιτείται.

Έχει παρατηρηθεί ότι τίποτα από τα ανωτέρω δεν ισχύει στην πράξη και ο συνάδελφος δεν έχει καμία μα καμία οδό διαφυγής, αφού το HR δηλώνει αναρμόδιο για οποιαδήποτε ένσταση και παραπέμπει πίσω στο δίδυμο αξιολογητή - επιβλέποντα, που ως συνήθως ο υπέρτερος διευθυντής έχει περάσει τη γραμμή που θέλει.



Τα περίφημα job families μας παρουσιάστηκαν πρώτη φορά με πολλές τυμπανοκρουσίες και με άκρατη μυστικότητα για τους συναδέλφους μας και δεν τους αφορούσε. Από την άλλη σε ποιο job family ανήκει κάποιος λίγο πολύ καθορίστηκε από τη Γενική Διεύθυνση στην οποία ανήκει και έγινε σαφές ότι μετακινήσεις δεν θα είναι εύκολες όπως παλαιότερα έστω και αν ο συνάδελφος έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Από την άλλη σε ποιο επίπεδο θα τοποθετηθεί κάποιος συνάδελφος θα είναι εξολοκλήρου απόφαση της Διοίκησης χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ακαδημαϊκές γνώσεις, προϋπηρεσία συναφή ή γενική επί του θέματος, προϋπηρεσία στη θέση και εξδεύκευση επί του αντικειμένου, αλλά και απόδοση. Άρα τι έμεινε; Πόσο αρεστός είσαι στον προϊστάμενό σου.

Καλούμε τη Διοίκηση του ΟΤΕ να προσέλθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και μέσα από ένα καλόπιστο διάλογο να προχωρήσει στη θεσμοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού, αξιοκρατικού και αναπτυξιακού συστήματος αξιολόγησης.

Θέση και απαίτησή του Ενωτικού Ψηφοδελτίου Εργαζομένων στον ΠΙΑΣΕ-ΟΤΕ είναι η προκήρυξη όλων των κενών θέσεων ευθύνης, με αδιάβλητες και αξιοκρατικές διαδικασίες, η αναγνώριση όλων των τίτλων σπουδών, η ένταξη του προσωπικού στην αντίστοιχη μισθολογική κατηγορία – βαθμίδα και η αξιοποίηση όλων των εργαζομένων του ΟΤΕ ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα που διαθέτουν, την αναγνώριση της αξίας και τη δυνατότητα της επαγγελματικής εξέλιξης μέσα σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.



Βιβλιάρια τέλος!

Η κατάργηση των βιβλιαρίων ασφάλισης ήρθε και θα μας διευκολύνει.

συν. Νίκος Παπαθεοδοσίου, Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ήρθε επιτέλους ο καιρός που ο ασφαλιστικός μας φορέας ο ΕΦΚΑ (Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης) αξιοποιεί τις λύσεις που προσφέρει η τεχνολογική εξέλιξη, έστω και με καθυστέρηση δεκαετιών. Σύμφωνα με πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση για τους ασφαλισμένους που για πρώτη φορά ασφαλίζονται μετά τις 14/03/2019 δεν θα εκδίδεται βιβλιάριο ασφάλισης καθώς πλέον δεν χρειάζεται. Παράλληλα καταργούνται και όσα βιβλιάρια που έχουν εκδοθεί. Η ρύθμιση αυτή ισχύει για άμεσα ασφαλισμένους, για έμμεσα καθώς και για συνταξιούχους.

Η πρόσβαση σε κάθε είδους παροχή υγείας θα γίνεται με τον ΑΜΚΑ (Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης) και την επίδειξη της αστυνομικής ταυτότητας του δικαιούχου ή κάποιου άλλου εγγράφου ταυτοπροσωπείας (π.χ. διαβατήριο, δίπλωμα οδήγησης κλπ). Ακόμα και για αυτές τις ειδικές περιπτώσεις όπου μέχρι και πριν λίγες ημέρες το βιβλιάριο ασφάλισης απαιτούνταν όπως η σφράγισή του από ιατρό ελεγκτή του ΕΟΠΥΥ

(Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας) για ειδική αγωγή (π.χ. λογοθεραπεία, εργοθεραπεία, κλπ), ο ΕΦΚΑ σε συνεργασία με τον ΕΟΠΥΥ (έγγραφο με αριθμό πρωτοκόλλου ΔΒ3Α/Φ115/4/οικ.7283) ενσωμάτωσε όλες αυτές τις εργασίες στις ηλεκτρονικές του υπηρεσίες καθιστώντας το βιβλιάριο επί της ουσίας άχρηστο.

Επομένως όλοι μας είτε έχουμε βιβλιάριο είτε όχι, πλέον δεν θα το χρειαστούμε. Ας δούμε λοιπόν ξανά (στο προηγούμενο τεύχος υπήρξε σχετική αρθρογραφία) τα δικαιολογητικά που χρειάζονται για την ασφάλιση των έμμεσα ασφαλισμένων και για την έκδοση Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης.

ΤΙ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΜΟΥ;

Για αβάπτιστο – νεογέννητο

- Τελευταίο φύλλο μισθοδοσίας του άμεσα ασφαλισμένου.
- Ληξιαρχική πράξη γέννησης τέκνου.

ασφαλιστικά θέματα

- Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης που να περιλαμβάνει το τέκνο.
- Βεβαίωση ΑΜΚΑ του τέκνου.
- Σχετική αίτηση συμπληρωμένη.
- Υπεύθυνη δήλωση αν η/ο σύζυγος είναι ασφαλισμένη/ος σε άλλον κλάδο ασφάλισης ότι δεν θα ασφαλίσει στο δικό της/ου ασφαλιστικό κλάδο το τέκνο.

Εάν το τέκνο είναι ήδη ασφαλισμένο σε άλλον κλάδο ασφάλισης;

- Τελευταίο φύλλο μισθοδοσίας του άμεσα ασφαλισμένου.
- Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης που να περιλαμβάνει το τέκνο.
- Σχετική αίτηση συμπληρωμένη που να αναγράφει το ΑΜΚΑ του τέκνου.
- Υπεύθυνη δήλωση από την/τον σύζυγο αν είναι ασφαλισμένη/ος σε άλλο ταμείο ότι δεν θα ασφαλίσει στο δικό της/του ταμείο το τέκνο.
- Βεβαίωση διαγραφής από τον προηγούμενο κλάδο ασφάλισης.

Τα τέκνα ασφαλιζονται:

Μέχρι την ηλικία των 24 ετών εφόσον σπουδάζουν ή είναι άνεργα και άγαμα. Μέχρι την ηλικία των 26 ετών εφόσον είναι άνεργα και άγαμα. Ειδικές διατάξεις ισχύουν για παράταση ασφάλισης λόγω νόσου πέραν του 26ου έτους ή παράλληλη εργασία του τέκνου άνω των 18 ετών, κλπ.

Στην περίπτωση απώλειας του βιβλιαρίου δεν συντρέχει λόγος για την αντικατάστασή του αφού πλέον δεν εκδίδονται νέα βιβλιάρια.

