



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η πορεία της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον
ΟΤΕ: Ο ρόλος της ιδιωτικοποίησης και της οικονομικής
κρίσης**

ΚΟΜΗΝΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ι.Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων
Κ.Λελεδάκης, Επίκουρος Καθηγητής
Σ.Σακελλαρόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2012

Copyright © Κομηνού Κυριακή, 2012.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΟΤΕ: Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΣΣΕ: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΔΕΚΟ: Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
ΑΣΕΠ: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΕΕΤΤ: Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων
ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος
ΟΜΕ-ΟΤΕ: Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ
ΕΕΤΕ-ΟΤΕ: Ένωση Εργαζομένων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ΟΤΕ
ΠΕΤ-ΟΤΕ: Πανελλήνια Ένωση Τεχνικών ΟΤΕ
ΠΑΣΕ-ΟΤΕ: Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων ΟΤΕ
ΤΑΠ-ΟΤΕ: Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ
ΓΚΠ-ΟΤΕ: Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΟΤΕ
ΕΚΠ-ΟΤΕ: Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού ΟΤΕ (νεώτερη μετονομασία του ΓΚΠ)
ΑΣΚΕ: Ανώτατη Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου
ΠΑΣΚΕ: Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων
ΔΑΚΕ: Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων
ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΣΕΤΗΠ: Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής
ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο
ΑΕ: Ανώνυμη Εταιρεία
ΣΕΒ: Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
D.T: Deutsche Telecom
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω αρχικά την οικογένειά μου, και ιδιαιτέρως τη μητέρα μου Μαρίνα, που με στήριξε και με ενθάρρυνε σε κάθε στάδιο των σπουδών μου. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον κύριο Γιάννη Δούκα για την πολύτιμη βοήθειά που μου προσέφερε και για την υπομονή που επέδειξε στο πρόσωπό μου.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω ειδικά τον καθηγητή μου, κύριο Ιωάννη Κουζή, που με εμπιστεύθηκε και στάθηκε δίπλα μου όλα αυτά τα χρόνια της ακαδημαϊκής μου πορείας, καθοδηγώντας με και δίνοντάς μου συνεχώς τροφή για σκέψη.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	5
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 Οι εργασιακές σχέσεις στην σύγχρονη εποχή	
1.1 Ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις.....	9
1.2 Ιδιωτικοποιήσεις και εργασιακές σχέσεις.....	26
Κεφάλαιο 2 Τα εργασιακά ζητήματα στον ΟΤΕ μετά την ιδιωτικοποίηση	
2.1 Οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.....	37
2.2 Η συλλογική σύμβαση εργασίας 2005 και η αλλαγή Κανονισμού Προσωπικού -η απαρχή για το νέο εργασιακό καθεστώς στον ΟΤΕ.....	50
Κεφάλαιο 3 Τα εργασιακά ζητήματα στον ΟΤΕ εν μέσω οικονομικής κρίσης	
3.1 Το εργασιακό περιβάλλον που διαμορφώνεται στον ΟΤΕ πριν την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας 2011.....	59
3.2 Η υπογραφή της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2011.....	71
3.3 Οι εξελίξεις έπειτα από την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2011 διαμορφώνουν μια νέα εργασιακή πραγματικότητα στον ΟΤΕ.....	79
Συμπεράσματα.....	101
Πηγές-Βιβλιογραφία.....	106
Παράρτημα.....	116
Abstract and Keywords.....	139

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή αφού θίγει τα ζητήματα σχετικά με τις επιπτώσεις της επιδιωκόμενης ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των ιδιωτικοποιήσεων των ΔΕΚΟ στις εργασιακές σχέσεις, εστιάζει την προσοχή της στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικοποιημένο ΟΤΕ. Το κύριο αντικείμενο της εργασίας είναι σε πρώτο στάδιο να αποτυπώσει τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον Οργανισμό εξ' αιτίας της ιδιωτικοποίησης. Σε δεύτερο στάδιο είναι να καταγραφούν οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η έρευνα έγινε μέσα από συνεντεύξεις με εργαζόμενους, εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών. Στόχος τίθεται να αποκρυσταλλωθεί ένα συμπέρασμα για την πορεία των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ από την ιδιωτικοποίηση του έως σήμερα. Τελικά καταγράφηκε πως πρόκειται για μια πορεία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μείωσης του όγκου της απασχόλησης στον ΟΤΕ με ταυτόχρονη ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος. Σταδιακά υποβαθμίστηκε η τυπική απασχόληση και το σταθερό εργασιακό πρότυπο, εμφανίστηκαν πολλές ευέλικτες πρακτικές εργασίας, περικόπηκαν εργασιακά δικαιώματα και παροχές του εργοδότη, υποβαθμίστηκε ο ρόλος των εργαζομένων στις αποφάσεις, καταργήθηκε η ιδιότυπη μονιμότητα, μειώθηκαν οι αποδοχές με ταυτόχρονη μείωση χρόνου εργασίας μέσω συλλογικής σύμβασης, υιοθετήθηκε ο δανεισμός εργαζομένων εντός και εκτός μητρικής εταιρείας, αναδιοργανώθηκαν τεχνικές υπηρεσίες και έκλεισαν εμπορικά καταστήματα με αποτέλεσμα τη δημιουργία πλεονάζοντος προσωπικού. Ταυτόχρονα πραγματοποιείται μια προσπάθεια αντικατάστασης του προσωπικού με φθηνό προσωπικό των θυγατρικών εταιρειών. Τέλος διαγράφηκε η κυβερνητική συμβολή στις πραγματοποιούμενες αλλαγές αλλά και μια απουσία κοινής στρατηγικής από την Ομοσπονδία εργαζομένων.

Λέξεις-κλειδιά:

Ιδιωτικοποίηση

Οικονομική κρίση

Εργασιακές σχέσεις

Όγκος απασχόλησης

Ευελιξία εργασίας

Συλλογική σύμβαση εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων όπως διαμορφώνονται στην χώρα μας τα τελευταία δύο έτη δεν θα πρέπει να θεωρούνται αποτέλεσμα πολιτικών που στοχεύουν στη «διάσωση» της χώρας εν όψει των οικονομικών δυσχερειών που έχουν προκύψει. Αντιθέτως ακολουθούν μια μακροχρόνια πορεία απορρύθμισης της εργασίας που έχει δρομολογηθεί εδώ και μια εικοσαετία αλλά οι συνθήκες δεν επέτρεπαν στις διαχρονικές διεκδικήσεις εγχώριων-κυρίως- ισχυρών οικονομικών κύκλων, να βρουν πρόσφορο έδαφος για να αναπτυχθούν.

Η πορεία της απορρύθμισης της εργασίας δε συνιστά ελληνική ιδιαιτερότητα. Συντελείται στο διεθνή χώρο και παρουσιάζει έντονα χαρακτηριστικά στην Ευρώπη, περιοχή με ισχυρή παράδοση κοινωνικών και εργατικών κατακτήσεων, υποβοηθούμενη και από τις επιλογές των όρων της ευρωπαϊκής οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης.¹ Επισημαίνεται ότι από στις αρχές της δεκαετίας του '80 στη διεθνή βιβλιογραφία η αντιπαράθεση μεταξύ υπέρμαχων και των πολέμιων της ευελιξίας της εργασίας περιστρέφονταν γύρω από την υποτιθέμενη ασθένεια της «ευρωσκληρύνωσης» (eurosclerosis), έναντι της ακμάζουσας και ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας των ΗΠΑ. Η μανιχαϊστικού αυτή χαρακτήρα προσέγγιση (άκαμπτες-αναποτελεσματικές από τη μια πλευρά του Ατλαντικού και ευέλικτες αποτελεσματικές αγορές εργασίας από την άλλη) συνέβαλλε στη διάδοση των πολιτικών επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας και απορρύθμισης του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.²

Πρόκειται για την εμμονή της Ένωσης σ' ένα παραγωγικό μοντέλο σύμφωνα με το οποίο η εργασία εκλαμβάνεται ως κόστος, υπό το βάρος των υιοθετούμενων όρων λειτουργίας του διεθνούς ανταγωνισμού που ενοχοποιεί τον εργαζόμενο και τα δικαιώματά του. Η Ένωση αντί να στηρίζει και να ενισχύει το πλεονέκτημα του κοινωνικού της προτύπου και να επιχειρεί την προβολή και την εξαγωγή του, επιδιώκει την εισαγωγή στοιχείων απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας που απορρυθμίζουν ουσιώδη χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου όπως η ασφάλεια στην απασχόληση, απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από βασικές

¹ Γ.Κουζής, *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*, Ο χάρτης της κρίσης, Το τέλος της αυταπάτης, Τόπος 2010, σελ.191.

² Γ.Κουζής, Λ.Κρέτσος, *Η συνέργια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση στην κρίση του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Μοντέλου*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2006.

υποχρεώσεις τους ενισχύοντας το μερίδιό τους στην κατανομή του παραγόμενου εισοδήματος.³

Γι' αυτούς που καταγγέλλουν το φαινόμενο της «ευρωσκλήρυνσης», υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ κοινωνικής προστασίας και οικονομικής επίδοσης. Σύμφωνα με τους οπαδούς αυτής της αντίληψης, για να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά η ανεργία, πρέπει κυρίως να «απελευθερωθούν» (δηλαδή στην ουσία να απορυθμισθούν) οι αγορές εργασίας και να καταργηθούν τα κοινωνικά μέτρα προστασίας της απασχόλησης, να καμφθούν σημαντικά οι εθνικές νομοθεσίες που προστατεύουν τους εργαζομένους, να αποδυναμωθεί το συνδικαλιστικό κίνημα, να αποκεντρωθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, να καταργηθούν οι μηχανισμοί ελέγχου του βασικού μισθού και να μειωθούν σημαντικά οι παροχές του Κράτους-πρόνοιας.⁴

Υπό το πρίσμα αυτών των θεωριών, η παρούσα εργασία θέτει ως στόχο να αναδείξει τα ζητήματα της ευελιξίας της εργασίας κυρίως μέσα από την έκφραση που λαμβάνουν αποσταθεροποιώντας ολοένα και περισσότερο την εργασία και αμφισβητώντας το σταθερό εργασιακό πρότυπο όπως το γνωρίζουμε μέχρι σήμερα. Δημιουργείται ένα κλίμα ανατροπής, εις βάρος του κόσμου της εργασίας, όλων των όρων ρύθμισης του χρόνου και του είδους της εργασίας αλλά κυριότερα των δικαιωμάτων και των αμοιβών της. Μέσα από συντονισμένες ενέργειες αίρεται όλο εκείνο το ρυθμιστικό πλαίσιο, για τα προαναφερθέντα ζητήματα, που είχε δημιουργηθεί μέσω εργατικών αγώνων και κατακτήσεων.

Μέσα στις προωθούμενες αλλαγές όλων αυτών των δεκαετιών από τις ελληνικές κυβερνήσεις, για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, εντάσσονται και οι αποκρατικοποιήσεις-ιδιωτικοποιήσεις των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, που αποτελεί «διέξοδος» για το κεφάλαιο που πλεονάζει και αποτελεί γι' αυτό μια μορφή «επενδυτικής δραστηριότητας» κερδοφόρας και χωρίς μεγάλα επιχειρηματικά ρίσκα.⁵ Οι ιδιωτικοποιήσεις συμβάλλουν στην δημιουργία υποβαθμισμένων εργασιακών σχέσεων διότι το πέρας των επιχειρήσεων αυτών από την δημόσια στην ιδιωτική περιουσία σηματοδοτεί αντίστοιχα και τη μετάβαση

³ Γ.Κουζής, *Παρατηρήσεις επί του κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 45, Ιανουάριος-Φεβρουάριος-Μάρτιος 2007.

⁴ Γ.Σπυρόπουλος, *Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Σάκκουλας, 1998, σελ.398.

⁵ Δ.Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2005, σελ.72.

από τις πιο προστατευμένες και σταθερές εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα στις πιο αβέβαιες και ελαστικές του ιδιωτικού. Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναλυθούν οι επιπτώσεις της επιδιωκόμενης ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων αλλά και των προωθούμενων ιδιωτικοποιήσεων των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, στις εργασιακές σχέσεις.

Στην κατηγορία των επιχειρήσεων αυτών που ιδιωτικοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια ανήκει και ο ΟΤΕ με τον οποίο θα ασχοληθούμε σαν μελέτη περίπτωσης. Στόχος τίθεται να αναδειχθούν οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησής του στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού αλλά και στην πραγματικότητα που βιώνουν οι εργαζόμενοι μέσα σε όλους τους χώρους εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναλυθεί το ζήτημα αυτό εκτενώς καθώς οι εργασιακές αλλαγές εκκινούν από το διάστημα της εκχώρησής του σε ιδιώτες επενδυτές και ξένα συμφέροντα.

Κατά το διάστημα 2009-2012 ο ΟΤΕ λειτουργεί πλέον με διοίκηση γερμανικών συμφερόντων και προωθεί ενέργειες για την διαχείριση της οικονομικής κρίσης, μέσω της διοίκησης Τσαμάζ. Θα ερευνηθεί το κατά πόσον αυτή η διοίκηση, χρησιμοποίησε τις μνημονιακές ρυθμίσεις της κυβέρνησης στα εργασιακά ζητήματα ή γενικώς εκμεταλλεύτηκε την ασταθή οικονομικά και κοινωνικά περιρρέουσα ατμόσφαιρα για να επιβάλλει αντεργατικές αποφάσεις.

Θα αναζητηθεί η επίπτωση αρχικά της ιδιωτικοποίησης σε όλη της την εξέλιξη αλλά και τελικά της οικονομικής κρίσης που εξελίσσεται με ραγδαίους ρυθμούς στην Ελλάδα, στο εργατικό δυναμικό του Οργανισμού- στις συνθήκες και στους όρους εργασίας του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Οι εργασιακές σχέσεις στη σύγχρονη εποχή

1.1 Ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις δεν αποτελούν μια αφηρημένη ή ουδέτερη έννοια. Αντιθέτως έχουν συγκρουσιακό χαρακτήρα και φέρουν πρόσημο θετικό ή αρνητικό για την πλευρά της εργασίας αναλόγως με την κοινωνικοοικονομική συγκυρία. Ο όρος αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο της εργασίας και στον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, και ιδιαίτερα στους κανόνες τους όρους και τις συνθήκες εργασίας καθώς και στον τρόπο λήψης των αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.⁶

Συνεπώς οι εργασιακές σχέσεις έχουν ένα δυναμικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιεχόμενο καθώς μέσα σ' αυτές αντικατοπτρίζεται ο συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ του δίπολου κεφαλαίου-εργασίας στη διάρκεια μιας συνεχούς πάλης για την κατανομή του παραγόμενου πλούτου. Επίσης αποτελούν πεδίο ανταγωνισμού και ευαίσθητων ισορροπιών ανάμεσα σε υπαρκτές κάθε φορά κοινωνικές δυνάμεις, μέσα σε συγκεκριμένο γεωγραφικό πλαίσιο υπό το βάρος της ιδιαίτερης ιστορίας και εμπειρίας των πρωταγωνιστών του ανταγωνισμού αυτού.⁷

Οι λεγόμενες ευέλικτες σχέσεις εργασίας δεν είναι αυτόνομο φαινόμενο, όπως συνήθως παρουσιάζεται, αλλά παράγωγο των νέων μορφών οργάνωσης του κεφαλαίου και λειτουργίας των επιχειρήσεων.⁸ Αρχικά δηλαδή εμφανίσθηκαν για να δώσουν λύση στον «κορεσμό της αγοράς» της δεκαετίας του 1970 και 1980 που εμφανίσθηκε σαν κρίση της καπιταλιστικής συσσώρευσης και του τεϊλορικού-φορντικού μοντέλου ανάπτυξης.⁹

⁶ Γ.Σπυρόπουλος, Εργασιακές σχέσεις, *Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Σάκκουλας 1998, σελ.21.

⁷ Α.Λυμπεράκη, Α.Μουρίκη, *Η αθόρυβη επανάσταση, Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Gutenberg, 2007, σελ.66.

⁸ Ι.Κουκιάδης, *Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις. Προς μια ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2007, τόμος 2^{ος}, τεύχος 1^ο.

⁹ Στο τεϊλορικό μοντέλο παραγωγής στόχος είναι η παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων σε χαμηλή τιμή, και η διόγκωση των κερδών της επιχείρησης μέσω της μεγαλύτερης δυνατής εκμετάλλευσης της υπεραξίας της εργασίας των εργαζομένων. Βασική μονάδα ανάλυσης είναι το ξεχωριστό καθήκον (task) του κάθε εργαζόμενου ενώ η παραγωγική διαδικασία κατακερματίζεται και η εργασία εντατικοποιείται και αποειδικεύεται. Το φορντικό πρότυπο παραγωγής μέσω της «αλυσίδας συναρμολόγησης» ή της «γραμμής παραγωγής» επιτυγχάνει να εισαγάγει την αποειδικευμένη εργασία και στη μαζική παραγωγή, αρχής γενομένης με τα εργοστάσια αυτοκινήτων.

Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο για την υπέρβαση της κρίσης επιχειρήθηκε αναδιάρθρωση της διαδικασίας παραγωγής δίνοντας έμφαση αφενός στην είσοδο της «νέας τεχνολογίας» για την εξοικονόμηση εργασίας και αφετέρου στην άρση των «ακαμψιών» στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις οι οποίες ήταν αποτέλεσμα της «κεϋνσιανής» έμπνευσης κρατικής πολιτικής και της ταξικής πάλης.¹⁰ Το ευέλικτο εργασιακό πρότυπο γεννιέται για να ανταποκριθεί στην αυξομειωμένη ζήτηση της αγοράς και να δώσει διέξοδο στα προβλήματα της παραγωγής των προϊόντων και οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις αποτελούν πλέον τη νέα εξέλιξη για τον κόσμο της εργασίας.

Από τη μία πλευρά η ευελιξία της εργασίας μπορεί να συνεπάγεται αφ' ενός ποιοτικές και ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου εργασιακών σχέσεων και αφ' εταίρου εσωτερικές ή εξωτερικές προς το προσωπικό διευθετήσεις των όρων εργασίας.¹¹ Επίσης η ευελιξία μπορεί να σχετίζεται και με τη μισθολογική ευελιξία δηλαδή τη δυνατότητα αυξομείωσης των μισθών ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και με την ανεργία (εσωτερική-εξωτερική μισθολογική ευελιξία).¹² Ενώ τίθεται ένα επιμέρους ζήτημα κατάργησης του κατώτατου μισθού καθώς αυτός θεωρείται πως εάν υπερβαίνει το επίπεδο της ανταγωνιστικής ισορροπίας εμποδίζει τις προσλήψεις κυρίως των ανειδίκευτων εργατών. Επιπλέον μια ακόμη έκφραση της ευελιξίας μπορεί να είναι η παρέμβαση στους κανόνες του εργατικού δικαίου καθώς αυτό έχει θεωρηθεί πως με τους περιορισμούς που θέτει για την προστασία των εργαζομένων αποθαρρύνει τις επενδύσεις.

Το νομικό εποικοδόμημα αντανακλά την μεταλλαγή του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων που έχει επιφέρει η καπιταλιστική ανασυγκρότηση¹³ και έχει απολέσει εντελώς τον προστατευτικό και αναδιανεμητικό ρόλο για την εργασία.¹⁴

¹⁰ Γ.Μπράχου, *Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση*, Θέσεις, τεύχος 43, Απρίλιος-Ιούνιος 1993.

¹¹ Σ.Γαβρόγλου, *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης 2006, σελ.12. Για τον Γαβρόγλου, ο άξονας της **εσωτερικής ευελιξίας** αναφέρεται στο ήδη υπάρχον προσωπικό της επιχείρησης και διαχωρίζεται στην ποσοτική ευελιξία- που σχετίζεται με τις ώρες εργασίας και τον αριθμό των απασχολούμενων και στην ποιοτική ευελιξία που αναφέρεται στην ποιότητα της εργατικής συνεισφοράς και στον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων και των καθηκόντων των εργαζομένων. Ο άξονας της **εξωτερικής ευελιξίας** αναφέρεται στην ευελιξία των συμβάσεων εργασίας και διακρίνεται είτε στην ποιοτική ευελιξία που αφορά στην εξωτερίκευση των δεξιοτήτων (μέσω υπεργολαβίας κλπ) είτε στην ποσοτική ευελιξία που αφορά στην εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας (όπως προσωρινή απασχόληση, ακούσια μερική απασχόληση κλπ).

¹² Ο.π., σελ.17.

¹³ Α. Ταρπάγκος, *Το εργατικό δίκαιο σε απορρύθμιση*, Θέσεις, Τεύχος 105, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2008.

¹⁴ Ι.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή*, Σάκκουλας, 2006, σελ.18.

Το διακύβευμα πλέον είναι εάν η εικόνα του ευέλικτου εργασιακού προτύπου έρχεται να δράσει συμπληρωματικά στο σταθερό εργασιακό πρότυπο¹⁵ ή εάν το ανατρέπει.

Απάντηση σε αυτά τα θέματα που είχαν προκύψει ανέλαβαν να δώσουν τα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁶ που ταυτόχρονα στόχευαν στην αναβάθμιση της εργασίας μέσα από τη χάραξη μιας κοινής πολιτικής για όλα τα κράτη-μέλη. Στόχος όλων των κειμένων τέθηκε η επίτευξη της ανταγωνιστικής θέσης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων στο διεθνοποιημένο περιβάλλον και η μείωση των ποσοστών της ανεργίας.

Σαν μια κριτική αποτίμηση της συζήτησης που ανέπτυξε η Ένωση είναι ότι εντάσσει τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας σ' ένα πλαίσιο αποσταθεροποίησης της εξαρτημένης εργασίας, συγχέοντας ή συνδέοντας το λόγο περί εκσυγχρονισμού με το λόγο περί ευελιξίας της εργασίας.¹⁷ Η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις απορρέει από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ στο εξής)¹⁸ που μπορεί οι κατευθύνσεις τις να ενδύονται δημοκρατικό μανδύα και να μην έχουν δεσμευτικό περιεχόμενο αλλά η Ελλάδα από το 1998 τις ακολουθεί πιστά μέχρι το 2004 στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και από το 2005 στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρύθμισης 2005-2008 και τις ετήσιες εκθέσεις προόδου.¹⁹

Η επίσημη πολιτική της Ένωσης και η ΕΣΑ ασπάζονται τον νεοφιλελευθερισμό ως κυρίαρχη ιδεολογία, απηχώντας και τους πολιτικούς συσχετισμούς στο εσωτερικό των χωρών που συνθέτουν το ευρωπαϊκό οικοδόμημα (Μητρόπουλος 1991, Μ. Νεγρεπόντη-Δελιβάνη 2007, Αλιμπράντης 2009).²⁰ Ο νεοφιλελευθερισμός προτείνει

¹⁵ Το παραδοσιακό πρότυπο εργασιακών σχέσεων δομήθηκε ιστορικά στον ευρωπαϊκό χώρο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Παραπέμπει στην παροχή εξαρτημένης εργασίας μέσω της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

¹⁶ Τα κείμενα στα οποία αναφερόμαστε είναι κυρίως το Πράσινο βιβλίο «Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας» το 1997 και η ανακοίνωση «Εκσυγχρονισμός για μια νέα οργάνωση της εργασίας- Μια θετική προσέγγιση στην αλλαγή».

¹⁷ Γ.Πετράκη, *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Gutenberg, 2007, σελ.118.

¹⁸ Πρόκειται για την επίσημη πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα θέματα της απασχόλησης από το 1997 και εντεύθεν. Η γένεσή της ξεκινά από το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα την Ανάπτυξη και την Απασχόληση και στοχεύει να δώσει λύση στα υψηλά ποσοστά ανεργίας της Ε.Ε. των αρχών της δεκαετίας του '90 που λειτουργούσαν ως τροχοπέδη στην επιχειρούμενη Οικονομική και Νομισματική Ενοποίηση. Περιλαμβάνει όλες τις πολιτικές που έχει αναπτύξει η Ε.Ε. στο πεδίο της εργασίας και μαζί με τις κοινοτικές οδηγίες αποτελούν τον σκληρό πυρήνα της πολιτικής απασχόλησης της Ε.Ε.

¹⁹ Μ.Καραμεσίνη, *Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση* στο Μ.Στρατηγάκη (επιμ.) Πολιτικές ισότητας των φύλων, Gutenberg, 2008, σελ.289.

²⁰ Γ.Κουζής, *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*, Ο χάρτης της κρίσης-Το τέλος της αυταπάτης, Τόπος 2010, σελ 192.

τόνωση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και λείανση των «ακαμψιών» της αγοράς εργασίας ενώ τάσσεται υπέρ της γενικής αυτορρύθμισης της αγοράς εργασίας, μέσω της άρσης κάθε κρατικής προστατευτικής δικλίδας. Επιπλέον επιδιώκει την περιστολή των ποσοστών ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.²¹

Το νεοφιλελεύθερο δόγμα για την καταπολέμηση της ανεργίας δεν εστιάζει στις περισσότερο κοινωνικά αποδεκτές μακροοικονομικές πολιτικές τόνωσης της ενεργού ζήτησης κεϋνσιανής έμπνευσης²² μέσω των επενδύσεων καθώς αποδέχεται μόνο το διαρθρωτικό κομμάτι τη ανεργίας και όχι το κυκλικό.²³ Έτσι θεωρεί πως η μακροοικονομική πολιτική μπορεί να επιλύσει μονό προσωρινά το πρόβλημα της ανεργίας αυξάνοντας παράλληλα τον πληθωρισμό. Αντιθέτως η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και η μείωση της ανεργίας μπορεί να προέλθει από την προώθηση όλων των επιμέρους ευελιξιών της εργασίας όπως τις περιγράψαμε παραπάνω καθώς θα προσαρμοστεί η προσφορά εργασίας στα νέα δεδομένα της ζήτησης.

Το αποτέλεσμα των νέων αντιλήψεων ήταν ότι, κατά τη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας, σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, το νομοθετικό πλαίσιο των εθνικών αγορών εργασίας έγινε πολύ πιο ευέλικτο,²⁴ οι αποφάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων διοχετεύθηκαν όλο και περισσότερο στο επίπεδο της επιχείρησης και οι εθνικές πολιτικές ευελιξίας στον τομέα της απασχόλησης πολλαπλασιάστηκαν και επιβλήθηκαν ενώ σημειωνόταν, παράλληλα σημαντική οπισθοχώρηση, μέσω της μείωσης των παροχών του Κράτους Πρόνοιας και μια σοβαρή εξασθένιση της συνδικαλιστικής δράσης.

²¹ Γ. Κουζής, Λ. Κρέτσος, *Η συνέργια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Μοντέλου*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2006.

²² Πρόκειται για δημοσιονομική, νομισματική και πιστωτική πολιτική.

²³ Το διαρθρωτικό κομμάτι αναφέρεται στην επίδραση των παραγόντων της πλευράς της οικονομίας και το κυκλικό αντανάκλα την επίδραση των παραγόντων της πλευράς της ζήτησης της οικονομίας. Μ.Καραμεσίνη, *Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, στο Θ.Σακελλαρόπουλος (επιμ.) *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Διόνικος, 2011.

²⁴ Αναφέρουμε ενδεικτικά: Ενίσχυση θεσμικού πλαισίου για μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ελαστική διευθέτηση χρόνου εργασίας, αύξηση ορίων για ομαδικές απολύσεις, ενοικίαση εργαζομένων, μείωση κόστους υπερεργασίας-υπερωριών, χρήση εργολαβιών στο δημόσιο τομέα, συμβάσεις μαθητείας stage στον δημόσιο τομέα, ενθάρρυνση αμοιβής με παραγωγικότητα, καθιέρωση Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης σε περιοχές με μεγάλη ανεργία κ.α.

Στο πλαίσιο αυτό, αντίστοιχα με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες έτσι και στην Ελλάδα, η οποία συγχρονίζει αυστηρά τις πολιτικές της για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις με τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ και τις νεοφιλελεύθερες συνταγές, τ' αποτελέσματα αυτών των πρακτικών είναι έκδηλα πριν ακόμη από την εκδήλωση της χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008.

Έτσι ακολουθείται μια γενικότερη τάση μείωσης των ποσοστών του συνδικαλισμού από 42% σε 28% τα τελευταία είκοσι χρόνια, κατατάσσοντας την Ελλάδα στις χώρες χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας.²⁵

Με τα δεδομένα που διαθέτουμε για την κατάσταση πριν ακόμη ξεσπάσει η οικονομική κρίση η υπέρμετρη χρήση της ευέλικτης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας οδήγησε την Ελλάδα να έχει το υψηλότερο ποσοστό φτωχών εργαζόμενων (14%) στην Ε.Ε. των 27²⁶ ενώ σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ το 2004 το 19,6% του πληθυσμού ζούσε κάτω από το όριο της φτώχειας, ενώ το ποσοστό αυτό αυξήθηκε το 2005 στο 21%.²⁷ Ταυτόχρονα η Ελλάδα διακρίνεται για τις οικονομικές της ανισότητες, καθώς το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων Ελλήνων είναι συστηματικά περίπου το εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων Ελλήνων χωρίς να διακρίνεται τάση μείωσης των εισοδηματικών ανισοτήτων.²⁸

Παράλληλα η εμμονή για ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας μέσω της γενικότερης μείωσης του κόστους εργασίας και οι πιέσεις που ασκήθηκαν στα συνδικάτα (και εξαιτίας ενός σημαντικού εφεδρικού στρατού ανέργων) προς αυτή την κατεύθυνση οδήγησαν σε αυξήσεις των πραγματικών μισθών στην Ε.Ε. των 15 (όχι μόνο την τελευταία δεκαετία αλλά και τα τελευταία 30 χρόνια) που υπολείπονται αυτών της παραγωγικότητας της εργασίας, Ως εκ τούτου τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το 2003 το πραγματικό μοναδιαίο κόστος εργασίας ήταν κατά περίπου 20% χαμηλότερο απ' ότι το 1975.²⁹

Επιπρόσθετα, αναφορικά με το επιχείρημα για την κατάργηση του κατώτατου μισθού, αυτός στην Ελλάδα ήδη με τα δεδομένα προ κρίσης υστερούσε σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ε.Ε. (στις οποίες

²⁵ Γ.Κουζής, *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg, 2007, σελ.57-58.

²⁶ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ. 222.

²⁷ Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, EU-SILC 2006.

²⁸ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ. 212.

²⁹ Μ. Καραμεσίνη, *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης*, στο Μ.Καραμεσίνη, Γ.Κουζής (επιμ.) Πολιτική Απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg, 2005, σελ.99.

ισχύει ο κατώτατος μισθός σε εθνικό γενικό επίπεδο γιατί σε άλλες ισχύει σε κλαδικό) και ανέρχεται στο 60% αυτού.³⁰ Είναι όντως αξιοπρόσεχτο όταν οι πιο ανταγωνιστικές οικονομίες του κόσμου διαθέτουν κατώτατο μισθό και μάλιστα υψηλό, στην Ελλάδα προτείνουν την κατάργησή του για να γίνει ανταγωνιστική οικονομία! Παρ' όλες τις θυσίες των εργαζομένων η ανεργία πριν από την οικονομική κρίση παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα καθώς το Β' Τρίμηνο του 2007 οι άνεργοι ανέρχονταν σε 398.000 άτομα και όλες οι νέες θέσεις εργασίας ήταν θέσεις ευέλικτης επισφαλούς εργασίας και η ανασφάλιστη εργασία άγγιζε υψηλά επίπεδα.³¹

Οι προτάσεις σχετικά με την flexicurity (ευελιξία με ασφάλεια)³² αλλά και με τη δημιουργία δικαίου της ευελιξίας, ως το νέο δίκαιο εξαρτημένης εργασίας³³ δεν κατάφεραν να ανατρέψουν τις αρνητικές επιπτώσεις της ευελιξίας στην ζωή των εργαζομένων. Και τούτο διότι η κεντρική φιλοσοφία και σύλληψη της έννοιας της ευελιξίας βασίζεται στην ανάγκη για μείωση του εργασιακού κόστους και συνεπώς οι εφαρμογές της διαπνέονται από το συγκεκριμένο στίγμα.³⁴

Κρίνοντας σήμερα εκ του αποτελέσματος είμαστε σε θέση να διαπιστώσουμε ότι η κατεύθυνση αυτή ήταν λανθασμένη, διότι μετά από είκοσι έτη θεαματικής μείωσης του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν (είτε πρόκειται για το σύνολο της οικονομίας είτε για τον επιχειρηματικό τομέα) και ανόδου των δεικτών της κερδοφορίας (περιθώρια κέρδους, απόδοση κεφαλαίου),³⁵ οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας δεν παρουσιάζουν βελτίωση. Αυτή η αποτυχία της εικοσαετούς πλέον προσπάθειας

³⁰ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ. 185.

³¹ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δελτίο Τύπου Β' Τρίμηνο 2007.

³² Η flexicurity δεν είναι επιστημονική έννοια, αλλά κατέχει σημειολογικό χαρακτήρα και παραπέμπει σε προτάσεις που έκανε η Ε.Ε. για την παροχή δικαιωμάτων και παροχών στους ευέλικτα απασχολούμενους.

³³ Ι.Κουκιάδης, *Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις. Προς μια ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2007, τόμος 2^{ος}, τεύχος 1^ο

³⁴ Γ.Κουζής, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ.118.

³⁵ Στη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου 1995-2009, το μέσο περιθώριο κέρδους της ελληνικής οικονομίας (40%) ήταν υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 18 πιο προηγμένων χωρών, με εξαίρεση την Ιρλανδία. Ακόμη και το 2010, παρά την κάμψη του μέσου περιθωρίου (-5%) εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις της Ελλάδας διατηρούν τα υψηλότερα περιθώρια μαζί με την Ιρλανδία, την Γερμανία και την Ισπανία. Συνεπώς τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα παραμένουν από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 ακόμη και μετά την ένταξη της ελληνικής οικονομίας σ' ένα άκρως ανταγωνιστικό διεθνές περιβάλλον χωρίς την προστασία του εθνικού νομίσματος. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντί να επωμισθούν το κόστος προσαρμογής τους στον διεθνή ανταγωνισμό, επεδίωξαν να μεταφέρουν στους εργαζόμενους την πίεση του ανταγωνισμού (προκειμένου να μειωθεί το μοναδιαίο κόστος εργασίας και να ενισχυθεί έτσι η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων).

Η.Ιωακείμογλου, *Κόστος εργασίας, περιθώρια κέρδους και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα 1995-2009*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2011, σελ.17,24.

να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα διαμέσου μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας, των ιδιωτικοποιήσεων, της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων, της μείωσης των κοινωνικών δαπανών και την απορρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας θα έπρεπε να είχε οδηγήσει τις δημόσιες πολιτικές αλλά και τις εργοδοτικές οργανώσεις που υποστήριζαν αυτή την κατεύθυνση και αυτό το μίγμα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής σε αναθεώρηση των απόψεών τους και σε ριζοσπαστική αλλαγή των πολιτικών τους.³⁶

Όχι μόνο αυτό δε συντελέσθηκε αλλά οι πρακτικές αυτές εντάθηκαν στην περίοδο της μεγάλης χρηματοπιστωτικής κρίσης από το 2008 και έπειτα. Η εμμονή των ιθυνόντων σε οικονομικές συνταγές λιτότητας και περιορισμού των ελλειμμάτων και του πληθωρισμού τους ωθεί να συνεχίζουν με μεγαλύτερη ένταση την αποδεδειγμένα ακατάλληλη ΕΣΑ, για να αντιμετωπίσουν την κρίση απασχόλησης. Στη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών παρατηρείται μια σταθερή μετατόπιση στην έμφαση της οικονομικής σκέψης από την πλευρά της ζήτησης στην πλευρά της προσφοράς.³⁷ Συνεπώς λόγω της επικέντρωσής της σε πολιτικές προσφοράς εργασίας και σε μέτρα αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας η ΕΣΑ δεν είχε τίποτε να προτείνει για την αναχαίτιση της ανεργίας που προκαλούσαν οι μαζικές απολύσεις και το έλλειμμα ζήτησης εργασίας.³⁸

Η είσοδος της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης έφερε στην επιφάνεια τη δομική αντίφαση που ενυπήρχε εξ' αρχής στο εγχείρημα του ενιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος. Όπως ακόμη και ο Πωλ Κρούγκμαν έχει υποστηρίξει (Κρούγκμαν 2010) η δημιουργία ενός ενιαίου νομίσματος από χώρες με διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας ήταν αναμενόμενο να φέρει στην επιφάνεια μια σειρά από αντιφάσεις.³⁹ Έτσι η λύση θα πρέπει να βρεθεί από τους ίδιους τους αξιωματούχους της Ε.Ε. οι οποίοι δημιούργησαν αυτό το ελαττωματικό νομισματικό σύστημα ενώ τώρα ισχυρίζονται ότι για τα δεινά του νομίσματος ευθύνονται οι Νοτιοευρωπαίοι και

³⁶ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ.45, *Αναδιανομή εισοδήματος και ανάπτυξη για την έξοδο από την κρίση της ελληνικής οικονομίας*, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 178, Δεκέμβριος 2010.

³⁷ Π.Κρούγκμαν, *Η κρίση του 2008 και η επιστροφή των οικονομικών της ύφεσης*, Καστανιώτης, 2009, σελ. 217.

³⁸ Μ.Καραμεσίνη, Εισήγηση στο 4ο Επιστημονικό Συνέδριο της ελληνικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο 10-11 Νοεμβρίου 2011.

³⁹ Σ.Σακελλαρόπουλος, *Ελλάδα 2010: Η επίθεση του κεφαλαίου*, Θέσεις, Τεύχος 112, Ιούλιος-Σεπτέμβριος 2010.

ότι όλα θα διορθώνονταν αν οι άνθρωποι προθυμοποιούνταν να υποφέρουν περισσότερο.⁴⁰

Τα οικονομικά της ύφεσης επιστρέφουν (είχαμε να τα δούμε από τη δεκαετία του 1930) και τα σύγχρονα κράτη υπομένουν συντριπτικές υφέσεις υπό το φόβο των κερδοσκόπων του νομίσματος. Με τον όρο «οικονομικά της ύφεσης» εννοούμε ότι οι προηγμένες χώρες φαίνονται ανίκανες να παραγάγουν αρκετές ιδιωτικές δαπάνες για να διατηρήσουν την απασχόληση των εργατών και των εργοστασίων τους και έχουν προκαλέσει σήμερα την καταφανή μείωση της ευημερίας μεγάλου μέρους του κόσμου.⁴¹

Έτσι η κρίση χρέους και ελλειμμάτων του κράτους μεταφέρεται στην πραγματική οικονομία και αναδεικνύει σαν κύρια επίπτωση της την ανεργία που πλέον λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις (το πρώτο τρίμηνο του 2012 η ανεργία ανήλθε στο 22,6% ενώ το ποσοστό ανεργίας των νέων 15-24 αγγίζει το δυσθεώρητο 52,7%!)⁴² και δεν συνδέεται μόνο με την ποιότητα ζωής των ανθρώπων αλλά και με αυτή καθ' αυτή την ανθρώπινη υπόστασή τους.⁴³ Το ζήτημα της ολοένα αυξανόμενης ανεργίας αποτελεί αναμφισβήτητο το μεγαλύτερο κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στη χώρα μας αλλά και πανευρωπαϊκά. Πίσω από τα απρόσωπα μεγέθη, τα ποσοστά και τις τάσεις δηλώνονται ανθρώπινες υπάρξεις και καταστάσεις.⁴⁴

Το ελληνικό κράτος, εν μέσω αυτής της οικονομικής δυστοκίας, αδυνατώντας να εξυπηρετήσει το χρέος του και τις εσωτερικές του υποχρεώσεις αποτίνεται στους Ευρωπαίους εταίρους προκειμένου να εξασφαλίσει την οικονομική τους στήριξη. Την άνοιξη του 2010 λοιπόν υπογράφεται το Μνημόνιο «στήριξης» της ελληνικής οικονομίας μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της «Τρόικα» (Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, Διεθνές Νομισματικό Ταμείο). Με τη συμφωνία που επετεύχθη το ελληνικό κράτος θα πρέπει να ακολουθήσει ένα σκληρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, μείωσης των ελλειμμάτων, αύξησης των εσόδων, χρηματοπιστωτικής σταθερότητας, λιτότητας στους μισθούς και στις δαπάνες για την κοινωνική πολιτική αλλά και τήρησης του νεοπαγούς Συμφώνου για το Ευρώ.

⁴⁰ Π.Κρούγκμαν, *Η Ελλάδα ως θύμα*, Το Βήμα, 19/06/2012.

⁴¹ Π.Κρούγκμαν, *Η κρίση του 2008 και η επιστροφή των οικονομικών της ύφεσης*, Καστανιώτης, 2009, σελ. 216.

⁴² Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δελτίο Τύπου για το Α' τρίμηνο 2012, Αθήνα 14/06/2012.

⁴³ Α.Ευστράτογλου, *Διαρθρωτική ή Κυκλική η ανεργία στην Ελλάδα σήμερα*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 159, Μάρτιος 2009.

⁴⁴ Α.Δεδουσόπουλος, *Η κρίση στην Αγορά Εργασίας-Ρύθμιση, Ευελιξίες, Απορρόθμιση*, Τυπωθήτω, Δαρδανός 2000, σελ. 38.

Το Σύμφωνο για το Ευρώ υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, τον Μάρτιο του 2011 με στόχο τον συντονισμό όλων των οικονομικών πολιτικών των κρατών-μελών σε μια συγκεκριμένη πολιτική που (κατά τη γνώμη της Ε.Ε.) θα οδηγούσε μέσω της τόνωσης της ανταγωνιστικότητας στην ανάκαμψη και την ανάπτυξη. Το Σύμφωνο υποχρεώνει την ΕΣΑ σε συγκεκριμένες πολιτικές περαιτέρω μείωσης του κόστους εργασίας, συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και «επανεξέτασης» (αποδιάρθρωσης) του τρόπου καθορισμού των μισθών. Πλέον αυτοί οι θεσμοί (Σύμφωνο για το Ευρώ, Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης, Ευρωπαϊκό Νομισματικό Σύστημα) χρησιμοποιούνται ως εργαλεία του στόχου της ανταγωνιστικότητας εντός της ευρωπαϊκής οικονομίας, με μια ανάλογη περιθωριοποίηση της ταξικής και κοινωνικής ατζέντας των προηγούμενων ετών.⁴⁵ Ρητός σκοπός είναι η αιματηρή εξοικονόμηση πόρων στο όνομα μιας αμφίβολης δημοσιονομικής διάσωσης. Καθαρή επίπτωση είναι η αποδόμηση του κοινωνικού κράτους και ο εκφυλισμός των κοινωνικών δικαιωμάτων.⁴⁶

Οι παρεμβάσεις που έγιναν την τελευταία διετία ήταν πολλές σε όλα τα πεδία αλλά εδώ θα επικεντρωθούμε στις κυριότερες αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις. Έτσι η Ελλάδα στο πλαίσιο της τήρησης των δεσμεύσεων της απέναντι στους Ευρωπαίους εταίρους αναλαμβάνει να μειώσει εκ νέου το μοναδιαίο κόστος εργασίας.⁴⁷ Αυτός ο ρυθμός μείωσης του κόστους εργασίας κατά τη μετα-μνημονιακή περίοδο ελλείπει αντίστοιχης μείωσης του κόστους διαβίωσης, είναι ακόμη λιγότερο βιώσιμος-προσκρούει δε στον κοινωνικό ανταγωνισμό και στον οικονομικό ορθολογισμό.⁴⁸ Ταυτόχρονα σύμφωνα με την εμπειρική παρατήρηση οι μειώσεις του κόστους

⁴⁵ Χ.Λάσκος, Ε.Τσακαλώτος, *Από τον Κένυς στη Θάτσερ*, Χωρίς Επιστροφή, Εκδόσεις ΚΨΜ, 2011, σελ. 108.

⁴⁶ Δ.Βενιέρης, *Κρίση οικονομίας, απορρύθμιση κοινωνικής πολιτικής: Η νέα «μικροελληνική» καταστροφή 2010-2011*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α'-Β', 2011.

⁴⁷ Το 2009 οι μέσες ακαθάριστες ετήσιες αποδοχές ήταν 41.100 ευρώ στη Γερμανία, 29.160 ευρώ στην Ελλάδα και 17.129 ευρώ στην Πορτογαλία. Ο δείκτης συνολικού κόστους εργασίας στην Ελλάδα (με βάση το κόστος εργασίας κατά το έτος 2008) ακολουθεί γενικά ισχυρή ανοδική τάση από το 2000 έως το 2010. Η πτωτική πορεία του κόστους εργασίας στην Ελλάδα μετά το α' τρίμηνο του 2010 είναι πρωτοφανής σε οξύτητα και διάρκεια με αποτέλεσμα ο δείκτης το γ' τρίμηνο του 2011 να είναι χαμηλότερος από τα επίπεδα του δ' τριμήνου του 2003. Με βάση τα ίδια στοιχεία ενώ το συνολικό κόστος εργασίας στην Ελλάδα υποχώρησε κατά 14,3% κατά την περίοδο ά τρίμηνο 2010 έως γ' τρίμηνο 2011, σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας η μείωση είναι υπερδιπλάσια απ' ότι σε άλλους.

Σ.Γαβρόγλου, *Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά το Μνημόνιο*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Άρθρα και Μελέτες 1/Ιανουάριος 2012.

⁴⁸ Ο.π.

εργασίας του 2010 δεν μετατράπηκαν σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αλλά σε αύξηση των περιθωρίων κέρδους (μέσω αυξήσεων στις τιμές).⁴⁹

Αφετηρία όλων των νέων όρων που δημιουργούνται είναι ο δημόσιος τομέας, καθώς ήταν ο πιο προστατευμένος αφού υπήρχε η ανάγκη διασφάλισης των λειτουργιών του για την αποφυγή αρνητικών και εκδικητικών πρακτικών σε βάρος τους, αλλά επίσης η προστασία τους (μέσω κυρίως της μονιμότητας και της σταθερότητας της απασχόλησής τους) θεωρείται βασικός παράγοντας για την παραγωγικότητά τους και για τη γενικότερη απρόσκοπτη λειτουργία της κρατικής μηχανής.⁵⁰

Η συντελούμενη υποβάθμιση των όρων εργασίας νομιμοποιείται δε, από τη δημιουργία ενός κακώς εννοούμενου κοινωνικού αυτοματισμού της ελληνικής κοινωνίας, στην οποία εντέχνως έχει καλλιεργηθεί η εντύπωση ότι για την καθίζηση της ελληνικής οικονομίας ευθύνεται η μονιμότητα και ο μισθός των δημοσίων υπαλλήλων. Μέσα σ' αυτό το κλίμα οι αλλαγές που συντελούνται χαρακτηρίζονται ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών και οδηγούν σε περαιτέρω ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.⁵¹

Αναφέρουμε τις σημαντικότερες από τις ρυθμίσεις που εισήχθησαν κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης και με ρυθμίσεις των δύο Μνημονίων.⁵²

- Με το Ν.3833/2010, παγώνουν οι μισθοί στο σύνολο του δημοσίου τομέα για το 2010. Μειώνεται κατά 30% ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός, κατά 12% τα επιδόματα και κατά 7% οι αποδοχές στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Αναστέλλονται οι προσλήψεις και οι διορισμοί για το 2010, ενώ καθιερώνεται η αρχή 1:5 για προσλήψεις-αποχωρήσεις στο δημόσιο.⁵³
- Με το Ν.3845/2010 (Μνημόνιο 1), επεκτείνονται οι μηδενικές αυξήσεις στο δημόσιο και για το 2011 και μειώνονται εκ νέου οι αποδοχές στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 3%, ενώ για τους εργαζόμενους στο δημόσιο με αποδοχές άνω των 3000

⁴⁹ Α.Καψάλης, *Εργατικό κόστος και ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, κατάρρευση ενός νεοφιλελεύθερου μύθου*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012) .

⁵⁰ Γ.Κουζής, Για το ζήτημα άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

⁵¹ *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2010, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ.222.

⁵² Τα στοιχεία προέρχονται από: Γ.Κουζής, *Η θεσμική πορεία της ευελιξίας και της απορρύθμισης της εργασίας στην Ελλάδα (1990-2012)*, www.iskra.gr (πρόσβαση στις 4/4/2012), Π.Κυριακούλιας *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού Άρθρα και Μελέτες 3/2012, Μάρτιος 2012, Α.Καψάλης, *Αξιολόγηση του κυβερνητικού έργου στα εργασιακά*, Επιτροπή Συλλογικής Υποστήριξης και Αξιοποίησης του έργου της Κ.Ο. του ΣΥ.ΡΙΖ.Α., www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 13/05/2012).

⁵³ Εξαιρείται η υγεία, η παιδεία και η ασφάλεια.

ευρώ μηνιαίως ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός καθορίζεται στα 500 ευρώ και τα επιδόματα μειώνονται περαιτέρω κατά 8%.

- Με το Ν.3863/2010 διευκολύνονται οι ατομικές απολύσεις με τη μείωση έως και κατά τα $\frac{3}{4}$ του χρόνου προειδοποίησης που συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος απόλυσης. Αυξάνεται και το όριο για την ένταξη στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων από 4 σε 6 άτομα μηνιαίως για επιχειρήσεις από 20 έως 150 εργαζομένων, και από 2 σε 5% για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων. Τέλος υποσκάπτεται η ΕΓΣΣΕ καθώς προβλέπεται δυνατότητα πρόσληψης με μισθό ίσο με το 84% για νέους 19-24 και δυνατότητα σύναψης σύμβασης μαθητείας με αμοιβή το 70% του κατώτατου μισθού για νέους 15-28.
- Με το Ν.3899/2010 εισάγονται οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο των κλαδικών ενώ αναγνωρίζεται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής σε κάθε επίπεδο της διαπραγματεύσης στη διαιτησία η οποία είναι υπεύθυνη μόνο για τον βασικό μισθό και όχι για όλη τη συλλογική διαφορά.
- Με το Ν.3920/2011 καταργούνται όλες οι ισχύουσες ΣΣΕ και κανονισμοί προσωπικού στους φορείς αστικών συγκοινωνιών. Σε περίπτωση αδιεξόδου στις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέων ΣΣΕ απαγορεύεται η προσφυγή στον ΟΜΕΔ⁵⁴ ενώ αν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν θα εφαρμοσθεί νόμος.
- Με το Ν.3986/2011 εισάγεται το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας στο δημόσιο με καταβολή του 60% του βασικού μισθού για το πλεονάζον προσωπικό.
- Με το Ν.4024/2011 εισάγεται η προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα με το 60% του βασικού μισθού σε τυχόν κατάργηση οργανικών θέσεων και αυτοδίκαιη απόλυση για όσους συμπληρώσουν τα 55 έτη και 35 έτη προϋπηρεσίας έως το τέλος του 2013. Εισάγεται ειδικό μισθολόγιο στο δημόσιο που συμπίπτει δραστικά του μισθούς προς τα κάτω. Κατισχύουν πλέον όλες οι επιχειρησιακές συμβάσεις σε περίπτωση συρροής, ενώ μπορούν να υπογράφονται και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους εφ' όσον συσταθεί Ένωση Προσώπων. Τέλος αναστέλλεται η δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων έως το τέλος του 2013.

⁵⁴ Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Πρόκειται για νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, που ιδρύθηκε με τον Ν.1876/1990, στο οποίο μπορούν να προσφεύγουν τα ενδιαφερόμενα μέρη εάν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν. Η μεσολάβηση έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα, ενώ οι αποφάσεις των διαιτητών λαμβάνουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Έτσι η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται και ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση (Ν.1876/90, άρθρο 16).

- Με το Ν.4046/2012 (Μνημόνιο 2) μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός με νόμο ενώ καταστρατηγείται η ΕΓΣΣΕ 2010-2012, ενώ για τους νέους έως 25 ετών και για τους μαθητευόμενους η μείωση ανέρχεται στο 32%. Ο χρόνος μετενέργειας⁵⁵ έπειτα από τη λήξη της ΣΣΕ περιορίζεται σε 3 από 6 μήνες ενώ διατηρούνται μόνο ο βασικός μισθός, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας και καταργείται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Παγώνουν γενικώς οι αυξήσεις σε μισθούς και ωριμάνσεις έως ότου το ποσοστό ανεργίας πέσει κάτω του 10%, καθιερώνεται ανώτατη διάρκεια ΣΣΕ τα τρία χρόνια ενώ τέλος καταργούνται όποιες αποφάσεις, ΣΣΕ ή κανονισμοί καθιερώνουν όρους ή ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Αντιλαμβανόμαστε ότι ενώ στη δεκαετία του '90 θεσπίστηκε ένα σύστημα διαπραγματεύσεων με κύριο χαρακτηριστικό την εθελοντικότητα και την ανάπτυξη τριμερών θεσμών διαλόγου και συμμετοχής⁵⁶ το 2012 επέρχεται ένας σοβαρός κρατικός παρεμβατισμός για να ρυθμίζει επί τα χείρω μισθούς και εργασιακά δικαιώματα.

Τίθεται σοβαρό θέμα αντισυνταγματικότητας καθ' ότι οι μισθοί δεν καθορίζονται πλέον με ΣΣΕ αλλά με νόμο επίσης προκύπτει και θέμα διάκρισης σε βάρος των νέων εργαζομένων.⁵⁷ Ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο ενώ δίνεται το έναυσμα για εφαρμογή αυτών των ρυθμίσεων και σε επιχειρήσεις με υψηλή κερδοφορία.⁵⁸ Σταδιακά συντελείται μια μετάβαση από ένα σύστημα συλλογικής προς ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας.⁵⁹

Σχετικά με την άρση κήρυξης κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών συμβάσεων ως γενικώς υποχρεωτικών για όλο τον κλάδο δραστηριότητας, η ανωτέρω ρύθμιση έρχεται σε αντίθεση με το σκοπό και την ουσία του συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών όπως το είχε καθιερώσει ο Ν.1876/1990. Δηλαδή δημιουργεί καταστάσεις αθέμιτου ανταγωνισμού και ανατρέπει τον σκοπό της καθιέρωσης ίσων

⁵⁵ Με τη μετενέργεια, οι όροι εργασίας που προέβλεπε η ΣΣΕ εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λήξη της, και στην ατομική σχέση εργασίας. Ο νομοθέτης προέβλεψε ως αναγκαία τη ρύθμιση σύμφωνα με την οποία μετά την παύση ισχύος των όρων της ΣΣΕ ως κανονιστικών όρων, οι όροι αυτοί εξακολουθούν να διέπουν τις εργασιακές σχέσεις ως ενοχικοί όροι των συμβαλλομένων σε κάθε σύμβαση εργασίας, που υπήρχε κατά το χρόνο ισχύος της ΣΣΕ.

