



ΤΕΥΧΟΣ #14

ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα. Τηλ: 210 3302191, Φαξ: 210 3302197, www.pase-ote.gr, info@pase-ote.gr



Μη και ωωωωω!

Όταν η πίτα μικραίνει τότε όλα βγαίνουν στη φόρα



Οι προϊστάμενοι πρέπει να σέβονται τη διαδικασία αξιολόγησης.

Το Ανθρώπινο Δυναμικό πρέπει να αναλάβει το ρόλο που του αναλογεί





Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Η εθελούσια, οι διαπραγματεύσεις Διοίκησης και ΟΜΕ-ΟΤΕ για την υπογραφή νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οι Τοπικές Συνελεύσεις, η 8η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ και οι εκλογές στο Σύλλογό μας, είναι τα σημαντικότερα ζητήματα για τους εργαζομένους και το Σύλλογο μας την περίοδο αυτή.

Αναφορικά με την εθελούσια ο Σύλλογός μας επισημαίνει πως πρόκειται για μια προσωπική απόφαση των συναδέλφων. Πρέπει να σταθμιστούν τα υπέρ και τα κατά κάθε επιλογής. Κανείς συνάδελφος δεν πρέπει να πιεστεί να φύγει. Συμβουλεύουμε τους συναδέλφους να ελέγξουν και οι ίδιοι τις λεπτομέρειες της συνταξιοδότησής τους. Τέλος, επισημαίνουμε πως λόγω της αλλαγής του ασφαλιστικού νόμου θα λάβουν μετρητοίς το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών οι ίδιοι και θα πρέπει να προχωρήσουν σε αυτασφάλισή τους. Οι συνάδελφοι θα πρέπει να γνωρίζουν τις εξελίξεις που προέκυψαν πρόσφατα από την εθελούσια αποχώρηση του 2012, να διασφαλίσουν ότι θα είναι δυνατή η αυτασφάλισή τους και να γνωρίζουν ότι δεν κατοχυρώνουν, ημερομηνία λήψης σύνταξης σε περίπτωση αλλαγής των ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση. Η εταιρία και με αυτήν την εθελούσια προσπαθεί να μειώσει το μισθολογικό κόστος με αντικατάσταση του παλαιότερου προσωπικού με νεώτερο, χαμηλότερου κόστους. Συνεπώς, θεωρούμε επιβεβλημένη την «ειλικρινή» δέσμευση της Διοίκησης για την άμεση κάλυψη του συνόλου των κενών θέσεων λόγω αποχωρήσεων, όπως και όλες τις παλαιότερες εκκρεμότητες.

Ως ΠΑΣΕ-ΟΤΕ καταθέσαμε στην ΟΜΕ-ΟΤΕ το διεκδικητικό μας πλαίσιο. Θεωρούμε ως προαπαιτούμενο για την υπογραφή της νέας ΣΣΕ την τακτοποίηση όλων των εκκρεμοτήτων από την προηγούμενη ΣΣΕ (όπως να ενταχθούν άμεσα στον ΟΤΕ όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν μετακινηθεί από την Cosmote E-value σε αντικείμενα του

ΟΤΕ). Απορρίπτουμε κάθε συμφωνία που δεν θα περιλαμβάνει διασφάλιση των θέσεων εργασίας.

Ως ΠΑΣΕ-ΟΤΕ έχουμε θέσει ως βασικούς στόχους για τις διαπραγματεύσεις με τη Διοίκηση:

1) Να υπογραφεί Ε.Σ.Σ.Ε. στον ΟΤΕ με θετικό πρόσημο, με ενιαίο ωράριο εργασίας, με ένταξη όλων των δανεισμένων εργαζομένων στον ΟΤΕ, με αναγνώριση των τίτλων σπουδών, κ.α.

2) Να υπογραφεί, για πρώτη φορά, Ε.Σ.Σ.Ε. για τους εργαζομένους της Cosmote E-value με οικονομικές και θεσμικές παροχές τουλάχιστον αντίστοιχες των εργαζομένων που εντάσσονται στον ΟΤΕ μετά το 2015.

Το διάστημα 25 Σεπτεμβρίου ως 2 Νοεμβρίου θα διεξαχθούν οι Τοπικές Συνελεύσεις του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στις έδρες των 26 Τοπικών Διοικουσών του Συλλόγου. Στις 10 Νοεμβρίου θα πραγματοποιηθεί η 8η Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ στην Αθήνα, παρουσία των μελών της Γ.Α.Σ., των μελών του Δ.Σ. και των Προέδρων των Τοπικών Διοικουσών του Συλλόγου.

Ο Σύλλογος μας θα πραγματοποιήσει 11-15 Δεκεμβρίου τις εκλογές ανάδειξης του νέου Δ.Σ., των Τοπικών Διοικήσεων, των Ελεγκτικών Επιτροπών, των Εφορευτικών Επιτροπών, των αντιπροσώπων στη Γενική Αντιπροσωπευτική Συνέλευση του ΠΑΣΕ - ΟΤΕ, στην ΟΜΕ - ΟΤΕ και στα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα.