ΤΙ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ

ΤΗ ΔΙΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΕΜΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ;

1. Τελευταίο φύλλο μισθοδοσίας του άμεσα ασφαλισμένου.
2. Σχετική αίτηση συμπληρωμένη που να αναγράφεται το ΑΜΚΑ του έμμεσα ασφαλισμένου.

Που στέλνω τα δικαιολογητικά;

- Για όσα μέλη του Συλλόγου μας το επιθυμούν στο info@pase-ote.gr κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας με τα γραφεία του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στο 2103302191 καθημερινές 09:00 – 17:00.

θημερινές 09:00 – 17:00.

- Αυτοπροσώπως στα γραφεία του ΕΦΚΑ (Κλάδος ΤΑΥΤΕΚΩ) στην Αθήνα οδός Πατησίων 54, 10682, καθημερινές 09:00 – 13:00.
- Ταχυδρομικά στην ανωτέρω διεύθυνση υπόψη «Τμήμα Ασφάλισης Μητρώου και Παροχών σε Χρήμα».
- Με fax στο 2108808711.
- Με email στο tm.asfpar.tayteko@efka.gov.gr.

ΤΙ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΔΟΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ;

Για τους Άμεσα Ασφαλισμένους:

- Σχετική αίτηση συμπληρωμένη.
- Φωτοαντίγραφο αστυνομικής ταυτότητας.

Για τους Έμμεσα Ασφαλισμένους:

- Σχετική αίτηση συμπληρωμένη.
- Φωτοαντίγραφο αστυνομικής ταυτότητας του έμμεσα ασφαλισμένου.
- Φωτοαντίγραφο αστυνομικής ταυτότητας του άμεσα ασφαλισμένου.

Που στέλνω τα δικαιολογητικά;

- Για όσα μέλη του Συλλόγου μας το επιθυμούν στο info@pase-ote.gr κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας με τα γραφεία του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στο 2103302191 καθημερινές 09:00 – 17:00.
- Αυτοπροσώπως στα γραφεία του ΕΦΚΑ (Κλάδος ΤΑΥΤΕΚΩ) στην Αθήνα οδός Μυλλέρου 13, 10436, καθημερινές 09:00 – 13:00.

Για τις αιτήσεις που απαιτούνται για ασφάλιση τέκνων, έκδοση Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης κλπ, παρακαλούμε επικοινωνήστε με το Σύλλογό μας στο info@pase-ote.gr ή στο 2103302191 καθημερινές 09:00 – 17:00.

Στην Ελληνική πραγματικότητα που ζούμε ας είμαστε επιφυλακτικοί και ας κρατήσουμε τα βιβλιάρια μας. Αχρείαστα να είναι απλά και μόνο για να μας θυμίζουν ότι κάποτε είμασταν νέοι και η φωτογραφία μας είχε μαλλιά και λίγα κιλά. Ποτέ δεν ξέρεις...



Από τον ατμό στους υπερυπολογιστές.

4η Βιομηχανική Επανάσταση – Απειλή η ευκαιρία για τους εργαζόμενους;

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

Όλο και πιο συχνά διαβάζουμε και ακούμε για την 4η Βιομηχανική Επανάσταση. Τι ακριβώς είναι και σε τι θα μας επηρεάσει; Αποτελεί απειλή για τους εργαζόμενους; Θα επιφέρει περικοπές στις θέσεις εργασίας; Οι εργαζόμενοι με χαμηλή εξειδίκευση θα πρέπει να φοβούνται; Οι επιχειρήσεις τι πρέπει να κάνουν; Οι κυβερνήσεις των κρατών θα πρέπει να διαμορφώσουν νέα νομολογία; Οι βιομηχανίες θα πρέπει να ξοδέψουν περισσότερα χρήματα για νέες επενδύσεις;

Η 1η βιομηχανική επανάσταση ξεκίνησε πριν τρεις αιώνες με την τήθασευσή της δύναμης του ατμού. Από τη χειρονακτική εργασία έγινε μετάβαση στη μηχανική παραγωγή με ατμοκίνητες μηχανές. Για παράδειγμα οι άμαξες με τα άλογα σταδιακά αντικαταστάθηκαν από ατμοκίνητο σιδηρόδρομο αρχικά στις ΗΠΑ για τις μεγάλες αποστάσεις μεταξύ πόλεων.

Η 2η βιομηχανική επανάσταση ξεκίνησε πριν ολοκληρωθεί ο κύκλος της 1ης με την εφεύρεση του ηλεκτρισμού, τις γραμμές συναρμολόγησης και τη μαζική παραγωγή. Τα ατμοκίνητα τρένα σταδιακά αντικαταστάθηκαν από τα ηλεκτρικά και όσοι αμαξάδες έμειναν για τις κοντινές αποστάσεις σταδιακά έχαναν την εργασία τους από τα πρώτα αυτοκίνητα, αρκετά από

αυτά ήταν ηλεκτρικά, τα οποία εμφανίστηκαν στις αρχές του προηγούμενου αιώνα.

Στη συνέχεια με την 3η βιομηχανική επανάσταση εμφανίστηκαν τα ηλεκτρονικά και ο κλάδος της πληροφορικής όπου αυτοματοποίησαν την παραγωγή δίνοντας νέες δυνατότητες στη χρήση των παραγόμενων αγαθών. Τα τρένα πλέον όχι απλά κινούνται με ηλεκτρισμό, αλλά δεν έχουν καν οδηγούς όπως στην περίπτωση του μετρό της Θεσσαλονίκης, τα αυτοκίνητα φρενάρουν μόνα τους όταν ο υπολογιστής του αυτοκινήτου μέσα από έναν αλγόριθμο υπολογίσει σε πραγματικό χρόνο πως υπάρχει κίνδυνος πρόσκρουσης, κλπ.

Η 4η βιομηχανική επανάσταση που συντελείται στις ημέρες μας βασίζεται πάνω στους αλγόριθμους και στους υπέρ-υπολογιστές με ανάλυση ασύληπτα μεγάλου όγκου δεδομένων σε πραγματικό χρόνο ενώνοντας όλες τις διαθέσιμες τεχνολογίες όπως πληροφορική, ρομποτική, τρισδιάστατη εκτύπωση, νανοτεχνολογία, γενετική, κλπ.

Ο λόγος για τον οποίον γίνονται όλα τα ανωτέρω είναι προφανής. Τα ρομπότ δεν απεργούν, δεν κουράζονται, δεν πάνε τουαλέτα, δεν κάνουν διάλλειμα, εργάζονται αδιάλειπτα, δεν

“Ένα κράτος το οποίο σέβεται τους πολίτες του και δείχνει ανταντακλαστικά έχει χρέος όχι μόνο να διασφαλίζει, αλλά να αυξάνει τις θέσεις εργασίας και συγχρόνως να εφαρμόζει πολιτικές για την ήπια και μεθοδευμένη προσαρμογή των εργαζομένων στα νέα δεδομένα.

διεκδικούν αυξήσεις, δεν υπόκεινται σε εργοδοτικές εισφορές, δεν ασθενούν και όταν χαλάσουν τα επισκευάζουν ή τα αντικαθιστούν.

Πολλά τα παραδείγματα εφαρμογής της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Ας δούμε μερικά από αυτά αναλύοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα ξεχωριστά σε κάθε εφαρμογή.



