



ΕΝΤΥΠΟ ΚΩΔΙΣΤΟ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ 454/91 ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ

ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΕΤΕ - ΟΤΕ • ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΪΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2011 • ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΛΟΥ 86

ΤΑ ΘΕΛΕΙ ΟΛΑ ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ...

ΑΔΙΑΛΛΑΚΤΗ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΣΑΜΑΖ, ΧΩΡΙΣ ΑΝΤΙΠΡΟΤΑΣΕΙΣ & ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ Η ΟΜΕ-ΟΤΕ

Την ώρα που η κυβέρνηση με το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα της επιβάλλει συνεχώς νέους φόρους μειώνοντας δραματικά το εισόδημά μας και η Deutsche Telekom εδραϊώνει με ποσοστό 40% την παρουσία της στη διοίκηση του ομίλου ΟΤΕ, ο κ. Τσαμάζ, σε αγαστή συνεργασία μαζί της, προσπαθεί μέσα από την επιχειρούμενη αφαίρεση δικαιωμάτων και κατακτήσεων να μας παραδώσει φτηνούς εργαζόμενους στο βωμό των κερδών της.



Ζητά τα πάντα... Μονιμότητα, ωρίμανση, επιδόματα, νέο μισθολόγιο, μείωση του χρόνου απασχόλησης με ανάλογη περικοπή μισθού, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, περιορισμό αδειών ασθενείας, Λογαριασμό Νεότητας, πειθαρχικό και τον ΟΠΑΚΕ για να κάνουν πιθανόν διακοπές αδιάκοπα τα στελέχη του εργοδότη του... Άξιος ο μισθός του που παραμένει τεράστιος πλήρως ασύμβατος με τη σημερινή ελληνική πραγματικότητα... Απαξιώνει το προσωπικό του ΟΤΕ φέρνοντας το στρατό του από την cosmote και προχωρά σε αναδιοργάνωση των υπηρεσιών και το κλείσιμο καταστημάτων έτσι ώστε να περισσεύουν εργαζόμενοι για να εκβιάσει ωμά με την transfer και όχι μόνο... Για

μείωση λειτουργικών δαπανών πλην μισθοδοσίας ούτε λόγος... Για σοβαρή αντιμετώπιση του ανταγωνισμού, σχέδια επί χάρτου ενώ αδυνατίζει συνεχώς η πρώτη γραμμή μάχης... Αντί ομαδικού πνεύματος και εργασιακής ειρήνης, πόλεμος...

Επανεκίνησαν οι διαπραγματεύσεις για κατάρτιση νέας ΣΣΕ. Γίνονται ενημερώσεις (όχι διαβουλεύσεις στα πλαίσια του ΠΔ 240/2006...) για την αναδιοργάνωση η οποία ταυτόχρονα υλοποιείται... (Ποιος κοροϊδεύει ποιον;) Οι εργαζόμενοι ανησυχούν και το τραγικότερο ρωτούν να μάθουν ποιες είναι οι αντιπροτάσεις της ΟΜΕ-ΟΤΕ και απάντηση δεν παίρνουν...

Δεν παίρνουν απάντηση γιατί δυστυχώς δεν υπάρχουν αντιπροτάσεις... Η ηγεσία της Ομοσπονδίας κατάργησε τα θεσμοθε-

τημένα όργανα διοίκησής της και διαπραγματεύεται μόνη της και ερήμην των μελών της Εκτελεστικής της Επιτροπής και του Διοικητικού της Συμβουλίου... Παίζει στο γήπεδο του αντιπάλου με τους δικούς του όρους και επί των δικών του προτάσεων διαπραγματεύεται... Αυτό μας ανησυχεί ιδιαίτερα και το έχουμε επισημάνει επανειλημμένα... (Στου κουφού την πόρτα... όσο θέλεις βρόντα).

Ενημέρωση έχουμε από τους εκπροσώπους των παρατάξεων, τις ανακοινώσεις της Διοίκησης και τις εφημερίδες... Υπενθυμίζουμε ότι λευκές επιταγές δεν έχουμε δώσει σε κανέναν... Υπενθυμίζουμε την περίπτωση της ΝΕΟΓΑΛ... Υπενθυμίζουμε το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο και την προσφυγή στη Δικαιοσύνη για βλαπτικές μεταβολές σε εργαζόμενους όποιος και αν τις προκαλεί... Και τέλος για να υπογραφεί Συλλογική Σύμβαση απαιτείται εξουσιοδότηση του Δ.Σ. της ΟΜΕ-ΟΤΕ, για να μην επαναληφθεί η γνωστή τραγωδία της Σ.Σ.Ε. του Μαΐου του 2005... **Τώρα αν έχετε απορία για το τι κάνει για όλα αυτά ο έτερος των βασικών μετόχων (Δημόσιο) σας απαντάμε ευθέως: τίποτα... Θα επανέλθουμε σύντομα στο θέμα... Ούτως ή άλλως...**

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΕΤΕ-ΟΤΕ ΜΕ ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΩΝ

Στο σημερινό δύσκολο περιβάλλον, με αυξανόμενη την εργοδοτική αυθαιρεσία και με τις εργασιακές μας σχέσεις να δέχονται συνεχείς επιθέσεις, είναι απαραίτητη η έγκυρη και τεκμηριωμένη ενημέρωση των μελών μας, σε θέματα που αφορούν εργασιακά και

ασφαλιστικά θέματα.

Για τους παραπάνω λόγους, η Ένωσή μας προχώρησε σε συνεργασία με ειδική υπηρεσία εργατολόγων, προκειμένου να μας παρέχονται ΕΓΚΥΡΕΣ & ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ, για όλα τα ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ.

Οι συνάδελφοι που επιθυμούν οποιαδήποτε πληροφόρηση, για εργασιακά και ασφαλιστικά θέματα, μπορούν να στέλνουν τα ερωτήματά τους, μέσω FAX ή E-mail, στην Ένωσή μας και θα λαμβάνουν γραπτά ΑΜΕΣΑ και ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΑ την απάντηση.

ΔΙΑΒΑΣΤΕ Σ' ΑΥΤΟ ΤΟ ΤΕΥΧΟΣ:

• **2500 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΟΥ ΟΤΕ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΠΑΡΟΥΝ ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΕ ΚΙΝΗΤΡΑ ΑΠΟ ΤΟ 2012 - 2015.**
Μια αντιπρόταση απέναντι στην επιμονή της Διοίκησης για μείωση του μισθολογικού κόστους. Δείτε τα στοιχεία και τους αριθμούς...
.....(Σελίδα 3)

• **ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΟΤΕ; ΚΑΙ ΠΩΣ;**
Ολόκληρο το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών μας σχέσεων και η άποψη των ειδικών..... (Σελίδες 5 - 8)

• **ΘΕΤΟΥΜΕ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΜΑΣ.**
Στην αναγκαιότητα των καιρών που κάποιοι σκοπίμως ξεχνούν ή την επικαλούνται ως πρόσχημα, εμείς σας καλούμε να συμβάλετε με προτάσεις.....(Σελίδα 11)


ΣΤΟ ΣΤΟΧΑΣΤΡΟ ΚΑΙ Ο ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΝΕΟΤΗΤΑΣ

Η διοίκηση του ΟΤΕ, δημοσιοποίησε τις προθέσεις της να προχωρήσει σε τροποποιήσεις του κανονισμού παροχών του Λογαριασμού Νεότητας, μέσω πρότασης της πενταμελούς διαχειριστικής επιτροπής και κατόπιν απόφασης του Δ.Σ. του ΟΤΕ, που θα επιφέρουν

δραματική μείωση των παροχών προς τους δικαιούχους.

Το ζήτημα αυτό βρίσκεται υπό διαπραγμάτευση με την ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Οι προτεινόμενες αλλαγές φαίνονται στο παρακάτω πίνακα.

ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ
Εισφορά εργαζόμενου: ελάχιστο ποσόν 1,47 € μηνιαίως	
Παροχή ΟΤΕ: 10 μέσοι μηνιαίοι μισθοί (σήμερα 28.410 €) για 25 χρόνια συμμετοχής, ανεξάρτητα από το ποσόν εισφοράς του εργαζόμενου.	Παροχή ΟΤΕ: Ίση με το συνολικό ποσόν των μηνιαίων εισφορών του εργαζόμενου, αλλά με ανώτατο όριο τα 28,41 € το μήνα. Το ανώτατο όριο της παροχής ΟΤΕ μπορεί να φτάσει τους 3 μέσους μηνιαίους μισθούς σήμερα 8.523 €)
Τόκοι ποσών εισφοράς εργαζομένων: Υπολογίζονται με βάση το επιτόκιο των προθεσμιακών καταθέσεων, που χορηγεί η Τράπεζα της Ελλάδας για τα χρεωστικά ομόλογα του Ελληνικού Δημοσίου (4,85% για το 2011).	Τόκοι ποσών εισφοράς εργαζομένων: Υπολογίζονται με βάση το βασικό επιτόκιο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (σήμερα είναι 1,25%), αλλά το επιτόκιο δεν μπορεί να είναι λιγότερο από 2%.
	Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις να ισχύσουν από 1 Αυγούστου 2011.
	Τα μέχρι σήμερα κτηθέντα δικαιώματα δεν θίγονται. Η παροχή του ΟΤΕ θα υπολογίζεται για το μέχρι 31 Ιουλίου 2011 χρονικό διάστημα συμμετοχής στο Λογαριασμό Νεότητας, σύμφωνα με τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις. Οι νέες ρυθμίσεις θα εφαρμόζονται για το μετά την 1 Αυγούστου 2011 χρονικό διάστημα.

ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΚΟ ΤΟΥΡΝΟΥΑ 2011

Στις **8 & 9 Οκτωβρίου 2011** στις **Σέρρες** και με διοργανωτή το Π.Κ. Σερρών και θα πραγματοποιηθεί το ποδοσφαιρικό τουρνουά Μακεδονίας - Θράκης. Δυνατότητα συμμετοχής μπορούν να έχουν μόνο τα **Π.Κ. Μακεδονίας και Θράκης**, που διαθέτουν ποδοσφαιρική ομάδα.

Για τρίτη συνεχόμενη χρονιά θα διοργανωθεί και η Ποδοσφαιρική Συνάντηση των Πολιτιστικών Κέντρων της υπόλοιπης Ελλάδας, στην Τέμενη Αιγίου στις

1, 2 και 3 Οκτωβρίου 2011

Στις προθέσεις του Δ.Σ. της ΠΕΕ ΟΤΕ είναι η συνάντηση αυτή, να διευρυνθεί και να αποτελέσει αθλητικό γεγονός που θα περιλαμβάνει διεξαγωγή αγώνων Καλαθοσφαίρισης, αγώνα δρόμου και ποδηλατοδρομία.

Για να μπορέσει βέβαια να υλοποιηθούν οι παραπάνω προθέσεις, θα πρέπει έγκαιρα να γνωστοποιηθούν οι συμμετοχές των ενδιαφερομένων Π.Κ. καθώς και πώς θα συμμετάσχουν στις συναντήσεις αυτές, προκειμένου να υπάρξει καλύτερη διοργάνωση με τα καλύτερα αποτελέσματα.



Η ΟΘΟΝΗ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΪΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2011

ΝΕΑ ΠΕΡΙΟΔΟΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΛΟΥ 86, Κωδικός: 4520

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΕΤΕ - ΟΤΕ

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ:

Ένωση Εργαζομένων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ΟΤΕ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΓΡΑΦΕΙΩΝ:

Αριστοτέλους 22 Τ.Κ. 104 33
Τηλ.: (210) 52 33 456, 52 38 318
Fax: (210) 52 45 044

E-mail: eete-ote@otenet.gr

WEB SITE: www.eete-ote.gr

ΕΚΔΟΤΗΣ:

Νίκος Πυλαφάς

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:

Σκούρας Αποστόλης
Κυδωνάκης Στέλιος
Θεοχάρης Γιώργος

Τα ενυπόγραφα άρθρα δεν απηχούν
κατ' ανάγκη
και τις απόψεις της ΕΕΤΕ - ΟΤΕ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΤΥΠΩΣΗ:

ΚΑΜΠΥΛΗ ADVERTISING

Τηλ.: (210) 51 56 820 • Fax: (210) 5156811

ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΝΕΟΥ Δ.Σ. Π.Ε.Ε. ΟΤΕ

Από τις εκλογικές διαδικασίες που έγιναν στην Ζάκυνθο στις 28/05/2011 προέκυψε η σύνθεση του νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Π. Ε. Ε. ΟΤΕ το οποίο στη πρώτη συνεδρίαση του στις 7-6-2011 συγκροτήθηκε ομόφωνα με τη παρακάτω σύνθεση :

ΠΡΟΕΔΡΟΣ:

ΝΙΚΟΛΕΤΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ (Π. Κ Σπάρτης)

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:

ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΥ ΜΙΧΑΛΗΣ (Π. Κ. Άμφισσας)

ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:

ΠΑΓΚΑΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (Π. Κ. Ηρακλείου)

ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:

ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ (Π. Κ. Γρεβενών)

ΤΑΜΙΑΣ:

ΤΣΙΛΙΜΙΓΚΡΑΣ ΣΤΑΥΡΟΣ (Π. Κ. Αρκαδίας)

ΕΦΟΡΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ:

ΚΑΤΣΑΡΗΣ ΣΠΥΡΟΣ (Π. Κ. Ιωαννίνων)

ΜΕΛΟΣ:

ΝΑΚΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (Π. Κ. Αργινίου)

Η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ εύχεται καλή και επιτυχή θητεία στο νέο Δ.Σ. της ΠΕΕ-ΟΤΕ.

Να σας ζήσει

Η Ένωση Εργαζομένων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του ΟΤΕ, εύχεται υγεία και ευτυχία στις οικογένειες των συναδέλφων:

- ✓ Παναγιώτη Κυριακόπουλο που εργάζεται στη Πάτρα για τον ερχομό του νέου μέλους της οικογένειάς του.
- ✓ Λευτέρη Μαρούδη που εργάζεται στο Ηράκλειο για τον ερχομό του νέου μέλους της οικογένειάς του.
- ✓ Θανάση Μουταφτσή που εργάζεται στις Σέρρες για τη γέννηση των δίδυμων κοριτσιών του.

ΟΙ ΕΜΜΟΝΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΣΑΜΑΖ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΗΘΕΙΕΣ ΤΩΝ ΑΡΙΘΜΩΝ

Οι συνεχείς εμμονές της διοίκησης Τσαμάζ για μείωση του μισθολογικού κόστους και οι προκλητικές απαιτήσεις της για άρση μονιμότητας, κατάργηση της ωρίμανσης, μείωση χρόνου εργασίας με ταυτόχρονη μείωση αποδοχών, σπέρνουν ανασφάλεια και αβεβαιότητα στο προσωπικό της επιχείρησης, σε μια εποχή που οι προτεραιότητες της διοίκησης θα έπρεπε να εξαντλούνταν στην αντιμετώπιση του ανταγωνισμού, στο περιορισμό του μη μισθολογικού κόστους, και όχι στην ενοχοποίηση των αποδοχών των εργαζόμενων.

Από την επεξεργασία των στοιχείων προσωπικού που φαίνονται στους παρακάτω πίνακες προκύπτουν ασφαλή συμπεράσματα ότι μπορεί να δομηθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες ασφαλιστικές διατάξεις, πρόγραμμα οικειοθελούς αποχώρησης προσωπικού με βάθος χρόνου τετραετίας (2012-2015) στα πλαίσια των ΣΣΕ που υπογράφονται από το 1996 μέχρι και πέρσι.