Ι.Κουκιάδης, *Εργατικό δίκαιο, Επιτομή*, Σάκκουλας, 2006, σελ. 328-329.

⁵⁶ Χ.Καρακιουλάφη, Α.Μοσχονάς, *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκεντρώσεως»*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2006, Τεύχος 1^ο, Τόμος 1^{ος}.

⁵⁷ Γ.Κουζής, *Αντισυνταγματική η καθιέρωση χαμηλότερων μισθών για τους νέους*, Αυγή, 5/6/2011.

⁵⁸ Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2011, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 284.

⁵⁹ Χ.Ιωάννου, *Τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α'-Β', 2011.

και ομοιόμορφων όρων εργασίας σε ολόκληρο τον επαγγελματικό τομέα. Τέλος εισάγεται μια ακόμη διάσταση σύμφωνα με την οποία ο ανταγωνισμός των μη συνδικαλισμένων θα απειλεί εφ' εξής την αποτελεσματικότητα και τα συμφέροντα των συνδικαλισμένων.⁶⁰

Σημαντικότατο ζήτημα αποτελεί η συνεχής πίεση για την κατάργηση του κατώτερου μισθού. Ο κατώτερος μισθός αποτελεί το τελευταίο ανάχωμα του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμόρφωσης των μισθών όπως το γνωρίζουμε σήμερα.⁶¹ Επίσης αποτελεί προϊόν κοινωνικού διαλόγου- που υπονομεύεται συνεχώς- ο οποίος τίθεται ως μια δημοκρατική κατάκτηση που συνδέεται με την προσπάθεια εξευρωπαϊσμού της χώρας μας και με το εγχείρημα του εκσυγχρονισμού δομών και λειτουργιών.⁶²

Ο κατώτατος μισθός, από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων, μετατρέπεται σε εργαλείο για την επίσπευση της διαδικασίας γενικευμένης μείωσης των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα που επιδιώκεται στα πλαίσια της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης.⁶³

Σχετικά με την επίπτωσή του κατώτερου μισθού στο ζήτημα της απασχόλησης, οι τρεις πιο πρόσφατες επισκοπήσεις έρχονται να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι γενικά δεν έχει υπόσταση η αρνητική εικαζόμενη σχέση μεταξύ απασχόλησης και κατώτατου μισθού ενώ για τους νέους η σχέση προσεγγίζει το μηδέν (Doucouliagos and Stanley, 2009, Vaughan-Whitehead, 2010) ενώ ακόμη νεότερη έρευνα (Dolton and Bondibene, 2012) καταλήγει στο ότι, ιδίως σε περιόδους ύφεσης υφίσταται μια αρνητική σχέση για τους νέους ενώ για τους ενήλικες προσεγγίζει το μηδέν.⁶⁴ Τέλος διαπιστώθηκε ότι η πτώση του πραγματικού κατώτατου μισθού μεταξύ 1984 και 1993 δε συνοδεύτηκε από πτώση της ανεργίας στους νέους και τις γυναίκες (Fotoniata and Moutos, 2010). Είναι ένα εύρημα που προσιδιάζει στη γνωστή Κεϋνσιανή άποψη ότι η αντιμετώπιση της ανεργίας δε πρέπει να επιδιωχθεί με μισθολογικές περικοπές.⁶⁵

⁶⁰ Έκθεση επί του νομοσχεδίου από το Τμήμα Νομοτεχνικής Επεξεργασίας Σχεδίων και Προτάσεων Νόμων για το Ν.4024/2011, επί του άρθρου 37.

⁶¹ Μ.Καραμεσίνη, *Προς την πλήρη ανατροπή των συλλογικών διαπραγματεύσεων*, Εποχή 16/01/2012.

⁶² Β. Αρανίτου, *Κοινωνικός διάλογος: παρανοήσεις και αντιφάσεις*, Καθημερινή, 15/01/2012.

⁶³ Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση 2012, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ. 221.

⁶⁴ Β.Δρουκόπουλος, *Περί κατώτατων μισθών ή η ανήσυχος μέριμνα για τους ανέργους*, Θέσεις, Τεύχος 119, Απρίλιος-Ιούνιος 2012.

⁶⁵ Επίσης αναφορικά με τις τέσσερις μελέτες (Koutsogeorgopoulou, 1994, Karopoulos, 2003, Karageorgiou, 2004 και Fotoniata and Moutos, 2010) που αναλυτικά εξετάζουν την ελληνική περίπτωση, η τελική ετυμηγορία απορρίπτει την ύπαρξη αρνητικής συσχέτισης μεταξύ απασχόλησης και κατώτατων μισθών.

Τελικά όλες οι εντατικές προσπάθειες ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας αποβαίνουν άκαρπες καθώς σίγουρα πια γνωρίζουμε πως μειώνουν την παραγωγικότητα αλλά και την κερδοφορία των επιχειρήσεων.⁶⁶ Τα στοιχεία που βλέπουν καθημερινά το φως της δημοσιότητας είναι εξόχως αποκαλυπτικά σχετικά με την παταγώδη αποτυχία των Μνημονίων. Με βάση τις προβλέψεις διεθνών οργανισμών, παρ' όλες τις θυσίες το δημόσιο χρέος παραμένει σε ιδιαιτέρως υψηλά επίπεδα το 2020 (130%), οι πρωτογενείς δαπάνες μειώνονται το 2020 στο 30,5% (από 41,7% το 2007) ενώ η επιστροφή σε «προ-κρίσης» επίπεδα ανεργίας θα επιτευχθούν μετά το 2020. Και τότε όμως επιβεβαιώνονται εκτιμήσεις περί μιας «άνεργης ανάκαμψης» εννοώντας πως σύμφωνα με τις προβλέψεις, ακόμη και με ρυθμούς ανάπτυξης της τάξης του 2,4% την επόμενη 15ετία, το ποσοστό αυτό δεν θα μπορέσει να συμβάλλει επαρκώς στην απορρόφηση του αποθέματος των ανέργων που θα προκαλέσει μεσοπρόθεσμα η κρίση.⁶⁷

Εν τω μεταξύ κατά το 2011 κατατέθηκαν στις υπηρεσίες 58.962 μετατροπές συμβάσεων από τις οποίες οι 32.420 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση και οι 26.542 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους.⁶⁸ Επίσης το 25,71% των ημεδαπών εργαζόμενων στη χώρα μας εργάζεται ανασφάλιστο σε σχέση με το σύνολο των ημεδαπών εργαζομένων.⁶⁹ Ενώ στο τέλος του 2012 οι μειώσεις μισθών και οι φορολογικές επιβαρύνσεις θα οδηγήσουν το διαθέσιμο εισόδημα των 1.800.000 εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα να αντιστοιχεί στο 50% του επιπέδου που είχε διαμορφωθεί το 2008 υποστήριξε ο καθηγητής Σ.Ρομπόλης σε σχετική ερώτηση που του ετέθη ενώ στο τέλος του 2012 ο μέσος όρος ανεργίας θα σκαρφαλώσει στο 24%!⁷⁰ Επιπρόσθετα τα χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα κατέβαλαν ένα υψηλότερο σχετικά μερίδιο του εισοδήματος για τη δημοσιονομική προσαρμογή σε σχέση με τα υψηλότερα στρώματα.⁷¹

Β.Δρουκόπουλος, *Περί κατώτατων μισθών ή η ανήσυχος μέριμνα για τους άνεργους*, Θέσεις, Τεύχος 119, Απρίλιος-Ιούνιος 2012.

⁶⁶ Μ.Νεγρεπόντη-Δελιβάνη, *Οι μεταρρυθμίσεις στον χώρο εργασίας*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Ιούλιος 2008.

⁶⁷ Γ.Ευσταθόπουλος, *Φτώχεια, Ανεργία και Μνημόνιο*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

⁶⁸ Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε. 2011.

⁶⁹ Ο.π.

⁷⁰ Α.Πετρόπουλος, *Στον Καιάδα του Μνημονίου οι συμβάσεις*, Αυγή, 15/05/2012.

⁷¹ Η πλουσιότερη εισοδηματική ομάδα συνέβαλε σε ποσοστό 21,5% ως προς την συνολική δημοσιονομική προσπάθεια και η δεύτερη πλουσιότερη ομάδα κατά 14,3%. Σε απόλυτους όρους (σε ευρώ) οι πλούσιοι συνεισέφεραν περισσότερο από τους φτωχούς, σε σχετικούς όρους (ως ποσοστό του

Συνεπώς επικρατεί μια τελείως απορρυθμισμένη αγορά εργασίας στην οποία τα εισοδήματα των εργαζομένων συρρικνώνονται, αυξάνονται οι φορολογικές τους υποχρεώσεις, ενώ συρρικνώνεται δραστικά ο κοινωνικός μισθός (υγεία, παιδεία, κοινωνική πρόνοια). Ταυτόχρονα μειώνεται η επιδότηση της ανεργίας ενώ απουσιάζει εντελώς το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα. Συνέπεια όλων των παραπάνω είναι η ένταση του φαινομένου των φτωχών εργαζόμενων και η δημιουργία κινδύνου διαμόρφωσης στην Ελλάδα ενός σκληρού πυρήνα της φτώχειας που θα υπονομεύει την κοινωνική συνοχή της χώρας, προδιαγράφοντας ένα ζοφερό μέλλον για μεγάλο τμήμα του πληθυσμού που υφίσταται την ανέχεια (όξυνση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού, έξαρση των αυτοκτονιών, παιδική φτώχεια, γκετοποίηση, υλική υστέρηση, κλπ.) αλλά και για το κοινωνικό σύνολο γενικότερα (ενίσχυση ακροδεξιών τάσεων, αύξηση εγκληματικότητας, διάσπαση κοινωνικής συνοχής, κοινωνική δυσφορία).⁷²

Στη βάση αυτή γίνεται αντιληπτό πως τα συγκεκριμένα μέτρα, το πιο πιθανό είναι να βυθίσουν τη χώρα σε νέα ύφεση καθώς αυτό που δεν γίνεται αντιληπτό, όχι για λόγους νοημοσύνης αλλά επειδή πρόκειται σαφώς για ταξικές πολιτικές είναι ότι η συνολική μείωση των εισοδημάτων δε θα λύσει το πρόβλημα αλλά θα δημιουργήσει πληθώρα νέων ζητημάτων (Θανάσoulas 2010). Έτσι τα μέτρα δεν είναι απλώς μια οικονομικού χαρακτήρα απάντηση στην κρίση, αλλά μια σαφής πολιτική στρατηγική που εκφράζει συγκεκριμένα αστικά συμφέροντα τα οποία μετακυλούν το κόστος στα λαϊκά στρώματα πιστεύοντας πως θα καταφέρουν να ανταποκριθούν στις πιέσεις που δέχονται από τα κεφάλαια σχηματισμών υψηλότερης παραγωγικότητας.⁷³

Επιπλέον πρόκειται για μια πολιτική των ευρωπαίων αξιωματούχων να μετατρέψουν την Ελλάδα, μέσα από μια άνιση ανάπτυξη εντός των χωρών της Ε.Ε., από οικονομία της ζήτησης σε οικονομία της προσφοράς.⁷⁴ Σενάριο που ενισχύεται και από την πρόθεση για δημιουργία οικονομικών ζωνών σε περιοχές της Ελλάδας.

Το κεντρικό επιχείρημα που αφορά στη μείωση των μισθών και όλων των δικαιωμάτων για να ανακτηθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αποδεικνύεται

εισοδήματός τους), συνυπολογιζόμενης της επίδρασης του ΦΠΑ, οι φτωχοί συνεισέφεραν περισσότερο από τους πλούσιους.

Μ.Ματσαγγάνης, Χ.Λεβέντη, *Οι αναδιανεμητικές επιπτώσεις της κρίσης στην κατανομή του εισοδήματος, Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνική Συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης*, Τράπεζα της Ελλάδος, Ιούνιος 2012.

⁷² Γ.Ευσταθόπουλος, *Φτώχεια, Ανεργία και Μνημόνιο*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012)

⁷³ Σ.Σακελλαρόπουλος, *Ελλάδα 2010: Η επίθεση του κεφαλαίου*, Θέσεις, Τεύχος 112, Ιούλιος-Σεπτέμβριος 2010.

⁷⁴ Σ.Ρομπόλης, *Η άνιση ανάπτυξη*, Τα Νέα, 20/02/2012

ασταθές σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτής της πολιτικής. Παρακάμπτει το γεγονός ότι οι βασικοί λόγοι μείωσης της ανταγωνιστικότητας κατά την τελευταία δεκαετία πριν από την κρίση, ήταν ο πληθωρισμός που τροφοδοτούσαν τα υψηλά κέρδη και η ολιγοπωλιακή δομή της αγοράς, η συνεχής ανατίμηση του ευρώ, τα χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα στον τομέα της δημόσιας διοίκησης, των υποδομών, της έρευνας και της καινοτομίας, της ενέργειας και η απουσία κλαδικών πολιτικών και στρατηγικών επιλογών για την ανάπτυξη βασικών τομέων της οικονομίας με έμφαση στην παραγωγικότητα της εργασίας και την ποιότητα των προϊόντων και προς όφελος της κοινωνίας.⁷⁵

Επιπλέον οι προτάσεις που έχουν ακουσθεί από την πλευρά των εργαζομένων σχετικά με την καταπολέμηση της ανεργίας και την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων έχουν υποσκελιστεί εντελώς. Πιο συγκεκριμένα τα συνδικάτα έχουν καταθέσει μια τεκμηριωμένη μελέτη εδώ και πολλά έτη για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με ταυτόχρονη διατήρηση των αποδοχών, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αναβάθμιση της μισθωτής εργασίας και την αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.⁷⁶

Σχετικά με την υπέρβαση της κρίσης, η εναλλακτική λύση εντοπίζεται στην καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και φοροδιαφυγής που θα οδηγήσει στην αύξηση των κοινωνικών και δημόσιων δαπανών, στην αναδιανομή του εισοδήματος και στην ανασύσταση του κοινωνικού κράτους που μετεξελίσσεται σε κράτος φιλανθρωπίας.⁷⁷ Την ίδια ώρα που στην Ε.Ε. η αγορά εργασίας βρίσκεται σε μια φάση μετάβασης από το πρότυπο της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, σ' ένα νέο που τελεί ακόμη υπό διαμόρφωση, στην Ελλάδα οι δυσμενείς εξελίξεις έχουν πισωγυρίσει τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας πολλές δεκαετίες πίσω στην επαναδιατύπωση των βασικών παραδοχών της.⁷⁸

Είναι επιβεβλημένο να αλλάξει η νοοτροπία σχετικά με την εργασία που την αντιμετωπίζει ως επαχθές κόστος και να γίνει αντιληπτό πως θα πρέπει να δοθούν δικαιώματα από το παραγόμενο προϊόν και στην εργασία που αποτελεί τη βασική πηγή πλούτου, καθώς η λογική του χαμηλού εργατικού κόστους και της απαξίωσης της εργασίας αποδεδειγμένα δε μπορεί ποτέ να φέρει την οικονομία σε ανταγωνιστική

⁷⁵ Μ. Καραμεσίνη, *Προς την πλήρη ανατροπή των συλλογικών διαπραγματεύσεων*, Εποχή, 16/01/2012.

⁷⁶ Διάλογος για το 35ωρο, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 10, Ιανουάριος 1996.

⁷⁷ Σ. Ρομπόλης, *Σε ασιατική χώρα μετατρέπεται η Ελλάδα*, Αυγή, 09/09/2012.

⁷⁸ Α. Μουρίκη, *Στον βωμό της «ανταγωνιστικότητας»: Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-2012 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάκαμψης*, Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας το 2012-Όψεις της κρίσης, ΕΚΚΕ, 2012.

θέση. Τελικά η μέριμνα για τους ανέργους δεν θα πρέπει να διαμεσολαβείται από τη σταδιακή φτωχοποίηση και τελική εξαχρείωση των εργαζομένων.⁷⁹

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η εργασία δε μπορεί να παραγκωνίζεται και να απαξιώνεται σε τέτοιο βαθμό, καθ' ότι αποτελεί πηγή προσωπικής ανάπτυξης και ευημερίας για τους εργαζόμενους. Αποτελεί δε παράγοντα ψυχολογικής σταθερότητας μέσω της χρονικής ρύθμισης της καθημερινότητας, της αίσθησης της συμμετοχής σε έναν συλλογικό σκοπό, της ισχυρότερης αίσθησης ταυτότητας και ενός σταθερού προτύπου αναγκαίας τακτικής δραστηριότητας.⁸⁰

Η υποχώρηση του ιστορικού ρόλου της εργατικής τάξης τον 21^ο αιώνα για ορισμένους σήμανε το τέλος της εργασίας. Οι δυσμενείς εξελίξεις που περιγράφηκαν παραπάνω, επιτρέπουν στην κοινωνία να συνειδητοποιήσει ότι οι κανόνες εργασίας δεν αποτελούν απλώς κεκτημένο των μισθωτών αλλά γενικότερο κοινωνικοοικονομικό κεκτημένο και αναπόσπαστο μέρος του πολιτισμού μας. Το μέλλον της εργασίας και όχι το τέλος της εργασίας θα προσδιορίζει και το μέλλον των κοινωνιών μας.⁸¹

⁷⁹ Β. Δρουκόπουλος, *Περί κατώτατων μισθών ή η ανήσυχος μέριμνα για τους ανέργους*, Θέσεις, Τεύχος 119, Απρίλιος- Ιούνιος 2012.

⁸⁰ D.Gallie, *Η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη στρατηγική της ευημερίας*, στο G.Esping-Andersen, D.Gallie, A.Hemerijck, J. Myles προλ.σημείωμα Θ.Σακελλαρόπουλος, *Γιατί χρειαζόμαστε ένα κοινωνικό κράτος*, Διόνικος, 2006, σελ.165.

⁸¹ Ι.Κουκιάδης, *Τα δικαιώματα εργασίας στις νέες παραγωγικές σχέσεις*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2006.

1.2 Ιδιωτικοποιήσεις και εργασιακές σχέσεις

Μια έκφραση της συνεχούς επιδίωξης για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας είναι και οι ιδιωτικοποιήσεις εκείνων των επιχειρήσεων που δρούσαν με εξ' ολοκλήρου ή τμηματική συμμετοχή του δημοσίου στο μετοχικό τους κεφάλαιο. Πρόκειται για τις ΔΕΚΟ⁸² που είτε ανήκουν στο Ελληνικό κράτος είτε ελέγχονται απ' αυτό και αποτελούν ένα είδος κρατικών επιχειρήσεων και κομμάτι της δημόσιας περιουσίας. Το πνεύμα λειτουργίας των ΔΕΚΟ, κατά τη σύστασή τους, δεν ήταν κερδοσκοπικό καθώς η διάθεση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους δεν ήταν προς «πώληση» όπως λαμβάνει το νόημα ο όρος στην ελεύθερη αγορά.

Αντιθέτως η λειτουργία των ΔΕΚΟ εκτελούσε επιβοηθητικές, κοινωνικές και οικονομικές υπηρεσίες σε διάφορους τομείς θέτοντας σαν βασικό μέλημα την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και όχι την αποκομιδή χρηματικών κερδών. Από εκεί προέρχεται και ο χαρακτηρισμός τους ως Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας καθώς το κράτος αναλαμβάνει τη διαχείριση και εγγυάται την παροχή υπηρεσίας σε κάθε απομακρυσμένη περιοχή αλλά επιλέγει να τις ελέγχει και λόγω εθνικών και στρατηγικών λόγων.⁸³ Ο χαρακτήρας αυτός των ΔΕΚΟ και το πνεύμα της κοινωνικής τους διαχείρισης έχει απολεσθεί προ πολλού εν' όψη της πώλησής τους σε ιδιώτες επενδυτές.

Βασική αιτία της εμφάνισης των τάσεων ιδιωτικοποίησης είναι οι διαστάσεις της υπερσυσσώρευσης του κεφαλαίου από τις αρχές της δεκαετίας του 1980.⁸⁴ Οι ιδιωτικοποιήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο την περίοδο 1979-1997 αποτέλεσαν την πρώτη συστηματική απόπειρα με στόχο τη δραστική συρρίκνωση του δημοσίου τομέα στις χώρες του ΟΟΣΑ. Στη δεκαετία του '90, οι πολιτικές αυτές γενικεύτηκαν στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών. Το φαινόμενο αυτό αποδίδεται στην αλληλεπίδραση τριών θεμελιωδών παραγόντων: α) στη δημιουργία ενιαίας αγοράς με την «απελευθέρωση» των τηλεπικοινωνιών, της ενέργειας, των μεταφορών και των

⁸² Τέτοιες είναι ακόμη το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο, η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, ο Οργανισμός Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου, τα Ελληνικά Ταχυδρομεία, η Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης, ο Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς, ο Οργανισμός Λιμένος Θεσσαλονίκης, η Εταιρία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης, ο Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών, η Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση κ.α. Να σημειωθεί πως ένα 10% των μετοχών του ΟΤΕ κατέχει ακόμη το ελληνικό δημόσιο.

⁸³ Ε.Σιαπκίδου, *Περί «αξιοποιήσεων», «αποκρατικοποιήσεων» και άλλων δαιμονίων*, Αυγή, 15/07/2012.

⁸⁴ Δ.Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2005, σελ. 284.

ταχυδρομικών υπηρεσιών, β) στη δημοσιονομική πειθαρχία που επέβαλλαν οι κυβερνήσεις προκειμένου να εκπληρώσουν τους στόχους δημοσιονομικής σύγκλισης του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, γ) στην ανάληψη της διακυβέρνησης από κυβερνήσεις με αμιγώς νεοφιλελεύθερο ή μεικτό (κοινωνικοφιλελεύθερο) χαρακτήρα. Σε κοινωνικό επίπεδο, η αναποτελεσματικότητα των δημοσίων επιχειρήσεων τροφοδότησε ένα κλίμα αντιπαλότητας μεταξύ δημοσίων επιχειρήσεων και πολιτών, θέτοντας τις βάσεις για υπεραπλουστεύσεις, γενικεύσεις και υπερβολές για το θεσμό και τους εργαζομένους του.⁸⁵

Η διαδικασία των ιδιωτικοποιήσεων στην Ελλάδα ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ενώ σήμερα η νέα φάση τους διέρχεται και πάλι ως κεντρικό σημείο μιας προσπάθειας ριζικού μετασχηματισμού και δομικής αναδιάρθρωσης της οικονομίας, στο πλαίσιο του ευρύτερου στόχου για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την ανάκτηση του ευρωπαϊκού βηματισμού της χώρας.⁸⁶

Ανάμεσα στις δεσμεύσεις του ελληνικού κράτους απέναντι στους ευρωπαίους εταίρους εμπίπτει και το θέμα των άμεσων ιδιωτικοποιήσεων των επιχειρήσεων που βρίσκονται υπό κρατικό έλεγχο. Παράλληλα και η εγχώρια εξουσία στηρίζει έντονα αυτή την πρωτοβουλία καθώς εντείνεται η ανάγκη απελευθέρωσης ζωτικών πόρων για τη χώρα. Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών και των ισχυρών οικονομικών συμφερόντων ο ΣΕΒ τάσσεται υπέρ της κατάργησης των κρατικών μονοπωλίων με άρση των εμποδίων για την είσοδο νέων επιχειρήσεων στους σχετικούς τομείς. Ταυτόχρονα τονίζει ότι στην ελληνική πραγματικότητα το κεφάλαιο 'ιδιωτικοποιήσεις' εμπίπτει και το ζήτημα των προβληματικών επιχειρήσεων οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Δημόσιο με επισφαλή αποτελέσματα, και των οποίων αν και έχει αρχίσει η εξυγίανση δεν έχει προχωρήσει αρκετά. Για το λόγο αυτό, όσες επιχειρήσεις είναι δυνατό πρέπει να επανέλθουν στον ιδιωτικό τομέα και οι άλλες να κλείσουν οριστικά. Τέλος ο ΣΕΒ υποστηρίζει πως αναφορικά με τις ελληνικές ιδιωτικοποιήσεις, αυτές προχωρούν διστακτικά ενώ οι μέχρι τώρα ιδιωτικοποιήσεις δεν έχουν θίξει κεκτημένα στις εργασιακές σχέσεις.⁸⁷

Σχετικά με τις ιδιωτικοποιήσεις η επίσημη ρητορεία προβάλλει σαν επιχείρημα - για την νομιμοποίηση του εγχειρήματος- πως εκτός της οικονομικής εξυγίανσης των

⁸⁵ Γ. Ευσταθόπουλος, Δημόσιες Επιχειρήσεις, Βάρος ή στήριγμα για την οικονομία; <http://www.epohi.gr/portal/koinonia/12306-2012-07-16-13-12-54>, (πρόσβαση στις 05/09/2012)

⁸⁶ Ν.Καραμούζης, *Οι ιδιωτικοποιήσεις στην Ελλάδα: ιστορικές καταβολές και προκλήσεις*, 22/02/2012, Το Βήμα.

⁸⁷ Ε.Σουμέλη, *Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση της Ελλάδας*, Ενημέρωση, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. Τεύχος 55, Ιανουάριος 2000.

Οργανισμών, οι ιδιωτικοποιήσεις σε συνδυασμό με την απελευθέρωση των αγορών θα προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο ποιοτικότερες υπηρεσίες σε πιο ανταγωνιστικές τιμές. Χρησιμοποιείται δε πολύ συχνά, η εύηχη λέξη «αξιοποίηση» για τη θετική προδιάθεση της κοινής γνώμης που σε μεγάλο ποσοστό φαίνεται να τάσσεται υπέρ των ιδιωτικοποιήσεων καθώς έχει πειστεί από τον κυβερνητικό λόγο. «Γιατί το κράτος θα πρέπει να κάνει τον επιχειρηματία, να επιβαρύνουν οι επιχειρήσεις τον προϋπολογισμό και να πληρώνει τις ζημιές ο πολίτης; Τα νοσοκομεία και τα σχολεία να παραμείνουν δημόσια, βεβαίως, αλλά οι ΔΕΚΟ γιατί; Αφού είναι ζημιογόνες από κάθε πλευρά!». ⁸⁸

Η προσέγγιση σε όρους αποτελεσματικών ιδιωτικών και σπάταλων δημοσίων επιχειρήσεων ενισχύεται παρουσιάζοντας τις ιδιωτικοποιήσεις ως αιχμή του δόρατος για τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής οικονομίας και την έξοδο από την κρίση. ⁸⁹

Σύμφωνα με μια άλλη οπτική όμως μέσω των ιδιωτικοποιήσεων, σε κοινωνικό επίπεδο, εντείνονται οι ανισότητες στους όρους και στις συνθήκες παροχής υπηρεσιών λόγω της προτεραιότητας που αποδίδουν οι επιχειρήσεις στους μεγάλους καταναλωτές, σε οικονομικό επίπεδο οδηγούμαστε σε επικράτηση ιδιωτικών υπερεθνικών ολιγοπωλίων που δεν εξυπηρετούν τελικά τον ανταγωνισμό ούτε τις επενδύσεις. Κατ' επέκταση οι υπηρεσίες δε βελτιώνονται αλλά δημιουργούνται πληθωριστικές τάσεις κυρίως στους μικρούς οικιακούς καταναλωτές που τελικά αδυνατούν να εξοφλήσουν τους λογαριασμούς τους. ⁹⁰ Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει ότι οι εταιρείες υπό νέο ιδιωτικό ιδιοκτησιακό καθεστώς προχωρούν σε σημαντικές αυξήσεις των τιμολογίων τους προκειμένου να αυξήσουν την κερδοφορία τους και την απόδοση της επένδυσής τους, προκαλώντας μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων. ⁹¹

Σε εργασιακό επίπεδο οι ιδιωτικοποιήσεις προκαλούν μείωση της απασχόλησης, διάσπαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συρρίκνωση και υποβάθμιση του μεριδίου της εργασίας, υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. ⁹²

⁸⁸ Μαρτυρία στελέχους ΟΤΕ.

⁸⁹ Γ.Ευσταθόπουλος, *Ανάκτηση Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας από το Δημόσιο, Πρόσφατα παραδείγματα από τη διεθνή εμπειρία*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

⁹⁰ Γ. Ευσταθόπουλος, *Νεοφιλελεύθεροι μύθοι, «Η απελευθέρωση των αγορών και οι ιδιωτικοποιήσεις αυξάνουν τον ανταγωνισμό. Έτσι θα μειωθούν οι τιμές και θα βελτιωθούν οι υπηρεσίες προς τους καταναλωτές»*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

⁹¹ Γ.Μηλιός, *Η στρατηγική των ιδιωτικοποιήσεων*, *Εποχή*, 16/07/2012.

⁹² Γ. Ευσταθόπουλος, *Νεοφιλελεύθεροι μύθοι, «Η απελευθέρωση των αγορών και οι ιδιωτικοποιήσεις αυξάνουν τον ανταγωνισμό. Έτσι θα μειωθούν οι τιμές και θα βελτιωθούν οι υπηρεσίες προς τους καταναλωτές»*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

Σύμφωνα με μελέτες οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις επιχειρήσεων οδήγησαν σε σαφή μείωση των θέσεων εργασίας αλλά και υποβάθμιση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων καθώς οι ελλείψεις που δημιουργούνται (είτε από συνταξιοδοτήσεις είτε από εθελούσιες εξόδους) καλύπτονται από ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως η ενοικίαση εργαζομένων ή υπεργολαβίες, μερική αλλά και προσωρινή απασχόληση. Δημιουργούνται συνεπώς στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης περισσότερες ομάδες εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται με τις ίδιες συνθήκες εργασίας και έχουν τον ίδιο εργοδότη αλλά υπόκεινται σε διαφορετικούς κανόνες αμοιβής, συνθηκών εργασίας, ιεραρχικής εξέλιξης κ.λπ.⁹³

Στις εργασιακές σχέσεις με το φορολογικό νόμο 2579/1998 επιβλήθηκε η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ από την εκάστοτε κυβέρνηση μονομερώς με νόμο αντί συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να διευκολυνθεί η εξαγγελθείσα μετοχοποίηση-ιδιωτικοποίηση τους, δίνοντας μήνυμα στα μεγάλα οικονομικά συμφέροντα που ενδιαφέρονταν για την αγορά πακέτων των μετοχών τους, ότι θα τους εξασφαλιστεί η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η υπακοή των εργαζομένων και ο ρόλος των συνδικάτων.⁹⁴

Έτσι στην σύγχρονη οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα συντελείται ένα κύμα μεταρρυθμίσεων των εργασιακών σχέσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, το οποίο φαίνεται ως ένα βαθμό ότι επηρεάζει και τις λειτουργίες της δημόσιας διοίκησης. Ανάμεσα στον σχεδιασμό των ευρωπαϊκών και κρατικών πολιτικών συμπεριλαμβάνεται και η «βελτίωση της ποιότητας των δημοσίων επιχειρήσεων» διαμέσου της ομογενοποίησης των εργασιακών σχέσεων δημοσίου και ιδιωτικού, δηλαδή εισηγούνται την κατάργηση ρυθμιστικών όρων εργασίας του δημοσίου τομέα και την αντικατάστασή τους από δυσμενέστερους που ισχύουν στον ιδιωτικό.

Πιο συγκεκριμένα εισάγονται μέτρα οργανωτικής και εργασιακής ευελιξίας που συνθήκως αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως New Public Management και κυρίως περιλαμβάνουν:⁹⁵

⁹³ Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Μελέτη ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008, σελ. 57.

⁹⁴ Δ.Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2005, σελ.286.

⁹⁵ *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 44-45.

- Χρηματοδότηση από το τον γενικό προϋπολογισμό και τα κρατικά ταμεία βάσει αποτελεσμάτων και της αποδοτικότητας του κάθε Οργανισμού ή υπηρεσίας.
- Σύνδεση αμοιβών του προσωπικού με την παραγωγικότητα.
- Εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της ατομικής ή/και ομαδικής απόδοσης.
- Περιορισμός ή/και κατάργηση των μισθολογικών προσαυξήσεων βάσει της προϋπηρεσίας και της αρχαιότητας των υπαλλήλων στην υπηρεσία.
- Εισαγωγή κριτηρίων σύγκρισης της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες (Best Value Benchmarking).
- Μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες/υπεργολάβους, προσωρινή και μερική απασχόληση).
- Επέκταση ωραρίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών.

Επιπλέον ένα καίριας σημασίας ζήτημα είναι αυτό το καθεστώς ιδιόμορφης μονιμότητας με το οποίο εργάζονται οι υπάλληλοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς σύμφωνα με τις νέες δοξασίες θεωρείται πηγή αντιπαραγωγικότητας των εργαζομένων.

Να υπογραμμιστεί στο σημείο αυτό πως δεν πρόκειται για μονιμότητα όπως προβλέπει το άρθρο 103 του Συντάγματος για τους δημοσίους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα, αλλά για μια πιο προστατευμένη σχέση εργασίας αναλόγως με αυτή που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα, η οποία προβλέπεται με αντίστοιχη ρήτρα στους κανονισμούς προσωπικού των ΔΕΚΟ. Ειδικότερα στη χώρα μας η προστασία των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε αυτές τις επιχειρήσεις κρίθηκε επιβεβλημένη διότι οι απολύσεις στις συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι ανατιολόγητες. Η δε προστασία δύναται να αρθεί υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις μεταξύ των οποίων τα ποινικά αδικήματα, τα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και η αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια.⁹⁶

Αποτέλεσμα αυτής της μονιμότητας απασχόλησης στάθηκε η ανεμπόδιστη ανάπτυξη συνδικάτων καθολικής εργατικής συμμετοχής που με τις κινητοποιήσεις

⁹⁶ Γ.Κουζής, *Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

τους κυρίως στη δεκαετία του 1980 πέτυχαν σοβαρές κοινωνικές κατακτήσεις σ' όλα τα επίπεδα, εφ' όσον έλεγχαν νευραλγικούς τομείς, που η ακινητοποίησή τους είχε παραλυτικά αποτελέσματα για τη συνολική οικονομική δραστηριότητα.⁹⁷

Είναι βεβαίως κατανοητό ότι το ειδικό εργασιακό καθεστώς για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα απορρέει από το γεγονός ότι το κράτος λειτουργεί ως εργοδότης και διαμέσου αυτού εκπληρώνονται λειτουργίες της κρατικής διοίκησης και τομέων υπηρεσιών ζωτικής σημασίας. Παρά το γεγονός ότι η μονιμότητα των εργαζομένων στη κεντρική διοίκηση είναι θεσπισμένη σ' όλα τα ευρωπαϊκά κράτη για την Ελλάδα θεωρείται πηγή χαμηλής παραγωγικότητας δίχως να αναφέρονται οι πραγματικές αιτίες των παθογενειών του δημοσίου τομέα.

Στην Ελλάδα η σχετική συζήτηση αναπτύσσεται εν μέσω μιας γενικότερης σύγχυσης της κοινής γνώμης για τις αιτίες κακοδαιμονίας ορισμένων ΔΕΚΟ. Τέτοιες είναι οι εσφαλμένες πολιτικές επιλογές, η κακοδιοίκηση, η απουσία οργάνωσης και σχεδιασμού, η κακοδιαχείριση και το εύλογο των αρνητικών παρενεργειών του φαινομένου των 33 διαφορετικών διοικήσεων σε ορισμένες ΔΕΚΟ σε χρονικό διάστημα 30 ετών!⁹⁸

Προκειμένου να δοθεί λύση στο συγκεκριμένο ζήτημα η κυβέρνηση ψηφίζει το Ν.3429/2005 για τον εξορθολογισμό της λειτουργίας των ΔΕΚΟ. Πιο συγκεκριμένα με τα άρθρα 13 και 14 γίνεται νομοθετική παρέμβαση όπου καθορίζονται οι όροι πρόσληψης του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού αλλά και τα νέα δεδομένα για όσους εργάζονται ήδη στις ΔΕΚΟ. Με τις νέες ρυθμίσεις προβλέπεται πως το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό θα έχει σαφώς μειωμένα δικαιώματα καθώς απ' ευθείας εκ του νόμου η ιδιότυπη μονιμότητα που ίσχυε μέχρι τώρα καταργείται και καθιερώνεται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως συμβατική μορφή απασχόλησης. Η πρόσληψη θα πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΣΕΠ και έπειτα από δοκιμαστική περίοδο 7 μηνών. Η σύναψη της σύμβασης εργασίας του νεοπροσληφθέντος θα διέπεται από τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα⁹⁹ και όχι σύμφωνα με τον οικείο κανονισμό εργασίας που ισχύει για τους ήδη εργαζόμενους.

⁹⁷ Α.Ταρπάγκος, *Για μια ριζοσπαστική αντιμετώπιση του εγχειρήματος ιδιωτικοποίησης των ΔΕΚΟ*, Θέσεις, τεύχος 93, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2005.

⁹⁸ Γ.Κουζής, *Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

⁹⁹ Σχέδιο Νόμου 3429/2005, Άρθρο 13, παράγραφος 1.

Για τις ΔΕΚΟ που εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα προβλέπεται η υποχρεωτική κατάρτιση νέων κανονισμών εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων με την πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση εντός τετραμήνου. Εάν παρέλθει το χρονικό αυτό διάστημα χωρίς αλλαγές τότε αυτές εφαρμόζονται με νόμο.

Με τροπολογία του νόμου αυτού τον Ιούλιο του 2008, η οποία συνάντησε την έντονη αντίδραση των συνδικάτων, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των νεοπροσλαμβανόμενων υποβαθμίζεται περισσότερο. Πιο συγκεκριμένα με κοινή υπουργική απόφαση μπορούν να προβλέπονται όροι εργασίας δυσμενέστεροι από κάθε άλλη ευνοϊκότερη ρύθμιση μπορεί να προβλέπει η ΕΣΣΕ για το νέο προσωπικό, μέχρι φυσικά τα όρια της ΕΓΣΣΕ. Η μισθολογική πολιτική εκχωρείται στην κυβέρνηση στο πλαίσιο τριπλού πλαφόν (δείκτη τιμών καταναλωτή, οικονομική κατάσταση επιχείρησης, πορεία Κρατικού Προϋπολογισμού).¹⁰⁰

Με τις ρυθμίσεις αυτές ενισχύεται η διάκριση σε παλαιό και νέο προσωπικό στις ΔΕΚΟ και μάλιστα δημιουργούνται προϋποθέσεις για περαιτέρω διεύρυνση των διαφορών με μονομερή πάντοτε απόφαση των διοικήσεων. Επιπλέον βάλλεται ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις αυτές με τον καθορισμό του πλαισίου στο οποίο θα κινούνται οι αυξήσεις των μισθών, ενώ επίσης αίρεται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ σε περίπτωση μη συμφωνίας τους απέναντι στους κυβερνητικούς όρους.¹⁰¹

Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του νόμου 3429/2005 το εργασιακό καθεστώς στις ΔΕΚΟ περιέχει «στρεβλώσεις» οι οποίες θα πρέπει ν' αποκατασταθούν. Επιβάλλεται λοιπόν να επανέλθουν οι ΔΕΚΟ στην σωστή πορεία, καθώς διαπιστώνεται πως τα τελευταία είκοσι χρόνια είχαν χάσει τον προσανατολισμό τους και δεν υπηρετούσαν πια το συμφέρον του πολίτη και της ελληνικής οικονομίας. Μεταξύ άλλων ρυθμίσεων θεωρείται πως το ζήτημα του προσωπικού «τακτοποιείται» καθώς αίρεται σταδιακά και σε βάθος χρόνου ένα πρόβλημα που είχε δημιουργηθεί επί μια ολόκληρη γενιά με εργαζομένους δύο ταχυτήτων: αυτών που εργάζονται στις ΔΕΚΟ και που έχουν αποσπάσει με τα χρόνια σημαντικά προνόμια και σε μεγάλο βαθμό αποσύνδεσης της επαγγελματικής τους τύχης από την οικονομική πορεία του Οργανισμού και εκείνων που εργάζονται στην ιδιωτική οικονομία και που

¹⁰⁰ Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σελ.308.

¹⁰¹ Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα 2009, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 215.

συμμετέχουν ενεργά στην προσπάθεια για επιβίωση και ανταγωνιστικότητα της κάθε μικρής ή μεγάλης ιδιωτικής εταιρείας.¹⁰²

Με το νέο πλαίσιο για τη λειτουργία και την εξυγίανση των ΔΕΚΟ σχεδιάζεται για να ωφεληθεί ο φορολογούμενος και για να μπει τέλος στην κακοδιαχείριση και στην σπατάλη, να αναβαθμιστούν οι υπηρεσίες και να εξυπηρετηθούν καλύτερα οι πολίτες.¹⁰³ Υποστηρίζεται λοιπόν ούτε λίγο ούτε πολύ πως για την κακοδιαχείριση και τις σπατάλες ευθύνονται οι σταθερές εργασιακές σχέσεις και η ιδιόμορφη μονιμότητα των εργαζομένων των ΔΕΚΟ!

Επιπλέον ο νόμος περί των μέτρων εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 εισάγει και μια ρύθμιση εξέχουσας σημασίας, με την οποία φαίνεται ότι σκοπείται να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι σταδιακά στην έξοδο από τις ΔΕΚΟ. Πρόκειται για τη ρύθμιση του άρθ.37 παρ.7, σύμφωνα με την οποία «πλεονάζον προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του κεφ.Α' του Ν.3429/2005 εντάσσεται σε πίνακες κατάταξης που καταρτίζονται από τον ΑΣΕΠ». Το προσωπικό αυτό είτε μεταφέρεται σε φορείς του δημοσίου τομέα είτε επιλέγεται κατά προτεραιότητα για την πλήρωση θέσεων ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης ή αποχωρεί άμεσα στο πλαίσιο προγράμματος εθελούσιας εξόδου. Επισημαίνεται ότι δεν διευκρινίζεται η έννοια του πλεονάζοντος προσωπικού, δεν τίθεται ποσόστωση για τον αριθμό των δυνάμενων να χαρακτηρισθούν πλεονάζοντες κατά το πρότυπο του νομοθετικού πλαισίου για τις ομαδικές απολύσεις, ούτε προβλέπεται ρητώς κάποια διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.¹⁰⁴

Μια ακόμη αγκύλωση η οποία «λειαίνθηκε», ήταν η κατάργηση κάθε ρήτρας μονιμότητας του προσωπικού που προβλεπόταν σε κανονισμούς προσωπικού ή ΣΣΕ. Τώρα πλέον με τις ρυθμίσεις του Μνημονίου 2 (Ν. 4046/12) όλοι οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ θεωρούνται αορίστου χρόνου ενώ ταυτόχρονα παγώνουν οι μισθοί, τα χρονοεπιδόματα και οι ωριμάνσεις, ύστερα από σειρά νομοθετημάτων που έχουν ήδη καταβαρυνθεί μισθούς και επιδόματα των ΔΕΚΟ.

Οι ρυθμίσεις αυτές, όλες προς την κατεύθυνση της ευελιξίας, της ανασφάλειας και της αστάθειας της εργασίας εισάγονται συστηματικά τα τελευταία χρόνια για να κάνουν τις ΔΕΚΟ ακόμη ελκυστικότερες στα μάτια των νέων επενδυτών. Η κυρίαρχη

¹⁰² Αιτιολογική Έκθεση Ν.3429/2005.

¹⁰³ Πρακτικά Ν.3429/2005.

¹⁰⁴ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2011*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΣΕΔΥ, σελ. 294.

κατεύθυνση του κυβερνητικού νεοφιλελευθερισμού δεν είναι παρά η περιστολή των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, ο μοναδικός δρόμος είναι η μεταβίβαση της ιδιοκτησίας των ΔΕΚΟ στο ιδιωτικό κεφάλαιο, προκειμένου το αστικό κράτος να καλύψει τα ελλείμματα της δημοσιονομικής του διαχείρισης. Ωστόσο οι δημόσιες επιχειρήσεις λειτουργούν ως κρατικά μονοπώλια και μ' αυτή την έννοια δε μπορεί να αποτιμηθεί επιστημονικά η αποδοτικότητά τους με ιδιωτικά οικονομικά κριτήρια. Πιο συγκεκριμένα μπορεί ένα τμήμα των κοινωφελών επιχειρήσεων να εμφανίζεται ως «ελλειμματικό» (από την άποψη των αστικών οικονομικών κριτηρίων παραγωγικότητας του κεφαλαίου) ενώ απεναντίας ένα άλλο μέρος να παρουσιάζεται οικονομικά αποδοτικό, όμως η λειτουργία τους στα πλαίσια του κοινωνικού μετασχηματισμού έχει εξ' αντικειμένου καίρια κοινωνικά χαρακτηριστικά.¹⁰⁵

Δεν θα πρέπει να εκλαμβάνονται καθόλου τυχαίες αυτές οι παρεμβάσεις όταν βλέπουν το φώς της δημοσιότητας πολλά άρθρα που μιλούν για εκτεταμένες ιδιωτικοποιήσεις σε ΔΕΚΟ στρατηγικής σημασίας για τη χώρα. Πρώτα στη λίστα για το 2012 είναι η ΔΕΗ, ο ΟΠΑΠ, το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο, τα ΕΛΤΑ, ο ΟΛΠ και ΟΛΘ θέτοντας ως στόχο να φτάσουν τα έσοδα τα 17 δις. έως το τέλος του 2013.¹⁰⁶ Για το λόγο αυτό μάλιστα, ιδρύθηκε το Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου με το Ν.3986/2011 στο πλαίσιο εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής με σκοπό διεκπεραιώσει το μεγαλύτερο πρόγραμμα εκποίησης στον κόσμο, το ελληνικό.¹⁰⁷

Ενώ διεξάγονται όλα αυτά με ταχύτατους ρυθμούς ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει επηρεαστεί πρώτος από τις αναδιαρθρώσεις καθώς από την αρχή της δεκαετίας του 1990 διαπιστώνεται η σταδιακή υποχώρηση της δημόσιας παρουσίας στον κλάδο. Μέσα σε λιγότερο από δύο δεκαετίες ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει μεταμορφωθεί από μια δραστηριότητα εθνικής βάσης και εμβέλειας με την μονοπωλιακή παρουσία δημόσιων επιχειρήσεων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών σε μια ανοιχτή αγορά που λειτουργεί με τους κανόνες του ελεύθερου ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Α.Ταρπάγκος, *Για μια ριζοσπαστική αντιμετώπιση του εγχειρήματος ιδιωτικοποίησης των ΔΕΚΟ*, Θέσεις, τεύχος 93, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2005.

¹⁰⁶ *Σαρωτικές ιδιωτικοποιήσεις –εξπρές*, Έθνος, 24/05/2012.

¹⁰⁷ Διαδικτυακή σελίδα Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου, www.bradf.com, (πρόσβαση στις 14/05/2012).

¹⁰⁸ Α.Κρέτσου, *Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 134, Δεκέμβριος 2006.

Η απασχόληση αποτέλεσε βασικό θύμα των δράσεων αυτών, καθώς με την ολοκλήρωσή τους περιορίστηκε δραστικά ο αριθμός των εργαζομένων. Παράλληλα αυξήθηκαν οι εργαζόμενοι με ελαστική σχέση εργασίας, το καθεστώς ιδιόμορφης μονιμότητας εξέλειψε, διευρύνθηκαν οι πρακτικές των υπεργολαβιών και οι αναθέσεις έργου σε τρίτους συνεργάτες ενώ πωλήθηκαν τμήματα της παραγωγής σε άλλες εταιρείες.¹⁰⁹ Μέσω των ιδιωτικοποιήσεων συνεπώς μετακινήθηκε το κόστος της πώλησης στους ίδιους τους εργαζόμενους αλλά και στο κοινωνικό σύνολο ευρύτερα αφού αυξάνουν τα τιμολόγιά τους και σε πολλές περιπτώσεις υποβαθμίζουν τις υπηρεσίες τους προς τους πολίτες.¹¹⁰

Οι πρακτικές αυτές στην Ελλάδα προέρχονται κυρίως από αντίστοιχες ευρωπαϊκές ιδιωτικοποιήσεις στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι στον τηλεπικοινωνιακό κλάδο υπάρχουν χώρες όπου μόλις το 55% (Ισπανία) ή το 68% (Μ.Βρετανία) των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς καλύπτονται από ΣΣΕ. Επιπλέον στη βελγική Belgacom και στη γερμανική Deutsche Telecom οι εργαζόμενοι με το παλαιό ειδικό καθεστώς αντιπροσωπεύουν μόλις το 70 και 40% αντίστοιχα επί του συνόλου του προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών.¹¹¹ Στην Deutsche Telecom επίσης εφαρμόζεται ευρύτατα το φαινόμενο της θυγατροποίησης των εργασιών καθώς οι τεχνικοί πεδίου στην γερμανική εταιρεία, που αποτελούν το βασικό κομμάτι του λειτουργικού της κόστους, εργάζονται στη θυγατρική DTTS που λειτουργεί ως υπεργολάβος για την Deutsche Telecom.¹¹² Στις περισσότερες των περιπτώσεων οι εργασιακές σχέσεις στις θυγατρικές εταιρείες είναι υποβαθμισμένες ανάλογα με αυτές της μητρικής.

Η Deutsche Telecom όμως αποτελεί τον σημερινό ιδιοκτήτη του ΟΤΕ τον οποίο εξετάζουμε στην παρούσα εργασία ως μελέτη περίπτωσης. Ο ΟΤΕ εμπίπτει στην περίπτωση των ιδιωτικοποιημένων επιχειρήσεων στον τομέα των ελληνικών τηλεπικοινωνιών καθώς μέσα από επαναλαμβανόμενες πωλήσεις οι ελληνικές κυβερνήσεις εκχώρησαν το μεγαλύτερο τηλεπικοινωνιακό Οργανισμό των

¹⁰⁹ Ο.π.

¹¹⁰ Θύματα των ιδιωτικοποιήσεων είναι και οι πολίτες που επιβαρύνθηκαν με αυξήσεις τιμολογίων των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις (π.χ διπλασιασμός του μηνιαίου παγίου της σταθερής τηλεφωνικής σύνδεσης και της αστικής μονάδας στον ΟΤΕ από το 1996 μέχρι το 2002).

Δ.Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2006, σελ.289.

¹¹¹ Γ.Κουζής, Για το ζήτημα άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

¹¹² *Κόστος ανθρώπινου δυναμικού στον ΟΤΕ*, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ-ΟΤΕ, Τεύχος 45, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2010.

Βαλκανίων. Ένα βασικό εργαλείο ανάπτυξης της οικονομίας εκχωρείται σε γερμανική κρατική εταιρεία, μαζί με το μέλλον όλων των ελληνικών τηλεπικοινωνιών, όλων των ζητημάτων που σχετίζονται με το απόρρητο των τηλεπικοινωνιών, την εθνική άμυνα και ασφάλεια της χώρας και βέβαια της «αγοράς» δεκάδων εκατομμυρίων πελατών των βαλκανικών χωρών.¹¹³ Ταυτόχρονα καθιστώντας τους Γερμανούς υπεύθυνους για τη διοίκηση του Οργανισμού, τους αφήνουν το πλήρες δικαίωμα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού για ζητήματα που αφορούν το τυχόν πλεονάζον προσωπικό, το είδος της παρεχόμενης εργασίας αλλά και τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων (είτε σε μισθό, είτε σε δικαιώματα).

Η εργασία αυτή φιλοδοξεί να αναδείξει τις επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στο εργασιακό καθεστώς του Οργανισμού, αλλά κυρίως επιζητά να καταγράψει τις μεταβολές που συντελέστηκαν ιδιαίτερα εν μέσω της οικονομικής κρίσης. Επιπλέον θα εξετασθεί και ο ρόλος των θυγατρικών επιχειρήσεων του ΟΤΕ στις εργασιακές σχέσεις της μητρικής εταιρείας. Τι αλλαγές προκύπτουν από την ενδεχόμενη επιρροή τους στο εργασιακό καθεστώς της μητρικής και με πιο τρόπο οι νέοι ιδιοκτήτες ρυθμίζουν αυτή την αλληλεπίδραση; Μεταφέρθηκαν αντίστοιχες πρακτικές θυγατρικών δραστηριοτήτων με αυτές της Deutsche Telecom της Γερμανίας;

Θεωρούμε πως οι αλλαγές είναι καταγιγιστικές και συντελούνται με μεγαλύτερη σφοδρότητα την περίοδο της κρίσης, αφού η ιδιοκτήτες του ΟΤΕ θέλουν να διαφυλάξουν τα συμφέροντά τους σε περίοδο οικονομικής ύφεσης, μέσω του κέρδους που προκύπτει από την απορρύθμιση της εργασίας.

¹¹³ Ανοιχτή επιστολή Αγωνιστικής Συνεργασίας Εργαζομένων του ΟΤΕ στους μετόχους του ομίλου ΟΤΕ, 26/06/2008.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Τα εργασιακά ζητήματα στον ΟΤΕ μετά την ιδιωτικοποίηση

2.1 Οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

Οι εξελίξεις στον ΟΤΕ είναι ιδιαίτερα σημαντικές δεδομένου ότι αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας παρέχοντας σημαντικού χαρακτήρα υπηρεσίες για την οικονομική ανάπτυξη, την έρευνα και την εθνική άμυνα. Εξετάζουμε σαν μελέτη περίπτωσης τον ΟΤΕ καθώς ο ΟΤΕ, όπως και άλλες δημόσιες επιχειρήσεις και τομείς δραστηριότητας υψηλής σημασίας όπως οι Τράπεζες και οι Μεταφορές, έχει αφήσει το στίγμα του στο μοντέλο εργασιακών σχέσεων της χώρας. Ως εκ τούτου οι αλλαγές και οι παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις και στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης στον χώρο του ΟΤΕ μπορούν να χαρακτηρισθούν ως πρόκριμα μελλοντικών και αντίστοιχων παρεμβάσεων σε ευρύτερους τομείς και κλάδους της χώρας μας¹¹⁴ ιδιαίτερα τώρα σε μια εποχή εντεινόμενων αποκρατικοποιήσεων των δημόσιων επιχειρήσεων της χώρας.