Καλώ όλους του συναδέλφους να συμμετέχουν στις εκλογικές διαδικασίες του Συλλόγου, ισχυροποιώντας τη συνδικαλιστική μας έκφραση στον ΟΤΕ. Όλοι μαζί μπορούμε καλύτερα!

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,
Δημήτρης Αρβανιτοζήσης
Πρόεδρος Δ.Σ. ΠΑΣΕ - ΟΤΕ



Αυτοί που αγαπάμε,
είναι μόνο
μία βιντεοκλήση
μακριά!



Πρόγραμμα «Πρόσβαση στον Ψηφιακό Κόσμο»

Μπορεί η τεχνολογία να σε φέρει πιο κοντά στους δικούς σου ανθρώπους;
Μπορεί να αλλάξει τη ζωή σου προς το καλύτερο;
Στην **COSMOTE** πιστεύουμε ότι μπορεί, γι' αυτό επενδύουμε στο να κάνουμε
την τεχνολογία προσιτή σε ακόμα περισσότερους συνανθρώπους μας, ανεξαρτήτου ηλικίας.
Στηρίζοντας ως Στρατηγικός Συνεργάτης, το Πρόγραμμα Δωρεάν Εκμάθησης tablet &
Internet της 50+ Ελλάς, δημιουργούμε τις συνθήκες για έναν κόσμο τεχνολογίας ανοιχτό
και φιλικό για όλους.

Για σένα, που θέλεις να έχεις πρόσβαση, στον ψηφιακό κόσμο που ανοίγεται μπροστά σου.

Για περισσότερες πληροφορίες, καλέστε στα 211-7100203, 6987-221156, 6972-620306 και
6972-023153 ή επισκεφθείτε τις ιστοσελίδες www.cosmote.gr/fixed/corporate και www.50plus.gr



06-08

Οι προϊστάμενοι πρέπει να σέβονται τη διαδικασία αξιολόγησης

09-10

Ωράρια εργασίας λάστιχο

11-12

Α(να)ξιολόγιο, άγχος, ωράρια λάστιχο, εντατικοποίηση, κέρδη για την DT - ζόφος για τους εργαζόμενους

13-15

Διεκδικούμε μέτρα που να διασφαλίζουν την πρόληψη, την υγεία και την ασφάλεια σε όλους τους χώρους δουλειάς.





16-17

Μη και ωωωωω!

18-20

Ανάπτυξη μηχανισμών αποτροπής κρίσεων ως προϋπόθεση εταιρικής επιβίωσης

21-22

Πρώιμη ήβη

23-25

Καθαρή ατμόσφαιρα εν' οίκω και εργασία

26-27

Χρονολόγιο

28

Τα παιδιά ζωγραφίζουν για εμάς



Οι προϊστάμενοι πρέπει να σέβονται τη διαδικασία αξιολόγησης

Το Ανθρώπινο Δυναμικό πρέπει να αναλάβει το ρόλο που του αναλογεί, να ξεπεράσει αγκυλώσεις και δυσκαμψίες και να προχωρήσει σε μία ουσιαστική βελτίωση της Διαδικασίας, όχι μόνο επί του λεκτικού, αλλά και επί της ουσίας.

συν. Κουβατζής Δημήτριος, MSc Marketing, Γραμματέας Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων, ΕΝΩΤΙΚΟ Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Η αξιολόγηση ως μία συνεχής διαδικασία που πραγματοποιείται καθόλη τη διάρκεια του έτους θα πρέπει όλοι να γνωρίζουμε τους κανόνες με τους οποίους αυτή θα πρέπει να διεξάγεται. Επίσης, θα πρέπει να γνωρίζουμε τι προβλέπει η σχετική πολιτική της εταιρίας καθώς και τις σχετικές οδηγίες που δόθηκαν στις εκπαιδύσεις οι οποίες έχουν γίνει από την εταιρία, σε όσους κάνουν αξιολόγηση.

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι μία διαρκής διαδικασία και δεν συμβαίνει μόνο μία “εβδομάδα” το χρόνο, οπότε και εισάγεται στη σχετική εφαρμογή.

Ο βασικός στόχος της αξιολόγησης όπως περιγράφεται και στην “Πολιτική Αξιολόγησης Απόδοσης και Ανάπτυξης Εργαζομένων ΟΤΕ” είναι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων των εργαζομένων, μέσω της διαρκούς βελτίωσης της απόδοσης και παρακίνησής τους, αλλά και της εδραίωσης τακτικής και αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένων και Εργαζομένων για την προώθηση κουλτούρας υψηλής απόδοσης στην εταιρία. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στον Εργαζόμενο να κάνει προτάσεις ανά-

πτυξης και εκπαίδευσης για τον εαυτό του, που θα τον κάνουν πιο αποτελεσματικό στο έργο και στα καθήκοντά του.