Πλήθος τακτικού προσωπικού ανά μισθολογικό κλιμάκιο την 1-7-2011									
Κλιμάκιο	ΥΕ	ΔΕ	ΔΟΜ	ΤΕ	ΤΕ2	ΠΕ4	ΠΕ5	ΜΣ	ΔΙΔ
1				3		2		1	
2		78		41		9	15	2	1
3	1	286		153		101	71	13	
4	20	584		321		64	66	11	1
5	122	490		155		51	62	7	1
6	39	219		50		76	36	7	1
7	11	63		64		56	46	66	6
8	19	178		42	2	27	5	70	15
9	25	222	1	42		23	5	23	22
10	19	231	4	94	4	13	12	3	4
11	27	242	9	131	5	36	13	5	
12	48	619	9	61	4	64	16	13	
13	67	778	6	80	14	53	40	19	7
14	34	483	8	64	15	38	32	7	2
15	21	789	17	372	80	21	28	4	1
16	5	294	2	46	2	6	3	5	2
17	19	1037	10	194	23	73	41	11	1
ΣΥΝΟΛΟ	477	6593	66	1913	149	713	491	267	64
Σύνολο προσωπικού που έχει ολοκληρώσει τη μισθολογική του εξέλιξη									1409
Σύνολο προσωπικού που θα ολοκληρώσει τη μισθολογική του εξέλιξη την επόμενη τριετία									1600 περίπου

Σύνολο τακτικού προσωπικού την 1-7-2011	10.733
Πλήθος Προσωπικού με ημερομηνία πρόσληψης πριν την 01/01/1985	2451
Πλήθος Προσωπικού με ημερομηνία πρόσληψης πριν την 01/01/1985 και με στρατιωτική θητεία ΕΚΤΟΣ	1543
Πλήθος προσωπικού με ηλικία μεγαλύτερη ή ίση των 55 ετών την 01/07/2011	1520
Πλήθος προσωπικού με 35 έτη υπηρεσίας στον ΟΤΕ έως την 31-12-2014	759
Πλήθος προσωπικού με 35 έτη υπηρεσίας, χωρίς τον στρατό, στον ΟΤΕ έως την 31-12-2014	455

Επισημαίνουμε ότι έχουμε 2451 εργαζόμενους με 27 έως και πάνω από 35 χρόνια υπηρεσίας.

Από αυτούς οι 1520 τα επόμενα 3 χρόνια θα έχουν συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας των και όσοι ανήκουν στους 1543 που έχουν εκπληρώσει την στρατιωτική τους θητεία εκτός ΟΤΕ θα μπορούν να την εξαγοράσουν.

Έχουμε ως δεδομένο ότι μέχρι την 31-12-2014 μπορούν να αποχωρήσουν 759 εργαζόμενοι και νωρίτερα όσοι από τους 455 εξαγοράσουν τη στρατιωτική τους θητεία.

ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΟΤΕ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΕΝΤΑΧΘΕΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Ηλικία	ΦΥΛΟ	
	Α	Θ
50-54	2202	340
55-59	1128	141
60-64	74	22
65+	1	4
ΣΥΝΟΛΟ	3405	507

Στοιχεία 31-12-2010

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΕΝΤΑΧΘΕΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ							
ΓΥΑ	ΦΥΛΟ Α	ΦΥΛΟ Θ	ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΣΤΡΑΤΟ ΕΚΤΟΣ	2012 35+ ΕΤΗ	2013 35+ ΕΤΗ	2014 35+ ΕΤΗ	2015 35+ ΕΤΗ
1972	2			2			
1973	4			4			
1974	12		1	13			
1975	9		1	10			
1976	36	3	6	39			
1977	60	3	12	63			
1978	326		77	77	249		
1979	297	7	165		165	139	
1980	330	3	264			264	69
1981	648	2	514			514	
1982	133	3	33				33
1983	135	19	91				30*
1984	858	56	838				500*
ΣΥΝΟΛΟ	2850	96	2002	208	414	917	632 2171

* Εκτίμηση με στρατό και ΙΚΑ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:

Από τη μελέτη των στοιχείων των παραπάνω πινάκων προκύπτει:

1. Πάνω από 2000 μπορούν να αποχωρήσουν μέχρι 31-12-2015 με 35 έτη υπηρεσίας και με τις ισχύουσες ασφαλιστικές διατάξεις..
2. 320 γυναίκες μπορούν να αποχωρήσουν με 25 χρόνια υπηρεσίας και ανήλικο τέκνο.
3. Στο παραπάνω πλήθος μπορεί να προστεθεί αριθμός ειδικών κατηγοριών εργαζομένων που λαμβάνουν σύνταξη με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας (ΑΜΕΑ, πολύτεκνοι, με ημερομηνία πρώτης ασφάλισης από το 1974 μέχρι το 1977 καθώς και επιθυμούντες μειωμένη σύνταξη πάντα με τις υφιστάμενες ασφαλιστικές ρυθμίσεις).
4. Επίσης εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί τα έτη 1985 και μετά και έχουν αρκετά χρόνια ασφάλισης πριν την πρόσληψη στον ΟΤΕ.

Από την ανάλυση των παραπάνω στοιχείων εκτιμάτε ότι την τετραετία 2012 - 2015 μπορούν οικειοθελώς να αποχωρήσουν 2500 περίπου εργαζόμενοι άμεσα συνταξιοδοτούμενοι σύμφωνα με τις ισχύουσες ασφαλιστικές διατάξεις με πρόγραμμα κινήτρων (εξαγορά στρατιωτικής θητείας και εμφάνιση ΙΚΑ) με αποτέλεσμα σημαντική μείωση του μισθολογικού κόστους.

Στη μνήμη του ΛΑΚΗ ΣΑΝΤΑ

Παραμονή πρωτομαγιάς έφυγε από τη ζωή ο Λάκης Σάντας, άνθρωπος ο οποίος μαζί με τον Μανώλη Γλέζο κατέβασε τη γερμανική σημαία από την Ακρόπολη.

Ο Απόστολος Σάντας, εμβληματική μορφή της Εθνικής Αντίστασης, γεννήθηκε το 1922 στη Λευκάδα και έφυγε από τη ζωή, ένα μήνα πριν από την συμπλήρωση 70 χρόνων από το κατέβασμα της σβάστικας από τον Ιερό Βράχο, τη νύχτα της 30ης προς 31η Μαΐου 1941.

Περιγράφοντας σε δημοσιογράφο ο Λάκης Σάντας - ο οποίος υπήρξε υπάλληλος του ΟΤΕ - την ηρωική εκείνη πράξη αναφέρει παραστατικά:

“Κι έξαφνα ένα δειλινό που ήμαστε στο Ζάππειο και ο ήλιος έγερνε λούζοντας τον ορίζοντα με εκείνα τα χρώματα που μόνο ο αττικός ουρανός έχει, τα μάτια μας γύρισαν στον βράχο της Ακροπό-

λεως. Μέσα στο υπέροχο φόντο της δύσης σταθήκαμε και κοιτούσαμε. Και τότε... το βλέμμα μας έπεσε πάνω στη σημαία τους που υπερήφανα κυμάτιζε ψηλά-ψηλά και η βαριά σκιά της πλάκωνε καταθλιπτικά όλη την Αθήνα, όλη την αττική γη. Να τι πρέπει να τους κάνουμε! Ήρθε η σκέψη σαν σπίθα. Να τους την πάρουμε. Να την γκρεμίσουμε και να την ξεσχίσουμε και να πλύνουμε έτσι τη βρωμιά από τον Ιερό Βράχο. Την είχαν στήσει αυτήν την ίδια την πολεμική τους σημαία οι Ναζί θριαμβευτικά ως τότε στη Βαρσοβία, στη Βιέννη, στην Αμβέρσα, στη Νορβηγία, στο Παρίσι και στο Βελιγράδι και απειλούσαν να τη στήσουν σε όλο τον κόσμο τότε. Μα εδώ είναι Ελλάδα. Είναι η μικρή χώρα που απ' αυτή ξεπετάχτηκε η φλόγα του Πολιτισμού. Είναι η χώρα που δίνει το παράδειγμα πάντα στις κρίσιμες στιγμές της Ιστορίας”.



Η μνήμη του Λάκη Σάντα θα παραμείνει ζωντανή στις καρδιές και τους αγώνες μας.

ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΩΝ ΣΕ ΕΡΩΤΗΜΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥ

Παρακάτω παραθέτουμε, ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα απάντησης, που δόθηκε σε συνάδελφο, σε θέμα που προέκυψε με τη κανονική του άδεια:

ΕΡΩΤΗΜΑ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥ:

Μπορεί να υποχρεωθεί ο εργαζόμενος μισθωτός, (αορίστου χρόνου πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας) από τον εργοδότη να πάρει 15 ημέρες κανονική άδεια μεταξύ 15/6/2011 έως 15/9/2011 και αν ναι με ποίο νόμο. Ο συγκεκριμένος εργαζόμενος θέλει να μετατοπίσει την άδειά του προς στο τέλος του χρόνου.

Η ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΩΝ:

Σε απάντηση του ερωτήματός σας, σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το Άρθρο 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει σήμερα, που αφορά στις κανονικές άδειες των εργαζομένων, η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου του πρώτου, υποχρεωμένου να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός του διμήνου από το χρονικό σημείο που ζητά ο εργαζόμενος.

Ύστερα από τα παραπάνω, ο εργαζόμενος, που μας ρωτάτε, μπορεί να ενημερώσει, αν είναι δυνατόν γραπτά, την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΤΕ για το χρόνο που θέλει να λάβει την άδειά του και σε περίπτωση εμμονής του εργοδότη, να καταφύγει με προσφυγή στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία είναι αρμόδια κατά τον παραπάνω Α.Ν. να επιλύει τις σχετικές διαφορές μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.

ΣΕ ΠΟΡΕΙΑ ΕΚΛΟΓΩΝ Η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ

Στα τέλη Νοεμβρίου ολοκληρώνεται η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου της Ένωσης μας καθώς και των υπολοίπων οργάνων της που εκλέχτηκαν στις 26 και 27 Νοεμβρίου του 2008.

Ήδη το Δ.Σ. αποφάσισε τη διεξαγωγή της Γενικής Αντιπροσωπευτικής Συνέλευσης στις 23 και 24 Σεπτεμβρίου στην Αθήνα όπου και θα εκλεγεί η Κεντρική Εφορευτική Επιτροπή που θα ορίσει τις ημερομηνίες διεξαγωγής των εκλογών της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ.

Οι εκλογές μας θα πραγματοποιηθούν με το τροποποιημένο καταστατικό το οποίο και εγκρίθηκε από το Πρωτοδικείο Αθηνών πρόσφατα. Όπως προβλέπεται σε αυτό θα ισχύσει η επιστολική ψήφος για τις δυσπρόσιτες περιοχές και μόνο. Για το ποιες περιοχές θα οριστούν δυσπρόσιτες θα αποφασίσει το Δ.Σ. της Ένωσης στην επόμενη συνεδρίασή του και θα ενημερωθούν τα μέλη που υπηρετούν σε αυτές.

Ελπίζουμε και ευχόμαστε περισσότεροι από κάθε άλλη φορά νέοι συνάδελφοι να θέσουν υποψηφιότητα, να δραστηριοποιηθούν και να συμμετάσχουν στα όργανα της Ένωσης μας. Στο επόμενο τεύχος της «ΟΘΟΝΗΣ», που θα είναι προεκλογικό και θα κυκλοφορήσει στα μέσα Οκτωβρίου, θα υπάρχουν όλες οι πληροφορίες σχετικά με τις εκλογές μας.

ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΟΤΕ; ΚΑΙ ΠΩΣ;

Μπορεί να γίνουν απολύσεις στον ΟΤΕ; Ρωτούν οι συνάδελφοι και η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ επιχειρεί να δώσει μια σαφή απάντηση που να στηρίζεται στο υπάρχον θεσμικό και νομικό πλαίσιο και σε γνώμες των πλέον ειδικών.

ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ο Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΟΤΕ (ΓΚΠ-ΟΤΕ) αποτελούσε, μέχρι τη ψήφιση και υλοποίηση του Ν. 2257/1994, μονομερές δικαίωμα του εργοδότη (Δ.Σ. - ΟΤΕ) με εξαίρεση ζητήματα που αφορούσαν ρυθμίσεις που καθόριζαν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ). Ο ΓΚΠ-ΟΤΕ προέβλεπε από την αρχή τη μορφή της σχέσης εργασίας του προσωπικού (μονιμότητα) που ισχύει μέχρι σήμερα. (Αναφερόμαστε στο προσωπικό που προσλήφθηκε στον ΟΤΕ πριν το 2005).

Νόμος 2257/ 23-11-1994 (ΦΕΚ 197)

Για την οργάνωση

και λειτουργία του ΟΤΕ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ Μεταβατικές Διατάξεις

Άρθρο 40

«2.α. Για το προσωπικό του ΟΤΕ εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού ΟΤΕ (ΓΚΠ-ΟΤΕ), καθώς και οι λοιποί κανονισμοί που αφορούν στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησής τους. Εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου ο Γενικός Κανονισμός Προσωπικού (ΓΚΠ) και οι λοιποί κανονισμοί αναμορφώνονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της εταιρίας και σύμφωνη γνώμη της Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ). Από την ανωτέρω ρύθμιση εξαιρούνται οι καθοριζόμενες από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) ρυθμίσεις, οι οποίες διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις οικείες αυτών διατάξεις. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει σύμφωνη γνώμη της Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) η αναμόρφωσή τους γίνεται σύμφωνα με τη διαδικασία για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων. Η διαδικασία ακολουθείται και για τις επόμενες τροποποιήσεις τους.

β. Το προσωπικό του ΟΤΕ εξακολουθεί να διέπεται αποκλειστικά ως προς τη μονιμότητά του από τις σχετικές διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού ΟΤΕ (ΓΚΠ-ΟΤΕ), οι οποίες για το προσωπικό αυτό δεν υπόκεινται σε ουδεμία αναθεώρηση

χωρίς τη σύμφωνη γνώμη της Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ).

γ. Προσωπικό της εταιρείας δύναται να μετατάσσεται σε θυγατρικές της εταιρίες στις οποίες που θα συσταθούν ή σε άλλες εταιρίες στις οποίες θα συμμετέχει. Το προσωπικό αυτό συνεχίζει να διέπεται από τις διατάξεις του ισχύοντα Γενικού Κανονισμού Προσωπικού (ΓΚΠ), οι οποίες αφορούν τις εργασιακές του σχέσεις, αποκλεισμένης της μεταβολής του προς το χειρότερο.» (Ο Νόμος 2257 είναι σε ισχύ).

Τον Ιούνιο του 1999 υπογράφηκε μεταξύ Διοίκησης ΟΤΕ και Ομοσπονδίας Εργαζομένων (ΟΜΕ-ΟΤΕ) ΣΣΕ με περιεχόμενο τον ΓΚΠ-ΟΤΕ υλοποιώντας τον παραπάνω Νόμο 2257.

Αυτός ο ΓΚΠ-ΟΤΕ, 50 άρθρα, διασφάλιζε με ΣΣΕ πλέον τη μορφή της σχέσης εργασίας του προσωπικού (μονιμότητα) που ισχύει μέχρι σήμερα για όσους έχουν προσληφθεί πριν την 14 Ιουλίου του 2005.

Το 2006, η Κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας με επίκληση του δικού της Νόμου 3429/05, άρθρο 17, Θέματα Προσωπικού:

«4. Ως προς το υφιστάμενο προσωπικό των εταιριών του κεφαλαίου αυτού (Κεφάλαιο Β, εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο) εφαρμόζεται το άρθρο 14, αν οι εταιρείες επιχορηγούνται από το Δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή τους ή εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα τουλάχιστον κατά τη χρήση κατά τη διάρκεια της οποίας τίθεται σε ισχύ ο νόμος αυτός ή κατά την προηγούμενη ή την επόμενη αυτής οικονομική χρήση. Στην τελευταία περίπτωση, η προθεσμία των τεσσάρων μηνών ξεκινά από τη δημοσίευση του ισολογισμού κάθε δημόσιας επιχείρησης για την επόμενη οικονομική χρήση από τη θέση του νόμου αυτού σε ισχύ».

