

# ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 1974-2004. ΑΠΟ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

---

Χρύσανθος Δημ. Τάσσης, υποψ. διδάκτωρ, Τμήμα Πολιτικών Επιστημών και Δημόσιας Διοίκησης, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η περίοδος της δικτατορίας χαρακτηρίζεται από παντελή έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι τηλεπικοινωνίες στην Ελλάδα έχουν μονοπωλιακό χαρακτήρα και είναι οργανωμένες σε μία και μόνο επιχείρηση, τον ΟΤΕ. Μετά τη Μεταπολίτευση μπορούμε να διακρίνουμε τρεις περιόδους οργάνωσης των εργαζομένων στις τηλεπικοινωνίες: α) 1974-1982, β) 1982-1989, γ) 1990-2004.

Η πρώτη περίοδος χαρακτηρίζεται από την πολυδιάσπαση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ δεν εκπροσωπούνται από ενιαίο σωματείο, αλλά εκπροσωπούνται από 13 διαφορετικά σωματεία με βάση τις ειδικότητες που υπάρχουν στην επιχείρηση<sup>1</sup>. Αντί για ενιαίο σωματείο, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων πραγματοποιείται μέσα από ένα διασυλλογικό όργανο, ένα κεντρικό συντονιστικό όργανο που λειτουργεί σαν συνομοσπονδία, με σκοπό τη συνεννόηση και την κοινή δράση των πρωτοβάθμιων σωματείων. Το συντονιστικό όργανο διαπραγματεύεται με τη διοίκηση τα ξεχωριστά αιτήματα κάθε σωματείου<sup>2</sup>.

Η δεύτερη περίοδος χαρακτηρίζεται από την ενδυνάμωση του ρόλου του σωματείου των εργαζομένων. Από απλό συντονιστικό όργανο την πρώτη περίοδο, ύστερα από πρωτοβουλία των πρωτοβάθμιων σωματείων ιδρύεται η ΟΜΕ-ΟΤΕ με το Νόμο 1264/1982, η οποία εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων<sup>3</sup> που ανέρχονται περίπου στις 32.000. Με βάση το

---

1. Πανελλήνια Ένωση Τεχνικών (ΠΕΤ-ΟΤΕ), Πανελλήνιος Σύλλογος Προσωπικού Μέσης Εκπαίδευσης (ΠΣΥΠ-ΟΤΕ), Πανελλήνιος Σύλλογος Ανωτέρας Εκπαίδευσης (ΠΕΤΕΜ-ΟΤΕ), Πανελλήνιος Σύλλογος Ανώτατης Εκπαίδευσης, Σύλλογος Μαθηματικών ΟΤΕ, Σύλλογος Φυσικών ΟΤΕ, Σύλλογος Ανώτερης Τεχνικής Σχολής, Σύλλογος Τηλεφωνητριών ΟΤΕ, Σύλλογος Ραδιοτηλεγραφητών ΟΤΕ, Σύλλογος Χειριστριών Μηχανογράφησης ΟΤΕ, Σύλλογος Ταξινόμων-Διανομέων ΟΤΕ, Σύλλογος Υπομηχανικών ΟΤΕ, Σύλλογος Εργοδηγών ΟΤΕ.

2. Σύντομο ιστορικό της ΟΜΕ-ΟΤΕ, [www.ome-ote.gr/history.htm](http://www.ome-ote.gr/history.htm).

3. «Ιδρυτικά μέλη της ΟΜΕ-ΟΤΕ είναι τα παρακάτω επαγγελματικά σωματεία που έχουν μέλη τους μόνο εργαζόμενους στον ΟΤΕ:

καταστατικό της ΟΜΕ-ΟΤΕ, οι βασικές επιδιώξεις του σωματείου των εργαζομένων εστιάζονται κυρίως στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων στην επιχείρηση, ενώ δεν υπάρχει καμιά αναφορά σχετικά με την πορεία της επιχείρησης και τις επενδυτικές της επιλογές<sup>4</sup>.

Η ΟΜΕ-ΟΤΕ γίνεται ο θεσμικός παράγοντας στη διαπραγμάτευση με τη διοίκηση του Οργανισμού και συμμετέχει με δύο εκπροσώπους στο Δ.Σ. του ΟΤΕ (Ν.1358/83). Η διοίκηση του οργανισμού βρίσκεται υπό τον έλεγχο του κράτους. Μέχρι το 1989, το υπαλληλικό προσωπικό του ΟΤΕ αποτελείται από μόνιμους υπαλλήλους, έκτακτους και αορίστου χρόνου, καθώς και αορίστου χρόνου, καθώς και αορίστου χρόνου. Τη δεκαετία του 1990, καθώς καταργούνται οι αορίστου χρόνου. Τη δεκαετία του 1980 στόχος της ΟΜΕ-ΟΤΕ είναι να βελτιώσει τους όρους

1. Πανελλήνια Ένωση Τεχνικών ΟΤΕ.
2. Πανελλήνια Ένωση Τεχνολόγων Μηχανικών ΟΤΕ.
3. Πανελλήνιος Σύλλογος Πτυχιούχων Ανωτάτων Σχολών Υπαλλήλων ΟΤΕ.
4. Πανελλήνιος Σύλλογος Ταξιόμων-Διανομέων ΟΤΕ.
5. Πανελλήνιος Σύλλογος Διπλωματούχων Μηχανικών ΟΤΕ.
6. Σύλλογος Φυσικών Ραδιοηλεκτρολόγων Ηλεκτρονικών Μηχανικών ΟΤΕ.
7. Πανελλήνιος Σύλλογος Ραδιοτηλεγραφητών Υπαλλήλων ΟΤΕ.
8. Πανελλήνιος Σύνδεσμος Χειριστριών και Χειριστών Μηχανογράφησης ΟΤΕ.
9. Πανελλήνιος Σύλλογος Πτυχιούχων Υπομηχανικών ΟΤΕ.
10. Πανελλήνιος Σύλλογος Πτυχιούχων Εργοδηγών ΟΤΕ.
11. Σύλλογος Πτυχιούχων Ανωτέρας Τηλεπικοινωνιακής Σχολής ΟΤΕ.

Εκτός από τα παραπάνω ιδρυτικά της μέλη, μέλος της ΟΜΕ-ΟΤΕ μπορεί να γίνει και κάθε άλλο επαγγελματικό Σωματείο, είτε υπήρχε κατά την ίδρυσή της, είτε συνησπίθη μετά από αυτήν, εφόσον έχει μέλη του εργαζόμενους στον ΟΤΕ, στον όμιλο ή τους Ομίλους θυγατρικών Εταιριών του ΟΤΕ και γενικότερα στις Τηλεπικοινωνίες», (Καταστατικό Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ, άρθρο 5).

