



ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΟΤΕ

Τηλέφωνα Επικοινωνίας: 6976112112, 6981021304, 6977287842, 6972465613

WEB: agonistiki-synergasia.blogspot.gr • e-mail: agonistiki.synergasia@otenet.gr

Φύλλο 30° • Ιούλιος-Αύγουστος 2020 • Έκδοση της Αγωνιστικής Συνεργασίας ΟΤΕ • 3^η Σεπτεμβρίου & Δεργινύ 25, 104 34 Αθήνα, • διανέμεται δωρεάν

Θυγατρικές με μοναδικό στόχο τους μισθούς και την εργασία

Η μεταφορά των επιχειρησιακών αντικειμένων με μικρό ποσοστό κέρδους και η μετακίνηση μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (κατά προτεραιότητα) στις θυγατρικές E-Value, Oteplus και Γερμανός, φανερώνει την επιθυμία της διοίκησης ομίλου ΟΤΕ/Deutsche Telekom να μειώσει ακόμα περισσότερο τους μισθούς, να απολύει ευκολότερα και να εξαφανίσει τα όποια εργασιακά δικαιώματα έχουν απομείνει.

Πραγματικά, τα αντικείμενα που έχουν υψηλή κερδοφορία παραμένουν στη μητρική εταιρία, ενώ στις θυγατρικές μεταφέρονται μόνο αυτά που έχουν φθίνουσα πορεία, μαζί με τους εργαζόμενους που η εταιρία θεωρεί «ανεπιθύμητους». Συνεπώς σε πολύ λίγα χρόνια **οι εργαζόμενοι στις θυγατρικές θα αρχίσουν να εκβιάζονται** ότι επειδή μειώνονται τα κέρδη και ο κύκλος εργασιών **θα πρέπει να μειώσουν τους μισθούς τους προκειμένου η εταιρία να μην κάνει μαζικές απολύσεις**, να μην κλείσει ή να μην πουληθεί.

Οι εργαζόμενοι έχουν νομικά το δικαίωμα της **εναντίωσης** (Ανοιχτή Συνέλευση Εργαζομένων 10/4/19, διοργανωτής: Αγωνιστική Συνεργασία), όμως για να είναι αυτό ισχυρό θα πρέπει να γίνει μαζικά και συντονισμένα. Γι' αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος (στην προκειμένη περίπτωση της ΟΜΕ) που οφείλει να **διασφαλίσει γραπτά και με κάθε νομική τεκμηρίωση, ότι οι θυγατρικές δεν γίνονται προκειμένου η διοίκηση να συνεχίζει να πλήττει βάνουσα μισθούς, θέσεις εργασίας και αξιοπρέπεια και ότι**



όσοι εργαζόμενοι μεταφερθούν θα γίνει κατόπιν δική τους επιλογής. Αν αυτό δεν το πράξει η διοίκηση απλά και οργανωμένα θα πρέπει να αρνηθούμε το σχέδιο των θυγατρικών και να στρέψουμε τους εργαζόμενους στο δικαίωμα της εναντίωσης. Ταυτόχρονα, να κάνουμε κινητοποιήσεις για την ενημέρωση της κοινωνίας, αλλά και των θεσμικών & πολιτικών φορέων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Θα πρέπει να κάνουμε ευρέως γνωστό μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όλοι οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΟΤΕ, με προμετωπίδα όσους βία και εισηγούνται στοχοποιούνται από τη διοίκηση και τους προτείνουν

ένα «εθελούσιο» δωράκι, προκειμένου να μην μεταφερθούν στις θυγατρικές. Είμαστε υποχρεωμένοι να ξεπεράσουμε τα συστημικά μέσα πληροφόρησης, προκειμένου να διαλύσουμε το παραμυθάκι της διοίκησης στα δελτία ειδήσεων για ιδεατές συνθήκες εργασίας στον Όμιλο ΟΤΕ. Είναι αναμφισβήτητο πια ότι η αποεπένδυση του Ομίλου ΟΤΕ μέσω της «σαλαμοποίησης» του, περνάει στην παρούσα φάση από τη μεταφορά του ανεπιθύμητου έργου και των ανεπιθύμητων εργαζομένων στις θυγατρικές.

Η Deutsche Telekom αφού εκποίησε σχεδόν το σύνολο των επενδύσεων του Ομίλου στα Βαλκάνια και αλλού (π.χ. τ/ε δορυφόρος), αφού μείωσε τη μισθοδοσία κατά τουλάχιστον 600 εκατομμύρια ευρώ το χρόνο, έχει τώρα ως στόχο τη μετατροπή των Ελλήνων εργαζομένων σε περιστασιακούς απασχολούμενους, χωρίς δικαιώματα αλλά μόνο με εργασιακές υποχρεώσεις. Η «θυγατροποίηση» μπορεί να τονώσει την αδηφάγα υπερκερδοφορία τους, αλλά σε μια κατεστραμμένη ελληνική οικονομία θα οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια τους εργαζόμενους στην ανεργία και στην ανέχεια. Το εργαλείο αυτό χρησιμοποίησε πρώτη η Τράπεζα Πειραιώς και η Deutsche Telekom θεωρεί ότι τώρα έχει ακόμα πιο «φιλικό» πολιτικό περιβάλλον για να το εφαρμόσει.

Ας γίνει λοιπόν μια αληθινή διαβούλευση και ας μετρήσουμε τι έχουμε δώσει και τι έχουμε πάρει αυτά τα χρόνια από την εταιρία όλοι: εργαζόμενοι, διοικούντες και μέτοχοι!

«Εθελούσιες» volume 11:

Πάλης ξεκίνημα να γίνουν οι νεκροί

Με τρεις συναδέλφους που απεβίωσαν δεχόμενοι πιέσεις από τους προϊστάμενους τους προκειμένου να αποχωρήσουν από την εταιρία, ξεκίνησε η ενδέκατη «εθελούσια» έξοδος. Οι τρεις αυτοί θάνατοι (δύο στο Μέγαρο κι ένας στην Καβάλα) συνέβησαν σε χρονικό διάστημα λιγότερο των δύο μηνών.