Το Άρθρο 14 για το Υφιστάμενο προσωπικό προβλέπει:

«1. Οι διοικήσεις των δημοσίων επιχειρήσεων, που εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ή επιχορηγούνται από το Δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή τους υποχρεούνται να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αξιοποίηση του προσωπικού τους καταρτίζοντας, όπου χρειάζεται, νέους κανονισμούς προσωπικού και οργανογράμματα, καθώς και

προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του. Ιδιαίτερα για τους γενικούς κανονισμούς προσωπικού των επιχειρήσεων και για ζητήματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, οποιαδήποτε αλλαγή γίνεται ύστερα από διαπραγματεύσεις των δύο μερών (επιχείρησης και εργαζομένων) με τη διαδικασία της υπογραφής συλλογικής σύμβασης με την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης.

2. Οι αλλαγές της προηγούμενης παραγράφου με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων κατά τη διαγραφόμενη σε αυτό διαδικασία πρέπει να ολοκληρωθούν εντός αποκλειστικής προθεσμίας τεσσάρων μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου ή, σε περίπτωση που η δημόσια επιχείρηση εμφανίσει αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ή επιχορηγηθεί από το Δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή της στην οικονομική χρήση του έτους 2005 ή σε επόμενη από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου οικονομική χρήση, από τη δημοσίευση του ισολογισμού της για την οικονομική αυτή χρήση.

3. Αν για οποιονδήποτε λόγο η παραπάνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, οι ως άνω αλλαγές γίνονται με νόμο».

Η κάθετη άρνηση της ΟΜΕ-ΟΤΕ να ανταποκριθεί σε διαβούλευση με τη Διοίκηση Βουρλούμη για αλλαγές που ζητούσε στο ΓΚΠ-ΟΤΕ (η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ τότε με απόφαση του Δ.Σ. είχε ζητήσει να γίνει διαβούλευση που ενδεχομένως θα απέτρεπε τη νομοθετική επιβολή) και με αιτιολογική βάση την εμφάνιση αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων του ΟΤΕ το 2004 (Ολυμπιακοί Αγώνες) και του 2005 (Εθελοούσια έξοδος προσωπικού κόστους 1 δις €) παρεμβαίνει στον ΓΚΠ-ΟΤΕ με τον 3522 επιβάλλοντας στο σύνολο του προσωπικού ΟΤΕ τον Εσωτερικό Κανονισμό Προσωπικού (ΕΚΠ) της COSMOTE. **Για το προσωπικό που μέχρι την 14η Ιουλίου 2005 υπηρετούσε στον Ο.Τ.Ε.** παρέμειναν σε ισχύ τα περισσότερα άρθρα του καταργούμενου ΓΚΠ-ΟΤΕ (γιατί νομικά δεν μπορούσε να γίνει αλλιώς) ενώ για κάθε πλέον μεταβολή του ΕΚΠ προβλέπεται να γίνεται με υπογραφή ΣΣΕ. Συγκεκριμένα:

ΝΟΜΟΣ 3522/2006 - ΦΕΚ 276/

Α' /22.12.2006

«Μεταβολές στη φορολογία εισοδήματος, απλουστεύσεις στον Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων και άλλες διατάξεις»

Άρθρο 38

3. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος

εφαρμόζεται στο σύνολο του προσωπικού του Ο.Τ.Ε. Α.Ε. ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της COSMOTE Α.Ε., ως ισχύει σήμερα, με την εξαίρεση των άρθρων 11, 12, 13, καταργούμενης κάθε αντίθετης διάταξης νόμου, όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας ή επιχειρησιακής συλλογικής συμφωνίας, απόφασης της διοίκησης του Ο.Τ.Ε. ή εντεταλμένων οργάνων του και πρακτικής, οποιουδήποτε χαρακτήρα ή νομικής δεσμευτικότητας, που αφορούν σε θέματα εσωτερικού κανονισμού του προσωπικού του Ο.Τ.Ε. και αντίκεινται στις ρυθμίσεις του ως άνω Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού της COSMOTE, με την επιφύλαξη των διατάξεων των επόμενων εδαφίων.

Εξακολουθούν να ισχύουν και μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου: α) τα άρθρα 20 παράγραφοι 1 III IV, παρ. 2-10 και τα άρθρα 23-40 του καταργούμενου Γενικού Κανονισμού Προσωπικού Ο.Τ.Ε., που αφορούν στον πειθαρχικό έλεγχο του προσωπικού, β) οι υφιστάμενες ρυθμίσεις και όροι των επιχειρησιακών σ.σ.ε. που αφορούν στο μισθολογικό καθεστώς, εξαιρουμένων, για όσους πρόκειται να προσληφθούν μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος, του χρονοεπιδόματος και όλων των λοιπών επιδομάτων, γ) τα άρθρα 5, 7, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 42, 46, 47 του καταργούμενου Γενικού Κανονισμού προσωπικού Ο.Τ.Ε., **μόνο για το προσωπικό που μέχρι την 14η Ιουλίου 2005 υπηρετούσε στον Ο.Τ.Ε. Α.Ε.** ως Δόκιμο ή Μόνιμο. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού των προηγούμενων εδαφίων τροποποιείται περαιτέρω εν όλω ή εν μέρει, με επιχειρησιακή σ.σ.ε. σύμφωνα με τα άρθρα 3 παρ. 5 και 6 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Το σημαντικότερο από τα άρθρα του ΓΚΠ-ΟΤΕ που παρέμειναν σε ισχύ είναι το άρθρο 17:

ΑΡΘΡΟ 17 ΓΚΠ-ΟΤΕ **Απόλυση**

1. Το προσωπικό απολύεται:

- “Ένεκα αποδεδειγμένης ανεπάρκειας, ή ακαταλληλότητας κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Κεντρικού Συμβουλίου, μετά από πρόταση των ιεραρχικών προϊσταμένων του.
- “Ένεκα σωματικής ή ψυχικής νόσου που καθιστά το προσωπικό ανίκανο για εκτέλεση κάθε εργασίας. Η ανικανότητα αυτή διαπιστώνεται από Υγειονομικές Επιτροπές α και β βαθμού, που καθορίζονται με Εγκύκλιο της Διοίκησης.
- “Ένεκα επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής απόλυσης με τελεσίδικη απόφαση του αρμοδίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
- “Ένεκα συμπλήρωσης του 65ου έτους της ηλικίας.

ε. “Ένεκα συμπλήρωσης 35ετούς πραγματικής υπηρεσίας στον Οργανισμό. Εντούτοις το προσωπικό δύναται με αίτησή του, που υποβάλλει το αργότερο τρεις μήνες προ της προβλεπόμενης ημερομηνίας απόλυσής του, να παραμείνει στην Υπηρεσία μέχρι συμπλήρωσης 35ετούς συντάξιμου χρόνου υπηρεσίας στον ΟΤΕ και πάντως όχι πέραν του 65ου έτους της ηλικίας του.

στ. “Ένεκα εκλογής ως Βουλευτή και επιλογής του αξιώματος αυτού. Στην περίπτωση αυτή η λύση της υπαλληλικής σχέσεως επέρχεται από την υποβολή της σχετικής δήλωσης περί επιλογής του Βουλευτικού αξιώματος.

Το άρθρο αυτό αποκλείει την απόλυση του προσωπικού που έχει προσληφθεί πριν το 2005 για οποιαδήποτε άλλη αιτία πλην εκείνων που αναφέρονται στο υπόψη άρθρο.

Η Δ.Τ. ζητά από τη σημερινή κυβέρνηση (σύμφωνα με ανεπιβεβαίωτες δημοσιογραφικές πληροφορίες) την κατάργησή του με νομοθετική παρέμβαση.

ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ; Η ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ

Μια ενδιαφέρουσα συζήτηση για το υπόψη θέμα διεξήχθη από τους εργατολόγους στις 6 και 7 Μαΐου στο 11ο πανελλήνιο συνέδριο της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΔΕΚΑ) στη Λάρισα.

Μπροστά σε ένα ακροατήριο νομικών, πανεπιστημιακών και δικαστικών λειτουργών που παρακολουθούσε με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και συμμετείχε στη συζήτηση για τους «προσανατολισμούς του εργατικού δικαίου στις αρχές του 21ου αιώνα» και εν μέσω έντονης και επιχειρηματολογημένης αντιπαράθεσης, το Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ άνοιξε τη βεντάλια των νομικών απόψεων που επικρατούν στη δημόσια συζήτηση για τις επικείμενες αλλαγές. Πρόεδρος του Συνεδρίου ήταν ο αντιπρόεδρος του Αρείου Πάγου, κ. Ηλ. Γιαννακάκης. Τις εργασίες κήρυξε ο πρόεδρος της ΕΔΕΚΑ, ομότιμος καθηγητής της Νομικής, κ. Ιωάννης Κουκιάδης.

Ως ένα από τα πλέον αιχμηρά ζήτημα που αναδείχθηκαν από τη συζήτηση, ζήτημα που **δεν κατόρθωσε να λύσει η πολιτεία ούτε με την εφαρμογή του νόμου 3429/2005 περί ΔΕΚΟ** αφορά την υπέρβαση της εργασιακής μονιμότητας σε ΔΕΚΟ και τράπεζες και στη μείωση του κόστους των απολύσεων. Καθώς αυτή η ιδιότυπη μονιμότητα βρίσκεται έρεισμα στο άρθρο 672* του Αστικού Κώδικα, για το ίδιο θέμα το υπουργείο Εργασίας έχει ζητήσει γνώμη από το υπουργείο Δικαιοσύνης.

«Το δικαίωμα καταγγελίας στις ΔΕΚΟ και τις τράπεζες έχει λιγότερο ή περισσότερο εξαιρετικό χαρακτήρα. Οι κανονισμοί εργασίας δημιουργούν ένα ιδιαίτερο τύπο σύμβασης εργασίας ο οποίος συνδυάζει τα προτερήματα των συμβάσεων αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου χωρίς τα μειονεκτήματά τους: Έχει δηλαδή χρονικό ορίζοντα μέχρι τη συνταξιοδότηση (που μεγαλύτερο δεν θα μπορούσε να έχει ούτε μια σύμβαση αορίστου χρόνου και μάλιστα στην καλύτερη περίπτωση) και μικρό κίνδυνο καταγγελίας» επισήμανε ο κ. Κ. Μπακόπουλος, λέκτορας Εργατικού Δικαίου στη Νομική Αθηνών. «Επίσης, δεν υπάρχει διεξοδική νομολογία που θα επέτρεπε να απαντηθεί το ερώτημα για το εάν σε αυτόν τον τύπο των συμβάσεων επιτρέπεται απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους και για το εάν αυτός θα μπορούσε να θεωρηθεί «σπουδαίος» λόγος καταγγελίας. Εξίσου θολό είναι και το ερώτημα που σχετίζεται με το ισοδύναμο αντιστάθμισμα σε περίπτωση καταγγελίας για τον εργαζόμενο. Όμως και εδώ υπάρχει δυσκολία, αφού όπως σημείωσε στο Συνέδριο, οι διατάξεις για την αποζημίωση καταγγελίας δεν εφαρμόζονται επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου».

Η άποψη που διατυπώθηκε από τον εισηγητή του θέματος στο Συνέδριο συγκεντρώνοντας τη σιωπηρή αποδοχή είναι πως «όταν η ζημιόγνος λειτουργία της επιχείρησης επιβαρύνει διαρκώς τον κρατικό προϋπολογισμό και θέτει σε κίνδυνο την ίδια την επιχείρηση ή όταν καταργούνται οργανικές θέσεις, η καταγγελία για οικονομοτεχνικούς λόγους πρέπει να είναι νομικώς εφικτή». Επίσης, προτείνεται για τις συμβάσεις με ορισμένο χρόνο (την 35ετία) να αντιμετωπιστούν ως προς την αποζημίωση με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Άλλωστε, όπως σημείωσε ο εισηγητής «το όριο ηλικίας και ο συνακόλουθος περιορισμός του δικαιώματος καταγγελίας αποτελούν παραχώρηση του κράτους προς κατηγορίες Αλλήλων, στους οποίους μη μπορώντας να προσδώσει το καθεστώς του δημόσιου υπαλλήλου, παρείχε δίκην υποκαταστάτου την οιονεί μονιμότητα μέσω του ορίου ηλικίας».

Σημειώνουμε ότι ο ΟΤΕ δεν έχει ζημιόγνοο λειτουργία και δεν επιβαρύνει ως ιδιωτική επιχείρηση τον κρατικό προϋπολογισμό.

Στο συγκεκριμένο θέμα αναφέρθηκε και ο κ. **Ιωάννης Κουκιάδης**, ομότιμος καθηγητής Εργατικού Δικαίου του ΑΠΘ, τόσο στην Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ στη Θεσσαλονίκη που μας τίμησε με την παρουσία του, όσο και σε πρόσφατη συνέντευξή του στον Δημήτρη Διαμαντίδη (Εφημερίδα Ημερησία).

(Δημοσιεύουμε ενδιαφέροντα αποσπάσματα)

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ: Οι υπάλληλοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δηλαδή ΝΠΙΔ και επιχειρήσεων που ελέγχονται από το κράτος, σύμφωνα με τους εκάστοτε ισχύοντες νόμους, συνδέονται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και η μονιμότητά τους δεν προβλέπεται από το Σύνταγμα. Κατ' ακολουθία, από νομική άποψη, η απόλυσή τους είναι δυνατή όταν ο φορέας στον οποίο εργάζονται πάψει να λειτουργεί. Το πρόβλημα εδώ είναι αλλού. **Οι υπάλληλοι αυτοί είχαν πετύχει με τους Κανονισμούς Εργασίας και τις ΣΣΕ ένα καθεστώς με ειδικά δικαιώματα και σε πολλές περιπτώσεις με το δικαίωμα διατήρησης της σχέσης εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Συνδέονται, λοιπόν, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με όριο λήξης τον χρόνο συνταξιοδότησης. Πρόκειται για μια ιδιότυπη μονιμότητα, που πρακτικά δεν απέκλειε και πάλι τις απολύσεις για λόγους ανικανότητας ή για πειθαρχικούς λόγους, αλλά αυτές είχαν εξαιρετικό χαρακτήρα.**

Το σημαντικότερο από το καθεστώς εργασίας αυτών των υπαλλήλων είναι ότι οι Κανονισμοί Εργασίας δεν προέβλεπαν απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους. Η μόνη νομική δυνατότητα για απόλυσή τους ήταν η εφαρμογή του άρθρου 674 Α.Κ*. (Αστικού Κώδικα), που προβλέπει ως σπουδαίο λόγο λύσης μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου τη μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη. Αυτή, όμως, δε φαίνεται να περιλαμβάνει τις περιπτώσεις απλώς οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης ή των αναγκών αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, τέτοιες απολύσεις, που είναι απολύσεις για λόγους που οφείλονται στο πρόσωπο του εργοδότη, συνιστούν ομαδικές απολύσεις και υπάγονται στη διαδικασία ομαδικών απολύσεων του νόμου 1387/1983. Πράγματι, στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού υπάγονται, κάτι που δεν είναι γνωστό στο ευρύτερο κοινό, και όλες οι επιχειρήσεις του Δημοσίου και των ΝΠΙΔ, που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ: Εάν υπάρξει αποκρατικοποίηση μιας ΔΕΚΟ, τότε οι υπάλληλοί της διατηρούν τα προνόμια της μονιμότητας, του υψηλού εφάπαξ, των ειδικών μισθολογίων κ.α. ή καθίστανται αυτοδίκαια ιδιωτικοί υπάλληλοι με ό,τι αυτό συνεπάγεται;

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ: Αποκρατικοποίηση μιας ΔΕΚΟ σημαίνει αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος των ΔΕΚΟ, αλλά δεν έχει ως αναγκαία συνέπεια τη μετατροπή του εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων σ' αυτές. Και στη μια και στην άλλη περίπτωση οι υπάλληλοι συνδέονται

με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και η οποιαδήποτε μονιμότητά τους δεν κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα. Ήταν και παραμένουν ιδιωτικοί υπάλληλοι, για τους οποίους, όμως, προβλέπονται περιορισμοί στην απόλυσή τους, όπως αναφέραμε πιο πάνω, με τους Κανονισμούς Εργασίας. Όμως, η ιδιωτικοποίηση των ΔΕΚΟ, που σημαίνει ένταξή τους στη λογική του ανταγωνισμού της αγοράς, θα οδηγήσει, αργά ή γρήγορα, στην εξομοίωση των δυνατοτήτων απόλυσης για οικονομικούς λόγους με τα όσα ισχύουν στον παραδοσιακό ιδιωτικό τομέα, με τροποποιήσεις των κανονισμών που ισχύουν ή ακόμη και με νομοθετικές επιταγές. Ήδη, τέτοιες ρυθμίσεις, με ορισμένους περιορισμούς, έχουν προβλεφθεί από το νόμο 3429/2005, όπως τροποποιήθηκε από το νόμο 3691/2008, που αφορούσε κατά κύριο λόγο τους νεοπροσλαμβανόμενους στις δημόσιες επιχειρήσεις. Όμως, ανεξάρτητα από τα νομικά προβλήματα που τίθενται και που συνδέονται με το ερώτημα «με ποιες προϋποθέσεις μπορεί ο νόμος να ανατρέψει ρυθμίσεις ΣΣΕ», η πολιτεία δεν φαίνεται να έκανε μέχρι πρότινος ευρεία αξιοποίηση της δυνατότητας αυτής.