4. Οι σκοποί της ΟΜΕ-ΟΤΕ είναι:

1. «Η μελέτη, προστασία και προώθηση των οικονομικών, επαγγελματικών, εργασιακών, ασφαλιστικών και γενικά των συμφερόντων των μελών της.
2. Η συνένωση και ο συντονισμός των δυνάμεων των μελών σε ενιαία συνδικαλιστική δράση.
3. Η προάσπιση και επέκταση του δικαιώματος για την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στον ΟΤΕ στα συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων.
4. Η καλλιέργεια αλληλεγγύης και συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος των εργαζομένων για τη μαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος.
5. Η προάσπιση της ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος.
6. Η συμπράξη και η αλληλεγγύη στους αγώνες των εργαζομένων.
7. Η συμβολή στη βελτίωση της εργατικής και συνδικαλιστικής νομοθεσίας.
8. Η συμβολή στη διαφύλαξη και προαγωγή των δημοκρατικών θεσμών της χώρας. Η πραγματοποίηση της αρχής της ισοτιμίας των δυο φύλων και ιδίως ως προς την πρόσληψη, τις αμοιβές την εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας.
9. Η μέριμνα για την εξάλειψη ή άμβλυση σωματειακών διαφορών ανάμεσα σε μέλη της και λοιπά σωματεία του ΟΤΕ με πρωταρχικό κριτήριο την ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος.
10. Η συμβολή στη βελτίωση και ανάπτυξη της οργάνωσης και απόδοσης του ΟΤΕ στην εκτέλεση του κοινωφελούς του έργου και η προάσπιση του εθνικού και μονοπωλιακού χαρακτήρα των τηλεπικοινωνιών της χώρας», (Καταστατικό Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ, άρθρο 2).

εργασίας των εργαζομένων ανεξάρτητα από την πορεία της επιχείρησης, κάτι που φαίνεται πως διαφοροποιείται κατά την επόμενη περίοδο. Η ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων είναι επίσης το αποτέλεσμα των κατακτήσεων που κατάφερε το σωματείο και που εξασφάλιζαν σταθερούς όρους εργασίας. Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις οδηγούν σε ένα καθεστώς σχετικής ισότητας όσον αφορά στις συνθήκες και τους όρους εργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Το ποσοστό των εργαζομένων που είναι μέλη στην ΟΜΕ-ΟΤΕ αγγίζει το 98%<sup>5</sup>. Με τον τρόπο αυτό φαίνεται ότι λειτουργεί το μοντέλο του «οργανωμένου» καπιταλισμού στην Ελλάδα.

Η τρίτη περίοδος χαρακτηρίζεται από την τάση για ορθολογικοποίηση. Ο κλάδος φαίνεται να ακολουθεί τις τάσεις που εμφανίζονται διεθνώς<sup>6</sup>. Ο τομέας των τηλεπικοινωνιών είναι ένας από τους σημαντικούς τομείς που οδηγούν τη νέα οικονομία. Είναι επίσης και ένας από τους τομείς που επηρεάζεται περισσότερο από τις νέες τάσεις στην οικονομική πολιτική. Οι τηλεπικοινωνίες μαζί με τους τομείς της πληροφορικής και επικοινωνίας συνιστούν τον τομέα ICT (Information and Communication Technology). Τα τελευταία χρόνια, ο τομέας των τηλεπικοινωνιών υπόκειται σε μια σημαντική αναδιάρθρωση. Μόλις πριν από λίγα χρόνια, η πλειονότητα των επιχειρήσεων βρισκόταν κάτω από τον αποκλειστικό έλεγχο του κράτους (Δημοσίου) και δρούσαν σε μονοπωλιακό καθεστώς, ενώ παρείχαν ως επί το πλείστον υπηρεσίες μόνο σταθερής τηλεφωνίας. Σήμερα, στις περισσότερες χώρες οι επιχειρήσεις είναι πλήρως ή μερικώς ιδιωτικοποιημένες και δρουν μέσα σε ένα ολοένα και περισσότερο μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό διεθνές περιβάλλον. Επίσης, σε όλες τις επιχειρήσεις αλλάζουν και οι προσφερόμενες παροχές από τη στιγμή κατά την οποία η ψηφιακή επικοινωνία κατέχει ολοένα και μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς σε σχέση με τις παραδοσιακές υπηρεσίες σταθερής τηλεφωνίας. Το αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης των δημόσιων επιχειρήσεων στον τομέα των τηλεπικοινωνιών είναι

---

5. Συνέντευξη με τον Γ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ, και τον Κ. Ανέστο, μέλος ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

6. Για τις διεθνείς τάσεις στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, βλ. Barwick, R., *Telstra to be fully privatized*, [www.nex.net.au](http://www.nex.net.au)· Breitenfellner, A., «Global Unionism: A Potential Player», *International Labour Review*, Vol. 136, 1997· Carroll, W., «Does Disorganized Capitalism Disorganize Corporate Networks?», *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 27, 2002· Cimini, M. & Behrmann, S., «New AT&T Job Security Plans», *Monthly Labor Review*, Vol. 115, 1992· Cimini, M. & Muhl, C., «Strike Averted at AT&T», *Monthly Labor Review*, Vol. 118, 1995· Einthorn, E., & Logue, J., «Can the Scandinavian Model Adapt to Globalization?», *Scandinavian Studies*, Vol. 76, 2004· Ethier, D., «Does Economic Adjustment Affect the Legitimacy of Democracies?», *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 40, 1999· Finzel, B. & Abraham, S., «Bargaining over New Technology: Possible Effects of Removing Legal Constraints», *Journal of Economic Issues*, Vol. 30, 1996· Freedman, A., «How the 1980's Have Changed Industrial Relations», *Monthly Labor Review*, Vol. 111, 1998· Frenkel, S., «Workplace Relations: Past, Present and Future», *Australian Journal of Management*, Vol. 27, 2002· Howell, C., «Restructuring British Public Sector Industrial Relations: State Policies and Trade Union Responses», *Policy Studies Journal*, Vol. 26, 1998· International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001· Murray, G., «Public Opinion, Privatisation and the Electoral Politics of Telstra», *The Australian Journal of Politics and History*, Vol. 45, 1999· Petit, P., «Structural Forms and Growth Regimes of the Post-Fordist Era», *Review of Social Economy*, Vol. 57, 1999.

και η μεταβολή στους όρους εργασίας. Οι εργαζόμενοι στις τηλεπικοινωνίες από ένα καθεστώς εργασιακής ασφάλειας που τους παρείχε η απασχόληση σε μια σταθερή δημοσίου συμφέροντος επιχείρηση περνούν σε ένα καθεστώς εξαιρετικά ασταθές, ευμετάβλητο και άκρως ανταγωνιστικό, σε έναν τομέα (τηλεπικοινωνιών) ο οποίος ιστορικά καταγράφει υψηλά επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης. Μια συμβολική ημερομηνία για την έναρξη της διαδικασίας μεταρρύθμισης είναι η 1/1/1984, όταν η πρώην σχεδόν μονοπωλιακή επιχείρηση στις ΗΠΑ AT&T κατακερματίζεται και ιδρύονται 7 περιφερειακές επιχειρήσεις τηλεφωνίας (Bell). Επίσης, το 1984 η βρετανική κυβέρνηση ξεκινά διαδικασίες οι οποίες οδηγούν στην ιδιωτικοποίηση της BT και στο άνοιγμα της αγοράς των τηλεπικοινωνιών της Μ. Βρετανίας στον ανταγωνισμό. Η Ιαπωνική επιχείρηση τηλεπικοινωνιών Nippon Telegraph & Telephone ιδιωτικοποιείται μερικώς το 1985. Αυτό που αργότερα ονομάστηκε παγκόσμια τάση φιλελευθεροποίησης στις τηλεπικοινωνίες άρχισε να αυξάνεται από τότε και στο εξής. Ένας σημαντικός σταθμός για την προώθηση της τάσης για φιλελευθεροποίηση είναι η Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία ζητά από το κράτη-μέλη να ανοίξουν τις εγχώριες μονοπωλιακές αγορές τους στον ανταγωνισμό ήδη από το 1998. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η συμφωνία μεταξύ 68 χωρών στα πλαίσια του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (15/2/1997), με την οποία ενισχύεται αποφασιστικά η τάση για φιλελευθεροποίηση και η τάση για παγκοσμιοποίηση του τομέα των τηλεπικοινωνιών. Οι 68 χώρες αποτελούν όλες μαζί περισσότερο από το 90% των συνολικών εσόδων του κλάδου παγκοσμίως<sup>7</sup>. Η συγκεκριμένη διαδικασία φιλελευθεροποίησης του τομέα συνοδεύεται από σημαντικές μειώσεις στα επίπεδα της απασχόλησης:

Χώρα	Επιχείρηση	Έτος-Απασχόληση	Έτος-Απασχόληση
Αυστραλία	Telstra	1986: 94.000	2000: 37.000
Γαλλία	France Telecom	1994: 157.000	1999: 143.000
Γερμανία	Deutsche Telekom	1993: 233.100	1999: 172.000
Ουγγαρία	Matav	1993: 18.998	1997: 14.950
Ρουμανία	Rom Telecom	1994: 55.300	1998: 49.000
Τσεχία	SPT Telecom	1994: 25.429	1998: 22.277
Ελβετία	Swisscom	1997: 22.000	2001: 18.000
Ιρλανδία	Telecom Eireann (τώρα Eircom)	1994: 15.000	1998: 11.000
Ιταλία	Telecom Italia SpA	1994: 104.000	1998: 81.000
Ισπανία	Telefonica	1994: 72.000	1998: 55.000
Σουηδία	Telia	1993: 49.000	1997: 32.000
Ιαπωνία	NTT	1985: 300.000	1993: 216.000
Μ. Βρετανία	BT	1984: 241.124	1998: 116.493
ΗΠΑ	AT&T	1983: 965.000	1992: 872.000

Πηγή: International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001.

7. International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001.

Σε έναν τομέα ο οποίος χαρακτηρίζεται από σημαντικές αλλαγές όπως η απόλυση 20.000 ατόμων από μια εταιρεία σε μία και μόνη μέρα (BT), θα μπορούσε κάποιος να υποθέσει ότι οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από μια κατάσταση κατακερματισμού και αποσύνθεσης. Στην πραγματικότητα, η περίπτωση της BT δεν είναι ο γενικός κανόνας. Είναι αλήθεια ότι πολλά εργατικά συνδικάτα στον κόσμο αγωνίστηκαν σκληρά εναντίον της φιλελευθεροποίησης και ιδιωτικοποίησης των τηλεπικοινωνιών, όπως για παράδειγμα στην πρώτη ιδιωτικοποίηση της BT στη Μ. Βρετανία στις αρχές του 1980, στην ICE στην Κόστα Ρίκα το 2000, στον ΟΤΕ την περίοδο 1990-1993, αλλά και στο Μεξικό, στην Ινδία, στην Γκάνα, στη Ν. Αφρική και στη Νορβηγία. «Στον τομέα των επικοινωνιών, οι εργασιακές σχέσεις συνολικά, έχουν χειροτερεύσει κατά τη δεκαετία του 1990, ως αποτέλεσμα των δομικών και κανονιστικών αλλαγών που προήλθαν από τη φιλελευθεροποίηση, την ιδιωτικοποίηση και την παγκοσμιοποίηση. Οι εργαζόμενοι και τα εργατικά τους συνδικάτα, συνηθισμένοι στη σταθερότητα που προσέφερε τόσο ο μονοπωλιακός δημόσιος τομέας όσο και ο ιδιωτικός τομέας που λειτουργούσε σε περιφέρειες που ο ανταγωνισμός διαστρεβλωνόταν εξαιτίας ύπαρξης περιφερειακών προστατευτισμών και δασμών, αντέδρασαν μάλλον αρνητικά στις αναδιοργανώσεις και στη μείωση των θέσεων εργασίας»<sup>8</sup>.

Παρά το γεγονός της μείωσης των θέσεων απασχόλησης, από τη στιγμή που αρχίζει η διαδικασία διαρθρωτικών αλλαγών, συνεχίζουν να αναπτύσσονται παράλληλα και μάλλον μη αναμενόμενα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε απευθείας μεταξύ των συνδικάτων και των διοικήσεων των οργανισμών, είτε μέσα από την ανάμειξη του κράτους. Σαν αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας, οι μεγάλες εταιρείες στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών μειώνουν τον αριθμό των θέσεων εργασίας χωρίς υποχρεωτικές απολύσεις. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, το συνδικάτο των ταχυδρομικών υπαλλήλων DPG πραγματοποιεί μια ανάλογη συμφωνία με την Deutsche Telekom το 1995, στα πλαίσια της κυβερνητικής πρωτοβουλίας «Συμμαχία για την Εργασία». Η συμφωνία αυτή αρχικά έχει διάρκεια μέχρι το 1997, αλλά στη συνέχεια επεκτείνεται. Στην Ιαπωνία, η μείωση της συνολικής απασχόλησης στην NTT (τη μεγαλύτερη εταιρεία τηλεπικοινωνιών στον κόσμο), πραγματοποιείται επίσης μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στα πλαίσια αυτά, η NTT δημιουργεί συμβουλευτικό μηχανισμό που ασχολείται με τους όρους απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και τη διοίκηση της επιχείρησης. Οι υποχρεωτικές απολύσεις έχουν επίσης αποφευχθεί και στις περιπτώσεις των BT (Μ. Βρετανία), NTT (Ιαπωνία), Bell (Καναδά), Belgacom Βελγίου, Deutsche Telekom (Γερμανία), και Telenor (Νορβηγία) και η πρόωρη συνταξιοδότηση έχει παίξει ουσιαστικό ρόλο στη μείωση του προσωπικού. Επίσης, το Μάρτιο του 2000 οι επιχειρήσεις στις τηλεπικοινωνίες και τα εργατικά συνδικάτα προχωρούν σε μια κοινή ανακοίνωση στο Συμβούλιο Αρχηγών στη Λισαβόνα, όπου ανάμεσα στα άλλα θέματα τονίζουν από κοινού το ζήτημα της ευρωπαϊκής προόδου σε μια κοινωνία πληροφωρίας. Η κοινή ανακοίνωση τονίζει τη σημασία του τομέα των τηλεπικοινωνιών για την οικονομική ανάπτυξη της Ε.Ε. και αναφέρει ότι η εκπαίδευση και ο εκσυγ-

8. International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001.

χρονισμός πάνω στην οργάνωση της εργασίας είναι τα δύο στοιχεία κλειδιά για την ανάπτυξη του τομέα. Ωστόσο, η τάση για φιλελευθεροποίηση και ιδιωτικοποίηση των τηλεπικοινωνιών εγείρουν σημαντικά ζητήματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο. Το πρώτο από αυτά αφορά στο καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων που πολλοί εργαζόμενοι στον τομέα των τηλεπικοινωνιών απολαμβάνουν λόγω του κρατικού ελέγχου. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, το 90% των εργαζομένων στη France Telecom διέπεται από το καθεστώς του Δημοσίου και απολαμβάνει προστασία σε περίπτωση απολύσεων. Τα εργατικά συνδικάτα μέχρι σήμερα έχουν καταφέρει να προστατεύσουν το δικαίωμα στη μονιμότητα. Στη Γερμανία, το εργατικό δυναμικό το οποίο προσελήφθη μετά το 1995 θεωρείται εργατικό δυναμικό ιδιωτικού δικαίου, ενώ στο προσωπικό που απασχολείται πριν από το 1995 υπό καθεστώς Δημοσίου παρέχεται το δικαίωμα να διατηρήσει το εργασιακό του καθεστώς. Το καθεστώς του Δημοσίου προσφέρει προστασία στην εργασία και ικανοποιητικά εργασιακά δικαιώματα, αλλά την ίδια στιγμή μπορεί να σημαίνει και απαγόρευση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως, για παράδειγμα, το δικαίωμα στην απεργία. Σαν αποτέλεσμα της φιλελευθεροποίησης των τηλεπικοινωνιών, οι εργαζόμενοι στην NTT στην Ιαπωνία απόκτησαν το δικαίωμα στην απεργία<sup>9</sup>.