Το 2020 έχουν ήδη αποχωρήσει 450 συνάδελφοι στις αρχές του έτους. Ωστόσο, **η διοίκηση έχει προϋπολογίσει με μειωμένα πακέτα αποχώρησης άλλες χίλιες (1.000!) αποχωρήσεις** σε μία «εθελούσια» που αναμένεται να ανακοινωθεί τον Οκτώβρη, αλλά έχει ήδη ξεκινήσει εν κρυπτώ και παραβύστω, με προφορικές κυρίως οχλήσεις. Για να πραγματοποιηθεί ένας τόσο μεγάλος αριθμός αποχωρήσεων με μειωμένα πακέτα, σε μία κατεστραμμένη αγορά εργασίας από τα μνημόνια και τον κορωνοϊό, **θα απειλήσουν περίπου τους διπλάσιους, οπότε εκφράζουμε το φόβο ότι θα ξεπεράσουμε σε θανάτους τη France Telekom.** Σύμφωνα με πολλές καταγγελίες συναδέλφων, η τρομοκρατία έχει ως βασικό επιχείρημα τη μετακίνηση σε μία θυγατρική αμφιβόλου βιωσιμότητας και με μελλοντικά μειωμένο μισθό, ή, τη μετακίνηση εκτός της πόλης όπου εργάζεται κάποιος, ή, και τα δύο.

Ο πρόεδρος του ομίλου ΟΤΕ, σε πρόσφατη πολυσέλιδη συνέντευξή του στο κατεχορήν επίσημο έντυπο του συστημικού τύπου (Καθημερινή), δήλωσε υπερήφανος για τον τρόπο με τον οποίο «έπεισε» τους μετόχους να αποδεχθούν τις «εθελούσιες» των εργαζομένων με ώριμα ή μερικώς ώριμα εργασιακά δικαιώματα.

Προκειμένου, λοιπόν, να είναι «πετυχημένη» και η ενδέκατη «εθελούσια» **τα διευθυντικά «στελέχη» της**

εταιρίας έχουν επιδοθεί σε ένα ανελέητο κυνήγι κεφαλών και δεν πτοούνται ακόμα και με την απώλεια ανθρώπων ζώων. Το συνεχόμενο εργασιακό bullying έχει κάνει εκρηκτικό το εργασιακό περιβάλλον. Οι περίφημοι managers της αγοράς με τα «κορυφαία» μυαλά (...) και τα αγορασμένα πτυχία από **συγκεκριμένα ιδιωτικά κολέγια**, αποδεικνύουν ότι το μοναδικό έργο το οποίο έχουν κληθεί να επιτελέσουν στον Όμιλο ΟΤΕ είναι ο εκφοβισμός απλών εργαζομένων, οικογενειάρχων και μη. Στη μοναδική ομάδα που αυξάνουν και διευρύνουν το αντικείμενο είναι οι ψυχολόγοι εργασίας.

Και όλα αυτά συμβαίνουν όταν τα μικτά κέρδη **ξεπερνούν το 1 δισεκατομμύριο 300 εκατομμύρια ευρώ το χρόνο** (ενώ ήδη έχει αφαιρεθεί ήδη η μισθοδοσία), το EBITDA αυξάνεται και μάλιστα εφεύραν το δείκτη «προσαρμοσμένο EBITDA μετά από μισθώσεις» προκειμένου να μειώσουν επικοινωνιακά τη μικτή κερδοφορία κατά 100 περίπου εκατομμύρια ευρώ ανά έτος! Επειδή όμως τα κέρδη είναι τόσα πολλά που δεν μπορούν να κρυφτούν, διανείμει **μέρισμα 260 εκατομμύρια ευρώ** και αγόρασαν **ιδίες μετοχές (προς «καταστροφή»)** 140 εκατομμύρια ευρώ, **δηλαδή συνολικά 400 εκατομμύρια ευρώ, ποσό που από μόνο του είναι διπλάσιο από τη συνολική μισθοδοσία μας!**

Με τέτοιο πακτωλό εκατομμυρίων κι όμως επιμένουν να μην ενδιαφέρονται για τους εργαζόμενους και να **επιθυμούν με κάθε τρόπο να τους οδηγούν στην έξοδο:** Συνεχίζουν να μη θωρακίζουν με επαρκή μέτρα προστασίας τους εργαζομένους της πρώτης γραμμής, να δίδουν στιγμιαία bonus με εξαιρέσεις, να κάνουν μονομερήs παράταση της ώρας προσέλευσης στις 11:00 π.μ. (ενάντια

στην υπογραφή τους στη ΣΣΕ) και να στέλνουν ανέξοδες ευχαριστήριες επιστολές λίγο πριν στοχοποιήσουν αυτούς που «ευχαριστούν»! Εκεί που είναι μόνο εξαιρετικά γαλαντόμοι, είναι στην προσφορά τίτλων θέσεων εργασίας με αγγλικά αρκτικόλεξα, αναρτημένα σε κάποια... **job families!** Έτσι, «καταφέρνουν» να υποκαταστήσουν τις χρηματικές αμοιβές, τα πτυχία, τα κλιμάκια και τα χρονο-επιδόματα με ... τίτλους εργασίας!

Το συνδικάτο θα έπρεπε να αποτελεί **ανάχωμα σε αυτού του είδους τις απάνθρωπες «επιχειρησιακές» πολιτικές.** Οι ζωές μας δεν αξίζουν να είναι υποχείριο αδιάστατων «managers». Η εργασιακή «ειρήνη» που επικαλείται το συνδικάτο λόγω της πρόσφατης ΣΣΕ, στην πράξη μεταφράζεται ως απραξία του συνδικάτου στο δι-αρκώς κλιμακούμενο πόλεμο της διοίκησης. **Απαιτούμαι** να σταματήσουν να θεωρούνται η εργασιακή μας κανονικότητα τα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα, η εντατικοποίηση, η ψυχολογική πίεση για ανέφικτους στόχους και τα αναξιολόγια.

Καμία πιθανότητα να έρθει η περιβόητη **ανάπτυξη** δεν υπάρχει αν οι κυβερνητικές πολιτικές συνεχίζουν να αγνοούν, ότι **η εθνική οικονομία και τα ασφαλιστικά ταμεία** πρέπει να στηριχθούν από επιχειρήσεις σαν τον Όμιλο ΟΤΕ που δρα σε ένα προστατευμένο και ρυθμιζόμενο περιβάλλον, έχοντας μέση κερδοφορία άνω του ενός δισεκατομμυρίου ευρώ τα τελευταία δέκα χρόνια σε σταθερή και μόνιμη βάση. **Οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΟΤΕ θα πρέπει να έχουν σταθερή προοπτική να πάρουν σύνταξη από μία εταιρία με τέτοια υπερκέρδη κι όχι να στοχοποιούνται και να εκβιάζονται με «εθελούσιες» εξόδους.**

Ακραία νεοφιλελεύθερη ατζέντα με ακροδεξιά πολιτική από τη σημερινή κυβέρνηση

Η σημερινή κυβέρνηση βαυκαλίζεται ότι, αν και όλοι γνώριζαν την ακραία νεοφιλελεύθερη ατζέντα της, εντούτοις ψηφίστηκε και από τους εργαζόμενους. Η πολιτική της, δε, στράφηκε σε **ακροδεξιά κατεύθυνση** με τη συγκυρία του κορωνοϊού και τους νέους υφεσιακούς ατραπούς που οδήγησαν την οικονομία.