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ: Διαβλέπετε περαιτέρω αλλαγές στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ιδιαίτερα στο ζήτημα της ισχύος της μετενέργειάς τους;

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ: Η πίεση από την τριόικα για τον περιορισμό του ρόλου των ΣΣΕ είναι έντονη. Η μετενέργεια των ΣΣΕ, που πρακτικά σημαίνει ότι οι όροι εργασίας που προβλέπονται από μία ΣΣΕ εξακολουθούν να δεσμεύουν εργοδότη και εργαζόμενο και μετά την καταγγελία της ΣΣΕ, αποτελεί μια ασπίδα προστασίας για τον εργαζόμενο. Με την κατάργηση της μετενέργειας ανοίγει ο δρόμος για κατάρτιση συμβάσεων εργασίας με δυσμενέστερους όρους χωρίς περιορισμούς.

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ: Ποιο καθεστώς διέπει την απασχόληση των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και στις τράπεζες υπό κρατικό έλεγχο; Μπορούν να απολυθούν ακόμη και τώρα ή κάτι τέτοιο απαιτεί νομοθετική ρύθμιση;

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ: Το βασικό νομικό πρόβλημα που θα τεθεί θα εστιαστεί στο αν θεωρηθεί συνταγματικώς επιτρεπτή ή όχι η μετατροπή μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, για το ήδη απασχολούμενο προσωπικό, σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Κάτι τέτοιο δε φαίνεται εύκολο, γιατί προσβάλλεται πλήρες ενοχικό δικαίωμα, που σύμφωνα με τη νομολογία, σε συνδυασμό και με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και με το Πρώτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο, συνιστά περιουσιακό δικαίωμα που προστατεύεται όπως το δικαίωμα ιδιοκτησίας κατά το άρθρο 17 του Συντάγματος.**



Ο καθηγητής κ. Ι. Κουκιάδης

ΤΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΜΑΣ:

Είναι εξαιρετικά δύσκολη έως αδύνατη η μονομερής αλλαγή της εργασιακής σχέσης του προσωπικού που έχει προσληφθεί στον ΟΤΕ πριν το 2005 ακόμα και με νομοθετική ρύθμιση γιατί αυτή θα καταπέσει στα Ελληνικά και Ευρωπαϊκά Δικαστήρια. Ο λόγος είναι κυρίως ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση δημοσίου ή γενικότερου συμφέροντος μιας και ο ΟΤΕ είναι πλέον αμιγώς ιδιωτική επιχείρηση και μάλιστα θυγατρική ξένης πολυεθνικής εταιρείας. Αυτό εμμέσως πλην σαφώς το παραδέχεται και ο κ. Τσαμάζ, Σύμφωνα με τον πρόεδρο και διευθύνοντα σύμβουλο του ΟΤΕ «το καθεστώς μονιμότητας των υπαλλήλων του έχει ως αποτέλεσμα οι συνδικαλιστές να εμφανίζονται ιδιαίτερα σκληροί στο να δεχθούν περικοπές σε προνόμια όπως αυτό της ωρίμανσης» (Συνέντευξη σε δημοσιογράφους 6-5-2011).

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΜΕΤΑ ΤΟ 2005

Ο Νόμος 3429 του 2005

είναι απόλυτος:

«Άρθρο 17

Θέματα προσωπικού

1. Οι ανώνυμες εταιρείες του παρόντος κεφαλαίου μπορούν να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μετά από δοκιμαστική περίοδο ή μη. Οι συμβάσεις αυτές διέπονται αποκλειστικά από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα.

2. Οι συμβάσεις αυτές μπορούν να καταγγέλλονται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.»

Έτσι για το προσωπικό που έχει προσληφθεί από τις 15 Ιουλίου 2005 και μετά ισχύει η Εργατική Νομοθεσία και μόνο. Όμως και εδώ υπάρχει νομική εμπλοκή του Συνδικάτου, του Υπουργού Εργασίας, υπάρχουν αυστηρά αριθμητικά όρια που απορρέουν από συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο.

Συγκεκριμένα:

Το βασικό θεσμικό πλαίσιο που ορίζει

τις διαδικασίες εφαρμογής ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα παρέχεται από τις διατάξεις του νόμου 1387/1983 και την πρόσφατη τροποποίηση ορισμένων άρθρων του με τους νόμους 2736/1999 (GR9907142N) και 2874/2000 (GR0104104N). Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές, οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολύσιμων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών στην αρχή του μήνα. Με βάση το άρθρο 9 του 2874/2000 τα όρια αυτά είναι:

- α) Επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 και μέχρι 200 εργαζόμενους, επιτρέπεται να απολύσουν μέχρι 4 άτομα το μήνα.
- β) Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους επιτρέπεται να απολύσουν ποσοστό 2% και με τον περιορισμό **να μη ξεπερνούν τους 30 εργαζόμενους το μήνα.**

Απολύσεις που γίνονται καθ' υπέρβαση των ανωτέρω ορίων είναι ομαδικές και υπόκεινται στον έλεγχο των περί ομαδικών απολύσεων διατάξεων.

Επιχειρήσεις που προτίθενται να πραγματοποιήσουν ομαδικές απολύσεις (καθ' υπέρβαση των ως άνω ορίων) και προκειμένου αυτές να είναι έγκυρες, οφείλουν να ακολουθήσουν τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 5 του Ν. 1387/83

Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών τους συνεπειών. Πιο συγκεκριμένα ο εργοδότης υποχρεώνεται να πραγματοποιήσει διαδοχικά τις παρακάτω ενέργειες:

1. να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων σχετικά με την πρόθεση του να γίνουν ομαδικές απολύσεις,
2. να γνωστοποιήσει εγγράφως την παραπάνω πρόθεση αναφέροντας ρητά τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει προσδιορίζοντας αναλυτικά το φύλο, την ηλικία και την ειδικότητα τους, καθώς και τον αριθμό των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση. Παράλληλα είναι υποχρεωμένος να παραχωρήσει κάθε πρόσθετη πληροφορία που δικαιολογεί την πρόθεση του αυτή και θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη για τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.
3. να υποβάλλει τα παραπάνω έγγρα-

φα στο Νομάρχη και την Επιθεώρηση Εργασίας. Στην περίπτωση, όπου η επιχείρηση/ εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης, όπου σχεδιάζονται ή απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Οι διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζόμενων διαρκούν περίπου 20 ημέρες και χρονικά προσδιορίζονται από την ημέρα της σχετικής πρόσκλησης του εργοδότη. Το αποτέλεσμα των μεταξύ τους συζητήσεων καταγράφεται σε ειδικό πρακτικό, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και στη συνέχεια αποστέλλεται στο Νομάρχη. Στην περίπτωση που η επιχείρηση διατηρεί υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς της χώρας, το πρακτικό υποβάλλεται και στον Υπουργό Εργασίας. Σε αυτό το χρονικό σημείο μπορούν να προκύψουν δύο ενδεχόμενα αν προκύψει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζόμενων:

- α) η όλη διαδικασία τερματίζεται και οι απειλούμενοι με απόλυση μισθωτοί συνεχίζουν κανονικά την εργασία τους, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων συνεπάγεται την αποφυγή των απολύσεων,
- β) πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις μετά την παρέλευση χρονικού διαστήματος άνω των 10 ημερών από την ημέρα υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων είναι αρνητικό.

Στην περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία των μερών τότε ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορεί κατόπιν αίτησης ενός εκ των συμβαλλόμενων μερών (εκπρόσωποι εργαζόμενων ή εργοδότης) είτε να παρατείνει το χρονικό διάστημα διαβουλεύσεων για ακόμη 20 ημέρες, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή τμήματος αυτού των επιχειρούμενων απολύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο ο εργοδότης είναι αναγκασμένος να συμμορφωθεί με την απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Ωστόσο αν δεν εκδοθεί σχετική απόφαση μέσα στις οριζόμενες προθεσμίες, τότε πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις που συμφωνήθηκαν κατά τη διαδικασία των διαβουλεύσεων.

Πάντως ακόμη και στην περίπτωση, όπου πραγματοποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις, ο μισθωτός δικαιούται να διεκδικήσει την ακυρότητα της απόλυσης του για άλλους λόγους, όπως η παραβίαση της προστατευτικής νομοθεσίας σχετικά με την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών (Ν.1264/1982), την απόλυση γυναικών κατά παράβαση της σχετικής

προστατευτικής νομοθεσίας της μητρότητας

(Ν. 1483/1984), την απόλυση μισθωτού που βρίσκεται σε άδεια κτλ. Ωστόσο αρκετές από τις προστατευτικές διατάξεις σχετικά με την εγκυρότητα της απόλυσης ορισμένων προσώπων και την υπαγωγή τους στις διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων παύουν να ισχύουν, όταν η επιχείρηση διακόπτει οριστικά τις εργασίες της.

Σε κάθε περίπτωση και σε τέτοιες εποχές δεν πρέπει να εφησυχάζουμε. Επιδίδεται ένα ισχυρό συνδικάτο, η συνεργασία μας με έγκριτους νομικούς και η προετοιμασία άμεσης αντιμετώπισης εφόσον χρειαστεί. Χρειάζονται επίσης τόσο η σοβαρή τεκμηρίωση των θέσεων μας όσο και εναλλακτικές εφαρμόσιμες προτάσεις.

Η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ έχει κάνει ήδη τα αναγκαία βήματα σε όλους τους τομείς και θα συνεχίσει...

Σημειώσεις:

Για τη σύνταξη του άρθρου συνεργάστηκαν οι: Θοδωρής Πιτσικούλης, Νίκος Πυλαφάς και Γιώργος Κοτζαμπασίδης.

Το άρθρο, πριν την δημοσίευσή του, τέθηκε υπόψη του κ. Κουκιάδη για τυχόν λάθη ή παραλήψεις.

*Άρθρο 672

Καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Κάθενα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

Άρθρο 673

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.

Άρθρο 674

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα

Άρθρο 17: (Προστασία της ιδιοκτησίας, απαλλοτρίωση)

1. Η ιδιοκτησία τελεί υπό την προστασία του Κράτους, τα δικαιώματα όμως που απορρέουν από αυτή δεν μπορούν να ασκούνται σε βάρος του γενικού συμφέροντος.
2. Κανένας δεν στερείται την ιδιοκτησία του, παρά μόνο για δημόσια ωφέλεια που έχει αποδειχθεί με τον προσηκόντα τρόπο, όταν και όπως ο νόμος ορίζει, και πάντοτε αφού προηγηθεί πλήρους αποζημίωσης, που να ανταποκρίνεται στην αξία.....

Το Χρονικό της Εκποίησης του ΟΤΕ

Αύγουστος 1993 (Η ΑΡΧΗ...)

Ψηφίζεται από την Ελληνική Βουλή ο Ν.2167 που θέτει το πλαίσιο της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ. Έπειτα από πρόσκληση της κυβέρνησης Μητσοτάκη ενδιαφέρον στην ιδιωτικοποίηση του ΟΤΕ έδειξαν France Telecom, Korea Telecom, NTT, Telefonica, Stet και GTE.

9 Σεπτεμβρίου 1993

Η ανεξαρτητοποίηση του βουλευτή Κιλκίς κ. Α. Συμπιλίδη ρίχνει την κυβέρνηση Μητσοτάκη. Οι εκλογές της 10/10/1993 φέρνουν νέα κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ με πρωθυπουργό τον Α. Παπανδρέου.

Νοέμβριος 1994

Ψηφίζεται στην ελληνική Βουλή ο νόμος 2257 ο οποίος επιτρέπει η συμμετοχή του Δημοσίου στον ΟΤΕ να είναι μικρότερη από 100% αλλά όχι λιγότερο από 75%. Παράλληλα, κάθε μέτοχος του ΟΤΕ, πλην του Δημοσίου, δεν μπορεί να εκπροσωπηθεί στη Γενική Συνέλευση με περισσότερο από 5% των ψήφων της Γ.Σ.

Απρίλιος 1996

Εισαγωγή του ΟΤΕ στο ΧΑΑ μέσω διάθεσης μετοχών κυριότητας Δημοσίου και αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου. Το Δημόσιο περιορίζεται στο 94% του μετοχικού κεφαλαίου.

Ιούνιος 1997

Δεύτερη μετοχοποίηση του ΟΤΕ μέσω διάθεσης μετοχών. Το

Δημόσιο ελέγχει το 81% του μετοχικού κεφαλαίου.

Μάρτιος 1998

Τρίτη μετοχοποίηση με διάθεση του 6% των μετοχών του ΟΤΕ κυριότητας Δημοσίου μέσω βιβλίου προσφορών. Η συμμετοχή του Δημοσίου περιορίζεται στο 75% του μετοχικού κεφαλαίου.

Σεπτέμβριος 1998

Ψηφίζεται στη Βουλή ο Ν.2642, ο οποίος δίνει δικαίωμα στο Δημόσιο να διαθέσει μετοχές έως το 45% του συνόλου των μετοχών ΟΤΕ.

Οκτώβριος 1998

Τέταρτη μετοχοποίηση ΟΤΕ και εισαγωγή των μετοχών (ADRs) στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης. Η συμμετοχή του Δημοσίου στον ΟΤΕ περιορίζεται στο 65%.

Ιούλιος 1999

Η κυβέρνηση ψηφίζει τον Ν.2731 βάσει του οποίου η συμμετοχή του Δημοσίου μπορεί να περιοριστεί στο 51%. Λίγες ημέρες αργότερα, πραγματοποιείται η πέμπτη μετοχοποίηση ΟΤΕ μέσω διάθεσης μετοχών που περιορίζει τη συμμετοχή του Δημοσίου στο 51%.