Από την άλλη η Πολιτική ξεκαθαρίζει ότι ενεργοποιείται με την οργάνωση και υλοποίηση ατομικών συναντήσεων, μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων, όπου αξιολογείται κάθε εργαζόμενος για το έργο και τη συνεισφορά του, στο έτος που προηγήθηκε. Επίσης, σημειώνεται ότι η εκτίμηση της απόδοσης του κάθε εργαζόμενου είναι προϊόν τακτικής επικοινωνίας και συνεργασίας με τον άμεσο προϊστάμενό του.

Στην εκπαίδευση που πραγματοποιήθηκε, σε όσους διενεργούν αξιολόγηση, αναφέρονται τα στοιχεία και οι παράγοντες μίας καλής και εποικοδομητικής Συνάντησης Αξιολόγησης. Πιο αναλυτικά:

- Ουσιαστικά είναι μία ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.
- Επίσης είναι ΔΙΑΛΟΓΟΣ.
- Συνεπώς είναι το ΑΝΤΙΘΕΤΟ από την κριτική.
- Πρέπει να έχει ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΤΕΙ και από τα δύο μέρη.
- Δεν είναι υποκατάστατο της ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

εργασιακά θέματα

και των ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΣΕΩΝ.

- Είναι σχεδιασμένη για να φέρνει ΒΕΛΤΙΩΣΗ.
- Πρέπει να οδηγεί σε ένα ΣΥΓΓΚΡΕΚΡΙΜΕΝΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ.
- Πρέπει να πραγματοποιηθεί σε ΚΑΛΕΣ ΦΥΣΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ.

Από την πολιτική αξιολόγησης απόδοσης ορίζεται ότι έως και το **επίπεδο προϊσταμένου στάθμης υποδιεύθυνσης** προβλέπεται αξιολόγηση στις παρακάτω παραμέτρους: ΣΤΟΧΟΥΣ, ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ και ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ.

1. Οι ΣΤΟΧΟΙ που τίθενται πρέπει να **αποτελούν πρόκληση** και να είναι **συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι, ρεαλιστικοί και χρονικά καθορισμένοι**.
2. Για τις ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ η Πολιτική αναφέρει ότι νοούνται ως ιδιότητες οι **παρατηρήσιμες και μετρήσιμες** επαγγελματικές συμπεριφορές των εργαζομένων που μπορούν να αναπτυχθούν.
3. Ως προς τα ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ αναφέρεται στη σύνδεση της εκτέλεσης των εργασιακών υπευθυνοτήτων των εργαζο-

μένων με τα **επιθυμητά επίπεδα απόδοσης** τα οποία θα πρέπει να είναι **συγκεκριμένα και μετρήσιμα**.

Η πολιτική αξιολόγησης απόδοσης για το λοιπό προσωπικό καθορίζει ότι η αξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται στις παρακάτω παραμέτρους: ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ και ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ. Ισχύει δε ότι περιγράφεται και παραπάνω στις ενότητες “ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ” και “ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ” όπου και αναφέρονται σαφώς πως αυτά θα πρέπει να νοούνται ώστε να συνάδουν θετικά.

Με βάση τα παραπάνω σε καμία περίπτωση η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να διεξάγεται τηλεφωνικά ή υπό συνθήκες πίεσης (πρέπει να ολοκληρώσουμε την αξιολόγηση σήμερα γιατί αύριο κλείνει το σύστημα) και επίσης όλα τα γεγονότα που επηρεάζουν την αξιολόγηση και θα συζητηθούν θα πρέπει να έχουν έρθει σε γνώση του αξιολογούμενου πριν την συνάντηση προκειμένου αυτός να έχει προετοιμαστεί και να μην είναι έκπληξη της τελευταίας στιγμής.



Η αξιολόγηση **ΑΠΟΔΟΣΗΣ** του εργαζομένου θα πρέπει να αιτιολογείται εγγράφως, πλήρως, αναλυτικά και τεκμηριωμένα που θα στηρίζεται πάνω σε περιστατικά (είτε θετικά είτε αρνητικά) και να στηρίζεται σε συγκεκριμένες συμπεριφορές και έργα. Επιπλέον να διασφαλίζεται ότι αξιολογείται η ΑΠΟΔΟΣΗ του εργαζομένου σε σχέση με το έργο που του έχει ανατεθεί και την περιγραφή της θέσης εργασίας ή του ρόλου του. Εδώ προκύπτει και το εύλογο ερώτημα πως μπορεί να διεξάγεται σωστά η διαδικασία αξιολόγησης απόδοσης όταν για το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού δεν υπάρχει σαφής περιγραφή θέσης ή ρόλου ή το επίπεδο απόδοσης το οποίο επιζητείται από την εταιρία.