1. Εργοστάσιο Tesla

Πρόκειται για ένα υπέρ-εργοστάσιο γιγαντιαίων διαστάσεων στις ΗΠΑ που παράγει μόνο ηλεκτρικά αυτοκίνητα με εντελώς αυτοματοποιημένο τρόπο. Στη γραμμή παραγωγής δεν υπάρχουν άνθρωποι, αλλά μόνο ρομπότ καθιστώντας το μοναδικό στον κόσμο για τον κλάδο του αυτοκινήτου. Οι λιγοστοί εργαζόμενοι που εργάζονται στις συγκεκριμένες εγκαταστάσεις συντηρούν και επισκευάζουν τα ρομπότ εποπτεύοντας την ορθή τους λειτουργία. Το αποτέλεσμα να μεν μοιάζει να είναι ουτοπικό με αυτοκίνητα εξαιρετικής φινέτσας βουτηγμένα στην τεχνολογία, αλλά πολύ ακριβά και με αμφιλεγόμενη ποιότητα κατασκευής για τα δεδομένα της τιμής. Μάλιστα σε πρόσφατη έρευνα που έγινε συγκρίνοντάς το με μεγάλα εργοστάσια αυτοκινήτων στη Γερμανία αποτυπώθηκε πως, εάν το εργοστάσιο της Tesla στις ΗΠΑ είχε επιλέξει συμβατικό τρόπο στη γραμμή παραγωγής, η ποιότητα των αυτοκινήτων της θα ήταν καλύτερη και η τιμή φθηνότερη.

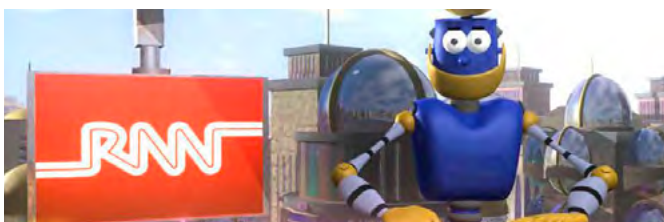
2. Καταστήματα ΘΕΣγάλα

Εδώ και μερικά χρόνια η συνεταιριστική εταιρεία από τη Λάρισα ΘΕΣγάλα πουλά τα προϊόντα της on-line, με ή χωρίς παράδοση στο χώρο σου και από καταστήματα σε Αθήνα, Θεσσαλονί-

κη και Λάρισα. Στα καταστήματα δεν υπάρχουν εργαζόμενοι παρά μόνο αυτοματοποιημένοι πωλητές γάλακτος που πωλούν και άδεια μπουκάλια στην περίπτωση που ο πελάτης δεν φέρει δικό του.



Οι αυτοματοποιημένοι πωλητές παρακολουθούνται σε 24ωρη βάση από εξελιγμένα πληροφοριακά συστήματα και στην περίπτωση που χρειαστούν ανεφοδιασμό ή συντήρηση παρεμβαίνουν οι άνθρωποι. Με αυτόν τον τρόπο η εταιρεία ελαχιστοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό στο δίκτυο καταστημάτων της εξοικονομώντας χρήματα. Παρά το γεγονός της έλλειψης κόστους μισθοδοσίας ανά κατάστημα, η τιμή του γάλακτος παραμένει σχεδόν ίδια αν όχι ακριβότερη από την τιμή πώλησης επώνυμου γάλακτος στα ράφια των σούπερ μάρκετ. Σε σύγκριση με το γάλα ιδιωτικής ετικέτας η τιμή παραμένει σημαντικά ακριβότερη. Η εταιρεία αντιμετωπίζει πολύ μεγάλο πρόβλημα ρευστότητας με αβέβαιο μέλλον, συσσωρεύοντας ζημιές εδώ και χρόνια.



3. Ρομπότ για την εκφώνηση ειδήσεων

Το κινέζικο πρακτορείο ειδήσεων Χίνχουα έβγαλε σε ζωντανή μετάδοση το πρώτο ρομπότ που εκφωνεί ειδήσεις, φτιαγμένο με βάση τον παρουσιαστή Zhang Zhao (φυσικά και δεν είναι εφικτό να γίνει αντιληπτή κάποια διαφορά καθιστώντας δυσ-

επίκαιρα θέματα

διάκριτα τα όρια μεταξύ πραγματικότητας και ψευδαίσθησης). Το ρομπότ παρουσιαστής μπορεί να εργάζεται ακούραστα και μέσω εξελιγμένων αλγορίθμων να επεξεργάζεται και σε πραγματικό χρόνο να εκφωνεί ειδήσεις όλο το 24ωρο. Από την άλλη η απλή εκφώνηση ειδήσεων χωρίς σχολιασμό και κριτικές παρατηρήσεις και με την απουσία καλεσμένων καθιστά το δελτίο ειδήσεων αδιάφορο και βαρετό αφού το διαδύκιο ήδη προσφέρει τέτοιες λύσεις και μάλιστα προσαρμοσμένες στις απαιτήσεις του αποδέκτη της πληροφορίας. Στο ερώτημα τι γίνεται αν το ρομπότ χαλάσει σε ζωντανή μετάδοση, για την ώρα απάντηση δεν έχει δοθεί.

4. Courier & Delivery με drone

Εδώ και χρόνια γνωστή πιτσαρία στη Νέα Ζηλανδία παραδίδει τα προϊόντα της με ηλεκτροκίνητα οχήματα, ειδικά κατασκευασμένα για αυτόν το σκοπό, στο μέγεθος ενός μικρού πλυντηρίου πιάτων. Ήδη εδώ και χρόνια η Domino's Pizza στην ίδια χώρα, σχεδίασε και εν τέλει παραδίδει μέσω drones. Στις ΗΠΑ, εκτός από πίτσες, με drones παραδίδονται βιβλία, αξεσουάρ τηλεφώνων & tablet και άλλα μικροαντικείμενα έξω από την πόρτα του πελάτη σε ημερομηνία και ώρα που θα επιλέξει αυτός αφού πρώτα πληρώσει το αντίτιμο μέσω internet. Τα ανωτέρω βέβαια ισχύουν υπό όρους και προϋποθέσεις και για συγκεκριμένη απόσταση. Τα οφέλη πάλι εις βάρος των εργαζομένων αφού αντικαθίσταται από ρομπότ. Τα οφέλη για τους καταναλωτές όμως; Γιατί να επιλέξουν ανάλογα προϊόντα όταν δεν υπάρχει διαφορά στην τιμή; Και τα βασικά ερωτήματα παραμένουν. Αν βρέχει, φυσάει αρκετά ή/και κάνει κρύο πως θα έρθει η πίτσα με drone;



την Γίνεται σαφές πως η 4η βιομηχανική επανάσταση έχει στο επίκεντρο τη χρήση των ρομπότ, τόσο για βιομηχανική παραγωγή όσο και στην καθημερινότητά μας κυρίως σε υπηρεσίες, και την αυτό-εκμάθηση των μηχανών μέσα από το συνδυασμό διαφορετικών τεχνολογιών και επιστημών αντικαθιστώντας ανθρώπους. Παράλληλα για την ανάπτυξη και τη συντήρησή τους δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, οι πλείστες των οποίων αφορούν εργαζόμενους με εξειδικευμένες γνώσεις και όχι κατά ανάγκη με αποδοχές πάνω από το μέσο όρο της αγοράς. Κάπου εδώ έρχεται και ο ρόλος του κράτους. Ένα κράτος το οποίο σέβεται τους πολίτες του και δείχνει ανταντακλαστικά έχει χρέος όχι μόνο να διασφαλίζει, αλλά να αυξάνει τις θέσεις εργασίας και συγχρόνως να εφαρμόζει πολιτικές για την ήπια και μεθοδευμένη προσαρμογή των εργαζομένων στα νέα δεδομένα. Γίνεται σαφές πως θα πρέπει να υλοποιηθούν ενέργειες, τουλάχιστον σε εθνική εμβέλεια, που θα διασφαλίζουν την αρμονική συμβίωση με τις νέες τεχνολογίες και την προστασία των θέσεων εργασίας. Ο κυριότερος φορέας είναι τα πανεπιστήμια όπου θα πρέπει να αναβαθμίσουν τα προγράμματα σπουδών τους έτσι ώστε οι απόφοιτοι να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα της αγοράς.