Οκτώβριος 2000

Η κυβέρνηση ψηφίζει τον Ν.2843 βάσει του οποίου η συμμετοχή του Δημοσίου μπορεί να περιοριστεί στο 1/3 του μετοχικού κεφαλαίου του ΟΤΕ.

Ιούνιος 2001

Έκδοση ομολογιακού δανείου

1 δις ευρώ, μετατρέψιμο σε μετοχές ΟΤΕ. Η μετατροπή σε μετοχές θα οδηγούσε τη συμμετοχή του Δημοσίου στο 41,7% του μετοχικού κεφαλαίου του ΟΤΕ.

Ιούνιος 2002

Έκτη μετοχοποίηση του ΟΤΕ. Το Δημόσιο μειώνει τη συμμετοχή του στο 33,4% του μετοχικού κεφαλαίου μέσω ομολογιακού δανείου μετατρέψιμου σε μετοχές ΟΤΕ.

Αύγουστος 2005

Το Δημόσιο επαναγοράζει το ομολογιακό δάνειο. Η συμμετοχή του στον ΟΤΕ ανέρχεται στο 48,6%.

Σεπτέμβριος 2005

Το Δημόσιο διαθέτει το 10% των μετοχών του ΟΤΕ περιορίζοντας τη συμμετοχή στο 39%.

Δεκέμβριος 2006

Η κυβέρνηση ψηφίζει τον Ν.3522 ο οποίος επιτρέπει τη συμμετοχή του Δημοσίου κάτω από το 1/3 του μετοχικού κεφαλαίου κι επιπλέον καταργεί τη δικλίδα του 5% σε ότι αφορά τις ψήφους ενός μετόχου (πλην του Δημοσίου) στη Γενική Συνέλευση.

Ιούνιος 2007

Το Δημόσιο διαθέτει το 10,7% των μετοχών του ΟΤΕ και η συμμετοχή του περιορίζεται στο 28,3%.

16 Αυγούστου 2007

Η MIG εισέρχεται στο μετοχικό κεφάλαιο του ΟΤΕ.

10 Σεπτεμβρίου 2007

Ο Υπουργός Οικονομίας κ. Γ. Αλογοσκούφης προκρίνει μοντέλο Εθνικής Τράπεζας στον ΟΤΕ.

7 Δεκεμβρίου 2007

Ο κ. Αλογοσκούφης ανακοινώνει ρύθμιση βάσει της οποίας περιορίζεται στο 20% η συμμετοχή των επενδυτών σε στρατηγικής σημασίας βιομηχανίες χωρίς την έγκριση της Διυπουργικής Επιτροπής.

17 Μαρτίου 2008

Ανακοινώνεται η συμφωνία MIG-DT, βάσει της οποίας η 27/7/2011 η DT θα αποκτήσει το 19,99% των μετοχών της MIG, εφόσον υπάρξει συμφωνία και με την ελληνική κυβέρνηση.

14 Μαΐου 2008

Το Ελληνικό Δημόσιο πουλά στη DT το 3,03% έναντι 27 ευρώ/μετοχή και παραμένει στη κατοχή του το 25% συν 1 μετοχή. Η DT αγοράζει 2% από το Χ.Α. και συμπληρώνει 25% συν 1 μετοχή.

2009

Το Ελληνικό Δημόσιο πουλά ακόμα 5% στη DT

Η DT κατέχει το 30% + 1 Μετοχή του Μετοχικού Κεφαλαίου του ΟΤΕ

Το Ελληνικό Δημόσιο 12,93% + 1 Μετοχή

Η ΔΕΚΑ 3,07% και το ΙΚΑ-ΕΤΕ-ΑΜ 4%

Σύνολο: 20% συν 1 μετοχή.

Ιούνιος 2011. (Το ΤΕΛΟΣ...)

Το Ελληνικό Δημόσιο πουλά άλλο ένα 10% ...

ΣΕΛΙΔΑ ΜΝΗΜΗΣ....

1993

Κ. ΜΗΤΣΟΤΑΚΗΣ - Σ. ΜΑΝΟΣ:
Προσπάθησαν να πουλήσουν τον ΟΤΕ ανεπιτυχώς...



1993
ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ

Σταματά κάθε διαδικασία πώλησης του ΟΤΕ. Υπουργός Οικονομίας ο Γ. Γεννηματάς μέχρι τις 25-2-1994 (2 μήνες πριν το θάνατό του) τον διαδέχεται ο Γ. Παπαντωνίου.

1996 - 2004
ΣΗΜΙΤΗΣ - ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΑΚΗΣ
Πούλησαν σχεδόν το μισό κρατώντας τη Διοίκηση υπό τον έλεγχο του Δημοσίου..



2011
Γ. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ - Γ. ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ
Αντί υποσχέσεων... Πλήρη εκποίηση...

2004 - 2008
ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ - ΑΛΟΓΟΣΚΟΥΦΗΣ
Παρέδωσαν τον ΟΤΕ στην D.T.

Σχόλια & άρθρα

Στρατηγικές υποδομές σε τιμή ευκαιρίας...

ο ΟΤΕ ΟΣΟ - ΟΣΟ...

Στο σφυρί και τα δικαιώματα των εργαζόμενων;

Η πώληση άρον - άρον του 10% του μετοχικού κεφαλαίου του ΟΤΕ σε τιμή χαμηλότερη του 1/3 σε σχέση με το 2008, αποτελεί το ελάχιστο τεκμήριο ενός κυριολεκτικά ξεπουλήματος Δημόσιας περιουσίας.

Με απόλυτο κυνισμό ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Οικονομίας Η. Πλασκοβίτης, σε συνάντησή του με αντιπροσωπεία της Ομοσπονδίας στις 2 Ιουνίου, είπε ότι βούληση της Κυβέρνησης είναι να προχωρήσει και στη πώληση ακόμη 5% στη Γερμανική Εταιρεία η οποία, όπως ο ίδιος παραδέχτηκε, για να το αγοράσει θέτει ζητήματα Ανθρώπινου Δυναμικού (αλλαγή εργασιακών σχέσεων, μείωση θέσεων εργασίας και οριζόντιων περικοπών των αμοιβών μας) καθώς και χαλάρωσης των σε βάρος του ΟΤΕ επιλογών της Ρυθμιστικής Αρχής (ΕΕΤΤ).

Η Κυβέρνηση, σε απάντηση των Γερμανικών απαιτήσεων, πρότεινε (αποδεχόμενη τα στοιχεία των Γερμανών για υψηλό μισθολογικό κόστος στον ΟΤΕ και ξεχνώντας κάθε προεκλογική της δέσμευση) διαβούλευση με τους εργαζόμενους του ΟΤΕ με τη δέσμευση να συμβάλλει, δια των εκπροσώπων της στη Διοίκηση του ΟΤΕ, στην υλοποίηση των Γερμανικών απαιτήσεων χωρίς να αποκλείει, στην περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις δεν πάνε καλά, νομοθετικής πρωτοβουλίας...

Στο σφυρί λοιπόν και οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ προκειμένου και με δικά μας χρήματα να αποσβέσει γρηγορότερα η Δ.Τ. την επένδυσή της.

Η ΕΕΤΕ-ΟΤΕ, στα πλαίσια της προετοιμασίας αντιμετώπισης αυτής της κατάστασης, ερεύνησε τις δυνατότητες ανατροπής της μονιμότητας των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν πριν το 2005 στον ΟΤΕ, τις δυνατότητες ανατροπής του υφιστάμενου μισθολογίου ενώ με προτάσεις της τοποθετείται στο ζήτημα της ΕΕΤΤ και την αναγκαιότητα αναδιοργάνωσης του Συνδικαλιστικού Κινήματος του χώρου μας. Επίσης με ανάληψη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών έχει έτοιμη πρόταση ομαλής μείωσης του μισθολογικού κόστους χωρίς να θίγονται οι εργαζόμενοι.

Στη σημερινή δύσκολη συγκυρία το ΟΧΙ, οι σκοπιμότητες, οι υπόγειες διαδρομές και ο λαϊκισμός δεν έχουν θέση. Θέση έχουν οι τεκμηριωμένες προτάσεις, ο διάλογος και η συμβολή όλων στην εξεύρεση κοινά αποδεκτών λύσεων διεξόδου.

ΩΡΕΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ...

Οι πρόσφατες πρωτοβουλίες της διοίκησης Τσαμάζ μέσω μονομερών αποφάσεων να καταργήσει εργασιακά δικαιώματα, αλλά και το τελεσίγραφο για υπογραφή ΣΣΕ μέχρι αρχές Σεπτεμβρίου -στη λογική μείωσης του εργασιακού κόστους-

που αμφισβητεί θεμελιώδεις όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δυναμιτίζουν το διάλογο με τα συνδικάτα και τροφοδοτούν με ανησυχία και αβεβαιότητα για το εργασιακό του μέλλον το προσωπικό της επιχείρησης.

Στη σημερινή δύσκολη συγκυρία, απαιτείται υπευθυνότητα, διάλογος, σεβασμός των συλλογικών συμβάσεων αλλά και τεκμηρίωση θέσεων και κατάρτιση προτάσεων από όλους. Η Ένωσή μας διαμορφώνει και θα δημοσιοποιήσει άμεσα προτάσεις που θα διασφαλίζουν τις θέσεις εργασίας μας αλλά σύμφωνα και με τις εκτιμήσεις μας και την ανταγωνιστική προοπτική της εταιρείας.

Αναδιοργάνωση χωρίς αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης;

Όλες οι ενδείξεις της εν εξελίξει επιχειρούμενης αναδιοργάνωσης του ΟΤΕ, αναδεικνύουν σαφέστατα την απουσία οποιασδήποτε ρύθμισης ή πρόβλεψης για αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.

Πως άλλωστε να ερμηνευθεί ο διαφαινόμενος de facto αποκλεισμός από το σύνολο σχεδόν των επιτελικών θέσεων ευθύνης του προσωπικού που προέρχεται από τη μητρική εταιρεία;

Ως τότε η διοίκηση του ΟΤΕ θα κωφεύει στη θέσπιση κανόνων ανάδειξης του στελεχιακού δυναμικού της επιχείρησης στις θέσεις ευθύνης;

Ως τότε θα δημιουργούνται εμπόδια στην αξιοποίηση της τεχνογνωσίας, (πχ με την άρνηση αναγνώρισης πτυχίων και μεταπτυχιακών), σε μια εταιρεία που δραστηριοποιείται στην αιχμή των νέων τεχνολογιών, που δοκιμάζεται σκληρά στην αρένα του ανταγωνισμού, και που η ανθρωπογεωγραφία του προσωπικού της αποκαλύπτει μειωμένο ποσοστό προσωπικού τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με αντίστοιχες τηλεπικοινωνιακές εταιρείες;

Δημόσιος διάλογος για δομικές αλλαγές στα συνδικάτα

Στη σημερινή δύσκολη συγκυρία για τους εργαζόμενους είναι αναμφισβήτητη η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός οργανωμένου και ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο μας. Ενώ όλοι διαπιστώνουν την αναγκαιότητα δημιουργίας ενός επιχειρησιακού σωματείου στον ΟΤΕ, ενώ υπάρχουν και οι ανάλογες συνεδριακές αποφάσεις δυστυχώς δεν γίνονται τα ανάλογα βήματα. Οι δραματικές αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς στον όμιλο ΟΤΕ, οι επιθέσεις της Διοίκησης στα δικαιώματα των εργαζόμενων από τη μια και από την άλλη η διαπιστωμένη πια αδράνεια της Ομοσπονδίας να προχωρήσει εκείνη με τόλμη στην υλοποίηση των Συνεδριακών της αποφάσεων για την αναδιοργάνωση του συνδικαλιστικού κινήματος, μας οδηγεί σαν ΕΕΤΕ-ΟΤΕ σε πρωτοβουλία έναρξης δημόσιου διαλόγου για την ανασυγκρότηση του Συνδικαλιστικού Κινήματος του χώρου μας, με σκοπό την αποτελεσματικότερη παρέμβαση των εργαζόμενων στον όμιλο ΟΤΕ, καταθέτοντας συγκεκριμένη Πρόταση Διαβούλευσης.



ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ για ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ του ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΟΤΕ

Επισημαίνοντας την αναμφισβήτητη χρησιμότητα ύπαρξης οργανωμένου και ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο μας, την αδήριτη ανάγκη αξιοποίησης του υφιστάμενου νομικού πλαισίου σε εξαιρετικά δύσκολες εποχές και την ουσιαστική και αποτελεσματική παρέμβαση των εργαζόμενων στον όμιλο ΟΤΕ, η Ένωσή μας ξεκινά δημόσιο διάλογο για την ανασυγκρότηση του Συνδικαλιστικού Κινήματος του χώρου μας καταθέτοντας συγκεκριμένη Πρόταση Διαβούλευσης.

Αφορμή αυτού του εγχειρήματος είναι οι δραματικές αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς στον όμιλο ΟΤΕ και οι πιέσεις της Διοίκησης στους εργαζόμενους του από τη μια και από την άλλη η διαπιστωμένη πια αδράνεια της Ομοσπονδίας να προχωρήσει εκείνη με τόλμη στην υλοποίηση των Συνεδριακών της αποφάσεων για το συγκεκριμένο θέμα. Ένας ακόμα λόγος είναι τα όσα φαιδρά συμβαίνουν από πρόσωπα και παρατάξεις για τη διατήρηση μιας ξεπερασμένης συνδικαλιστικής δομής που εξυπηρετεί λίγους βολεμένους «μαγαζάτορες» και κάποιους «εφιάλτες» παρατρεχάμενους...

Ελευθερία Συνδικαλισμού - Νομικό πλαίσιο - Σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Η ελευθερία άσκησης του Συνδικαλιστικού Δικαιώματος στη χώρα μας κατοχυρώνεται με θεμελιώδεις συνταγματικές διατάξεις, που αναφέρονται στο δικαίωμα ίδρυσης σωματείων, τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, τις συλλογικές συμβάσεις, το δικαίωμα εργασίας, την ελευθερία της συνάθροισης και την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων (Σύνταγμα 1975/1986/2001, Άρθρο 22).

Επίσης κατοχυρώνονται με υφιστάμενο νομικό πλαίσιο όπως:

- ✎ Τα άρθρα 78-107 του Αστικού Κώδικα περί σωματείων, τα οποία ισχύουν όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με το Ν.1264/1982
- ✎ Ο Νόμος 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων
- ✎ Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 87 και 98 που κυρώθηκαν με τα ΝΔ 4204 και 4205/1961
- ✎ Ο βασικός νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν 1876/90)

Αλλά και με ειδικούς Νόμους που αφορούν τη:

- ✎ Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα (Ν. 3174/2003)
- ✎ Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις (Ν 2874/2000)

✎ Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις. (Ν 2639/1998)

✎ Οδηγία 99/70/ΕΚ και Οδηγία 2000/43/ΕΚ

✎ “Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις” Ν. 2224/1994

✎ Το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 περί διαβούλευσης για οργανωτικές αλλαγές στην επιχείρηση.

Η αναφορά στο νομικό πλαίσιο γίνεται γιατί έτσι αποδεικνύεται η πλήρη και ανεπιφύλακτη αποδοχή από την Πολιτεία του δικαιώματος των εργαζόμενων να οργανώνονται συνδικαλιστικά και να διεκδικούν.

Οι βασικοί λόγοι που επιβάλλουν την ανασυγκρότηση.

- ✎ Η απελευθέρωση της αγοράς των τηλεπικοινωνιών και η λειτουργία επιχειρήσεων που απασχολούν χιλιάδες εργαζόμενους.
- ✎ Ο συνεχώς μειούμενος αριθμός εργαζομένων στον ΟΤΕ.
- ✎ Η ύπαρξη θυγατρικών του ΟΤΕ που ήδη απασχολούν σημαντικό πλήθος εργαζομένων με διαφορετικές σχέσεις εργασίας.
- ✎ Τα πολύπλοκα εργασιακά προβλήματα που ξεπερνούν ειδικότητες και κλάδους.
- ✎ Η ανάγκη οικονομικής ευρωστίας των Συνδικάτων.