Για να αντιμετωπίσουν τις αντιδράσεις των εργαζόμενων, αλλά και των αυτοαπασχολούμενων που θα πλήττονται από τις πολιτικές αυτές, πρόκριναν την ακραία στήριξη της αστυνομοκρατίας, τον εκφοβισμό ακόμα και την ποινική δίωξη (ακόμα και ποινικά) όσων θα οργανώνουν ή θα συμμετέχουν σε διαδηλώσεις, την ανακήρυξη του υπουργού δημόσιας τάξης σε έναν ιδιότυπο υπερ-υπουργό με αρμοδιότητες **κατάλυσης των δημοκρατικών δικαιωμάτων** φορέων, συλλογικοτήτων, κοινωνικών ομάδων, οργανώσεων και πολιτών, ανά πάσα στιγμή και ανάλογα με την κρίση του.

Η κυβέρνηση, σε προεκλογική συνεννόηση με το ΣΕΒ, είχε ήδη αποφασίσει μια νέα επίθεση στους μισθούς, στις σταθερές σχέσεις εργασίας και στην όποια εργασιακή αξιοπρέπεια είχε απομείνει μετά από την καταρράκωση που επέφεραν τα μνημόνια. Έτσι, το φθινόπωρο του 2019 είχαν εξαπολύσει ομαδικά πυρά ενάντια στις συνδικαλιστικές ελευθερίες, όχι γιατί έχουν κάποιο πρόβλημα με το σημερινό συνδικαλισμό, αλλά επειδή φοβούνται πιθανή μετεξέλιξη του σε βραχίονα διεκδίκησης των εργαζόμενων.

Άλλωστε, λίγες ημέρες αφού ανέλαβε (παραμονές Δεκαπενταύγουστου 2019) κατάργησε: 1) την υποχρέωση

του εργοδότη για καταγραφή του «**βάσιμου λόγου απόλυσης**» (υποχρέωση που ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη), 2) τη δυνατότητα των εργαζομένων να ζητούν τα δεδουλευμένα τους και από τον εργολάβο του έργου, 3) τις προθεσμίες που είχαν οι εργαζόμενοι για να κινηθούν νομικά εναντίον του εργοδότη τους κατά τη διάρκεια επίλυσης των εργατικών διαφορών (π.χ. για παράνομες και καταχρηστικές απολύσεις).

Τώρα και με πρόσχημα τη νέα οικονομική «κρίση» αναμένεται κορύφωση της στήριξης της εργοδοτικής ασυδοσίας, από το πολιτικό κόμμα που ιστορικά στήριζε και στηρίζει το κεφάλαιο, δίχως να έχει κανένα ενδιασμό για ηθικό ή αξιοκρατικό περιτύλιγμα της στήριξης αυτής.

Την ίδια ώρα και με την «ευκαιρία» ενός αλληλο-κλιμακούμενου bras de fer στις περιοχές εξόρυξης υδρογονανθράκων στο Αιγαίο, η κυβέρνηση θα προσπαθεί να εμπεδώσει και να **επωφεληθεί πολιτικά από την πόλωση και τον εθνικισμό**. Να επωφεληθεί από πολιτικές που ευνοούν μόνο τις «ελίτ» ενώ διαιρούν τον κόσμο και επιβάλλουν αντεργατικές και αντικοινωνικές πολιτικές που στοχοποιούν όλους τους εκμεταλλευόμενους και καταπιεσμένους.

Οι εργαζόμενοι οφείλουμε να αντιτάξουμε την ενότητα και να αγωνιστούμε για μια κοινωνία ισότητας και δικαιοσύνης. Η πραγματική απειλή είναι η φτώχεια, ο ρα-



τισμός και η μισαλλοδοξία. Με όπλα μας τη συλλογικότητα, την κινητοποίηση και την αλληλεγγύη, να βάλουμε οριστικά στο χρονοντούλαπο τις φιλοπόλεμες και διαιρετικές πολιτικές, μαζί με τους πολιτικούς φορείς και τις νοοτροπίες που τις εκφράζουν. Η πάλη μας πρέπει να είναι διαρκής όχι μόνο για τους μισθούς, την εργασιακή αξιοπρέπεια και τη σταθερή/μόνιμη εργασία, αλλά και για τα δημόσια αγαθά της υγείας, της παιδείας, της ενέργειας και του νερού. Τα αγαθά αυτά θα πρέπει να είναι αυτονόητα σε μία κοινωνία ισότητας και δικαιοσύνης που οφείλουμε να δημιουργήσουμε, να παρέχονται ελεύθερα σε κάθε άνθρωπο επάνω σε αυτό τον πλανήτη, ακόμα και όταν δεν έχει τη δυνατότητα να εργαστεί.

Αξιολόγηση και «χαρά»: Ιστορίες εργασιακής τρέλας στον καιρό των παράλογων στοχοποιήσεων

Το Μάρτιο του 2020, πραγματοποιήθηκε η αξιολόγηση των εργαζομένων εν μέσω πανδημίας με ολιγόλεπτη τηλεφωνική συζήτηση, ή και χωρίς αυτή, αφού πολλοί συνάδελφοι αρνήθηκαν να συμμετέχουν σε μια τέτοια προσχηματική διαδικασία. Οι εργαζόμενοι μέτρησαν απώλειες από τη φετινή και περσινή αξιολόγηση, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό βαθμολογήθηκε κάτω από 3 και κοντά στο 2. Η μη τήρηση των κανόνων αξιολόγησης και η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου επέφεραν ενστάσεις, δημιούργησαν ψυχολογικά επακόλουθα, καλλιέργησαν το φόβο με αποτέλεσμα να συρρέουν οι συνάδελφοι στον Ιατρό Εργασίας, στους ψυχολόγους και την τηλεφωνική γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης της εταιρίας.

Παράλληλα **ο ψυχολογικός πόλεμος με τη μορφή bullying**, συνεχίζεται καθημερινά για την επίτευξη ανέφικτων στόχων εφαρμόζοντας τη γνωστή καμπύλη Gauss με την δικαιολογία: δεν μπορεί σε μια υπηρεσία να είναι όλοι καλοί!... Έφτασαν στο σημείο να στέλνουν προειδοποιητικά e-mails στους υφιστάμενους

τους, προκειμένου να τους «συνετίσουν».