Από τα προηγούμενα είδαμε ότι δεν μπορεί να είναι κριτική ούτε σύγκριση ανθρώπων γιατί τότε δεν αφορά την απόδοση, αλλά την προσωπικότητα και την ατομικότητα του εργαζομένου και

ξεφεύγει από τα όρια που θέτει η “Διαδικασία Αξιολόγησης Απόδοσης και Ανάπτυξης Εργαζομένων ΟΤΕ”. Πόσο αντικειμενικοί μπορούμε να είμαστε όταν κρίνουμε έναν άνθρωπο, μήπως γινόμαστε πιο αντικειμενικοί όταν κρίνουμε την εργασία του, την απόδοσή του με βάση τα ζητούμενα από τη θέση και όχι ότι φαντάζεται ο κάθε προϊστάμενος;

Τέλος, με βάση τη διαδικασία αξιολόγησης απόδοσης, αλλά και ανάπτυξης του εργαζομένου, θα πρέπει να υπάρχει κάποιος πλάνο δράσης και σχετικές εκπαιδεύσεις που θα πρέπει να γίνουν. Στο σχετικό εδάφιο “Προτάσεις για την ανάπτυξη του αξιολογούμενου» σπάνια υπάρχουν ουσιαστικές προτάσεις ανάπτυξης και σχεδόν ποτέ δεν υπάρχει πρόταση για κάποια εκπαίδευση.

Από την άλλη αν κάποιος συνάδελφος αξιολογηθεί κάτω από 3 που σημαίνει ότι χρειάζεται βελτίωση παραμένει καθηλωμένος

εργασιακά θέματα



“ Η αξιολόγηση ΑΠΟΔΟΣΗΣ του εργαζόμενου θα πρέπει να αιτιολογείται εγγράφως, πλήρως, αναλυτικά και τεκμηριωμένα που θα στηρίζεται πάνω σε περιστατικά (είτε θετικά είτε αρνητικά) και σε συγκεκριμένες συμπεριφορές και έργα.

στη δομή που βρίσκεται χωρίς δυνατότητα μετακίνησης (από επίσημη ενημέρωση στον ΠΑΣΕ σε συνάντηση με το Ανθρώπινο Δυναμικό) μέχρι να βελτιωθεί. Τι γίνεται στις περιπτώσεις όμως που ο συναδελφός έχει “πρόβλημα” με τον άμεσα προϊστάμενό του ή όπου οι απαιτήσεις της θέσης ξεπερνούν τις ικανότητές του ή με συναδέλφους που παραμένουν σε κάποιες υπηρεσίες σε θέσεις “ψυγείου”, χωρίς ουσιαστικά καθήκοντα; Θα πρέπει να τιμωρείται ο συναδελφός; Ποιος είναι ο ρόλος που αναλαμβάνει το Ανθρώπινο Δυναμικό, του απλού παρατηρητή; Το Ανθρώπινο Δυναμικό οφείλει να αναλάβει έναν πιο ουσιαστικό ρόλο προκειμένου να μετακινήσει όλους αυτούς τους συναδέλφους σε κάποιες άλλες θέσεις, που θα μπορούν να είναι πιο αποδοτικές. Τι έχει να πει το Ανθρώπινο Δυναμικό για τις περιπτώσεις όπου συναδελφοί με βαθμολογία χαμηλότερη από το 3 κάνουν αίτημα μετακίνησης ή υποβάλουν αίτηση για κάποια θέση και ο προϊστάμενος ορίζει μόνο με αντικατάσταση; Ποια είναι η διέξοδος που δίνεται σε όλους αυτούς τους συναδέλφους να βελτιωθούν και να αναπτυχθούν όταν δεν υπάρχει πλάνο ανάπτυξης, δεν υπάρχει προτεινόμενη εκπαίδευση και παραμένουν και καθηλωμένοι στις οργανωτικές δομές όπου σύμφωνα με την Διοίκηση δεν είναι αποτελεσματικοί, αλλά και εγκλωβισμένοι στις αγκυλώσεις της εταιρίας;

Παράλληλα, μέσα από την πρακτική της αξιολόγησης έχουν φανεί και τα κενά όπου το Ανθρώπινο Δυναμικό παραμένει σε ένα παθητικό ρόλο χωρίς να παρεμβαίνει ουσιαστικά και με θεσμοθετημένο ρόλο σε περιπτώσεις που καταφανώς καταπατείται και δεν διενεργείται σωστά η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.

Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει το δικαίωμα ένστασης (και όχι μόνο αντιρρήσεων που μπορεί να περιγράψει στην αξιολόγηση και δεν διαβάξεται από κανέναν μπαίνοντας ουσιαστικά στο “χρονο-νταούλαπο της εφαρμογής”, να μην αναφέρουμε ότι σε ποσοστό 100% δεν έχουν γίνει ποτέ αποδεκτές). Για το λόγο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρχει επιτροπή (με την συμμετοχή του συνδικαλιστικού φορέα, προκειμένου να υπάρχει και ο αντίλογος) η οποία θα εξετάζει τις ενστάσεις και θα πρέπει να παίρνει γραπτή θέση αν η αξιολόγηση θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ή να ξαναγίνει τηρώντας τις διαδικασίες και την “ουσία” της αξιολόγησης.