Το 1949 με το νόμο 1049/49 ιδρύεται ο ΟΤΕ με τη μορφή της Α.Ε. Το αρχικό ιδιοκτησιακό καθεστώς του ΟΤΕ προέβλεπε τα εξής:¹¹⁵

- Ο ΟΤΕ διαθέτει μια και μόνο μετοχή μη μεταβιβάσιμη, η οποία ανήκει εξ' ολοκλήρου στο Ελληνικό Δημόσιο.
- Καταργούνται οι αποφάσεις που προβλέπουν την έκδοση μετοχών και την διάθεσή τους σε τρίτους με στόχο την αύξηση του εταιρικού κεφαλαίου ή την αλλοίωση της μετοχικής σύνθεσης του Οργανισμού.

Έκτοτε, με την ίδια ιδιοκτησιακή κατάσταση και μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '80 ο ΟΤΕ αναπτύσσεται και συγκροτείται, φτάνει σε κάθε γωνιά της Ελλάδας, διευρύνει και αυτοματοποιεί την επικοινωνία με όλες τις Ηπείρους και βελτιώνει την επικοινωνία με τα πλοία τόσο στη Μεσόγειο όσο και σε όλους τους ωκεανούς. Ταυτόχρονα παρακολουθεί όλες τις τεχνολογικές εξελίξεις στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα και καταφέρνει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των καιρών.¹¹⁶

¹¹⁴ Λ.Κρέτσου, *Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 134, Δεκέμβριος 2006.

¹¹⁵ Ο.π.

¹¹⁶ Γ.Δούκας, *Αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα, Η περίπτωση του ΟΤΕ*, Εισήγηση στη διημερίδα «Οι επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων», Divani Acropolis 21-22/10/2009.

Το καθεστώς αυτό που διασφάλιζε τη μόνιμη και αποκλειστική παρουσία του ελληνικού δημοσίου στις τηλεπικοινωνίες θα καταργηθεί όταν με νόμο το 1994 καθίσταται δυνατή η ανοικτή διάθεση μετοχών του Οργανισμού σε τρίτους, με το δημόσιο όμως να διατηρεί τον έλεγχο της διοίκησης. Αποτέλεσμα είναι τον Οκτώβριο του 2000 το κράτος να χάνει το 51% των μετοχών, κρατώντας όμως τον δημόσιο έλεγχο. Μέχρι τον Δεκέμβριο του 2005 οι ιδιώτες και ειδικότερα τα ξένα funds εξασφάλισαν τον έλεγχο του 66% του ΟΤΕ (Στρατούλης 2005), ενώ το 2008 χάνει την καταστατική μειοψηφία (33%)¹¹⁷ και έτσι μέσα σε μια δεκαετία το ελληνικό κράτος απώλεσε την ιδιότητα του μεγαλύτερου μετόχου αλλά και του management του Οργανισμού.

Παράλληλα με τις εξελίξεις αυτές, ήδη από το 1997 τη χρονιά που ο ΟΤΕ μπαίνει στο χώρο της κινητής τηλεφωνίας, δημιουργούνται οι πρώτες θυγατρικές εταιρείες (π.χ COSMOTE), που δρομολογούν τη λειτουργία της επιχείρησης με αμιγώς ιδιωτικά-οικονομικά κριτήρια. Εκείνη την περίοδο, σε συμφωνία με τις συνδικαλιστικές πλειοψηφίες, ορίζεται από τη διοίκηση του ΟΤΕ το εργασιακό καθεστώς όσων προσλαμβάνονται σε θυγατρικές του ΟΤΕ να είναι όμοιο με εκείνο του ιδιωτικού τομέα, πράγμα που οδήγησε σε μειωμένους μισθούς, αυξημένα ωράρια, ελαστικές εργασιακές σχέσεις.¹¹⁸ Είναι γεγονός ότι η λειτουργία των θυγατρικών εταιρειών εξασφαλίζει στους αγοραστές του ΟΤΕ, κατά τη συντελούμενη ιδιωτικοποίηση, τη σταδιακή μετάβαση σε φθηνές εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού τομέα.

Στην κατεύθυνση αυτή το Μάρτιο του 2008 έπειτα από πώληση πακέτου 25% μετοχών από την ελληνική επενδυτική τράπεζα Marfin Investment Group (MIG)¹¹⁹

¹¹⁷ Σύμφωνα με το νόμο όταν ένας μέτοχος κατέχει το 33,3% μιας ελληνικής ανώνυμης εταιρείας, αυτό λέγεται καταστατική μειοψηφία, η οποία δίνει αυξημένες δυνατότητες στη γενική συνέλευση των μετόχων. Πρακτικά ακόμη και εάν ανατραπεί η υπάρχουσα συμφωνία μεταξύ Δημοσίου-D.T, οι Γερμανοί ιδιοκτήτες θα είναι πια το απόλυτο αφεντικό.

¹¹⁸ *Η συμβολή του εργοδοτικού-κυβερνητικού συνδικαλισμού στην ιδιωτικοποίηση ΟΤΕ-ΔΕΗ*, Ριζοσπάστης, 12/06/2011.

¹¹⁹ Οι κερδισμένοι απ' αυτή τη συμφωνία είναι αφ' ενός η MIG του κ.Βγενόπουλου η οποία με μια απλή αγοραπωλησία μετοχών παίρνει 2,55 δις. ευρώ και 140 εκατομμύρια ευρώ κέρδη και αφ' ετέρου η Deutsche Telecom, έναντι πινακίου φακής, 442,3 εκατομμύρια ευρώ, αποκτά τον έλεγχο ολόκληρου του Ομίλου ΟΤΕ που αξίζει δεκάδες δις. ευρώ. Ανοιχτή επιστολή Αγωνιστικής Συνεργασίας Εργαζομένων του ΟΤΕ στους μετόχους του ομίλου ΟΤΕ, 26/06/2008.

Είναι ακόμη πιο φανερή η ιδιαίτερα χαμηλή τιμή πώλησης του ΟΤΕ αν αναλογιστούμε πως για την εξαγορά της εταιρείας Γερμανός από την COSMOTE δόθηκε το υπέρογκο τίμημα των 1,3 δις. Την εξαγορά αυτή μάλιστα ερευνά η δικαιοσύνη διότι τα στοιχεία ισολογισμού της Γερμανός ανέρχονται σε 2.723.000 ευρώ, ποσό πολύ μικρό σε σχέση με το ποσό της εξαγοράς.

Γερμανός: Πρόκληση η εξαγορά, πρόκληση και οι αμοιβές!, Οθόνη Τριμηνιαία Έκδοση της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2009, Τεύχος 79.

και έπειτα από περαιτέρω πώληση μετοχών του ελληνικού δημοσίου αυτή τη στιγμή η γερμανική κρατική Deutsche Telecom διαθέτει το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών ύψους 40% και το ελληνικό δημόσιο το 10% (6% το ελληνικό κράτος και 4% το ΙΚΑ).¹²⁰ Μάλιστα σύμφωνα με εξαγγελίες, μέσα στο πλαίσιο του νέου κύκλου ιδιωτικοποιήσεων, ένα από τα πρώτα ζητήματα είναι η πώληση του εναπομείναντος 10%,¹²¹ ποσοστό που όμως οι Γερμανοί της D.T. δηλώνουν ότι δε θέλουν να αγοράσουν, εάν δε μεταβληθούν οι εργασιακές σχέσεις και δεν γίνουν αλλαγές στο ρυθμιστικό καθεστώς της αγοράς τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα.¹²²

Το management του Οργανισμού περνά στους Γερμανούς ιδιοκτήτες καθώς έχουν την πλειοψηφία στο 11μελές διοικητικό συμβούλιο, κατέχοντας όλες τις εκτελεστικές εξουσίες, ενώ καθίστανται πλέον ισχυροί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακών σχέσεων. Το ελληνικό δημόσιο διατηρώντας τη συμμετοχή του στο 10%, με τη συμφωνία του 2008, διατηρεί το δικαίωμα αρνησικυρίας (βέτο) για μια σειρά εταιρικών ζητημάτων, θεμάτων εθνικής ασφάλειας και δημόσιας τάξης. Υπογραμμίζουμε πως αρχικά με βάση τη συμφωνία που έχει υπογραφεί με τους Γερμανούς το 2008, εάν το ελληνικό ποσοστό μετοχών υποχωρήσει κάτω από το 10% τότε η ελληνική πλευρά διατηρεί το δικαίωμα άσκησης βέτο μόνο για θέματα που σχετίζονται με την εθνική ασφάλεια.

Τελευταία εξέλιξη στο θέμα των δικαιωμάτων του ελληνικού δημοσίου στον ΟΤΕ είναι η παρέμβαση της Κομισιόν και του Επιτρόπου αρμοδίου για την εσωτερική αγορά κ.Barnier ο οποίος παραπέμπει την Ελλάδα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για να ακυρώσει διατάξεις του νόμου 3676/11-07-2008 που κύρωσε τη Συμφωνία πώλησης του ΟΤΕ στην Deutsche Telecom. Με αυτή την αλλαγή νόμου καταργείται η δυνατότητα για το κράτος να διορίζει το ήμισυ των μελών των διευθυντικών οργάνων

¹²⁰ Έτσι η Deutsche Telekom αποκτά το δημόσιο έλεγχο ολόκληρου του Ομίλου ΟΤΕ. Συγκεκριμένα αποκτά τον έλεγχο του ΟΤΕ, των 15 θυγατρικών εταιρειών του στην Ελλάδα (OTEGlobe, Hellas Sat, OTESAT-MARITEL, κ.λ.π.) και στο εξωτερικό και κυρίως στα Βαλκάνια (GLOBUL στη Βουλγαρία, COSMOFON στη FYROM, AMC στην Αλβανία, της ROMTELECOM και της COSMOTE-ROMANIA στη Ρουμανία κτλ) της COSMOTE, της OTENET, της ΟΤΕ-Estate, στην οποία ανήκουν τα 2.300 υψηλής προστιθέμενης αξίας ακίνητα του ΟΤΕ, των επενδύσεων για τα ευρυζωνικά δίκτυα του ΟΤΕ ύψους 900 εκατομμυρίων ευρώ την επόμενη τριετία και κατά συνέπεια των προμηθειών του ΟΤΕ, οι οποίες θα κατευθύνονται πλέον μονοπωλιακά στη SIEMENS. Ανοιχτή επιστολή Αγωνιστικής Συνεργασίας Εργαζομένων του ΟΤΕ στους μετόχους του ομίλου ΟΤΕ, 26/06/2008.

¹²¹ Γίνονται ενέργειες για την πώληση και του εναπομείναντος ποσοστού του δημοσίου, μέχρι την πλήρη ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού και μάλιστα με τιμή μετοχής που συνιστά μια εκποίηση-ξεπούλημα (7,99 ευρώ/μετοχή). Δ.Στρατούλης, Συνέντευξη στο Βήμα FM, σχετικά με την εκποίηση του ΟΤΕ, 09/07/2011.

¹²² Α.Σπυροπούλου, *Εμμένει η διοίκηση του ΟΤΕ σε περικοπές και εργασιακά*, Ελευθεροτυπία, Σεπτέμβριος 2011.

του ΟΤΕ (ακόμη και ως μέτοχος μειοψηφίας), καταργούνται τα δικαιώματα αρνησικυρίας (βέτο) σε εταιρικά και εμπορικά ζητήματα όπως η διάλυση ή η συγχώνευση εταιρειών, η μεταβίβαση ή η μετατροπή στοιχείων του ενεργητικού μιας εταιρείας στρατηγικής σημασίας και οι μεταβολές της εθνικότητας ή του κεφαλαίου της εταιρείας, καταργείται η απαίτηση προηγούμενης έγκρισης από τις ελληνικές αρχές για τη μεταβίβαση μετοχών του ΟΤΕ από τη D.T, και τέλος καταργείται μια ρήτρα αλλαγής ελέγχου (η οποία ορίζει ότι, σε περίπτωση που αλλάξει ο έλεγχος στην D.T. και το πρόσωπο που αποκτά τον έλεγχο δεν πληροί τις απαιτήσεις που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, η Ελλάδα έχει το δικαίωμα να της επαναπωλήσει το σύνολο μετοχών του ΟΤΕ που κατείχε).¹²³

Το ελληνικό δημόσιο χάνει πλέον κάθε δικαίωμα που διατηρούσε στην διοίκηση του Οργανισμού. Μπορεί αυτές οι εξελίξεις να επηρεάζουν άμεσα κυρίως τα συμφέροντα των μικρομετόχων, όμως μακροπρόθεσμα δύνανται να επηρεασθούν περαιτέρω και οι εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ καθώς οι γερμανοί ιδιοκτήτες γίνονται απόλυτα κυρίαρχοι να μεταθέσουν, να συγχωνεύσουν ή να πωλήσουν τα κεφάλαιά τους οπουδήποτε, χωρίς καμία υποχρέωση να λογοδοτήσουν στο ελληνικό κράτος, επηρεάζοντας έτσι τη ζωή χιλιάδων εργαζομένων.

Τη στιγμή που οι κυβερνήσεις στα ισχυρά κράτη-μέλη της Ε.Ε., κρατούν αντίστοιχους Οργανισμούς υπό δημόσιο έλεγχο, το ελληνικό κράτος δείχνει περισσή προθυμία να ξεπουλήσει ένα από τα πιο σημαντικά κομμάτια του εθνικού πλούτου, και μάλιστα σε μια κρατική γερμανική εταιρεία τηλεπικοινωνιών δίχως να εξασφαλίζει ούτε στο ελάχιστο τους Έλληνες εργαζόμενους!

Καθοριστικό ρόλο στις επιλογές του ΟΤΕ έπειτα από την ιδιωτικοποίησή του και τη λεγόμενη «απελευθέρωση της αγοράς τηλεπικοινωνιών» διαδραματίζει η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνίας και Ταχυδρομείων (ΕΕΤΤ στο εξής). Η ΕΕΤΤ είναι μια ανεξάρτητη διοικητική αρχή, η οποία ρυθμίζει, εποπτεύει και ελέγχει την αγορά ηλεκτρονικών επικοινωνιών και την αγορά παροχής ταχυδρομικών υπηρεσιών στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε το 1992 με το νόμο 2075/1992 έπειτα από ενσωμάτωση υποχρεωτικής ευρωπαϊκής οδηγίας σχετικά με τη ρύθμιση των τηλεπικοινωνιών στα κράτη-μέλη. Το 2000 με την πλήρη απελευθέρωση των τηλεπικοινωνιών δόθηκε η δυνατότητα όλη η αγορά να μπορεί να παρέχει δίκτυα κινητής, σταθερής τηλεφωνίας

¹²³ Καταργούνται τα ειδικά δικαιώματα του ελληνικού δημοσίου στον ΟΤΕ, http://www.iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=8855:chountis-ote-dt&catid=80:koin-dikaionomata&Itemid=180, (πρόσβαση στις 28/08/2012).

αλλά και ευρυζωνικά δίκτυα. Την περίοδο εκείνη ενισχύθηκε ιδιαιτέρως ο εποπτικός, ρυθμιστικός και ελεγκτικός ρόλος της EETT με το νόμο 2876/2000 προκειμένου να λειτουργήσει εύρυθμα ο ανταγωνισμός για όλους έτσι ώστε και οι μικρότεροι πάροχοι να μπορέσουν να εξυπηρετήσουν μέρος της αγοράς.

Συγκεκριμένα η EETT θέτει φραγμούς στον ρυθμιστικό πάροχο της αγοράς που διαθέτει τους περισσότερους πελάτες και το δίκτυό του καλύπτει τη μεγαλύτερη συνδρομητική βάση της χώρας. Συνεπώς τέθηκαν συγκεκριμένοι φραγμοί στη λειτουργία του ΟΤΕ προκειμένου να μπορέσουν και οι μικρότεροι πάροχοι να διατηρήσουν το μερίδιό τους στην αγορά και να μην «πνιγούν» από την υπερδραστηριότητα του ΟΤΕ. Οι βασικοί περιορισμοί που έχουν τεθεί στον ΟΤΕ για να λειτουργήσει ομαλά ο ανταγωνισμός είναι: Πρώτον η απαγόρευση της πώλησης των προϊόντων του σε τιμή κάτω του κόστους, όταν οι ανταγωνιστές διαθέτουν αυτή τη δυνατότητα και δεύτερον η επιβολή υποχρεωτικής πώλησης των αντίστοιχων προϊόντων του ΟΤΕ σε τιμές υψηλότερες των ανταγωνιστών. Τρίτον ο ΟΤΕ υποχρεώνεται να νοικιάζει το δίκτυο και τις υποδομές του στους υπόλοιπους παρόχους για να αναπτύξουν τη δράση τους έναντι οικονομικού τιμήματος.

Φυσικά έχει ασκηθεί σημαντική κριτική για την στάση αυτή της EETT απέναντι στον ΟΤΕ καθώς θεωρείται πως η συγκεκριμένη ρυθμιστική αρχή δεν είναι ανεξάρτητη και αμερόληπτη. Περιορίζεται δε σε μια λογική ανάπτυξης του ανταγωνισμού «για τον ανταγωνισμό» βάσει διακριτικών αποφάσεων σε βάρος του ΟΤΕ ως πρώην ΔΕΚΟ¹²⁴ και σε καθεστώς πλήρους τηλεπικοινωνιακής απελευθέρωσης κρατάει απέναντι στον ΟΤΕ εχθρική στάση.¹²⁵ Τέλος το σύνολο της Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ στο εξής) θεωρεί ότι η EETT δεν στρέφεται στην καταπολέμηση της αποτροπής του αθέμιτου ανταγωνισμού αλλά συμβάλλει στην διασφάλιση ευνοϊκών όρων ανάπτυξης στις ανταγωνίστριες προς τον ΟΤΕ εταιρείες, επιβαρύνοντας την εταιρεία με δεκάδες εκατομμύρια ευρώ και προκαλώντας κύμα διαρροής συνδρομητών του ΟΤΕ προς τους εναλλακτικούς παρόχους σταθερής τηλεφωνίας.¹²⁶ «Είναι γνωστό πως με την ευρωπαϊκή οδηγία που έχει δημιουργήσει αυτές τις ρυθμιστικές αρχές σε όλη την Ευρώπη έχει καταστήσει

¹²⁴ Γ.Ευσταθόπουλος, *Νεοφιλελεύθεροι Μύθοι, «Η απελευθέρωση των αγορών και οι ιδιωτικοποιήσεις αυξάνουν τον ανταγωνισμό. Έτσι θα μειωθούν οι τιμές και θα βελτιωθούν οι υπηρεσίες προς τους καταναλωτές»*, http://leftlab.gr/tiki-view_articles.php (πρόσβαση στις 02/05/2012).

¹²⁵ Γ.Δούκας, *Ο υπηρέτης τριών αφεντάδων (Ν.Δ., Π.Α.Σ.Ο.Κ., Deutsche Telecom), και το φάρμακο των απολύσεων*, Αυγή, 05/01/2010.

¹²⁶ Α.Κρέτσος, *Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/study/index.html>, (πρόσβαση στις 10/11/2011).

όλους τους ευρωπαϊκούς ΟΤΕ θα λέγαμε, να δουλεύουν υπέρ των ιδιωτικών παρόχων».¹²⁷

Στεκόμαστε ιδιαίτερα στο ρόλο της ΕΕΤΤ καθώς όλες ανεξαιρέτως οι διοικήσεις επικαλούνταν τους περιορισμούς που έθετε η ρυθμιστική αρχή για να μειώσουν το εργατικό και λειτουργικό κόστος του ΟΤΕ. Σύμφωνα με αυτό καθορίζονται από την ΕΕΤΤ οι τιμές που δύναται να πουλά τα προϊόντα και τις υπηρεσίες του στην αγορά. Αυτό παρεπόμενα σήμαινε ολοένα και μεγαλύτερες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού.

Ο ίδιος ο διοικητής του ΟΤΕ κ. Τσαμάς έχει στραφεί με δηλώσεις του προς αυτή την κατεύθυνση υποστηρίζοντας πως «είναι επιτακτική η ανάγκη να μειώσουμε το κόστος λειτουργίας μας, στοιχείο που επηρεάζει τη ρύθμισή μας από την ΕΕΤΤ».¹²⁸ Στο ίδιο μήκος κύματος βρισκόταν και η προηγούμενη διοίκηση όταν με δηλώσεις του ο ίδιος ο κ. Βουρλούμης υποστήριζε ότι «Ο ΟΤΕ δε μπορεί να είναι ανταγωνιστικός, όταν δε μπορεί να τοποθετήσει, να μετακινήσει, να μεταθέσει, να προάγει το προσωπικό όπως θέλει η διοίκηση. Όταν στον ΟΤΕ ισχύουν κανονισμοί που δεν ισχύουν για τους ανταγωνιστές του».¹²⁹ Τέλος αναφέρουμε ότι «και η προηγούμενη διοίκηση Μανασή είχε ταχθεί υπέρ της μείωσης προσωπικού ενημερώνοντας τους εκπροσώπους των εργαζομένων ήδη από το 2001 ότι η μητρική εταιρεία του ΟΤΕ για να λειτουργήσει χρειάζεται 8.000 άτομα όταν τότε απασχολούνταν 15.000».¹³⁰

Πιο συγκεκριμένα αναφορικά με την απασχόληση, παρατηρείται μια διαχρονική τάση συρρίκνωσης του απασχολούμενου προσωπικού με την απώλεια περίπου 20.000 θέσεων εργασίας. Βασικός παράγοντας για τη μείωση του προσωπικού του ΟΤΕ ήταν τα προγράμματα εθελούσιας εξόδου των εργαζομένων που υιοθετήθηκαν όλα αυτά τα χρόνια αλλά και η σταδιακή αποχώρηση του προσωπικού λόγω θεμελίωσης δικαιωμάτων συνταξιοδότησης, οι θέσεις του οποίου δεν αναπληρώθηκαν στο πλαίσιο των αποφάσεων της διοίκησης περί ορθολογικοποίησης του προγραμματισμού των προσλήψεων.¹³¹

¹²⁷ Μαρτυρία τεχνικού ΟΤΕ.

¹²⁸ Επίσημη εσωτερική ενημέρωση της διοίκησης Τσαμάς στους εργαζομένους σχετικά με το εργατικό κόστος του Οργανισμού.

¹²⁹ Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας Εργαζομένων ΟΤΕ, *Ξεπούλημα και απολύσεις πάνε πακέτο*, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2006/11/blog-post.html>, (πρόσβαση στις 30/06/2012).

¹³⁰ Μαρτυρία μέλους του Δ.Σ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

¹³¹ Λ.Κρέτσος, *Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 134, Δεκέμβριος 2006.

Είναι ενδεικτικό ότι μεταξύ 1991-1998 δεν πραγματοποιήθηκαν καθόλου προσλήψεις, ενώ μόνο οι εθελούσιες εξόδοι του 1998 και του 2005 είχαν ως αποτέλεσμα την αποχώρηση 1.115 και 4.759 εργαζομένων αντίστοιχα.¹³² Την περίοδο δε 2005-2008 αποχώρησαν από τον Οργανισμό λόγω εθελούσιας εξόδου κυρίως 6.700 εργαζόμενοι του ΟΤΕ ενώ οι προσλήψεις νέων εργαζομένων ανήλθαν στις 3.400 περίπου. Μάλιστα η αναλογία νεοπροσληθέντων προς αποχωρήσαντες ήταν διαρκώς αυξανόμενη (2005: 1%, 2006: 39%, 2007: 100%, 2008: 300%).¹³³

Τα αποτελέσματα της εθελούσιας εξόδου ήταν πολλαπλά και πάντα συνδυάζονταν με αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους. Πρώτον δημιουργούνταν σημαντικά προβλήματα για τους εναπομείναντες εργαζόμενους λόγω εντατικοποίησης της εργασίας και φόρτου υποχρεώσεων. Ακόμη περισσότερο η εντατικοποίηση ενισχυόταν από το γεγονός ότι στις πραγματοποιούμενες εθελουσίες δεν υπήρχε κάποια στόχευση ή προγραμματισμός σχετικά με τις ειδικότητες που περίσσευαν, ώστε να γίνουν οι αλλαγές που έπρεπε. Παρεπόμενα και η ποιότητα των υπηρεσιών που απολάμβαναν οι πολίτες ήταν χαμηλή και οι καθυστερήσεις πολλές.

Δεύτερον οι πρωτοβουλίες εθελούσιας εξόδου του προσωπικού ελλοχεύουν σημαντικούς κινδύνους για το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ (ΤΑΠ-ΟΤΕ) καθώς του στερούν ζωτικούς πόρους από τη χρηματοδότησή του εξαιτίας των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων. Δημιουργούν δε ολοένα και πιο μειωμένες παροχές προς τους ασφαλισμένους οι οποίοι πολλές φορές δεν καλύπτονται από το ταμείο τους και αναγκάζονται να καταφεύγουν σε ιδιωτικές ασφάλειες.

Τρίτον η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί σημαντικά ειδικά μετά την πρώτη μετοχοποίηση σε θέσεις κυρίως υψηλής ειδίκευσης. Ειδικότερα, ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα κάλυπτε το 98% περίπου των εργαζομένων, στις νέες προσλήψεις δε ξεπερνά το 30%, 100 δηλαδή εργαζόμενοι σε σύνολο 500.¹³⁴

Στη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συμβάλλει ιδιαίτερα και ακόμη μια σημαντική εξέλιξη που δεν είναι άλλη από την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον ΟΤΕ ο οποίος ήταν από τους πρώτους Οργανισμούς που εισήγαγε ευέλικτες πρακτικές εργασίας. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την Πανελλήνια Ένωση Τεχνικών ΟΤΕ (ΠΕΤ-ΟΤΕ) στα τέλη του 2003 στον Οργανισμό απασχολούνταν 4.000 εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης ή υπεργολαβίας και

¹³² Ο.π.

¹³³ Επιστολή ΟΜΕ-ΟΤΕ προς τους βασικούς μετόχους ΟΤΕ την 08/09/2010.

¹³⁴ Ε.Σουμέλη, *Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 55, Ιανουάριος 2000.

περίπου 2.000-3.000 με συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Ιδιαίτερα στην περίπτωση του ΟΤΕ αρκετές συμβάσεις μερικής απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως εξαιρετικά περιθωριακές μορφές εργασίας με την έννοια ότι αφορούν 3ωρη συνήθως ημερήσια εργασία, γεγονός το οποίο συνεπάγεται εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές και περιορισμένη δέσμη παροχών και κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας.¹³⁵

Σχετικά με τη μερική απασχόληση αποτελεί μια διαδεδομένη πρακτική του Οργανισμού για τη στελέχωση τηλεφωνικών κέντρων (callcenters). Ενώ πρόκειται στην ουσία για πάγιες και διαρκείς ανάγκες της εταιρείας, ο ΟΤΕ κάθε χρόνο προβαίνει σε προσλήψεις φοιτητών, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης. Στις περιπτώσεις αυτές το προσωπικό θεωρείται έκτακτο και τίθεται ως ρήτρα στη σύμβαση που υπογράφουν ότι με τη λήξη της σύμβασης απολύονται αυτοδικαίως, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα ούτε μιας ανανέωσης (βλέπε Παράρτημα 1). Παρεπόμενα οι συμβασιούχοι αυτοί δε στοιχειοθετούν ποτέ δικαίωμα μονιμοποίησης, για μια θέση εργασίας μάλιστα που σαφώς δεν έχει χαρακτήρα πρόσκαιρο αλλά καλύπτει μόνιμες ανάγκες του Οργανισμού, αφού τέτοιες προσλήψεις πραγματοποιούνται αδιαλείπτως σε ετήσια βάση.

Το θέμα των συμβασιούχων όμως αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις από αυτές που αναφέραμε για τους φοιτητές μερικής απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα πάγια τακτική του Οργανισμού ήταν να προσλαμβάνονται εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το χαρακτηριστικό της σύμβασης ορισμένου χρόνου βεβαίως είναι η κάλυψη έκτακτων αναγκών της επιχείρησης, αλλά οι εργαζόμενοι αυτοί κατέληγαν να εργάζονται στον ΟΤΕ και στις θυγατρικές του έως και 20 χρόνια μ' αυτό το καθεστώς με διαδοχικές συμβάσεις! Τα δικαιώματά τους είναι σαφώς μειωμένα, όπως και οι αποδοχές τους ενώ εργάζονται δίπλα σε μόνιμους υπάλληλους του ΟΤΕ παρέχοντας το ίδιο έργο.

Οι συμβασιούχοι αυτή τη στιγμή στον ΟΤΕ υπολογίζονται περί τους 1200 και διεκδικούν την μετατροπή των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου. Εφελτήριο σ' αυτή την προσπάθεια αποτελούν οι δικαστικές αποφάσεις που έχουν εξαχθεί κατά καιρούς για δικαίωση και μονιμοποίηση των συμβασιούχων του ΟΤΕ καθώς η διοίκηση αρνείται την επίλυση ώριμων και δίκαιων προβλημάτων του προσωπικού.

¹³⁵ Α.Κρέτσος, *Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 134, Δεκέμβριος 2006.

Αναφέρουμε χαρακτηριστικά την περίπτωση που 29 συμβασιούχοι δικαιώθηκαν με απόφαση του Πολιτικού Εφετείου να ακυρωθούν οι απολύσεις τους και να μετατραπούν οι συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου. Έπειτα από υπογραφή διαδοχικών συμβάσεων με τον ΟΤΕ από το 2002 αλλά και από το 1998 με τρίτους εργολάβους που παρείχαν έργο στον ΟΤΕ, το δικαστήριο δέχτηκε ότι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Οργανισμού.¹³⁶ Άλλη μια ενθαρρυντική απόφαση προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η θετική ετυμηγορία του Αρείου Πάγου για μονιμοποίηση συμβασιούχου που προσελήφθη το Μάιο του 2002 ως εργάτης και απασχολούνταν με διαδοχικές συμβάσεις έως το 2004 στις τεχνικές υπηρεσίες καλύπτοντας πάγιες ανάγκες. Το δικαστήριο κατέληξε ότι από τη στιγμή που η εργασία «ήταν όμοια με αυτήν που εκτελούσαν οι μόνιμοι υπάλληλοι του ΟΤΕ» δεν δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς η εργασία του με συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες ανανεώνονταν.¹³⁷

Ο Αρειος Πάγος δεν δέχθηκε το επιχείρημα του ΟΤΕ ότι η μετατροπή συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου, εργαζομένων που καλύπτουν πρόσκαιρες ανάγκες, απαγορεύεται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού του ΟΤΕ (ΓΚΠ στο εξής) ο οποίος έχει ισχύ νόμου εφ' όσον ο Οργανισμός ανήκει στο δημόσιο τομέα. (!)¹³⁸ Είναι ιδιαίτερα προκλητικό, θα λέγαμε, την ίδια ώρα που ο ΟΤΕ λειτουργεί σε όλες του τις εκφράσεις ως μια αμιγώς ιδιωτική επιχείρηση και το ελληνικό κράτος έχει παραχωρήσει ολοκληρωτικά τη διοίκηση του Οργανισμού σε γερμανούς managers που στοχεύουν επισταμένως στη μείωση του εργατικού κόστους μέσω της καταπόνησης των εργατικών δικαιωμάτων, στην περίπτωση της μονιμοποίησης ενός συμβασιούχου να επικαλούνται τον δημόσιο χαρακτήρα του, που έχει απολέσει από καιρού!

Μια ακόμη ευέλικτη πρακτική που κάνει χρήση ο ΟΤΕ είναι η ενοικίαση εργαζομένων. Σε δύο θυγατρικές εταιρείες του (ΟΤΕplus και HellasCom) διαχειρίζονται περίπου 2.000 εργαζόμενους με καθεστώς ενοικίασης προς την μητρική εταιρεία του ΟΤΕ. Υπολογίζονται στα 1.600 άτομα που πλαισιώνουν διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες και εργάζονται δίπλα σε υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης του Οργανισμού παρέχοντας την ίδια εργασία. Επιπλέον περίπου 500

¹³⁶ Νίκη 29 συμβασιούχων του ΟΤΕ με δικαστική απόφαση για μονιμοποίηση, <http://news.in.gr/greece/article/?aid=699198>, (πρόσβαση στις 01/07/2012).

¹³⁷ Ο Αρειος Πάγος δικάωσε τους συμβασιούχους του ΟΤΕ, <http://www.avgi.gr/ArticleActionsShow.action?articleID=621549>, (πρόσβαση στις 16/06/2012).

¹³⁸ Β.Φωτοπούλου, Ανοίγει η πόρτα του ΟΤΕ για 1000 συμβασιούχους, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=282871>, (πρόσβαση στις 16/06/2012)

εργαζόμενοι εργάζονται δανεικοί σε callcenter του Οργανισμού και στις ειδικές τηλεφωνικές υπηρεσίες 11880, 134 και 121.¹³⁹

Πρόκειται όμως στην ουσία για άτυπο δανεισμό μεταξύ ομίλου επιχειρήσεων καθότι δεν αποτελεί δανεισμός εργαζομένων με επίσημη συμφωνία μεταξύ μητρικής – θυγατρικής για την κάλυψη πρόσκαιρων και έκτακτων αναγκών στο πλαίσιο της αλληλεγγύης των επιχειρήσεων ως μια έκφραση γνήσιου δανεισμού μεταξύ ομίλου επιχειρήσεων.¹⁴⁰ Σύμφωνα με το νομοθέτη ένας μισθωτός που μετακινείται από μια επιχείρηση σε άλλη ομίλου, στο πλαίσιο δανεισμού για διάρκεια τουλάχιστον δύο μηνών πρέπει να θεωρηθεί ότι ο νέος εργοδότης, μάλιστα δε όταν πρόκειται για μητρική εταιρεία, υπεισέρχεται σωρευτικά στην αρχική σύμβαση ως δεύτερος ισότιμος εργοδότης. Σε περίπτωση που ο δανεισμός διαρκεί περισσότερο από δύο μήνες, ενώ ο δε μεταγενέστερος εργοδότης έχει αποποιηθεί ρητά τη σωρευτική υπεισέλυσή του στην αρχική σύμβαση, ο μισθωτός μπορεί εάν το επιθυμεί να τον εξαναγκάσει προς τούτο με την έγερση αγωγής.¹⁴¹

Αυτοί οι περιορισμοί δεν ήταν επιθυμητοί από τη διοίκηση και έτσι προέβει στη λύση του άτυπου δανεισμού χρησιμοποιώντας προσωπικό που έχουν προσλάβει οι θυγατρικές εταιρείες του, που δεν καλύπτονται από την επιχειρησιακή σύμβαση, υπογράφουν ατομικές συμβάσεις με όρους και μισθούς που αγγίζουν τα κατώτατα όρια και δίχως να αναγνωρίζονται πτυχία ή προϋπηρεσία. «Όταν μπήκα στην HellasCom υπέγραψα ότι θα απασχοληθώ για όποιον μου ζητήσει η εταιρεία, οπουδήποτε, και σε οποιοδήποτε έργο (βλέπε Παράρτημα 2) βεβαίως εγώ εργάζομαι

¹³⁹ Γ.Κουζής, *Πότε έχουμε ενοικίαση και πότε εργολαβία*, www.syrizavyrwna.wordpress.com, (πρόσβαση στις 23/05/2012).

¹⁴⁰ Η κινητικότητα των μισθωτών του ομίλου από τη μία επιχείρηση συγκροτεί μια αναγκαία και αντικειμενικά επιβεβλημένη οργανωτική αρχή με στόχο την άριστη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού του στόχου. Η μετακίνηση εργαζομένων αποτελεί μια συνηθισμένη «τεχνική οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων» που χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση ποικίλων οργανωτικών-λειτουργικών και οικονομικών αναγκών οι οποίες ανακύπτουν στο εσωτερικό ενός ομίλου όπως π.χ. εκπαίδευση εργαζομένων, η κάλυψη κενών στο προσωπικό κλπ. Η ανυπαρξία όμως ουσιαστικής ανεξαρτησίας της θυγατρικής από τη μητρική εταιρεία οδήγησε στην ανάγκη θεμελίωσης συμβατικής και εξωσυμβατικής ευθύνης της μητρικής επιχείρησης για τις υποχρεώσεις των θυγατρικών. Για το εργατικό δίκαιο αυτό σημαίνει συμμετοχή της μητρικής εταιρείας στη δεσμευτική δύναμη των εργασιακών σχέσεων των θυγατρικών επιχειρήσεων, ως συνυπεύθυνου εργοδότη. Έτσι προτείνεται η διεύρυνση της διμερούς συμβατικής σχέσης με την ένταξη του τρίτου ισότιμου, στο πλέγμα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και αποκτά την «έννομη θέση» ενός δεύτερου αντισυμβαλλόμενου μέρους. Δημιουργείται έτσι μια ενιαία τριμερής σχέση με δύο νομικά ισότιμους εργοδότες, οι οποίοι εμφανίζονται απέναντι στο μισθωτό ως συνδανειστές και συνοφειλέτες.

Δ.Τραυλός-Τζανετάτος, *Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων*, Σάκκουλας, 1991, σελ. 27, 54-55.

¹⁴¹ Ο.π., σελ. 84.

αποκλειστικά για τον ΟΤΕ εδώ και μια 5ετία, ενώ υπάρχουν άνθρωποι 50 χρονών που εργάζονται με αυτό το καθεστώς 10 και 15 χρόνια».¹⁴²

Πρόκειται για μια ιδιόμορφη συμφωνία σύμβασης έργου μεταξύ μητρικής-θυγατρικής εταιρείας, μια ενδοομιλική εργολαβία, πρακτική που κινείται στο όριο νομιμότητας-παραιομίας. Και τούτο διότι ο Ν.4052/2012, προβλέπει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων όταν μια επιχείρηση ομίλου λειτουργεί με κύριο σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου (Άρθρο 128).

«Δηλαδή κανείς δεν αναφέρεται ανοιχτά πως πρόκειται για δανεισμό εργαζομένων, διότι σ' αυτή την περίπτωση θα έπρεπε να δεσμευτεί εγγράφως η διοίκηση με τις θυγατρικές και να επέλθουν σε συμφωνία για τον δανεισμό των εργαζομένων- που σημαίνει πως θα πρέπει να τεθούν περιορισμοί ως προς το ανώτατο όριο δανεισμού και σε περίπτωση υπέρβασής του να δημιουργηθούν υποχρεώσεις της μητρικής ΟΤΕ απέναντι στους εργαζόμενους που δανείζεται. Αυτό κανείς δεν το επιθυμεί και έτσι προσλαμβάνονται άτομα μέσω θυγατρικών και τυπικά εμφανίζονται να εργάζονται σ' αυτές ενώ παρέχουν καθαρό έργο για τη μητρική εταιρεία και όλη τη μέρα βρίσκονται δίπλα σε συναδέλφους που έχουν το διπλάσιο μισθό και δικαιώματα απ' αυτούς».¹⁴³

Το καθεστώς αυτό έχει γεννήσει μεγάλο προβληματισμό και αποτελεί σκανδαλώδη πρακτική για έναν Οργανισμό με το βεληνεκές του ΟΤΕ ενώ κάποιοι χαρακτηρίζουν τις θυγατρικές ΟΤΕplus και HellasCom δουλεμπορικές εταιρείες¹⁴⁴ των οποίων η παρουσία δρα και σαν μοχλός πίεσης και εκβιασμού απέναντι στις διεκδικήσεις των εργαζομένων καθώς «συνεχώς ακούμε πως δε θα πρέπει να ζητάμε πολλά γιατί θα πραγματοποιηθούν μεταφορές εργαζομένων από τη μητρική σε θυγατρικές με δυσμενές εργασιακό καθεστώς».¹⁴⁵

Είναι δε γεγονός ότι πλέον ο ΟΤΕ έχει σταματήσει τις προσλήψεις στη μητρική εταιρεία καθώς καλύπτονται οι ανάγκες του μέσα από τους φθηνούς εργαζόμενους των θυγατρικών. «Είναι προφανές αλλά δεν το βλέπουν, σε λίγο καιρό δε θα υπάρχουν πια ΟΤΕτζήδες παρά μόνο HellasComites σαν και μένα που εκπροσωπώ τη νέα φθηνή γενιά εργατών. Η HellasCom είναι ένας δούρειος ίππος, ένας ακίνδυνος

¹⁴² Μαρτυρία εργαζομένου HellasCom.

¹⁴³ Μαρτυρία μέλους Ε.Ε. ΟΜΕ-ΟΤΕ.

¹⁴⁴ Γ.Δούκας, *Κινητοποιήσεις στα Κέντρα Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης ΟΤΕ Πάτρας*, Αυγή, 06/04/2012.

¹⁴⁵ Μαρτυρία μέλους ΠΑ.Σ.Ε.-ΟΤΕ.

εργολάβος που έξυπνα και ύπουλα αλώνει τα δικαιώματα των εργαζομένων στη μητρική εταιρεία».¹⁴⁶

Παράλληλα και με το καθεστώς της ιδιότυπης ενοικίασης εργαζομένων εμφανίζεται και η χρήση εργολαβιών με τη μορφή παραχώρησης κομματιού τεχνικού έργου. Οι εργολάβοι, σύμφωνα με τις διακηρύξεις, αναλαμβάνουν έναν επικουρικό ρόλο στο κυρίως τεχνικό έργο των τεχνιτών του ΟΤΕ εκεί που έχει επέλθει μεγάλος όγκος εργασιών και εγκαταστάσεων. Επιπλέον το ζήτημα χρήζει μεγάλης προσοχής καθ' ότι οι επιδιορθώσεις-παρεμβάσεις στα έργα που πραγματοποιούνται πολλές φορές αγγίζουν θέματα προσωπικού απορρήτου και απαιτείται ειδική άδεια που μόνο οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ διαθέτουν. Επίσης οι εργολαβίες συνδυάζονται συχνότατα με παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας απέναντι σ' ένα ιδιαίτερα ευάλωτο εργατικό δυναμικό, κυρίως αλλοδαπό¹⁴⁷ το οποίο τίθεται και ως ακατάλληλο για εργασίες που απαιτούν εξειδίκευση όπως είναι η υποστήριξη τεχνικού έργου του ΟΤΕ. Φαίνεται από μαρτυρίες τελικά το έργο που αναλαμβάνουν οι εργολάβοι και οι ανειδίκευτοι αλλοδαποί εργάτες τους να μην είναι και τόσο ενισχυτικό καθώς «εμπλέκονταν σε καθαρά τεχνικό έργο που απαιτούσε γνώσεις που δε διέθεταν και πολλές φορές προκαλούσαν περισσότερες βλάβες απ' αυτές που είχαν κληθεί να επισκευάσουν».¹⁴⁸

Διακρίνουμε ανάγλυφα στην περίπτωση του ΟΤΕ την διαπίστωση της εμπειρικής έρευνας που προτάσσει πως η μεταβίβαση και η συγχώνευση επιχειρήσεων συνιστά μια από τις περιπτώσεις στις οποίες η επιχειρηματική δράση δημιουργεί πεδίο έντονης διακινδύνευσης για τα συμφέροντα των εργαζομένων της μεταβιβαζόμενης ή συγχωνευόμενης επιχείρησης και μάλιστα στο ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο της υπόστασης αλλά και του περιεχομένου της ατομικής σχέσης εργασίας. Η δε υποχρέωση των διοικήσεων για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σχετικά με τις αλλαγές στα εργασιακά ζητήματα, συνιστά μια υποχρέωση μέσου και όχι σκοπού¹⁴⁹ αφού δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη τις πλευράς της εργασίας για τις σχεδιαζόμενες αλλαγές.

Παρ' όλα αυτά ο ισχυρισμός περί πλεονάζοντος και ακριβού προσωπικού στον οποίο βασίζονται όλες οι επιχειρούμενες αλλαγές φαίνεται να μην ευσταθεί. Από τη

¹⁴⁶ Μαρτυρία εργαζομένου HellasCom.

¹⁴⁷ Γ.Κουζής, *Εργολαβίες και Δημόσιο: Πλαίσιο αρχών και σενάρια αποβολής τους*, Αυγή, 25/06/2009.

¹⁴⁸ Μαρτυρία τεχνικού ΟΤΕ.

¹⁴⁹ Α.Σταμάτη, *Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων και Εργασιακές Σχέσεις*, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 101, Δεκέμβριος 2003.

μία το καθεστώς του ιδιότυπου δανεισμού προσωπικού μέσω θυγατρικών, η εκχώρηση έργου σε εργολάβους και οι συνεχείς προσλήψεις συμβασιούχων αποδεικνύουν σαφώς το αντίθετο. Από την άλλη πραγματοποιούνται επιλογές που έρχονται σε αντίθεση με τις διακηρύξεις περί αναγκαιότητας μείωσης του λειτουργικού και εργατικού κόστους.

Τέτοιες επιλογές σχετίζονται με το υπέρογκο ύψος των αποδοχών και των επιδομάτων που λαμβάνουν τα στελέχη. Στοιχεία που έχουν διαρρεύσει σχετικά με αυτό το ζήτημα κάνουν λόγο πως το κόστος του Δ.Σ του ΟΤΕ υπερβαίνει τα 5 εκατ. ευρώ ετησίως ενώ το κόστος του Δ.Σ της θυγατρικής της COSMOTE, Γερμανός, ανέρχεται περί τα 3 εκατ. ευρώ ετησίως!¹⁵⁰ Παράλληλα οι θέσεις ευθύνης αυξήθηκαν από 1.200 το 2004 σε 2.250 το 2010. Από 12 Γενικές Διευθύνσεις και μηδενικό αριθμό Βοηθών Γενικών Διευθυντών το 2010 υπάρχουν 17 Γενικές Διευθύνσεις και πλήθος Βοηθών Γενικών Διευθυντών με τις αποδοχές τους να έχουν υπερδιπλασιαστεί συνοδευόμενες από bonus, ακριβά αυτοκίνητα, πιστωτικές κάρτες κ.α.¹⁵¹

Επιπρόσθετα προσελήφθηκε άγνωστος αριθμός «συμβούλων» και «στελεχών της αγοράς» με τεράστιες αμοιβές ενώ πραγματοποιήθηκαν σκανδαλώδεις επαναπροσλήψεις συνταξιούχων πρώην εργαζομένων ΟΤΕ με μεγάλες ετήσιες αποδοχές.¹⁵² Παράλληλα στις λοιπές κατηγορίες δαπανών συνεχίζεται η σπατάλη και κανένα μέτρο εξορθολογισμού της δεν ορίζεται. Περικοπές και μειώσεις θα πρέπει να γίνουν στις χορηγίες, στα διαφημιστικά πακέτα, στις παροχές και στα έξοδα παράστασης, στις εταιρείες συμβούλων, στην πληρωμή ενοικίων για κτίρια που δεν χρειάζονται και τελευταίο αλλά κυριότερο στο καθεστώς των προμηθειών.¹⁵³

¹⁵⁰ Γερμανός: Πρόκληση η εξαγορά, πρόκληση και οι αμοιβές!, Οθόνη Τριμηνιαία Έκδοση της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2009, Τεύχος 79.

¹⁵¹ Επιστολή ΟΜΕ-ΟΤΕ προς τους βασικούς μετόχους ΟΤΕ την 08/09/2010.

¹⁵² Ο.π.

¹⁵³ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ-ΟΤΕ, Τεύχος 45, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2010.

2.2 Η συλλογική σύμβαση εργασίας 2005 και η αλλαγή Κανονισμού Προσωπικού - η απαρχή για το νέο εργασιακό καθεστώς στον ΟΤΕ

Κατά τη διάρκεια της σταδιακής ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ που ξεκίνησε το 1996 έως και σήμερα.¹⁵⁴

- Καταργήθηκε η ΑΣΚΕ (Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου) που ασκούσε κοινωνικό έλεγχο στις αποφάσεις της Διοίκησης του ΟΤΕ.
- Μειώθηκε σε πρώτη φάση από τρεις σε δύο και μετά καταργήθηκε οριστικά η εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης.
- Τροποποιήθηκε ο Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας του Προσωπικού του ΟΤΕ με κατάργηση σημαντικών διατάξεων, που προστάτευαν τους εργαζόμενους από την εργοδοτική αυθαιρεσία και με ενίσχυση και θωράκιση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Υποβαθμίστηκε και συρρικνώθηκε το Κεντρικό Εργασιακό Συμβούλιο.
- Περιορίστηκε ο ρόλος των συνδικάτων στα Εσωτερικά Συμβούλια της επιχείρησης (πειθαρχικά, προαγωγές, μεταθέσεις). Καταργήθηκαν διάφορα Υπηρεσιακά Συμβούλια, στα οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των συνδικάτων και είχαν σοβαρό ρόλο στην υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού. Δόθηκε στον εργοδότη η δυνατότητα να παίρνει από μόνος του αποφάσεις που μέχρι τότε έπαιρναν συλλογικά όργανα και αφορούσαν τις εργασιακές σχέσεις και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Υποβαθμίστηκαν οι ΕΣΣΕ και προωθήθηκαν τα ατομικά πριμ παραγωγικότητας. Το συνολικό ποσό που είχε διατεθεί για πρίμ, αυξήθηκε από 2 δις δρχ. το 1998 στα 10 δις δρχ. το 2001.

Η πιο σημαντική αλλαγή που συντελέστηκε όμως είναι η υπογραφή της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας του ΟΤΕ το 2005 που αποτέλεσε σύμβαση-σταθμό όχι μόνο για τις εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ αλλά και σε όλες τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (βλέπε Παράρτημα 3).

¹⁵⁴ Δ.Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2006, σελ. 287-288.

Το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης είναι η θέσπιση υποβαθμισμένων και πιο ελαστικών εργασιακών σχέσεων για τους νεοπροσλαμβανόμενους στον ΟΤΕ. Στην ουσία πρόκειται για μια σημαντική αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος με τη συναίνεση της ΟΜΕ-ΟΤΕ που αποτελεί ορόσημο για πολλές περαιτέρω αλλαγές που θα εξετάσουμε αναλυτικά στη συνέχεια. Πιο αναλυτικά η σύμβαση προβλέπει:¹⁵⁵

- Το προσωπικό θα προσλαμβάνεται ύστερα από προκήρυξη θέσεων, είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή ύστερα από συνέντευξη, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για την κάλυψη των κατά τόπους εκάστοτε αναγκών της εταιρείας σύμφωνα με τους όρους τις προϋποθέσεις και την διαδικασία που καθορίζονται από τη Διοίκηση και αναγράφονται στην οικεία προκήρυξη. Αυτό σημαίνει ότι για τους νεοπροσλαμβανόμενους καταργείται η μονιμότητα που ίσχυε μέχρι σήμερα, και στο εξής θα εφαρμόζεται στις εργασιακές τους σχέσεις η νομοθεσία που διέπει τον ιδιωτικό τομέα.
- Το ανωτέρω προσωπικό θα προσλαμβάνεται πάντοτε υπό δοκιμή, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως επτά μηνών, κατά την διάρκεια της οποίας θα διέπεται από την σύμβαση εργασίας του και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Πριν από την λήξη της ως άνω σύμβασης, οι ιεραρχικά προϊστάμενοι του εργαζόμενου αξιολογούν την απόδοση του και εισηγούνται για την παραμονή του ή όχι στην εταιρεία. Κατόπιν τούτων, το Κεντρικό Συμβούλιο, έπειτα από εισήγηση της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, γνωμοδοτεί σχετικά προς την Διοίκηση, η οποία και αποφασίζει για την πρόσληψη ή μη του εργαζόμενου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.
- Κατ' εξαίρεση ο ΟΤΕ, δύναται προς κάλυψη έκτακτων και πρόσκαιρων αναγκών, να προσλαμβάνει έκτακτο προσωπικό, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά σύστημα, όρους, διαδικασία και προϋποθέσεις που καθορίζονται με απόφαση της Διοίκησης.
- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα εντάσσονται σε μισθολογικές κατηγορίες και θα εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τα ισχύοντα στον ΟΤΕ. Επομένως, δεν υιοθετείται μοντέλο δυο ταχυτήτων για τους συμβασιούχους αορίστου χρόνου, στην αμοιβή, στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη και στην ασφαλιστική τους κάλυψη, καθώς αυτοί εντάσσονται

¹⁵⁵ Α.Σταμάτη, *Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ*, <http://www.eurofound.eu.int/>, (πρόσβαση στις 05/11/2011).

μισθολογικά στις ίδιες συμβάσεις με αυτές του υπάρχοντος μόνιμου προσωπικού και εξασφαλίζουν τις ίδιες παροχές.

- Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου καταγγέλλεται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η Διοίκηση του Οργανισμού, όπως κάθε ιδιωτική επιχείρηση έχει το διευθυντικό δικαίωμα να απολύσει εργαζόμενο σύμφωνα με τους όρους και για τους λόγους που προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία.
- Της καταγγελίας της σύμβασης που γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν εμπίπτει στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων προηγείται έκφραση γνώμης του Κεντρικού Συμβουλίου σε ότι αφορά τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργαζομένων των οποίων θα καταγγελθεί η σύμβαση, καθώς και την ιεράρχηση των κριτηρίων. Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται για οικονομοτεχνικούς λόγους, επομένως, δεν συνιστούν απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα. Για απολύσεις μικρότερες του 2% απαιτείται η γνωμοδότηση του Κεντρικού Συμβουλίου ως προς τα κριτήρια επιλογής των προς απόλυση εργαζομένων, ενώ για απολύσεις άνω του 2% προβλέπεται η διαδικασία που υπαγορεύει η εργατική νομοθεσία.

Πρέπει να υπογραμμισθεί έντονα το γεγονός πως ο πρωθυπουργός της χώρας Κ.Καραμανλής σε ομιλία του στη Βουλή των Ελλήνων στις 8/6/2005 ανέφερε ότι η συμφωνία αυτή θα χρησιμοποιηθεί ως πιλότος και για την άρση της μονιμότητας για τους νεοπροσλαμβανόμενους και στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα.¹⁵⁶ Δηλαδή η σύμβαση υπεγράφη στον ΟΤΕ το Μάιο του 2005 και ο νόμος 3429/2005 για τον εκσυγχρονισμό των ΔΕΚΟ ψηφίσθηκε κατά τα τέλη του ίδιου έτους επιβεβαιώνοντας τα λόγια του Κ.Καραμανλή.

Πρόκειται για μια βαρύνουσα σημασίας σύμβαση για τον ΟΤΕ καθώς η ΟΜΕ-ΟΤΕ δεν υποχρεώθηκε εκ νόμου να «θυσιάσει» τους νεοπροσληφθέντες αλλά αντιθέτως έβαλε η ίδια την υπογραφή της σ' αυτή τη δυσμενή μετατροπή, ανοίγοντας το δρόμο για ελαστικές εργασιακές σχέσεις και στις υπόλοιπες ΔΕΚΟ. Η σύμβαση αυτή δρομολογεί τη νέα τάξη πραγμάτων που διαμορφώνεται στα

¹⁵⁶ Τα Νέα, Το Βήμα, Ελευθεροτυπία, 09/06/2005.