Η βάση της πρότασής μας

Η βάση της πρότασής μας δεν μπορεί να είναι διαφορετική από τις αποφάσεις των Γενικών Αντιπροσωπευτικών Συνελεύσεων της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ και βέβαια συμβατή με τις αποφάσεις των Συνεδρίων της ΟΜΕ-ΟΤΕ ανεξάρτητα αν δεν υπάρχει η βούληση να υλοποιηθούν.

Έτσι προτείνουμε τη δημιουργία ενός συνδικάτου στον ΟΤΕ, την εξέταση της δυνατότητας δημιουργίας συνδικάτων στις θυγατρικές του ομίλου ΟΤΕ στα πρότυπα του Συλλόγου Εργαζομένων COSMOTE και μιας κλαδικής Ομοσπονδίας Εργαζομένων Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας στην οποία να ενταχθούν όλα τα σωματεία του ομίλου ΟΤΕ και των εταιρειών του κλάδου. Στην Ομοσπονδία επίσης να ενταχθούν και οι Σύλλογοι Συνταξιούχων του κλάδου στα πρότυπα συγκρότησης των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Βασικοί άξονες ενός σύγχρονου νέου συνδικάτου

Σίγουρα η σημερινή συγκυρία απαιτεί

ισχυρά συνδικάτα χωρίς ανόητους ηγεμονισμούς ή συντεχνιασμούς.

Το ερώτημα είναι αν χρειαζόμαστε απλά ένα νέο συνδικάτο ή δομικές αλλαγές και αλλαγή νοοτροπίας;

Ενδεικτικοί άξονες που θα βελτιώσουν τη λειτουργία ενός σύγχρονου συνδικάτου εκτιμάμε ότι μπορεί να αποτελέσουν:

- ✎ Αποκεντρωμένη δομή για ισχυρά περιφερειακά συνδικάτα (σε επίπεδο νομού ή περιφέρειας).
- ✎ Θεσμοθέτηση ορίου θητειών στα Κεντρικά Όργανα και στις εκπροσωπήσεις για την ανανέωση στο συνδικαλιστικό κίνημα, και καταστατική πρόβλεψη που δεν θα επιτρέπει σε συνταξιούχους να παραμένουν σε συνδικαλιστικά όργανα.
- ✎ Δυνατότητα κατάρτισης ενιαίων ψηφοδελτίων ώστε να δοθεί τέλος στη κομματικοποίηση και τους παραταξιακούς ανταγωνισμούς.
- ✎ Διασφάλιση του αδιάβλητου των εκλογικών διαδικασιών και κατάργηση της πολυσταυρίας στις εκλογικές διαδικασίες που αλλοιώνουν τη βούληση των συναδέλφων και δημιουργούν αποκλεισμούς.
- ✎ Ανάδειξη της αυτονομίας του συνδικάτου χωρίς οποιαδήποτε κρυφή ή φανερή επιχορήγηση από του εργοδότες.
- ✎ Διαφάνεια και λογοδοσία σε όλα τα επίπεδα.
- ✎ Αναγνώριση και οριοθέτηση των εκπαιδευτικών βαθμίδων σύμφωνα με τη κείμενη νομοθεσία ώστε να υπάρξει άμβλυση συντεχνιακών λογικών.
- ✎ Ισχυρή υποστήριξη των μελών σε θέματα νομικής και ασφαλιστικής κάλυψης.
- ✎ Μείωση συνδρομών μέσω εξορθολογισμού λειτουργιών και διαδικασιών.
- ✎ Πραγματοποίηση θεματικών ημερίδων για τεκμηρίωση απόψεων και ενημέρωση των μελών.
- ✎ Ανάπτυξη και διεύρυνση δραστηριοτήτων και παρεμβάσεων σε θέματα περιβάλλοντος, πολιτισμού, ποιότητας ζωής κλπ.

Αυτές είναι μερικές από τις προτάσεις μας για τη δημιουργία ενός σύγχρονου συνδικάτου, αποτελεσματικού που θα ξαναγεννήσει ελπίδα στους εργαζόμενους.

Περιμένουμε και τις δικές σας προτάσεις και απόψεις, ιδιαίτερα των νέων συναδέλφων, που θα κληθούν να διανύσουν τον εργασιακό τους βίο σε ένα πολύ δύσκολο περιβάλλον που η παρουσία σύγχρονου και υγιούς συνδικάτου κρίνεται αναγκαία και απαραίτητη.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από την πάντα δραστήρια Τοπική Διοίκουσα ΕΕΤΕ Κεντρικής Μακεδονίας, πήραμε τη παρακάτω επιστολή που υπογράφουν ο πρόεδρος Γιώργος Κοτζαμπασίδης και ο Γεν. Γραμματέας Τάσος Πολίτης, που αναδεικνύει τα προβλήματα που έχουν προκύψει με την εφαρμογή της νέας εγκυκλίου που αφορά τις Ώρες Εργασίας Προσωπικού στη κατάρτιση των προγραμμάτων εργασίας. Το Κεντρικό Διοικητικό Συμβούλιο ανέδειξε το παραπάνω πρόβλημα στην ΟΜΕ-ΟΤΕ καταθέτοντας και τις ανάλογες προτάσεις.

Συνάδελφοι.

Μετά από την εφαρμογή της Βασικής Εγκυκλίου 402/13/7-4-2011 που αφορά τις Ώρες Εργασίας Προσωπικού ΟΤΕ (προσαρμογή στην εργατική νομοθεσία με αμφισβητούμενο από την πλευρά μας Διευθυντικό Δικαίωμα), διαπιστώθηκαν προβλήματα στην λειτουργία των υπηρεσιών που κοστίζουν στην επιχείρηση αλλά και στους συναδέλφους και θα πρέπει να αντιμετωπισθούν άμεσα με πρωτοβουλία της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Συγκεκριμένα στην παράγραφο Η.στ. της εγκυκλίου αναφέρεται ότι «σε περίπτωση παροχής εργασίας σε βάρδιες, ο χρόνος ανάπαυσης μεταξύ της λήξης εργασίας της μιας ημέρας και έναρξης της επόμενης δεν μπορεί να είναι κατώτερος από 12 συνεχείς ώρες».

Με την εφαρμογή της ρύθμισης αυτής από 1-5-2011 όσοι συνάδελφοι εργάζονται στην εσπερινή βάρδια (16:00-24:00),

δεν μπορούν να εργαστούν πριν από τις 12.00 της επόμενης ημέρας, με συνέπεια:

- Η επιχείρηση να χάνει εργατικό δυναμικό στην πρωινή βάρδια που γίνεται οι περισσότερες εργασίες.
- Να υπάρχει δυσκολία στην έκδοση του προγράμματος.
- Να διαταράσσεται ο οικογενειακός προγραμματισμός των συναδέλφων.
- Όσοι χρησιμοποιούν μέσα μαζικής μεταφοράς δεν μπορούν να μετακινηθούν με αυτά μετά τις 24:00.

Πιστεύουμε ότι ο συντάκτης της εγκυκλίου δεν ερμηνεύει σωστά την Εργατική Νομοθεσία. Το άρθρο 3 του Προεδρικού Διατάγματος 88/1999(ΦΕΚ 94/Α/13-5-1999) που αναφέρεται στις «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ» αναφέρει ότι για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από 12 συνεχείς ώρες. Η περίοδος των 24 ωρών αρχίζει την 00:00 και λήγει την 24:00 ώρα. Άρα υπάρχουν δυνατότητες ρύθμισης των ωραρίων με τέτοιο τρόπο που να απαλειφθούν τα παραπάνω προβλήματα.

Αλλά και αν ακόμη θεωρήσουμε ότι με την εγκύκλιο ερμηνεύεται σωστά η εργατική νομοθεσία, στο άρθρο 14 του ίδιου Προεδρικού Διατάγματος επιτρέπονται παρεκκλίσεις για επιχειρήσεις που προσφέρουν υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών, μετά από συλλογική σύμβαση μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. (Στη περίπτωση

μας η ΟΜΕ-ΟΤΕ).

Άρα είναι σύννομη η απαίτηση υπογραφής ΕΣΣΕ που να ρυθμίζει ωράρια και να εξαλείφει υπαρκτά προβλήματα.

Το άρθρο 2 παράγραφος 5 του Προεδρικού Διατάγματος αναφέρει επίσης ότι: Εργασία κατά βάρδιες είναι κάθε μέθοδος οργάνωσης της ομαδικής εργασίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό.

Παρατηρούμε ότι σε υπηρεσιακές λειτουργίες με 24ωρη βάρδια έχουν ανακαλυφθεί, με πρωτοβουλία των προϊσταμένων, πολλά ωράρια χωρίς διαδοχή θέσεων εργασίας (10:00-18:00, 12:00-20:00, 13:00-21:00) αφήνοντας ακόμη και χωρίς επίβλεψη για κάποιο χρονικό διάστημα εγκαταστάσεις εκατομμυρίων ευρώ. Αν συμβεί κάτι στο κενό επίβλεψης ποιος θα έχει την ευθύνη;

Επίσης στην παράγραφο Η.β. της εγκυκλίου αναφέρεται ότι «για τους εργαζόμενους εκτός διοικητικού μεγάρου, ισχύει πρόγραμμα εργασίας από 08:00 έως 16:00». Αντ' αυτού βλέπουμε σε πολλές υπηρεσίες αυθαίρετη εφαρμογή ωραρίων με μετατόπιση της έναρξης ακόμη και για μεμονωμένες ημέρες της εβδομάδας (π.χ. μία ημέρα της εβδομάδας ωράριο 08:30-16:30). Πως προστατεύουμε τους εργαζόμενους που αντιδρούν από τις αυθαιρεσίες αυτές;

Η πολιτική του ΟΤΕ για τους παρόχους και τους εργαζομένους

Με ρωτούν φίλοι και γνωστοί, αν θα πρέπει να δεχτούν να φύγουν από τον ΟΤΕ για κάπου «αλλού», γιατί το κόστος εκεί είναι μικρότερο και οι οχλήσεις πολλές και συχνές για να πεισθούν. Τελικά υποκύπτουν, γιατί το συμφέρον υπερισχύει του δилήματος; λεφτά ή στεναχωρώ τον Γιάννη ή τον ... που δουλεύει στον ΟΤΕ κλπ, κλπ. Έτσι φύγαν και φεύγουν πολλοί προς τους παρόχους, που έχουν δελεαστικά πακέτα προσφορών. Περιμένω όπως πολλοί συνάδελφοι την αντεπίθεσή μας.(ΕΙΜΑΣΤΕ ΟΤΕ). Μάταια! Κάνουμε μόνο διαφημίσεις στην τηλεόραση και στα έντυπα. Αυτό που αισθάνομαι και με λυπεί είναι η σιωπή, η απραξία. Η μόνη πολιτική της υπηρεσίας αφορά τις περικοπές του λειτουργικού κόστους όπως και αν ερμηνεύεται αυτό. Έτσι οι περικοπές και η μη ανανέωση του προσωπικού, σε συνδυασμό με την περικοπή υπερωριών, Σαββάτων και Κυριακών για εκτέλεση των πολλών συσσωρευμένων εντολών, πάει πίσω τις εισπράξεις και την αξιοπιστία του ΟΤΕ. Δουλεύουμε για

τους «στόχους» και τους παρόχους και γκρεμίζουμε τον ΟΤΕ από μέσα. Με τόση πίεση που ασκείται στο προσωπικό, σε συνδυασμό με τα κυβερνητικά μέτρα για την εθνική «σωτηρία», ουσιαστικά εργαζόμαστε με ΑΓΧΟΣ-ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ-ΚΟΥΡΑΣΗ-ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ-ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ, που οδηγούν σε παραλήψεις και λάθη. Ένας φαύλος κύκλος για τους εργαζόμενους και την υπηρεσία. Ποιοί αξιολογούν την δυσμενή κατάσταση που έχει περιέλθει ο ΟΤΕ και κρατάνε τον γίγαντα ΟΤΕ χειροπόδαρα; Μ' αυτά και μ' αυτά χάσαμε, χάνουμε και θα χάνουμε πελάτες και σιγά-σιγά πριονίζουμε το κλαδί που καθόμαστε, **χάνουμε την δουλειά μας!** Εμείς οι εργαζόμενοι είμαστε από την ίδια πλευρά, είμαστε για να πολεμήσουμε ΟΛΟΙ μαζί το πρόβλημα, **ΔΕΝ ΕΙΜΑΣΤΕ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ** για να δεχόμαστε ΤΕΤΟΙΟ εσωτερικό πόλεμο. Οι περικοπές των επιδομάτων, η αύξηση του ωραρίου, τα μελλοντικά βάρβαρα σχέδια που προετοιμάζονται για τους εργαζόμενους κάνουν μόνο κακό στην εύρυθμη λειτουργία του ΟΤΕ, ο

οποίος φαίνεται ξαφνικά, σαν τον Κρόνο, να θέλει να φάει τα παιδιά του. Χάσαμε το δίκτυο, μας πολεμάει η Ε.Ε.Τ.Τ., μας σταματούν κάνοντας ασφαλιστικά μέτρα για τις νέες τεχνολογίες που προωθούμε, μας παίρνουν τους πελάτες με παραπληροφόρηση και χονδροειδή ψέματα και εμείς... κάνουμε ΤΙ;

Με μόνο διαφημίσεις, περικοπές, απολύσεις, αύξηση ωραρίου, άρση μονιμότητας και άλλες εύκολες λύσεις, δεν λύνεται το πρόβλημα του ανταγωνισμού και της κερδοφορίας-επιβίωσης του ΟΤΕ. Χρειάζεται ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΜΕ ΔΕΛΕΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΟΛΟΝ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ, που μας στήριξε και μας στηρίζει χρόνια τώρα, ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ, αλλά πάνω απ' όλα χρειαζόμαστε:

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ
ΚΑΙ ΟΧΙ ΠΟΛΕΜΟ!**

ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΕΡΑΦΕΙΜ ΚΑΝΙΟΓΛΟΥ
ΥΠΕΥΘ. ΚΟΜΒΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ
Ν.ΠΕΡΑΜΟΥ

ΕΝΩΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΕΤΕ-ΟΤΕ



ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ & ΑΓΩΝΕΣ Η ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΜΑΣ...

Οι μάσκες έπεσαν. Η κυβέρνηση, χωρίς καμιά δημοκρατική νομιμοποίηση, και αφού πέταξε το κυβερνητικό της πρόγραμμα στα σκουπίδια, κάτω από την πίεση των αδηφάγων αγορών και τις διαταγές της τρόικας, εκτελεί την εκποίηση της δημόσιας περιουσίας του Ελληνικού λαού και προχωρά μεταξύ άλλων και στην πλήρη ιδιωτικοποίηση του ΟΤΕ, με τη πώληση και του τελευταίου τμήματος του μετοχικού κεφαλαίου του.

Παραδίδει «έναντι πινακίου φακής» την τεράστια αξία και στρατηγικού χαρακτήρα επιχείρηση στις ορέξεις της (ανθελληνικής όπως αποδείξαμε και δεν έπραξαν τίποτα) Deutsche Telecom. Παραδίδει μαζί κι όλους εμάς. **Για πάντα.**

Είκοσι χρόνια δώσαμε με **αξιοπρέπεια** και **επιχειρήματα** τη μάχη αποτροπής αυτής της εξέλιξης απέναντι σε πολιτικές ηγεσίες που μας χόρτασαν **ψέματα**.