Επίσης, δεν γίνεται κατανοητό γιατί στην έρευνα ικανοποίησης του εργαζομένου δεν υπάρχουν σχετικές ερωτήσεις για ένα τέτοιο φλέγον θέμα όπως είναι η διαδικασία αξιολόγησης απόδοσης. Μήπως τελικά η Διοίκηση της εταιρίας ανυποχτεί για τα αποτελέσματα που θα δώσει μία τέτοια έρευνα;

Ένα ρητορικό ερώτημα που προκύπτει είναι μήπως η διαδικασία αξιολόγησης δεν προσπαθεί να επιτύχει τον ουσιαστικό ρόλο της, αλλά αποτελεί ένα εργαλείο πίεσης της Διοίκησης προς όλους τους παλιούς υπαλλήλους του ΟΤΕ προκειμένου να τους ωθήσει στις συνεχείς τα τελευταία χρόνια “Εθελούσιες;” Αποχωρήσεις;

Εαν δεν ισχύουν τα παραπάνω θα ήταν θετικό το Ανθρώπινο Δυναμικό να αναλάβει το ρόλο που του αναλογεί και να ξεπεράσει τις αγκυλώσεις και τις δυσκαμψίες προχωρώντας άμεσα σε μία ουσιαστική βελτίωση της Διαδικασίας, όχι μόνο επί του λεκτικού, αλλά και επί της ουσίας.



Ωράρια εργασίας λάστιχο

Οι αξιολογήσεις δεν πρέπει να αποτελούν εργαλείο για τη συστηματική καταστρατήγηση του ωραρίου εργασίας.

συν. Καργιάννης Δημήτρης, Γραμματέας Οικονομικού & Τόσικας Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ΑΚΕ ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Συνάδελφοι,

Είναι σαφές, ότι η πίεση καθημερινά για τις στοχοθεσίες των εργαζομένων του ομίλου, ο καθημερινός και εκβιαστικός φόβος της χαμηλής αξιολόγησης, αλλά και οι συνθήκες του ανταγωνισμού που επικρατούν στην αγορά, δημιουργούν συνθήκες καταστρατήγησης του συμφωνημένου μέσω ΣΣΕ ωραρίου και καθιστούν την υπερεργασία-εντατικοποίηση σε κύρια πληγή, για το σύνολο σχεδόν των συναδέλφων.

Η ΑΚΕ-ΠΑΣΕ, το μέγιστο αυτό θέμα το έχει επισημάνει πολλές φορές στο παρελθόν και θα συνεχίσει με στοχευμένες προτάσεις και παρεμβάσεις να μάχεται για την επαναφορά της κανονικότητας του ωραρίου και σεβασμού στους όρους της ΣΣΕ. Ένας από τους κυριότερους λόγους, που καθιστούν την υπερεργασία σε γάγγραινα και πληγή, είναι η πλήρης συσχέτισή της με την εύρυθμη οικογενειακή λειτουργία των συναδέλφων. Σε μια χώρα

που μαστίζεται από μια ασύμμετρη και βάρβαρη οικονομική κρίση, σε μια γεωγραφική περιοχή με απειλές τόσο από ανατολή, όσο και βόρεια, είναι σαφές ότι η υπογεννητικότητα στα σύνορα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί απειλή εθνικής, αλλά και κοινοτικής σημασίας, μεγίστου βαθμού. Αυτό σημαίνει ότι κύριο μέλημα τόσο του κράτους, αλλά και των μεγάλων επιχειρήσεων οφείλει να είναι η παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους, να δημιουργήσουν, αλλά κυρίως να είναι κοντά στις οικογένειές τους. Μια εταιρεία που επαίρεται και κάνει σημαία της την εταιρική κοινωνική κουλτούρα, είναι τουλάχιστον υποκριτικό να κλείνει τα μάτια, για να μην πούμε να ενθαρρύνει υπογείως τα 11 ώρα και τα 12ωρα σκληρής εργασίας των εργαζομένων της, ωράρια μακριά από τα παιδιά τους και την ανατροφή τους. Μια επιχείρηση του μεγέθους ΟΤΕ, δεν δικαιούται να συγχαίρει τους εργαζόμενους για την κερδοφορία και το μόχθο τους και από την πίσω

εργασιακά θέματα

“ Καλούμε τους συναδέλφους μαζικά και συλλογικά να αντιδράσουν χωρίς φόβο και δισταγμό στην καταστρατήγηση του ωραρίου



πόρτα, με όπλο τις χαμηλές αξιολογήσεις να προμοτάρει την εντατικοποίηση, δήθεν ως ένδειξη αφοσίωσης στην Επιχείρηση. Μια εταιρεία leader δεν είναι δυνατόν να μην αποδέχεται το καθεστώς των αργιών στα call-centers και τη μη παροχή επιδόματος φύλαξης στις παραγωγικές ηλικίες που εργάζονται εκεί.