εργασιακά ζητήματα των ΔΕΚΟ, που σχετίζεται άμεσα με τις διαχρονικές προθέσεις των κυβερνήσεων να τις αποκρατικοποιήσουν.

Παράλληλα στα τέλη Ιουνίου του 2005 κατατέθηκε προς ψήφιση η ρύθμιση για εθελούσια έξοδο των εργαζομένων του ΟΤΕ, η οποία προέβλεπε την αποχώρηση όσων θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης έως το 2012. Ο αριθμός αυτών ανέρχεται στους 6.200 περίπου και κατά την αποχώρησή τους λαμβάνουν την πλήρη σύνταξη που αναλογεί στη θέση και το κλιμάκιο τους, το «εφάπαξ» ποσό (χορηγία) του κυρίου ταμείου ασφάλισης τους, το «εφάπαξ» ποσό (χορηγία) του Ταμείου Αρωγής τους, και «μπόνους» αποχώρησης το ποσό του οποίου θα κυμαίνεται από 5.000 σε 30.000 ευρώ ανάλογα με το πόσο κοντά στη συνταξιοδότηση βρίσκεται ο κάθε υπάλληλος (βλέπε Παράρτημα 4).¹⁵⁷

Οι ως άνω εξελίξεις πυροδότησαν έντονες αντιδράσεις στους κόλπους της Ομοσπονδίας δημιουργώντας εύλογες ενστάσεις. Δηλαδή μειοψηφικοί κύκλοι, αριστερών παρατάξεων, υποστηρίζουν πως η σύμβαση του 2005 υπεγράφη ως προϋπόθεση για την υλοποίηση του προγράμματος εθελουσίας εξόδου ενώ θεωρούν πως την ίδια στιγμή που οι νέοι εργαζόμενοι του Οργανισμού μπαίνουν με σαφώς μειωμένα εργασιακά δικαιώματα, σχεδιάζεται ένα μεγάλο κύμα εθελουσίας εξόδου που επιβαρύνει σημαντικά το ΤΑΠ-ΟΤΕ και όχι μόνο¹⁵⁸ ενώ εξασφαλίζει στους αποχωρήσαντες συνταξιούχους παχυλά χρηματικά ποσά σε ιδιαίτερα νεαρή ηλικία συνταξιοδότησης. Κάποιοι δε, σε συζητήσεις που είχαμε στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας για το θέμα, δε δίστασαν να χαρακτηρίσουν τα ποσά που δόθηκαν ως δώρο στους συνταξιοδοτούντες για να αποχωρήσουν εκείνη την εποχή ως «30 αργύρια» καταδεικνύοντας πως η συμφωνία που υπεγράφη αποτελούσε προδοσία για τους νέους εργαζόμενους του ΟΤΕ.

Αντίστοιχα και η ΓΣΕΕ την περίοδο εκείνη με ανακοίνωσή της υποστήριξε ότι η συμφωνία έχει πολλές λεπτές παραμέτρους που αφορούν τη μετακύλιση κόστους – κοινωνικού, οικονομικού και ασφαλιστικού στο σύνολο των Ελλήνων.

Από την πλευρά της, η πλειοψηφία της ΟΜΕ-ΟΤΕ, μέσω των παρατάξεων της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΚΕ, υποστήριξε ότι η συμφωνία που υπεγράφη διασφαλίζει το μέλλον του ΟΤΕ σ' ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον δίχως να θίγει τα συμφέροντα των

¹⁵⁷ Α. Σταμάτη, *Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ*, ΕΙΡΟ, 2005.

¹⁵⁸ Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας, *Επικίνδυνα Φαινόμενα Συνδικαλιστικού Εκφυλισμού*, 21/06/2005, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2005/06/blog-post.html>, (πρόσβαση στις 15/03/2012).

εργαζομένων, ούτε των εν ενεργεία ούτε αυτών που θα προσληφθούν στο εξής. Θέτει δε σαν παράμετρο πως ο ΟΤΕ έχει πάψει προ πολλού να ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και δεν έχει τα χαρακτηριστικά μιας τυπικής ΔΕΚΟ. Είναι μια ανώνυμη εταιρεία, εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και Νέας Υόρκης, με ευρεία διασπορά των μετοχών της, με μειοψηφική συμμετοχή του Δημοσίου στην κεφαλαιακή της διάρθρωση αλλά και κυρίως συμμετέχουσα σε ένα έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον σε μια πλήρως απελευθερωμένη τηλεπικοινωνιακή αγορά.¹⁵⁹ Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι μαζί με την «απελευθερωμένη τηλεπικοινωνιακή αγορά» έρχονται και οι «απελευθερωμένες εργασιακές σχέσεις», τις οποίες η κυβέρνηση καλλιεργούσε εμφατικά όλα αυτά τα χρόνια και πλέον μετά την εκχώρηση του ΟΤΕ σε ξένους επενδυτές αφήνει αυτό το έργο στην πλειοψηφία των συνδικαλιστών του χώρου.

Ένα βήμα παραπέρα προχωρά η ιδιωτικοποίηση του ΟΤΕ όταν έρχεται ο ριζοσπαστικός νόμος 3522/2006 που μετέβαλε με νόμο τις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού καθώς άλλαξε μονομερώς τον ΓΚΠ-ΟΤΕ επί τα χείρω. Σε αντιστοιχία με το Ν.3429/2005, που προέβλεπε πως οι δημόσιες επιχειρήσεις οι οποίες τα έτη που προηγήθηκαν του νόμου εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα θα πρέπει να τροποποιήσουν τον ΓΚΠ σε διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο νέος νόμος επιβάλλει νέο κανονισμό προσωπικού αφού το διάστημα παρήλθε χωρίς τροποποίηση με διαβουλεύσεις. Έτσι ο νέος κανονισμός προσωπικού που εφαρμόστηκε και ίσχυσε από το Δεκέμβριο του 2006 ήταν αποτέλεσμα νόμου χωρίς τη συναίνεση των εργαζομένων και περιελάμβανε τα εξής:¹⁶⁰

- Εφαρμόζεται για όλο το προσωπικό του ΟΤΕ ο εσωτερικός κανονισμός προσωπικού της COSMOTE εκτός των διατάξεων για πειθαρχικό έλεγχο.
- Διατηρούνται για όλο το προσωπικό που υπηρετούσε μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος στο Φ.Ε.Κ (δηλαδή έως 21/12/2006) το μισθολογικό καθεστώς που ίσχυε μέχρι και την 21/12/2006 και οι διατάξεις του πειθαρχικού ελέγχου του ΓΚΠ-ΟΤΕ της 10/06/1999.
- Για όσους ήταν μόνιμοι ή δόκιμοι έως την 13/07/2005 διατηρούνται οι διατάξεις του ΓΚΠ-ΟΤΕ της 10/06/1999 για τους κλάδους, της άδειες, το

¹⁵⁹ Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, *Θέσεις, Επισημάνσεις, Απαντήσεις για Εθελουσία και Εργασιακές Σχέσεις*, 03/06/2005.

¹⁶⁰ Τα στοιχεία προέρχονται από τα περιοδικά: Φωνή των Τεχνικών, τευχ.222, 2006, Τηλεμηνύματα Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, τεύχος 29, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2006.

όριο ηλικίας, τις απολύσεις, τις παραιτήσεις, τη γενική υπηρεσιακή αρχαιότητα, τις ηθικές-υλικές απολαβές και την κοινωνική πρόνοια.

- Για το σύνολο του προσωπικού ανεξάρτητα από το πότε προσελήφθη τροποποιούνται θέματα σχετικά με τη μονιμότητα (άρθρο 2), τις ειδικότητες, τις κατηγορίες, το είδος εργασίας, το βαθμολόγιο, το ωράριο εργασίας, τον τόπο επιλογής των προϊσταμένων, τον κανονισμό μεταθετότητας και τις τοποθετήσεις του προσωπικού, τα περιφερειακά συμβούλια προσωπικού άρα και κάθε αρμοδιότητα τους θα αποτελεί στο εξής μονομερές δικαίωμα των περιφερειακών διευθυντών (σχετικά με τις μεταθέσεις, τοποθετήσεις προϊσταμένων, πειθαρχικές ποινές κλπ). Επίσης η σύνθεση του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου θα ορίζεται από το διευθύνοντα σύμβουλο-γεγονός που αποτελεί ισχυροποίηση του διευθυντικού δικαιώματος σε κρίσιμο συμβούλιο που επικυρώνει τις απολύσεις.
- Για το προσωπικό που προσελήφθη μετά την 14/07/2004 ισχύει ο κανονισμός της COSMOTE ενώ παραμένουν μόνο ως έχουν τα μισθολόγια, τα χρονοεπιδόματα και τα υπόλοιπα επιδόματα.
- Για το προσωπικό μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου (22/12/2006) ισχύει ο κανονισμός προσωπικού της COSMOTE.
- Παρέχεται στη διοίκηση η δυνατότητα να προσλαμβάνει στελέχη από την αγορά και να τα τοποθετεί σε θέσεις ευθύνης, καθώς και να καλύπτει θέσεις ευθύνης από το προσωπικό του ΟΤΕ ανεξάρτητα από το χρόνο προϋπηρεσίας τους.
- Εισάγεται μονομερώς νέο σύστημα αξιολόγησης στο σύνολο του προσωπικού δίχως να είναι αποτέλεσμα διμερούς συμφωνίας με την ΟΜΕ-ΟΤΕ ως όφειλε.
- Τα ωράρια και η μεταθετότητα των εργαζομένων ορίζονται στο εξής με αποφάσεις της διοίκησης.

Η αιτιολογική έκθεση του Ν. 3522/2006 στηρίζει τις ως άνω παρεμβάσεις στο γεγονός ότι ο ΟΤΕ λειτουργεί με αγκυλώσεις και δυσκαμψίες από την εποχή που ήταν κρατικό μονοπώλιο με αποτέλεσμα να έχει υψηλότατο κόστος λειτουργίας, χαμηλή παραγωγικότητα και την υστέρηση εξυπηρέτησης των καταναλωτών. Ο ίδιος

ο υπουργός Οικονομικών κύριος Αλογοσκούφης υποστήριξε πως ο ΟΤΕ έχει πλέον ανταγωνιστές και δε μπορεί να τους ανταγωνίζεται με βαρίδια του παρελθόντος¹⁶¹- χαρακτηρίζοντας προφανώς έτσι τις σταθερές εργασιακές σχέσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων-.

Η Ομοσπονδία σε ανακοίνωσή της χαρακτήρισε αναληθείς τις παραπάνω δηλώσεις καθώς υποστήριξε πως το λειτουργικό κόστος βρίσκεται στο μέσο όρο των αντίστοιχων εταιρειών στην Ευρώπη. Επίσης ισχυρίστηκε πως η υστέρηση στην εξυπηρέτηση των καταναλωτών οφείλεται σε λανθασμένες επιλογές και ενέργειες της Διοίκησης της οποίας τα μέλη αμείβονται με υψηλότερες αμοιβές με αιχμή την αμοιβή του κ. Βουρλούμη.¹⁶² Με το νέο κανονισμό που υιοθετείται τώρα, ενθαρρύνεται όλο και περισσότερο αυτή η κατασπατάληση καθώς εισάγεται η δυνατότητα για πρόσληψη νέων στελεχών με υψηλότερες αμοιβές σύμφωνα με τη βούληση των διοικήσεων.

Η θέση της Ομοσπονδίας για το θέμα ήταν συγκεκριμένες, και θεώρησαν ότι ο Ν.3429/2005 παραβιάζει το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση εφ' όσον καθορίζει Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού με νόμο, αλλά επίσης παραβιάζει και τη νομοθεσία της Ε.Ε. περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η επιβολή νέου ΓΚΠ-ΟΤΕ χαρακτηρίζεται ως ακραία και αντισυνταγματική, παραδίδοντας τους εργαζομένους του ΟΤΕ στο πλήρες διευθυντικό δικαίωμα που διαμορφώνει όρους και προϋποθέσεις ασυδοσίας.

Τέλος αντικρούει τους ισχυρισμούς της κυβέρνησης στο δελτίο τύπου που εξέδωσε ότι «κατέστη αναγκαία η διάταξη καθότι δεν υπήρξε συμφωνία κατά τις σχετικές διαπραγματεύσεις μεταξύ της διοίκησης του ΟΤΕ και των εκπροσώπων των εργαζομένων». Η Ομοσπονδία απαντάει πως το Μάιο του 2005 υπεγράφη συλλογική σύμβαση που επιφέρει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των νεοπροσλαμβανόμενων στον ΟΤΕ και το Σεπτέμβριο του 2006 υπεγράφη νέα ΣΣΕ για τα έτη 2006-2007 σχετικά με οικονομικά και άλλα θέματα που σηματοδότησε τη λήξη των διαπραγματεύσεων με κοινή συναίνεση των δύο πλευρών.

Σχετικά με τα αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα του ΟΤΕ για τα οποία θα έπρεπε να μεταβάλλει τον ΓΚΠ η Ομοσπονδία δηλώνει ότι τα οικονομικά αποτελέσματα του για το έτος 2004 ο ΟΤΕ επιβαρύνθηκε με το τεράστιο κόστος της

¹⁶¹ Πρακτικά Ν.3522/2006.

¹⁶² Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, *Επιχειρηματολογία κατά της τροπολογίας που κατατέθηκε στη Βουλή*, 12/12/2006.

χορηγίας για τους Ολυμπιακούς Αγώνες της Αθήνας. Για τα οικονομικά αποτελέσματα του έτους 2005 περιελήφθη όλο το κόστος της εθελουσίας εξόδου (938 εκατ.ευρώ) το οποίο θα καταβληθεί σταδιακά έως το 2012. Τέλος τα οικονομικά στοιχεία του πρώτου 9μήνου 2006 δείχνουν την κερδοφορία του ΟΤΕ και του ομίλου που είναι θεαματικά.¹⁶³

Ανεξάρτητα από τους ισχυρισμούς της Ομοσπονδίας, που είναι βάσιμοι, είναι πλέον εμφανές σε κάθε τόνο πώς ο ΟΤΕ πρέπει να προσαρμοσθεί στις ανταγωνιστικές συνθήκες της αγοράς μέσω του δρόμου της υποβάθμισης των εργατικών δικαιωμάτων και απολαβών. Αναμφισβήτητα εξομοιώνεται αρνητικά με τις συνθήκες εργασίας των ανταγωνιστριών εταιρειών του ιδιωτικού τομέα που δεν εξασφαλίζουν προστατευτικό πλαίσιο για τους εργαζομένους τους.

Ο ανταγωνισμός δρα ανασταλτικά για τα εργατικά κεκτημένα και η Ομοσπονδία φαίνεται να αδυνατεί να τα υπερασπιστεί. Παρ' όλες τις αντικρούσεις στο κυβερνητικό δελτίο τύπου και τις προσπάθειες που κατέβαλλε το συνδικαλιστικό κίνημα του χώρου να καταγγείλει τις υψηλές αμοιβές των στελεχών είχε διαπράξει ήδη μια εξαιρετικά εσφαλμένη επιλογή και έναν αντεργατικό χειρισμό. Είχε υπογράψει συναινετικά και αβίαστα την σύμβαση του 2005 για ανατροπή των εργασιακών σχέσεων, δίνοντας το βήμα για τη ψήφιση του Ν.3429/2005 που ελαστικοποίησε τις σχέσεις εργασίας και στις υπόλοιπες ΔΕΚΟ, τον οποίο λίγους μήνες αργότερα τον χαρακτήριζε αντισυνταγματικό νόμο-έκτρωμα. Επιπρόσθετα με αυτή την κίνηση δήλωνε σε όλους τους τόνους πως η ΟΜΕ-ΟΤΕ διαθέτει πρόσφορο έδαφος για να καλλιεργηθούν νομοσχέδια εργατικών παραβιάσεων αφού η ίδια τις είχε ξεκινήσει.

Τέλος το επιχείρημα πως η Ομοσπονδία είχε ήδη από μόνη της υπογράψει την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων το 2005 και άρα είχε προσέλθει σε διαπραγματεύσεις και δεν ειδοποιήθηκε για την περαιτέρω πρόθεση σχετικά με την αλλαγή ΓΚΠ μάλλον κρίνεται ως σαθρό και διάτρητο αφού μόνη της έδινε το μήνυμα και «έβαζε ιδέες» στους κυβερνώντες πως ο ΟΤΕ διατίθεται για περαιτέρω εφαρμογή επιθετικών, προς την εργασία μέτρων -όπως και τελικά έγινε. Ουσιαστικά η αντίδραση αυτή παραπέμπει στην ερώτηση: «αφού θέλατε να ανατρέψετε κι άλλο τις εργασιακές σχέσεις μέσω της υποχρεωτικής αλλαγής ΓΚΠ γιατί δε μας ειδοποιήσατε να προετοιμάσουμε τα μέλη των σωματείων μας για την αναγκαιότητα της αλλαγής;»

¹⁶³ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, Τεύχος 29, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2006.

Οι ραγδαίες αυτές εξελίξεις εκτυλίσσονται με φόντο την αναζήτηση «στρατηγικού επενδυτή» και την τροπολογία αποδέσμευσης του Δημοσίου από την υποχρέωση να κρατά το 33,3% (καταστατική μειοψηφία) του μετοχικού κεφαλαίου που δρομολογούσε την απεμπλοκή του από τον ΟΤΕ.¹⁶⁴ Σε δηλώσεις του ο υπουργός μεταφορών και επικοινωνιών κύριος Μιχάλης Λιάπης, εκείνο το διάστημα αναφέρει πως «ο στρατηγικός εταίρος ο οποίος αναζητείται θα πρέπει να έχει τα εχέγγυα για την περαιτέρω ενίσχυση του Οργανισμού. Η διαδικασία της περαιτέρω αποκρατικοποίησης βρίσκεται σε λεπτό σημείο. Τρεις οικονομικοί σύμβουλοι έχουν επιλεγεί γι' αυτή τη διαδικασία για να ερευνήσουν όλα τα ενδεχόμενα που υπάρχουν σήμερα στη διεθνή αγορά».¹⁶⁵

Τα εχέγγυα για την ενίσχυση του Οργανισμού στα οποία αναφέρεται προφανώς ο κύριος Λιάπης είναι η απορρύθμιση και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων προκειμένου να μπορέσει ο ΟΤΕ να βρει αγοραστή σ' ένα σημείο-καμπή. Έτσι δικαιολογείται απόλυτα και η εθελοντική υπογραφή της σύμβασης του 2005 για την δυσμενή μετατροπή των εργασιακών σχέσεων των νεοπροσληφθέντων. Συνεπώς συμπεραίνουμε πως με άξονα την ολική εξαγορά του ΟΤΕ διαγράφηκαν έντονες οι κυβερνητικές πιέσεις στην πλειοψηφία των συνδικαλιστών του Οργανισμού να συμφωνήσουν εκουσίως σε αλλαγή του εργατικού καθεστώτος του Οργανισμού, πριν ακόμη το πράξει η κυβέρνηση και για τις υπόλοιπες ΔΕΚΟ. Αυτό που βεβαίως μάλλον δεν είχαν υπολογίσει ορθά όταν το έπρατταν είναι πως η κυβέρνηση εφ' όσον της δόθηκε το βήμα θα προχωρούσε σε περαιτέρω ανατροπές.

Δεν είναι βεβαίως κρυφή η διαχρονική επιρροή των δύο μεγάλων κομμάτων (ΠΑ.ΣΟ.Κ-Ν.Δ) στην ΟΜΕ-ΟΤΕ. Και μάλλον εδώ εντοπίζεται το πρόβλημα: στην απουσία της γνήσιας συνδικαλιστικής κουλτούρας των εργατικών κινημάτων καθώς οι συνδικαλιστικές παρατάξεις δεν παραπέμπουν απλώς στο διαφορετικό ιδεολογικό προσανατολισμό των μελών τους αλλά αποτελούν συνδικαλιστικούς βραχίονες των δρώντων κομματικών μηχανισμών.¹⁶⁶ Καταλήγουμε λοιπόν ότι οι αλλαγές που επήλθαν στα εργασιακά με σταδιακές και συμπληρωματικές ενέργειες αποτέλεσαν απότοκο σύμπραξης κυβέρνησης-πλειοψηφίας ΟΜΕ-ΟΤΕ-διοικήσεων με στόχο πάντοτε την πλήρη ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού.

¹⁶⁴ Α.Μπουγάτσου, *Με καθεστώς Cosmote θα λειτουργεί ο ΟΤΕ*, 17/12/2006, Καθημερινή, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economyepix_1_17/12/2006_209242, (πρόσβαση στις 26/05/2012).

¹⁶⁵ Πρακτικά Ν.3522/2006.

¹⁶⁶ Γ.Κουζής, *Τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος, Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg, 2007, σελ.190.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- Τα εργασιακά ζητήματα στον ΟΤΕ εν μέσω οικονομικής κρίσης

3.1 Το εργασιακό περιβάλλον που διαμορφώνεται στον ΟΤΕ πριν την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας 2011

Έπειτα από τις μεγάλες ανατροπές στα εργασιακά θέματα που συντελέστηκαν κατά τη διετία 2005-2006 ξεκινούν σταδιακά από το τέλος του 2009 οι εσωτερικές διεργασίες για την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ για τα ζωτικής σημασίας έτη 2010-2012. Από το τέλος του 2009, ύστερα από εξώδικη πρόσκληση προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ από τον κ.Βουρλούμη για έναρξη διαπραγματεύσεων στη βάση του Ν.1876/90, αρχίζουν οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ. Ανάμεσα στα αιτήματα της διοίκησης πλέον, τίθενται:¹⁶⁷

- Τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού σχετικά με τον κώδικα πειθαρχικού ελέγχου προκειμένου να καταρτιστεί νέος κώδικας με σαφώς «χαλαρότερες» διατάξεις ως προς τα θέματα των απολύσεων.
- Τροποποίηση της ΕΣΣΕ από το 2001 στην οποία καθορίζονταν οι μισθολογικές βαθμίδες των εργαζομένων αναλόγως του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, η μισθολογική απόσταση μεταξύ τους, οι όροι μετάβασης στο επόμενο κλιμάκιο και ο γενικότερος τρόπος καθορισμού των μισθολογικών τους ζητημάτων.

Από την πλευρά της η ΟΜΕ-ΟΤΕ σχετικά με την έναρξη των συγκεκριμένων διαπραγματεύσεων θεωρεί προκλητικές τις απαιτήσεις αυτές καθώς θέτουν θέμα αλλαγής των όρων απόλυσης και εντάσσει στο διεκδικητικό της πλαίσιο εκ νέου τα ζητήματα περί:¹⁶⁸

- Αντισυνταγματικότητας του Ν.3522/2006 που τροποποίησε με νόμο τον ΓΚΠ-ΟΤΕ, και περί μη σύννομης ένταξης του ΟΤΕ στον Ν.3429/2005 για τις ζημιογόνες επιχειρήσεις, γιατί τεκμηριωμένα σύμφωνα με πρόσφατα οικονομικά στοιχεία δεν υπήρξε ποτέ ζημιογόνος.
- Άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ παλαιών και νέων εργαζόμενων.

¹⁶⁷ Εξώδικο-πρόκληση για τους εργαζόμενους, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, Τεύχος 41, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2009.

¹⁶⁸ Το διεκδικητικό πλαίσιο της ΟΜΕ-ΟΤΕ για την ΕΣΣΕ έτους 2010, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, Τεύχος 41, Οκτώβριος- Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2009.

- Διαβούλευση για θέσπιση ενός συστήματος αξιολόγησης προσωπικού κοινής αποδοχής στην κατεύθυνση της καλύτερης ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης και στελέχωση όλων των θέσεων ευθύνης με αξιοκρατικά κριτήρια με αναγνώριση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων και ύστερα από προκήρυξη.
- Αύξηση μισθολογικών κλιμακίων ώστε να καλύπτεται ο πληθωρισμός και οι ανατιμήσεις προϊόντων ευρείας κατανάλωσης και σταδιακή σύγκλιση με αντίστοιχους εργαζόμενους στην Ε.Ε λαμβάνοντας υπ' όψη την αύξηση της παραγωγικότητας και την κερδοφορία της επιχείρησης.

Αντιλαμβανόμαστε από αυτό ήδη το σημείο πως η στοχοθεσία της διοίκησης και της Ομοσπονδίας είναι εκ διαμέτρου αντίθετες και από τη μια απαιτούνται περικοπές και δικαίωμα για απολύσεις και από την άλλη διεκδικούνται αύξηση δικαιωμάτων, μισθών και προστατευτικών ρυθμίσεων. Είχε ήδη προδιαγραφεί από τα τέλη του 2009 μια πορεία σύγκρουσης με την διοίκηση του ΟΤΕ σε μια περίοδο που ο συσχετισμός δυνάμεων άρχισε να βρίσκεται σε βάρος της εργασίας καθώς τα σημάδια της κοινωνικοοικονομικής κρίσης που ξέσπασε σε παγκόσμιο επίπεδο το 2008 είχαν αρχίσει να κάνουν έντονη την εμφάνισή τους και στην ελληνική πραγματικότητα.

Στο πλαίσιο αυτό και ενώ οι διαπραγματεύσεις μεταξύ Ομοσπονδίας-Διοίκησης βρίσκονται σε εξέλιξη και δεν έχουν καταλήξει, το Μάιο του 2010 η χώρα απευθύνθηκε στους ευρωπαίους εταίρους για οικονομική ενίσχυση και επιβλήθηκε το Μνημόνιο «στήριξης» της ελληνικής οικονομίας που περιελάμβανε πολλά αντεργατικά και αντιλαϊκά μέτρα. Αυτή η εξέλιξη επηρέασε αρνητικά και την πορεία των διαπραγματεύσεων για κατάρτιση νέας ΕΣΣΕ και έτσι η διοίκηση εκμεταλλευόμενη και την δυσμενή περιρρέουσα ατμόσφαιρα ισχυροποίησε τη στάση (δεν τίθεται το θέμα της τροποποίησης αλλά μόνο της κατάργησης) και πλέον ζητούσε τα εξής:¹⁶⁹

- Κατάργηση των αυτόματων αυξήσεων αποδοχών (χρονοεπιδομάτων και ωριμάνσεων).
- Πάγωμα μισθών για το 2010 και 2011.
- Κατάργηση των μεταβατικών διατάξεων του πειθαρχικού ελέγχου του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού του ΟΤΕ που ισχύουν για το μόνιμο

¹⁶⁹ Ανακοίνωση της ΟΜΕ-ΟΤΕ και πρόταση για 24ωρη Προειδοποιητική Πανελλαδική Απεργία την 29/09/2010.

προσωπικό, και καθιερώνουν προνομιακές ρυθμίσεις που αφορούν κυρίως στις άδειες και στους λόγους και τη διαδικασία των απολύσεων/παραιτήσεων του προσωπικού αυτού.

- Τροποποίηση των διατάξεων του πειθαρχικού ελέγχου, προς την κατεύθυνση της απλούστευσης της διαδικασίας και της ταχύτερης εκδίκασης των πειθαρχικών υποθέσεων.
- Κατάργηση του καθημερινού μισάωρου υπερωρίας των Τεχνιτών Οδηγών, που είχε θεσπιστεί για την προθέρμανση των οχημάτων.
- Αποζημίωση του χρόνου εργασίας μέχρι 9 ώρες ως υπερεργασία αντί για υπερωρία, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της γενικότερης εργατικής νομοθεσίας.

Η Ομοσπονδία σε εξώδικη πρόσκληση προς τη διοίκηση ανέφερε πως η διοίκηση προβάλλοντας ατεκμηρίωτα ως αναγκαιότητα την εφαρμογή «σχεδίων νέας αναδιοργάνωσης» και νέα μείωση του εργατικού κόστους, ακολουθεί παρελκυστική τακτική, αρνούμενη τόσο το διάλογο όσο και τη χορήγηση στοιχείων που ενδεχομένως θα οδηγούσαν σε συμφωνία και υπογραφή προς όφελος του ΟΤΕ και των εργαζομένων του. Παράλληλα θεώρησε ότι οι ως άνω απαιτήσεις καταπατούν τις κατακτήσεις δεκαετιών και πραγματοποίησε ως αντίδραση 24ωρη προειδοποιητική απεργία την 29/09/2010.¹⁷⁰ Το σημείο αυτό κρίνεται ως κομβικό διότι μπορεί να αποκρυσταλλωθεί η επίπτωση της οικονομικής κρίσης στην όξυνση των εργοδοτικών απαιτήσεων.

Τον Φεβρουάριο του 2011 έπειτα από ατελέσφορες διαπραγματεύσεις και εφόσον είχε παρέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς την συμφωνία για κατάρτιση νέας ΕΣΣΕ ο νέος διοικητής του ΟΤΕ Μιχάλης Τσαμάζ αποστέλλει εσωτερική ενημέρωση προς το προσωπικό του Οργανισμού. Με επιστολή του λοιπόν, ανακοινώνει μονομερώς τις αποφάσεις του καθώς όπως υποστηρίζει «ο ΟΤΕ βρίσκεται σε ελεύθερη πτώση και θα πρέπει να αλλάξουμε τα δεδομένα προκειμένου να διασφαλίσουμε το μέλλον της εταιρείας και των εργαζομένων της». Αυτά για τα οποία τους είχε καλέσει να διαπραγματευθούν μέσω υπογραφής ΕΣΣΕ ένα χρόνο πριν ο κύριος Βουρλούμης, τώρα αποφασίζονται από τη διοίκηση και απλώς ανακοινώνονται χωρίς να υπάρχει η υποχρέωση να συμφωνήσει η πλευρά των εργαζομένων!

¹⁷⁰ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, Τεύχος 45, Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2010.

Επιχειρηματολογεί δε για τις μονομερείς αποφάσεις του, υποστηρίζοντας πως η πίεση που ασκείται από την ΕΕΤΤ πρέπει να μεταφρασθεί σε μείωση λειτουργικού και εργατικού κόστους καθώς «το κόστος εργασίας αποτελεί το πιο σημαντικό στοιχείο της δομής του κόστους του Οργανισμού». Συνεχίζει συμπληρώνοντας ότι «ανέρχεται στο 46% αυτού ή στο 35,3% των εσόδων. Το 2010 διαμορφώθηκε στα 766 εκατ. ευρώ, υπερβαίνοντας κατά 265 εκατ. ευρώ τα έσοδα από τα πάγια. Οι δείκτες αυτοί είναι εξαιρετικά υψηλοί, συγκρινόμενοι με αυτούς άλλων τηλεπικοινωνιακών εταιριών στην Ευρώπη ή και στην Ελλάδα».¹⁷¹

Για την αντιμετώπιση της καθοδικής πορείας του Οργανισμού ανακοινώνει μέτρα μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους. Τέτοια μέτρα είναι:¹⁷² η μείωση υπερωριακής απασχόλησης κατά τη νύχτα και τις εξαιρέσιμες ημέρες με σκοπό τη δραστική μείωση του κόστους των υπερωριών εφαρμόζοντας σύγχρονα προγράμματα εργασίας όπως βάρδιες, ευέλικτα ωράρια κ.λπ. που θα καλύπτουν τις ανάγκες της εταιρείας χωρίς να δημιουργούν πρόσθετο κόστος. Ταυτόχρονα η απασχόληση στις εξαιρέσιμες ημέρες θα επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Επιπλέον καταργείται το μισάωρο υπερωρίας των τεχνιτών οδηγών για την προθέρμανση και συντήρηση των υπηρεσιακών αυτοκινήτων και πλέον αυτή θα πραγματοποιείται εντός του 8ωρου ωραρίου τους.¹⁷³ Στην συνέχεια ανακοινώνεται η κατάργηση δρομολογίων προς το διοικητικό μέγαρο του ΟΤΕ θεωρώντας πως πλέον δεν υπάρχει η ανάγκη για εξυπηρέτηση της μεταφοράς του προσωπικού από τον Οργανισμό καθότι το σημείο που βρίσκεται το μέγαρο είναι πλέον ένα κομβικό σημείο της αστικής συγκοινωνίας της Αθήνας. Επιπρόσθετα καταργείται το επίδομα οδήγησης υπηρεσιακού αυτοκινήτου, μειώνεται το επίδομα ισολογισμού και το bonus είσπραξης επισφαλών απαιτήσεων και τέλος μειώνονται τα έξοδα κίνησης και παράστασης προϊσταμένων. Η πιο σημαντική ανατροπή όμως εντοπίζεται στο παρακάτω μέτρο:

- Εφαρμογή ωραρίου 40 ωρών την εβδομάδα από 1/5/2011. Κρίνεται αναγκαία η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, και η ανατροπή του ωραρίου καθότι οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ εργάζονταν έως τότε με ωράριο 7 ωρών και 40 λεπτών ημερησίως. Τώρα τους επιβάλλεται η 8ωρη καθημερινή εργασία για όλους και για τις ειδικές κατηγορίες όπου

¹⁷¹ Εσωτερική Ενημέρωση του προέδρου Μ.Τσαμάζ προς το προσωπικό ΟΤΕ την 28/02/2011.

¹⁷² Ο.π.

¹⁷³ Το ζήτημα αυτό το είχε θέσει ήδη από το τέλος του 2009 ο κύριος Βουρλούμης σαν ζήτημα προς διαπραγμάτευση στις διαδικασίες που ξεκινούσαν για υπογραφή νέας ΕΣΣΕ.

εφαρμοζόταν εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας 36 ή 35 ωρών (κυρίως περιπτώσεις θέσεων εργασίας που δούλευαν με καθεστώς ειδικών βαρδιών).

Φυσικά η αύξηση των ωρών εργασίας δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών γεγονός που θεωρήθηκε αυτόματη μείωση του μισθού των εργαζομένων από την πλειοψηφία της OME-OTE.¹⁷⁴ Η Ομοσπονδία σε ανακοίνωσή της που εξέδωσε την παραμονή της ημέρας έναρξης εφαρμογής του αυξημένου ωραρίου υποστήριξε ότι «η απόφαση της διοίκησης είναι παράνομη και αντίθετη στις συμβατικές υποχρεώσεις της. Η τροποποίηση του ισχύοντος ωραρίου δεν ανήκει στο διευθυντικό σας δικαίωμα. Μια τέτοια τροποποίηση μάλιστα, επί τα χείρω για τους εργαζόμενους δε θα μπορούσε να γίνει ούτε με συλλογική σύμβαση εργασίας. Η τυχόν υλοποίηση της απόφασης θα συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του συνόλου του προσωπικού κατά το άρθρο 7 Ν.2112/20 και θα αντιμετωπιστεί με χρήση αυτοδύναμων μέσων και προσφυγή στις αρμόδιες αρχές».¹⁷⁵

«Παρ' όλα αυτά το θέμα του μειωμένου ωραρίου που ίσχυε μέχρι σήμερα αποτελεί μονομερή παροχή του εργοδότη προς τους εργαζόμενους και η μεταβολή σε 8ωρης διάρκειας εργασία δεν αποτελεί τυπικά παρανομία. Εμείς σαν Ομοσπονδία απευθυνθήκαμε στον ΟΜΕΔ αλλά μας υπέδειξε να λύσουμε τις διαφορές μας με διαβούλευση και στην ουσία δεν έλαβε κάποια θέση επί του θέματος».¹⁷⁶

Η Ομοσπονδία την ίδια ώρα, στις εξελίξεις των διαπραγματεύσεων, απαντούσε στη διοίκηση πως η μείωση των μισθών και των δικαιωμάτων δε θα ωφελήσει κανέναν και υπάρχει ανάγκη για εξορθολογισμό των διευθυντικών αμοιβών καθώς το 10% του μισθολογικού κόστους επιβαρύνεται από τις διευθυντικές αμοιβές που απολαμβάνουν το 0,5% των «ευνοούμενων» και των διοικούντων της επιχείρησης.¹⁷⁷

Τον Μάρτιο του 2011 και όσο εξελίσσονταν οι παραπάνω αλλαγές στον ΟΤΕ η COSMOTE απέλυσε 120 εργαζομένους. Έτσι για πρώτη φορά έπειτα από την ίδρυση του ΟΤΕ έγιναν μαζικές απολύσεις σε μια εταιρεία που έχει χαρακτηριστεί από την ίδια την διοίκηση σαν «στολίδι του Ομίλου», σαν εταιρεία «πρότυπο». Η

¹⁷⁴ Ανακοίνωση της OME-OTE, «*Το αυθαίρετο διευθυντικό δικαίωμα δε θα περάσει*», 29/04/2011.

¹⁷⁵ Ανακοίνωση της OME-OTE, «*Ανακοίνωση και δήλωση μη αποδοχής του νέου ωραρίου*», 29/04/2011.

¹⁷⁶ Μαρτυρία μέλους Δ.Σ του ΟΤΕ

¹⁷⁷ Τηλεμηνύματα,, Περιοδική Έκδοση της OME- OTE Τεύχος 46, Ιανουάριος-Μάρτιος 2011

COSMOTE είναι μια εταιρεία με το μικρότερο εργασιακό κόστος, πρώτη σε κίνηση πανελλαδικά και είναι η εταιρεία στην οποία ο κύριος Τσαμάζ αναδείχθηκε καλύτερος manager 2010.¹⁷⁸ Επίσης η Ομοσπονδία υποστήριξε πως σε περίοδο έξαρσης της ανεργίας δε μπορεί και δεν πρέπει να συμβαίνουν τέτοιες ενέργειες που μόνο αποτέλεσμα έχουν τη δυστυχία των ανθρώπων και την αύξηση των κερδών της Deutsche Telecom.¹⁷⁹

Οι απολύσεις ονομάστηκαν από τη διοίκηση του Οργανισμού εθελουσία έξοδος όμως δεν είχε τον εθελοντικό χαρακτήρα που θα έπρεπε και θεωρήθηκε από πολλούς μια κατ' επίφαση εθελουσία που στην πραγματικότητα επρόκειτο για καθαρές απολύσεις και θα έπρεπε να υπαχθούν στο καθεστώς ομαδικών απολύσεων. Έτσι συνετάχθη ένας ονομαστικός κατάλογος όσων επρόκειτο να αποχωρήσουν με την αιτιολόγηση ότι εργάζονταν σε θέσεις οι οποίες θα καταργούνταν. Όσοι δέχονταν θα τους δινόταν μια πρόσθετη αποζημίωση-δώρο από τον ΟΤΕ, όσοι όμως δε δέχονταν υπήρχε ο κίνδυνος να απολυθούν λαμβάνοντας μόνο την νόμιμη αποζημίωση. Πράγματι οι 95 απ' αυτούς συμφώνησαν να αποχωρήσουν.

«Πρόκειται ουσιαστικά για εθελούσιο εκβιασμό. Εμείς σαν Ομοσπονδία που εκπροσωπούμε το συμφέρον των εργαζομένων, πραγματοποιήσαμε απεργίες, συλλαλητήρια και είχαμε ήδη ξεκινήσει να πιέζουμε την διοίκηση. Όμως οι εργαζόμενοι είχαν άλλα σχέδια που υπέσκαπταν τις δικές μας προσπάθειες. Προκειμένου να εισπράξουν την χρηματική αποζημίωση και το δώρο που τους έταξαν, βρέθηκαν και άλλοι, εκτός της λίστας που δήλωσαν ότι θέλουν να αποχωρήσουν και έτσι συμπληρώθηκε ο αριθμός των 120 ατόμων και με το παραπάνω».¹⁸⁰

Για πολλούς εργαζόμενους η κίνηση αυτή σε συνδυασμό και με την μονομερή απόφαση για αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου ήταν μια επίδειξη δύναμης της διοίκησης του Οργανισμού. Ταυτόχρονα δόθηκε έντονα η εντύπωση ότι οι απολύσεις δεν είναι απλά ένα ενδεχόμενο, αλλά μια πραγματικότητα, και μπορούν να χρησιμοποιηθούν, αδιαπραγμάτευτα και οποτεδήποτε για τη μείωση του εργατικού κόστους.

Για τις απολύσεις στην COSMOTE αλλά και για τις μειώσεις επιδομάτων-διακαιωμάτων στον ΟΤΕ έγινε επίκαιρη ερώτηση στην Βουλή την 4/3/2011 από τον

¹⁷⁸ Ενημερωτικό Δελτίο της Αγωνιστικής Συνεργασίας, Φύλλο 27.

¹⁷⁹ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ Τεύχος 46, Ιανουάριος-Μάρτιος 2011.

¹⁸⁰ Μαρτυρία μέλους του Δ.Σ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Βουλευτή του ΚΚΕ κύριο Ιωάννη Πρωτούλη προς τον Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κύριο Βασίλειο Κεγκέρογλου.¹⁸¹

Στην απάντησή του ο Υφυπουργός υποστήριξε πως συγκλήθηκε στο υπουργείο τριμερής συνάντηση. Στην συνάντηση έγιναν κάποιες συστάσεις στην διοίκηση της COSMOTE σχετικά με τις διαδικασίες της διαβούλευσης που δεν τηρήθηκαν, αλλά και στον χαρακτήρα της εθελουσίας που θα πρέπει να είναι πραγματικός και όχι κατ'επίφαση. Η εταιρεία δεν δεσμεύθηκε στο κυρίως αίτημα της κυβέρνησης να μην υπάρξουν αυτοδίκαιες απολύσεις σε όσους δε δεχθούν να αποχωρήσουν. Δεσμεύθηκε όμως να μην προχωρήσει σε παραπάνω από 120 απολύσεις μέσα στο 2011!

Όσον αφορά το θέμα του ΟΤΕ ο Υφυπουργός υποστήριξε πως ο ΟΤΕ είναι Οργανισμός που διέπεται από το δίκαιο του ιδιωτικού τομέα και έτσι τα μισθολογικά θέματα άπτονται των συλλογικών διαπραγματεύσεων και θα πρέπει να αποτελούν αποτέλεσμα διαβούλευσης και να ακολουθούν τις προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες. Σχετικά με την τροποποίηση του Κανονισμού Προσωπικού (που είχαν ήδη γίνει μονομερείς ενέργειες τροποποίησής του) τοποθετήθηκε λέγοντας ότι «μπορεί να χρειάζεται βελτιώσεις αλλά αυτές θα πρέπει να γίνουν στο πλαίσιο του νόμιμου διαλόγου». Επίσης κατέληξε στο ότι ο ΟΤΕ «μπορεί να ήταν –με τα όποια ποσοστά- εταιρεία του δημοσίου, όμως σήμερα οφείλει να προσαρμοστεί τουλάχιστον σε αυτά στα οποία προσαρμόζονται άλλες εταιρείες και ελέγχονται γι' αυτό».

Από την άλλη πλευρά ο βουλευτής του ΚΚΕ κύριος Πρωτούλης θεώρησε ότι οι συγκεκριμένες απολύσεις, οι ανατροπές εργατικών δικαιωμάτων αλλά και οι μισθολογικές περικοπές αποτελούν «αποτέλεσμα της πολιτικής προσέλκυσης ξένων επενδύσεων, εν προκειμένω της Deutsche Telecom».

Λίγους μήνες μετά από τις απολύσεις στην COSMOTE, τον Αύγουστο του 2011, στα εμπορικά καταστήματα του Οργανισμού διαμορφωνόταν μια νέα τάξη πραγμάτων. Πιο συγκεκριμένα η διοίκηση του ΟΤΕ και οι Γερμανοί μέτοχοι ανακοινώνουν μονομερώς το κλείσιμο 137 εμπορικών καταστήματα και σημείων εξυπηρέτησης σε όλη την Ελλάδα. «Την ώρα που έχει αρχίσει ο διάλογος για νέα ΕΣΣΕ η διοίκηση θεώρησε πως δεν έχει καμία υποχρέωση να επιχειρηματολογήσει και να διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για το προσδοκώμενο

¹⁸¹ Πρακτικά της Βουλής της συζήτησης της από 4/3/2011 επίκαιρης ερώτησης,

όφελος από αυτή την απόφαση. Εκτός από το τεράστιο πρόβλημα που δημιουργείται στους 300 εργαζόμενους που εργάζονται στα καταστήματα δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα και στην επιχείρηση γιατί επιταχύνουν την φυγή των πελατών σε εναλλακτικούς παρόχους»¹⁸² υποστηρίζει σε ανακοίνωσή της η OME-OTE θεωρώντας την ειλημμένη αυτή απόφαση ως απαράδεκτη και αιφνιδιαστική.

Το αποτέλεσμα της απόφασης αυτής είναι η μεταφορά εργαζομένων σε περιοχές από 10 έως και πάνω από 60 χιλιόμετρα μακριά. Για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης η διοίκηση πρότεινε είτε τη μετάβασή τους σύμφωνα με τον κανονισμό μεταθετότητας είτε την πρόταση ενός χρηματικού πακέτου για όσους ήθελαν να αποχωρήσουν οικιοθελώς- στοχευμένη εθελουσία όπως της COSMOTE την χαρακτήρισαν κάποιοι. Η τρίτη και τελευταία πρόταση ήταν η πρόταση ενός τύπου μισθωτής εφεδρείας για όσους θα μετατίθεντο άνω των 60 χιλιομέτρων. Δηλαδή προτάθηκε να τους δοθεί μια ειδική άδεια για ένα έως δύο χρόνια με το 50% του μισθού και μετά την παρέλευση του χρόνου αυτού θα ακολουθούσε μετάβαση στην υπηρεσία που είχαν μετατεθεί.

Η διοίκηση αιτιολόγησε το κλείσιμο των καταστημάτων ως απόφαση που σχετιζόταν με τη χαμηλή παραγωγικότητα των καταστημάτων και τη μη επίτευξη στόχων αλλά και με την ανάγκη για προσωπικό που έχουν αυτά τα οποία παραμένουν και που θα καλυφθούν από αυτούς που θα μεταφερθούν απ' αυτά που κλείνουν. Η Ομοσπονδία διαφώνησε με την παραπάνω θέση σχετικά με τα κριτήριά τους περί κίνησης της κερδοφορίας καθώς γι' αυτή ευθύνονται πως έχουν επεκταθεί σημαντικά άλλοι πάροχοι στις εν λόγω περιοχές. Έτσι με αυτή την πολιτική θεωρήθηκε από το συνδικάτο πως ο ΟΤΕ παραιτείται εντελώς από την επιδίωξη να επαναφερθούν συνδρομητές σ' αυτά τα μέρη στον ΟΤΕ. Η μόνη συνέπεια του κλεισίματος των καταστημάτων θα ήταν η περαιτέρω μείωση των κερδών του ΟΤΕ και τότε η διοίκηση θα επικαλεστεί ξανά την οικονομική δυσπραγία του Οργανισμού για να πάρει και άλλα από τους εργαζομένους. Η πρακτική αυτή ανεξάρτητα από τα όσα υποστηρίζονται από τη διοίκηση δεν θεωρήθηκε τυχαία, καθώς με όλες τις υπόλοιπες ενέργειες ακολουθεί πολιτική μείωσης του εργατικού κόστους, των

¹⁸² Δελτίο Τύπου OME-OTE, 23/08/2011

θέσεων εργασίας και τη συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων με μονομερείς και αυθαίρετες αποφάσεις.¹⁸³

Οι αυθαίρετες αυτές αποφάσεις όμως έχουν καταγραφεί με πολύ μελανά χρώματα στη ζωή των εργαζομένων σε όλη την Ελλάδα που έχουν αναγκασθεί να αλλάξουν όλη τους την καθημερινότητα για να πάνε στη δουλειά τους ενώ η διοίκηση φαίνεται να κωφεύει. «Εργάζομαι στον ΟΤΕ πάνω από 26 χρόνια, ενώ επί πολλά έτη ήμουν και σε παραμεθόρια περιοχή. Έχω ανήλικο παιδί αλλά αντιμετωπίζω και προβλήματα υγείας. Μετά το κλείσιμο του καταστήματος στην περιοχή μου η μετάθεση που μου ήρθε ήταν σε περιοχή πάνω από 100χλμ. μακριά. Μου ζήτησαν δηλαδή να ξεσπιτωθώ. Έπειτα από ένσταση που υπέβαλα για να μεταφερθώ κοντύτερα, προκειμένου να αποφασίσουν, μου ζητήθηκε να περάσω από υγειονομική επιτροπή για να πιστοποιηθεί η κατάσταση της υγείας μου. Το πόρισμα έλεγε πως δε συντρέχει λόγος να υπάρξει ευνοϊκή μετάθεση και πως σύμφωνα με τον κανονισμό μεταθετότητας θα έπρεπε να πάω εκεί που μου είχε αρχικά ζητηθεί. Ενόσω διεξάγονταν αυτές οι διαδικασίες μαθαίνω πως ικανοποίησαν αίτημα συναδέλφου από τη θυγατρική ΟΤΕplus με μόλις 6 χρόνια προϋπηρεσίας να μεταφερθεί σε θέση που είχα ήδη ζητήσει εγώ, σε πιο κοντινή απόσταση από τον τόπο συμφερόντων μου, και μου είχαν αρνηθεί γιατί συγκέντρωσε, λέει, περισσότερα μόρια σύμφωνα με τον κανονισμό μεταθετότητας, μα πώς είναι δυνατόν, με ποια κριτήρια; Ποιο είναι το αποτέλεσμα τελικά; Να μεταφερθώ σε περιοχή 58 χλμ, αντί για 100χλμ. που είχαν αρχικά προτείνει, και να ξοδεύω καθημερινά 20€ σε βενζίνες. Εμένα τι μου μένει από το μεροκάματο, μου λέτε; Τι να σκεφτώ; Το κόστος; Τη φθορά του αυτοκινήτου; Το χρόνο που μου απομένει; Την ταλαιπωρία και την ψυχική φθορά; Τον δρόμο που έχω να διανύσω καθημερινά με βροχές, κρύο ή καύσωνα στην ηλικία μου; Το κυριότερο όμως που με ενοχλεί είναι η αντιμετώπιση του ΟΤΕ απέναντί μου, όταν μου ανακοινώθηκε πως η αποζημίωση που θα λάβω ανέρχεται στο ύψος των 258€ άπαξ, γιατί η απόσταση που διανύω είναι 58χλμ και δεν είναι πάνω από 60χλμ. Για όσους είναι πάνω από 60 χλμ. η αποζημίωση που προβλέπεται είναι 3000€ και εγώ για 2χλμ. λιγότερα λαμβάνω μόλις αυτό το μικρό ποσό. Από ατυχία σε ατυχία εξελίχθηκε αυτή η ιστορία ενώ εγώ βγαίνω από κάθε πλευρά ζημιωμένος».¹⁸⁴

¹⁸³ Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ, *Στοχευμένη οικειοθελής απόλυση και δύο χρόνια μισθωτή εφεδρεία τα εκβιαστικά διλήμματα της διοίκησης του ΟΤΕ*, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2011_08_01_archive.html, (πρόσβαση στις 23/05/2012)

¹⁸⁴ Μαρτυρία εργαζομένου ΟΤΕ.

Ανάλογες ιστορίες βιώνουν πλήθος εργαζομένων που υπέστησαν το κλείσιμο σημείων εξυπηρέτησης και καταστημάτων σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Μια ακόμη ανατροπή που συντελέστηκε κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ήταν οι αλλαγές στον Λογαριασμό Νεότητας του Οργανισμού. Μέχρι σήμερα τα παιδιά των εργαζομένων όταν συμπλήρωναν το 25^ο έτος της ηλικίας τους δικαιούνταν 10 μέσους τακτικούς μισθούς σαν δώρο από τον ΟΤΕ και το κεφάλαιο που είχε βάλει όλα αυτά τα χρόνια ο γονέας (ένα μηνιαίο σταθερό ποσό που διάλεγε ο γονέας το ύψος του) συν τους νόμιμους τόκους. Τώρα πλέον με τις αλλαγές που επήλθαν το δώρο του ΟΤΕ θα συνδεθεί με το πόσα χρήματα καταθέτει ο γονέας, βάζοντας και ανώτατο όριο τους τρεις μέσους τακτικούς μισθούς συν τους νόμιμους τόκους. Η Διοίκηση προσπάθησε να δημιουργήσει εικόνα «για την προικοδότηση των παιδιών των εργαζομένων, στα Μ.Μ.Ε, όμως παρακάμπτει ότι με την ίδρυση αυτού του Λογαριασμού από το 1973 και με επιτόκιο 7%, ο Οργανισμός επί 25 χρόνια για το κάθε μέλος που συμμετείχε, εκμεταλλεύτηκε χρήματα “ζεστά” όταν οι αγορές του δάνειζαν για τις επενδύσεις του με 25%».¹⁸⁵

Η Ομοσπονδία σχετικά με αυτό το ζήτημα αναφέρει ότι «ζητήσαμε επίσημη διαβούλευση στην βάση του Π.Δ. 230/85, όμως ο Λογαριασμός Νεότητας δεν είναι κατοχυρωμένος τυπικά με ΕΣΣΕ, θεωρείται παροχή της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους που όποτε θέλει διακόπτει και έτσι βρισκόμαστε σε δυσμενή θέση».¹⁸⁶ Για το θέμα του Λογαριασμού Νεότητας η Ομοσπονδία βρίσκεται σε δικαστική διαμάχη με τη διοίκηση θεωρώντας την πράξη της μονομερή και παράνομη.

Μπορούμε να παρατηρήσουμε σε όλα τα παραπάνω στοιχεία ότι είχε ήδη δρομολογηθεί πολύ καιρό πριν την υπογραφή της ΕΣΣΕ τον Νοέμβριο του 2011, μια πολιτική περικοπών μισθών, επιδομάτων, παροχών αλλά και απολύσεων. Κάτω από αυτό το εξαιρετικά αρνητικό κλίμα για τους εργαζομένους, το ζήτημα της υπογραφής νέας ΕΣΣΕ εξακολουθούσε να παραμένει ανοικτό, και παράλληλα η κυβέρνηση πίεζε για την υπογραφή της.

Συγκεκριμένα στην 24ωρη απεργία κατά την 2 Ιουνίου 2011 όταν αντιπροσωπεία της ΟΜΕ-ΟΤΕ συνάντησε τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Οικονομικών κύριο Πλασκοβίτη προκειμένου να του παραδώσουν το ψήφισμα της συγκέντρωσης τότε εκείνος τους κοινοποίησε τις προθέσεις της κυβέρνησης.

¹⁸⁵ Ανακοίνωση της ΟΜΕ-ΟΤΕ για τον Λογαριασμό Νεότητας, 18/11/2011.