Ο Πρόεδρος του Ομίλου δεν έχει δει τα αόριστα προβλήματα που έχει προκαλέσει η επιχειρησιακή πολιτική του; Θα γίνει επιτέλους ορθολογική διαχείριση προσωπικού με αξιοκρατία, ώστε να συνεχίσει η εταιρία να είναι βιώσιμη και πρώτη στον κλάδο της; Εδώ και πολλά χρόνια η εταιρία από Best Work Place έχει γίνει Worst Work Place. Γιατί άραγε; Θα σταματήσει αυτό το παραμύθι ότι μόνο οι εργαζόμενοι του ΟΤΕ δεν εργάζονται σκληρά αν και έχουν υψηλές απολαβές; Οι μειώσεις των τελευταίων χρόνων, το πάγωμα του χρονοεπιδόματος και η μείωση του μισθολογικού κόστους στο ένα τρίτο του 2012, δεν μπορούν να υποστηρίξουν πλέον το αφήγημα της Διοίκησης. Η δωρεάν διαφήμιση του Ομίλου από τους ίδιους του εργαζομένους και το φιλότιμο που επέδειξαν για να εξυπηρετήσουν τους πελάτες και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο δεν ανταμείφτηκε από την εταιρία, η οποία τους έδειξε αγνωμοσύνη.

Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι πρέπει να δείχνουν «χαρούμενοι» στις έρευνες ικανοποίησης της

ΔΤ, αλλά αλήθεια πόσο ικανοποιημένος μπορείς να είναι κάποιος σε μια εταιρία που δείχνει ότι δεν τον υπολογίζει; Η τελευταία, όμως, έρευνα ικανοποίησης κοκκίνισε στα τμήματα που ο εκφοβισμός δεν μπορεί πλέον να υπερβεί την αγανάκτηση των συναδέλφων, αναδεικνύοντας την πραγματικότητα για το εργασιακό περιβάλλον που ζουν. Φανέρωσε, επίσης, την αδυναμία του HR να κάνει αξιοποίηση και σωστή διαχείριση του προσωπικού.

Μήπως τελικά ο μόνος στόχος των διοικούντων είναι να δημιουργηθεί αποχώρηση με οποιοδήποτε κόστος, προκειμένου να γλυτώσουν από τα **καθημερινά μαρτύρια που ζουν**;

Είναι καιρός και το συνδικάτο να αναλάβει τις ευθύνες που του αναλογούν και να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων, πέρα και πάνω από μικροπαταξιακές ή προσωπικές λογικές σε μια μάχη που θα χρειαστούν όλες τις δυνάμεις προς μια και μόνο κατεύθυνση: **την προάσπιση των όποιων δικαιωμάτων έχουν απομείνει στους εργαζόμενους.**

Οteplus ή αλλιώς ΟΤΕ-CTS:

Η «νέα» θυγατρική για τους ανεπιθύμητους τεχνικούς

Η «νέα» θυγατρική βρέθηκε για τους 3.000 περίπου ανεπιθύμητους τεχνικούς: Οteplus με τη λεζάντα CTS (Customer Technical Solutions ?...)! Με αυτό τον τρόπο η διοίκηση θέλει να μεταφέρει ή να επιστρέψει τους κοστοβώρους (όπως θεωρεί) τεχνικούς αφού:

- πρώτα τους επέβαλε τα μονομελή συνεργεία,
- τους απαξιώνει διαρκώς και δεν τους εκπαιδεύει στις νέες τεχνολογίες,
- τους επέβαλε τις πωλήσεις ως αξιολογούμενη «προαιρετική επιλογή»,

- τους έφερε τον εργολάβο για να τους παίρνει τη δουλειά,
- απομειώνει συνεχώς το έργο στα ΗΜ/ΗΠ,
- τους έστειλε στη μάχη του covid-19 απροστάτευτους,
- τους επέβαλε το μικροσκόπιο του Μεγάλου αδελφού με το σύστημα γεωεντοπισμού.

Τώρα τους λέει πως θα είναι καλύτερα για αυτούς να πάνε σε θυγατρική!

Όλοι, όμως, γνωρίζουμε πολύ καλά τι εννοεί η

διοίκηση λέγοντας «για το καλό μας» και ξέρουμε τι μας περιμένει: Με τη νομοτελειακή μείωση στο μέλλον του έργου και του κύκλου εργασιών της «νέας» θυγατρικής, αποβλέπουν σε οριζόντιες μειώσεις μισθοδοσίας στους εργαζόμενους, ώστε να «επιβιώσει» η θυγατρική και να μην έχει «ζημίες».

Αν έχουν οι διοικούντες κάτι διαφορετικό στο μυαλό τους ας δημοσιεύσουν κάποια μελέτη σκοπιμότητας και βιωσιμότητας των νέων θυγατρικών και να μας διαψεύσουν.

Δίκτυο Καταστημάτων: Μόνο Γερμανός!

Τα καταστήματα για μια ακόμα συνεχόμενη χρονιά βρέθηκαν στο μάτι του κυκλώνα: με την «έμπνευση» του franchise, το κλείσιμο και άλλων καταστημάτων –όπου η διοίκηση καταπάτησε ακόμα μία υπόσχεση για λειτουργία τουλάχιστον ενός καταστήματος ανά νομό– και εσχάτως **με τη μεταφορά όλων των εργαζομένων του δικτύου στη θυγατρική Γερμανός.**

Πραγματικά, η διοίκηση ξέχασε πολύ γρήγορα τους «**ήρωες της πρώτης γραμμής**» που με αυταπάτηση της υγείας και της ζωής αυτών και των οικογενειών τους, εξυπηρετούσαν τους πελάτες εν των μέσων της καραντίνας. Τώρα τους θεωρούν κατώτερους και τους «καπελώνουν» με προϊστάμενους από τη Vodafone και το Γερμανό. Στην πραγματικότητα η διοίκηση Ομίλου ΟΤΕ/Deutsche Telekom, ουδέποτε είχε την επιθυμία να ανταμείψει/αναγνωρίσει τους εργαζόμενους, ούτε καν παροδικά. Απλά για να μην διασυρθεί αναγκάστηκε να ακολουθήσει την πολιτική ανταμοιβών των αλυσίδων σουπερμάρκετ, δηλαδή των εταιριών που βιώνουν τον αληθινό ανταγωνισμό και

εκτιμούν τη συνεισφορά των εργαζομένων. Αντίθετα, στην κλειστή αγορά των τηλεπικοινωνιών το γερμανικό δημόσιο που είναι ο κύριος μέτοχος στον Όμιλο ΟΤΕ αποστραγγίζει στη Γερμανία τα υπερκέρδη από τη ρευστοποίηση του ενεργητικού της εταιρίας, δρώντας σε ένα γιαλατζί προστατευμένο «ανταγωνισμό» που του προσφέρει η ελληνική κυβέρνηση και η ΕΕΤΤ.