Ένα δεύτερο ζήτημα αφορά στη φύση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και των εργασιακών σχέσεων στις νέες επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών. Για παράδειγμα, τα διεθνή και τα βρετανικά εργατικά συνδικάτα συνασπίστηκαν εναντίον της προτεινόμενης συγχώνευσης MCI/BT υποστηρίζοντας ότι η MCI δεν είχε τις ίδιες παραδόσεις πάνω στη συλλογική διαπραγμάτευση ούτε αναγνωρισμένο εργατικό σωματείο όπως η BT. Το εργατικό σωματείο UNI έθεσε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή την αντίθεσή του στην προτεινόμενη συγχώνευση MCI Worldcom/Sprint κατηγορώντας και τις δύο εταιρείες για αντεργατικές δραστηριότητες. Μόλις πρόσφατα οι εργαζόμενοι στις τηλεπικοινωνίες στις ΗΠΑ απεργούν τον Αύγουστο του 2000 στη Verizon, μια εταιρεία που σχηματίστηκε ύστερα από τη συγχώνευση της Bell Atlantic και της GTE. Η απεργία έληξε πετυχημένα μετά από δύο εβδομάδες, ενώ ανάμεσα στους σκοπούς της περιελάμβανε το δικαίωμα στην αναγνώριση του σωματείου σε νέες δραστηριότητες της εταιρείας και συγκεκριμένα στη Verizon Wireless. Τα συμπεράσματα από τη διεθνή έρευνα στον τομέα των τηλεπικοινωνιών αποδεικνύουν ότι, ίσως μη προβλέψιμα, η γρήγορη διαδικασία της αλλαγής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών δεν φαίνεται να έχει οδηγήσει σε παρόμοια ριζική μεταβολή στις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις (εκτός από τις νέες επιχειρήσεις στις ΗΠΑ). Το υψηλό επίπεδο του συνδικαλισμού και η μεγάλη παράδοση σε πατερναλιστικές εργασιακές σχέσεις σε πρώην κρατικές μονοπωλιακές επιχειρήσεις φαίνεται να αποτελούν την κύρια αιτία σε συνδυασμό με το ότι, παρά το γεγονός του ανοίγματος των αγορών οι μεγάλες εθνικές επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών όπως η Deutsche Telekom, η Telecom Italia, η France Telecom και η NTT συνεχίζουν να κυριαρχούν στις εθνικές τους αγορές<sup>10</sup>.

9. International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001.

10. Στο ίδιο.

Η επιρροή του οικονομικού φιλελευθερισμού επηρεάζει και τη λειτουργία των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1990. Αλλαγές που σηματοδοτούν τη διαφοροποίηση της θέσης των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων. Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας οδηγεί ορισμένες ειδικότητες στο να μην είναι λειτουργικές (μεταλλάκτριες, τηλεφωνήτριες, ταξινόμοι διανομείς, εργοδηγοί, χειρίστριες μηχανογράφησης). Για παράδειγμα, η μετάβαση από ένα αναλογικό σε ένα ψηφιακό κέντρο έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των θέσεων εργασίας<sup>11</sup>. Ως αποτέλεσμα, ενώ το 1982 ο ΟΤΕ με 2 μόνο υπηρεσίες (τηλέφωνο και τηλεγράφημα) απασχολούσε 32.000 εργαζομένους, το 2004 με 250 προϊόντα και υπηρεσίες<sup>12</sup> απασχολεί 16.200.

Την περίοδο 1990-1993 η ΟΜΕ-ΟΤΕ έρχεται σε ευθεία αντιπαράθεση με την κυβέρνηση της Ν.Δ. Ο λόγος είναι η αντίθεση των εργαζομένων στην ιδιωτικοποίηση με τη μορφή του στρατηγικού επενδυτή (Ν. 2167/93). Η αντίδραση των εργαζομένων οδηγεί σε έντονη απεργιακή κινητοποίηση και μη υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας με τη Διοίκηση<sup>13</sup>. Αξιομνημόνευτο είναι το γεγονός ότι στις απεργιακές κινητοποιήσεις συμμετέχουν ομόφωνα όλες οι συνδικαλιστικές παρατάξεις· ακόμα και η ΔΑΚΕ εκφράζει την αντίθεσή της με την προσπάθεια ιδιωτικοποίησης της επιχείρησης<sup>14</sup>. Επίσης, ένα βασικό σημείο τριβής του σωματείου των εργαζομένων με την κυβέρνηση είναι ο αποκλεισμός του ΟΤΕ από την κινητή τηλεφωνία, κάτι το οποίο δίνει σαφές επιχειρηματικό πλεονέκτημα στις δυο ιδιωτικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο χώρο<sup>15</sup>. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει και την αλλαγή του προσανατολισμού του σωματείου των εργαζομένων από τα μισθολογικά και εργατικά αιτήματα στο ενδιαφέρον τους για την πορεία της επιχείρησης.

Με την κυβερνητική αλλαγή το 1993 η ΟΜΕ-ΟΤΕ συμφωνεί με τη νέα κυβέρνηση για

11. Το αναλογικό σύστημα προσφέρει 40.000 παροχές και για τη λειτουργία του χρειάζονται 8 άτομα, ενώ το ψηφιακό σύστημα προσφέρει 150.000 παροχές και χρειάζονται 5 άτομα.

12. Οι υπηρεσίες που προσφέρει σήμερα ο ΟΤΕ είναι:

- «99,6% ψηφιακοποίηση παροχών.
- 20.314 χλμ καλωδίων οπτικών ινών.
- δίκτυο ISDN με εγκατεστημένη χωρητικότητα 503.336 παροχές / παροχές ISDN-PRA.
- δίκτυο HELLASTREAM με παρουσία σε 46 σημεία πανελλαδικά.
- δίκτυο HELLASCOM μετάδοσης δεδομένων.
- δίκτυο HELLASPAC για επικοινωνία μεταξύ ηλεκτρονικών υπολογιστών.
- δίκτυο ADSL με δυνατότητα εγκατάστασης 100.000 παροχών.
- Προηγμένο δίκτυο ραδιοεπικοινωνιών δημόσιας πρόσβασης.
- 54 οπτικά δίκτυα πρόσβασης.
- Δίκτυο IP με 82 σημεία παρουσίας πανελλαδικά, καθώς και 4 διεθνή κέντρα», [www.ote.gr](http://www.ote.gr)

13. Ε. Σουμέλη, «Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας», *Ενημέρωση*, τ. 55, Ιανουάριος 2000, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, [www.inegsee.gr/enimerwsi-55](http://www.inegsee.gr/enimerwsi-55).