Αλήθεια Κυρίες και Κύριοι της Διοίκησης, που αμείβετε πλουσιοπάροχα, σε μια Ελλάδα ύφεσης και ανεργίας:

- Περιποιεί τιμή για εσάς, τα μπόνους και τα πριμ που βγαίνουν από υπερεργασία, χωρίς υπερωρία, συναδέλφων πολύτεκνων ή μονογονεϊκών οικογενειών;
- Έχετε ήσυχη τη συνειδησή σας όταν εργαζόμενοι των ΤΕΚ, του Μεγάρου, της Παιανίας επιστρέφουν στα παιδιά τους αργά το βράδυ, πολλές φορές για τα καπρίσια ενός Διευθυντή, που βάζει τα ραντεβού του το απόγευμα;
- Θα συνεχίζετε να κρύπτεστε λέγοντας στην ουσία ότι είναι επιλογή των συναδέλφων να μένουν παραπάνω ώρα στην

εργασία τους;

- Νομίζετε ότι οι εργαζόμενοι τρώνε κουτόχορτο;
- Έχετε την εντύπωση ότι θα συνεχίσουν για καιρό να βάζουν πλάτη στη δική σας καριέρα, εις βάρος των παιδιών τους και των στιγμών που χάνουν από την ενηλικίωσή τους;

Η επιχείρηση οφείλει να σεβαστεί την ιερότητα του οικογενειακού θεσμού, που στη χώρα μας είναι ο κύριος λόγος επιβίωσης στο βάθος των αιώνων. Όταν ο ΟΤΕ απευθύνεται εμπορικά στις ελληνικές οικογένειες, οφείλει να δείχνει με πράξεις την κατανόησή του και στις οικογένειες των εργαζομένων του. Οποιαδήποτε συνέχιση αυτής της βάρβαρης, απάνθρωπης και αντικοινωνικής υπερεργασίας που τορπιλίζει την οικογενειακή συνοχή των συναδέλφων, δεν θα παραμείνει ανεκτή!

Καλούμε τους συναδέλφους μαζικά και συλλογικά να αντιδράσουν χωρίς φόβο και δισταγμό στην καταστρατήγηση του ωραρίου. Η ΑΚΕ-ΠΑΣΕ είναι δίπλα τους.



Α(να)ξιολόγιο, άγχος, ωράρια λάστιχο, εντατικοποίηση, κέρδη για την DT - ζόφος για τους εργαζόμενους

Η μείωση του προσωπικού μέσω των συνεχών εθελούσιων και η πολιτική των ελάχιστων προσλήψεων έχει οδηγήσει τους εργαζόμενους στα φυσικά και ψυχολογικά όρια τους.

συν. Τσιφτσής Ιωάννης, Αντιπρόσωπος ΓΑΣ ΠΑΣΕ ΟΤΕ, Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Με αφορμή την τελευταία σειρά συμβάντων ιδιαίτερως σοβαρών περιστατικών υγείας στο κτήριο της Παιανίας, η Αγωνιστική Συνεργασία ΠΑΣΕ-ΟΤΕ ενημερώνει τους συναδέλφους για την κατάσταση.

Αξιολόγιο. Την τελευταία εβδομάδα ήδη δυο συνάδελφοι των Οικονομικών υπηρεσιών αντιμετώπισαν πολύ σοβαρά ζητήματα υγείας, κατά την διαδικασία της αξιολόγησης. Ο ένας έπαθε εγκεφαλικό επεισόδιο λιποθυμώντας κατά την διάρκεια της αξιολόγησης και ο άλλος κρίση πανικού όταν του ανακοινώθηκε το αποτέλεσμα της αξιολόγησης του. Αυτά είναι απαράδεκτα και καταδικαστέα από κάθε άποψη γεγονότα που δείχνουν το πόσο έχει ενταθεί το αυθαίρετο διευθυντικό δικαίωμα, οι απειλές και η τρομοκράτηση των συναδέλφων από ένα αξιολόγιο που είναι κυριολεκτικά όπλο στα χέρια της διοίκησης και των υποτακτικών

της ώστε να τρομοκρατούν τους συναδέλφους και να διασφαλίζουν την κυριαρχία τους μέσω αυτού. Οι συνάδελφοι όμως δεν είναι ούτε ανάλωσιμοι, ούτε απλοί αριθμοί που μπορεί ο καθένας να τους μεταχειρίζεται έτσι. Έπαιξαν για άλλη μια χρονιά πρωταγωνιστικό ρόλο στα μεγάλα κέρδη του ΟΤΕ και είναι τουλάχιστον προκλητικό να αντιμετωπίζονται με αυτόν τον τρόπο από την Διοίκηση.

•**Παρουσία ιατρού.** Αποδείχτηκε για άλλη μια φορά περίτρανα, πόσο αναγκαία είναι η καθημερινή παρουσία ιατρού στα κτίρια εργασίας. Είναι απαράδεκτο κι αποδεικνύεται κι εγκληματικό η διοίκηση για λόγους κόστους να αρνείται το αίτημα αυτό.