Για τους εργαζόμενους στο δίκτυο καταστημάτων οι νέες ανταμοιβές στη νέα κατάσταση θα είναι: η μεγαλύτερη ανασφάλεια, οι ευκολότερες απολύσεις με μικρότερες αποζημιώσεις, οι χαμηλότεροι μισθοί και οι ακόμα περισσότερες ταχύτητες εργαζομένων. Τούτα θα προστεθούν στα παλαιότερα ωφελήματα, δηλαδή το εργασιακό άγχος, τους ανεδαφικούς στόχους πωλήσεων, το σπαστό ωράριο, το άνοιγμα/κλείσιμο ταμείου εντός ωραρίου εξυπηρέτησης, τα εικονικά διαλείμματα από την εργασία, την υποστελέχωση, τα συνεχή προβλήματα των πληροφοριακών συστημάτων, την απουσία αυτόνομου χρόνου εκπαίδευσης, τα συχνά μυοσκελετικά προβλήματα από τη χρήση σκαμπό κ.α.

Επιπλέον, θα συνεχίζουν να μην καλύπτονται ούτε οι ελάχιστες προδιαγραφές για την υγεία και ασφάλεια: Τα παράθυρα έχουν σφραγιστεί για λόγους αισθητικής, δεν λαμβάνεται μέριμνα για εξόδους κινδύνου και η διοίκηση προτιμά να πληρώνει πρόστιμα παρά να βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας!

Στη «νέα» θυγατρική «Γερμανός» δεν μεταφέρονται ωστόσο οι επιχειρησιακοί πελάτες, γεγονός που καταδεικνύει ότι η μητρική εταιρία, ενδιαφέρεται να μεταφέρει μόνο τους εργαζόμενους που εργάζονται (χωρίς δική τους ευθύνη) σε μία αγορά που φθίνει. Συνεπώς, σε βάθος χρόνου σκοπεύει να τεμαχίσει και άλλο το δίκτυο καταστημάτων και να μειώσει τον αριθμό των εργαζομένων, μια και η λιανική δεν προσφέρεται για την υψηλή κερδοφορία που επιθυμεί ο κύριος μέτοχος, δηλαδή το γερμανικό δημόσιο.

Τελικά, οι ευχαριστημένοι πελάτες και εργαζόμενοι θα απομείνουν μόνο στα διαφημιστικά σποτάκια, στις πληρωμένες καταχωρήσεις στα δελτία ειδήσεων και στο φιλικό προσκείμενο τύπο.

Κτήριο Ισμήνης 59

Η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ/Deutsche Telekom με κάθε ευκαιρία αποδεικνύει ότι έχει γραμμένη στα παλαιότερα των υποδημάτων της, την υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων. Τούτο έπραξε και κατά την εκκένωση του κτηρίου στο ΥΜΑ-ΝΥΜΑ οπότε και στοίβαξε τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στο κτηριακό συγκρότημα στις Τζιτζιφιές που στο σύνολό του είχε προβλήματα προκειμένου να φιλοξενήσει, αλλά ειδικά το κτήριο στην Ισμήνης 59 ήταν παντελώς απαράδεκτο και επικίνδυνο. Εντούτοις, τόσο η διοίκηση όσο και το συνδικάτο «εποίησαν τη νήσσαν».

Η Αγωνιστική Συνεργασία έκανε καταγγελία τον Μάρτιο του 2019 στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Απρίλιο του 2019 στην Πυροσβεστική για την ακαταλληλότητα του κτηρίου στην Ισμήνης 59, με την ακόλουθη τεκμηρίωση:

1.Η διοίκηση Ομίλου ΟΤΕ επέβαλε τη μετακίνηση των εργαζομένων σε αυτές τις «εγκαταστάσεις» χωρίς

να υπάρχουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις, αλλά και δίχως να γίνει έλεγχος ασφάλειας του κτηρίου.

2.Με επιστολή της αρμόδιας Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας επισημάνθηκαν από τις 23/11/2018 τα σοβαρά ζητήματα που είχαν διαπιστωθεί, αλλά παρά τις διαρκείς ειδοποιήσεις η διοίκηση δεν έκανε τίποτα το ουσιαστικό.

3.Η διοίκηση Ομίλου ΟΤΕ ψευδώς διέδιδε ακόμα κι ένα χρόνο μετά την αρχική εγκατάσταση, ότι η κάλυψη 5 (πέντε) πλήρων ορόφων στο κτήριο της Ισμήνης 59 ήταν προσωρινή, προκειμένου να καλύψει τις ευθύνες της.

Μετά την καταγγελία μας, η Πυροσβεστική έκανε αυτοψία στο χώρο (11 Ιουνίου 2019) και με έκθεσή της στοιχειοθέτησε ότι ο χώρος δεν πληρούσε τις προδιαγραφές για την ασφάλεια των εργαζομένων και έπρεπε να αδειάσει. Ανέφερε ταυτόχρονα ότι ακόμα και με το άδειασμα του χώρου, η διοίκηση συνέχιζε να είχε ευθύνες για την επιλογή της να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή και την ακεραιότητα τώσων εργαζομένων.

Σημειώνουμε ότι **δεν αιφνιδιάσαμε κανέναν:** Όλοι, διοίκηση και συνδικάτα, ήταν ενήμεροι της κατάστασης και των κινήσεων μας. Τους προτρέψαμε, δε, πολλές φορές να πράξουν εκείνοι θεσμικά. Αφού, όμως, δεν το έπραξαν τότε επιτελέσαμε το ρόλο μας και διασφάλισαμε τους συναδέλφους/συναδέλφισσες.

Οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας θα μπορούσαν να είχαν συνδράμει πιο αποφασιστικά, αλλά καθιστούνται ουσιαστικά ανίσχυρες, με τον τρόπο που έχουν πολυδιασπαστεί με ευθύνη της ηγεσίας των συνδικάτων, δηλαδή του ΣΥΝΕΝΑ (ΠΑΣΚΕ) και της (Δ)ΑΚΕ.

Διερωτώμαστε, τι στ' αλήθεια θα είχε γίνει στον σεισμό αν όλος ο κόσμος ήταν στο κτίριο της Ισμήνης 59; Και τι θα γίνει αν – ο μη γένοιτο – υπάρξει ισχυρός σεισμός με βάση τα όσα είδαμε στην **εκκένωση του κτηρίου Β στην Θησέως 330; Ας πράξει κάποια στιγμή η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ όχι μόνο όσα εξαναγκάζεται να κάνει από εκθέσεις των θεσμικών φορέων, αλλά και όσα κοινωνικά θα όφειλε προς τις ζωές και την ακεραιότητα των εργαζομένων της. Η ζωή μας δεν τιμάτε με κανενός είδους «κόστος».**

Τηλεργασία: Κατ' ανάγκη μόνο!