¹⁸⁶ Μαρτυρία μέλους του Δ.Σ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Ειδικότερα τους ενημέρωσε ότι η κυβέρνηση στοχεύει να πουλήσει και το υπόλοιπο 10% των μετοχών του, εκ των οποίων το 4% διαθέτει το ΙΚΑ. Έτσι δεσμεύτηκε ότι από το 6% που κατέχει απ' ευθείας το ελληνικό δημόσιο θα κρατήσει το 1% και μαζί με το 4% του ΙΚΑ θα κρατήσει αυτό το 5% που απαιτείται για να κρατήσει 5 μέλη στο ενδεκαμελές Δ.Σ της εταιρείας και για τα δικαιώματα άσκησης βέτο. Όσον αφορά την εκκρεμότητα που υπήρχε σχετικά με την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ η κυβέρνηση υποστήριξε πως το μισθολογικό κόστος είναι πολύ υψηλό και θα πρέπει να βρεθεί ένας τρόπος ούτως ώστε να αλλάξει ο ισχύων Γενικός Κανονισμός Προσωπικού του ΟΤΕ. Σε διαφορετική περίπτωση θα υπήρχε ανάγκη να νομοθετήσει η κυβέρνηση.¹⁸⁷

Μετά από ένα μήνα ο κύριος Τσαμάς απέστειλε ενημέρωση προς τον Πρόεδρο και τον Γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ που ενημερώνει ότι εντός 2μήνου θα πρέπει να ολοκληρωθούν οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ. Το χρονικό περιθώριο ήταν πλέον ανελαστικό. Τα κύρια αιτήματα της διοίκησης διαμορφώνονταν ως εξής:¹⁸⁸

- Τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού του ΟΤΕ, με βασικό αίτημα την κατάργηση της μονιμότητας και για το παλαιό προσωπικό.
- Κατάργηση εξέλιξης του προσωπικού στις μισθολογικές βαθμίδες όλων των μισθολογικών κατηγοριών και κατάρτιση νέου μισθολογίου προσωπικού που θα συνδέει τις αμοιβές με τη σημαντικότητα της θέσης και οι αυξήσεις θα εξαρτώνται από την απόδοση.
- Μείωση του χρόνου εργασίας με ανάλογη μείωση των αποδοχών, καθιέρωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης: μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση.¹⁸⁹

Οι διαπραγματεύσεις για την σύμβαση έχοντας ξεκινήσει ανεπισημώς από την άνοιξη σχεδόν του 2009, επί προεδρίας Βουρλούμη, και ενώ όλο αυτό το διάστημα απέβησαν άκαρπες, η διοίκηση αποφάσισε να λύσει τον γόρδιο δεσμό κάνοντας

¹⁸⁷ Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ την 2/06/2011, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2011/06/2-2001.html>, (πρόσβαση στις 27/11/2011).

¹⁸⁸ Επιστολή του κ.Τσαμάς προς τον πρόεδρο και τον γενικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ την 08/07/2011.

¹⁸⁹ *Εκ περιτροπής απασχόληση*: Αποτελεί μια ειδικότερη έκφραση της μερικής απασχόλησης. Κατά την εκ περιτροπής εργασία διευρύνεται ο χρόνος υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα διαστήματα της εβδομάδας, και επιτυγχάνεται η εναλλαγή εργαζομένων, είτε ατομικώς είτε ομαδικώς, στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης σε αντίθεση με άλλες νεκρές περιόδους.

Γ.Κουζής, *Ενελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 47.

σαφές ότι δεν είχε πλέον άλλη επιλογή από το να επιδιώξει μονομερή αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος με την εφαρμογή τετραήμερης εργασίας και παράλληλης μείωσης αποδοχών της τάξεως του 20%.¹⁹⁰ Σχετικά μ' αυτή την καθυστέρηση, μέλος της Ομοσπονδίας δηλώνει ότι «εμείς γνωρίζαμε τις προθέσεις της διοίκησης για περικοπές και απολύσεις, και ενώ η προηγούμενη ΕΣΣΕ είχε λήξει από το 2009 με αυτή την τακτική κρατάγαμε στο μεσοδιάστημα θέσεις εργασίας και αποδοχές ανέπαφα».

Είναι πιθανό όμως με αυτές τις σκόπιμες καθυστερήσεις, οι συνδικαλιστές να συνέβαλλαν στην όξυνση της στάσης της διοίκησης ως προς τα αιτήματά τους. Παράλληλα τίθεται εν αμφιβόλω το κατά πόσον η πολιτική αυτή που ακολουθήθηκε από την Ομοσπονδία, αποτελεί ασφαλές και ορθό συνδικαλιστικό χειρισμό ενός ζητήματος ζωτικής σημασίας.

¹⁹⁰ Κ.Ντελέζος, *Στο μικροσκόπιο της Deutsche Telecom η συμφωνία στον ΟΤΕ*, Τα Νέα, Οκτώβριος 2011.

3.2 Η υπογραφή της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2011

Κάτω απ' αυτό το κλίμα και με την προαναφερθείσα ατζέντα πραγματοποιούνται οι τελικές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΕΣΣΕ και στις 2 Νοεμβρίου του 2011 τα μέρη εργαζομένων - εργοδοτών καταλήγουν σε συμφωνία. Να σημειώσουμε ότι τη νέα επιχειρησιακή σύμβαση του ΟΤΕ χαιρέτησε και η ΓΣΕΕ θεωρώντας ότι εξασφαλίζει το μέλλον των εργαζομένων.

Η νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (βλέπε Παράρτημα 5) προέβλεπε από το χρονικό διάστημα 1-1-2012 έως και 31-12-2014 ότι το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ορίζεται σε 35 ώρες. Το προσωπικό μειωμένης απασχόλησης (4ωρη εργασία) εξακολουθεί να απασχολείται επί πενήνήμερο με εβδομαδιαίο ωράριο 20 ωρών και να λαμβάνει αμοιβή ίση με το ήμισυ του ποσού της μισθολογικής βαθμίδας της μισθολογικής κατηγορίας στην οποία έχει ενταχθεί. Από 1/1/2015 ή σε περίπτωση καταγγελίας της παρούσας σύμβασης θα ισχύει το ωράριο που ίσχυε έως την 31/12/2011.

Οι μισθοί αντίστοιχα των εργαζομένων μειώνονται 12% από 1/1/2012, 11% από 1/1/2013 και 10% από 1/1/2014. Δηλαδή υποβάλλονται σε μείωση όπου μεσοσταθμικά στην τριετία ανέρχεται σε μείον 11%.

Σε αντάλλαγμα η διοίκηση του ΟΤΕ δεσμεύεται για όσο διάστημα διαρκεί η σύμβαση εργασίας και μέχρι να καταγγελθεί από οποιοδήποτε μέλος, να μην προσφύγει σε εκ περιτροπής εργασία ή σε απολύσεις προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους. Επίσης δεσμεύεται να μην μεταβάλλει το μισθολόγιο κατά την διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

Η νέα επιχειρησιακή σύμβαση που υπεγράφη εισαγάγει την καινοτομία της μείωσης του ωραρίου με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών. Η περικοπή μιας ώρας εργασίας ημερησίως είναι μια ειδικότερη έκφραση ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Με όχημα αυτή την ευελιξία πραγματοποιούνται και οι περικοπές των μισθών ως ευελιξία στις αποδοχές των εργαζομένων -και ειδικότερα ως ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους της επιχείρησης-.¹⁹¹

Η μείωση του χρόνου εργασίας κατά μια ώρα έρχεται σε άμεση αντίθεση όλων όσων αποφάσισε μονομερώς η διοίκηση λίγους μήνες πριν. Δηλαδή όταν είχε επικαλεσθεί πως θα πρέπει να αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων και γι'

¹⁹¹ Γ.Κουζής, *Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ.53.

αυτό χρειάζεται να αυξηθούν οι ώρες εργασίας τους από 7 ώρες και 40 λεπτά σε 8 ώρες ημερησίως. Είναι προφανές ότι η διοίκηση προσπαθούσε με κάθε τρόπο, από καιρό, να μειώσει το άμεσο μισθολογικό κόστος και έτσι συμφωνήθηκε η μείωση των ωρών εργασίας για να μπορέσει να επιτευχθεί η πολυπόθητη μείωση των μισθών.

Εδώ θα μπορούσαμε να τονίσουμε ότι η πρόταση που τελικά συμφωνήθηκε για μείωση των αποδοχών με ταυτόχρονη μείωση των ωρών εργασίας, είναι αντιπρόταση της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΚΕ της πλειοψηφίας δηλαδή της OME-OTE, στην αρχική πρόταση της διοίκησης «για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας που όπως είχαμε ήδη ενημερωθεί ήταν έτοιμη να επιβάλλει μονομερώς».¹⁹²

«Η ΕΣΣΕ του ΟΤΕ αποτελεί μια σύμβαση πρότυπο για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, αντίστοιχης έμπνευσης σύμβαση δεν έχει υπογραφεί ξανά και αποτελεί μια πραγματικά καινοτόμα λύση ώστε να εξασφαλίσει την ανταγωνιστικότητα του ΟΤΕ κάτω από ένα κοινωνικό πρίσμα. Πείτε μου μία άλλη επιχείρηση μέσα στην οικονομική κρίση που να εγγυάται στους εργαζόμενούς της, τις θέσεις εργασίας; Το κόστος εργασίας, μέχρι και σήμερα, ανά εργαζόμενο στον ΟΤΕ φτάνει τις 60.000 ευρώ το χρόνο, ποσό απαγορευτικό για την βιωσιμότητα, την ανταγωνιστικότητα και την ευελιξία του ΟΤΕ. Εμείς καθίσαμε προνοητικά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και συμφωνήσαμε σε μια κοινά αποδεκτή λύση προκειμένου να υπογράψουμε μια σύμβαση για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Έπειτα δε μειώσαμε μονομερώς τους μισθούς κρατώντας τις ώρες εργασίας ίδιες, προβήκαμε αντίστοιχα και σε μείωση του χρόνου απασχόλησης. Η μείωση του χρόνου απασχόλησης, εκτός με το ότι συνδέθηκε με τη μείωση των αποδοχών, επιμέρισε την εργασία καλύτερα σε όλους τους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν να έχουν όλοι αντικείμενο εργασίας. Με αυτή τη συμφωνία διασφαλίσαμε την κερδοφορία και την βιωσιμότητα της επιχείρησης μέσα στην οικονομική κρίση, αφού μειώσαμε αισθητά το λειτουργικό μας κόστος, και σας λέω πως η εξέλιξη αυτή δικαιώνει απόλυτα την επιλογή και την προνοητικότητα συνδικαλιστών-εργοδοτών».¹⁹³

Αντίστοιχα, σύμφωνα και με τον πρόεδρο του Δ.Σ της OME-OTE κύριο Παναγιώτη Κούτρα, η Ομοσπονδία έχει όντως πεισθεί ότι το μισθολογικό κόστος του ΟΤΕ είναι υψηλό σε σχέση με τις ανταγωνίστριες εταιρείες, και θα πρέπει ο

¹⁹² Μαρτυρία μέλους Δ.Σ της OME-OTE.

¹⁹³ Μαρτυρία διοικητικού στελέχους ΟΤΕ.

Οργανισμός να επανέλθει σε τροχιά κερδοφορίας. «Η Deutsche Telecom έχει ήδη εφαρμόσει το μέτρο της μείωσης των αποδοχών με την ταυτόχρονη μείωση του ωραρίου, τρία χρόνια τώρα, και έχει αποδειχθεί αποδοτικό. Μάλιστα βρίσκονται σε διαπραγματεύσεις να ανανεώσουν την συμφωνία και για τα επόμενα χρόνια. Όταν μιλάμε για αυτή τη συμφωνία θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας τρία βασικά πράγματα: πρώτον το γενικότερο οικονομικό περιβάλλον που επικρατεί συνολικά στη χώρα μέσα στο οποίο υπεγράφη η σύμβαση, δεύτερον το τηλεπικοινωνιακό περιβάλλον με τον ανταγωνισμό στο ζενίθ και τρίτον ότι ο ΟΤΕ είναι μια επιχείρηση εισηγμένη στο χρηματιστήριο που θα πρέπει βασικό του μέλημα να είναι η ανοδική πορεία της μετοχής του και η πρωτοκαθεδρία του στην αγορά. Μην ξεχνάτε ότι ο ΟΤΕ έχει ξεφύγει της κρατικής κηδεμονίας και θα πρέπει να σκέφτεται πλέον με καθαρά οικονομικούς όρους. Άλλωστε θεωρείτε πως είχαμε την δυνατότητα να υπογράψουμε αυξήσεις και δεν το κάναμε όπως υποστηρίζουν οι αριστερές φωνές της παράταξης; Εκείνοι από πού πίστευαν ότι θα τα πέρνανε; Δεν είχαν κάποια ρεαλιστική πρόταση».¹⁹⁴

Για την πλειοψηφία του Δ.Σ της Ομοσπονδίας η σύμβαση αυτή αποτελεί νίκη του συνδικαλιστικού κινήματος του Οργανισμού καθώς εξασφαλίζει μια μακρά περίοδο «εργασιακής ειρήνης» όπως αναφέρουν, σε μια τόσο δύσκολη εποχή για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Θεωρούν πως αποφεύχθηκαν τα χειρότερα και χαρακτηρίζουν τη σύμβαση σαν «Συλλογική Σύμβαση ευθύνης-συνενόησης και προστασίας».¹⁹⁵ Επίσης η Ομοσπονδία υποστηρίζει ότι η σύμβαση υπεγράφη με μοναδικό γνώμονα την διασφάλιση των θέσεων εργασίας και την προοπτική της επιχείρησης. Αναγνωρίζεται ότι δεν είναι μια ΕΣΣΕ αυξήσεων και κατάκτησης περισσότερων δικαιωμάτων των εργαζομένων αλλά διασφαλίζει το υπέρτατο αγαθό για τους δύσκολους καιρούς που διανύουμε, που είναι η εργασία.¹⁹⁶ Άλλωστε «οι δύο προηγούμενες ΕΣΣΕ ήταν εξαιρετικά ευνοϊκές για εμάς. Κατοχύρωναν μεγάλες αυξήσεις στους μισθούς μας αλλά πολλοί ούτε τότε αποδέχονταν τις νίκες της Ομοσπονδίας».¹⁹⁷

Για τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας, η ΕΣΣΕ που υπεγράφη, «είναι μια σύμβαση που προσφέρει μεγάλη ασφάλεια στους εργαζόμενους και κάνει όλο το συνδικαλιστικό κίνημα να αναφέρεται σ' αυτή με πολύ θετικά σχόλια την ώρα που

¹⁹⁴ Μαρτυρία του προέδρου της ΟΜΕ-ΟΤΕ, Π.Κούτρα.

¹⁹⁵ Δελτίο Τύπου της ΟΜΕ-ΟΤΕ την 3/11/2011.

¹⁹⁶ Ο.π.

¹⁹⁷ Μαρτυρία μέλους της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

άλλες ΔΕΚΟ αντιμετωπίζουν την εργασιακή εφεδρεία και την κατακόρυφη περικοπή μισθών-δικαιωμάτων επ' αόριστον. Μέσα σ' αυτό πολεμικό κλίμα κρατήσαμε 2500 απολύσεις που είχαμε ενημερωθεί ότι ετοίμαζε η διοίκηση, και θα προέρχονταν απ' αυτούς που προσελήφθησαν έπειτα από το 2005. Σταθήκαμε απέναντι στο ζήτημα με ευθύνη και δείξαμε αλληλεγγύη όλοι, δίνοντας ένα μέρος του μισθού μας. Δεν θα επιτρέπαμε να φύγει ούτε ένας. Τι προτιμάς, να δώσεις ένα 7% μεσοσταθμικά στα 3 χρόνια από τον μισθό σου για να έχεις εργασιακή ειρήνη και όλους τους εργαζόμενους στις θέσεις τους ή να παίζεις με τις τύχες 2500 ανθρώπων;» Στην ερώτησή μας από που προκύπτει το μείον 7% μεσοσταθμικά στα 3 χρόνια, ενώ η συμφωνία αναφέρει για 11% η απάντηση είχε ως εξής: «οι μειώσεις μισθών που υπογράψαμε αφορούν το βασικό κομμάτι του μισθού μας. Εμείς όμως λαμβάνουμε και επιπρόσθετες αυξήσεις βάση κλιμακίων¹⁹⁸ επί του βασικού μισθού αλλά και χρονοεπίδομα το οποίο αυξάνεται κάθε 2 χρόνια. Αυτές οι παροχές ονομάζονται ωριμάνσεις επί του βασικού μισθού, και με την σύμβαση που υπογράψαμε τις διατηρήσαμε στο ακέραιο. Άρα με τους υπολογισμούς που έχουμε κάνει η μείωση συνολικά των αποδοχών μας ανέρχεται στο μείον 7% στην τριετία και όχι 11% που εσείς γνωρίζετε. Άλλωστε μετά την τριετία οι αποδοχές μας θα επιστρέψουν και πάλι στα επίπεδα του 2011 και έτσι θα βγούμε αλώβητοι από τον κυκεώνα και κυρίως δίχως την απόλυση ούτε ενός συναδέλφου μας. Παράλληλα, με αυτή την κίνηση μας αποδείξαμε ότι δεχόμαστε και στον ΟΤΕ περικοπές στους μισθούς, διότι όλοι μας κατηγορούσαν ότι εδώ εισάγονται με 1200 ευρώ όταν παντού πλέον στον δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ο εισαγωγικός μισθός δεν ξεπερνά τα 780 ευρώ».¹⁹⁹

Από την άλλη πλευρά υπάρχει μια μειοψηφική αλλά ενδιαφέρουσα άποψη στους κόλπους της ΟΜΕ-ΟΤΕ, που απαρτίζεται από αριστερές παρατάξεις, και εκφράζει ενστάσεις ως προς την ουσιαστική αναγκαιότητα της υπογραφής της νέας σύμβασης με αυτούς τους όρους.

Βρίσκει αρκετούς υποστηρικτές η άποψη ότι για τα οικονομικά προβλήματα που τυχόν αντιμετωπίζει ο ΟΤΕ, ευθύνονται οι πολιτικές των κυβερνήσεων, η κακοδιαχείριση, οι σκανδαλώδεις προμήθειες, οι πελατειακές σχέσεις, η απουσία

¹⁹⁸ Περί τα 2,5% επιπλέον ανά κλιμάκιο.

¹⁹⁹ Μαρτυρία του προέδρου της ΟΜΕ-ΟΤΕ Π.Κούτρα.

οργάνωσης και σχεδιασμού.²⁰⁰ Δεν επηρεάζουν τόσο πολύ λοιπόν οι μισθοί των εργαζομένων, όταν με αποφάσεις του κυρίου Τσαμάζ έχουν προσληφθεί εκατοντάδες «στελέχη της αγοράς» με τεράστιες αποδοχές, και εκχωρείται συνεχώς και με υψηλό κόστος υπηρεσιακό έργο σε εργολάβους.²⁰¹ Ταυτόχρονα τα οικονομικά αποτελέσματα για τη χρήση του 2010 εμφανίζουν πτώση τζίρου κατά 8% την ίδια ώρα που η Deutsche Telecom εμφανίζει 582 εκατ. ευρώ ζημιές κατά το δ' τρίμηνο του 2010.²⁰² Η οικονομική πορεία του Οργανισμού φαίνεται να μην είναι και τόσο απογοητευτική, δεδομένων των συνθηκών.

Μετέπειτα την περίοδο υπογραφής της σύμβασης δημοσιοποιήθηκαν τα οικονομικά στοιχεία και για το εννεάμηνο του 2011. Συγκεκριμένα ο Οργανισμός εμφανίζει σημαντική αύξηση των καθαρών κερδών τα οποία ανήλθαν σε 196,8 εκατ. ευρώ αυξημένα κατά 49,9% σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2010, την ίδια στιγμή που τα συνολικά έσοδα του Οργανισμού έφτασαν στα 1,31 δις ευρώ μειωμένα κατά 5,8% σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2010. Σύμφωνα με τα στοιχεία που ανακοίνωσε ο ΟΤΕ, τα συνολικά λειτουργικά έξοδα ανήλθαν στα 844,7 εκατ. ευρώ μειωμένα κατά 5,9% σε σχέση με το 2010, όπου καθοριστικό ρόλο έπαιξαν τα χαμηλότερα έξοδα μισθοδοσίας. Παράλληλα έπο τις αρχές του 2011 έχουν αποχωρήσει 183 εργαζόμενοι στη σταθερή τηλεφωνία της Ελλάδας, 1.758 από τη σταθερή τηλεφωνία της Ρουμανίας και 466 συνολικά εργαζόμενοι από τη κινητή τηλεφωνία της Ελλάδας και του εξωτερικού. Ακόμη, το πρώτο τρίμηνο του τρέχοντος έτους, ο ΟΤΕ διένειμε στους μετόχους του μέρισμα για το 2010 ύψους 52,9 εκατ. ευρώ.²⁰³

Η πορεία αυτή κρίθηκε θετική από τους αναλυτές, ιδιαίτερα σε περίοδο μεγάλης οικονομικής ύφεσης, ενώ παράλληλα τα στοιχεία έδειξαν ότι ο ρυθμός πτώσης εσόδων επιβραδύνεται και αυξάνονται τα κέρδη. Προς την κατεύθυνση αυτή καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισε η επιβράδυνση των ρυθμών μείωσης της κινητής τηλεφωνίας στην Ελλάδα που αναρρώνει από τον πόλεμο της διετίας 2009-10 και πλέον η απώλεια περιορίστηκε στο τρίτο τρίμηνο στο 2%.²⁰⁴

²⁰⁰ Γ.Δούκας, *Ο υπηρέτης τριών αφεντάδων (Ν.Α, ΠΑ.ΣΟ.Κ, Deutsche Telecom) και το φάρμακο των απολύσεων*, Αυγή, 05/01/10.

²⁰¹ Ο.π.

²⁰² Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ την 28/02/2011.

²⁰³ *Αύξηση κερδών παρά την κρίση, Εγγυητής της κερδοφορίας η πλειοψηφία της ΟΜΕ-ΟΤΕ*, Ριζοσπάστης, 11/11/ 2011.

²⁰⁴ *Λιγότερες πωλήσεις, μεγαλύτερα κέρδη για τον ΟΤΕ στο 9μηνο* Καθημερινή, 11/11/11.

Πάντως ο πρόεδρος της εταιρείας κύριος Τσαμάζ αναφέρθηκε σε μακροοικονομικά προβλήματα και ρυθμιστικά εμπόδια που διατηρούν τη διοίκηση σε επιφυλακή. Επιπλέον αναγνώρισε ότι η νέα συμφωνία με τους εργαζόμενους θα μετριάσει ως ένα βαθμό τα προβλήματα του Οργανισμού.²⁰⁵ Με αφορμή τη δημοσιοποίηση των οικονομικών αποτελεσμάτων του Οργανισμού τα οποία παρά τη συνεχιζόμενη μείωση εσόδων έχουν και θετικά στοιχεία όπως η αύξηση της κερδοφορίας, η μείωση των λειτουργικών εξόδων, γεγονός που σημαίνει ότι αποδίδουν η προσπάθεια του νοικοκυρέματος και η σχετική εργασιακή ηρεμία που παρατηρείται με την υπογραφή της νέας ΕΣΣΕ με την ΟΜΕ-ΟΤΕ, ο κύριος Τσαμάζ απέσπασε τα «εύσημα» του «μεγάλου αφεντικού» της Deutsche Telecom, Rene Obermann.²⁰⁶ Ο κύριος Obermann εξήρε τις προσπάθειες της διοίκησης του Οργανισμού, σε ότι αφορά την εργασιακή ηρεμία σημειώνοντας ότι «ο ΟΤΕ έφτασε σε συμφωνία για τη μείωση των ωρών εργασίας σε 35 ώρες την εβδομάδα και μείωση μισθών κατά 11% μέχρι το 2015. Έτσι ο ΟΤΕ κατέληξε σε μια λογική λύση που συνυπολογίζει τόσο τα συμφέροντα της εταιρείας όσο και των εργαζομένων».²⁰⁷

Ταυτόχρονα με την εξέταση των οικονομικών στοιχείων του Οργανισμού για το εννεάμηνο του 2011, οι ίδιοι μειοψηφικοί κύκλοι διατυπώνουν ανησυχίες ως προς την διάρκεια ισχύος της ΕΣΣΕ. Δηλαδή το άρθρο 12 του Ν.1876/90 προβλέπει ότι η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί οποτεδήποτε, ακόμη και πριν τη συμπλήρωση ενός έτους από οποιοδήποτε μέρος, εάν αλλάξουν σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν την ημέρα της υπογραφής.

Σε ότι αφορά το ευρύτερο περιβάλλον θεωρούν ότι είναι βέβαιο ότι θα αλλάξουν σημαντικά οι πολιτικές, οικονομικές, οι εργασιακές και οι κοινωνικές συνθήκες και τότε θα υπάρξει πάλι η επίκληση για μείωση του εργατικού κόστους.²⁰⁸ Επιπλέον υποστηρίζουν ότι «είμαστε σε μια εποχή όπου απολύονται δημόσιοι υπάλληλοι των οποίων η μονιμότητα προστατεύεται από το Σύνταγμα. Διανύουμε μια περίοδο που διάφοροι νόμοι περιέχουν όρους που καταργούν συλλήβδην ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων».²⁰⁹

Επίσης διατυπώνουν και την ανησυχία πως στον όρο 10 της σύμβασης η διοίκηση δεσμεύτηκε ότι δεν θα αλλάξει τίποτε εάν έρθει στο μέλλον μια θετική γι' αυτήν

²⁰⁵ Ο.π.

²⁰⁶ *Εύσημα της Deutsche Telecom για το «νοικοκύρεμα» του ΟΤΕ*, <http://www.inews.gr/40/efsima-tis-Deutsche-telecom-gia-to-noikokyrema-tou-ote.htm>, (πρόσβαση στις 13/11/2011).

²⁰⁷ Ο.π

²⁰⁸ Ενημερωτικό σημείωμα της Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ, 02/11/11.

²⁰⁹ Ενημερωτικό Δελτίο της Αγωνιστικής Συνεργασίας, Φύλλο 27, Νοέμβριος 2011.

νομοθετική ρύθμιση. Όμως ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να δεσμευτεί προς αυτή την κατεύθυνση είναι πιο απλός. Αρκούσε ένας ακόμη όρος που θα έλεγε ότι η διοίκηση παραιτείται του δικαιώματος καταγγελίας που της παρέχει ο νόμος.²¹⁰ Αυτό, υποστηρίζουν, όχι μόνο δεν έγινε, αλλά έγινε ακριβώς το αντίθετο, και μέσα στη σύμβαση περιγράφεται κατ' επανάληψη και κατ' υπερβολή η δυνατότητα καταγγελίας δίνοντας την εντύπωση ότι οι ισορροπίες είναι εξαιρετικά λεπτές, και το 11% που έδωσαν οι εργαζόμενοι για την «εργασιακή ειρήνη» ίσως να μην αρκεί.

Σ' αυτό το επιχείρημα η πλειοψηφία της OME-OTE απαντά πως η διοίκηση δεν έχει συμφέρον να καταγγείλει την σύμβαση πριν τη συμφωνημένη λήξη της διότι τότε οι όροι εργασίας θα επιστρέψουν στους προϊσχύοντες. Αυτό βεβαίως είναι εξαιρετικά φιλόδοξο σενάριο, αφού οι εκτιμήσεις λένε πως όχι μόνο δε θα επανέλθουν οι μισθοί αλλά θα τεθεί ζήτημα νέων κατακόρυφων μειώσεων.

Επιπρόσθετα, η μειοψηφία της OME-OTE αναφέρει τον προβληματισμό της σχετικά με την δέσμευση πως η διοίκηση δεν θα προβεί σε απολύσεις. Το επιχείρημά τους βασίζεται στο ότι οι απολύσεις δε θα μπορούν να πραγματοποιηθούν για οικονομοτεχνικούς λόγους. Άρα θα μπορούσε να θεωρηθεί πως για άλλου είδους λόγους πιθανόν η διοίκηση να δικαιούται να κάνει απολύσεις. «Άλλωστε το παράδειγμα της COSMOTE με την δήθεν εθελουσία είναι ακόμη νωπό».²¹¹ Επιπλέον υπάρχει η δέσμευση για μη επιβολή εκ περιτροπής εργασίας στο προσωπικό, όμως αποσιωπάται το ενδεχόμενο για επιβολή άλλου είδους ευέλικτης απασχόλησης. «Τελικά, τονίζεται επίμονα ότι αυτές οι δεσμεύσεις διαρκούν για τη διάρκεια ισχύος αυτής της ΕΣΣΕ, σχετικά με τη συγκράτηση των απολύσεων και τη μη επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, Συνεπώς άμα πάψει η ισχύς της σύμβασης, αφήνουν να εννοηθεί πως όλα μπορεί να συμβούν».²¹²

Τέλος υπάρχει και η οπτική ότι εφ' όσον υπήρχε η συνεννόηση για περικοπή μισθών, θα μπορούσε η OME-OTE να «περισώσει» τον Λογαριασμό Νεότητας, το κλείσιμο των καταστημάτων, τις απολύσεις στην COSMOTE, την περικοπή αδειών και επιδομάτων και γενικότερων παροχών που ήταν επί δεκαετίες ολόκληρες κατοχυρωμένες. Δηλαδή δίνεται η εικόνα μια καθολικής υποχώρησης της Ομοσπονδίας στις επιταγές της διοίκησης όχι μόνο στα μισθολογικά αλλά και σε όλα

²¹⁰ Ο.π

²¹¹ Μαρτυρία μέλους της Ε.Ε της OME-OTE.

²¹² Ο.π.

τα δικαιώματα των εργαζομένων, την ίδια ώρα που τα οικονομικά στοιχεία του Οργανισμού δεν δικαιολογούν τέτοια αναδιοργάνωση.

Το γεγονός αυτό αποδόθηκε στο ότι «η νέα ΕΣΣΕ που θα υπογραφεί, μας είχε ενημερώσει η διεύθυνση Βουρλούμη, θα πρέπει να εξοικονομήσει σε βάθος χρόνου 300.000.000 ευρώ. Έπειτα από υπολογισμούς που έκαναν η ΕΣΣΕ που υπογράψαμε εξοικονόμησε μόλις 220.000.000 ευρώ. Είναι προφανές ότι η διοίκηση ψάχνει παράπλευρους τρόπους να τα πάρει από άλλου».²¹³

Πράγματι οι φόβοι της μειοψηφίας της ΟΜΕ-ΟΤΕ επαληθεύτηκαν σχετικά με το ότι «ο χρόνος ηρεμίας που αγοράστηκε με το 11% των μισθών είναι λίγος, και θα έχουμε μια από τα ίδια μόλις η διοίκηση εκτιμήσει ότι έχουν ωριμάσει οι συνθήκες να μας πάρει κι' άλλα σε μισθούς, δικαιώματα ή το χειρότερο σε θέσεις εργασίας».²¹⁴ Στην επόμενη ενότητα θα αναλύσουμε μια σειρά ανατροπών που συντελέστηκαν έπειτα από την υπογραφή της σύμβασης και επιβεβαιώνουν πως το ποσό που εξοικονομήθηκε από το κόστος των μισθών δεν αρκεί και πλέον τίθενται ευθέως στο στόχαστρο και οι εργασιακές σχέσεις με σκοπό να γίνουν ελαστικότερες για να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις των εργοδοτών κατά τη δική τους βούληση.

²¹³ Μαρτυρία μέλους του Δ.Σ της ΟΜΕ-ΟΤΕ.

²¹⁴ Ενημερωτικό σημείωμα Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ την 02/11/2011 σχετικά με την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

3.3 Οι εξελίξεις έπειτα από την υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2011 διαμορφώνουν μια νέα εργασιακή πραγματικότητα στον ΟΤΕ

Λίγους μήνες μετά την υπογραφή της σύμβασης-ορόσημο του 2011 οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού λαμβάνουν τη μορφή θύελλας, θα λέγαμε, καθώς διαμορφώνουν ένα νέο εργασιακό καθεστώς στον ΟΤΕ. Ο Οργανισμός πλέον ύστερα από την πλήρη ιδιωτικοποίησή του αλλά και σε καθεστώς οξυμένης οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα του 2009-2012, εγκαθιδρύει στο εσωτερικό του ένα νέο εργασιακό πρότυπο, μακριά από αυτό που γνωρίζαμε ενόσω ο ΟΤΕ αποτελούσε ΔΕΚΟ. Θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε σταδιακά αυτές τις αλλαγές με σκοπό να δοθεί πλήρως το κλίμα από την εργασιακή ζωή στο εσωτερικό του Οργανισμού.

Ούτε τρίμηνο δεν πέρασε από την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης και οι ανησυχίες της μειοψηφίας της ΟΜΕ-ΟΤΕ σχετικά με την εξαιρετικά «εύθραυστη εργασιακή ειρήνη» επαληθεύτηκαν. Η διοίκηση του ΟΤΕ εκμεταλλευόμενη σαφώς το ευρύτερο πολιτικό περιβάλλον ανοίγει ευθέως νέο ζήτημα μειώσεων των αποδοχών των εργαζομένων.

Ειδικότερα ο πρόεδρος κ.Τσαμάζ άνοιξε θέμα νέων περικοπών στον ΟΤΕ σε συνέντευξή του στο πρακτορείο Reuters.Υποστήριξε δε, ότι η διοίκηση θα επιδιώξει τα επόμενα τρία με τέσσερα χρόνια να μειώσει το εργατικό κόστος στο 22 με 23% επί των εσόδων από το 35% που είναι σήμερα. Σχετικά με αυτά τα μέτρα προσδιορίζεται πως θα είναι μέτρα ήπιου χαρακτήρα σε συνεννόηση με την κυβέρνηση για μείωση της φορολόγησης των κινήτρων εξόδου και για δυνατότητα αυτασφάλισης. Είναι όμως δυνατή μια τόσο δραστική μείωση της σχέσης εσόδων και εργατικού κόστους χωρίς βίαιες ανατροπές και μάλιστα την ώρα που οι συνδρομητές μειώνονται κατά 100.000 το τετράμηνο όπως ο ίδιος ο κύριος Τσαμάζ υποστηρίζει στην συνέντευξη;²¹⁵

Η λύση σε πρώτη φάση δόθηκε από την ίδια την κυβέρνηση με την ψήφιση του Μνημονίου 2 (Ν.4046/2012) και την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου αριθμ.6/28.2.2012 για την εφαρμογή του άρθρου 1 του Μνημονίου 2 σχετικά με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η διοίκηση του ΟΤΕ παραβλέπει τις δεσμεύσεις που είχε δώσει περί μη αλλαγής του μισθολογίου από εξωγενείς παράγοντες και

²¹⁵ Νέα μείωση μισθών ο στόχος της διοίκησης του ΟΤΕ, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/03/blog-post_20.html (πρόσβαση στις 30/03/2012)

μεταβάλλει τους όρους των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αντιστοιχία με τις δυνατότητες που δίνει ο νέος νόμος. Ταυτόχρονα ικανοποιούνται διαχρονικά αιτήματα της διοίκησης σχετικά με την κατάργηση των επιδομάτων προϋπηρεσίας και ρήτρας μονιμότητας του προσωπικού. Εφαρμόζονται λοιπόν και στους εργαζόμενους του ΟΤΕ τα μέτρα του Μνημονίου 2 ως εξής:²¹⁶

- Από τις 14/02/2012 και μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από το 10% οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ δεν θα ξαναπάρουν μισθολογικό κλιμάκιο και χρονοεπίδομα.
- Οι παροχές του Λογαριασμού Νεότητας μετά τις μειώσεις που έγιναν με μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης τώρα μειώνονται εκ νέου. Η χορηγία υπολογίζεται με βάση το μέσο τακτικό μισθό ή με το 86πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη (ΗΑΕ) αν αυτό είναι μεγαλύτερο. Σήμερα υπολογίζεται με το 86πλάσιο του ΗΑΕ. Το ΗΑΕ μειώνεται κατά 22% με το νέο Μνημόνιο και από 33,57 € γίνεται 26,18€. Έτσι κάθε χορηγία ενώ υπολογιζόταν με βάση το $33,57 \times 86 = 2887,02\text{€}$ θα υπολογίζεται με βάση το $26,18 \times 86 = 2251,48\text{€}$ ή με βάση το μέσο τακτικό μισθό αν αυτός είναι μεγαλύτερος. Θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι ο μέσος τακτικός μισθός μειώθηκε με τη σύμβαση του 2011 κατά 12% και θα είναι σε μια συνεχή καθοδική πορεία αφού δε θα υπάρχουν πλέον αυξήσεις και κατά κανόνα όσοι συνταξιοδοτούνται έχουν μεγαλύτερους μισθούς από τους υπόλοιπους.
- Μειώνονται ανάλογα κατά 22% οι αποζημιώσεις της εκτός έδρας διανυκτέρευσης, της διημέρευσης και της μεταφοράς οικοσκευής σε περίπτωση μετάθεσης.
- Καταργείται οριστικά κάθε ρήτρα μονιμότητας και για το παλαιό προσωπικό και πλέον όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ είναι αορίστου χρόνου. Η εργασιακή τους σχέση υπάγεται στις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τη λύση της εργασιακής σχέσης, την καταγγελία της σύμβασης κλπ.

Επιπλέον ο κ. Τσαμάς άφησε ανοιχτό το ενδεχόμενο της κατάργησης του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στον ΟΤΕ εφ' όσον υπάρξει τέτοια ρύθμιση από την κυβέρνηση.

²¹⁶ Η διοίκηση προχωρά στην εφαρμογή των μειώσεων του Μνημονίου, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/03/cosmote.html>, (πρόσβαση στις 30/03/2012)

Υποστήριξε ότι εφ' όσον υπάρξει τέτοια παρέμβαση που αφορά όλες τις επιχειρήσεις του Ν.2190/1920 ο ΟΤΕ είναι υποχρεωμένος να την εφαρμόσει και δεν μπορεί να αποτελεί εξαίρεση.²¹⁷

Η σημαντικότερη εφαρμογή του Μνημονίου 2 κατά τη γνώμη μας όμως, δίχως να αναιρεί βεβαίως τη σοβαρότητα των παραπάνω αλλαγών, είναι η εισαγωγή των κατώτερων μισθών και ημερομισθίων σε προσλήψεις θυγατρικών του ΟΤΕ. Δηλαδή η θυγατρική εταιρεία ΟΤΕplus πραγματοποίησε προσλήψεις ύστερα από την εφαρμογή του Μνημονίου 2 με τα κατώτερα όρια αμοιβών όπως αυτά ορίζονταν από τον νέο νόμο. Έτσι οι προσλήψεις που έγιναν για 8ωρη απασχόληση και νέους άνω των 25 η αμοιβή είναι 586€ μικτά και για νέους άνω κάτω των 25 η αμοιβή είναι 511€ μικτά. Αντίστοιχα υπολογίζονται και οι αμοιβές για τη μερική απασχόληση. Για τους νέους άνω των 25 ετών η αμοιβή του 6ώρου και του 4ώρου καθορίζεται στα 439,5€ και 293€ αντίστοιχα μικτές αποδοχές. Για τους νέους κάτω των 25 ετών η αμοιβή του 6ώρου και του 4ώρου καθορίζονται στα 383,25€ και 255,50€ αντίστοιχα μικτές αποδοχές.

Οι προσλήψεις αφορούσαν κυρίως νέους μειωμένης απασχόλησης και άρα πολλοί νέοι πλέον σε θυγατρική εταιρεία του ΟΤΕ αμείβονται με μισθούς Μνημονίου που φυσικά είναι απαγορευτικοί για τη στοιχειώδη επιβίωση του κάθε ανθρώπου.²¹⁸ «Τα παιδιά πάνε και βλέπουν τις συνθήκες και παραιτούνται, δεν κάθονται άλλο, η κατάσταση στην ΟΤΕplus είναι αφόρητη με αυτές τις συνθήκες και αυτό το επαίσχυντο μισθό. Οι εφαρμογές του Μνημονίου αποτυπώνονται πάνω στα πρόσωπα αυτών των παιδιών».²¹⁹

Το ζήτημα είναι πολύ σοβαρό καθ' ότι οι θυγατρικές εταιρείες του ΟΤΕ όπως και η ΟΤΕplus που προέβη στις παραπάνω προσλήψεις δεν καλύπτονται από τη σύμβαση που υπογράφει η ΟΜΕ-ΟΤΕ με τη διοίκηση και έτσι εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία ως έχει δίχως τις προνομιακές διατάξεις της επιχειρησιακής σύμβασης που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στη μητρική εταιρεία του ΟΤΕ.

²¹⁷ Β. Μανδραβέλης, *Μεταφορά εργαζομένων του ΟΤΕ από τη μητρική σε θυγατρικές το 2012*, Καθημερινή, 20/01/12.

²¹⁸ Βλέπε δημοσιεύματα: *ΟΤΕ-Μισθοί πείνας και κατεδάφιση συμβάσεων*, http://iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=7065:2012-03-18-09-38-33&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168, (πρόσβαση στις 25/05/2012) *Νέες εξοντωτικές μειώσεις μισθών στον ΟΤΕ*, http://iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=7120:ote-meiwseis-misthoi&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168 (πρόσβαση στις 25/05/2012)

²¹⁹ Μαρτυρία Μέλους Ε.Ε. ΟΜΕ-ΟΤΕ.

Σε αυτή τη δυσμενή εξέλιξη έχει συμβάλλει και η αρνητική ρύθμιση του Ν.1876/1990 καθώς έχει παραλειφθεί η πρόβλεψη για τη διαπραγματεύση σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων. Στις επιχειρήσεις των ομίλων δεν ρυθμίζονται οι όροι εργασίας κατά τρόπο ενιαίο και δεν υπάρχει μια κοινή συλλογική ρύθμιση μέσω υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κεντρικό επίπεδο.²²⁰ Έτσι η πλευρά της εργοδοσίας δύναται να συγκεντρώνει την εξουσία και την διαπραγματευτική της δύναμη σε ένα μέτωπο, ενώ στους εργαζόμενους αφαιρείται αυτό το δικαίωμα δυσχεραίνοντας κι άλλο την εκ φύσεως αδύναμη διαπραγματευτική θέση της εργατικής πλευράς.

Δηλαδή στις επιχειρήσεις που ανήκουν σε επιχειρηματικούς ομίλους δίνεται το δικαίωμα σύναψης επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας με τη διοίκηση μεμονωμένα της θυγατρικής εταιρείας. Όμως το φαινόμενο της ομιλοποίησης λειτουργεί αποσταθεροποιητικά για την υπογραφή αυτής της επιχειρησιακής συμφωνίας καθώς οι αποφάσεις και ο σχεδιασμός ανάγονται σε επίπεδο ομίλου επιχείρησης και όχι μεμονωμένης της θυγατρικής.²²¹ Για τους νέους εργαζόμενους λοιπόν οι συνθήκες εργασίας, ελλείπει δικού τους σωματίου για να υπογράψουν έστω μια πιο ευνοϊκή επιχειρησιακή σύμβαση, καθορίζονται από το Μνημόνιο 2.

²²⁰ ΣΣΕ ομίλου υπάρχει όταν προ παντός ρυθμίζονται οι όροι εργασίας των εργαζομένων στον όμιλο κατά τρόπο ενιαίο. Π.χ. οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις τοποθετήσεως (δανεισμού) των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ομίλου, ρυθμίζουν την υποχρέωση προσφοράς εργασίας των εργαζομένων εργασίας και στις άλλες επιχειρήσεις του ομίλου, την υποχρέωση απορρόφησης των εργαζομένων από τις άλλες επιχειρήσεις του ομίλου στην περίπτωση κατάργησης θέσεων ή μείωσης προσωπικού σε μια επιχείρηση, την εισαγωγή ενός ενιαίου συστήματος αμοιβής ή την καταβολή του αυτού ποσοστού των αυξήσεων ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα χρήσεως της συγκεκριμένης επιχείρησης κ.ο.κ. Ως προς την ικανότητα συνάψεως ΣΣΕ ομίλου ισχύουν κατ' αρχήν όσα προβλέπει ο Ν. 1876/90 (άρθρα 3 παρ. 5 και 6) για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Γ.Λεβέντης, *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων*, Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 3, Ιούλιος- Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1995.

²²¹ Η θυγατρική επιχείρηση ως εργοδότης αποτελεί μεν σε τυπικό νομικό επίπεδο συλλογικό αντισυμβαλλόμενο και συνομιλητή της εργατικής πλευράς. Στην πραγματικότητα όμως λόγω της οικονομικής και διοικητικής της εξάρτησης από τη μητρική επιχείρηση που μπορεί να φθάσει μέχρι πλήρους απώλειας της ανεξαρτησίας της, όπως συμβαίνει στην περίπτωση που η μητρική επιχείρηση κατέχει το 100% των μετοχών της θυγατρικής, ο κοινωνικός συνομιλητής μπορεί να αποδειχτεί τελικά ως αχυράνθρωπος, ή πάντως ως διαμεσολαβητής της βούλησης και εκφραστής των συμφερόντων ενός τρίτου, της μητρικής επιχείρησης, δηλαδή της βούλησης του ομίλου, καθώς η επιχειρηματική αυτή οντότητα στερείται νομικής προσωπικότητας. Αυτό συνεπάγεται έναν λειτουργικό εκφυλισμό του όλου συστήματος συλλογικής αυτονομίας αφού η πραγματοποίηση των διαπραγματεύσεων δεν προσδιορίζονται από τις επιλογές του εργοδότη ως ελεύθερου υποκείμενου της αγοράς αλλά υπαγορεύονται από τα τακτικά και στρατηγικά συμφέροντα του ομίλου. Αντίλαμβάνεται κανείς τι μένει από τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» όταν το συνδικάτο επιχειρεί να «συνομιλήσει» με μια επιχείρηση που είναι ενταγμένη σε όμιλο επιχειρήσεων, με δυσπροσπέλαστη οργανωτική δομή και δυσεύρετο αν όχι ανεύρετο τον πραγματικό αποδέκτη των αιτημάτων. Δ.Τραυλός-Τζανετάτος, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων*, Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 3, Ιούλιος- Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1995.

Επιπλέον για τους εργαζόμενους που εργάζονται ήδη στην ΟΤΕplus τέθηκε ένα ακόμη ζήτημα βαρύνουσας σημασίας που εκπορεύεται και αυτό από τις νέες ρυθμίσεις που εισήγαγε το Μνημόνιο 2 στα εργασιακά θέματα. Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι στην ΟΤΕplus καλύπτονται από την κλαδική σύμβαση που υπογράφει η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος (ΟΙΥΕ) για τους υπάλληλους γραφείου. Με τις νέες ρυθμίσεις η ισχύς της σύμβασής τους έληξε υποχρεωτικά στις 14/05/2012. Μετά την ημερομηνία αυτή ισχύει μόνο ο βασικός μισθός και τα τέσσερα επιδόματα για όσους έχουν τέτοια (χρόνου υπηρεσίας, τέκνων, εκπαίδευσης και επικίνδυνης εργασίας) ενώ ανά πάσα στιγμή μπορεί να απειληθούν από την εργοδοσία για αλλαγή της ατομικής τους σύμβασης με όρους δυσμενέστερους στα κατώτερα όρια που προβλέπει το νέο Μνημόνιο. Αντίστοιχες ζητήματα προκύπτουν και στις θυγατρικές της COSMOTE, e-value και ΓΕΡΜΑΝΟΣ στις οποίες οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση που υπογράφει ο σύλλογος εργαζομένων COSMOTE με τη διοίκηση της COSMOTE.

Μάλιστα σύμφωνα με στοιχεία του Συνδικάτου Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής Αττικής (Σ.Ε.ΤΗ.Π. στο εξής) «η e-value προβαίνει και σε απολύσεις υπαλλήλων των 600€ και τους αντικαθιστά με νέους κάτω των 25 για να μειώσει κι' άλλο το κόστος, πραγματοποιεί μειώσεις μισθών στους παλιούς εργαζόμενους, κόβει τα δρομολόγια από τις εγκαταστάσεις στον Άγιο Στέφανο, και απολύει επικεφαλής της Σωματειακής Επιτροπής του Σ.Ε.ΤΗ.Π. στην e-value για να «καθαρίσει» το χώρο από πρωτοπόρους εργαζόμενους και να εμποδίσει τη συνδικαλιστική δράση».²²²

Ας σημειωθεί εδώ ότι δεν ισχύει κανένας περιορισμός για τον εργοδότη που προσλαμβάνει νέο, ενώ με το προηγούμενο καθεστώς απαγορευόταν να έχει απολύσει προσωπικό πριν από την πρόσληψη, ή να απολύσει άλλους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της περιόδου της απασχόλησης των νέων.²²³ Φαίνεται πως η θυγατρική της COSMOTE, η e-value, να κάνει χρήση αυτής της αλλαγής στη διάταξη του νόμου.

«Είμαι 25 χρονών και αμείβομαι με 213€ το μήνα καθαρές αποδοχές για 4ωρη απασχόληση στην ΟΤΕplus, σύμφωνα με το νέο μισθολόγιο του Μνημονίου. Μας είπαν ότι η θέσεις θα υπάρχουν μέχρι τέλος του χρόνου καθώς έως τότε ισχύει η

²²² Ανακοίνωση Σωματειακής Επιτροπής E-value του Σ.Ε.ΤΗ.Π., <http://www.setip.gr/?p=1817>, (πρόσβαση στις 17/07/2012).

²²³ Γ.Γάτος, Ένδεκα ερωτήσεις-απαντήσεις για τις αλλαγές σε μισθούς, επιδόματα και συμβάσεις εργασίας, Ημερησία 03/03/2012.

σύμβαση έργου μεταξύ ΟΤΕ-ΟΤΕplus. Έως τότε έρχομαι καθημερινά στη δουλειά, μη μπορώντας να καλύψω ούτε τα έξοδα μετακίνησης μου. Ο μόνος λόγος που δουλεύω με αυτό το καθεστώς είναι τα ένσημα. Ντρέπομαι που το λέω έτσι αλλά δεν βρίσκω άλλο λόγο. Τι καλύτερο θα έβρισκα αυτή την εποχή; Πάλι καλά σκέφτομαι που δεν έχω υποχρεώσεις. Στο τμήμα υπάρχουν γυναίκες με δύο παιδιά και άντρες με οικογένεια που αμείβονται με 280€ ενώ κάνουν και άλλες δουλειές παράλληλα για να επιβιώσουν. Μας λένε ότι έτσι είναι η εποχή και τι να γίνει. Υποστηρίζουν ότι είναι υποχρεωμένοι από το νόμο να μας δίνουν αυτό το μισθό. Μας βάζουν συνεχώς κυλιόμενα ωράρια και βγαίνουμε διαφορετική ώρα διάλλειμα για να μη συναντιόμαστε. Εγώ δε ξέρω κανέναν από το τμήμα μου για να καταλάβεις. Είμαι σίγουρη ότι το κάνουν επίτηδες για να μην επικοινωνήσουμε μεταξύ μας και ξεσηκωθούμε. Είναι πραγματικά πολύ υποκριτικό αυτό που γίνεται μπροστά στα μάτια μου. Στο σεμινάριο εκπαίδευσης μας παίνευαν τον ΟΤΕ ως τη μεγαλύτερη και πιο κερδοφόρα επιχείρηση των Βαλκανίων και σε μας δίνουν ψίχουλα. Στην COSMOTE κάνουν διαφημίσεις στην τηλεόραση προβάλλοντας το κοινωνικό της πρόσωπο-ότι δημιουργεί ξενώνες για άπορα παιδιά και άλλα τέτοια- ενώ στη θυγατρική της e-value προσλαμβάνουν νέους με 200€ και μηνιαίες συμβάσεις για να έχουν κάθε μέρα το άγχος και την πίεση αν θα έχουν δουλειά αύριο. Εγώ ξέρω πως όποιος κάνει φιλανθρωπία δε κάνει διαφημίσεις. Ας κοιτάξουν πρώτα τι μισθούς δίνουν σε' μας και μετά ας φροντίσουν για τα άλλα».²²⁴

Το ως άνω θέμα είναι εξαιρετικά σοβαρό για ολόκληρο τον όμιλο ΟΤΕ καθώς ένας Οργανισμός με το ειδικό βάρος του ΟΤΕ που αποτέλεσε χώρο μεγάλων εργασιακών κατακτήσεων στο παρελθόν και φάρο διεκδίκησης για το σύνολο των εργαζομένων, το 2012 προβαίνει σε προσλήψεις νέων ανθρώπων με μισθούς-φιλοδώρημα. Δίνεται δε η ώθηση και σε πλείστες άλλες επιχειρήσεις να εφαρμόσουν ανάλογα επονεϊδιστά μέτρα στους εργαζομένους τους. Επιπλέον δημιουργείται μια εξαιρετικά κακή εικόνα και φήμη για τις πρακτικές πλέον που υιοθετεί ο ιδιωτικοποιημένος ΟΤΕ, δίνεται δε, η πιο πικρή απάντηση μέσα από αυτή την πραγματικότητα στους θιασώτες των ιδιωτικοποιήσεων και της «αξιοποίησης»-ξεπούλημα του δημόσιου πλούτου για το τι μέλλει γενέσθαι στις εργασιακές σχέσεις στις αποκρατικοποιημένες επιχειρήσεις. Με καθαρά οικονομικούς όρους συνάμα, έχει αμφισβητηθεί σε όλους τους τόνους η πρακτική της εξαιρετικά χαμηλόμισθης

²²⁴ Μαρτυρία νεοπροσληφθείσας με το νέο χαμηλό μισθολόγιο στην ΟΤΕplus.