14. Θ. Τσακίρης, «Κράτος-κόμμα-συνδικάτο 1980-2001: μεταξύ ενσωμάτωσης και αμφισβήτησης», στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, *Κοινωνική Αλλαγή στη Σύγχρονη Ελλάδα (1980-2001)*, Αθήνα, 2004, σελ. 228.

15. Συνέντευξη με τον Κ. Ανέστο, μέλος ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ, καθώς και Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ, *Αντίδραση για τον Στρατηγικό Επενδυτή*, Αθήνα 3/2/2004, [www.ome-ote.gr](http://www.ome-ote.gr).

την ψήφιση του Νόμου 2257/94 που διέπει τις εργασιακές σχέσεις. Με το συγκεκριμένο νόμο αναβαθμίζεται ο ρόλος του συνδικάτου, διότι έχει λόγο στις απολύσεις. Το συνδικάτο συμφωνεί το 1995 στην εισαγωγή της νέας τεχνολογίας και στην εφαρμογή ενός προγράμματος εθελούσιας συνταξιοδότησης με κίνητρα για τους εργαζομένους, εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Μέχρι το 2004 έχουν αποχωρήσει με το σύστημα αυτό 15.000 υπάλληλοι, ενώ έχουν προσληφθεί 2.000<sup>16</sup>. Παράλληλα προωθείται και η μετοχοποίηση του Οργανισμού μέσω Χρηματιστηρίου. Η πρώτη μετοχοποίηση πραγματοποιείται το 1996 με το Ν. 2257/94 και προβλέπει τη μετοχοποίηση του 25% του ΟΤΕ. Στη συνέχεια, με τροποποίηση του Ν. 2167/93 προβλέπεται η εκχώρηση του 49% των μετοχών αντί του 25% και ακολουθούν δυο ακόμη μετοχοποιήσεις, η πρώτη 15% το 1998 και η δεύτερη 14% το 1999. Σε όλες τις φάσεις της μετοχοποίησης παραχωρείται στους εργαζομένους το δικαίωμα στην αγορά περιορισμένου αριθμού μετοχών με μικρή έκπτωση, ωστόσο το σωματείο των εργαζομένων δεν συμμετέχει σε αυτήν τη διαδικασία. Το 2000 πραγματοποιείται μετοχοποίηση του Οργανισμού μέσα από το Χρηματιστήριο και το ποσοστό του Δημοσίου πέφτει από το 51%, κρατώντας όμως τη διοίκηση του Οργανισμού. Σήμερα το ποσοστό του Δημοσίου ανέρχεται στο 34%. Η ΟΜΕ-ΟΤΕ αντιδρά και οι εργαζόμενοι απεργούν για 22 ημέρες, μέχρι την υπογραφή του νομοσχεδίου, καταφέροντας το κράτος να παραμείνει κύριος μέτοχος και να μπει εγγυητής των συντάξεων των εργαζομένων<sup>17</sup>.

Από το 1994/5 το συνδικάτο φαίνεται πως αλλάζει προσανατολισμό. Δεν ενδιαφέρεται μόνο για τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων, αλλά και για την πορεία της επιχείρησης. Στα πλαίσια αυτά διαφωνεί με την πολιτική των μετοχοποιήσεων, με κύριο επιχείρημα ότι το μικρότερο ποσό από την άντληση χρημάτων πηγαίνει για την ανάπτυξη της επιχείρησης, ενώ το μεγαλύτερο ποσό πηγαίνει για την κάλυψη του δημόσιου ελλείμματος. Στο περιοριστικό αυτό πλαίσιο υπογράφεται ο νέος Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ύστερα από συμφωνία της ΟΜΕ-ΟΤΕ και της Διοίκησης, θεσπίζοντας πιο αυστηρούς όρους για το προσωπικό. Για παράδειγμα, για να έχει κάποιος την ιδιότητα τεχνικού, πρέπει να διαθέτει δίπλωμα τεχνικού, ενώ πριν από το 1999 μπορούσε να κατέχει οποιοδήποτε πτυχίο. Επίσης εισηγείται ένα αυστηρότερο πειθαρχικό δίκαιο για υπαλλήλους που μπορεί να απασχοληθούν σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις<sup>18</sup>. Το 2000 καταργείται η εκπροσώπηση των εργαζομένων στο ΔΣ που έχει θεσμοθετηθεί με βάση το Νόμο 1358/83 και καθόριζε 2 εκπροσώπους των εργαζομένων στο ΔΣ. Τώρα το ΔΣ ορίζεται από τους μετόχους και το κράτος<sup>19</sup>.

Ο ΟΤΕ έχει εισαχθεί στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών (ΧΑΑ) και στα διεθνή χρηματι-

16. Συνέντευξη με τον Γ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

17. Συνέντευξη με τον Γ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

18. Καθορίζεται το Πειθαρχικό Συμβούλιο, όπου η σύνθεσή του είναι: 1 αεροπαγίτης, 2 διευθυντές, 2 εκπρόσωποι εργαζομένων· συνέντευξη με τον Γ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

19. Συνέντευξη με Λ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.



στήρια Νέας Υόρκης και Λονδίνου. Η χρηματιστηριακή αξία του Οργανισμού ανέρχεται στα 12 δις δολάρια και λειτουργεί πλέον όχι ως μια μόνο εταιρεία, αλλά ως όμιλος εταιρειών και έχει επεκτείνει την επενδυτική του δραστηριότητα σε χώρες της νοτιανατολικής Ευρώπης και της Ασίας<sup>20</sup>. Πιο συγκεκριμένα, κατέχει το 90% του τηλεπικοινωνιακού οργανισμού της Αρμενίας Armentel, το 35% του Ρουμανικού Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Romtelecom, καθώς και τον έλεγχο της διοίκησης, το 20% του Σερβικού Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Telecom Serbia, το 50% της TransJordan Telecommunications Services στην Ιορδανία (μέσω της θυγατρικής του Hellascom) και το 85% της Αλβανικής Εταιρείας Κινητής Τηλεφωνίας (μέσω της Cosmote)<sup>21</sup>.

Ο Όμιλος ΟΤΕ αποτελείται εκτός από τη μητρική εταιρεία και από θυγατρικές επιχειρήσεις που λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και με ατομικές συμβάσεις:

Η INFOTE, «Πληροφορίες για Όλους Α.Ε.», έχει ως αντικείμενο τη βελτίωση των υπηρεσιών, εντύπων και ηλεκτρονικών καταλόγων του ΟΤΕ, καθώς την προσφορά νέων προϊόντων με την καλύτερη αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας, ώστε να καλύπτονται άμεσα όλες οι διαφημιστικές ανάγκες των πελατών του Οργανισμού.

Η ΟΤΕnet προσφέρει κάλυψη σε ιδιώτες, επιχειρήσεις και ελεύθερους επαγγελματίες στις βασικές κατηγορίες των υπηρεσιών της που είναι: οι IP-TELECOM SOLUTIONS (τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες), ΟΤΕ-SOLUTIONS (υπηρεσίες ηλεκτρονικού επιχειρείν) και Info Exchange (υπηρεσίες περιεχομένου).

Η COSMOTE ξεκίνησε τη λειτουργία της τον Απρίλιο του 1998 και είναι η τρίτη εταιρεία που παρέχει υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας στην ελληνική αγορά. Σήμερα κατέχει μερίδιο αγοράς 31,4% με περισσότερους από 1.500.000 συνδρομητές.