Ψέματα για την αναγκαιότητα έλευσης «στρατηγικού συμμάχου» (Μητσοτάκης-Μάνος, Καραμανλής-Αλογοσκούφης). Ψέματα για τη μείωση των ελλειμμάτων και την ένταξη στην ΟΝΕ (Σημίτης). Ψέματα οι υποσχέσεις ότι θα εξαντλήσουν «κάθε νομικό, οικονομικό και πολιτικό μέσο

επανάκτησης του ελέγχου του ΟΤΕ γιατί είναι στρατηγικής σημασίας επιχείρηση που άπτεται του δημοσίου συμφέροντος» (Παπανδρέου-Παπακωνσταντίνου) και τώρα οι ίδιοι **συναινετικά** τη ξεπουλούν όσο-όσο για να «σώσουν τη χώρα»...

Η χώρα δεν σώζεται με το ξεπούλημα της δημόσιας περιουσίας και των επιχειρήσεων μοχλών ανάπτυξης και επενδύσεων. Η χώρα δεν σώζεται με την εξαθλίωση των εργαζόμενων, των συνταξιούχων, των πολιτών. Δεν σώζεται από αναξίπιστους πολύχρωμους πολιτικούς που παριστάνουν τους «σωτήρες» ή ακόμα χειρότερα επιχειρούν να «κεφαλαιοποιήσουν» τη δυστυχία σε ψήφους...

Είναι βέβαιο ότι έρχονται δύσκολες μέρες για όλους μας, αφού είναι απολύτως γνωστή η τακτική της Deutsche Telecom στις χώρες που αγόρασε επιχειρήσεις κι εργαζόμενους και τα σημάδια **εμφανή** (απολύσεις, μειώσεις αποδοχών, επώδυνες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις)...

Όμως έχουμε κι εμείς τα όπλα μας και δεν θα παραδοθούμε αμαχητί. Είναι ισχυρή η θεσμική μας θωράκιση με ΕΣΣΕ και η προστασία εργασιακών δικαιωμάτων από το σύνταγμα που και αυτό θέλουν να το αλλάξουν

(ΝΔ-Σαμαράς). Έχουμε αποθέματα δύναμης και αγωνιστικής διάθεσης και μπορούμε με σχέδιο και συνεταγμένη δράση να περισώσουμε πολλά.

Προϋπόθεση η ενότητα, η αλήθεια, τα λόγια να συμβαδίζουν με την πράξη. Η μηδενική ανοχή σε κουρασμένες, ανίκανες, συμβιβασμένες ή εξαρτώμενες συνδικαλιστικές ηγεσίες και πρόσωπα. Η άμεση αποκάλυψη σκοπιμοτήτων και υπόγειων διαδρομών. Τα προβλήματα θα είναι πρωτόγνωρα μεγάλα και θα κριθούμε ακραία στη διαχείριση τους.

Δεν έχουμε καμιά αμφιβολία ότι βρισκόμαστε υπό κατοχή και με γνώμονα την ιστορία μας ως έθνος επιβάλλεται η **καθολική αντίδραση όλων μας**.

Η **Ενωτική σ.κ.** συνεπής στη πολύχρονη ιστορία της, **αυτόνομη και αχειραγώγητη**, θα βρεθεί σθεναρά απέναντι σε αναξίπιστες και ξενόδουλες πολιτικές που οδηγούν στη λεηλασία ενός λαού και στη τραγωδία της χώρας...

**Τίποτα και ποτέ
δε μας χάρισαν...**

**Συλλογικά με αντίσταση και
αγώνες θα συνεχίσουμε...**

Το τέλος των συνταξιούχων στο Δ.Σ. της ΟΜΕ-ΟΤΕ

Χρειάστηκε η παρέμβαση της Ενωτικής σ.κ., στο τελευταίο διοικητικό συμβούλιο της ΟΜΕ-ΟΤΕ, προκειμένου να εφαρμοστούν τα **αυτονόητα**, που προβλέπονται από τα καταστατικά της ΟΜΕ-ΟΤΕ και των πρωτοβάθμιων σωματείων, **ότι:**

«...εργαζόμενος που αποχωρεί με τη θέλησή του από τον ΟΤΕ λόγω συνταξιοδότησης εκπίπτει άμεσα και από τη

συνδικαλιστική θέση στην οποία έχει εκλεγεί...».

Δυστυχώς η απερίγραπτη ηγεσία της ΟΜΕ-ΟΤΕ, σε συνέχεια και άλλων πρωτοφανών αντικαταστατικών της πρακτικών, (π.χ υπογραφή ΣΣΕ χωρίς εξουσιοδότηση από το Δ.Σ.), κατέβαλλε ύστατες προσπάθειες (κλήση νομικού συμβούλου!!!, αναβολή συνεδρίασης Δ.Σ.!!!) προκειμένου να επιτύχει την παραμονή των συνταξιούχων στο Δ.Σ. της ΟΜΕ-ΟΤΕ, όμως η κάθετη

θέση της **ΕΝΩΤΙΚΗΣ σ.κ.** για καταγγελία παραβίασης καταστατικού και μη νόμιμης σύνθεσης του Δ.Σ. της ΟΜΕ-ΟΤΕ, απέτρεψε τη παράνομη συνέχιση της συμμετοχής των συνταξιούχων στο Δ.Σ. της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Η **ΕΝΩΤΙΚΗ σ.κ.** στη δύσκολη σημερινή συγκυρία για τους εργαζόμενους, δεν πρόκειται να επιτρέψει σε κάποιους να καταρρακώνουν θεσμικές λειτουργίες και να θεωρούν τα συνδικάτα τσιφλίκι τους...



ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

agonistiki-synergasia.blogspot.com

Αγώνες Διάρκειας για τη δουλειά μας, τους μισθούς μας, τα δικαιώματά μας, τη ζωή μας

Δεν νομίζουμε ότι υπήρξε άλλοτε στην εξη-
ντάχρονη ιστορία του ΟΤΕ τέτοια περίο-
δος παρατεταμένης αντιπαλότητας και
ανοιχτής επίθεσης στο μεγαλύτερο του κεφάλαιο.
Τους εργαζόμενους. Ούτε στα χρόνια της
χούντας όταν λειτουργούσε σαν στρατιωτική
υπηρεσία, ούτε την εποχή του αλήστου μνήμης
Τόμπρα, που υποδεχόταν τους συνδικαλιστές με
το κουμπούρι. Ποτέ άλλοτε διοίκηση του οργανι-
σμού δεν αξιοποίησε τις σχέσεις της με τα ΜΜΕ
προκειμένου να υπονομεύσει και να φαλκιδεύσει
όλο το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις σχέσεις
ΟΤΕ - εργαζομένων. Ο ίδιος ο μισθός μας - που
βέβαια υπολείπεται κατά πολύ του μέσου όρου
των μισθών των Ευρωπαίων συναδέλφων μας -
είναι κατά την διοίκηση Τσαμάζ προς διαπραγμα-
τευση. Το μισθολόγιο μας που έχει συμφωνηθεί
με συλλογική σύμβαση, το χρονοεπίδομα, κάθε
επίδομα που έχει θεσμοθετηθεί ως όρος ΣΣΕ,
αποτελεί για την διοίκηση Τσαμάζ «πολυτέλεια»
και προκειμένου να διαφυλαχθεί η κερδοφορία
των μετόχων της Deutsche Telekom «απατεί»
την κατάργησή τους. Έτσι από το αίτημα για
διετές πάγωμα των ωριμάνσεων, φθάσαμε στην
απαίτηση για πλήρη κατάργησή τους. Δεν στα-
ματούν όμως εδώ. Η αναληξία τους δεν έχει
όρια. Στοχοποιούν ακόμα και τις αναρρωτικές
άδειες και θέλουν να τις πετσοκόψουν. Ζητούν
κατάργηση της μονιμότητας για όποιους ισχύει
ακόμα. Κατάργηση της πρόσθετης αποζημίω-
σης λόγω απόλυσης που επίσης έχει συμφω-
νηθεί με ΣΣΕ. Κατάργηση των ειδικών αδειών.
Γενικευμένη εφαρμογή ελαστικών μορφών απα-
σχόλησης. Ελαστικό ωράριο. Νέο πειθαρχικό
Fast Track! Ψεκάστε - σκουπίστε - τελειώσατε!
Μείωση συνδικαλιστικών αδειών. Επίσης ξανα-
ζεστάνουν την transfer company, βάζουν χέρι
στον λογαριασμό νεότητας και αμφισβητούν το
καθεστώς του ΟΠΑΚΕ. Και το κερασάκι - νέα
«εθελούσια». Που θα φορτώσει νέα βάρη στα
ήδη χρεοκοπημένα ασφαλιστικά ταμεία μας. Και
άλλες χαμένες θέσεις εργασίας! Και άλλη εντα-
τικοποίηση. Και άλλες δουλειές για τους εργο-
λάβους. Και νέα υποβάθμιση των παρεχόμενων
υπηρεσιών στους πολίτες.

Σε εμάς τουλάχιστον εγείρονται τρία πελώρια
ερωτηματικά:

1. Από πού αντλούν Deutsche Telekom και
διοίκηση Τσαμάζ τόσο θράσος και ζητούν
την κατάργηση όλων των συλλογικών συμ-
βάσεων της τελευταίας εικοσαετίας; Ποιος
τους ενθαρρύνει να συμπεριφέρονται σαν
Ρωμαίοι λεγεωνάριοι στην πιο ασήμαντη
Ρωμαϊκή αποικία; Την απάντηση δυστυχώς
την ξέρουμε όλοι. Η κυβέρνηση των εντο-
λοδόχων της τρόικας. Μετά το επαίσχυντο
μνημόνιο και την πρόσφατη ψήφιση του
μεσοπρόθεσμου τετρατουρηγμάτος άνοιξε
διάπλατα ο δρόμος για την κατάργηση κάθε
εργασιακού δικαιώματος. Η κατάργηση
της σταθερότητας της απασχόλησης, του
θεσμοθετημένου ωραρίου, η απελευθέρωση

των απολύσεων και η μείωση της αποζημί-
ωσης λόγω απόλυσης, η κατάργηση στην
πράξη του ρόλου του ΟΜΕΔ, η κατάργηση
του κατώτερου μισθού για τους νέους, το
«πετσόκομμα» των επιδομάτων και των ΒΑΕ
και το χειρότερο, η ρύθμιση που λέει ότι
τυχόν πλεονάζον προσωπικό των ΔΕΚΟ θα
πάρνει για ένα χρόνο το 60% του μισθού
του και μετά την επαναξιολόγησή του από
το ΑΣΕΠ, μένει ανοιχτό το ενδεχόμενο της
απόλυσής του. Αυτά είναι τα δώρα της εθε-
λόδογης κυβέρνησης στο πιο άγρια κερ-
δοσκοπικό κεφάλαιο. Κάθε νέο νομοθέτημα
που ψηφίζει μια οριακή κοινοβουλευτική
πλειοψηφία με διαδικασίες πρωτοφανούς
εκβιασμού στους ίδιους της τους βουλευτές,
γίνεται αφετηρία νέων διεκδικήσεων από την
πλευρά της εργοδοσίας και νέων μειώσεων
στο εισόδημα και τα δικαιώματα των εργαζο-
μένων.

2. Από πού αντλούν Deutsche Telekom και διοί-
κηση Τσαμάζ την βεβαιότητα ότι μπορούν να
«πάρουν» όλο αυτό το «δικειδικητικό πλαίσιο»
παρόλο που σκοντάφτει πάνω σε όρους συλ-
λογικών συμβάσεων, αλλά και νόμων (π.χ.
3522); Και εδώ δυστυχώς είναι εύκολη η απά-
νηση. Η κυβέρνηση δια στόματος κ. Η. Πλα-
σκοβίτη γ.γ. Υπουργείου Οικονομικών στην
συνάντησή του με αντιπροσωπία της ΟΜΕ-
ΟΤΕ, δήλωσε με τον πιο ωμό τρόπο: για την
μείωση του εργασιακού κόστους βρείτε τα
(με την εργοδοσία) γιατί αλλιώς η κυβέρνηση
θα «νομοθετήσει». Δεν μας εξήγησε όμως το
γιατί. Αυτό βοηθάει στην μείωση του εθνικού
χρέους ή στην μεγέθυνση της κερδοφορίας
μιας ξένης πολυεθνικής; Η μείωση του εισο-
δήματός μας συμβάλει στην μείωση του
ελλείμματος και με ποιο τρόπο; Όσο και αν
ακούγεται τραγικό αυτό που θυσιάζεται μαζί
με τους μισθούς μας, είναι η όποια επίφαση
δημοκρατικής νομιμοποίησης σε αυτόν τον
δύσμοιρο τόπο. Είναι η οδυνηρή διαπίστωση
ότι αυτή η κυβέρνηση λειτουργεί πλέον κατ'
εντολήν των ξένων δανειστών, τραπεζιτών
και τοκογλύφων. Εξαγοράζει την εύνοια των
Μέρκελ, Γιούνκερ, Τρισέ, Μπαρόζο, Σόιμπλε,
Όλι Ρέν κλπ, ξεπουλώντας την δημόσια
περιουσία, οδηγώντας την χώρα στην κατα-
στροφή και τον λαό μας στην συμφορά.

3. Και τρίτο ερώτημα: Θα μπορούσαν κυβέρ-
νηση - τρόικα να περάσουν τόσα ολέθρια και
καταστροφικά μέτρα κατά των εργαζομένων,
των νέων, των ανέργων και των συνταξιού-
χων, αν είχαν απέναντί τους ένα μαχητικό,
αγωνιστικό, ενωμένο και ταξικά προσανα-
τολισμένο εργατικό κίνημα; Η στρατηγικού
χαρακτήρα ήττα του κινήματος έχει κατά την
γνώμη μας να κάνει με την ανεπάρκεια και
την αδυναμία ενός συμβιβασμένου και γρα-
φειοκρατικοποιημένου σ.κ. να αποτρέψει ή
έστω να αντιπαλέψει στοιχειωδώς αυτή την
αντιλαϊκή καταγίγδα. Δυστυχώς δεν πρόκειται
για αδυναμίες η λανθασμένες επιλογές. Πρό-
κειται - τουλάχιστον για την ηγεσία της ΓΣΕΕ
- για σαφή στήριξη των επιλογών κυβέρνησης
- τρόικας. Μιλάμε για την πιο απεχθή μορφή
κυβερνητικού συνδικαλισμού. Κάτω από το
βάρος των επιλογών του ο πρόεδρος της
ΓΣΕΕ δεν τολμά καν να εμφανισθεί δημόσια.

Στην δική μας ομοσπονδία δεν είναι καλύτερα
τα πράγματα. Η χειρότερη ΠΑΣΚΕ όλων των
εποχών εξαντλείται σε «ακτιβισμούς» της
πλάκας π.χ. κατάληψη του 13Γ κλπ. αρκεί να
αφήνουν στο απυρόβλητο την κυβέρνηση.
Αρνείται να συμβάλει στην λήψη αποφάσεων
που κινητοποιούν όλους τους εργαζόμενους.
Οι ενδοπαρταξιακές της διαιρέσεις επιτεί-
νουν την νοσηρή κατάσταση. Πρόσφατα
διαπιστώσαμε ότι έχουν και μια «ιδιαίτερη»
αντίληψη για την δημοκρατία αφού όταν μει-
οψήφησε η πρότασή τους, αποχώρησαν από
το ΔΣ και δεν υλοποίησαν τις αποφάσεις του
οργάνου. Από την άλλη η ΔΑΚΕ δεν κρύβει
τις ιδιαίτερες σχέσεις της με την διοίκηση
και είναι εμφανές πόσο «οι ρεαλιστικές της
προτάσεις» συγκλίνουν με τις επιδιώξεις της
εργοδοσίας. Τελευταίο θλιβερό φαινόμενο
του συνδικαλιστικού δικομματισμού είναι οι
«συνταξιούχοι». Τρία μέλη του ΔΣ της ΟΜΕ-
ΟΤΕ ενώ έχουν συνταξιοδοτηθεί αρνούνται
να παραιτηθούν από τα όργανα στα οποία
εκλέχτηκαν. Το συνδικαλιστικό κίνημα του
ΟΤΕ οφείλει αν θέλει να αποστασιοποιηθεί
από τέτοια φαινόμενα σήψης και παρακ-
μής, να τα καταδικάσει απερίφραστα και
να επιβάλει την δημοκρατική νομιμότητα. Ο
ακράϊος παραγοντισμός και η ιδιοτέλεια δεν
έχουν θέση στις γραμμές μας, πολύ περισ-
σότερο τώρα που οι συνθήκες απαιτούν την
αγωνιστική αλλά και ηθική ανάταση του κινή-
ματος.