εργασίας φέροντας αρνητικές συνέπειες στην παραγωγικότητα των εργαζομένων «κάτι που φαίνεται να έχουν αντιληφθεί και οι διοικούντες και αναζητούν τρόπο να το διευθετήσουν-δίνοντας όμως κάτι σαν χρηματικό δώρο και όχι υπογράφοντας, καθώς δεν επιθυμούν να δεσμευτούν εγγράφως».²²⁵

Εκτός από την αρνητική ρύθμιση του Ν.1876/1990 οι ευθύνες για το ανομοιόμορφο εργασιακό καθεστώς βαραίνουν και το συνδικαλιστικό κίνημα του χώρου που διαχρονικά δε φρόντισε να διεκδικήσει να επιβάλλει ένα μισθολογικό καθεστώς μέσω σχετικών ρητρών στην ΕΣΣΕ που υπογράφει με τη διοίκηση της μητρικής. Οι εργαζόμενοι στις θυγατρικές έχουν δικαίωμα να εγγράφονται στα σωματεία του ΟΤΕ και να εκπροσωπούνται μέσω της Ομοσπονδίας. Εκτός της θυγατρικής COSMOTE δεν έχουν συστήσει δικά τους σωματεία καθώς αυτό δεν ήταν επιθυμητό από τις διοικήσεις αλλά ούτε από την ΟΜΕ-ΟΤΕ που ήθελε για λόγους τακτικής να εγγράφονται στα δικά της σωματεία. Το αποτέλεσμα είναι όμως να μην μπορούν μέσω της Ομοσπονδίας να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους καθώς η διοίκηση φαίνεται να έχει ασκήσει βέτο στα εργασιακές διεκδικήσεις των εργαζομένων των θυγατρικών. «Γιατί άλλωστε να δεχθεί να το διαπραγματευθεί καθώς ο λόγος για τον οποίο τις δημιούργησε είναι αυτός ακριβώς ο σκοπός εξοικονόμησης κόστους και τώρα θα παραχωρήσει δικαιώματα ίσα με αυτά που κοιτάει να ξεφορτωθεί λίγο-λίγο και από την ίδια την μητρική εταιρεία του ΟΤΕ;».²²⁶

«Η διοίκηση έχει καταφέρει αυτή τη στιγμή κάτι πραγματικά πρωτόγνωρο συνεπικουρούμενη από την κυβέρνηση βεβαίως. Μας έχει κάνει (τους παλιούς εργαζόμενους των θυγατρικών εταιρειών) κάτω από το κλίμα των νέων προσλήψεων στα όρια της πείνας, να αισθανόμαστε προνομιούχοι που διατηρούμε απολαβές στο ύψος των 700€ με τις παλιές συμβάσεις. Όχι μόνο δε διεκδικούμε τώρα κοινή εργατική πολιτική με τον ΟΤΕ αλλά λέμε και ευχαριστώ που δε μας δίνουν 300€!».²²⁷

Εκμεταλλευόμενη το καθεστώς αυτό της χαμηλόμισθης εργασίας, η διοίκηση του ΟΤΕ έχει ήδη ξεκινήσει την παραχώρηση έργου (outsourcing) στο μη τηλεπικοινωνιακό κομμάτι, όπως είναι οι υπηρεσίες πληροφοριών κάθε λογής, σε θυγατρικές του ΟΤΕ. Έτσι σταματά τις προσλήψεις ορισμένου χρόνου φοιτητών και μη, με τους οποίους κάλυπτε τις ανάγκες των call centers έως τώρα, που καλύπτονταν από την ευνοϊκή σύμβαση του ΟΤΕ.

²²⁵ Μαρτυρία μέλους Ε.Ε ΟΜΕ-ΟΤΕ.

²²⁶ Ο.π.

²²⁷ Μαρτυρία εργαζομένου στην ΟΤΕplus με το παλιό (σχετικά υψηλότερο) μισθολόγιο.

Οι εργαζόμενοι στα τηλεφωνικά κέντρα εξυπηρέτησης του ΟΤΕ Πάτρας έχοντας συστήσει σωματείο αντέδρασαν έντονα σε αυτή την απόφαση και πραγματοποίησαν μαζικές απεργίες. Κατήγγειλαν δε πως κατά τη διαβούλευση τους με εκπροσώπους της διεύθυνσης του ΟΤΕ εκείνοι τους δήλωσαν ξεκάθαρα πως «οι θυγατρικές του ΟΤΕ όπως η ΟΤΕplus υπάρχουν για να παρακάμπτεται η συλλογική σύμβαση εργασίας και να μειώνεται το εργασιακό κόστος της εταιρείας». Στην σχετική ανακοίνωση που εξέδωσε το σωματείο υποστήριξε πως «η δήθεν δημιουργία καινούριων θέσεων εργασίας και η περίφημη αναβάθμιση υπηρεσιών δεν είναι λοιπόν παρά ένας ωμός εκβιασμός εις βάρος νέων ανθρώπων για να εργαστούν με όρους πείνας, ενώ παράλληλα πετάνε εκατοντάδες άλλους στο δρόμο με τις λήξεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τα λουκέτα τηλεφωνικών κέντρων (και όχι μόνο) ανά την Ελλάδα. Οι προσλήψεις με το νέο καθεστώς των μισθών πείνας στον ΟΤΕ είναι μια πρώτη κρίσιμη εφαρμογή των μέτρων του Νέου Μνημονίου σε μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες της χώρας. Η διάλυση των εργασιακών σχέσεων και η μαζική ανεργία μας αφορά όλους είτε δουλεύουμε, είτε είμαστε άνεργοι».²²⁸

«Στο εργασιακό περιβάλλον του ΟΤΕ η επίθεση στα εργασιακά δικαιώματα δεν είναι σημερινή. Στην πραγματικότητα άρχισε με την πώλησή του οπότε και ξεφύτρωσαν θυγατρικές εταιρείες που επενοικίαζαν εργαζόμενους (μιλάμε για σύγχρονο δουλεμπόριο), εφαρμόστηκαν περικοπές μισθών και επιδομάτων, καθώς και απολύσεις. Οι μέχρι τότε ετήσιες συμβάσεις μας ως τηλεφωνητών (αν και καλύπτουμε πάγιες και διαρκείς ανάγκες) έγιναν τρίμηνες. Κάποιες ανανεώθηκαν, κάποιες όχι. Κάποιες για τρεις μήνες, κάποιες για έναν. Κάθε φορά ζούσαμε με την αγωνία της ανανέωσης, μέχρι τη μέρα της λήξης της σύμβασης μας οπότε μας ανακοινώνονταν ότι θα έχουμε δουλειά και την επόμενη. Έτσι και με μειώσεις μισθών, επιδομάτων και εργοδοτική τρομοκρατία φτάσαμε στην απόλυση και των τελευταίων συναδέλφων. Στο τηλεφωνικό κέντρο δούλευαν 400-500 τηλεφωνητές. Από δώ και στο εξής, στη θέση τους θα δουλεύουν 50 επινοικιαζόμενοι της ΟΤΕplus για 190 ευρώ, χάρη στο Μνημόνιο 2 και τους...εθνοσωτήρες μας. Δεν μπορούσαμε όμως να φανταστούμε τη δύναμη που έχουν οι εργαζόμενοι όταν οργανώνονται συλλογικά παρά μόνο όταν αντικρίσαμε αυτή την επίθεση. ‘Από τις απεργίες θα μας απολύσουν όλους’ διέδιδαν οι εργατοπατέρες. ‘Η συμμετοχή σε απεργία είναι

²²⁸ Ανακοίνωση σωματείου εργαζομένων στα Κέντρα Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Πάτρας, <http://ergatis.wordpress.com/>, <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5269> (πρόσβαση στις 21/07/2012).

κριτήριο για την ανανέωση ή μη της σύμβασης' μας έλεγαν. 'Δε θα κερδίσετε τίποτα' συμπλήρωνε το Εργατικό Κέντρο Πάτρας».²²⁹

Το αποτέλεσμα λοιπόν ως διαμορφώνεται είναι πλέον αρκετά ξεκάθαρο. Ο ΟΤΕ με σταθερό και συνεχόμενο τρόπο παραχωρεί έργο του σε θυγατρικές²³⁰ και εξυπηρετεί ανάγκες πάγιες και διαρκείς με εργαζομένους που του κοστίζουν σαφώς λιγότερο με σύντομες συμβάσεις. Παράλληλα δεν προβαίνει σε καμία πρόσληψη στη μητρική εταιρεία εδώ και περίπου μια πενταετία ενώ πραγματοποιεί συνεχώς εθελούσιες εξόδους. Για το 2012, με εθελούσια έξοδο, σχεδιάζεται νέα μείωση των θέσεων εργασίας κατά 1.500-2.000 άτομα στη μητρική εταιρεία στο πλαίσιο προσπάθειας νέας μείωσης του λειτουργικού κόστους. Βασικός στόχος της διοίκησης του ΟΤΕ με τη μείωση αυτή προσωπικού είναι η εξοικονόμηση περίπου 90 εκατ. ευρώ ετησίως πλέον των 80 εκατ. που έχουν επιτευχθεί έως σήμερα μέσω μειώσεων μισθών, υπερωριών, λογαριασμός νεότητας κλπ.²³¹

Αντιθέτως η πολιτική μείωσης του προσωπικού δεν ακολουθείται στις θυγατρικές καθώς πραγματοποιούν συνεχώς νέες προσλήψεις με εξαιρετικά υποβαθμισμένο μισθολογικό και εργασιακό καθεστώς. Το καθεστώς δε με το οποίο εργάζονται οι εργαζόμενοι στις θυγατρικές αποτελεί πάντα μοχλό πίεσης για τους εργαζόμενους της μητρικής προκειμένου να υποβαθμίσουν τις αμοιβές και τα δικαιώματά τους. Απώτερος σκοπός κατά τη γνώμη πολλών είναι η αντικατάσταση όλων των εργαζομένων με την νέα γενιά φτηνών και φτωχών εργαζομένων.

«Εμείς ζητάμε ενιαίο επαγγελματικό καθεστώς, μια σταθερή εργασιακή σχέση, ένα κοινό σημείο αναφοράς και ανθρώπινες συνθήκες για όλους τους εργαζόμενους στον Όμιλο ΟΤΕ. Ούτε και για εκείνους (εργαζόμενους μητρικής) αξίζει να τους κόβονται όλα αυτά. Θα πρέπει να συσπειρωθούμε με τους εργαζόμενους της μητρικής καθώς είναι κοινό τους συμφέρον να κατοχυρωθούν δικαιώματα και για' μας στις θυγατρικές. Και τούτο διότι και αυτοί αύριο θα γίνουν σαν και μας. Χωρίς καθόλου δικαιώματα. Κάθε θυγατρική αποτελεί κίνηση απάτης. Εφ' όσον χρειάζονταν προσωπικό ας κάνανε προσλήψεις απ' ευθείας στον ΟΤΕ. Τώρα πατάνε στο λαιμό μου γιατί έχω ανάγκη. Δηλαδή τι θα μας πούνε σε λίγο, να ερχόμαστε για 100€; Η δουλειά εντατικοποιείται δυσανάλογα με τα χρήματα, και τα προνόμια ενώ πέφτει όλο το βάρος πάνω μας Μου λένε να μην πολυμιλάω γιατί έχω δουλειά. Να μη

²²⁹ Δ.Σιαηλή, *Αντίσταση, Αλληλεγγύη, Αξιοπρέπεια*, <http://rednotebook.gr/details.php?id=5257>, (πρόσβαση στις 11/07/2012)

²³⁰ Διοικητικές και εμπορικές υπηρεσίες στην ΟΤΕplus και τεχνικό έργο στην HellasCom.

²³¹ *Εθελούσια έξοδο και μείωση θέσεων σχεδιάζει ο ΟΤΕ*, Καθημερινή, 27/03/2012.

συνδικαλίζομαι γιατί θα την χάσω. Να μη φέρνω αντίρρηση καθώς όλα είναι ρευστά και να βλέπω τι παθαίνουν οι άλλοι. Είμαι και τυχερή! Πάει και τελείωσε, πρέπει να το πάρουμε απόφαση, είναι η απαρχή των νέων εργασιακών σχέσεων πλέον. Όσο για τους συνδικαλιστές; Όχι δεν προσπαθούν, ενδιαφέρονται για τα δικά τους θέματα και προωθούν αυτούς που θέλουν. Δεν έχουν καταλάβει ούτε οι ίδιοι τι σημαίνει η διόγκωση των θυγατρικών».²³²

Προς επιβεβαίωση, δυστυχώς, της παραπάνω μαρτυρίας για την επίπτωση της διόγκωσης των θυγατρικών στους εργαζομένους της μητρικής, γίνεται πράγματι σχεδιασμός «μετοίκησης» εργαζομένων από τη μητρική σε θυγατρικές.²³³ Ο κ. Τσαμάς δεν προσδιόρισε τον αριθμό των εργαζομένων που θα «μετοικήσουν» ούτε το μοντέλο που θα ακολουθηθεί. Ο ίδιος περιορίστηκε να αναφέρει ότι οι όποιες αποφάσεις θα ληφθούν σε συνεργασία με την OME-OTE.²³⁴ Τίθενται βεβαίως εύλογα ερωτήματα, τα οποία παραμένουν αναπάντητα. Με ποιο εργασιακό καθεστώς θα εργάζονται πλέον οι μετακινηθέντες εργαζόμενοι; Πώς θα πραγματοποιηθεί νομικά αυτή η μετακίνηση; Είναι εφικτό με μια απλή απόφαση να μετακινούνται εργαζόμενοι οποτεδήποτε σε θυγατρικές; Εάν ναι τότε το σύνολο των εργαζομένων στη μητρική έχει ν' αντιμετωπίσει την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του δίχως καμιά προειδοποίηση.

Εκτός του θέματος των θυγατρικών και της μείωσης των αμοιβών και των δικαιωμάτων που αυτές προκαλούν σε όλο τον Όμιλο OTE, η γερμανική διοίκηση έχει σαφώς ξεκινήσει μια φάση ριζικής αναδιοργάνωσης εντός του εσωτερικού της μητρικής εταιρείας επιβοηθούμενη από το αρνητικό οικονομικό κλίμα της χώρας και κάνοντας βεβαίως χρήση του απόλυτου διευθυντικού δικαιώματος που της έχει δοθεί από την κυβερνητική εξουσία. Πιο συγκεκριμένα η διοίκηση του OTE έχει αρχίσει να δρομολογεί την συγχώνευση πλέον του OTE με την COSMOTE με σκοπό να μειωθούν τα λειτουργικά κόστη και να υποβιβασθεί εκ νέου το εργασιακό καθεστώς. Η ενοποίηση του OTE και της COSMOTE ξεκίνησε από τη διεύθυνση επικοινωνίας όπου για τις δύο εταιρείες η διεύθυνση αυτή είναι κοινή. Προκειμένου να λυθεί το νομικό κενό που προκύπτει η διοίκηση ζήτησε από τους εργαζόμενους να

²³² Μαρτυρία εργαζόμενης OTEplus.

²³³ Πρόκειται για το λεγόμενο μοντέλο Transfer Company σύμφωνα με το οποίο μεταφέρεται ένα μέρος του κόστους του ανθρώπινου δυναμικού σε θυγατρικές για να μην προσμετράται στο κόστος της μητρικής προκειμένου να επιτυγχάνεται η έγκριση από την EETT χαμηλότερων τιμολογίων βάση του χαμηλού λειτουργικού-εργατικού κόστους.

²³⁴ Β.Μανδραβέλης, *Μεταφορά εργαζομένων του OTE από τη μητρική σε θυγατρικές το 2012*, Καθημερινή, 20/01/2012.

υπογράψουν στη διεύθυνση αυτή μια σύμβαση μερικού δανεισμού στην άλλη εταιρεία. Δηλαδή οι συνάδελφοι του ΟΤΕ να υπογράψουν μια σύμβαση με την οποία δέχονται ότι το 40% του χρόνου εργασίας θα εργάζονται για την COSMOTE και αντίστοιχα για τους συναδέλφους της COSMOTE ότι θα αφιερώνουν αντίστοιχο χρόνο στον ΟΤΕ.

Η διοίκηση χωρίς καμία προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με την Ομοσπονδία ζήτησε από τους εργαζόμενους ατομικά να υπογράψουν τη σύμβαση δανεισμού. Οι διαδικασίες πάγωσαν όταν επενέβη η ΟΜΕ-ΟΤΕ για να βελτιώσει υπέρ των εργαζομένων το κείμενο για να κατοχυρωθούν θέματα αμοιβών και δικαιωμάτων. Επιπλέον θα πρέπει να αποτυπώνεται με σαφήνεια πως η σύμβαση δανεισμού δε μπορεί να ισχύει επ' αόριστον και θα πρέπει ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην εταιρεία προέλευσής του οτιδήποτε και εάν συμβεί στο νέο σχήμα που θα επέλθει. Εκτός αυτών όμως τίθεται πολιτικό ζήτημα, η σκοπιμότητα και η αναγκαιότητα του δανεισμού ή μη, θέμα που πρέπει να ξεκαθαριστεί για να μην υπάρχουν παρερμηνείες και να μην ανοίγει ο δρόμος για άλλες παρόμοιες γενικευμένες πρακτικές. Επιπλέον θα πρέπει να εξασφαλίζεται η εθελοντική προσφυγή των εργαζομένων στις συμβάσεις μερικού δανεισμού και να μην εξαναγκάζονται εφ' όσον δεν το επιθυμούν.

Οι παραπάνω προτάσεις κατατέθηκαν από την Ομοσπονδία που βρήκαν την συμπαράσταση και της ΓΣΕΕ. Το ζήτημα πλέον του εσωτερικού δανεισμού έχει επεκταθεί και σε άλλες διευθύνσεις καθώς αποτελεί ένα καλό δοκιμαστικό test για την επιδιωκόμενη συγχώνευση. Η γερμανική διοίκηση επεκτείνει το πείραμα και προς αυτή την κατεύθυνση έχουν κατατεθεί μια σειρά προτάσεων. Πρώτον βασική αρχή είναι πως το ζήτημα εσωτερικού δανεισμού ΟΤΕ-COSMOTE θα πρέπει να επιλυθεί σε επίπεδο εταιρειών και των διοικήσεών τους και όχι να μεταφέρεται στις πλάτες των εργαζομένων που βρίσκονται μόνοι τους σε αυτή τη διαπραγμάτευση. Δεύτερον στο σώμα της σύμβασης θα πρέπει να αναγράφεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται ο δανεισμός (ώστε να μην υπάρχει δυνατότητα ανεξέλεγκτης γενίκευσης) καθώς και να ισχύει για τους συναδέλφους η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης. Δηλαδή οι εργαζόμενοι ΟΤΕ-COSMOTE που εργάζονται πλέον στην ίδια υπηρεσία και για τον ίδιο εργοδότη θα πρέπει να έχουν και τα ίδια δικαιώματα. Δεν υπακούει σε καμία λογική αυτοί που κάνουν το ίδιο έργο, στην ίδια υπηρεσία να δουλεύει ο ένας επτάωρο (υπάλληλος ΟΤΕ) και ο άλλος οκτάωρο (υπάλληλος COSMOTE) ή να

έχουν διαφορετικό εργασιακό και μισθολογικό καθεστώς.²³⁵ Ένα νέο καθεστώς έχει αρχίσει να εγκαθιδρύεται στον Όμιλο ΟΤΕ και υπάρχουν φόβοι πως πολλές υπηρεσίες θα αναδιοργανωθούν κατ' αυτόν τον τρόπο σε βάρος των εργαζομένων και με τη βούλα της Ομοσπονδίας.

Αφού ο μερικός δανεισμός εργαζομένων έχει επισήμως καθιερωθεί στον ΟΤΕ και απλώς προσπαθούν να κατοχυρωθούν κάποιες δικλίδες ασφαλείας για τους εργαζόμενους, η διοίκηση πυροδοτεί την κατάσταση με μια πρωτοβουλία που δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες για το εργασιακό μέλλον στον ΟΤΕ. Η διοίκηση εκδηλώνει λοιπόν την επιθυμία της να υπάρξει μερικός δανεισμός μεταξύ υπαλλήλων της COSMOTE και θυγατρικής στην Βουλγαρία. Δηλαδή θέλοντας να μεταφέρει έργο της βουλγαρικής θυγατρικής στην Ελλάδα, ζητάει από τους εργαζόμενους της COSMOTE να υπογράψουν σύμβαση δανεισμού με τη βουλγαρική εταιρεία. Η σύμβαση (βλέπε Παράρτημα 6) προβλέπει ως εβδομαδιαίες ώρες εργασίας τις 2 ώρες και οι μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων καθορίζονται στα 10€! Η παροχή έργου δηλαδή θα γίνεται στην Ελλάδα από εργαζόμενους της COSMOTE αλλά με μισθούς Βουλγαρίας, ενώ επιπλέον οργανώνεται αντίστοιχα η μεταφορά έργου της COSMOTE στη Μπρατισλάβα. Το θέμα του δανεισμού έχει λάβει πλέον άλλες διαστάσεις έπειτα από αυτές τις πρωτοβουλίες και η απόφαση που πάρθηκε ύστερα από ψήφισμα της Ομοσπονδίας είναι να παγώσουν όλες οι διαδικασίες υπογραφής συμβάσεων δανεισμού με τις βουλγαρικές θυγατρικές καθώς θεωρείται πως υποκρύπτονται άλλες σκοπιμότητες. «Η διοίκηση όμως δεν κάνει πίσω και ούτε λίγο ούτε πολύ μας λέει ότι αν δεν δεχθούν να υπογράψουν τις συμβάσεις οι εργαζόμενοι της COSMOTE τότε θα απευθυνθούν στους συναδέλφους της θυγατρικής ΟΤΕplus που υπογράφουν ότι τους πούνε».²³⁶ Μέχρι στιγμής το θέμα αυτό δεν έχει διευθετηθεί επισήμως με έγγραφη συμφωνία. Μένει να δούμε τι ακριβώς θα αποφασισθεί και πώς η ΟΜΕ-ΟΤΕ θα επιβάλλει την άρνησή της σ' αυτή την απαράδεκτη πρωτοβουλία.

Η αναδιοργάνωση επεκτείνεται πλέον και ως προς τον χρόνο εργασίας καθώς η διοίκηση του ΟΤΕ αποφασίζει την επιβολή διακεκομμένου ωραρίου στα εμπορικά της καταστήματα (OTESHOP), με ενδιάμεση διακοπή τις μεσημβρινές ώρες, από 1^η Φεβρουαρίου 2012. Αιτία αυτής της αλλαγής θεωρήθηκε το γεγονός ότι οι δύο βάρδιες συνέπιπταν για δύομιση ώρες το μεσημέρι. Έτσι εντοπίστηκε συγκέντρωση

²³⁵ Καθιέρωση stand by και μερικού δανεισμού στον ΟΤΕ, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/stand-by.html>, (πρόσβαση στις 07/07/2012)

²³⁶ Μαρτυρία Μέλους Ε.Ε. ΟΜΕ-ΟΤΕ.

προσωπικού στο κατάστημα, που τις περισσότερες φορές δεν είχε συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας καθ' όση η δουλειά εκείνο το διάστημα ήταν μειωμένη. Το θέμα του ωραρίου, μπορεί να μην αποτελεί όση τις υπογραφείσας ΕΣΣΕ αλλά θεωρείται καταπάτηση της καλής πίστης μεταξύ των δύο πλευρών, υπονομεύει την συμφωνία, και κάποιοι εκτιμούν ότι μπορεί να οδηγήσει μέχρι και σε καταγγελία της σύμβασης εάν δε διευθετηθεί κατάλληλα.

Επιπλέον οι εργαζόμενοι συμφώνησαν να δώσουν κομμάτι του μισθού τους για τα επόμενα τρία χρόνια και συνέβαλλαν στην «διάσωση του ΟΤΕ» κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και όρους οι οποίοι τώρα ανατρέπονται επί τα χείρω. Παράλληλα η Ομοσπονδία υποστηρίζει πως η κίνηση αυτή παραβιάζει τον ισχύοντα Κανονισμό Ωρών Εργασίας του Προσωπικού, ο οποίος ορίζει ότι η εφαρμογή σπαστού ωραρίου γίνεται κατ' εξαίρεση και σε ειδικές περιπτώσεις και όπου αυτό επιβάλλεται.

Η ΟΜΕ-ΟΤΕ ομόφωνα θεωρεί πως αυτό το θέμα αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων, αλλάζει άρδην τον οικογενειακό τους προγραμματισμό αλλά και τον τρόπο ζωής τους.²³⁷ Έτσι γίνεται και αβίωτη η ζωή πολλών εργαζομένων καθώς ύστερα και από το κλείσιμο πολλών καταστημάτων που τους ανάγκασαν να μεταφερθούν πολλά χιλιόμετρα μακριά για να εργασθούν στο πλησιέστερο κατάστημα τώρα είναι αναγκασμένοι να μετακινούνται πρωί-απόγευμα μεγάλες αποστάσεις και να επιστέφουν στο σπίτι τους αργά το απόγευμα.

Τα καταστήματα του ΟΤΕ θα πρέπει να δουλεύουν όπως όλα τα εμπορικά καταστήματα υποστηρίζουν οι ιθύνοντες, όμως για πολλούς αυτή η επιλογή είναι επιζήμια για τον ΟΤΕ καθώς οι πελάτες του ΟΤΕ έχουν συνηθίσει σε αυτό τον συγκεκριμένο τρόπο λειτουργίας των καταστημάτων ΟΤΕ όλα αυτά τα χρόνια. «Τα παράπονα του κόσμου είναι πάρα πολλά καθώς διαμαρτύρονται πως τελειώνουν από τη δουλειά τους και μας βρίσκουν κλειστούς. Το απόγευμα που ξανανοίγουμε βρίσκουμε απ' έξω μια ουρά κόσμου που περιμένει να εξυπηρετηθεί και αποδιοργανωνόμαστε τελείως ενώ οι πελάτες δεν εξυπηρετούνται καθόλου καλά. Όσο για μένα έχω πάρα πολλά νεύρα. Στη δουλειά δε λέω τίποτα όμως στο σπίτι ξεσπάω συνεχώς. Δεν αντέχω άλλο αυτό το πήγαινε-έλα».²³⁸

Ξανά η διοίκηση προβαίνει σε λήψη μονομερών αποφάσεων και οι διαβουλεύσεις αλλά και η κατάθεση προτάσεων ξεκινούν ύστερα από ειλημμένες αποφάσεις. Στον

²³⁷ Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ 25/01/12, 2/02/12, Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ 1/02/12.

²³⁸ Μαρτυρία εργαζόμενης σε ΟΤΕ-SHOP.

διάλογο που πραγματοποιείται για το θέμα η διοίκηση εμμένει στην εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου, από την άλλη η Ομοσπονδία προτείνει την εισαγωγή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας για όσους εργάζονται στα εμπορικά καταστήματα. Έτσι ο τρόπος υπολογισμού του χρόνου εργασίας δε θα είναι σε ημερήσια βάση αλλά σε εβδομαδιαία, μηνιαία ή και ετήσια ούτως ώστε να εργάζονται οι υπάλληλοι κάποιες μέρες περισσότερες από επτά ώρες και κάποιες μέρες λιγότερες ανάλογα με τις ανάγκες.

Από την άλλη πολλοί είναι αυτοί που διεκδικούν την τακτοποίηση του θέματος αυτού με τον θεσμό των βαρδιών καθώς θεωρούν πως εάν υπογραφεί συλλογική σύμβαση που θα εισαγάγει την πρακτική της ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας στον ΟΤΕ τότε είναι βέβαιο πως αυτή θα επεκταθεί και αλλού ανοίγοντας νέο επιπρόσθετο θέμα στον Οργανισμό, που θα σχετίζεται με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας ολόκληρου του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της διοίκησης επιβαρύνοντας ιδιαίτερα τις ζωές των εργαζομένων.²³⁹

Ταυτόχρονα με τις κινήσεις αναδιοργάνωσης στα εμπορικά καταστήματα, αντίστοιχες παρεμβάσεις πραγματοποιούνται και στις τεχνικές υπηρεσίες του ΟΤΕ βάζοντας στο στόχαστρο τους τεχνικούς του Οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα η διοίκηση με απόφασή της επεκτείνει και καθιερώνει το καθεστώς απλής ετοιμότητας (stand by) στους τεχνικούς για την εξυπηρέτηση νοσοκομείων, στρατιωτικών βάσεων κλπ. που χρειάζονται κάλυψη δικτύου και εξυπηρέτηση σε 24ωρη βάση.²⁴⁰ Βεβαίως αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα της καθιέρωσης stand by όμως εφ' όσον επεκτείνεται και καθιερώνεται στο σύνολο των τεχνικών θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε ορισμένες παραμέτρους.

²³⁹ Το μέτρο της ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου συγκεντρώνει πολλές αντιρρήσεις στην επιβολή του από τα ελληνικά συνδικάτα καθώς οι επιχειρήσεις εστιάζουν το βάρος στην αναζήτηση μείωσης του εργατικού κόστους ως μέσο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητάς τους η δε πλευρά των συνδικάτων δίνει κατ' αρχήν έμφαση στην ενίσχυση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την βελτίωση των όρων εργασίας και την αύξηση του ελεύθερου χρόνου. Επί της ουσίας πρόκειται για δύο αντιτιθέμενες απόψεις ως προς τους όρους και το περιεχόμενο κατανομής του παραγόμενου προϊόντος ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία. Σύμφωνα με μελέτη εκτιμήθηκε ότι η εφαρμογή του μέτρου της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε μια βιομηχανική μονάδα αυξάνει την κερδοφορία της κατά περίπου 10% (Ιωακείμογλου 1997). Τούτο οφείλεται στη μείωση του κόστους των υπερωριών, στην αύξηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου και του όγκου παραγωγής, τη μείωση των σταθερών εξόδων και των αποθεμάτων που οδηγεί σε ταχύτερες αποσβέσεις.

Γ.Κουζής, Η ελαστική διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας και η στάση των ελληνικών συνδικάτων, ΙΑΠΑΔ 2005, σελ.144-145.

²⁴⁰ Πρόκειται για εφαρμογή υπηρεσίας απλής ετοιμότητας για την υποστήριξη της λειτουργίας των ΙΤ συστημάτων, των Τηλεπικοινωνιακών Δικτύων και Πλατφορμών των Εταιρικών και Επιχειρησιακών πελατών καθώς και των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων.

Το σχέδιο της σύμβασης που παρουσιάστηκε εγείρει σοβαρές ενστάσεις καθώς δεν διασφαλίζεται πως η καθιέρωση συστήματος ετοιμότητας δε θα επηρεάσει τις θέσεις εργασίας και το υφιστάμενο καθεστώς της λειτουργίας της επιχείρησης. Δεν διασφαλίζεται δηλαδή ότι η καθιέρωση stand by έρχεται να καλύψει πραγματικά έκτακτες ανάγκες και όχι να αντικαταστήσει υφιστάμενες δομές και λειτουργίες μειώνοντας τις θέσεις εργασίας. Επιπλέον ένα ακόμη σημαντικότερο θέμα προς συζήτηση είναι το ύψος της αμοιβής η οποία προτάθηκε να είναι μικρότερη από αυτή που ίσχυε για αυτούς που εργάζονταν με καθεστώς ετοιμότητας. Τέλος το ζήτημα θα πρέπει να τεθεί σε διαπραγμάτευση σε επίπεδο ομίλου καθώς η ανάγκη για καθιέρωση συστήματος ετοιμότητας μπορεί να αποτελέσει ισχυρό διαπραγματευτικό όπλο για την καθιέρωση κοινών συνθηκών για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με αυτό το καθεστώς ανεξάρτητα εάν εργάζονται σε θυγατρική ή μητρική. «Το ότι η διοίκηση δεν θέλει να συζητάει για τις θυγατρικές δε σημαίνει πως πρέπει να τις αφήνουμε στο πλάι. Δε μπορεί να γίνεται από μας αποδεκτό διαφορετικό καθεστώς για τον ΟΤΕ και διαφορετικό για τις θυγατρικές ιδιαίτερα όταν υπάρχουν θυγατρικές όπως η MARITEL που λειτουργεί το σύστημα stand by με ρυθμίσεις χειρότερες απ' αυτές που εισάγονται στον ΟΤΕ».²⁴¹

Τελικά με την ψηφισθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας για το stand by (βλέπε Παράρτημα 7) το ύψος της αμοιβής καθορίστηκε στα 160€ την εβδομάδα ενώ έως σήμερα για την μητρική εταιρεία η αμοιβή ήταν 200€ και δεν δόθηκε καμία δέσμευση για την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Επιπλέον δεν διασφάλισε την συναινετική προσχώρηση των εργαζομένων στο καθεστώς ετοιμότητας, ενώ δεν ορίστηκε ανώτατο όριο την μια εβδομάδα stand by ανά μήνα όπως είχε αρχικά προβλεφθεί.²⁴²

Επιπρόσθετα με το σύστημα stand by που ήδη εφαρμόζεται στον ΟΤΕ ξεκινάει ένα νέο σύστημα αναδιοργάνωσης των τεχνικών υπηρεσιών το λεγόμενο Workforce Management (WFM στο εξής). Το WFM είναι ένα σύνολο διαδικασιών που αλλάζει τελείως τον τρόπο εργασίας των τεχνικών πεδίου, οι οποίοι θα πληροφορούνται τις εργασίες τους μέσω φορητών συσκευών (netbooks), θα τις διαχειρίζονται από αυτές, θα έχουν τη δυνατότητα μετρήσεων και δοκιμών (testing), θα εμφανίζουν το ιστορικό του πελάτη και θα τις κλείνουν οι ίδιοι σε πραγματικό χρόνο. Το σύστημα θα υπολογίζει το χρόνο μετακίνησης και οι εργασίες θα ανατίθενται στους τεχνικούς

²⁴¹ Μαρτυρία μέλους Ε.Ε. ΟΜΕ-ΟΤΕ

²⁴² Υπογράφηκε η συλλογική σύμβαση για καθιέρωση stand by, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/stand-by_13.html, (πρόσβαση στις 16/07/2012).

λαμβάνοντας υπόψη την τοποθεσία, τις δεξιότητες και τα εργαλεία του καθένα. Η παραγωγικότητα θα συνδεθεί με σύστημα ανταμοιβής κινήτρων. Επίσης θα υπάρξει διασύνδεση με το Ανθρώπινο Δυναμικό (HR), με στόχο την αυτόματη διαχείριση και προγραμματισμό απουσιών, δήλωση έναρξης και λήξης της βάρδιας, δυνατότητα ανταλλαγής email.²⁴³ Το WFM έχει χαρακτηριστεί από τους ιθύνοντες ως «το μεγαλύτερο λειτουργικό και εκπαιδευτικό πρόγραμμα».²⁴⁴ Ανταποκρίνεται όμως αυτός ο χαρακτηρισμός στην πραγματικότητα;

Η αυτοματοποίηση και η αναδιοργάνωση των τεχνικών υπηρεσιών μέσω WFM ενέχει ένα διπλό κίνδυνο για τους εργαζόμενους και δημιουργεί παρεπόμενα ζητήματα για το προσωπικό που θα πρέπει να διαχειριστεί η Ομοσπονδία. Πρώτον «σύμφωνα με υπολογισμούς θα τεθεί άμεσα ζήτημα πλεονάζοντος προσωπικού περίπου 1000 άτομα. Πώς θα διαχειριστούμε αυτή την κατάσταση; Πάλι θα έχουμε θέματα τάχα εθελουσίας;».²⁴⁵ Δεύτερον το νέο σύστημα καταγραφής βλαβών και η στενή καταγραφή των χρόνων και των εργασιών δημιουργεί μια έντονη εντατικοποίηση στην εργασία. Το αίσθημα του εργασιακού άγχους αυξάνεται και η ικανοποίηση από την εργασία πέφτει κατακόρυφα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αντιπαραγωγικοί αλλά και καταβεβλημένοι εργαζόμενοι. Η ψυχική ευημερία και ευεξία των εργαζομένων τίθεται ως βασική παράμετρος στην υιοθέτηση νέων συστημάτων οργάνωσης της εργασίας. Το σύστημα αυτό έχει ήδη ξεκινήσει πιλοτικά σε τεχνικά τμήματα ορισμένων περιοχών από το Μάρτιο του 2012 ενώ έως το τέλος του 2013 θα έχει επεκταθεί σε όλη την ελληνική επικράτεια. Τα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής του όμως είναι ήδη έκδηλα.

«Το WFM έχει αλλάξει όλη τη δουλειά. Χρονομετρά όλες τις κινήσεις μου από τη στιγμή που θα πατήσω αποδοχή της βλάβης έως ότου ειδοποιήσω για την ολοκλήρωσή της καταγράφεται στενά ο χρόνος που χρειάζομαι για να εκτελέσω μια συγκεκριμένη εργασία. Συνεχώς ζητούν να διεκπεραιώνουμε όλο και περισσότερες βλάβες μέσα στο χρόνο εργασίας μας αλλά δεν σκέπτονται ότι η χρησιμοποίηση του netbook μας αφαιρεί καθημερινά, απ' ότι έχω υπολογίσει, περίπου μια ώρα προκειμένου να το μεταχειριστούμε κατάλληλα. Μειώνουν δηλαδή κατά ακόμη μια ώρα τον χρόνο εργασίας μας μέσω αυτού του συστήματος, ενώ θέλουν να αυξάνουν, στο χρόνο που απομένει, την αποδοτικότητά μας. Επιπλέον είναι εξαιρετικά

²⁴³ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της OME- OTE, Τεύχος 49, Φεβρουάριος 2012.

²⁴⁴ Τρίτη φάση αναδιοργάνωσης, εντατικοποίηση και μείωση των θέσεων εργασίας, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/blog-post_16.html, (πρόσβαση στις 16/07/2012).

²⁴⁵ Μαρτυρία μέλους Ε.Ε. OME-OTE.

δύσχρηστο αυτό το μηχάνημα καθώς δεν μπορούμε να το χρησιμοποιούμε στους εξωτερικούς χώρους που εργαζόμαστε εμείς, διότι είναι ευαίσθητο στις καιρικές μεταβολές και έτσι μεταφέρουμε γραπτώς πάλι τα καθήκοντα μας σε χαρτιά δημιουργώντας μια απόλυτη αναστάτωση. Εκτός από την εντατικοποίηση και την ψυχολογική πίεση που βιώνουμε καθημερινά επιβαρυνόμαστε και από την επιπρόσθετη ακτινοβολία που αυτό εκπέμπει όλη μέρα. Μα η σημαντικότερη αλλαγή που επιφέρει το WFM έχει να κάνει με το όνομά του (Workforce Management) δηλαδή τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Δηλαδή χρησιμοποιείται για να βγάλει περισσότερη δουλειά από ένα άτομο και έτσι να δημιουργήσει πλεονάζον εργατικό δυναμικό. Για όσους περισσέψουν θα μεταφερθούν σε τεχνικά τμήματα, μπορεί και χιλιόμετρα μακριά ενώ λειτουργεί και με μια μορφή αυστηρού αξιολογίου για την καθημερινή μας επίδοση στη δουλειά. Κατά τη γνώμη μου συνδέεται άμεσα με μια δύσκολη κατάσταση που έχει δημιουργηθεί στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα για τα νέα παιδιά που τα έχουν κυριολεκτικά με το μαστίγιο. Υπολογίζω όμως ότι και η δουλειά, με το που χρησιμοποιήθηκε αυτό το σύστημα, μειώθηκε κατά 50%. Εγώ πάντως αισθάνομαι ότι και στην αποτελεσματικότητα για τους πελάτες δεν είναι βοηθητικό και για εμάς έχει κάνει ανυπόφορη την καθημερινότητά μας προκειμένου να διογκώνονται τα κέρδη τους συνεχώς».²⁴⁶

Για τη διοίκηση «Το WFM δε συνιστά μέσο εντατικοποίησης, αλλά συνδέεται με μια δόμηση, μέτρηση και διαφάνεια στην δουλειά των τεχνικών. Ο ΟΤΕ θα πρέπει να έχει δείκτες για το πώς εξελίσσεται η βλαβοδιαχείριση και να μπορεί να κάνει σχετικές μετρήσεις για την αποτελεσματικότητα των τεχνικών. Εμείς θεωρούμε ότι ο ΟΤΕ έχει καλυτερεύσει πολύ την αποδοτικότητά του με το WFM. Τώρα αν κάποιος το αντιλαμβάνεται σαν εντατικοποίηση...».²⁴⁷

Από την άλλη θα εξετάσουμε μια μερίδα εργαζομένων μέσα στον Οργανισμό που δεν βιώνουν ακριβώς την ίδια εργασιακή πραγματικότητα με την πλειοψηφία των εργαζομένων. Πρόκειται για τους υψηλά ιστάμενους εργαζόμενους που αποτελούνται από υποδιευθυντές, διευθυντές, γενικούς διευθυντές και τους βοηθούς τους.

Αναλυτικότερα, οι υψηλές βαθμίδες ιεραρχίας, κοινοποιήθηκε ύστερα από ανακοίνωση της διοίκησης, πως εξαιρούνται των μειώσεων που προβλέπει η ΕΣΣΕ 2011 για το σύνολο των εργαζομένων για τα έτη 2012-2014.²⁴⁸ Επιπλέον λειτουργούν

²⁴⁶ Μαρτυρία εργαζόμενου με σύστημα WFM.

²⁴⁷ Μαρτυρία διοικητικού στελέχους.

²⁴⁸ Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της ΟΜΕ- ΟΤΕ, Τεύχος 49, Φεβρουάριος 2012.

ως αξιολογητές με το νέο σύστημα αξιολογίου το οποίο έχει ξεσηκώσει πολλές αντιδράσεις για τον τρόπο εφαρμογής του. Το αξιολόγιο αυτό, με τον τρόπο που λειτουργεί έχει κατηγορηθεί ως εργαλείο περικοπής αποδοχών και ατομικής στοχοποίησης και τρομοκράτησης.

Μία από τις σημαντικότερες επιπτώσεις της αλλαγής ΓΚΠ το 2006, που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, είναι η εφαρμογή ενός νέου αξιολογίου, επισήμως αναφέρεται ως Σύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού.²⁴⁹ Η κλίμακα βαθμολόγησης είναι πλέον 1 έως 5, από 0-100 που ήταν τα προηγούμενα χρόνια δίνοντας όλο και λιγότερες δυνατότητες επιλογών στην αξιολόγηση των εργαζομένων. Σ' αυτή τη βάση, πυκνώνουν ολοένα και περισσότερο η επώνυμες καταγγελίες αξιολογητών για τις πιέσεις που δέχονται από στελέχη του Οργανισμού για να κρατηθεί χαμηλά ο μέσος όρος της βαθμολογίας. Συγκεκριμένα οι πιέσεις των προϊσταμένων προς τους αξιολογητές κινούνται προς την κατεύθυνση αξιολόγησης της πλειονότητας των αξιολογούμενων με 3 ενώ δόθηκαν γραμμές για την εκπλήρωση συγκεκριμένων ποσοστών σε κάθε ύψος βαθμολόγησης.

«Ως αξιολογητής, δεν είμαι σε θέση πλέον να υποβάλλω βαθμολογία μέσα σε ανελεύθερες συνθήκες και να αναλάβω την υποχρέωση να εντάξω βαθμολογικά την πλειονότητα του προσωπικού στον βαθμό τρία (3), μιας και δεν θα ήμουν εγώ εκείνος που θα βαθμολογούσε αυτόβουλα σύμφωνα με τη γνώμη και τη συνείδησή του, αλλά κάποιοι άλλοι που αντιλαμβάνονται με συγκεκριμένο τρόπο το πνεύμα αυτού του βαθμολογίου».²⁵⁰ Επιπλέον ύστερα από εμπειρική έρευνα και συναντήσεις με πολλούς εργαζόμενους διαπιστώθηκε πως το συγκεκριμένο αξιολόγιο δημιουργεί ένα εμφυλιοπολεμικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, γεννώντας πλείστες όσες παρεξηγήσεις και εντάσεις μεταξύ συναδέλφων, που είχαν αναπτύξει προσωπικούς και φιλικούς δεσμούς όλα αυτά τα χρόνια, καθώς έχουν βρεθεί αντιμέτωποι σε ρόλους αξιολογητή-αξιολογούμενου.

²⁴⁹ Το αξιολόγιο στηρίζεται πάνω σ' ένα ερωτηματολόγιο «αξιολόγησης ικανοτήτων του προσωπικού» με βάση τα εξής κριτήρια: επαγγελματική επάρκεια, διάθεση για ανάπτυξη, αφοσίωση, προσαρμοστικότητα, συνεργασία, επικοινωνία, προσανατολισμός στον πελάτη, επίλυση προβλημάτων και πρωτοβουλία. Το κάθε ένα από τα κριτήρια κατέχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας, ενώ σε περίπτωση δυσμενούς βαθμολόγησης ο εργαζόμενος δικαιούται να σημειώσει κάτω από τη βαθμολογία του κάποιο σχετικό σχόλιο.

Φωνή των Τεχνικών, Τεύχος 232, 2008.

²⁵⁰ Επιστολή του Φώτιου Βαρδή (Κέντρο Ελέγχου του Διοικητικού Μεγάρου ΟΤΕ) προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ και όλα τα Συνδικαλιστικά Όργανα, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/04/blog-post_06.html, (πρόσβαση στις 18/06/2012).

Με βάση αυτό το αμφισβητούμενο σύστημα αξιολογίου, και εν μέσω ενός ανταγωνιστικού κλίματος η διοίκηση συνέδεσε τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των εργαζομένων με την απόδοση bonus παραγωγικότητας σε αυτό το προσωπικό που αξιολογήθηκε από 3 και πάνω. Το ποσό που θα δοθεί εκτιμάται ότι θα είναι περί τα 9 εκατομμύρια ευρώ και θα δοθεί σύμφωνα με δύο παραμέτρους: Η μία αφορά στο βαθμό αξιολόγησης του εργαζόμενου και η άλλη στη θέση ιεραρχίας που αυτός κατέχει.²⁵¹ Τα bonus που δίνονται επομένως, κλιμακώνονται δυσανάλογα καθώς λαμβάνουν τη μερίδα του λέοντος τα στελέχη τα οποία έχουν εξαιρεθεί και των περικοπών της σύμβασης και ο μηνιαίος μισθός τους ανέρχεται σε μερικές χιλιάδες ευρώ. Για τους υπόλοιπους εργαζομένους δε, το bonus λειτουργεί ως εργαλείο διχασμού μεταξύ τους ενώ υποστηρίζεται πως μπορεί να χρησιμοποιηθεί μελλοντικά ως μέτρο για απολύσεις προσωπικού.

Για τη διοίκηση του ΟΤΕ το αξιολόγιο δε φαίνεται να λειτουργεί έτσι. Δηλαδή «Το αξιολόγιο συνιστά έναν αντικειμενικό τρόπο μέτρησης της απόδοσης και των ικανοτήτων των εργαζομένων, οι δε αξιολογητές πέρασαν από πολύωρη εκπαίδευση για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σωστά σ' αυτή τη διαδικασία. Εδώ θέλουμε να καλλιεργήσουμε μια κουλτούρα απόδοσης, ότι δηλαδή όταν δουλεύεις και προσφέρεις κάτι περισσότερο απ' αυτό που οφείλεις τότε αξίζει να αμείβεσαι. Αν με ρωτάτε για το θέμα του κατευθυνόμενου αξιολογίου αυτό είναι ένα αποκάλυπτο ψέμα. Ποτέ δεν δόθηκε καμία κατεύθυνση για τους βαθμούς της αξιολόγησης».²⁵²

Σε εποχή μεγάλης οικονομικής αναδιάρθρωσης μέσα στον ΟΤΕ τα στελέχη εξαιρούνται της σύμβασης των περικοπών και ταυτόχρονα οι περισσότεροι κατέχουν την ιδιότητα του αξιολογητή σ' ένα αξιολόγιο που κάποιοι θεωρούν προκατασκευασμένο και σύμφωνα με τα' αποτελέσματά του μοιράζονται χρηματικά δώρα.

Δημιουργείται εύλογα η απορία αν η διοίκηση έχει χρήματα προς διάθεση γιατί έκανε περικοπές στους μισθούς και γιατί τα μοιράζει πίσω ανομοιόμορφα υπέρ των υψηλά αμειβόμενων στελεχών και όχι υπέρ των εργαζομένων που υπέστησαν τις περικοπές; Η απάντηση δίνεται πολύ γλαφυρά από τα χείλη ενός τεχνικού του ΟΤΕ που βιώνει την εντατικοποίηση στην εργασία του λαμβάνοντας μειωμένο μισθό.

²⁵¹ Για το προσωπικό βάσης το ποσό κυμαίνεται στα 300-500€, για τις μεσαίες βαθμίδες τμηματάρχων περί τα 1000€-3000€ και οι υψηλά ιστάμενοι 3000€ και πάνω.

²⁵² Μαρτυρία διοικητικού στελέχους ΟΤΕ.

«Αυτός είναι ο τρόπος ανάπτυξης του καπιταλισμού. Να καλοπληρώνουν τα στελέχη για να γίνονται τα φερέφωνα τους και να πιέζουν όλους τους από κάτω».²⁵³

Η άποψη αυτή βρίσκει άκρως αντίθετους διοίκηση ΟΤΕ και στελέχη. Σε σχετικές δηλώσεις τους αναφέρουν πως «Η μισθοδοσία των στελεχών δεν ξεπερνά το 1% και δεν επηρεάζει το λειτουργικό κόστος του Οργανισμού στο βαθμό που επηρεάζει η μισθοδοσία της πλειοψηφίας των εργαζομένων. Αντιθέτως τα στελέχη θα πρέπει να είναι καλοπληρωμένα διότι δεν υπόκεινται σε ωράριο και έχουν αυξημένες ευθύνες και υποχρεώσεις. Φαντάζεστε να μειώνανε και τις δικές μας αποδοχές, πώς θα έβγαине η δουλειά;».²⁵⁴

«Σχετικά με τις αποδοχές των στελεχών που αναφέρετε, μπορεί οι διευθυντές και υποδιευθυντές να μην δέχθηκαν μειώσεις, όμως όλα τα στελέχη που αμείβονται με ατομικές συμβάσεις -εκτός σύμβασης ΟΤΕ- έχουν δεχθεί περικοπές στις αποδοχές τους, της τάξεως του 10-15% πριν υπογραφούν οι μειώσεις μισθών για τους εργαζόμενους αποδεικνύοντας πως στον ΟΤΕ υπάρχει δικαιοσύνη».²⁵⁵

«Η μείωση των αποδοχών πιστεύω πως καλώς δε με άγγιξε. Για τους υπόλοιπους εργαζόμενους ίσχυσε η μια ώρα λιγότερη εργασίας και σύμφωνα με αυτή μειώθηκαν και οι αποδοχές τους. Εμένα όχι μόνο δε μου μειώθηκε μια ώρα εργασίας αλλά φεύγω ότι ώρα τελειώσει η δουλειά. Υπολογίστε και τον φόρτο εργασίας αλλά και τις ευθύνες του τμήματος που έχω. Οι εργαζόμενοι λειτουργούν με τη νοοτροπία πως εφ' όσον έχει φτάσει η ώρα αναχώρησης, χτυπάνε κάρτα και φεύγουν βρέξει-χιονίσει. Φαντάζεστε να με καλούσε ο ανώτερός μου σε σύσκεψη μετά το πέρας του ωραρίου και εγώ να του απαντούσα πως δε μπορώ γιατί έχω σχολάσει; Γιατί λοιπόν αντιδρούν όλοι σε αυτή την απόφαση, αλλά και γενικώς σε κάθε απόφαση; Καλά για τους συνδικαλιστές ξέρω, μονίμως αντιδρούν σε οτιδήποτε, όχι γιατί το πιστεύουν αλλά γιατί θα χάσουν την πελατεία τους. Τώρα για τους εργαζόμενους να θεωρούν ευτύχημα πως ακόμη πληρώνονται και να μην αντιδρούν στις προσπάθειες μείωσης του κόστους εργασίας γιατί αν δε γίνουν αυτές οι κινήσεις όλοι θα πάμε σπίτι μας. Σχετικά με τις φήμες περί κατευθυνόμενου αξιολογίου αυτά είναι φαιδρότητες. Είμαι και εγώ αξιολογητής και γνωρίζω. Καμία κατεύθυνση δε δόθηκε απλώς ειπώθηκε το αυτονόητο. Πως το αποτέλεσμα της αξιολόγησης του προσωπικού θα πρέπει να υπακούει σε μια στοιχειώδη καμπύλη. Τι πιο λογικό; Μπορεί να είναι όλοι άριστοι

²⁵³ Μαρτυρία τεχνικού ΟΤΕ.

²⁵⁴ Μαρτυρία υποδιευθυντή ΟΤΕ.

²⁵⁵ Μαρτυρία διοικητικού στελέχους ΟΤΕ.

όπως βγαίνανε τα προηγούμενα χρόνια; Αυτά πρέπει να τελειώσουν και όποιος δε δουλεύει να εντοπίζεται. Ο ΟΤΕ, να ξέρετε, είναι εκκλησία-κανονικός ναός- μπροστά σε αυτά που συμβαίνουν έξω. Εδώ υπάρχει κανονιστικό πλαίσιο, ασφάλεια και νομιμότητα σε ότι και αν γίνεται. Όσο για τις θυγατρικές, είναι μια πρακτική που εφαρμόζεται παγκοσμίως σε όλους τους Ομίλους επιχειρήσεων, λειτουργούν κάτω από καθεστώς απόλυτης νομιμότητας και δρουν ευεργετικά για τον Όμιλο αφού κατεβάζουν το εργατικό κόστος και τον βοηθούν να είναι ανταγωνιστικός. Γιατί σταθήκατε ιδιαιτέρως στις θυγατρικές του ΟΤΕ; Ο ΟΤΕ εφαρμόζει απλώς τις δυνατότητες που του δίνει ο νόμος. Αυτό που δε μπορούν να καταλάβουν όλοι είναι πως ο ΟΤΕ δεν είναι φιλανθρωπικό ίδρυμα, αλλά μια ιδιωτική επιχείρηση που δραστηριοποιείται σε συνθήκες αδυσώπητου ανταγωνισμού».²⁵⁶

«Σας ρωτώ κάτι, ποιος θα ήθελε να λειτουργεί ο ΟΤΕ όπως λειτουργούσε 10 χρόνια πριν; Ο ΟΤΕ βρίσκεται σε μια εποχή μετασχηματισμού, από μια εταιρεία κρατικού μονοπωλίου γίνεται μια εταιρεία που θα πρέπει να ανταπεξέλθει σ' ένα σκληρό ανταγωνισμό και να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητά του και τις περαιτέρω επενδύσεις του. Πώς γίνεται να υπάρχει, για παράδειγμα μονιμότητα σε μια επιχείρηση σαν τον ΟΤΕ; Πώς γίνεται να εξακολουθήσει να υπάρχει το ίδιο εργασιακό καθεστώς και τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με πριν, όταν ο ΟΤΕ πρέπει να ανταπεξέλθει στην βαθύτερη οικονομική κρίση που γνώρισε ποτέ η Ελλάδα; Όμως εγγυόμαστε τις θέσεις εργασίας και αυτό είναι το ουσιαστικότερο. Έχουμε αποδείξει πως κάνουμε τον μετασχηματισμό του ΟΤΕ μέσα σ' ένα πλαίσιο ασφάλειας για τους εργαζόμενους ενώ προβαίνουμε σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με την Ομοσπονδία γι' αυτά που αλλάζουν. Τώρα αν κάποιος αισθάνεται ότι απειλείται ή ότι ξεβολουέται και δυσφορεί με αυτές τις παρεμβάσεις πιστεύω πως θα πρέπει να τις δει μ' ένα άλλο πιο ήρεμο μάτι και να αντιληφθεί την αναγκαιότητα αυτών των αλλαγών».²⁵⁷

Από την παραπάνω μαρτυρία κρατάμε την βαρύνουσα σημασίας λέξη «μετασχηματισμός», κάτι που όντως επιβεβαιώνεται σε όλα τα κεφάλαια αυτής της εργασίας και ιδιαίτερα στο τελευταίο μέρος. Το ερώτημα που τίθεται είναι αυτός ο μετασχηματισμός που επιχειρείται, τι πρόσημο θα φέρει όταν ολοκληρωθεί για τα δικαιώματα και τις ζωές των εργαζομένων; Η έρευνά μας δείχνει ότι το πρόσημο μέχρι στιγμής είναι αρνητικό. Από την άλλη η διοίκηση διαβεβαιώνει πως όλα

²⁵⁶ Μαρτυρία υποδιευθυντή ΟΤΕ.