Η OTESAT-Maritel παρέχει δορυφορικές επικοινωνίες Inmarsat σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς και τηλεπικοινωνιακές λύσεις για τη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Η HELLASCOM εξειδικεύεται στο σχεδιασμό, την κατασκευή και τη λειτουργία τηλεπικοινωνιακών έργων υποδομής (ψηφιακά δίκτυα, δίκτυα κινητής τηλεφωνίας, καρτοτηλέφωνα κ.τ.λ.).

Η TEMAGON εξειδικεύεται στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στο χώρο των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής. Δραστηριοποιείται στην Ελλάδα και σε χώρες της Βαλκανικής, της Μεσογείου, της Μέσης Ανατολής και του Εύξεινου Πόντου αναλαμβάνοντας συμβουλευτικά έργα.

Η cosmONE προσφέρει ηλεκτρονικές λύσεις για προμήθειες μεταξύ επιχειρήσεων. Πρόκειται για συνεργασία του ΟΤΕ, της COSMOTE και της αμερικάνικης εταιρείας Commerce One.

Η ΟΤΕglobe καλύπτει τις τηλεπικοινωνιακές ανάγκες των Μεγάλων Επιχειρήσεων και του συνόλου των Τηλεπικοινωνιακών Παροχών (Carriers Operators).

Η ΟΤΕ International Investments έχει ως αντικείμενο τον έλεγχο και την παρακολούθηση των επενδύσεων του Ομίλου ΟΤΕ στο εξωτερικό, καθώς και το σχεδιασμό, τη διαμε-

20. [www.otenet.gr/company/omilos.htm](http://www.otenet.gr/company/omilos.htm).

21. [www.hellascom.com/gr/shareholders.htm](http://www.hellascom.com/gr/shareholders.htm).

σολάβηση, την εισήγηση υλοποίησης και την παρακολούθηση εξαγορών εταιρικών μεριδίων τηλεπικοινωνιακών οργανισμών και επιχειρήσεων, καθώς και συναφών επενδυτικών έργων.

Η ΟΤΕ ESTATE ασχολείται με τη διαχείριση και αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του ΟΤΕ και εξειδικεύεται στην κατασκευή, ανάπτυξη, διαχείριση και άσκηση τεχνικής ή εμπορικής δραστηριότητας για ακίνητα που ενδιαφέρουν τον Οργανισμό στην Ελλάδα και στο εξωτερικό<sup>22</sup>.

Στις θυγατρικές επιχειρήσεις του ΟΤΕ απασχολούνται περίπου 4.000 άτομα, εκ των οποίων οι 2.000 στην Cosmote. Πολλοί υπάλληλοι του ΟΤΕ, κυρίως τεχνικοί, απασχολούνται στις θυγατρικές διατηρώντας το ίδιο εργασιακό καθεστώς, αλλά με βελτιωμένες οικονομικές παροχές. Στόχος της ΟΜΕ-ΟΤΕ είναι να υπογραφούν κανονισμοί εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις θυγατρικές επιχειρήσεις του Ομίλου όπου οι νέοι υπάλληλοι εργάζονται με ατομικές συμβάσεις εργασίας<sup>23</sup>. Σήμερα, κανονισμοί εργασίας έχουν υπογραφεί στην ΟΤΕΝΕΤ, στην Cosmote και στην Infote<sup>24</sup>. Μάλιστα το 2004 στην Cosmote υπογράφεται η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας. Το συνδικάτο φαίνεται να υποστηρίζει τη λειτουργία των θυγατρικών επιχειρήσεων, όπως, για παράδειγμα, της Cosmote, διότι αυξάνει τα κέρδη του ΟΤΕ και κατά συνέπεια τη θέση της επιχείρησης στο διεθνή ανταγωνισμό. Η ΟΜΕ-ΟΤΕ παίρνει θέση για την πορεία της επιχείρησης, για την εξέλιξή της και την προοπτική της με το τρίπτυχο Διαχείριση-Ανάπτυξη-Διοίκηση<sup>25</sup>.

Με βάση τα οικονομικά αποτελέσματα για το 2004, ο Οργανισμός παρουσιάζει ζημιά 70 εκατ. ευρώ.

Έτος	2001	2002	2003	2004
Κέρδη προ φόρων	643 εκατ. ευρώ	532 εκατ. ευρώ	381 εκατ. ευρώ	-70 εκατ. ευρώ

Πηγή: Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004 (σελ. 1)

Η διοίκηση προσανατολίζεται στη μείωση του λειτουργικού κόστους μέσα από τη μείωση του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, προτείνει ένα πρόγραμμα αναδιάρθρωσης με την αποχώρηση 6.200 εργαζομένων μέσω εθελούσιας συνταξιοδότησης για το 2005 και την πρόσληψη 2000 νέων εργαζομένων<sup>26</sup>, παράλληλα με ένα σχέδιο για την αναδιορ-

22. Εταιρείες Ομίλου ΟΤΕ, [www.infote.gr](http://www.infote.gr).

23. Απόφαση του ΔΣ τα ΟΜΕ-ΟΤΕ στις 2-4-2004, [www.ome-ote.gr](http://www.ome-ote.gr).

24. Συνέντευξη με τον Κ. Ανέστο, μέλος του ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

25. Συνέντευξη με Λ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

26. «Για να επιτευχθεί μέγεθος δεξαμενής 6.200 ατόμων είναι αναγκαίο να δοθεί δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης σε όσους απολύονται υποχρεωτικά μέχρι το 2012, δηλαδή να αναγνωριστούν μέχρι 8 χρόνια πλασματικής υπηρεσίας. Δεδομένου ότι με το ισχύον καθεστώς η φυσιολογική έξοδος είναι τα 58 χρόνια, το μέτρο καλύπτει κυρίως εκείνους που είναι 50 ετών και άνω και που αποτελούν το 40% των εργαζομένων». (Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004, σελ. 4)

γάνωση του Ομίλου<sup>27</sup>. Για τη διοίκηση η μόνη διέξοδος για να αντιμετωπιστεί η πτώση της κερδοφορίας της επιχείρησης είναι αποκλειστικά μέσα από τη μείωση του προσωπικού<sup>28</sup>. Στόχος είναι να περιοριστούν οι δαπάνες για μισθούς από 33% των συνολικών εξόδων που είναι σήμερα, στο 18%, όπως συμβαίνει και στις αντίστοιχες εταιρείες τηλεπικοινωνιών στην Ε.Ε.<sup>29</sup> Επίσης, για να κάνει πιο πειστικό το επιχείρημα για τη μείωση του προσωπικού, το συνδέει με τη χρηματιστηριακή αξία της επιχείρησης, καθ' ότι «*με την αναγγελία της μείωσης του προσωπικού η μετοχή του ΟΤΕ έχει ανέβει περίπου 30% προεξοφλώντας την εξυγίανση της εταιρείας. Αν δεν υπάρξει άμεση συνέχεια, η πτώση της μετοχής θα είναι ραγδαία και οι συνέπειες γενικότερες*»<sup>30</sup>. Η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ δεν εστιάζει μόνο στη ριζική μείωση του προσωπικού, αλλά προτείνει: α) την αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος όσον αφορά στις νέες προσλήψεις, β) την αλλαγή του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού σε όρους προσλήψεων, μισθοδοσίας και προαγωγών για να προχωρήσει η μείωση προσωπικού και γ) η ΟΜΕ-ΟΤΕ και οι άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις να μη συμμετέχουν ούτε στο σχεδιασμό αλλά ούτε και στην υλοποίηση του συγκεκριμένου προγράμματος αναδιοργάνωσης<sup>31</sup>. Η διοίκηση του ΟΤΕ ζητά από την κυβέρνηση να αναλάβει το κόστος για την πρόωρη συνταξιοδότηση. Ενώ, από τη μια, υποστηρίζει ότι το κράτος δεν μπορεί να έχει άμεση παρέμβαση στον ΟΤΕ επειδή είναι ανώνυμη εταιρεία, από την άλλη τονίζει ότι «(το κράτος) έχει όμως καθήκον και συμφέρον να προστατεύσει την παρουσία του, να αναλάβει το κόστος της πρόωρης συνταξιοδότησης και να κάνει τις απαραίτητες νομοθετικές ρυθμίσεις»<sup>32</sup>.