Σίγουρα κάποιες θέσεις εργασίας θα χαθούν λόγω του αυτοματισμού που συντελείται με τη χρήση των ρομπότ σε όλα τα στάδια της παραγωγής μέχρι την πώληση του προϊόντος. Παράλληλα όμως νέες θέσεις εργασίας θα δημιουργηθούν για την υποστήριξη, ανάπτυξη και εν τέλει καθιέρωση αυτών των καινοτομιών. Σε κάθε περίπτωση οι χαμένες θέσεις εργασίας θα πρέπει να αναπληρωθούν έγκαιρα και με προγραμματισμό αφού τα οφέλη της 4ης βιομηχανικής επανάστασης από μόνα τους δεν αρκούν για την επίτευξη μιας μεσομακροπρόθεσμης υγιούς και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης με χαμηλά ποσοστά ανεργίας και μισθούς αξιοπρέπειας.





Νομίσματα εν κρυπτώ.

Εξελίσσοντας το χρήμα. Από τα κέρματα στα χαρτονομίσματα και τώρα στα κρυπτονομίσματα.

συν. Αχιλλέας Δραγούτσας *

ΚΡΥΠΤΟΝΟΜΙΣΜΑΤΑ

Τα κρυπτονομίσματα είναι ψηφιακά νομίσματα που εμφανίστηκαν την τελευταία δεκαετία και παρά την αρχικά περιορισμένη χρήση τους, στην ταχέως αναπτυσσόμενη παγκόσμια ψηφιακή οικονομία, εξελίσσονται σε ένα μέσο συναλλαγών το οποίο συγκεντρώνει όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον.

Έχουν παρόμοιες ιδιότητες με τα συμβατικά νομίσματα όπως αυτά χρησιμοποιούνται on line, αλλά διαφοροποιούνται σημαντικά καθώς χρησιμοποιούν κρυπτογραφικές μεθόδους για την κωδικοποίηση και απόκρυψη πληροφοριών, διασφαλίζοντας έτσι το προσωπικό απόρρητο και τη μοναδικότητα των συναλλαγών, ενώ ένας τρόπος κατηγοριοποίησής τους γίνεται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Την ύπαρξη ή την απουσία ενός κεντρικού φορέα ελέγχου των συναλλαγών που πραγματοποιούνται.
2. Το μηχανισμό χρονοσήμανσης που χρησιμοποιούν για την αποφυγή χρήσης τρίτου φορέα ελέγχου και για τη σήμανση της συναλλαγής που προστίθεται στο «blockchain».
3. Τον αλγόριθμο κατακερματισμού που χρησιμοποιούν. Κατακερματισμός είναι η διαδικασία επεξεργασίας κατά την είσοδο

μιας ποσότητας δεδομένων και παραγωγής κατά την έξοδο σταθερού μήκους δεδομένων, στη διάρκεια της οποίας είναι σχεδόν αδύνατος (;) ο υπολογισμός της αρχικής εισόδου από την έξοδο. Επιπλέον, όποια αλλαγή γίνει στην είσοδο δίνει διαφορετικά αποτελέσματα στην έξοδο.

Σύμφωνα με την ιστοσελίδα www.coinmarketcap.com, ο αριθμός των κρυπτονομισμάτων παγκοσμίως αγγίζει τις 2.000 και η συνολική κεφαλαιοποίησή τους προσεγγίζει τα €120 δις, με το Bitcoin να κατέχει μερίδιο μεγαλύτερο του 50%.

ΤΟ BITCOIN ΚΑΙ ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ BLOCKCHAIN

Ο αγγλικός όρος Blockchain αποδίδεται στα ελληνικά ποικιλοτρόπως, ως «μπλοκ αλυσίδας», «αλυσίδα συστοιχιών», «τεχνολογία καταμεμημένης εγγραφής», «αλυσίδα ομάδων συναλλαγών», «αλυσίδα κοινοποιήσεων».

Τον Οκτώβριο του 2008 δημοσιεύθηκε το επιστημονικό άρθρο «Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash, System». Ο συντάκτης ή οι συντάκτες της δημοσίευσης κρύβεται πίσω από το ψευδώνυμο Satoshi Nakamoto. Στη μελέτη αυτή αποτυπώνεται η σύλληψη της ιδέας και η τεχνική ανάλυση ενός συστήμα-

τος ηλεκτρονικού χρήματος με πληρωμές σε απευθείας σύνδεση και σε ομότιμη βάση μεταξύ των μερών.

Βασικά χαρακτηριστικά της πρότασης ήταν:

- Η ανωνυμία των συναλλασσομένων μερών
- Η απουσία της ανάγκης διαμεσολάβησης στις συναλλαγές μιας τρίτης κεντρικής οντότητας/αρχής με το ρόλο του εγγυητή (πχ τράπεζα, νομισματική αρχή, κράτος)
- Η δημιουργία των νέων «κρυπτονομισμάτων» γίνεται μέσω ενός «μηχανισμού κοινής συναίνεσης/ομοφωνίας» ισότιμων μερών και η εμπιστοσύνη των συναλλασσομένων μερών βασίζεται σε κρυπτογραφική απόδειξη με αλγοριθμική επιβεβαίωση «διασφάλισης έργου», δίχως τον κίνδυνο «διπλών δαπανών».

Ο/Οι δημιουργός/οί του bitcoin λοιπόν άλλαξε/αν το ρου της ιστορίας στις άμεσες, εγχρήματες –χωρίς φυσικό νόμισμα και διαμεσολάβηση– συναλλαγές που πραγματοποιούνται στο ηλεκτρονικό εμπόριο. Το εμπόριο στο διαδίκτυο, όπως το γνωρίζουμε, είναι σχεδόν αποκλειστικά βασισμένο στην ύπαρξη κεντρικού διαμεσολαβητή, ρόλο τον οποίο παίζουν κυρίως οι τράπεζες που λειτουργούν ως αξιόπιστοι τρίτοι, μοντέλο όμως που παρουσιάζει εγγενείς ανεπάρκειες στη διαδικασία ψηφιακής μεταβίβασης του πλούτου.