Η εφαρμογή της τηλεργασίας στον Όμιλο ΟΤΕ έτυχε θετικής αποδοχής από τους εργαζόμενους, λόγω του έντονου εκφοβισμού για τις επιπτώσεις του κορωνοϊού από τα συστημικά μέσα μαζικής «ενημέρωσης», αλλά και του ιδιαίτερα αρνητικού εργασιακού κλίματος που έχει επιβάλλει συστηματικά τα τελευταία χρόνια η παρούσα διοίκηση Ομίλου ΟΤΕ/Deutsche Telekom.

Η τηλεργασία εξυπηρετεί στο μέγιστο βαθμό τις επιδιώξεις του ΣΕΒ, επειδή παρέχει μια σειρά σημαντικών οικονομικών ωφελειών για τις επιχειρήσεις. Έτσι και η διοίκηση του Ομίλου ΟΤΕ είναι υπέρμαχη της ευρείας εφαρμογής της τηλεργασίας (εκτός από τις περιπτώσεις που μπορεί να κάνει απευθείας απολύσεις), γιατί πολύ απλά διαβλέπει ότι έτσι θα ισοπεδώσει τους μισθούς, θα προχωρήσει ευκολότερα σε θυγατρικές/«εθελούσιες»/μελλοντικές απολύσεις και θα μειώσει σημαντικά το κόστος του real estate, το ενεργειακό (κλιματισμός, θέρμανση κλπ.), το οργανωτικό κόστος, την καθαριότητα, τη συντήρηση κλπ. Το προηγούμενο κόστος σκοπεύει να το μετακινήσει αυτούσιο στους τηλεεργαζόμενους (π.χ. αυξημένο λειτουργικό κόστος νοικοκυριού). Δεν αναφέρουμε το μεταφορικό κόστος γιατί πια σχεδόν ισομοιράζεται σχεδόν μεταξύ εταιρείας και εργαζομένων.

Με την τηλεργασία οι εργαζόμενοι μετατρέπονται από συλλογικότητα σε επιμέρους μονάδες, οπότε η επιχείρηση καταφέρει να αποδυναμώσει τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων σε μια σειρά από σημαντικούς τομείς, όπως ποια είναι η «εύλογη» ποσότητα παραγωγής και ποια η αντίστοιχη αμοιβή, ποια η διαθεσιμότητα του εργαζομένου κ.α. Αυτή η κατάσταση τείνει να μεταβάλλει τον εργαζόμενο σε απασχολούμενο και δη

σε **αυτοαπασχολούμενο** σε μόνιμη κατάσταση «ετοιμότητας»! Εξάλλου, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει παράγοντα **φθοράς και αποσταθεροποίησης του οικογενειακού περιβάλλοντος**, να δημιουργήσει ψυχολογικά αδιέξοδα και απογοητεύσεις, να πολλαπλασιάσει τα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. μυοσκελετικές παθήσεις). Ο τηλεεργαζόμενος δεν είναι πλέον «ορατός», γεγονός που συνήθως έχει αρνητικές συνέπειες **(π.χ. μειωμένες προοπτικές καριέρας, αυξημένες πιθανότητες απόλυσης).**

Λόγω των προαναφερθέντων, είναι απαραίτητο τα συνδικαλιστικά όργανα να απαιτήσουν:

1. Η συμμετοχή του εργαζομένου να είναι πραγματικά εθελούσια κι όχι σαν τις «εθελούσιες» εξόδους με τα εκβιαστικά διλήμματα, που έχουν διενεργηθεί την τελευταία δεκαετία.
2. Να υπάρχει το δικαίωμα της ανάκλησης, δηλαδή να μπορεί ο εργαζόμενος να άρει την τηλεργασία σε περίπτωση που διαπιστώσει οιαδήποτε στιγμή, ότι τούτη η επιλογή έγινε σε βάρος της προσωπικής του ισορροπίας, της εργασιακής ή μισθολογικής του εξέλιξης, της υγείας ή της ασφάλειάς του.
3. Να δίδεται η θεσπισμένη αποζημίωση, για την κάλυψη του επιπρόσθετου κόστους που επιβαρύνεται ο εργαζόμενος από την τηλεργασία (real estate, ενέργεια κλπ.).
4. Να υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης/ελέγχου σε software και hardware από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς (π.χ. ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ), προκειμένου να μπορούν να διαπιστώνουν ότι τηρούνται από τους εργοδότες οι όροι εργασίας, το ωράριο, τα απαραί-

τητα μέτρα υγείας και ασφάλειας.

5. Ο τηλεεργαζόμενος κάποιες ημέρες το μήνα να εργάζεται υποχρεωτικά σε κτήρια της εταιρίας, όπου θα επικοινωνεί με τους συναδέλφους του και θα διατυπώνει τα όποια αιτήματα στους εκπροσώπους του.
6. Να μη γίνεται χρήση της κάμερας (webcam) για την παρακολούθηση του εργαζομένου.
7. Όσοι εργαζόμενοι επιλέξουν την τηλεργασία να επιμορφωθούν για τη διαμόρφωση του περιβάλλοντος εργασίας του, για τις αλλαγές που θα επέλθουν στη ζωή τους και τους κινδύνους που ενέχει η μετατροπή τους σε τηλεεργαζόμενους.

Να επισημάνουμε ότι εάν δεν περιέχεται συμφωνία για «τηλε-ετοιμότητα» στη σύμβαση του εργαζομένου, εκείνος νομιμοποιείται είτε να μην επιλέξει να εργαστεί από απόσταση, είτε να το κάνει προσωρινά και για όσο χρονικό διάστημα υπάρχουν έκτακτες συνθήκες (π.χ. πανδημία). Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός στην αποδοχή οποιαδήποτε εγγράφου (ιδιωτικού συμφωνητικού, email, ερωτηματολογίου κλπ.) από τη μεριά της εργοδοσίας.



E-VALUE: Μία θυγατρική χωρίς μέλλον

Η E-Value είναι η θυγατρική στην οποία η διοίκηση αρνείται να υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας με επίσημα κατατεθειμένη αιτιολογία τη χαμηλή της κερδοφορία. Η χαμηλή κερδοφορία προκύπτει, βέβαια, μετά από λογιστικές αλχημείες, όπου στο ενεργητικό της εταιρίας δεν λαμβάνονται υπόψη οι υπεραξίες που προσδίδει στη μητρική εταιρία ούτε λαμβάνονται υπόψη ότι κάποια «έξοδά» της είναι έσοδα για τη μητρική. Αυτές, άλλωστε, οι λογιστικές «ακροβασίες» δεν έπεισαν και τη διαμεσολαβήτρια του Οργανισμού Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ώστε να βγάλει θετική απόφαση για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) αν και το σωματείο του ΠΑΣΕ δεν την αξιοποίησε επαρκώς ώστε να την πάει στον τελικό βαθμό διαιτησίας προκειμένου να αναγκαστεί η διοίκηση να υπογράψει, γεγονός που πρώτη ανέδειξε η Αγωνιστική Συνεργασία μετά από επαφή με τον ΟΜΕΔ.