•**Εντατικοποίηση εργασίας.** Η μείωση του προσωπικού μέσω των συνεχών εθελούσιων και η πολιτική των ελάχιστων προσλήψεων έχει οδηγήσει τους εργαζόμενους στα φυσικά και ψυχολο-

“ Οι απειλές και η τρομοκράτηση των συναδέλφων από ένα αξιολόγιο που είναι κυριολεκτικά όπλο στα χέρια της διοίκησης και των υποτακτικών της ώστε να τρομοκρατούν τους συναδέλφους και να διασφαλίζουν την κυριαρχία τους μέσω αυτού.

εργασιακά θέματα

γικά όρια τους. Μέσα από πιέσεις ασφυκτικές, καταστρατηγήσεις ωραρίων και Σαββατοκύριακων πολλές φορές, μέσα από τακτικές τρομοκράτησης. Στις Προμήθειες πριν την αξιολόγηση ζήτησαν στοιχεία για τις άδειες του προσωπικού, για να τα κάνουν τι αλήθεια; Οι εργαζόμενοι βρίσκονται συνεχώς στην πρίζα με αποτελέσματα όπως αυτά που περιγράψαμε στην αρχή.

- Καλούμε την Διοίκηση να σταματήσει τις πολιτικές αυτές που εξουθενώνουν τους εργαζομένους κι οδηγούν σε αφόρητη πίεση στους χώρους εργασίας. Την καλούμε επίσης να εφαρμόσει την εργατική νομοθεσία που σε μια σειρά υπηρεσίες παραβιάζεται συστηματικά.
- Καλούμε τον Σύλλογο και την Ομοσπονδία να προχωρήσει σε κάθε ενέργεια και δράση ώστε να αποκατασταθεί η νομιμότητα. Η πλειοψηφία της ΟΜΕ-ΟΤΕ, να σταματήσει επιτέλους να διευκολύνει δια της ένοχης σιωπής της, την διοίκηση του ΟΤΕ. Η απάθεια και η απaráδεκτη ανοχή της συμβιβασμένης και υπόλογης συνδικαλιστικής πλειοψηφίας (ΑΚΕ & ΠΑΣΚΕνωτικό) μας εξανάγκασε να αποχωρήσουμε από την επί δύο χρόνια αδρανοποιημένη «επιτροπή» για το αξιολόγιο, αφού η ύπαρξη της επιτροπής ήταν προσημαστική και στόχευε στην εξυπηρέτηση του σχεδιασμού της DT δια της κωλυσιεργίας. Να σταματήσει να κρύβεται πίσω από ψηφίσματα και να προχωρήσει επιτέλους σε καταγγελίες στην επιθεώρηση εργασίας και όπου αλλού χρειάζεται, για τις κατ' εξακολούθηση παραβιάσεις της εργασιακής νομοθεσίας, του συμβατικού ωραρίου και των κανονισμών υγείας και ασφάλειας. Να πιέσει για μαζικές και αξιοκρατικές προσλήψεις για να σταματήσει επιτέλους η εντατικοποίηση.

Δεν θα κάνουμε πίσω – Δεν θα γίνουμε France Telecom. Θα συνεχίσουμε να αναδεικνύουμε τα προβλήματα και να παλεύουμε για την λύση τους με όποιο τρόπο κρίνουμε πρόσφορο.

ΑΝΤΙΔΡΟΥΜΕ ΥΠΕΥΘΥΝΑ & ΑΝΑΤΡΕΠΟΥΜΕ ΧΩΡΙΣ ΑΥΤΟΥΣ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΚΑΛΥΤΕΡΑ

Στα άρθρα της Αγωνιστικής Συνεργασίας, με απαίτηση των εκπροσώπων της, δεν υλοποιείται ορθογραφικός και συντακτικός έλεγχος, που σε καμία περίπτωση δεν αλλοιώνει το περιεχόμενο, καθώς για αυτούς θεωρείται λογοκρισία!



www.pase-ote.gr

εδώ μπορώ να ενημερώνομαι για όσα με αφορούν

info@pase-ote.gr

εδώ μπορώ να απευθύνομαι για όσα με αφορούν

The screenshot shows the website interface with a navigation menu on the left and a main content area. The main content area features several news items, including a political statement regarding the 2016 elections and a notice about the OTE union's stance on the company's financial results. There are also sections for 'Εξέλιξη' (Development) and 'Φωτογραφίες' (Photos).

The image shows a membership card for PASE-OTE with fields for name, surname, and ID number. Below it is a contact form with fields for name, email, and phone number. The text on the card and form is in Greek.