Η πρόταση που έκανε ο Nakamoto, για να αντιμετωπίσει αυτήν την αναποτελεσματικότητα, με τη δημιουργία ενός εναλλακτικού συστήματος που ονόμασε bitcoin, βρίσκει εκθετικά αυξανόμενη αποδοχή μεταξύ των χρηστών, ιδίως αυτών που αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό θέματα κρατικών παρεμβάσεων και ρυθμίσεων στα νομίσματα.

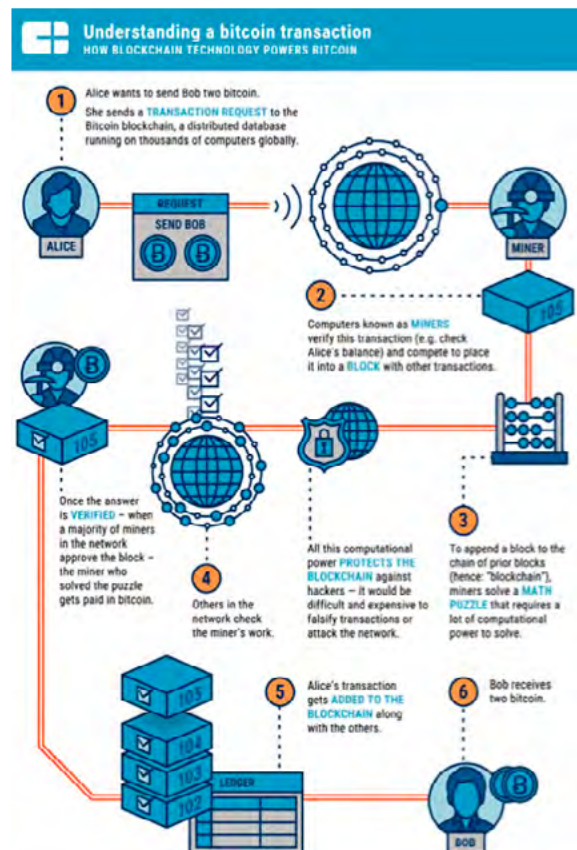
Παρότι όμως δεν υπάρχει κυβέρνηση, εταιρεία ή τράπεζα υπεύθυνη της διαχείρισης του bitcoin, αυτό δεν συνεπάγεται ότι η προτεινόμενη πλατφόρμα λειτουργίας του βρίσκεται κάτω από καθεστώς ολοκληρωτικής αναρχίας ή απουσίας οποιασδήποτε ρύθμισης.

Τουναντίον, ο Elliot Samuel (2018, Bitcoin: The First Self-Regulating Currency? LSELawReview) υποστηρίζει ότι το Bitcoin είναι το πρώτο πραγματικά «αυτορρυθμιζόμενο νόμισμα». Αντιμετωπίζει ένα πλήθος αναποτελεσματικοτήτων των παραδοσιακών μεταβιβάσεων που βασίζονται σε «ενδιάμε-

σους», μέσω ενός μοντέλου ρύθμισης που βασίζεται στην αποκεντροποίηση και στην εθελοντική συμμετοχή.

Το Bitcoin δεν υπάρχει επισήμως σε καμία φυσική μορφή, είτε κερμάτων είτε χαρτονομισμάτων και παράλληλα δεν παράγεται από κάποια συγκεκριμένη χώρα ούτε ελέγχεται από κάποια συγκεκριμένη τράπεζα. Η παραγωγή, η αποθήκευση και η διακίνησή του καθώς και όλες οι συναλλαγές που σχετίζονται με αυτό γίνονται αποκλειστικά ηλεκτρονικά με τη χρήση μεθόδων κρυπτογραφίας τόσο για τη δημιουργία και διαχείριση των μονάδων bitcoin όσο και για την επιβεβαίωση της εγκυρότητας των συναλλαγών (Narayanan, Bonneau, Felten, Miller, Goldfeder, 2016).

Στο ακόλουθο σχήμα, που έχουμε δανεισθεί από την CB insights, απεικονίζεται η ακολουθία των βημάτων που γίνονται, μεταξύ δύο συναλλασσομένων σε bitcoin (από την Alice στον Bob).



<https://www.cbinsights.com/research/what-isblockchain-technology/>

“ Παρότι δεν υπήρξε ο βασικός λόγος δημιουργίας του, η πρωτοφανής εξάπλωση και κυριαρχία του bitcoin οφείλεται κατά ένα μέρος στη χρήση του ως εικονικό νόμισμα συναλλαγής στην ιστοσελίδα “SilkRoad” του «κρυμμένου Web (DeepWeb)», όπου η αγορά παράνομων ουσιών αλλά και ορισμένων νομίμων αγαθών μπορούσε να γίνει υπό καθεστώς ανωνυμίας.

Για να ξεκινήσει κάποιος την πραγματοποίηση συναλλαγών με Bitcoin θα πρέπει αρχικά να δημιουργήσει ένα ηλεκτρονικό πορτοφόλι στο οποίο θα είναι αποθηκευμένο το κεφάλαιό του. Μέσω του πορτοφολιού του, ο κάθε χρήστης έχει τη δυνατότητα τόσο πραγματοποίησης πληρωμών όσο και λήψης μονάδων bitcoin. Για να εκτελεστεί οποιαδήποτε συναλλαγή με bitcoin, είναι απαραίτητη μια ψηφιακή υπογραφή έτσι ώστε η συναλλαγή να προστεθεί στο blockchain. Η ψηφιακή υπογραφή μπορεί να δημιουργηθεί μόνο μέσω του ψηφιακού κλειδιού του εκάστοτε χρήστη σύμφωνα με μια διαδικασία που πραγματοποιείται από το λογισμικό του κάθε πορτοφολιού. Ένα ψηφιακό κλειδί είναι στην ουσία ένα ζευγάρι ιδιωτικού κλειδιού και δημόσιου κλειδιού τα οποία μπορούν να δημιουργηθούν από το πορτοφόλι του κάθε χρήστη ακόμα και χωρίς σύνδεση στο διαδίκτυο, καθώς μέχρι να χρησιμοποιηθούν για την εκτέλεση κάποιας συναλλαγής είναι τελείως άγνωστα στο δίκτυο του Bitcoin. Το ιδιωτικό κλειδί γίνεται γνωστό στο χρήστη αμέσως μόλις ολοκληρώσει τη διαδικασία δημιουργίας του πορτοφολιού του, δεν είναι ανακτήσιμο σε περίπτωση απώλειάς του και αποτελεί το μοναδικό τρόπο πρόσβασης του χρήστη στα κεφάλαιά του. Στο επόμενο στάδιο δημιουργείται το δημόσιο κλειδί, ένας κωδικός από ψηφία και γράμματα, που αποτελεί στην ουσία τη διεύθυνση του χρήστη καθώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον οποιονδήποτε για την αποστολή μονάδων bitcoin.