Πως είναι, λοιπόν, δυνατόν στην εταιρία E-Value οι εργαζόμενοι: 1) να παίρνουν στην συντριπτική τους

πλειοψηφία 400-500€, 2) να θεωρούνται υψηλόμισθοι οι εργαζόμενοι των 600 -700 ευρώ, 3) να αρνούνται να υπογράψουν σύμβαση εργασίας για αυτούς, **αλλά ταυτόχρονα να μεταφέρουν κατά εκατοντάδες «γηρασμένους» εργαζόμενους που αμείβονται ίσως και τέσσερις φορές υψηλότερα;**

Για την απάντηση του παραπάνω ερωτήματος δεν είναι απαραίτητες οι εξειδικευμένες οικονομοτεχνικές ή χρηματοοικονομικές γνώσεις, γιατί **είναι μαθηματικά βέβαιο ότι η εταιρία θα έχει αρνητικά αποτελέσματα με αυτές τις επιχειρησιακές πολιτικές.** Με αυτόν τον τρόπο, η διοίκηση της Deutsche Telekom διαβλέπει στο κλείσιμο της E-Value και την αντικατάστασή της μόνο με ενοικιαζόμενο εργατικό δυναμικό. Η Deutsche Telekom έχει αποδείξει άλλωστε σε όλα τα χρόνια που είναι ο κύριος μέτοχος του Ομίλου ΟΤΕ ότι δεν έχει καμία διάθεση επένδυσης και το μόνο που την ενδιαφέρει είναι η μετάγγιση χρήματος από την Ελλάδα προς τη Γερμανία.

Επειδή δεν έχουμε να περιμένουμε κάτι από τις

ελληνικές κυβερνήσεις, τη «μεγαλοψυχία» της ελληνικής διοίκησης και τον ρετ συνδικαλισμό που εκφράζεται με τα σεντόνια των υποψηφίων μεγαλοπαράταξεων, θα πρέπει οι εργαζόμενοι της πρώτης γραμμής να είναι δυναμικά μπροστά και να αναλάβουν πρωταγωνιστικό ρόλο, ώστε να φτάσουν τα μηνύματα στην εργοδοσία αλλά κυρίως σε όλη την ελληνική και ευρωπαϊκή κοινωνία. Δεν μπορεί μία εταιρία που έχει εξάγει υπερκέρδη και έχει αθετήσει τις υποσχέσεις της για επενδύσεις, να συμπεριφέρεται με τον πλέον αναξιοπρεπή τρόπο στους εργαζόμενους που χρησιμοποίησε για να δημιουργήσει τα υπερκέρδη που μετάρχησε στη χώρα προέλευσης των μετόχων της.



Τα ΣΥΠ στοχοποιούνται και οι πωλήσεις πόρτα-πόρτα επανα-στοχοποιούνται

Την πλήρη αναληγσία και το πιο δραματικό mobbing ζούμε το τελευταίο χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι στα Συγκροτήματα Υποστήριξης Πωλήσεων (ΣΥΠ) ανά την Ελλάδα, αλλά και στην υπηρεσία των πωλήσεων πόρτα-πόρτα.

Η επιθυμία της διοίκησης είναι να μειώσει κι άλλο τον αριθμό των εμπορικών καταστημάτων και να τα μεταφέρει στη θυγατρική Γερμανός. Σε αυτή την «προοπτική» τους «περισεύουν» οι εργαζόμενοι με τα πιο «ώριμα» εργασιακά δικαιώματα που υποστηρίζουν τις πωλήσεις. Τους περισεύει επίσης και η πολιτική αποκέντρωσης, μια και επιθυμούν σε λίγα χρόνια η αντίστοιχη υπηρεσία του Γερμανού στην Αθήνα να κάνει το έργο της υποστήριξης των πωλήσεων.

Αν και το έργο θα συνεχίσει να διενεργείται εντός Ομίλου, αν και πρόκειται για εργαζόμενους καλά εκπαιδευμένους και εξειδικευμένους που έχουν προσφέρει σε μεγάλο βαθμό στην εταιρία, εντούτοις οι διοικούντες ούτε τους δίνουν το δικαίωμα να συνεχίσουν το έργο τους (π.χ. τηλεργασία), ούτε τους προτείνουν άλλο εργασιακό αντικείμενο! Αντίθετα, τα διευθυντικά στελέχη τους ανακοινώνουν ότι δεν είναι πια στο πλάνο της εταιρίας κι ότι **θα πρέπει να αποδεχθούν να απολυθούν.... «εθελούσια»!**

Τα ίδια ακριβώς συμβαίνουν και στην υπηρεσία των πωλήσεων πόρτα-πόρτα. Σε μια υπηρεσία που πριν από επτά (7) χρόνια οι εργαζόμενοι είχαν μεταφερθεί βίαια

και χωρίς τη θέλησή τους, με το πρόσχημα του επιχειρησιακού «μετασχηματισμού». Σε μια υπηρεσία που στοίβαξαν πρόχειρα και ανοργάνωτα εργαζόμενους με θέσεις ευθύνης, με υψηλά τυπικά & ουσιαστικά προσόντα, μαζί με ΑΜΕΑ και με άτομα που είχαν σημαντικά προβλήματα υγείας. **Αν και όλοι οι εργαζόμενοι στον Όμιλο ΟΤΕ γνωρίζαμε ότι όλοι αυτοί ήταν για διάφορους (και διαφορετικούς) λόγους ανεπιθύμητοι από τη διοίκηση**, εντούτοις σε γραπτές προτάσεις των δικηγόρων του ΟΤΕ έναντι των δικαστικών αγώνων αυτών των εργαζομένων, υποστήριζαν ότι η μετακίνησή τους στην υπηρεσία πωλήσεων πόρτα-πόρτα ήταν ουσιαστικά... αναβάθμισή τους!! Το ίδιο υποστήριζε σε σωρηδόν **ένορκες καταθέσεις** που έκανε και ο προϊστάμενος της συγκεκριμένης υπηρεσίας απέναντι σε κάθε εργαζόμενο που ζητούσε να βρει το δίκιο του. Ο προϊστάμενος αυτός συνέχισε να παίρνει το επίδομα υποδιευθυντή αν και είχε υποβιβαστεί σε τμηματάρχη, καταγγέλθηκε με κατατεθειμένη αγωγή εργαζομένου για ψευδορκία και ετοιμάζεται να αποδράσει με αυξημένο πακέτο εθελούσιας. Αξίζει να σημειωθεί ότι πρόκειται για μια υπηρεσία στην οποία εργάζονται πληθώρα ενοικιαζόμενων υπαλλήλων από εξωτερικές εταιρίες, αλλά περισεύουν οι εργαζόμενοι ΟΤΕ!