27. Οι άξονες για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης είναι α) να μειωθούν οι «θέσεις ευθύνης» από 2.000 στις μισές, β) να μειωθούν οι περιφέρειες από 13 σε 4 ή 5, γ) να μειωθούν τα διαμερίσματα από 58 σε 30-35 και δ) να περιοριστούν σημαντικά οι εργαζόμενοι στις κεντρικές υπηρεσίες του ΟΤΕ, διοίκηση ΟΤΕ. (Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004, σελ.7)

28. «Γιατί η μείωση του προσωπικού είναι επιβεβλημένη:

– Η εύκολη απάντηση είναι γιατί το έκαναν ήδη όλες οι μεγάλες τηλεφωνικές εταιρείες στον κόσμο για να επιβιώσουν

– Η τεχνολογική εξέλιξη απαιτεί νέα οργανωτικά σχήματα και πολύ λιγότερο προσωπικό.

– Η εξάπλωση της κινητής τηλεφωνίας μειώνει τα έσοδα της σταθερής τηλεφωνίας.

– Η απελευθέρωση της αγοράς το 2001 στην Ελλάδα και η δημιουργία ανταγωνιστών επίσης μειώνει τα έσοδα της σταθερής τηλεφωνίας». (Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004, σελ.1)

29. «Στόχος του ΟΤΕ είναι το κόστος του προσωπικού να πέσει σταδιακά στο επίπεδο άλλων ευρωπαϊκών τηλεπικοινωνιακών εταιρειών και των εγχώριων ανταγωνιστών του, δηλαδή στο 18% περίπου των εξόδων. Υπολογίζεται ότι το μέσο κόστος ενός εργαζομένου στον ΟΤΕ είναι περίπου 50.000 ευρώ ετησίως και ενός νεοπροσλαμβανόμενου ασφαλισμένου στο ΙΚΑ 20.000 ευρώ περίπου». (Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004, σελ.5)

30. Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004, σελ. 2.

31. Στο ίδιο, σελ. 7.

32. Δελτίο Τύπου ΟΤΕ, Αποτελέσματα Ομίλου ΟΤΕ εννεαμήνου 2004, Παρασκευή 26 Νοεμβρίου 2004, Διαπραγματεύσεις για την έκταση των περικοπών στον ΟΤΕ, 06.10.2004, [www.xak.com](http://www.xak.com): Δ. Γαλάνης, «Μαζική έξοδος πενηντάρηδων προτείνει ο Π. Βουρλούμης», Η "Απόφαση" στο Διαδίκτυο, 6/10/2004, [www.apofasi.gr](http://www.apofasi.gr)

Το σωματείο των εργαζομένων δεν διαφωνεί με την ανάγκη να περιοριστεί ο αριθμός των εργαζομένων μέσα από το πρόγραμμα της πρόωρης συνταξιοδότησης, αλλά διαφωνεί με τη διοίκηση τόσο όσον αφορά στον αριθμό των εργαζομένων, όσο και για τυχόν αλλαγή του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις<sup>33</sup>. Στο 29ο τακτικό Συνέδριο της ΟΜΕ-ΟΤΕ επιβεβαιώνεται η πολιτική του συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων η οποία δεν εστιάζεται μόνο σε μισθολογικά και θεσμικά αιτήματα, αλλά επικεντρώνεται στη βελτίωση της πορείας του Οργανισμού. Με βάση το ψήφισμα του εν λόγω συνεδρίου το σωματείο των εργαζομένων απαιτεί από τη διοίκηση την άμεση λήψη των κατάλληλων μέτρων με βασικές κατευθύνσεις:

- να υπάρξει ένα λειτουργικό, σφικτό και αποτελεσματικό management με κατάργηση των πολυδαίδαλων και δαπανηρών οργανωτικών επιτροπών, των ατέρμονων συζητήσεων σε αυτές για αποφάσεις για τη σωστή λειτουργία και ανάπτυξη του ομίλου (management team, εταιρικό κέντρο, Διοικητική Ομάδα, Συμβούλια Προμηθειών κ.λπ.)
- την αξιολόγηση, επανεκτίμηση και παρακολούθηση των επενδύσεων στο εξωτερικό
- την αξιολόγηση λειτουργίας και προοπτικής των θυγατρικών εταιρειών (συνέχιση λειτουργίας τους ή συγχώνευση με τη μητρική)
- την επανεξέταση του οργανωτικού σχήματος και της λειτουργίας του σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο
- την ολοκλήρωση των εφαρμογών στην ανάπτυξη νέων συστημάτων για την εύρυθμη λειτουργία του ΟΤΕ
- την αναβάθμιση της τεχνικής υποστήριξης των πελατών σε όλα τα επίπεδα εξυπηρέτησης
- την πλήρη αξιοποίηση και εμπορική λειτουργία των δορυφόρων και της ψηφιακής πλατφόρμας καλωδιακής τηλεόρασης
- τη διαμόρφωση πολιτικής ανάπτυξης και αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού
- την εφαρμογή αξιοκρατικών μεθόδων με ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για την επιλογή προϊσταμένων, αλλά και προκήρυξη για κάλυψη των θέσεων ειδικών απαιτήσεων
- τις προσλήψεις εξειδικευμένου στις νέες τεχνολογίες προσωπικού σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο

---

33. «Η αξίωση της διοίκησης για πρόσληψη στελεχών με καθεστώς αορίστου χρόνου σε όλες τις βαθμίδες της υπηρεσιακής ιεραρχίας ανοίγει τους ασκούς του Αιόλου για πλήρη απαξίωση του στελεχιακού μας δυναμικού με την τοποθέτηση "στελεχών της αγοράς" σε κρίσιμους τομείς δράσης της επιχείρησής μας. Το ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ στη συνεδρίασή του της 2-4-2004 αποφάσισε:

– Την ανάληψη πρωτοβουλιών και μορφών πάλης ώστε η επιχείρησή μας να ξεφύγει από το τέλμα που έχει επιφέρει η αδράνεια και η αναποτελεσματικότητα της Διοίκησης που επηρεάζει άμεσα την επιχείρηση και τους εργαζομένους.

– Την ανάπτυξη πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού, καταγραφή των διαρκών αναγκών της επιχείρησης σε προσωπικό και επίλυση του προβλήματος των συμβασιούχων». (Απόφαση του ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ στις 2-4-2004, [www.ome-ote.gr](http://www.ome-ote.gr).)

- τη θεσμοθέτηση της συμμετοχής των εκπροσώπων της ΟΜΕ-ΟΤΕ στις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου
- τη διατήρηση του ελέγχου του Δημοσίου στον ΟΤΕ»<sup>34</sup>.