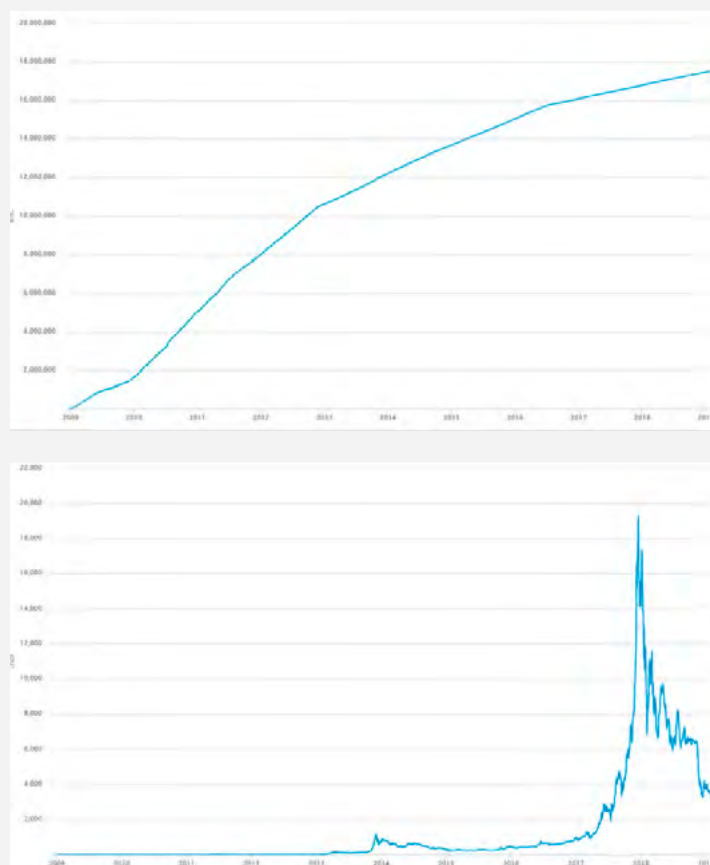
ΤΑ ΠΑΡΑΔΟΞΑ

Παρότι δεν υπήρξε ο βασικός λόγος δημιουργίας του, η πρωτοφανής εξάπλωση και κυριαρχία του bitcoin οφείλεται κατά ένα μέρος στη χρήση του ως εικονικό νόμισμα συναλλαγής στην ιστοσελίδα “SilkRoad” του «κρυμμένου Web (DeepWeb)», όπου η αγορά παράνομων ουσιών αλλά και ορισμένων νομίμων αγαθών μπορούσε να γίνει υπό καθεστώς ανωνυμίας.

Ένα άλλο αξιοσημείωτο, χαρακτηριστικό του Bitcoin είναι η ανελαστικότητα της προσφοράς του. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι ναι μεν αυξάνεται η προσφερόμενη ποσότητα των Bitcoins διαχρονικά, αλλά με διαρκώς αυξανόμενο κόστος «εξόρυξης» τους (αυξανόμενος βαθμός δυσκολίας επίλυσης του αλγορίθμου), έως ότου φθάσουμε στο απόλυτο όριο του αριθμού των 21 εκ. bitcoin που μπορούν να υπάρξουν συνολικά.

Η αύξηση των διαθέσιμων bitcoin καθορίζεται από έναν απλό κανόνα (Nakamoto 2009), που υποδιπλασιάζει τον αριθμό των νέων bitcoin που δημιουργούνται κάθε τέσσερα έτη. Με αυτόν τον τρόπο επιτρέπει την αύξηση των παραγόμενων μονάδων στο πέρασμα του χρόνου, αλλά με μειούμενο ρυθμό.

Παραθέτουμε ακολούθως, δύο χαρακτηριστικά γραφήματα, που έχουμε δανεισθεί από την ιστοσελίδα www.blockchain.com, που αποτυπώνουν τη διαχρονική πορεία του πλήθους των bitcoin και την αποτίμηση ενός bitcoin σε \$.



Από την εξέταση των ανωτέρω γραφημάτων, αναφορικά με την πορεία του bitcoin διαχρονικά και παρά το σχετικά σύντομο διάστημα από τη δημιουργία του, παρατηρούμε την ύπαρξη υψηλής μεταβλητότητας στην τιμή αγοραπωλησίας της μονάδας bitcoin, που εμφανίζει υψηλό βαθμό συσχέτισης με γεγονότα που έχουν να κάνουν με:

1. Την ύπαρξη αστοχιών στην αλυσίδα αξίας της «εξόρυξης» και συγκεκριμένα σε μοντέλα βασισμένα σε υπηρεσίες συνέργειας

σε υπολογιστικά νέφη.

2. Το διεθνές πλαίσιο δημιουργίας κανόνων ρύθμισης και λειτουργίας των κρυπτονομισμάτων.

3. Το θεσμικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση των κρυπτονομισμάτων λογιστικά ως εμπορεύματα υπό προϋποθέσεις, αλλά και ως άυλο περιουσιακό στοιχείο.

Ας αναλύσουμε συγκεκριμένα γεγονότα που αποδεικνύουν την υψηλή μεταβλητότητα που αναφέραμε:

1. Τον Αύγουστο του 2017, η συναλλαγματική ισοτιμία του Bitcoin με το δολάριο ΗΠΑ ξεπέρασε τα \$1400. Η άνοδος της αξίας ήρθε καθώς το ιαπωνικό υπουργικό συμβούλιο ενέκρινε μια σειρά νομοσχεδίων για διευκόλυνση στη χρήση εικονικών νομισμάτων. Αυτά τα νομοσχεδία, ουσιαστικά, καθιστούν τα bitcoin νόμιμο τρόπο πληρωμής.

2. Τουναντίον, η είδηση της κλοπής κρυπτονομισμάτων, με αποτίμηση πολλών δεκάδων εκατομμυρίων € από επίθεση χάκερ σε Κορεάτικα ανταλλακτήρια κρυπτονομισμάτων τον Ιούνιο του 2018 (Coinrail και Bithumb), συνοδευόμενα από το δυσοίωνο κλίμα που αναδείχθηκε λόγω ανακοινώσεων της Κινεζικής Κυβέρνησης για αυστηρή ρύθμιση των πλατφορμών εμπορίας/ανταλλαγής bitcoin και άλλων εναλλακτικών νομισμάτων, συνδέεται άμεσα με την πτώση της αξίας του bitcoin (και λοιπών κρυπτονομισμάτων).

3. Οι νέες πρωτοβουλίες των Κινεζικών αρχών, σε συνέχεια της περσινής απαγόρευσης των ICOs (Initial Coin Offerings, «Αρχική Προσφορά Κερμάτων» στο πλαίσιο άντλησης κεφαλαίων μέσω crowdfunding), με το κλείσιμο των ανταλλακτηρίων κρυπτονομισμάτων (80% των συναλλαγών με bitcoin πραγματοποιούνται στην Κίνα), σε συνδυασμό με τη σχετικά υψηλή συγκέντρωση της αγοράς των κρυπτονομισμάτων σε μικρό αριθμό επενδυτών, συνοδευόμενα επίσης από πρωτοβουλίες των αμερικανικών αρχών ως προς το πλαίσιο της ρύθμισης των κρυπτονομισμάτων, έχουν ένα βαθμό συσχέτισης με την εκ νέου μείωση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του bitcoin η οποία εμφανίσθηκε στις αρχές του 2019.

ΕΝ ΚΑΤΑΚΛΕΙΔΙ

Ανεξαρτήτως της πορείας των κρυπτονομισμάτων και των τάσεων που αναπτύσσονται στον τομέα του fintech (financial &

technical) γίνεται ξεκάθαρο πως οι τεχνολογίες blockchain ήρθαν και θα επηρεάσουν τις εξελίξεις σε αρκετά πεδία της επιστήμης και της εφαρμοσμένης τεχνολογίας.