²⁵⁷ Μαρτυρία διοικητικού στελέχους ΟΤΕ.

γίνονται για την μακροπρόθεσμη εξασφάλιση των εργαζομένων μέσα σ' ένα περιβάλλον αβεβαιότητας και επισφάλειας. Μένει να αποδειχθεί τελικά τι θα συμβεί στα επόμενα και πολύ καθοριστικά χρόνια, που πρόκειται να ακολουθήσουν, για το εργασιακό τοπίο στον ΟΤΕ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας εκφράσθηκε σαν την εκτροπή από το παραδοσιακό εργασιακό πρότυπο όπως το γνωρίζαμε, προκειμένου να επιχειρηθεί μια αναμόρφωση της αγοράς εργασίας μπροστά στις νέες απαιτήσεις της ζήτησης και στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Η αναμόρφωση των στέρεων εργασιακών σχέσεων συνοδεύτηκε από μια σταδιακή μετουσίωση όλων των στοιχείων που συνθέτουν μια σχέση εργασίας (χρόνο, χώρο, πρόσωπο εργοδότη, αμοιβή) σύμφωνα με νεοφιλελεύθερες ευρωπαϊκές προτάσεις και συνταγές. Στην συνέχεια όμως η λύση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, επιστρατεύτηκε σαν μοναδικό όχημα εξόδου από την οικονομική κρίση, καθώς παρακάμφθηκαν όλες οι χρόνιες αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και το πρόβλημα εστιάστηκε αποκλειστικά στο κόστος εργασίας.

Εξ' αιτίας της απουσίας σχεδιασμού και στρατηγικής για την αναχαίτιση των συνεπειών της κρίσης η ευελιξία της εργασίας έλαβε υπέρογκες και ανεξέλεγκτες διαστάσεις με σημαντικότερη επίπτωση την μετατροπή του εργατικού δικαίου σε δίκαιο της ευελιξίας ή δίκαιο του ανταγωνισμού αφήνοντας έκθετους τους εργαζόμενους. Οι αλλαγές που συντελούνται κρίνονται ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών και εκπληρώνουν χρόνιες εργοδοτικές απαιτήσεις.

Σ' αυτό το κλίμα η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αναδεικνύεται σαν υπέρτατη αξία στην σύγχρονη εποχή. Εφ' όσον οι ΔΕΚΟ δεν εκπληρώνουν τους καθαρά οικονομικούς στόχους που έχουν τεθεί και δεν επιβεβαιώνουν το δόγμα της ανταγωνιστικότητας, επιχειρείται πλέον η καθολική ιδιωτικοποίησή τους. Η περίπτωση τους δε, αντιμετωπίζεται με όρους κακού δημόσιου-καλού ιδιωτικού τομέα για να επιταχυνθούν οι διαδικασίες ιδιωτικοποίησής τους.

Σ' αυτή την κατεύθυνση υιοθετούνται νόμοι που εκχωρούν τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων των ΔΕΚΟ στη κυβέρνηση. Έτσι σε βάθος χρόνου καταργήθηκε η μονιμότητα των νεοπροσληφθέντων, εδραιώθηκε η διάκριση ανάμεσα σε παλιό και νέο προσωπικό, υιοθετήθηκαν ευέλικτες πρακτικές εργασίας, μειώθηκε ο όγκος της απασχόλησης, δόθηκε η δυνατότητα πρόσληψης στελεχών της αγοράς, συνδέθηκε η αμοιβή με την παραγωγικότητα, εισήχθησαν νέοι μέθοδοι εργασίας, άλλαξαν οι κανονισμοί εργασίας προς την κατεύθυνση της ελαστικότητας και ψηφίσθηκαν διατάξεις που προβλέπουν σε βάθος χρόνου τη μετακίνηση του

πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού εκτός ΔΕΚΟ. Γενικώς υπήρξε μια σύγκλιση των όρων εργασίας των ΔΕΚΟ με αυτούς των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Καθώς ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει επηρεασθεί πρώτος από αυτές τις εξελίξεις ο ΟΤΕ αποτελεί τη μελέτη περίπτωσης αυτής της εργασίας. Μέσα από μια έρευνα πεδίου με ημιδομημένες συνεντεύξεις εργαζομένων, στελεχών και συνδικαλιστών του ΟΤΕ αλλά και από συλλογή πολύπλευρων στοιχείων, επιχειρήθηκε να δοθεί απάντηση στο ερώτημα πώς εξελίσσονται οι εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ μετά την ιδιωτικοποίησή του και τελικά εν μέσω της οικονομικής κρίσης. Εξετάσθηκε εάν η εμπειρική έρευνα στον ΟΤΕ επιβεβαιώνει τη θεωρία που προτάσσει πως οι ιδιωτικοποιήσεις των ΔΕΚΟ σηματοδοτούν υποβαθμισμένες, ελαστικότερες και επισφαλείς εργασιακές σχέσεις.

Προς απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων, διαπιστώσαμε πως, αρχής γενομένης, της σταδιακής ιδιωτικοποίησης του Οργανισμού ξεκίνησε η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η μείωση του όγκου της απασχόλησης στη μητρική εταιρεία με σκοπό να διατηρείται το ενδιαφέρον των αγοραστών του. Η εξαγορά του έφερε μαζί την εμφάνιση των θυγατρικών εταιρειών, την περαιτέρω συρρίκνωση της απασχόλησης μέσω των πολυδάπανων εθελούσιων εξόδων, την εντατικοποίηση της εργασίας, τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, τη μείωση του ρόλου των συνδικάτων, τον περιορισμό του ρόλου των εργαζομένων σε όλα τα συμβούλια της επιχείρησης και στο Δ.Σ, την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος, την αλλαγή στον κανονισμό προσωπικού, την εφαρμογή αυστηρού αξιολογίου, την διάκριση ανάμεσα σε παλαιό και νέο προσωπικό μέσα από τη σύμβαση του 2005. Ταυτόχρονα εμφανίστηκαν όλες οι ευέλικτες μορφές εργασίας (ημιαπασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου, υπεργολαβίες, δανεισμός εργαζομένων από θυγατρικές,) που υπονόμευσαν τη σταθερή εργασιακή σχέση και το ενιαίο εργασιακό καθεστώς και δημιούργησαν εργαζομένους πολλαπλών ταχυτήτων στην ίδια επιχείρηση.

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης δημιούργησε στον ΟΤΕ μια εντελώς νέα εργασιακή πραγματικότητα. Επήλθαν αλλαγές στις χορηγίες του λογαριασμού νεότητας, έγιναν απολύσεις στην COSMOTE, περικόπηκαν επιδόματα, παροχές, υπερωριακές- εξαιρέσιμες αμοιβές και bonus για τους εργαζόμενους, καταργήθηκαν κάθε λογής διευκολύνσεις, έκλεισαν καταστήματα και σημεία εξυπηρέτησης σε όλη την Ελλάδα. Η πολιτική λιτότητας στον ΟΤΕ όμως δε σταματά εδώ.

Για την υπέρβαση της κρίσης και την αναχαίτιση των αρνητικών συνεπειών της για τους εργαζόμενους υπεγράφη η συλλογική σύμβαση εργασίας του 2011 που έδινε

ένα κομμάτι του μισθού των εργαζομένων για την «διάσωση» του ΟΤΕ. Όμως ούτε αυτό ήταν αρκετό και οι όποιες διαβεβαιώσεις της διοίκησης πως αρκούν αυτά τα χρήματα για να εξασφαλισθεί εργασιακή ειρήνη εξανεμίσθηκαν. Ο νόμος του Μνημονίου 2 άνοιξε νέο μεγάλο μέτωπο καθώς οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ με νόμο χαρακτηρίζονται όλοι πλέον αορίστου χρόνου αντί της ιδιόμορφης μονιμότητας που είχαν έως τότε. Επιπλέον με τις νέες ρυθμίσεις δε θα ξαναπάρουν μέχρι νεωτέρας μισθολογικό κλιμάκιο και χρονοεπίδομα επί των αποδοχών τους. Μα κυριότερα απ' όλα δίνεται η δυνατότητα στον ΟΤΕ να κάνει προσλήψεις σε θυγατρικές εταιρείες με μισθούς που αγγίζουν τα κατώτατα όρια αμοιβών όπως τα επέβαλλε το Μνημόνιο 2.

Παρ' όλη την ενίσχυση στα ταμεία που προήλθε από αυτές τις ευνοϊκές για την εργοδοσία ρυθμίσεις του Μνημονίου 2, αλλά και από τη συντελεσμένη περικοπή των μισθών (μέσω της σύμβασης του 2011) η διοίκηση του ΟΤΕ ανοίγει εκ νέου θέμα υψηλού λειτουργικού και εργατικού κόστους πριν ακόμη στεγνώσει το μελάνι της συμφωνίας εργαζομένων-εργοδοτών. Έτσι ξεκινούν οι συγχωνεύσεις διευθύνσεων μεταξύ ΟΤΕ-COSMOTE, η μεταφορά έργου από θυγατρική στη Βουλγαρία στην Ελλάδα με μισθό Βουλγαρίας, η αναδιοργάνωση των τεχνικών υπηρεσιών μέσα από την επέκταση των συστημάτων stand by και WFM αλλά και η επιβολή σπαστού ωραρίου στα εμπορικά καταστήματα, ζητήματα που ανοίγουν ευθέως θέμα πλεονάζοντος προσωπικού. Για τη διαχείριση του πλεονάζοντος προσωπικού δε, σχεδιάζεται η μεταφορά του εντός του 2012 σε θυγατρική εταιρεία, δίχως να έχουν διευκρινισθεί οι όροι και οι προϋποθέσεις αυτής της μετακίνησης μέχρι στιγμής.

Το θέμα των θυγατρικών εταιρειών του ΟΤΕ αναδείχθηκε βαρύνουσας σημασίας καθώς φάνηκε πως αυτές δρουν ως μοχλός πίεσης και υπονόμευσης του αναλόγως προνομιακού εργασιακού καθεστώτος της μητρικής του ΟΤΕ. Η διόγκωση του μεγέθους της απασχόλησης των θυγατρικών με αντίστοιχη μείωση του μεγέθους της απασχόλησης της μητρικής εταιρείας δημιουργούν το ενδεχόμενο σταδιακά να εκλείψει τελείως το παλαιό εργασιακό καθεστώς στον ΟΤΕ ως είχε. Αυτή την προοπτική την επιβεβαιώνουν μέσα από τις μαρτυρίες τους και τα διοικητικά στελέχη. Παράλληλα η συνεχής διαρροή τεχνικού και διοικητικού έργου προς τις θυγατρικές εταιρείες για κάποιους είναι παράνομη εργασία, εφ' όσον αυτές έχουν συσταθεί με αποκλειστικό σκοπό να περιορίζονται τα εργασιακά κόστη του ΟΤΕ, για άλλους είναι μια πολύ φυσιολογική αντίδραση μιας επιχείρησης που δραστηριοποιείται μέσα στον ανταγωνισμό.

Την ίδια στιγμή αποφασίσθηκε τα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας να εξαιρεθούν των μισθολογικών περικοπών της σύμβασης του 2011 αλλά και να λάβουν το μεγαλύτερο αναλόγως κομμάτι από τα bonus παραγωγικότητας που θα προκύψουν από τα αποτελέσματα του αξιολογίου του 2012.

Συμπερασματικά οι εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ απορρυθμίζονται, αποσταθεροποιούνται και ευελικτοποιούνται. Για πολλούς υπάρχει εντατικοποίηση στην εργασία, ενώ είναι διάχυτο ένα αίσθημα ανασφάλειας και αβεβαιότητας της εργασίας παρά τις διαβεβαιώσεις, διότι έχει γίνει αντιληπτό πως οι θέσεις εργασίας μπορεί να μην θιγούν άμεσα αλλά το ερώτημα των όρων και της ποιότητας της εργασίας στον ΟΤΕ παραμένει αναπάντητο.

Αναφορικά με τον κυβερνητικό ρόλο διαπιστώνουμε πως πριν αλλά και μετά την εξαγορά του ΟΤΕ προσπαθούσε να καλλιεργήσει υποδεέστερες εργασιακές σχέσεις μέσα στον ΟΤΕ. Αλλάζοντας τον κανονισμό προσωπικού, πιέζοντας για αλλαγή των εργασιακών σχέσεων των νεοπροσληφθέντων, ασκώντας επιρροή για να υπογραφεί η σύμβαση των περικοπών του 2011, κρατώντας αμέτοχη στάση για το θέμα των απολύσεων, των περικοπών και της γενικής αναδιοργάνωσης. Γενικώς το κράτος δε κράτησε καμία δικλείδα ασφαλείας στη συμφωνία που υπέγραψε με τους Γερμανούς για κάποια έστω στοιχειώδη εργασιακά ζητήματα. Αντιθέτως έχασε και τα τελευταία του δικαιώματα σχετικά με το δικαίωμα βέτο που κατείχε σε εταιρικά και εμπορικά ζητήματα-εξέλιξη που πιθανόν να εγείρει νέες ανατροπές στα εργασιακά.

Διαγράφηκε επίσης η απουσία κοινής στρατηγικής και σχεδιασμού αλλά και ένα έλλειμμα συνεργασίας ανάμεσα στις διαφορετικές παρατάξεις που αποτελούν την ΟΜΕ-ΟΤΕ. Αυτή η απουσία ομοθυμίας έχει ως αποτέλεσμα την ανεπαρκή εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Πολλοί θα ισχυρισθούν πως αυτή η περιγραφή των σοβαρών εργασιακών αλλαγών είναι ακραία για τους εργαζόμενους του ΟΤΕ και πως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι εκτός ΟΤΕ βιώνουν πολύ πιο δύσκολες και σκοτεινές ημέρες. Όμως η περίπτωση του ΟΤΕ θα πρέπει να κριθεί σύμφωνα με το παρελθόν του ίδιου του ΟΤΕ ως προς αυτά που εξασφάλιζε στους εργαζόμενους του ενόσω ήταν ΔΕΚΟ και μπορούσε να αποτελεί παράδειγμα εργατικών κατακτήσεων και για τις άλλες επιχειρήσεις. Εν τέλει η οπτική όλων των συμπερασμάτων δεν είναι η σύγκριση με το επισφαλές εργασιακό καθεστώς των ανταγωνιστών του αλλά η ανάδειξη των εργασιακών αλλαγών που συντελέστηκαν σταδιακά με το πέρασμά του σε ιδιώτες.

Ο ΟΤΕ αλλάζει, και μετασχηματίζεται ραγδαία. Αυτό είναι πλέον φανερό με κάθε τόνο καθώς οι διοικούντες έχουν τον κοινό στόχο και την στρατηγική να τον μετατρέψουν σε μια ανταγωνιστική επιχείρηση της αγοράς. Αντίστοιχα και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θέσουν ως κοινό τους στόχο, οι ίδιοι και η Ομοσπονδία τους, σε αυτή την συντελούμενη αλλαγή, την εξασφάλιση των εργασιακών τους σχέσεων μέσω της αναχαίτισης της επιπλέον απορρύθμισης της εργασίας και την διεκδίκηση για επαναρρύθμισή της.

Ακόμη και αν θεωρηθεί αυτή η επιδίωξη ουτοπική και ανεφάρμοστη σε μια εποχή σαν τη σημερινή θα πρέπει να εκληφθεί σαν κομμάτι της ατέρμονης πάλης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών για το παραγόμενο προϊόν, που ακόμη και μέσα στην εποχή της βαθιάς κρίσης θα πρέπει να εξακολουθεί να δίνεται από τους εργαζόμενους και μάλιστα με μεγαλύτερη αποφασιστικότητα.

ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α΄ Στατιστικά Στοιχεία

Δελτίο Eurostat- EU-SILC 2006.

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δελτίο Τύπου Β΄ Τρίμηνο 2007.

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δελτίο Τύπου Α΄ Τρίμηνο 2012.

Β΄ Νόμοι-Αιτιολογικές Εκθέσεις-Πρακτικά

Έκθεση επί του νομοσχεδίου από το Τμήμα Νομοτεχνικής Επεξεργασίας Σχεδίων και Προτάσεων Νόμων για τον Ν.4024/2011.

Σχέδιο Νόμου 3429/2005.

Αιτιολογική Έκθεση Ν.3429/2005.

Πρακτικά Ν.3429/2005.

Πρακτικά Ν.3522/2006.

Πρακτικά της συζήτησης της από 04/03/2011 επίκαιρης ερώτησης.

Γ΄ Δημοσιεύματα

Αρανίτου Β., *Κοινωνικός διάλογος: παρανοήσεις και αντιφάσεις*, Καθημερινή, 15/01/2012.

Γάτος Γ., *Ένδεκα ερωτήσεις-απαντήσεις για τις αλλαγές σε μισθούς, επιδόματα και συμβάσεις εργασίας*, Ημερησία 03/03/2012.

Δούκας Γ., *Ο υπηρέτης τριών αφεντάδων (Ν.Δ, ΠΑ.ΣΟ.Κ., Deutsche Telecom), και το φάρμακο των απολύσεων*, Αυγή, 05/01/2010.

Δούκας Γ., *Κινητοποιήσεις στα Κέντρα Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης ΟΤΕ Πάτρας*, Αυγή, 06/04/2012.

Καραμεσίνη Μ., *Προς την πλήρη ανατροπή των συλλογικών διαπραγματεύσεων*, Εποχή 16/01/2012.

Καραμούζης Ν., *Οι ιδιωτικοποιήσεις στην Ελλάδα: ιστορικές καταβολές και προκλήσεις*, Το Βήμα, 22/02/2012.

Κουζής Γ., *Εργολαβίες και Δημόσιο: Πλαίσιο αρχών και σενάρια αποβολής τους*, Αυγή, 25/06/2009.

Κουζής Γ., *Αντισυνταγματική η καθιέρωση χαμηλότερων μισθών για τους νέους*, Αυγή, 05/06/2011.

Κρούγκμαν Π., *Η Ελλάδα ως θύμα*, Το Βήμα, 19/06/2012.

Μανδραβέλης Β., *Μεταφορά εργαζομένων του ΟΤΕ από τη μητρική σε θυγατρικές το 2012*, Καθημερινή, 20/01/2012.

Μηλιός Γ., *Η στρατηγική των ιδιωτικοποιήσεων*, Εποχή, 16/07/2012.

Ντελέζος Κ., *Στο μικροσκόπιο της Deutsche Telecom η συμφωνία στον ΟΤΕ*, Τα Νέα, Οκτώβριος 2011.

Πετρόπουλος Α., *Στον Καιάδα του Μνημονίου οι συμβάσεις*, Αυγή, 15/05/2012.

Ρομπόλης Σ., *Η άνιση ανάπτυξη*, Τα Νέα, 20/02/2012.

Ρομπόλης Σ., *Σε ασιατική χώρα μετατρέπεται η Ελλάδα*, Αυγή, 09/09/2012.

Σιαπκίδου Ε., *Περί «αξιοποιήσεων», «αποκρατικοποιήσεων» και άλλων δαιμονίων*, Αυγή 15/07/2012.

Σπυροπούλου Λ., *Εμμένει η διοίκηση του ΟΤΕ σε περικοπές και εργασιακά*, Ελευθεροτυπία, Σεπτέμβριος 2011.

Στρατούλης, *Συνέντευξη στο Βήμα FM, σχετικά με την εκποίηση του ΟΤΕ*, 09/07/2011.

Σαρωτικές ιδιωτικοποιήσεις –εξπρές, Έθνος, 24/05/2012.

Αύξηση κερδών παρά την κρίση, εγγυητής της κερδοφορίας η πλειοψηφία της OME-ΟΤΕ, Ριζοσπάστης, 11/11/2011.

Λιγότερες πωλήσεις, μεγαλύτερα κέρδη για τον ΟΤΕ στο 9μηνο, Καθημερινή, 11/11/2011.

Εθελούσια έξοδο και μείωση θέσεων σχεδιάζει ο ΟΤΕ, Καθημερινή, 27/03/2012.

Η συμβολή του εργοδοτικού-κυβερνητικού συνδικαλισμού στην ιδιωτικοποίηση ΟΤΕ-ΔΕΗ, Ριζοσπάστης, 12/06/2011.

Κόστος ανθρώπινου δυναμικού στον ΟΤΕ, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της OME-ΟΤΕ, Τεύχος 45, Οκτώβριος, Νοέμβριος, Δεκέμβριος 2010.

Γερμανός: Πρόκληση η εξαγορά, πρόκληση και οι αμοιβές!, Οθόνη Τριμηνιαία Έκδοση της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ, Ιούλιος, Αύγουστος, Σεπτέμβριος 2009.

Εξώδικο-πρόκληση για τους εργαζόμενους, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της OME-ΟΤΕ, Τεύχος 41, Οκτώβριος, Νοέμβριος, Δεκέμβριος 2009.

Το διεκδικητικό πλαίσιο της OME-ΟΤΕ για την ΕΣΣΕ έτους 2010, Τηλεμηνύματα, Περιοδική Έκδοση της OME-ΟΤΕ, Τεύχος 45, Οκτώβριος, Νοέμβριος, Δεκέμβριος 2010.

Δ΄ Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

Διαδικτυακή σελίδα Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου, www.hradf.com, (πρόσβαση στις 14/05/2012).

Ευσταθόπουλος Γ., *Φτώχεια, Ανεργία και Μνημόνιο*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

Ευσταθόπουλος Γ., *Δημόσιες επιχειρήσεις, Βάρος ή στήριγμα για την οικονομία;*, <http://www.epohi.gr/portal/koinonia/12306-2012-07-16-13-12-54>, (πρόσβαση στις 05/09/2012).

Ευσταθόπουλος Γ., *Ανάκτηση Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας από το Δημόσιο, Πρόσφατα παραδείγματα από τη διεθνή εμπειρία*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

Ευσταθόπουλος Γ., *Νεοφιλελεύθεροι μύθοι, «Η απελευθέρωση των αγορών και οι ιδιωτικοποιήσεις αυξάνουν τον ανταγωνισμό. Έτσι θα μειωθούν οι τιμές και θα βελτιωθούν οι υπηρεσίες προς τους καταναλωτές»*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

Καψάλης Α., *Εργατικό κόστος και ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, η κατάρρευση ενός νεοφιλελεύθερου μύθου*, www.leftlab.gr, (πρόσβαση στις 02/05/2012).

Κουζής Γ., *Η θεσμική πορεία της ευελιξίας και της απορρόθμισης στην Ελλάδα (1990-2012)*, http://iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=6885:kouzis-ergasiakes-sxeseis&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168, (πρόσβαση στις 04/04/2012).

Κουζής Γ., *Πότε έχουμε ενοικίαση και πότε εργολαβία*, www.syrizavyrwna.wordpress.com, (πρόσβαση στις 23/05/2012).

Κρέτσος Λ., *Οι εργασιακές σχέσεις στις ΔΕΚΟ*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/study/index.html>, (πρόσβαση στις 10/11/2011).

Μπουγάτσου Α., *Με καθεστώς COSMOTE θα λειτουργεί ο ΟΤΕ*, 17/12/2006, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economyepix_1_17/12/2006_209242, (πρόσβαση στις 26/05/2012).

Δ.Σιαληλή, *Αντίσταση, Αλληλεγγύη, Αξιοπρέπεια*, <http://rednotebook.gr/details.php?id=5257>, (πρόσβαση στις 11/07/2012).

Α.Σταμάτη, *Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ*, <http://www.eurofound.eu.int/>, (πρόσβαση στις 05/11/2011).

B. Φωτοπούλου, *Ανοίγει η πόρτα του ΟΤΕ για 1000 συμβασιούχους*, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=282871>, (πρόσβαση στις 16/06/2012).

Καταργούνται τα ειδικά δικαιώματα του ελληνικού δημοσίου στον ΟΤΕ, http://www.iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=8855:chountis-ote-dt&catid=80:koin-dikaikomata&Itemid=180, (πρόσβαση στις 28/08/2012).

Ξεπούλημα και απολύσεις πάνε πακέτο, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2006/11/blog-post.html>, (πρόσβαση στις 30/06/2012).

Νίκη 29 συμβασιούχων του ΟΤΕ με δικαστική απόφαση για μονιμοποίηση, <http://news.in.gr/greece/article/?aid=699198>, (πρόσβαση στις 01/07/2012).

Ο Άρειος Πάγος δικάωσε τους συμβασιούχους του ΟΤΕ, <http://www.avgi.gr/ArticleActions/show.action?articleID=621549>, (πρόσβαση στις 16/06/2012).

Επικίνδυνα Φαινόμενα Συνδικαλιστικού Εκφυλισμού, 21/06/2005, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2005/06/blog-post.html>, (πρόσβαση στις 15/03/2012).

Στοχευμένη οικειοθελής απόλυση και δύο χρόνια μισθωτή εφεδρεία τα εκβιαστικά διλήμματα της διοίκησης του ΟΤΕ, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2011/08/01_archive.html, (πρόσβαση στις 23/05/2012).

Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ την 2/06/2011, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2011/06/2-2001.html>, (πρόσβαση στις 27/11/2011).

Εύσημα της Deutsche Telecom για το «νοικοκύρεμα» του ΟΤΕ, <http://www.inews.gr/40/efsima-tis-Deutsche-telecom-gia-to-noikokyrema-tou-ote.htm>, (πρόσβαση στις 13/11/2011).

Νέα μείωση μισθών ο στόχος της διοίκησης του ΟΤΕ, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/03/blog-post_20.html (πρόσβαση στις 30/03/2012).

Η διοίκηση προχωρά στην εφαρμογή των μειώσεων του Μνημονίου, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/03/cosmote.html>, (πρόσβαση στις 30/03/2012).

ΟΤΕ-Μισθοί πείνας και κατεδάφιση συμβάσεων, http://iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=7065:2012-03-18-09-38-33&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168, (πρόσβαση στις 25/05/2012).

Νέες εξοντωτικές μειώσεις μισθών στον ΟΤΕ, http://iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=7120:ote-meiwseis-misthoi&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168 (πρόσβαση στις 25/05/2012).

Ανακοίνωση Σωματειακής Επιτροπής E-value του Σ.Ε.ΤΗ.Π., <http://www.setip.gr/?p=1817>, (πρόσβαση στις 17/07/2012).

Ανακοίνωση σωματείου εργαζομένων στα Κέντρα Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Πάτρας,
<http://ergatis.wordpress.com/>, <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5269>
(πρόσβαση στις 21/07/2012).

Καθιέρωση stand by και μερικού δανεισμού στον ΟΤΕ, <http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/stand-by.html>, (πρόσβαση στις 07/07/2012).

Υπογράφηκε η συλλογική σύμβαση για καθιέρωση stand by, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/stand-by_13.html, (πρόσβαση στις 16/07/2012).

Τρίτη φάση αναδιοργάνωσης, εντατικοποίηση και μείωση των θέσεων εργασίας,
http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/07/blog-post_16.html, (πρόσβαση στις 16/07/2012).

Επιστολή του Φώτιου Βαρδή (Κέντρο Ελέγχου του Διοικητικού Μεγάρου ΟΤΕ) προς την ΟΜΕ-ΟΤΕ και όλα τα Συνδικαλιστικά Όργανα, http://agonistiki-synergasia.blogspot.gr/2012/04/blog-post_06.html, (πρόσβαση στις 18/06/2012).

Ε΄ Επιστολές-Ανακοινώσεις, Δελτία Τύπου

Επιστολή ΟΜΕ-ΟΤΕ προς τους βασικούς μετόχους ΟΤΕ την 08/09/2010.

Επιστολή/Εσωτερική Ενημέρωση κ. Μ. Τσαμάζ προς το προσωπικό ΟΤΕ την 28/02/2011 .

Επιστολή κ. Μ.Τσαμάζ προς τον πρόεδρο και τον γενικό γραμματέα της ΟΜΕ-ΟΤΕ την 08/07/2011.

Επιστολή Αγωνιστικής Συνεργασίας Εργαζομένων ΟΤΕ στους μετόχους ΟΤΕ, 26/06/2008.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, Θέσεις, Επισημάνσεις, Απαντήσεις, για Εθελουσία και Εργασιακές σχέσεις, 03/06/2005.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, Επιχειρηματολογία κατά της τροπολογίας που κατατέθηκε στη Βουλή, 12/12/2006.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ και πρόταση για 24ωρη Προειδοποιητική Πανελλαδική Απεργία, 29/09/2010.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, Το αυθαίρετο διευθυντικό δικαίωμα δε θα περάσει, 29/04/2011.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ, Ανακοίνωση και δήλωση μη αποδοχής του νέου ωραρίου, 29/04/2011.

Ανακοίνωση ΟΜΕ-ΟΤΕ για Λογαριασμό Νεότητας, 18/11/2011.

Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ, 28/02/2011.

Ανακοίνωση Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ, 01/02/2012.

Ενημερωτικό Σημείωμα Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ 02/11/2011 σχετικά με τη υπογραφή συλλογικής σύμβασης.

Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ, 23/08/2011.

Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ, 25/01/2012.

Δελτίο Τύπου ΟΜΕ-ΟΤΕ, 02/02/2012.

ΣΤ'- Περιοδικές εκδόσεις

Τηλεμηνύματα, Περιοδική έκδοση ΟΜΕ-ΟΤΕ, Τεύχη: 29, 41,45,46,49.

Ενημερωτικό Δελτίο Αγωνιστικής Συνεργασίας, Φύλλο 27.

Η Φωνή των Τεχνικών, Περιοδική Έκδοση ΠΕΤ-ΟΤΕ, Τεύχη 222,232.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2011, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2012, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2009, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2010, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Μελέτη ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Αναδιανομή εισοδήματος και ανάπτυξη για την έξοδο από την κρίση της ελληνικής οικονομίας, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 178, Δεκέμβριος 2011.

Διάλογος για το 35ωρο, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 10, Ιανουάριος 1996.

Βενιέρης Δ., *Κρίση οικονομίας, απορρύθμιση κοινωνικής πολιτικής: Η νέα «μικροελληνική» καταστροφή 2010-2011*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α'-Β', 2011.

Γαβρόγλου Σ. *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2006.

Γαβρόγλου Σ., *Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά το Μνημόνιο*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Άρθρα και Μελέτες 1/Ιανουάριος 2012.

Δεδουσόπουλος Α., *Η κρίση στην Αγορά Εργασίας-Ρύθμιση, Ευελιξίες, Απορρόθμιση, Τυπωθήτω*, Δαρδανός, 2000.

Δούκας Γ., *Αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα, Η περίπτωση του ΟΤΕ*, Εισήγηση στην διημερίδα «Οι επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων», Divani Acropolis, 21-22/10/2009

Δρουκόπουλος Β., *Περί κατώτατων μισθών ή η ανήσυχος μέριμνα για τους ανέργους*, Θέσεις, Τεύχος 119, Απρίλιος-Ιούνιος 2012.

Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε. 2011.

Ευστράτογλου Α., *Διαρθρωτική ή κυκλική η ανεργία στην Ελλάδα σήμερα;* Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 159, Μάρτιος 2009.

Ιωάννου Χ., *Τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α' - Β', 2011.

Ιωακείμογλου Η. *Κόστος εργασίας, περιθώρια κέρδους και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα 1995-2009*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Καρακιουλάφη Χ., Μοσχονάς Α., *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκέντρωσης»*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2006, Τεύχος 1^ο, Τόμος 1^{ος}.

Καραμεσίνη Μ., *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης*, Μ.Καραμεσίνη, Γ. Κουζής (επιμ.) Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg, 2005.

Καραμεσίνη Μ., *Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, Μ.Στρατηγάκη (επιμ.) Πολιτικές ισότητας των φύλων, Gutenberg, 2008.

Καραμεσίνη Μ., *Η πολιτική Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.) Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Διώνικος 2011.

Καραμεσίνη Μ., Εισήγηση στο 4^ο Επιστημονικό Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο 10-11 Νοεμβρίου 2011.

Καψάλης Α., *Αξιολόγηση του κυβερνητικού έργου στα εργασιακά*, Επιτροπή Συλλογικής Υποστήριξης και Αξιοποίησης του έργου της Κ.Ο του ΣΥ.ΡΙ.ΖΑ-Ε.Κ.Μ

Κουζής Γ., *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση*, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2001.

Κουζής Γ., *Για το ζήτημα άρσης της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 121, Οκτώβριος 2005.

Κουζής Γ., *Η ελαστική διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας και η στάση των ελληνικών συνδικάτων*, ΙΑΠΑΔ, 2005.

Κουζής Ι., Κρέτσος Λ., *Η συνέργια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση στην κρίση του Ευρωπαϊκού Εργασιακού Μοντέλου*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2006.

Κουζής Γ., *Παρατηρήσεις επί του κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου*, Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων, Τεύχος 45, Ιανουάριος-Φεβρουάριος-Μάρτιος 2007.

Κουζής Γ., *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg, 2007.

Κουζής Γ., *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*, Ο χάρτης της κρίσης, Το τέλος της αυταπάτης, Τόπος 2010

Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή*, Σάκκουλας, 2006.

Κουκιάδης Ι., *Τα δικαιώματα στις νέες παραγωγικές σχέσεις*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2006.

Κουκιάδης Ι., *Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις. Προς μια ενιαία θεωρία ενέλικτων σχέσεων εργασίας*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2007, Τόμος 2^{ος}, Τεύχος 1^ο.

Κρέτσος, Λ., *Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 134, Δεκέμβριος 2006.

Κρούγκμαν Π., *Η κρίση του 2008 και η επιστροφή των οικονομικών της ύφεσης*, Καστανιώτης, 2009.

Κυριακούλιας Π., *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Άρθρα και Μελέτες 3/2012, Μάρτιος 2012

Λάσκος Χ., Τσακαλώτος Ε., *Από τον Κένυς στη Θάτσερ, Χωρίς Επιστροφή*, Εκδόσεις ΚΨΜ, 2011.

Λεβέντης Γ., *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων*, Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 3, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1995.

Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α., *Η αθόρυβη επανάσταση, Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Gutenberg, 2007.

Ματσαγγάνης Μ., Λεβέντη Χ., Οι διανεμητικές επιπτώσεις της κρίσης στην κατανομή του εισοδήματος, Κοινωνική Πολιτική και Συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, Τράπεζα της Ελλάδος, Ιούνιος 2012.

Α.Μουρίκη, *Στον βωμό της «ανταγωνιστικότητας»: Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-2012 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάκαμψης*, Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας το 2012-Όψεις της κρίσης, ΕΚΚΕ, 2012.

Μπράχου Γ., *Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση*, Θέσεις, Τεύχος 43, Απρίλιος-Ιούνιος 1993.

Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μ., *Οι μεταρρυθμίσεις στον χώρο της εργασίας*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Ιούλιος 2008.

Πετράκη Γ., *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Gutenberg, 2007.

Σακελλαρόπουλος Σ., *Ελλάδα 2010: Η επίθεση του κεφαλαίου*, Θέσεις, Τεύχος 112, Ιούλιος-Σεπτέμβριος 2010.

Σουμέλη Ε., *Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση της Ελλάδας*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 55, Ιανουάριος 2000.

Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές Σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Σάκκουλας, 1998.

Σταμάτη Α., *Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων και Εργασιακές Σχέσεις*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 101, Δεκέμβριος 2003.

Σταμάτη Α., *Συμφωνία για άρση μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου στον ΟΤΕ*, ΕΙΡΟ, 2005.

Στρατούλης Δ., *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, 2005.

Ταρπάγκος Α., *Για μια ριζοσπαστική αντιμετώπιση του εγχειρήματος ιδιωτικοποίησης των ΔΕΚΟ*, Θέσεις, Τεύχος 93, Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2005.

Ταρπάγκος Α., *Το εργατικό δίκαιο σε απορρύθμιση*, Θέσεις, Τεύχος 105, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2008.

Τραυλός-Τζανετάτος, *Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων*, Σάκκουλας, 1991.

Τραυλός-Τζανετάτος, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων*, τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 3, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1995.

Gallie D., *Η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη στρατηγική της ευημερίας*, G.Esping-Andersen, D.Gallie. A. Hemerijck, J.Myles,, *Γιατί χρειαζόμαστε ένα κοινωνικό κράτος*, Διόνικος, 2006.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΤΥΠΟΥ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

(για έκτακτους μεμονωμένους απορριπτικούς πλην εργαζομένων)

Στην Αθήνα σήμερα 9/10/2006..... μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ (ΟΤΕ) που εδρεύει στην Αθήνα και εκπροσωπείται νόμιμα από τον **[Redacted]** Προϊστάμενο του Συγκροτήματος Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης **[Redacted]** και της **[Redacted]** κατασκευαστικής εταιρείας **[Redacted]** κατόχου **[Redacted]** ημετας **[Redacted]** συμφωνήθηκε

Η πράξη των συμβολομένων Εταιρεία η οποία θα αποκαλείται στο εξής για συντομία "Εργολάβος" προσλαμβάνει τον δούλο των συμβολομένων, ως έκτακτο προσωπικό ορισμένου χρόνου μεμονωμένης απασχόλησης με τους ακόλουθους κοινούς αποδοτικούς όρους, προϋποθέσεις και συμφωνίες:

- Ο μεθεωρούς προσλαμβάνεται, σε εκτέλεση της υπ' αριθμ. 421/11279-9-2006 απόφασης του Συγκροτήματος Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Αθηνών ως προσωπικό τηλεφωνικής εξυπηρέτησης με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνεχούς μετωμμένης απασχόλησης που αρχίζει την 9/10/2006 και λήγει την 8/6/2007.
- Η μισθολογία απασχόλησή του θα είναι 3,36, δηλ. το μισό (1/2) του οφειμένου που προβλέπει ο Κανονισμός Ορίων Εργασίας (ΚΟΕΠ-ΟΤΕ) για το μόνιμο προσωπικό της κατηγορίας για το έργο της οικιακής προσλήψεως, σύμφωνα με το θεωρητικό πρόγραμμα της Υπηρεσίας που απασχολείται.
- Ο μεθεωρούς δηλώνει ρητά ότι:
 - Είχατε πλήρη γνώση των καθηκόντων του και ότι, έχοντας τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά πρόδια, αποκτάται, μέσα και τις προς τούτο προϋποθέσεις, αναλαμβάνει να εκπαιδευτεί τα καθήκοντα του κατά κατά τρόπο πλήρως ικανοποιητικό σύμφωνα με τους τειμένους νόμους, τις Εργασιακές οδηγίες και αποφάσεις των Οργάνων του ΟΤΕ όπως αυτές θα ισχύουν κείνη τη στιγμή. Επειδή, αναλαμβάνει να εκπαιδευτεί τα καθήκοντα του σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2225/94 περί προστασίας του απασχολούμενου, της διατάξης του ν. 2472/97 περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και σύμφωνα με κάθε άλλη σχετική διάταξη με ισχύ νόμου.
 - Το γνωστοποίησε ότι τυχόν ανέτερα τυπικά προσόντα απ' αυτά που ζητούνται και αναφέρονται ρητά στην οικεία προσλήψη για την πρόσληψή του και τα οποία θα υπαχθούν κατά ή μετά την πρόσληψή του ή θα αποκτηθούν κατά την διάρκεια της σύμβασής του, δε θα ληφθούν υπόψη για την μεθεωρητική του ένταξη-εξέλιξη.
- Οι αποδοχές που καθορίζονται με βάση την 254/31/89 Β.Ε. όπως αυτές διακρινόταν με τον όρο 22 της από 10-6-99 Ε.Σ.Σ.Ε.Ε. θα αρχίσουν να του καταβάλλονται από την ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας του, συγκεκριμένα η μηνιαία αμοιβή που θα παύσει ο μεθεωρούς για την παροχρημένη εργασία του, συμψηφίζεται ότι θα αποστέλλεται από:
 - Το μισό (1/2) ποσό που αντιστοιχεί στην καταργητική μεθεωρητική βελτίωση του Κλάδου ή της Κατηγορίας, μόνιμου προσωπικού για το έργο του οποίου προσλήφθηκε χωρίς περαιτέρω μεθεωρητική εξέλιξη.

- Τα επιδόματα που χορηγούνται στο Μόνιμο Προσωπικό της Κατηγορίας του με τους ίδιους όρους, προϋποθέσεις και τρόπο υπολογισμού τα οποία καθορίζονται παρυσιαστικά στον όρο 5 (παρ. 1) της από 14-3-85 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) μεταξύ ΟΤΕ και Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) όπως συμπληρώθηκε, τροποποιήθηκε από μεταγενέστερες συμβάσεις πλην των εκδομένων με στοιχεία α, ζ, ι, ιβ και ιγ της παρ. 1 του ίδιου όρου.
- Τα λοιπά επιδόματα και παροχές, που δεν διαμορφώνουν τυπικές αποδοχές με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που χορηγούνται στο Έκτακτο Προσωπικό, βάσει αποφάσεων του ΔΣ-ΟΤΕ ή αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων ή ΕΣΣΕ που έχουν υπογραφεί μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ.
- Αν το σύνολο των αποδοχών όπως διαμορφώνεται ανωτέρω είναι μικρότερο από το μισό των αποδοχών που ορίζει η εκτετατική ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, θα του καταβάλλεται η επαπλέον διαφορά. Τυχόν επιδόματα που προβλέπονται από διάφορες διατάξεις, για τον ίδιο σκοπό και αυτή, συμψηφίζονται.
- Άλλες συλλογικές συμβολικές εργασίες, πλην αυτών που υπογράφονται μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ και αναφέρονται ρητά στο έκτακτο προσωπικό δεν εφαρμόζονται.
- Ως όρος παροχής της εργασίας ορίζεται η ΑΘΗΝΑ, ο μεθεωρούς όμως υπογράφει να μετακινείται και σε άλλες περιοχές ή χώρους, κατόπιν υπηρεσιακής εντολής, αν αυτό το απαιτούν οι υπηρεσιακές ανάγκες.
- Μόλις τελώσει ο χρόνος της σύμβασής, όπως αυτής ορίζεται παρυσιαστικά, η σύμβαση λήγει αυτοδικαίως χωρίς καμία προεκτίμηση ή ανανέωση. Η σύμβαση αυτή, ως σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταργηθεί οποτεδήποτε για οποιοδήποτε λόγο. Επίσης, αν ο μεθεωρούς συμβαλλόμενος στη διάρκεια της σύμβασής αποσπαστεί σε κάποιο άλλο έργο από την εργασία του συνεχώς ή διακεκομμένα, περισσότερο από δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, θεωρείται ότι καταργείται, εκ μέρους του η σύμβαση, χωρίς να λήβει καμία αποζημίωση από τον ΟΤΕ.
- Η παρούσα σύμβαση καταρτίζεται σε τρία όμοια προγράμματα που υπογράφονται από τους δύο συμβαλλόμενους και έλαβε ο κοινός από ένα, ενώ το τρίτο θα κατατεθεί από τον πρόφο των συμβολομένων προς γνωστοποίηση εντός δεκαπέντε (15) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ν.2639/98 (ΦΕΚ/Α/205/2-9-1998).

ΟΤΕ Α.Ε.
ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗΣ
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΑΘΗΝΩΝ
104 34 ΑΘΗΝΑ
FAX: 210 8877230

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΤΕ

Ο ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΣ

ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΣ
ΙΚΗΣ
Ν

Τροποποίηση Σύμβασης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου σε Αορίστου Χρόνου

Στην Αθήνα σήμερα την 11^η Δεκεμβρίου 2008 μεταξύ των συμβαλλόμενων :

Αφενός : Της Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία «**ΕΛΛΑΣΚΟΜ Α.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ – ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ**», που εδρεύει στην Αθήνα, Μαρίνου Αντύπα 90 (Ηράκλειο) και εκπροσωπείται νόμιμα κατά την υπογραφή του παρόντος από τον του
που καλείται εφεξής «Η Εταιρία» και

Αφετέρου : Του (της)	με Α.Φ.Μ.	πατρώνυμο:	με διεύθυνση
ΑΘΗΝΑ,		Δ.Ο.Υ.	που καλείται
εφεξής «Ο (Η) Μισθωτός»			

συμφωνήθηκαν, συνομολογήθηκαν και έγιναν αμοιβαία αποδεκτά τα ακόλουθα :

Η Εταιρεία έχει προσλάβει τον (τη) Μισθωτό δυνάμει της από 16 Οκτωβρίου 2008 σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ως εργάτη υποστήριξης συνεργείων άρσης βλαβών τηλεπικοινωνιακών καλωδίων.

Ήδη με την παρούσα η ως άνω σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, οι δε λοιποί όροι παροχής εργασίας του Μισθωτού παραμένουν αμετάβλητοι και έχουν ως κατωτέρω:

Ι. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. Πρόσληψη - Θέση – Ειδικότητα – Καθήκοντα

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της, απασχολεί τον (τη) Μισθωτό ως εργάτη υποστήριξης συνεργείων άρσης βλαβών τηλεπικοινωνιακών καλωδίων. Κατά τη διάρκεια της εργασίας του (της) στην Εταιρία ο (η) Μισθωτός θα ασκεί τα καθήκοντα που αναλογούν στη θέση του (της) και θα συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες της Εταιρίας και των εντεταλμένων οργάνων της, όπως αυτές διαμορφώνονται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της που με βάσει τις γνώσεις και τα προσόντα του ο (η) Μισθωτός θα μπορεί να εκπληρώσει. Ο (Η) Μισθωτός είναι υποχρεωμένος(η) να τηρεί τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρίας του οποίου έλαβε γνώση, τα υπέρ των εργαζόμενων μέτρα ασφαλείας και τους εκάστοτε ισχύοντες Κανονισμούς, να επιμελείται της καλής κατάστασης των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας που χρησιμοποιεί και να αναγγέλλει εγκαίρως κάθε τυχόν βλάβη τους, καθώς επίσης να σέβεται την προσωπικότητα και αξιοπρέπεια των εργαζόμενων στην Εταιρία. Ο (Η) Μισθωτός είναι υποχρεωμένος(η) να εκτελεί επιμελώς τα καθήκοντά του (της), να προάγει τα συμφέροντα της Εταιρίας και να επιδιώκει με ζήλο την υλοποίηση των στόχων της Εταιρίας και την ευφημία αυτής.

Συμφωνείται ότι η Εταιρία, μέσα στα πλαίσια της εκάστοτε νομοθεσίας, θα έχει το δικαίωμα να απασχολεί, διαθέτει, αποσπά ή/και δανείζει τον (τη) Μισθωτό στην μητρική ή τις συγγενείς της εταιρίες, οι οποίες υφίστανται ή ενδεχομένως συσταθούν στο μέλλον ή ενδεχομένως συμμετάσχει σ' αυτές στο μέλλον η Εταιρία. Η ταυτόχρονη απασχόληση του (της) Μισθωτού στην Εταιρία και σε μία ή περισσότερες συγγενείς αυτής εταιρίες, δεν δημιουργεί αξίωσή του για πρόσθετη αμοιβή, εφόσον δεν μεταβάλλεται ο χρόνος εργασίας του (της) Μισθωτού, όπως αυτός προβλέπεται στην παρούσα σύμβαση.

2. Τόπος παροχής εργασίας

Σαν συμφωνημένος τόπος παροχής εργασίας του (της) Μισθωτού ορίζεται η περιοχή Αττικής. Η μετακίνηση του (της) Μισθωτού από και προς τα σημεία της περιοχής Αττικής όπου εκδηλώνονται βλάβες τηλεπικοινωνιακών καλωδίων, στην άρση των οποίων είναι υποχρεωμένη να συμμετάσχει η Εταιρία, θα γίνεται με φροντίδα και δαπάνες της Εταιρίας με τη προσκόμιση των σχετικών αποδείξεων και τιμολογίων. Η Εταιρία δύναται να υποχρεώσει το (τη) Μισθωτό να χρησιμοποιεί τα οχήματα της Εταιρίας ή/και του πελάτη της, ΟΤΕ ΑΕ, στα πλαίσια εκτέλεσης των καθηκόντων του, με κάθε δυνατή επιμέλεια και προσοχή, συμμορφούμενου με τις διατάξεις του ΚΟΚ, σύμφωνα με τις υποδείξεις της Εταιρίας και σύμφωνα με τις απαιτήσεις του εκάστοτε έργου.

3. Διάρκεια - καταγγελία

Η παρούσα σύμβαση εργασίας συμφωνείται αόριστου χρόνου και μπορεί να καταγγελθεί από καθένα από τα μέρη τηρουμένων των προϋποθέσεων του νόμου.

4. Ώρες και ημέρες εργασίας

Οι ημέρες και ώρες εργασίας καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία μέσα στα οριζόμενα από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις πλαισία. Οι ώρες έναρξης και πέρας του ωραρίου εργασίας καθορίζονται εκάστοτε ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, και μπορούν να μεταβάλλονται σύμφωνα με αυτές. Η Εταιρία μπορεί ακόμα, εάν τούτο απαιτείται από τις επιχειρηματικές της ανάγκες, να καθορίζει για τον (τη) Μισθωτό κυλιόμενο ωράριο εργασίας ή ωράριο εργασίας κατά βάρδιες. Ενδεχόμενη υπερωριακή εργασία ή υπερεργασία του (της) Μισθωτού θα προσφέρεται και θα αμείβεται στο πλαίσιο των κείμενων σχετικών νόμων και διατάξεων.

5. Αποδοχές του εργαζόμενου

Η συνολική μηνιαία αντιμισθία του (της) Μισθωτού συμφωνείται και ορίζεται στο ποσό των **1.063,15 ΕΥΡΩ (ΧΙΛΙΑ ΕΞΗΝΤΑΤΡΙΑ ΕΥΡΩ ΚΑΙ ΔΕΚΑΠΕΝΤΕ ΛΕΠΤΑ.)**, πλέον δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και του επιδόματος αδείας.

Συμφωνείται ότι οι ανωτέρω μηνιαίες αποδοχές ή οποιεσδήποτε άλλες ήθελαν ενδεχομένως συμφωνηθεί και πληρωθεί στο μέλλον, περιλαμβάνουν και καλύπτουν όλες τις πάσης φύσεως και είδους εκάστοτε νόμιμες αποδοχές του (της) Μισθωτού, δηλαδή τόσο τον νόμιμο μισθό, όπως καθορίζεται από την εκάστοτε τυχόν εφαρμοστέα στην παρούσα εργασιακή σχέση ΣΣΕ ή ΔΑ, όσο και τυχόν πρόσθετες αμοιβές ή αποζημιώσεις, όλα ανεξαιρέτως τα επιδόματα ή/και προσαυξήσεις γενικά, οποιεσδήποτε φύσεως, ονομασίας, και από οποιαδήποτε αιτία επιβαλλόμενα με ΣΣΕ ή ΔΑ ή με οποιονδήποτε άλλο νόμιμο τρόπο, είτε συνίστανται σε χρηματικό πόσο, είτε σε ποσοστό του εκάστοτε ισχύοντος νόμιμου μισθού, ή άλλης οποιασδήποτε μονάδας βάσης υπολογισμού, είτε σε οτιδήποτε άλλο καθώς και τις πάσης φύσεως αξιώσεις του (της) Μισθωτού από υπερεργασιακή ή/και υπερωριακή απασχόληση (με την έννοια της καθ' έκαστο μήνα προκαταβολής των αντίστοιχων αποδοχών για μέλλουσα να πραγματοποιηθεί υπερεργασία ή υπερωρία), απασχόληση κατά Κυριακές, απασχόληση σε ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης, για διανυκτερεύσεις εκτός έδρας και για οποιαδήποτε τυχόν άλλη νόμιμη αξίωση του (της) Μισθωτού, είτε υπάρχει κατά την υπογραφή της παρούσας, είτε ήθελε επιβληθεί ή προκύψει στο μέλλον, με την έννοια της προκαταβολής που εκτίθεται ως άνω.

Ο (Η) Μισθωτός δεν θα δικαιούται αύξησης των ανωτέρω συμφωνούμενων συνολικών συμβατικών αποδοχών του σε περίπτωση αύξησης των ανωτέρω πάσης φύσεως νόμιμων αποδοχών ή οποιασδήποτε από αυτές, ή σε περίπτωση καθιέρωσης στο μέλλον νέων, οποιασδήποτε φύσεως και είδους, έστω και αν αυτές ανταποκρίνονται και καλύπτουν νέα αντικείμενα και/ή νέες συνθήκες της προσωπικής, οικογενειακής, ή επαγγελματικής κατάστασης του (της) Μισθωτού που δεν υπήρχαν κατά την υπογραφή του παρόντος, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι ο ανωτέρω συμφωνηθείς συνολικός μισθός, ή εκείνος που τυχόν θα συμφωνηθεί και θα καταβάλλεται στο μέλλον στον (στη) Μισθωτό θα είναι

τουλάχιστον ίσος προς το συνολικό πόσο των εκάστοτε πάσης φύσεως ανωτέρω νόμιμων αποδοχών (νόμιμος μισθός, προσαυξήσεις για την παρασχεθείσα κατά τις Κυριακές, εξαιρετικές ημέρες και νύχτες εργασίας, επιδόματα και πρόσθετες παροχές).

6. Κρατήσεις

Οι παραπάνω αποδοχές του (της) Μισθωτού θα υπόκεινται σε όλες τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες κρατήσεις, όπως ενδεικτικά, φόρους, τέλη, ασφαλιστικές εισφορές στα Ταμεία και Οργανισμούς Κύριας και Επικουρικής Ασφάλισης, κλπ.