Στους συνολικά 140 περίπου εργαζόμενους που έχουν στοχοποιηθεί και σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε η ίδια η διοίκηση στην ΟΜΕ υπάρχουν 25 ΑΜΕΑ,



ποσοστό δηλαδή περίπου 18%. Είναι τόσο μεγάλη η αναληγσία τους, που ούτε αυτούς τους συναδέλφους δεν επιθυμούν να αξιοποιήσουν σε κάποιο εναλλακτικό έργο με επιμόρφωση-εκπαίδευσή τους ή έστω και με τηλεργασία. Δυστυχώς, την ίδια πολιτική ακολουθούν πανελλαδικά με όλους τους συναδέλφους ΑΜΕΑ που αποτελούν τον στόχο μιας τελικά κοινωνικά ανεύθυνης διοίκησης.

Το κοινωνικό πρόσωπο του Ομίλου ΟΤΕ αναζητείται για ακόμα μια φορά στα πληρωμένα βιντεάκια των δελτίων ειδήσεων και στο αυξανόμενο πακέτο προβολής και διαφήμισης...

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ): Η Αλήθεια

Η τελευταία ΣΣΕ ήταν η μοναδική έως τώρα που χρειάστηκε τέσσερα (4) δικηκτικά συμβούλια, ώστε να επικυρωθεί από την ΟΜΕ-ΟΤΕ. Αυτό και μόνο είναι ενδεικτικό της αναντιστοιχίας που είχε με το πλαίσιο διεκδίκησης σύμφωνα με τις αποφάσεις των εργαζομένων στις γενικές συνελεύσεις.

Η Αγωνιστική Συνεργασία βρέθηκε ανάμεσα στις συμπληγάδες συνδικαλιστικών δυνάμεων που θα υπέγραφαν οτιδήποτε προκειμένου να υπάρχει μια σύμβαση (ΣΥΝ1/ΠΑΣΚΕ, ΑΚΕ ΠΑΣΕ, ΑΚΕ ΟΜΙΛΟΥ) και αυτών που δεν θα υπέγραφαν οτιδήποτε προκειμένου να μπορούν να αντιπολιτεύονται (ΕΣΚ, ΑΣΕ). **Η πρόταση της Αγωνιστικής Συνεργασίας έφτασε στον πρόεδρο του Ομίλου ΟΤΕ το απόγευμα της τρίτης συνεδρίας του Δ.Σ. της ΟΜΕ και περιλάμβανε ρητή αναφορά στη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, διετή διάρκεια της σύμβασης και οικονομική ενίσχυση των νέων.**

Φυσικά οι δήθεν «καθαρές» συνδικαλιστικές δυνάμεις (ΕΣΚ) σε συνεννόηση με το πολιτικό κόμμα που τους καθοδηγεί (ΚΚΕ) έβγαλαν στο χρονικό διάστημα των λίγων ωρών αυτής της διαπραγμάτευσης, ανακοίνωση εναντίον της «υποχωρητικότητας» της Αγωνιστικής Συνεργασίας. Όμως ο πρόεδρος του ομίλου αρνήθηκε την πρότασή μας και τελικά την ευκαιρία των εργαζομένων να έχουν μία καλύτερη και κυρίως πιο αξιοπρεπή συλλογική σύμβαση.

Βέβαια, ο πρόεδρος γνώριζε πολύ καλά ότι τα δικά του παιδιά θα υποστήριζαν μέχρι τέλους και θα ψήφιζαν τη σύμβαση, που μόνο ντροπή φέρνει στους εργαζόμενους του ομίλου ΟΤΕ. Έτσι, οι συνδικαλιστικές δυνάμεις ΣΥΝ1/ΠΑΣΚΕ, ΑΚΕ ΠΑΣΕ,

ΑΚΕ ΟΜΙΛΟΥ **υπερψήφισαν τη συγκεκριμένη σύμβαση με συντριπτικό ποσοστό 77%** (του δ.σ. της ΟΜΕ), αν και το πρώτο ιεραρχικά οικονομικό αίτημα στο διεκδικητικό πλαίσιο ήταν συγκεκριμένο: η **«κάλυψη των απωλειών του εισοδήματος στη βάση των κερδών της εταιρείας και αυξήσεις στους μισθούς».** Ωστόσο, οι συνδικαλιστές που ψηφίστηκαν προκειμένου να έχουν την ηγεσία, **πέταξαν στο καλάθι των αχρήστων τις τρεις υπογραφές (στις 3 προηγούμενες ΣΣΕ) του προέδρου και των επικεφαλής των παρατάξεων για επαναφορά των μισθών** στα επίπεδα του 2010. Τρεις φορές καταπάτησαν τις υπογραφές τους και την τελευταία αυτή φορά ΤΕΛΕΣΙΔΙΚΑ!

Το πρώτο ιεραρχικά θεσμικό αίτημα στο διεκδικητικό πλαίσιο ήταν επίσης σαφές: **«η υπογραφή ενιαίας ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους του ομίλου ΟΤΕ χωρίς διαχωρισμούς».** Γιατί δεν μπορούν, λοιπόν, οι εκπρόσωποί μας να πιέσουν αποτελεσματικά τη Διοίκηση Ομίλου ΟΤΕ/Deutsche Telecom να υπογράψει μια ΣΣΕ με πραγματικές αυξήσεις για όλους, όπου οι παλαιότεροι εργαζόμενοι θα ανεβάζουν τους μισθούς των νεότερων κι όχι το αντίθετο; Τη στιγμή μάλιστα που η εταιρία υπερκερδοφορεί (1,317 δισεκατομμύρια ευρώ την οικονομική χρήση του 2018) και σε όλο τον κόσμο οι ΣΣΕ υπογράφονται με βάση την κερδοφορία των επιχειρήσεων; Πολύ απλά γιατί για να υπογράψει μια Διοίκηση εταιρίας ΣΣΕ με αυξήσεις για όλους τους εργαζόμενους θα πρέπει κάτι να πάρει και αυτό το κάτι λέγεται **εργασιακή ειρήνη.** Την εργασιακή ειρήνη, λοιπόν, η συνδικαλιστική ηγεσία την έχει ήδη χαρίσει στη διοίκηση για μια χούφτα απαλλαγές κι όχι μόνο.