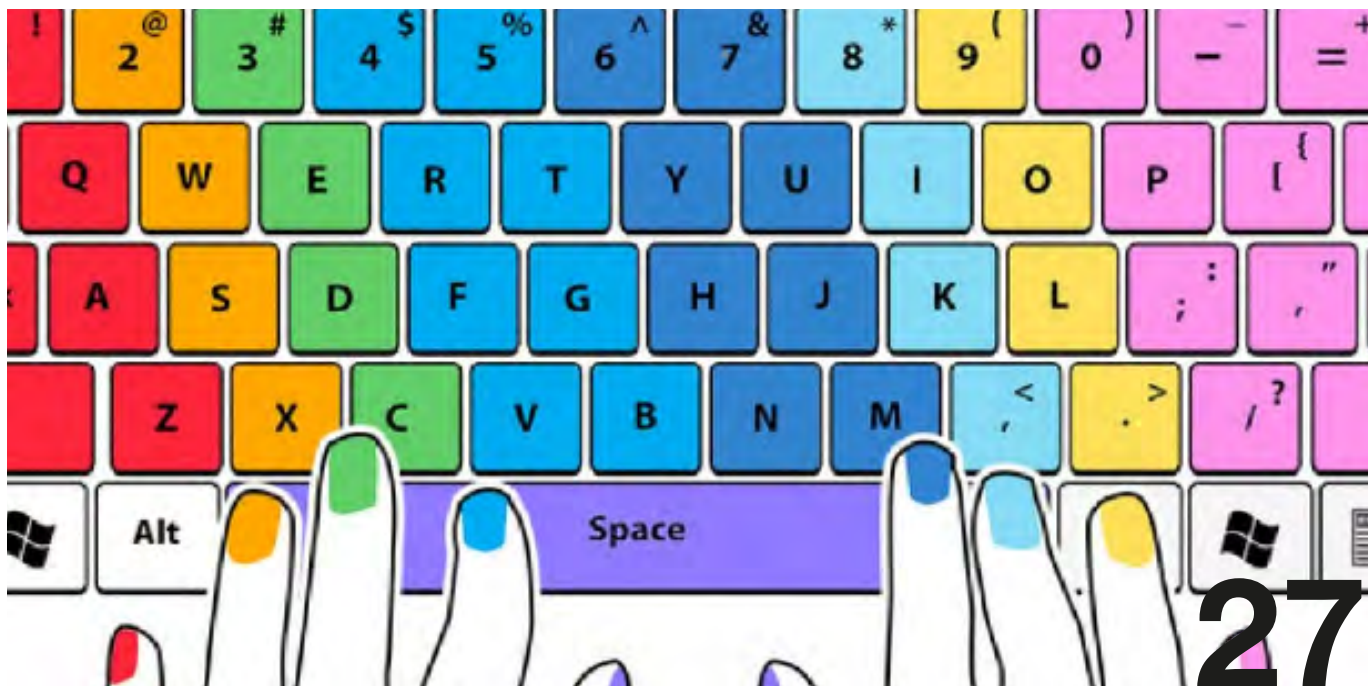
Υπάρχουν σενάρια χρήσεων, στα οποία οι τεχνολογίες blockchain φαίνεται ότι θα μπορούσαν να βρουν αποτελεσματικό πεδίο εφαρμογής σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα (αποκεντρωμένη διαχείριση υπηρεσιών που αφορούν τίτλους ιδιοκτησίας, αποκεντρωμένες διαφημιστικές ενέργειες, εικονική πραγματικότητα, αποκεντρωμένο internet).

Η πλευρά της αμφισβήτησης, εστιάζει κυρίως στο γεγονός ότι οι τεχνολογίες blockchain κινούνται σε διαφορετική λογική από αυτή των τεχνολογιών του cloud computing, ενώ προκύπτουν, όπως αναφέραμε ανωτέρω με τη μεγέθυνση του δικτύου, ζητήματα αποτελεσματικότητας μιας και υπεισέρχονται παράγοντες υψηλής χρονικής υστέρησης (το bitcoin μπορεί να διαχειριστεί 4 – 5 συναλλαγές ανά sec, το ethereum περί τα 25 tps, ενώ η Visa πάνω από 24.000 tps) και το κόστος εξόρυξης βαίνει διαρκώς αυξανόμενο.

*Ο συνάδελφος Αχιλλέας Δραγούτας έχει επαγγελματική σταδιοδρομία μεγαλύτερη των 21 ετών στην αγορά των τηλεπικοινωνιών κατέχοντας επιτελικές θέσεις σε τομείς όπως Business Development, Στρατηγικής και Μετασχηματισμού. Αποφοίτησε από το Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών & Μηχανικών Η/Υ του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης. Έχει μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών MSc Ind. Control Systems University of Salford, Master of Business Administration ΕΜΠ – ΕΚΠ – ΠΠ, MSc Διοίκηση Έργων ΕΑΠ.



διάφορα θέματα



Μαγικά τρικ.

Οι περισσότεροι από εμάς γνωρίζουμε τις συντομεύσεις πληκτρολογίου για αντιγραφή (Ctrl + C), αποκοπή (Ctrl + X) και επικόλληση (Ctrl + V) κειμένου, για αποθήκευση (Ctrl + S) και για κλείσιμο (Alt + F4) ενός αρχείου και για την επιλογή όλων (Ctrl + A). Υπάρχουν όμως πληθώρα άλλων συντομεύσεων που μας γλιτώνουν από πολύτιμο χρόνο κατά τη διάρκεια της εργασίας μας.

ΣΤΑ WINDOWS _

ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ

Win Key + D	Εμφάνιση επιφάνειας εργασίας
Win Key + E	Windows explorer
Win Key + F	Windows search
Win Key + L	Κλείδωμα υπολογιστή
Win Key + U	Κέντρο διευκόλυνσης πρόσβασης
Alt + Tab	Εναλλαγή μεταξύ παραθύρων

ΣΤΟ OUTLOOK _

ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ

F9	Αποστολή & Λήψη email
Ctrl + N	Δημιουργία email
Ctrl + R	Απάντηση email
Ctrl + Enter	Αποστολή email
Ctrl + Shift + B	Άνοιγμα βιβλίου διευθύνσεων
Ctrl + 2	Μετάβαση στο ημερολόγιο

ΣΤΟ WORD/EXCEL _

ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ

Ctrl + Shift + A	Εναλλαγή μεταξύ πεζών και κεφαλαίων στα Ελληνικά στο Word
Ctrl + Shift + P	Άνοιγμα επιλογών μορφοποίησης γραμματοσειράς
Ctrl + Z	Αναίρεση
Ctrl + P	Εκτύπωση
Alt + Ctrl + E	€

Η δράση και οι ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες.

Επιστολές - Ανακοινώσεις

11/02/2019

Δίκτυο καταστημάτων

Ανακοίνωση για το δίκτυο καταστημάτων και τα προβλήματα που έχουν προκύψει από την καθυστέρηση απόδοσης bonus για το 2018 και το παρατεταμένο καθεστώς δανεισμού των εργαζομένων από τρίτες εταιρείες.