7. Τρόπος Πληρωμής

Οι παραπάνω συμφωνούμενες αποδοχές του (της) Μισθωτού θα υπολογίζονται δεδουλευμένες, θα αφορούν σε έναν πλήρη μήνα και θα καταβάλλονται στον (στη) Μισθωτό στο τέλος του μήνα σε τραπεζικό επ' ονόματί του λογαριασμό.

Η Εταιρία δύναται κατά τη διακριτική της ευχέρεια να καταβάλει νωρίτερα τον μισθό στον Μισθωτό, χωρίς να θεωρείται, για όσο χρόνο κι αν εφαρμοσθεί η πρακτική αυτή, ότι η Εταιρία παραπείται από τον συμφωνημένο με την παρούσα σύμβαση τρόπο καταβολής του μισθού.

8. Μη άσκηση δικαιώματος

Η μη άσκηση, ή η καθυστέρηση στην άσκηση από την Εταιρία οποιουδήποτε δικαιώματός της έναντι του (της) Μισθωτού θα θεωρείται πάντοτε προσωρινή και δεν θα συνιστά, ούτε θα μπορεί να ερμηνευθεί ότι συνιστά, μετατροπή της παρούσας σύμβασης, ή παραίτηση της Εταιρίας από οποιοδήποτε σχετικό δικαίωμά της.

9. Κώλυμα για παροχή εργασίας

Σε περίπτωση κωλύματος του (της) Μισθωτού για την παροχή της εργασίας του (της) για οποιοδήποτε λόγο, αυτός(ή) θα ειδοποιεί αμέσως την Εταιρία ή αρμόδια πρόσωπα που ενδεχομένως ορίσει η Εταιρία για διευκόλυνση του (της) Μισθωτού, με το προσφορότερο δυνατό μέσο, ανακοινώνοντας ταυτόχρονα και τον ακριβή λόγο της απουσίας όπως και την πιθανή διάρκεια της. Θα υποβάλλει επίσης αμελλητί τα σχετικά κατά περίπτωση δικαιολογητικά. Η Εταιρία θα δικαιούται να ελέγχει τους σχετικούς ισχυρισμούς του (της) Μισθωτού, σε περίπτωση μὲν ασθένειας με γιάτρο της εκλογής της, και σε περίπτωση άλλου κωλύματος με άλλα κατάλληλα μέσα. Αδικοιολόγητη απουσία του (της) Μισθωτού από την εργασία του (της) συνεπάγεται τη μη καταβολή σ' αυτόν(ήν) των αναλογούντων στο χρόνο της αποχής αποδοχών του (της), παρέχει δε το δικαίωμα στην Εταιρία να καταγγείλει τη σύμβαση αυτή με υπαιτιότητα του (της) Μισθωτού.

10. Απαγόρευση Ανταγωνισμού

Ο (Η) Μισθωτός κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης δεν θα αποκτήσει συμφέροντα, ούτε θα αναλάβει υποχρεώσεις, ούτε θα απασχοληθεί υπό οποιαδήποτε σχέση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, είτε για ίδιο αυτόν λογαριασμό, είτε για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου, και είτε επ' αμοιβή είτε όχι, σε οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση παρόμοια με εκείνη που ασκείται από την Εταιρία, τις συγγενείς της εταιρίες, ή εταιρίες εξηρητημένες από αυτήν, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη άδεια της Εταιρίας ή των συγγενών της εταιριών, ανάλογα με την περίπτωση.

11: Υποχρέωση Εμπιστευτικότητας

11.1. Ο/η Μισθωτός υποχρεούται να τηρήσει οποιαδήποτε Εμπιστευτική Πληροφορία αυστηρά μυστική και να μην την αποκαλύψει χωρίς την προηγούμενη ειδική και λεπτομερή έγγραφη συναίνεση της Εταιρείας σε οποιοδήποτε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, για οποιονδήποτε λόγο ή για οποιονδήποτε σκοπό.

11.2. Ο/η Μισθωτός υποχρεούται επίσης:

α. να μην χρησιμοποιήσει, εκμεταλλευθεί, χειριστεί, επεξεργαστεί, διασπείρει, διοχετεύσει οποιαδήποτε Εμπιστευτική Πληροφορία με οποιονδήποτε τρόπο άμεσα ή έμμεσα βλαπτικό ή

επιζήμιο για τα συμφέροντα της Εταιρείας, τις συγγενείς της εταιρείες ή εξαρτημένες από αυτήν εταιρείες, ή που θα μπορούσε να θέσει άμεσα ή έμμεσα σε κίνδυνο τα συμφέροντα της Εταιρείας, των συγγενών της εταιρειών ή των εξαρτημένων από αυτήν εταιρειών

β. να μη χρησιμοποιήσει οποιαδήποτε Εμπιστευτική Πληροφορία για οποιονδήποτε άλλο σκοπό παρά μόνον για την εκτέλεση της παρούσας σύμβασης του/της

γ. να μη χρησιμοποιήσει ή/και εκμεταλλευθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο οποιαδήποτε Εμπιστευτική Πληροφορία για το σκοπό άσκησης αμοιδούς, παρεμφερούς, συναφούς, συγγενούς ή ανταγωνιστικής προς την Εταιρεία, τις συγγενείς της εταιρείες ή εταιρείες εξαρτημένες από αυτήν δραστηριότητα.

11.3. Ο/η Μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να τηρεί απόρρητη κάθε πληροφορία σχετική με την Εταιρεία, τις συγγενείς της εταιρείες ή τις εταιρείες εξαρτημένες από αυτήν, το αντικείμενο των επιμέρους συμβάσεων, τη λειτουργία, το πελατολόγιο, την τεχνολογία κλπ., καθώς και εμπορικά και επαγγελματικά μυστικά της Εταιρείας, των συγγενών της εταιρειών ή των εταιρειών των εξαρτημένων από αυτήν, που θα περιέλθουν εις γνώση του/της Μισθωτού στο πλαίσιο της εκτέλεσης της παρούσας σύμβασης εργασίας του. Οφείλει δε να μην αποκαλύπτει τέτοιες πληροφορίες σε τρίτους χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της Εταιρείας, με την επιφύλαξη της παραγράφου 11.4..

11.4. Η ανωτέρω περί εχεμύθειας υποχρέωση δεν αφορά:

α. στοιχεία που ευρίσκονται γενικώς στη διάθεση του κοινού, εκτός εάν η ανωτέρω διάθεση είναι αποτέλεσμα παραβίασης των υποχρεώσεων του παρόντος άρθρου 11

β. στοιχεία λαμβανόμενα από τρίτους μη υποκείμενα σε υποχρέωση εχεμύθειας

γ. στοιχεία τα οποία βάσει νόμου ή απόφασης ή διαταγής δικαστικών ή άλλων αρχών υποχρεούται να αποκαλύψει ο/η Μισθωτός. Στην περίπτωση αυτή, ήτοι της υποχρέωσης του/της Μισθωτού να ανακοινώσει κατά τα ανωτέρω εμπιστευτικά στοιχεία που αφορούν άμεσα ή έμμεσα την Εταιρεία, τις συγγενείς της εταιρείες ή εταιρείες εξαρτημένες από αυτήν, ή που σχετίζονται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία, τις συγγενείς της εταιρείες ή εξαρτημένες από αυτήν εταιρείες, ή των οποίων (εμπιστευτικών στοιχείων) η αποκάλυψη δύναται να επηρεάσει άμεσα ή έμμεσα αυτές καθ' οιονδήποτε τρόπο, ο/η Μισθωτός οφείλει να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία.

δ. στοιχεία τα οποία υποχρεούται να γνωστοποιήσει ο/η Μισθωτός σε τρίτους για την προσήκουσα εκτέλεση της παρούσας σύμβασης εργασίας του. Στην περίπτωση αυτή ο/η Μισθωτός υποχρεούται να γνωστοποιήσει στους τρίτους μόνο όσα και μόνο στην έκταση που αυτό είναι απαραίτητο για την προσήκουσα εκτέλεση της παρούσας.

12. Γνωστοποιήσεις

Ο (Η) Μισθωτός οφείλει να γνωστοποιεί αμέσως στην Εταιρία κάθε γεγονός από το οποίο θα εδημιουργείτο τυχόν οποιοδήποτε δικαίωμα αυτού έναντι της Εταιρίας, και να συνυποβάλλει και τα σχετικά δικαιολογητικά ή αποδεικτικά. Οι συνέπειες του γεγονότος αρχίζουν μόνο εάν και από την στιγμή που θα έχουν εκπληρωθεί και οι δυο παραπάνω προϋποθέσεις, πράγμα που αποδεικνύεται μόνο με έγγραφη απόδειξη της Εταιρίας.

Ο (Η) Μισθωτός οφείλει να γνωστοποιεί αμέσως στην Εταιρία κάθε μεταβολή διεύθυνσής του, όπως και αριθμού τηλεφώνου της κατοικίας του.

13. Πλήρης Συμφωνία - Τελική Συμφωνία

Η παρούσα καταργεί όλες τις προηγούμενες συμφωνίες που αναφέρονται στην απασχόληση του (της) Μισθωτού στην Εταιρία και αποτελεί την συνολική συμφωνία μεταξύ των μερών αναφορικά με το ανωτέρω θέμα.

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους όρους της παρούσης ήθελε κριθεί άκυρος, οι υπόλοιποι όροι της παρούσης διατηρούνται σε ισχύ ως εάν ο άκυρος όρος δεν συμπεριλαμβάνονταν στην παρούσα εξ' αρχής.

Η τροποποίηση οποιοσδήποτε από τους όρους της παρούσας σύμβασης, οι οποίοι είναι σύμφωνοι με το Π.Δ. 156/1994 και συνομολογούνται όλοι ως ουσιώδεις, συντελείται και

αποδεικνύεται μόνον εγγράφως, ρητά αποκλεισμένου κάθε άλλου αποδεικτικού μέσου, ακόμη και αυτού του όρκου.

14. Δίκαιο και Δικαιοδοσία

Η παρούσα συμφωνία θα διέπεται από το Ελληνικό Δίκαιο. Οποιαδήποτε διαφωνία τυχόν ήθελε προκύψει από την παρούσα ή την ερμηνεία ή την εφαρμογή της, θα υποβάλλεται στην αποκλειστική δικαιοδοσία των αρμοδίων Δικαστηρίων των Αθηνών, παντός βαθμού και δικαιοδοσίας.

II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Παροχή στοιχείων για την σύμβαση εργασίας σας σύμφωνα με το Π.Δ. 156/94.

α. Στοιχεία ταυτότητας, έδρα επιχείρησης, διεύθυνση κατοικίας της Εταιρίας
Όπως αναφέρονται παραπάνω στον σχετικό όρο της παρούσας σύμβασης.

β. Τόπος παροχής της εργασίας

Επί του παρόντος ορίζεται η περιοχή Αττικής με ρητή επιφύλαξη των συμφωνιών που περιέχονται στους σχετικούς όρους της παρούσας.

γ. Διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης

Επί του παρόντος ορίζεται ότι ο (η) Μισθωτός είναι υποχρεωμένος(η) να παρέχει την εργασία του (της) με προσέλευση σε συγκεκριμένα σημεία της περιοχής τέρως Διοίκησης Πρωτεύουσας, τα οποία θα καθορίζονται εκάστοτε ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας στις 07.00 και αποχώρηση από τους τόπους εργασίας στις 15.00, από Δευτέρα μέχρι και Παρασκευή. Η διάρκεια εργασίας του (της) Μισθωτού θα είναι οκτώ (8) ώρες ημερησίως, κατά τρόπον όμως, ώστε να συμπληρώνονται 40 ώρες εβδομαδιαίως (Η Εταιρία επιφυλάσσεται ρητά κάθε δικαιώματος από τον νόμο ή την σύμβαση όσον αφορά τα ανωτέρω θέματα).

δ. Αντικείμενο εργασίας

Όπως αναφέρεται παραπάνω στον σχετικό όρο της παρούσας σύμβασης.

ε. Ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και διάρκεια αυτής:
Όπως αναφέρονται παραπάνω στους σχετικούς όρους της παρούσας σύμβασης.

στ. Διάρκεια άδειας με αποδοχές. Χρόνος και τρόπος χορήγησής της.

Λαμβάνεται κατ' έτος άδεια μετ' αποδοχών κατά τους ορισμούς και την διαδικασία που προβλέπει ο Α.Ν. 539/45, όπως ισχύει κατόπιν των γενομένων τροποποιήσεων και συμπληρώσεών του, καθώς και οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Επί του παρόντος ορίζεται ότι η άδεια αυτή θα χορηγείται στον (στη) Μισθωτό επιφυλασσόμενης της Εταιρίας για τη χορήγηση της άδειας σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, με βάση το επιχειρηματικό της πρόγραμμα και τις δραστηριότητές της.

ζ. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

Εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας στο θέμα αυτό (Ν.2112/20, Ν. 3198/55, ΒΔ 16/18.7.1920, Ν. 435/76 όπως ισχύουν σήμερα κ.λ.π.).

η. Αποδοχές, περιοδικότητα καταβολής τους.

Όπως αναφέρονται παραπάνω στους σχετικούς όρους της παρούσας σύμβασης.

θ. Συλλογική Ρύθμιση που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

Οι εκάστοτε ΣΣΕ και ΔΑ που ισχύουν και καλύπτουν την Εταιρία και την συγκεκριμένη ατομική εργασιακή σχέση.

Η παρούσα συντάχθηκε σε δύο πρωτότυπα, αναγνώσθηκε, βεβαιώθηκε και υπογράφηκε από τους συμβαλλόμενους και έκαστος των συμβαλλόμενων έλαβε από ένα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΕΛΛΑΣΚΟΜ Α.Ε.
Για την Εταιρία
ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΜΑΡΙΝΟΥ ΑΝΤΩΝΙΟΥ 21
ΑΘΗΝΑ 11527
ΤΗΛ: 210 49.00.000

Ο (Η) Μισθωτός

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι (Διοικητικό Μέγαρο ΟΤΕ), σήμερα, 25-5-2005, οι υπογράφωντες:

α. Αφ' ενός ΠΑΝΑΓΗΣ ΒΟΥΡΛΟΥΜΗΣ, Πρόεδρος Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος του ΟΤΕ, ως εκπρόσωπος του Οργανισμού

β. Αφ' ετέρου ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος της ΟΜΕ-ΟΤΕ και ΧΡΗΣΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ, Γενικός Γραμματέας της ΟΜΕ-ΟΤΕ

όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/90 για τη σύναψη και την υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) συμφώνησαν τα παρακάτω :

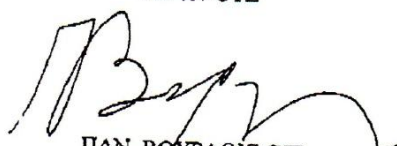
1. Το προσωπικό προσλαμβάνεται, ύστερα από προκήρυξη των θέσεων, είτε με διαγωνισμό, είτε με επιλογή ύστερα από συνέντευξη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για την κάλυψη των, κατά τόπους, εκάστοτε αναγκών της εταιρίας, σύμφωνα με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία που καθορίζονται από τη Διοίκηση και αναγράφονται στην οικεία προκήρυξη.
2. Το ανωτέρω προσωπικό, προσλαμβάνεται πάντοτε υπό δοκιμή, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι επτά (7) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας διέπεται αποκλειστικά από τη σύμβαση εργασίας του και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
Πριν από τη λήξη της παραπάνω σύμβασης, οι ιεραρχικά προϊστάμενοι του εργαζόμενου αξιολογούν την απόδοσή του και εισηγούνται για την παραμονή του ή όχι στην εταιρία.
Ύστερα από αυτό, το Κεντρικό Συμβούλιο, μετά από εισήγηση της Δ/σης Διαχείρ. Ανθρ. Δυναμικού, γνωμοδοτεί σχετικά προς τη Διοίκηση, η οποία και αποφασίζει για την πρόσληψη ή μη του εργαζόμενου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.
Σε περίπτωση που το Κεντρικό Συμβούλιο δεν έχει συσταθεί, τότε αποφασίζει η Διοίκηση για την πρόσληψη ή μη του ανωτέρω προσωπικού, ύστερα από εισήγηση της Δ/σης Διαχείρ. Ανθρ. Δυναμικού.
3. Κατ' εξαίρεση, ο ΟΤΕ δύναται, προς κάλυψη έκτακτων και πρόσκαιρων αναγκών, να προσλαμβάνει έκτακτο προσωπικό, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά σύστημα, όρους, διαδικασία και προϋποθέσεις που καθορίζονται με απόφαση της Διοίκησης. Το προσωπικό αυτό διέπεται αποκλειστικά από τη σύμβαση εργασίας του και την εργατική νομοθεσία.
4. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου καταγγέλλεται σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.
5. Της καταγγελίας της σύμβασης που γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν εμπίπτει στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων προηγείται έκφραση γνώμης του Κεντρικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργαζομένων των οποίων θα καταγγελθεί η σύμβαση, καθώς και την ιεράρχηση των κριτηρίων.

6. Στις περιπτώσεις και μόνο στις οποίες η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου ισχύουν και τα ακόλουθα:
- α. Της καταγγελίας προηγείται κλήση του εργαζομένου σε ακρόαση ενώπιον του Κεντρικού Συμβουλίου. Η μη προσέλευση του εργαζομένου δεν παρακωλύει την πρόοδο των διαδικασιών. Κατά τη διάρκεια της ακρόασης εκτίθενται συνοπτικά, χωρίς ανάγκη εξειδίκευσης ή απόδειξης, οι αιτίες για τις οποίες η Εταιρία σκοπεύει να προχωρήσει στην καταγγελία της σύμβασης, ο δε εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της ίδιας αυτής ακρόασης να εκφράσει προφορικά τις απόψεις του και τις παρατηρήσεις του. Τηρούνται από την Εταιρία συνοπτικά πρακτικά, αντίγραφο των οποίων χορηγείται, μετά από αίτησή του στον εργαζόμενο.
 - β. Η παραπάνω διαδικασία δεν έχει σχέση ούτε συνδέεται με πειθαρχική διαδικασία, δεν αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο της καταγγελίας και δεν περιορίζει χρονικά ή από οποιαδήποτε άλλη πλευρά την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας.
7. Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά αλλά μέσα στα, υπό του άρθρου 281 Α.Κ., οριζόμενα όρια.
8. Το προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου εντάσσεται σε Μισθολογικές Κατηγορίες και εξελίσσεται μισθολογικά κατ' ανάλογη εφαρμογή των οριζόμενων στους όρους 1,2,3,4,5,6 και 8 της από 10/6/1999 Ε.Σ.Σ.Ε., όπως αυτοί έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν κάθε φορά. Στο ανωτέρω προσωπικό χορηγούνται τα επιδόματα, αποζημιώσεις και λοιπές παροχές με τους ίδιους όρους, προϋποθέσεις και τρόπο υπολογισμού που χορηγούνται και στο μόνιμο προσωπικό.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την ημερομηνία ισχύος του Νόμου για την εθελουσία έξοδο του προσωπικού του ΟΤΕ.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον ΟΤΕ


ΠΑΝ. ΒΟΥΡΛΟΥΜΗΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. & Δ/ΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

Για την ΟΜΕ-ΟΤΕ


Γ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΟΜΕ-ΟΤΕ


ΧΡ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ
Γ. ΓΡΑΜ. ΟΜΕ-ΟΤΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι (Διοικητικό Μέγαρο ΟΤΕ), σήμερα, 20-7-2005, οι υπογράφοντες:

- α. Αφενός ΠΑΝΑΓΗΣ ΒΟΥΡΛΟΥΜΗΣ, Πρόεδρος Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος του ΟΤΕ, ως εκπρόσωπος του Οργανισμού
- β. Αφετέρου ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος της ΟΜΕ-ΟΤΕ και ΧΡΗΣΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ, Γενικός Γραμματέας της ΟΜΕ-ΟΤΕ

όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/90 για τη σύναψη και την υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.), συμφώνησαν τα παρακάτω :

1. Το μόνιμο προσωπικό, που εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 74 του Νόμου 3371/2005 (Φ.Ε.Κ 178/14-7-2005 Τεύχος Α') και επιθυμεί να υπαχθεί σε αυτές, πρέπει να υποβάλει έγγραφη αίτηση απόλυσης εντός προθεσμίας τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του εν λόγω άρθρου του ανωτέρω νόμου.

Η ανωτέρω αίτηση δεν ανακαλείται, με την επιφύλαξη των διατάξεων του όρου 6 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. Πρόσθετοι όροι, αιρέσεις ή προθεσμίες στην αίτηση απόλυσης θεωρούνται ως μη γεγραμμένοι.

Η απόλυση συντελείται με απόφαση του Προϊσταμένου της Δ/σης Διαχειρ. Ανθρ. Δυναμικού, εντός προθεσμίας δώδεκα (12) μηνών από τη λήξη της προαναφερόμενης προθεσμίας.

Το ανωτέρω προσωπικό θα απολυθεί με τη σειρά που προσδιορίζεται από τον υπολειπόμενο χρόνο μέχρι την ημερομηνία αυτοδίκαιης και υποχρεωτικής απόλυσης, αρχής γενομένης από το προσωπικό που έχει το μικρότερο υπολειπόμενο χρόνο.

Ειδικά, όσοι απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά μέχρι 31-12-2006 και συνταξιοδοτούνται μέχρι την ίδια ημερομηνία από το ΤΑΠ-ΟΤΕ, καθώς και όσοι θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης μέχρι 31-12-2006, απολύονται το αργότερο μέχρι 30-12-2005. Οι υπόλοιποι απολύονται μετά την 16-2-2006 με τη σειρά που προσδιορίζεται από τον υπολειπόμενο χρόνο μέχρι την ημερομηνία αυτοδίκαιης και υποχρεωτικής απόλυσης, αρχής γενομένης από το προσωπικό που έχει τον μικρότερο υπολειπόμενο χρόνο.

Σε κάθε περίπτωση, οι απολυόμενοι πρέπει να έχουν εξαντλήσει τις κανονικές τους άδειες.

Ουδενμία αίτηση απόλυσης γίνεται δεκτή, εφόσον εκκρεμεί σε βάρος του, υπό απόλυση υπαλλήλου, πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που επισύρει την ποινή της οριστικής απόλυσης.

2. Το, ως άνω, απολυόμενο προσωπικό, που δεν θα έχει εξαντλήσει, μέχρι την ημερομηνία απόλυσής του, τις μισθολογικές βαθμίδες της Μισθολογικής Κατηγορίας στην οποία ανήκει ή την κλίμακα χρονοεπιδόματος ή και τα δύο, εντάσσεται στη μισθολογική βαθμίδα και λαμβάνει το ποσοστό χρονοεπιδόματος, που προκύπτουν από τον αναγνωριζόμενο, σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου, πλασματικό χρόνο, που απαιτείται για τη θεμελίωση δικαιώματος άμεσης λήξης σύνταξης, ένα πλήρη ημερολογιακό μήνα προ της ημερομηνίας απόλυσής του, με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο άρθρο 8 παρ. 6 του ΓΚΠ-ΟΤΕ.

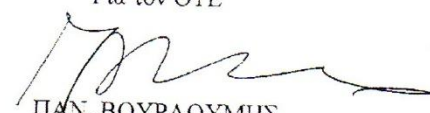
Το ανωτέρω προσωπικό δεν δικαιούται την πρόσθετη αποζημίωση, που προβλέπεται στην παρακάτω παρ. 3 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.

3. Στο απολυτόμενο, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας, προσωπικό που δεν εμπίπτει στην ανωτέρω παράγραφο 2 καταβάλλεται πρόσθετη αποζημίωση, ως εξής:
- α. Σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης εντός του έτους **2005** και απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του ίδιου έτους, ποσό 4.500 ευρώ.
- β. Σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης εντός του έτους **2006**:
- ποσό 12.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του έτους 2006,
 - ποσό 20.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του έτους 2007,
 - ποσό 30.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός των ετών 2008 μέχρι και 2012.
- γ. Σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης εντός του έτους **2007**:
- ποσό 18.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του έτους 2007,
 - ποσό 25.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του έτους 2008,
 - ποσό 30.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός των ετών 2009 μέχρι και 2012.
- δ. Σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης εντός του έτους **2008**:
- ποσό 15.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός του έτους 2008,
 - ποσό 20.000 ευρώ, εφόσον απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός των ετών 2009 μέχρι και 2012.
- ε. Σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης εντός των ετών **2009** έως και **2012** και απολύονται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά εντός των ετών αυτών, ποσό 5.000 ευρώ.
4. Οι αυξήσεις αποδοχών που προβλέπονται για το έτος 2005 θα χορηγηθούν αθροιστικά στο προσωπικό που θα αποχωρήσει κατά το έτος αυτό σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., τουλάχιστον ένα πλήρη ημερολογιακό μήνα προ της ημερομηνίας απόλυσής του. Επίσης, οι αυξήσεις αποδοχών που θα προκύψουν για το έτος 2006 από Ε.Σ.Σ.Ε. που θα υπογραφεί για το προσωπικό του Οργανισμού, θα χορηγηθούν αθροιστικά τουλάχιστον ένα πλήρη ημερολογιακό μήνα προ της ημερομηνίας απόλυσής του, στο προσωπικό που θα αποχωρήσει, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., κατά το έτος αυτό, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα από την, ως άνω, Ε.Σ.Σ.Ε. για το έτος 2006.
5. Στο προσωπικό, το οποίο έχει προϋπηρεσία εκτός ΟΤΕ και θα απολυθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., χορηγείται επιπλέον ποσό, ύψους 1.000 ευρώ, για κάθε πλήρες τρίμηνο προϋπηρεσίας, που αντιστοιχεί στο χρόνο που υπολείπεται μέχρι την ημερομηνία αυτοδίκαιης και υποχρεωτικής αποχώρησής του, λόγω 35ετίας ή ορίου ηλικίας, κατά τα ισχύοντα, με ανώτατο όριο τα είκοσι (20) πλήρη τρίμηνα. Η εν λόγω προϋπηρεσία θα προκύπτει από τη σχετική απόφαση αναγνώρισης του ΤΑΠ-ΟΤΕ.



6. Σε περίπτωση που, παρά την προσθήκη του αναγνωριζόμενου πλασματικού χρόνου, ο απολυθείς δεν θεμελιώνει δικαίωμα για άμεση λήψη σύνταξης, η γενόμενη απόλυση ανακαλείται και ο απολυθείς πρέπει, εντός μηνός, από την κοινοποίηση, σ' αυτόν, του σχετικού εγγράφου του ΤΑΠ-ΟΤΕ να επανέλθει στην Υπηρεσία, από την οποία αποχώρησε λόγω απόλυσης, ο δε χρόνος που ο ανωτέρω απολυθείς παραμένει εκτός υπηρεσίας δεν είναι χρόνος πραγματικής συντάξιμης υπηρεσίας και λογίζεται ως άδεια για ιδιωτικούς λόγους χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή, η καταβληθείσα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΓΚΠ-ΟΤΕ και των Ε.Σ.Σ.Ε., αποζημίωση απόλυσης θα συμψηφιστεί με την αποζημίωση που θα καταβληθεί όταν το προσωπικό αυτό απολυθεί, πλην της αποζημίωσης της ανωτέρω παραγράφου 3, που θα επιστραφεί ως αχρεωστήτως καταβληθείσα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
- Αν ο απολυθείς δεν επανέλθει στην Υπηρεσία εντός της ανωτέρω προθεσμίας, θεωρείται ότι παραιτήθηκε από την ημερομηνία της απολύσεώς του, με όλες τις εντεύθεν απορρέουσες συνέπειες. Στην εν λόγω περίπτωση, η καταβληθείσα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Γ.Κ.Π.-ΟΤΕ και των Ε.Σ.Σ.Ε., αποζημίωση απόλυσης θα συμψηφιστεί με την αποζημίωση που δικαιούται το υπόψη προσωπικό, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 παρ. 5 του Γ.Κ.Π.-ΟΤΕ και η επιπλέον διαφορά, καθώς και τυχόν χορηγηθείσα αποζημίωση της ανωτέρω παραγράφου 3 θα επιστραφούν ως αχρεωστήτως καταβληθείσες, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
7. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, που προβλέπονται από τις διατάξεις του ΓΚΠ-ΟΤΕ και των Ε.Σ.Σ.Ε., περιλαμβανομένων και των προβλεπόμενων με την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε., καταβάλλονται εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία απόλυσης, πλην των αποζημιώσεων που προβλέπονται από την ανωτέρω παρ. 5, οι οποίες θα καταβληθούν εντός τριμήνου από την ημερομηνία προσκόμισης της απόφασης αναγνώρισης χρόνου από το ΤΑΠ-ΟΤΕ. Σε περίπτωση που προκύψουν διαφορές για το ύψος της καταβαλλόμενης, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του ΓΚΠ-ΟΤΕ και των Ε.Σ.Σ.Ε., αποζημίωσης, μετά την αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα (ΤΑΠ-ΟΤΕ), η διαφορά αυτή θα τακτοποιηθεί εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία προσκόμισης της απόφασης συνταξιοδότησης.
8. Προκειμένου το Ταμείο Αρωγής Προσωπικού ΟΤΕ να καταβάλει άμεσα στο, κατά τα ανωτέρω, απολυόμενο προσωπικό την εφάπαξ χορηγία, που αναλογεί στον καθένα, ο ΟΤΕ δεσμεύεται να διευκολύνει το Ταμείο, αναζητώντας λύσεις, που θα συμφωνηθούν από κοινού με το Ταμείο Αρωγής, ώστε να διασφαλιστεί η ομαλή ταμειακή ροή του και να μην προκληθεί επιβάρυνση του Ταμείου από την υλοποίηση του προγράμματος εθελουσίας αποχώρησης.
9. Η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων απόλυσης, κρίσεως αυτών, κ.λ.π., του προσωπικού που υπάγεται στις διατάξεις της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., θα καθοριστεί με Εγκύκλιο του Γενικού Δ/ντή Διοίκησης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, από τον οποίο θα επιλύονται προβλήματα και θα καλύπτονται κενά που τυχόν θα προκύψουν κατά την εφαρμογή της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.

Η ισχύς των διατάξεων της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την ημερομηνία υπογραφής της, εκτός αν άλλως ορίζεται σ' αυτές.

Για τον ΟΤΕ  ΠΑΝ. ΒΟΥΡΛΟΥΜΗΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. & Δ/ΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ  Γ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΟΜΕ-ΟΤΕ	Για την ΟΜΕ-ΟΤΕ  ΧΡ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜ. ΟΜΕ-ΟΤΕ
---	--	---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι (Διοικητικό Μέγαρο ΟΤΕ), σήμερα, 2-11-2011, οι υπογράφοντες:

α. Αφενός ΜΙΧΑΛΗΣ ΤΣΑΜΑΖ, Πρόεδρος Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος του ΟΤΕ, ως νόμιμος εκπρόσωπος του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος Α.Ε. (ΟΤΕ Α.Ε.),

β. Αφετέρου ΠΑΝΑΠΩΤΗΣ ΚΟΥΤΡΑΣ, Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) και ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΠΙΡΜΠΙΛΗΣ, Γενικός Γραμματέας της ΟΜΕ-ΟΤΕ,

όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/90 ως ισχύει, για τη σύναψη και την υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.), συμφώνησαν τα παρακάτω:

1. Τα ποσά των εισαγωγικών μισθολογικών βαθμίδων, κατά Κατηγορία Προσωπικού, που προβλέπονται από τον όρο 4 της από 6-8-2008 Ε.Σ.Σ.Ε., εξακολουθούν να ισχύουν για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης έως και 31-12-2011, ως εξής:

Κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)	1.008	Ευρώ
» Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)	1.149	Ευρώ
» Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δομικών (ΔΕ-ΔΟΜ)	1.166	Ευρώ
» Διευτούς Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ2)	1.198	Ευρώ
» Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)	1.337	Ευρώ
» Τετραετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ4)	1.400	Ευρώ
» Πενταετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ5)	1.526	Ευρώ
» Εξειδικευμένου Προσωπικού με μεταπτυχιακό δίπλωμα στάθμης MASTER	1.589	Ευρώ
» Εξειδικευμένου Προσωπικού με διδακτορικό δίπλωμα	1.745	Ευρώ

2. Τα ποσά των εισαγωγικών μισθολογικών βαθμίδων που προβλέπονται, κατά Κατηγορία Προσωπικού, από τον όρο 1 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., αναπροσαρμόζονται για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης, από 1-1-2012, ως εξής:

Κατηγορία	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)	887	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)	1011	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δομικών (ΔΕ-ΔΟΜ)	1026	Ευρώ
»	Διετούς Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ2)	1054	Ευρώ
»	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)	1177	Ευρώ
»	Τετραετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ4)	1232	Ευρώ
»	Πενταετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ5)	1343	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με μεταπτυχιακό δίπλωμα στάθμης MASTER	1398	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με διδακτορικό δίπλωμα	1536	Ευρώ

3. Τα ποσά των εισαγωγικών μισθολογικών βαθμίδων που προβλέπονται, κατά Κατηγορία Προσωπικού, από τον όρο 2 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., αναπροσαρμόζονται για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης, από 1-1-2013, ως εξής:

Κατηγορία	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)	897	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)	1023	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δομικών (ΔΕ-ΔΟΜ)	1038	Ευρώ
»	Διετούς Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ2)	1066	Ευρώ
»	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)	1190	Ευρώ
»	Τετραετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ4)	1246	Ευρώ
»	Πενταετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ5)	1358	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με μεταπτυχιακό δίπλωμα στάθμης MASTER	1414	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με διδακτορικό δίπλωμα	1553	Ευρώ

4. Τα ποσά των εισαγωγικών μισθολογικών βαθμίδων που προβλέπονται, κατά Κατηγορία Προσωπικού, από τον όρο 3 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., αναπροσαρμόζονται για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης, από 1-1-2014, ως εξής:

Κατηγορία	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)	907	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)	1034	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δομικών (ΔΕ-ΔΟΜ)	1049	Ευρώ
»	Διαιτούς Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ2)	1078	Ευρώ
»	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)	1203	Ευρώ
»	Τετραετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ4)	1260	Ευρώ
»	Πενταετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ5)	1373	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με μεταπτυχιακό δίπλωμα στάθμης MASTER	1430	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με διδακτορικό δίπλωμα	1571	Ευρώ

5. Τα ποσά των εισαγωγικών μισθολογικών βαθμίδων που προβλέπονται, κατά Κατηγορία Προσωπικού, από τον όρο 4 της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., αναπροσαρμόζονται για το προσωπικό πλήρους απασχόλησης, από 1-1-2015, ως εξής:

Κατηγορία	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)	1.008	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)	1.149	Ευρώ
»	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δομικών (ΔΕ-ΔΟΜ)	1.166	Ευρώ
»	Διαιτούς Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ2)	1.198	Ευρώ
»	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)	1.337	Ευρώ
»	Τετραετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ4)	1.400	Ευρώ
»	Πενταετούς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ5)	1.526	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με μεταπτυχιακό δίπλωμα στάθμης MASTER	1.589	Ευρώ
»	Εξειδικευμένου Προσωπικού με διδακτορικό δίπλωμα	1.745	Ευρώ

6. Το καταβαλλόμενο οικογενειακό επίδομα εξακολουθεί να υπολογίζεται επί του ποσού που αντιστοιχεί στην τέταρτη μισθολογική βαθμίδα της μισθολογικής κατηγορίας Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ), όπως αυτό είχε διαμορφωθεί σύμφωνα με τον όρο 4 της από 6-8-2008 Ε.Σ.Σ.Ε., ήτοι επί του ποσού των 1.069,69 ευρώ.
7. α. Κατά το χρονικό διάστημα από 1-1-2012 έως και 31-12-2014 το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ορίζεται σε 35 ώρες. Το εν λόγω εβδομαδιαίο ωράριο αφορά και το προσωπικό πλήρους απασχόλησης με ειδικά μειωμένα ημερήσια ωράρια (μητέρες βρεφών και λοιπές κατηγορίες) για την εξεύρεση των εν λόγω μειωμένων ημερήσιων ωραρίων.

Ειδικά οι τυφλοί τηλεφωνητές του Οικιακού Κέντρου κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα εξακολουθούν να απασχολούνται επί πενθήμερο με εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας είκοσι επτά (27) ωρών.

β. Από 1-1-2015 ή σε περίπτωση καταγγελίας της παρούσας από οποιοδήποτε συμβαλλόμενο μέρος που θα λάβει χώρα κατά το χρονικό διάστημα από 1-1-2012 έως και 31-12-2014, από την καταγγελία και εφεξής θα ισχύει το εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης του προσωπικού που ίσχυε έως και 31-12-2011.
8. Ειδικά το προσωπικό μερικής απασχόλησης (μειωμένης- 4ωρης ημερήσιας απασχόλησης) εξακολουθεί να απασχολείται επί πενθήμερο με εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας είκοσι (20) ωρών και να λαμβάνει (α) μηνιαία αμοιβή ίση με το ήμισυ (1/2) του ποσού της μισθολογικής βαθμίδας της μισθολογικής κατηγορίας στην οποία έχει ενταχθεί, με βάση τα τυπικά προσόντα (τίτλοι σπουδών) που απαιτήθηκαν για την πρόσληψή του από την οικεία Προκήρυξη ή τη σχετική Απόφαση της Διοίκησης και εξελιχθεί περαιτέρω σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, όπως το ποσό της μισθολογικής βαθμίδας διαμορφώθηκε με τον όρο 4 της από 6-8-2008 Ε.Σ.Σ.Ε, καθώς και (β) τις λοιπές παροχές που προβλέπονται από τις σχετικές Αποφάσεις ή εγκύκλιες οδηγίες της Διοίκησης.
9. Κατά το χρονικό διάστημα από 1-1-2012 έως την 31-12-2014 ή έως την τυχόν καταγγελία της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. από οποιοδήποτε συμβαλλόμενο μέρος που θα λάβει χώρα κατά το προαναφερθέν χρονικό διάστημα, η εταιρία δεσμεύεται να μην προσφύγει σε εκ περιτροπής εργασία ή/και σε καταγγελία συμβάσεων εργασίας του προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους.
10. Κατά το χρονικό διάστημα από 1-1-2012 έως την 31-12-2014 ή έως την τυχόν καταγγελία της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. από οποιοδήποτε συμβαλλόμενο μέρος που θα λάβει χώρα κατά το προαναφερθέν χρονικό διάστημα, ο ΟΤΕ δεν θα μεταβάλλει το μισθολόγιο, εφόσον αυτό θα είναι σύμφωνο.

11. Η διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. ορίζεται αορίστου χρόνου. Η παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε καταγγέλλεται από τα συμβαλλόμενα μέρη σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας, όπως εκάστοτε ισχύει.
12. Από την ημερομηνία της τυχόν καταγγελίας της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. από οποιοδήποτε συμβαλλόμενο μέρος και εφεξής, οι όροι της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. παύουν να έχουν οποιαδήποτε ισχύ προς το μέλλον και ισχύουν αυτοδίκαια και άμεσα οι τροποποιούμενοι με την παρούσα όροι προγενέστερων Ε.Σ.Σ.Ε.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΤΕ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΕ-ΟΤΕ

ΜΙΧΑΛΗΣ ΤΣΑΜΑΖ

ΠΑΝ. ΚΟΥΤΡΑΣ

ΑΝΤ. ΜΠΙΡΜΠΙΛΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. & Δ/ΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΟΜΕ-ΟΤΕ

ΓΕΝ. ΓΡΑΜ. ΟΜΕ-ΟΤΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αρ...../.....

Ο.Μ.Ε. - Σ.Τ.Ε.
Αρ.Πρωτ. 6360
Ημερομηνία 11/6/2012
N. Zervou

Σήμερα,.....,στην πόλη της Σόφια, οι κάτωθι υπογράφωντες:

Cosmo Bulgaria Mobile EAD, καταχωρημένη εταιρεία στο Εμπορικό Μητρώο της υπηρεσίας μητρώων, UIC 130460283, με έδρα και κεντρικό γραφείο στη Σόφια, στη διεύθυνση jk.Mladost IV, Business Park Sofia, κτίριο Αρ. 6, εκπροσωπούμενη από τον Ν. Χαχαρία Κότσιμπο, Διευθύνοντα Σύμβουλο, μέσω του εκπροσώπου του Boris Zhivkov Pachev, Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και Διοικητικών Υπηρεσιών, καλούμενη εφεξής ως «ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ», και

....., προσωπικός αριθμός αναγνώρισης.....Αρ.
Α.Δ.Τ./Διαβατηρίου.....,εκδοθέν στις.....από.....,
κάτοικος της πόλης....., εφεξής καλούμενος ως «ο
Εργαζόμενος»,

σύναψαν την ακόλουθη Σύμβαση Εργασίας:

Άρθρο 1

ΘΕΣΗ

Ο Εργαζόμενος συμφωνεί να απασχολείται από τον Εργοδότη υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρούσας συμβάσεως, κατέχοντας τη θέση του «μηχανικού συντήρησης - πλατφόρμες» με κύριες αρμοδιότητες όπως αυτές προσδιορίζονται στην Περιγραφή Θέσης Εργασίας και σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανονισμούς που θεσπίζονται από τον Εργοδότη.

Άρθρο 2

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η παρούσα σύμβαση συνάπτεται για αόριστο χρονικό διάστημα με έναρξη στις.....

Άρθρο 3

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντα του, όπως ορίζεται από την παρούσα Σύμβαση Εργασίας στα γραφεία της «COSMOTE _ ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.» στην Ελλάδα, (ενοικιαζόμενα ή ιδιόκτητα) στην πόλη της Αθήνας.

Άρθρο 4

ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι δύο (2).

Άρθρο 5

ΑΜΟΙΒΗ

1. Οι μηνιαίες βασικές αποδοχές του Εργαζομένου ανέρχονται στο ποσό των 10 (δέκα) ευρώ.
2. Η πρόσθετη αμοιβή για την εργασιακή εμπειρία και την επαγγελματική προϋπηρεσία ανέρχεται σε 24% των βασικών αποδοχών για ολόκληρη την περίοδο της απασχόλησης κατά την οποία ο εργαζόμενος διαθέτει ανάλογη εργασιακή εμπειρία και επαγγελματική προϋπηρεσία μεταξύ 0 και 40 χρόνων.
3. Με την καταβολή της αμοιβής του εργαζομένου ο εργοδότης παρακρατεί και εμβάζει στους σχετικούς προϋπολογισμούς το φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων και όλες τις υποχρεωτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές εισφορές που οφείλονται κατά τη βουλγαρική νομοθεσία.

Άρθρο 6

ΔΙΑΚΟΠΕΣ

ο Εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ανά έτος, ανάλογα με την θέση που συμφωνείται στην παρούσα σύμβαση.

Άρθρο 7

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Ο Εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντα του στα πλαίσια της απασχόλησης του με τη δέουσα προσοχή, σύμφωνα με την περιγραφή Θέσης Εργασίας και σε συμμόρφωση με τους εσωτερικούς κανονισμούς που θεσπίζονται από τον Εργοδότη.
2. Για εξαρτημένη εργασία σε άλλον εργοδότη και/ή για εργασία ως αυτοαπασχολούμενος, ο Εργαζόμενος θα πρέπει να διαθέτει προηγούμενη γραπτή άδεια από τον Εργοδότη.
3. Κατά τη διάρκεια της παρούσας Σύμβασης Εργασίας, ο Εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να παρέχει υπηρεσίες ή να συμμετέχει με οποιονδήποτε τρόπο στις δραστηριότητες εταιρειών, που είναι ανταγωνιστές του Εργοδότη ή έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριοτήτων.
4. Επιπλέον, ο Εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να εργασθεί με σύμβαση εργασίας ή να παρέχει υπηρεσίες σε εταιρείες, που είναι ανταγωνιστές του Εργοδότη ή ασκούν παρεμφερές αντικείμενο για 1 (ένα) έτος μετά τη λήξη της παρούσας σύμβασης. Η μη συμμόρφωση με την παρούσα διάταξη θεωρείται λόγος για αποζημίωση από τον

Εργαζόμενο για όλες τις ζημιές που έχει υποστεί ο Εργοδότης, ως αποτέλεσμα της μη συμμόρφωσης του Εργαζομένου.

5. Οι ρήτρες των ανωτέρω παραγράφων 3 και 4 δεν ισχύουν για τις δραστηριότητες που ασκούνται από τον Εργαζόμενο στα πλαίσια της Σύμβασης Εργασίας του με την «COSMOTE - ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.», στην Ελλάδα.

Άρθρο 8

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

1. Ο Εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση, τόσο κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του όσο και μετά, να θεωρεί και να διαφυλάσσει κάθε πληροφορία που αφορά στον Εργοδότη ως εμπιστευτική, συμπεριλαμβανομένων των εμπορικών απορρήτων και των απορρήτων που αφορούν στην παραγωγή, τα οποία έγιναν γνωστά στον Εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του, όπως, αλλά δεν περιορίζονται σε πληροφορίες που αφορούν σε συμβάσεις, οργανώσεις, προμηθευτές, πελάτες, μετόχους και υποθέσεις των επιχειρήσεων του εργοδότη συνολικά. Πρέπει να παρέχεται πρώτα συναίνεση από τον Εργοδότη για κάθε γραπτή ή προφορική γνωστοποίηση, η οποία ενδέχεται να επηρεάσει τα συμφέροντα του Εργοδότη.

2. Σε περίπτωση καταγγελίας της παρούσας σύμβασης εργασίας, η οποία περιουσία του Εργοδότη και/ή των συμβαλλομένων του, καθώς και όλη η αλληλογραφία, σημειώσεις, σχέδια, αντίγραφα, οπτικά και/ή ηλεκτρονικά μέσα πληροφόρησης, κτλ., που αφορούν στις δραστηριότητες του Εργοδότη και/ή συμβαλλομένων του, επιστρέφονται αμέσως από τον Εργαζόμενο στον Εργοδότη.

Άρθρο 9

ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώνει τον Εργοδότη για όλες τις σημαντικές περιστάσεις, όπως, αλλά δεν περιορίζονται σε προσωπικού χαρακτήρα καταστάσεις, που σχετίζονται με την απασχόληση του ή με τη δραστηριότητα του Εργοδότη ή οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα του να εκτελέσει τα εργασιακά καθήκοντά του προς τον Εργοδότη καταλλήλως.

Άρθρο 10

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Ο Εργοδότης διασφαλίζει την παροχή στον Εργαζόμενο όλων όσων χρειάζεται για να εκτελέσει την εργασία του στο πλαίσιο της παρούσας Σύμβασης Εργασίας.

2. Ο Εργοδότης παρέχει στον Εργαζόμενο μια συνοπτική περιγραφή της θέσης εργασίας.

3. Ο Εργοδότης καταβάλλει όλες τις πληρωμές και εισφορές που απαιτούνται από τον εργοδότη σύμφωνα με τη νομοθεσία της Βουλγαρίας με δικά του έξοδα.

4. Με απόφαση του εργοδότη και σύμφωνα με τις νομικές υποχρεώσεις και δυνατότητες του, ο Εργαζόμενος δικαιούται διάφορες κοινωνικές παροχές.

Άρθρο 11

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η παρούσα Σύμβαση Εργασίας μπορεί να τερματιστεί:

- α) Από οποιοδήποτε μέρος με προθεσμία καταγγελίας 1 (ενός) μηνός.
- β) Χωρίς ειδοποίηση από το ένα μέρος προς το άλλο - κατόπιν αμοιβαίας συγκαίνεσης μεταξύ των μερών που ασκείται γραπτώς.

Άρθρο 12

ΓΛΩΣΣΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η παρούσα σύμβαση εκτελέστηκε στην αγγλική και στη βουλγαρική γλώσσα. Σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ των δύο κειμένων, υπερισχύει το αγγλικό κείμενο.

Η παρούσα σύμβαση εκτελείται σε 2 (δύο) πρωτότυπα κείμενα, ένα πρωτότυπο για κάθε έκδοση προς τα δύο μέρη.

Εργαζόμενος:

Για τον Εργοδότη:

Ο Εργαζόμενος έλαβε το αντίγραφο της παρούσας σύμβασης που του αντιστοιχεί στις/...../.....

Εργαζόμενος:

Για τον Εργοδότη:

Ειδικός διοίκησης προσωπικού

Ο Εργαζόμενος άρχισε να εργάζεται στις

...../...../.....

Εργαζόμενος:

Για τον Εργοδότη:

Ειδικός διοίκησης προσωπικού

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Μαρούσι (Διοικητικό Μέγαρο ΟΤΕ), σήμερα, 12 - 7 - 2012, οι υπογράφοντες:

- α. Αφενός ΜΙΧΑΗΛ ΤΣΑΜΑΖ, Πρόεδρος Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος του ΟΤΕ ως εκπρόσωπος του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος Α.Ε. (ΟΤΕ Α.Ε.),
- β. Αφετέρου ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΟΥΤΡΑΣ, Πρόεδρος της ΟΜΕ-ΟΤΕ και ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΠΙΡ-ΜΠΙΛΗΣ, Γενικός Γραμματέας της ΟΜΕ-ΟΤΕ,

όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/90, για τη σύναψη και την υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε-πιχ.Σ.Σ.Ε.), συμφώνησαν τα παρακάτω:

Καθιερώνεται από 16.7.2012 υπηρεσία απλής ετοιμότητας (ετοιμότητας κλήσης-stand by) για την υποστήριξη της λειτουργίας των πληροφοριακών συστημάτων, των τηλεπικοινωνιακών δικτύων, πλατφορμών κλπ, σε Υπηρεσιακές Λειτουργίες του Οργανισμού.

Η αμοιβή-αποζημίωση του προσωπικού που βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα κλήσης (stand by) καθορίζεται σε εκατόν πενήντα ευρώ (150 €) κατ' άτομο για κάθε πλήρη εβδομάδα (επτά ημερών). Τμήμα της ανωτέρω αμοιβής δύναται να χορηγείται από την εταιρία σε μορφή διατακτικών τροφής (κουπονιών τροφής), η αξία των οποίων δε θα υπερβαίνει το ποσό των 75€.

Ο χρόνος ετοιμότητας κλήσης δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Η υπηρεσία απλής ετοιμότητας δεν υποκαθιστά τα προγράμματα εργασίας-βάρδιες, τα οποία καλύπτουν τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Οργανισμού.

Σε περίπτωση που απαιτηθεί επέμβαση μέσω του παρεχόμενου εξοπλισμού (απομακρυσμένη εργασία) ή εφόσον κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας αυτής απαιτηθεί η μετάβαση, εκτός ωραρίου εργασίας, στις εγκαταστάσεις του ΟΤΕ ή των πελατών, τότε η εργασία αυτή αμείβεται ως υπερωριακή ή εξαιρετική ή νυκτερινή, κατά περίπτωση, εφόσον ο εργαζόμενος δεν είναι Προϊστάμενος ή Υπεύθυνος έργου.

Για κάθε ημέρα απουσίας εργαζομένου κατά το χρόνο της ετοιμότητας κλήσης, θα περικόπεται το ποσό των 21,43 € ευρώ.

Η ανωτέρω αμοιβή δε συνιστά τακτικές αποδοχές, ο δε Οργανισμός επιφυλάσσεται για κατάργηση της εν λόγω υπηρεσίας και της σχετικής αμοιβής οποτεδήποτε.

Θα πρέπει να εξασφαλίζεται, κατά το δυνατό, η συναίνεση του προσωπικού που θα ενταχθεί στο καθεστώς απλής ετοιμότητας (stand by), με την υποβολή σχετικής αίτησης αποδοχής των όρων και προϋποθέσεων της υπηρεσίας αυτής. Η αίτηση θα υποβάλλεται μία φορά και θα μπορεί να ανακληθεί όταν υπάρχουν σοβαροί λόγοι. Η αίτηση αυτή θα φυλάσσεται στο αρχείο της Υπηρεσίας. Σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις που το προσωπικό που υπέβαλε αίτηση δεν επαρκεί για την παροχή της εν λόγω υπηρεσίας, σε ετοιμότητα θα ορίζεται και άλλο προσωπικό που πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις, έστω και αν δεν έχει υποβάλει σχετική αίτηση προς τούτο.

Λοιποί όροι και προϋποθέσεις (Υπηρεσιακές Λειτουργίες, έργο, παρεχόμενος εξοπλισμός κλπ) θα καθοριστούν με Απόφαση του Δ/ντος Συμβούλου και σχετική εγκύκλιο του Γενικού Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού ή και των κατά περίπτωση αρμόδιων Γενικών Δ/ντών.

Η ισχύς του ως άνω όρου ορίζεται από 16.7.2012 έως και 31.12.2013.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΤΕ

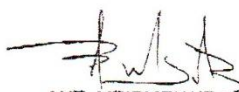


ΜΙΧ. ΤΣΑΜΑΖ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ.
& Δ/ΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΕ-ΟΤΕ



ΠΑΝ. ΚΟΥΤΡΑΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΟΜΕ-ΟΤΕ



ΑΝΤ. ΜΠΗΡΜΠΙΑΝΗΣ
ΓΕΝ. ΓΡΑΜ.
ΟΜΕ-ΟΤΕ

The course of the deregulation of labour relations in OTE: The role of privatization and economic crisis

Kominou Kyriaki

ABSTRACT

This paper, after analysing the issues concerning the impact of the intended business competitiveness and privatizations on labour relations, focuses on the changes of labour relations in privatized OTE. The main aim of this paper, on a first level, is to reflect the changes in labour relations because of the company's privatization. On a second level the aim is to record the changes in labour relations during the period of economic crisis. The research was conducted through interviews with employees, trade unionists and employers. The goal is to get a conclusion about the evolution of labour relations in OTE since the privatization took place up until today. Finally it was recorded that there has been a gradual deregulation of labour relations and a reduction of the size of employment has occurred while the managerial authority has been strengthened at the same time. Gradually formal employment and stable labour standard were downgraded, labour flexibility was increased, labour rights and employer's benefits were cut, and the workers' contribution in management decision was downgraded. Also established permanency of employment was abolished and the wages were decreased with the simultaneous reduction of working time through collective labour agreement. The mother company started borrowing employees among the departments of itself or subsidiary companies, technical services were reorganized, and shops closed down so a redundant staff matter was raised. At the same time an effort is made to replace personnel with cheap personnel from subsidiary companies. And finally governmental contribution was detected in these changes along with a lack of common strategy by the union workers.

Keywords:

Privatization

Economic Crisis

Labour Relations

Size of employment

Labour flexibility

Collective Labour Agreement