Δεν είναι όλα μαύρα συνάδελφοι! Ο λαός είναι
στις πλατείες και τους δρόμους. Το κίνημα των
«αγανακτισμένων» που τόσο λοιδορήθηκε έδωσε
και πήρε μαθήματα. Μπολιάστηκε με τις καλύτε-
ρες παραδόσεις των συνδικάτων και δίδαξε με
τον αυθορμητισμό του, την ευρηματικότητα του
και τις αμεσοδημοκρατικές του διαδικασίες.
Συνάδελφοι είναι σαφές ότι το πολιτικό σκη-
νικό, η ψήφιση του μεσοπρόθεσμου, οι εκβιασμοί τρό-
ικας και κυβέρνησης και το παζάρι της κυβέρνη-
σης με τη Deutsche Telekom με την τελευταία
να βάζει όρους προκειμένου να αγοράσει επι-
πλέον μετοχές δίνουν αέρα στα πανιά της διοί-
κησης. Και αυτή αποθρασυμένη τα ζητάει ΟΛΑ!
Την δουλειά, το μισθό, τα δικαιώματα. Θέλει να
γυρίσουμε πολλές δεκαετίες πίσω, στην εποχή
των ΤΤΤ και της CABLES & WIRELESS. Εδώ που
φτάσαμε απαιτείται αγώνας διάρκειας για τη
δουλειά μας, τους μισθούς μας, τα δικαιώματά
μας, τη ζωή μας. Για να φύγει η κυβέρνηση της
οικονομικής κατοχής, να φύγει η τρόικα από την
Ελλάδα, να φύγει η Deutsche Telekom από τον
ΟΤΕ.

ΕΣΚ Ενιαία Συνδικαλιστική Κίνηση

ΠΑΡΕ ΘΕΣΗ ΣΤΟΝ ΑΓΩΝΑ

Εμείς οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουμε την πιο βάρβαρη και οργανωμένη επίθεση των επιχειρηματικών ομίλων ,των κομμάτων τους και της Ε.Ε.. Με εκβιαστικά διλήμματα, με πρόσχημα την καταβολή της μιας ή της άλλης δόσης παίρνονται μέτρα που χειροτερεύουν συνολικά την ζωή μας σε όλους τους τομείς (στο εισόδημα , στην Υγεία , την Παιδεία, την Κοινωνική Ασφάλιση). **Στον ΟΤΕ** έχουν διατυπωθεί οι επιδιώξεις της Διοίκησης για μείωση εργασιακού κόστους **40%**, μέσα από διαδικασίες μείωσης προσωπικού, μείωσης μισθών, εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κατάργησης δικαιωμάτων που είχαμε πετύχει.

Η Εσκ-ΟΤΕ επανειλημμένα έχει διατυπώσει την θέση της ότι φρένο σε αυτές τις επιδιώξεις μπορεί να μπει μόνο με την μαζική αγωνιστική αντίδραση των εργαζομένων που οργανωμένα, μαζικά και μαχητικά διεκδικούν ότι τους ανήκει. **Είναι δικαίωμά μας**, μας ανήκει συνάδελφοι η βελτίωση της ζωής μας σύμφωνα με την πρόοδο που έχει κάνει η επιστήμη και η τεχνολογία, είναι δικαίωμά μας να έχουμε ισότιμα πρόσβαση στις δυνατότητες που δίνει σήμερα η επιστήμη στα ζητήματα της **Υγείας**, στις συνθήκες εργασίας, στις συνθήκες που ζούμε εμείς και μεγαλώνουν τα παιδιά μας. **Συνάδελφοι** στις μεταξύ μας συζητήσεις συχνά μπαίνει το ερώτημα, που θα πάει τελικά αυτή η κατάσταση με την επίθεση που δεχόμαστε; Υπάρχει διέξοδος που να είναι προς όφελος των εργαζομένων; Ποιες δυνάμεις και με ποιες προϋποθέσεις μπορούν να επιβάλουν μια τέτοια φιλολαϊκή διέξοδο; Τι κίνημα χρειάζεται και ποιοι αγώνες μπορούν να υπηρετήσουν μια τέτοια προοπτική;

Η Εσκ-ΟΤΕ απαντά σε αυτές τις αγωνίες σε αυτά τα ερωτήματα, επιγραμματικά μέσα από αυτές τις γραμμές , ανοίγοντας όμως έναν νέο κύκλο συζήτησης μπροστά στις γενικότερες πολιτικές εξελίξεις αλλά και τις εξελίξεις στον **ΟΤΕ**.

Συνάδελφοι το έχουμε πει πολλές φορές το λέμε ακόμα μία όσο θα υπάρχουν αυτοί οι συσχετισμοί σε πολιτικό και συνδικαλιστικό επίπεδο, όσο οι εργαζόμενοι απέχουν από τις διαδικασίες και δ' αντιπροσώπων περιμένουν να λυθούν τα προβλήματά τους , όσο εκτονώνουν την αγανάκτησή τους με μούντζες και κατάρες χωρίς να εμπιστεύονται τη δύναμη τους, τη δύναμη της εργατικής τάξης να διαχειρίζεται η ίδια τις τύχες της, ναι η κατάσταση θα γίνεται όλο και χειρότερη.

Διέξοδος υπάρχει, αρκεί η πολιτική που ασκείται να έχει στο κέντρο της την ικανοποίηση των αναγκών του απλού ανθρώπου, του εργαζόμενου, του αγρότη , του νέου και της νέας και όχι το καπιταλιστικό κέρδος. Για να ασκηθεί τέτοια φιλολαϊκή πολιτική χρειάζεται αλλαγή σε επίπεδο εξουσίας, η πλειοψηφία του λαού να συνειδητοποιήσει την ανάγκη ανατροπής του αστικού πολιτικού συστήματος και να αγωνισθεί γι αυτό. **Χρειάζεται** οι εργαζόμενοι να γυρίσουν την πλάτη τους στα κόμματα που κυβερνούν τα τελευταία χρόνια , αλλά και σε εκείνα που στήριξαν τις



στρατηγικές επιλογές της αστικής τάξης όπως ένταξη και συμμόρφωση με την Ε.Ε.

Να ξεπεραστούν φόβοι ,αναστολές , προσωπικοί υπολογισμοί ,απεργοσπασίες.

Χρειάζεται η δράση μας μέσα από ένα κίνημα ταξικό ,οργανωμένο, πειθαρχημένο και αποφασισμένο. **Συνδικάτα και Διοικήσεις** δοκιμασμένες και όχι συμβιβασμένες και υποταγμένες στην κυβέρνηση και την εργοδοσία. Με αυτές τις προϋποθέσεις **ΝΑΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΑΝΑΤΡΑΠΕΙ ΑΥΤΗ Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**, να δούμε καλύτερες μέρες εμείς και τα παιδιά μας. Προσωπικά στον καθένα μας σε μένα και σε σένα ανήκει η ευθύνη για την δημιουργία αυτών των προϋποθέσεων

Συνάδελφε σε εκβιάζουν σε φοβίζουν ζητάνε να υποκύψεις στους εκβιασμούς τους για να πάρει μια ανάσα το αστικό πολιτικό σύστημα , μην τους δίνεις το δικαίωμα αυτό γιατί πιο επιθετικά θα στραφούν εναντίά μας.

Και στον **ΟΤΕ** η Διοίκηση είναι αποφασισμένη να προχωρήσει σε μέτρα που καταργούν κατακτήσεις, φοβάται όμως την οργανωμένη και μαζική αντίδραση, για αυτό και επιδιώκει τη συναίνεσή μας για να πάρει τώρα όσα περισσότερα μπορεί με τις λιγότερες αντιδράσεις. **Η εμπειρία** μας έχει δείξει ότι οι πλειοψηφίες του συνδικαλιστικού κινήματος στον χώρο μας δεν έχουν διάθεση ουσιαστικά να υπερασπισθούν τα δικαιώματά μας, λειτουργούν σαν αμορτισέρ για εκτόνωση των διαθέσεων ,συμβάλλοντας στην υλοποίηση επιλογών που έχουν σχεδιασθεί με τη συμμετοχή και δικών τους στελεχών εκλεγμένων ή μη εκλεγμένων.

Παραμέρισε τα συνθήματα “έξω τα κόμματα και τα συνδικάτα ,, που τα στήριξαν κόμματα και μηχανισμοί για να παγιδεύσουν την δικαιολογημένη αγανάκτηση σου.

ΣΥΝΑΔΕΛΦΕ ΠΑΡΕ ΘΕΣΗ ΣΤΟΝ ΑΓΩΝΑ, άλλαξε τους συσχετισμούς στο Συνδικαλιστικό Κίνημα ενισχύοντας την **Εσκ-ΟΤΕ** και το **ΠΑΜΕ**. Η ευθύνη για τις εξελίξεις είναι και δική σου.

Αναδιοργάνωση & Δίκτυο καταστημάτων

Σε συνάντηση μεταξύ της Διοίκησης του ΟΤΕ και συνδικαλιστικών φορέων, στα πλαίσια ενημέρωσης παρουσιάστηκαν οι θέσεις της διοίκησης σχετικά με την Αναδιοργάνωση του ΟΤΕ και το Πρόγραμμα Βελτιστοποίησης Λειτουργίας Δικτύου Καταστημάτων.

Σε καμιά περίπτωση η παραπάνω διαδικασία δεν μπορεί να χαρακτηριστεί διαβούλευση, αφού η Διοίκηση κατέθεσε το πλάνο της χωρίς να παραθέσει αναλυτικά στοιχεία αλλά και διάθεση να λάβει υπόψη της τις απόψεις των συνδικάτων.

ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

Η πρόταση αναδιοργάνωσης όσον αφορά την Εμπορική Οργανωτική Δομή του Ομίλου ΟΤΕ προβλέπει:

- Κατάργηση των Γενικών Διευθύνσεων (ΟΤΕ ΓΔΟΠ, ΟΤΕ ΓΔΕΠ, COSMOTE ΓΕΔ)
- Δημιουργία Λειτουργικών μονάδων Σταθερής & Κινητής Ομίλου ΟΤΕ (Marketing, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση πελατών, Εμπορική στρατηγική).
- Εφαρμογή οργάνωσης με βάση τη λειτουργία στη νέα δομή Σταθερής και Κινητής
- Κοινός λειτουργικός ρόλος (σύγκλιση/ενοποίηση) μεταξύ ΟΤΕ και Cosmote.

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ

Παρουσιάστηκε η πρώτη φάση αναδιοργάνωσης που προβλέπει τις παρακάτω λειτουργίες:

Διεύθυνση Λειτουργικής υποστήριξης και ελέγχου (Διαχείριση ποιότητας, Διαδικασίες, KPI, Στόχοι, Προϋπολογισμός, Συμμόρφωση) και κάτω από αυτήν:

Διεύθυνση σχεδίασης και προγραμματισμού δικτύων και πλατφορμών

Διεύθυνση διαχείρισης και λειτουργίας υπηρεσιών

Διεύθυνση λειτουργίας δικτύου και πλατφορμών

Διεύθυνση Τεχνικής Υποστήριξης και υποδομών

Τηλεπ. Περιφέρεια Αττικής

Τηλεπ. Περιφέρεια Βορείου Ελλάδος

Τηλεπ. Περιφέρεια Νοτίου και Δυτικής Ελλάδας

Τηλεπ. Περιφέρεια Κρήτης και νήσων

Στη δεύτερη φάση αναδιοργάνωσης που προσδιορίζεται προς στο τέλος της χρονιάς θα προχωρήσει η αναδιοργάνωση των Διαμερισμάτων και της τηλεπ. Περιφέρειας Αττικής.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΔΙΚΤΥΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΟΤΕ

Για τη βελτιστοποίηση της λειτουργίας του δικτύου καταστημάτων και εξορθολογισμό του λειτουργικού κόστους η διοίκηση του ΟΤΕ προχωρά σε κατάργηση 79 από τα 204 ΤΕΚ καθώς και στην κατάργηση 61 σημείων Εξυπηρέτησης.

Έτσι προτείνετε η λειτουργία 125 σύγχρονων καταστημάτων που θα απασχολούν περίπου 1000 υπαλλήλους, με χαρακτηριστικά:

- Ευέλικτο ωράριο εργασίας στα πλαίσια της αγοράς λιανικής.
- Διασφάλιση θέσεων εργασίας πλεονάζοντος προσωπικού καλύπτοντας ανάγκες στελέχωσης των call centers.

- Μια εφοδιαστική αλυσίδα για όλα τα καταστήματα.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	άτομα
Προσωπικό από καταστήματα που διακόπτουν τη λειτουργία τους	317
Ανάγκες στελέχωσης καταστημάτων	128
Διαθέσιμο προσωπικό από διακοπή λειτουργίας καταστημάτων	189
Υπερβάλλον προσωπικό από υφιστάμενα καταστήματα	119
Σύνολο υπερβάλλοντος προσωπικού	308

Από το παραπάνω πίνακα η διοίκηση του ΟΤΕ θεωρεί ότι «πλεονάζουν» 308 συνάδελφοι τους οποίους μετά από αξιολόγηση και εκπαίδευση θα απασχολήσει σε νέα αντικείμενα (π.χ. call centers). Εδώ δημιουργείται μεγάλο πρόβλημα γιατί στις προθέσεις της διοίκησης είναι η μετακίνηση πολλών από τους 308 συναδέλφους (οι 89 από αυτούς έχουν το αμετάθετο λόγω κανονισμού μεταθετότητας), που πρέπει το συνδικάτο να προστατέψει.

Με μια πρώτη προσέγγιση τα χαρακτηριστικά της πολυδιαφημιζόμενης αναδιοργάνωσης του ΟΤΕ είναι η ορατή σύγκλιση ΟΤΕ/Cosmote, η αξιοποίηση στελεχών της Cosmote σε βάρος των στελεχών του ΟΤΕ, και τέλος η διατήρηση ισορροπιών, καθώς και η ατομία και ολίσθηση αποφάσεων από το ανώτατο management.

Να δείτε που στο τέλος για όλα θα φταίνε οι εργαζόμενοι που θα τους ζητήσουν να δεχθούν μειώσεις αποδοχών και αλλαγές στις εργασιακές τους σχέσεις (εκεί εξαντλείται η αποφασιστικότητα και η αδιαλλαξία της διοίκησης του ΟΤΕ).

ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΑΓΩΝΙΟΥΝ ΚΑΙ ΑΓΩΝΙΖΟΝΤΑΙ

Στις πρόσφατες απεργιακές κινητοποιήσεις οι εργαζόμενοι στον όμιλο ΟΤΕ έδωσαν δυναμικά το παρόν σε όλη τη χώρα στέλνοντας μηνύματα στη Κυβέρνηση για τη ψήφιση του μεσοπρόθεσμου και στη διοίκηση του



ΟΤΕ που επιβουλεύεται τις εργασιακές μας σχέσεις και το μισθολόγιο.

Στις φωτογραφίες διακρίνονται συνάδελφοι έξω από το κεντρικό κτίριο του ΟΤΕ στη Ρόδο στις τελευταίες αγωνιστικές κινητοποιήσεις.