22/02/2019

Αξιολόγηση

Ανακοίνωση για την απαξιωμένη διαδικασία αξιολόγησης και τις προτάσεις του Συλλόγου μας για ένα αξιολόγιο που θα αποτελεί μοχλό ανάπτυξης για τον εργαζόμενο. Κάλει στην διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ για τη διαμόρφωση κοινά αποδεκτού αξιολογίου.

26/02/2019

Κάρτες Ο.Α.Σ.Α.

Ανακοίνωση για τη διαδικασία έκδοσης ετήσιων και εξαμηνιαίων καρτών με τα μέσα μαζικής μεταφοράς στην Αττική με την παροχή έκπτωσης μέσω του Συλλόγου μας.

28/02/2019

Δίκτυο καταστημάτων

Ανακοίνωση για τα επαναλαμβανόμενα περιστατικά ληστειών στο δίκτυο καταστημάτων μας. Κάλει στην Διοίκηση να ενισχύσει τα μέτρα ασφάλειας στα καταστήματα και στους εργαζόμενους για πιστή τήρηση των διαδικασιών της εταιρείας.

08/03/2019

Παγκόσμια ημέρα γυναίκας

Αποστολή ηλεκτρονικής αφίσας σε όλες τις γυναίκες μέλη του Συλλόγου μας. Η ημέρα της γυναίκας είναι μία ημέρα διεκδίκησης.

20/03/2019

Ανακοίνωση ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, ΕΕΤΕ-ΟΤΕ, ΕΜΗΕΤ-ΟΤΕ

Κοινή ανακοίνωση ΠΑΣΕ-ΟΤΕ, ΕΕΤΕ-ΟΤΕ και ΕΜΗΕΤ-ΟΤΕ στην οποία ζητούν την άμεση σύγκληση του διοικητικού συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ για τον προγραμματισμό δράσεων ενάντια στους εκβιασμούς της διοίκησης για τη συμμετοχή των εργαζομένων στα προγράμματα εθελούσιας.

21/03/2019

Εθελούσια

Δελτίο Τύπου για τα προγράμματα εκβιαστικής αποχώρησης του προσωπικού και για τις αποφάσεις του έκτακτου διοικητικού συμβουλίου του Συλλόγου μας.

22/03/2019

Κινητοποιήσεις για την εθελούσια

Ανακοίνωση για την έναρξη κινητοποιήσεων αντίδρασης στα προγράμματα εκβιαστικής αποχώρησης προσωπικού.

26/03/2019

Συνεχίζουμε δυναμικά τις κινητοποιήσεις

Δελτίου Τύπου για τα αποτελέσματα της πρώτης ημέρας των κινητοποιήσεων ενάντια στους εκβιασμούς των εκπροσώπων της διοίκησης για συμμετοχή των εργαζομένων στα προγράμματα εθελούσιας. Οι εργαζόμενοι δεν είναι μόνοι. Είμαστε όλοι μαζί μέχρι τέλους.

Η δράση και οι ενέργειες του Συλλόγου μας τους τελευταίους μήνες

**27/03/2019****Δεύτερη ημέρα κινητοποιήσεων**

Με πολύ μεγάλη επιτυχία συνεχίζουμε τις κινητοποιήσεις στις αποθήκες της Πάρνηθας και του Αυλώνα. Κανείς δεν απολύεται – Είμαστε όλοι φύλακες

30/03/2019**Αστεροσκοπείο Πεντέλης**

Πραγματοποίηση εκδήλωσης του Συλλόγου μας σε συνεργασία με την ΕΜΗΕΤ-ΟΤΕ στο Αστεροσκοπείο Πεντέλης για τα παιδιά των συναδέλφων. Η συμμετοχή στην εκδήλωση ξεπέρασε κάθε προσδοκία.

01/04/2019**Συνεχίζουμε δυναμικά**

Η ενημέρωση των εργαζομένων συνεχίζεται στα καταστήματα της Αττικής και της περιφέρειας από κλιμάκια του συλλόγου μας. #ΕίμαστεΌλοιΦύλακες

03/04/2019**Αποτελέσματα συνάντησης με Πρόεδρο Ομίλου ΟΤΕ**

Άκαρπη η συνάντηση με τον Πρόεδρο του Ομίλου ΟΤΕ. Η διοίκηση με πρωτοφανή αδιαλλαξία επιμένει στις θέσεις της. Οι εργαζόμενοι δηλώσαμε την κατηγορηματική αντίθεση μας στις όποιες μεθοδεύσεις οδηγούν εργαζόμενους έξω από τον ΟΤΕ. Ζητάμε την άμεση σύγκληση των οργάνων της ΟΜΕ – ΟΤΕ για να αποφασιστούν περαπέραν δράσεις και κινητοποιήσεις.

09/04/2019**Συνάντηση με Παύλο Γερουλάνο**

Τα γραφεία του Συλλόγου μας επισκέφτηκε ο υποψήφιος δήμαρχος Αθηνών Παύλος Γερουλάνος, στα πλαίσια των επισκέψεών του σε εργασιακούς χώρους στο κέντρο της Αθήνας. Στη συνάντηση ενημερώσαμε τον κ. Γερουλάνο για τα θέματα που αφορούν τους κατοίκους και όσους δραστηριοποιούνται στο κέντρο της Αθήνας, αλλά και για τα εργασιακά θέματα στον Όμιλο ΟΤΕ.

11/04/2019**Απεργία στον ΟΤΕ**

Ο Σύλλογός μας στηρίζει την ομόφωνη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ για απεργία την Παρασκευή 19/04/2019 και το Σάββατο 20/04/2019.

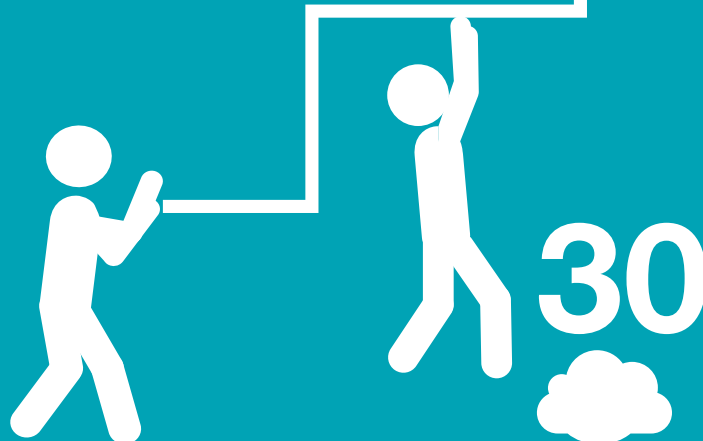
24/04/2019**Εθελούσια στον αυτόματο πιλότο**

Ανακοίνωση για την αποτυχία του προγράμματος εθελούσιας αποχώρησης και για τα αναπάντητα ερωτήματα που προκύπτουν από τις αστοχίες των εκπροσώπων της Διοίκησης.



Μάνα είναι μόνο μία από τη μικρή Μαρία κόρη της συναδέλφου Μούντριχα Ανδρομάχης.

Τα παιδιά
ζωγραφίζουν
για εμάς



Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2106373541

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