Συμπερασματικά, τη δεκαετία του 1990 ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα φαίνεται να ακολουθεί τις διεθνείς τάσεις που χαρακτηρίζουν τον κλάδο, δηλαδή από φιλελευθεροποίηση, ιδιωτικοποίηση και άνοιγμα στον ανταγωνισμό. Στα πλαίσια αυτά, ο συνδικαλιστικός φορέας των εργαζομένων φαίνεται να ακολουθεί τις αντίστοιχες τάσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα:

- Μετέχει στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη διοίκηση ως ισότιμος εταίρος και υπογράφει Σ.Σ.Ε.
- Ενδιαφέρεται για την πορεία του Οργανισμού.
- Συμφωνεί με τη διοίκηση για την υπογραφή των προγραμμάτων εθελούσιας συνταξιοδότησης.
- Τονίζει ότι πρέπει να υπογραφούν κανονισμοί προσωπικού και συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις θυγατρικές επιχειρήσεις του Ομίλου.
- Στο προσεχές μέλλον θα κληθεί να αντιμετωπίσει το θέμα της αλλαγής των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της κατάργησης του καθεστώτος της μονιμότητας και της εισαγωγής ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

«Αντίθετη η ΟΜΕ-ΟΤΕ στην ιδιωτικοποίηση», *Τα Νέα*, 19 Απριλίου 2001, σελ.Ν50.

Απόφαση του ΔΣ τα ΟΜΕ-ΟΤΕ στις 2-4-2004.

Γαλάνης, Ν., «Μαζική έξοδος πενηντάρηδων προτείνει ο Π. Βουρλούμης», *Η "Απόφαση" στο Διαδίκτυο*, 6/10/2004, [www.apofasi.gr](http://www.apofasi.gr).

Διαπραγματεύσεις για την έκταση των περικοπών στον ΟΤΕ, 06.10.2004, [www.xak.com](http://www.xak.com).

Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ, Αντίδραση για τον Στρατηγικό Επενδυτή, Αθήνα 3/2/2004.

Δελτίο Τύπου ΟΤΕ, Κυρίαρχη η παρουσία του ΟΤΕ σε Ελλάδα και Ν.Α. Ευρώπη, 19 Ιουνίου 2002.

Δελτίο Τύπου ΟΤΕ, Ισχυρή ανοδική πορεία στα οικονομικά μεγέθη του Ομίλου ΟΤΕ, 2002.

Δελτίο Τύπου ΟΤΕ, Σταθερή πορεία καταδεικνύουν τα οικονομικά αποτελέσματα Ομίλου ΟΤΕ για το έτος 2003, 26 Φεβρουαρίου 2004.

Δελτίο Τύπου ΟΤΕ, Αποτελέσματα Ομίλου ΟΤΕ εννεαμήνου 2004, Παρασκευή 26 Νοεμβρίου 2004.

«Διαπραγματεύσεις για την έκταση των περικοπών στον ΟΤΕ», *Η Ναυτεμπορική*, 6 Οκτωβρίου 2004.

Διοίκηση ΟΤΕ: Πρόγραμμα Εθελουσίας Συνταξιοδότησης, 27/12/2004.

Εταιρείες Ομίλου ΟΤΕ, [www.infote.gr](http://www.infote.gr).

Ιδιωτικοποίηση Τηλεπικοινωνιακών Οργανισμών στις υπό ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση χώρες, [www.cyta.com.cy](http://www.cyta.com.cy).

34. Ψήφισμα του 29ου Τακτικού Συνεδρίου ΟΜΕ-ΟΤΕ, Αθήνα 5-6-2004, [www.ome-ote.gr](http://www.ome-ote.gr).

Καταστατικό Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ.

«Μέτρα για τη μείωση του λειτουργικού κόστους. Πώς θα δρομολογηθούν οι αλλαγές στον ΟΤΕ», *Η Ναυτεμπορική*, 16 Αυγούστου 2004.

Παραμένει υπό δημόσιο έλεγχο το 34% του ΟΤΕ, [www.techteam.gr](http://www.techteam.gr), 26/10/2004.

ΟΜΕ-ΟΤΕ. Απόφαση αριθ. πρωτ. 12, Αθήνα, 19/1/2005.

Ε. Σουμέλη, «Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας», *Ενημέρωση*, τ. 55, Ιανουάριος 2000, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Ε. Σουμέλη, «Εργασιακές σχέσεις στον τομέα τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών», *Ενημέρωση*, τ. 76, Οκτώβριος 2001, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

«Σύγκρουση στον ΟΤΕ λόγω της εθελουσίας», *Η Ναυτεμπορική*, 8 Δεκεμβρίου 2004.

Θ. Τσακίρης, «Κράτος-κόμμα-συνδικάτο 1980-2001: μεταξύ ενσωμάτωσης και αμφισβήτησης», στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, *Κοινωνική Αλλαγή στη Σύγχρονη Ελλάδα (1980-2001)*, Αθήνα, 2004.

Ψήφισμα του 29ου Τακτικού Συνεδρίου ΟΜΕ-ΟΤΕ, Αθήνα 5-6-2004.

### Ξενόγλωσση

Barwick, R., *Telstra to be fully privatized*, [www.nex.net.au](http://www.nex.net.au).

Breitenfellner, A., «Global Unionism: A Potential Player», *International Labour Review*, Vol. 136, 1997.

Carroll, W., «Does Disorganized Capitalism Disorganize Corporate Networks?», *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 27, 2002.

Cimini, M., & Behrmann, S., «New AT&T Job Security Plans», *Monthly Labor Review*, Vol. 115, 1992.

Cimini, M., & Muhl, C., «Strike Averted at AT&T», *Monthly Labor Review*, Vol. 118, 1995.

Einthorn, E., & Logue, J., «Can the Scandinavian Model Adapt to Globalization?», *Scandinavian Studies*, Vol. 76, 2004.

Ethier, D., «Does Economic Adjustment Affect the Legitimacy of Democracies?», *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 40, 1999.

Finzel, B., & Abraham, S., «Bargaining over New Technology: Possible Effects of Removing Legal Constraints», *Journal of Economic Issues*, Vol. 30, 1996.

Freedman, A., «How the 1980's Have Changed Industrial Relations», *Monthly Labor Review*, Vol. 111, 1998.

Frenkel, S., «Workplace Relations: Past, Present and Future», *Australian Journal of Management*, Vol. 27, 2002.

Howell, C., «Restructuring British Public Sector Industrial Relations: State Policies and Trade Union Responses», *Policy Studies Journal*, Vol. 26, 1998.

International Labor Organization, *Life at work in the Information Economy*, World Employment Report 2001.

Murray, G., «Public Opinion, Privatisation and the Electoral Politics of Telstra», *The Australian Journal of Politics and History*, Vol. 45, 1999.

Petit, P., «Structural Forms and Growth Regimes of the Post-Fordist Era», *Review of Social Economy*, Vol. 57, 1999.

### *Δικτυακοί τόποι*

[www.hellascom.com/gr](http://www.hellascom.com/gr).

[www.inegsee.gr/enimerwsi](http://www.inegsee.gr/enimerwsi).

[www.ome-ote.gr](http://www.ome-ote.gr).

[www.otenet.gr](http://www.otenet.gr).

[www.ote.gr](http://www.ote.gr).

### *Συνεντεύξεις*

Συνέντευξη με τον Γ. Κουτσιμπογιώργο, εκτελεστικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Συνέντευξη με τον Κ. Ανέστο, μέλος του ΔΣ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.