The diagram shows the organizational structure of PASE-OTE. It is divided into two main sections: a blue section for 'ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ' (Hospitals, Clinics, Diagnostic Centers) and a green section for 'Ιατροί Οπτικά Εστιατόρια - Cafe Καθαριστήρια Ξενοδοχεία - Τουρισμός Παιδιά Αυτοκίνητο Μοτοσυκλέτα Ποδήλατο Γυμναστήρια Κομμωτήρια Ένδυση - Ομορφιά Είδη Οικίας Κατασκευές Φωτιστικά Διάφορα' (Doctors, Optics, Restaurants - Cafe, Cleaners, Hotels - Tourism, Children, Car, Motorcycle, Bicycle, Gymnasiums, Hairdressers, Clothing - Beauty, Household Goods, Construction, Lighting, Various). The blue section includes 'Ευρωκλινική', 'Ομιλος Ιατρικού Αθήνας', 'Ιατρικό Διαβαλκανικό Θεσσαλονίκης', and 'Πλάτων Διαγνωστικό Κέντρο Θεσσαλονίκης'. The green section includes 'Ιατροί Οπτικά Εστιατόρια - Cafe Καθαριστήρια Ξενοδοχεία - Τουρισμός Παιδιά Αυτοκίνητο Μοτοσυκλέτα Ποδήλατο Γυμναστήρια Κομμωτήρια Ένδυση - Ομορφιά Είδη Οικίας Κατασκευές Φωτιστικά Διάφορα'.



Διεκδικούμε μέτρα που να διασφαλίζουν την πρόληψη, την υγεία και την ασφάλεια σε όλους τους χώρους δουλειάς

Η διεκδίκηση για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας σε κάθε χώρο δουλειάς, είναι η δράση με όρους κινήματος που πρέπει να απαιτήσουμε να γίνει πράξη, από τις νέες Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων.

συν. Ρουτζούνη Ευανθία, Μέλος ΔΣ ΠΑΣΣΕ-ΟΤΕ, ΕΣΚ ΠΑΣΣΕ-ΟΤΕ

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης – οι αναδιαρθρώσεις στις εργασιακές σχέσεις η ανεργία, η εργασιακή ανασφάλεια το στρες οι απλήρωτες – ατέλειωτες ώρες υπερωριών-οι μειώσεις προσωπικού μέσω των εθελούσιων αποτελούν παράγοντες που οδηγούν σε αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, αλλά και σε σοβαρές επαγγελματικές ασθένειες (πχ μυοσκελετικές παθήσεις διαταραχές πεπτικού συστήματος- διάφορες μορφές καρκίνου-θάνατοι από καρδιακά προβλήματα, αποβολές, αύξηση των ψυχικών διαταραχών). Στην Ελλάδα σήμερα συμβαίνει κάθε τρεις μέρες ένα θανατηφόρο εργατικό ατύχημα και κάθε 15 λεπτά ένα εργατικό ατύχημα. Ωστόσο, η έννοια της προστασίας της υγείας των εργαζομένων από τους επαγγελματικούς κινδύνους έχει άλλα κριτήρια και διαφορετική προσέγγιση από τους εργοδότες που θεωρείται ένα απλό μέσο για την εξυπηρέτηση των παραγωγικών τους διαδικασιών και της κερδοφορίας τους, ενώ για τους εργαζόμενους είναι δικαίωμα και αγαθό- που δεν πρέπει να υπακούει στους νόμους του κέρδους.

Το μέγεθος του επαγγελματικού κινδύνου εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο λαμβάνονται μέτρα στο χώρο εργασίας για να εξαλειφθούν, στα πλαίσια του δυνατού, οι πηγές κινδύνου ή να προληφθούν οι επιπτώσεις του.

Βασικός άξονας της «Στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υγεία και την ασφάλεια 2014-2020» παραμένει η αντιμετώπιση του επαγγελματικού κινδύνου με γνώμονα τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας των επιχειρηματικών ομίλων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στα (άρθρα 153 και 156) «Τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη της δημόσιας πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία τεκμηριώνονται πολύ καλά όσον αφορά το θετικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη και την αύξηση της παραγωγικότητας, τη μείωση των ατυχημάτων και τη μικρότερη συχνότητα σοβαρών ασθενειών. Ωστόσο, κατά τη λήψη μέτρων, πρέπει να ληφθεί δεόντως υπόψη το κόστος για τις εταιρείες» Άρα, η αξιολόγηση της εξέλιξης των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών γίνεται με βάση την επίδρασή τους στο ποσοστό του κέρδους της επιχείρησης.

εργασιακά θέματα



Στον όμιλο ΟΤΕ με τη διατήρηση και την αύξηση της κερδοφορίας στα χρόνια της κρίσης, βασική στόχευση της διοίκησης, με βάση τους εταιρικούς απολογισμούς της, είναι: «Βελτιστοποίηση όλων των διαδικασιών μέσα από βιώσιμες μειώσεις κόστους και παράλληλα διαρκής βελτίωση στην ευελιξία και την παραγωγικότητα» με στρατηγική επιδίωξη «την απόδοση ενισχυμένης αξίας στους μετόχους μας». Δηλαδή, μειώνεται ότι είναι κόστος προκειμένου οι εργαζόμενοι να ελαχιστοποιήσουν και να προληφθεί κατά το δυνατό κάθε πηγή επαγγελματικού κίνδυνου: από εξοπλισμό-εργαλεία – ΜΑΠ- μέχρι σκάλες και ειδικές αιματολογικές εξετάσεις, από κτηριακές – μηχανολογικές - ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις, μέχρι τις φιάλες ή τα φίλτρα νερού προκειμένου οι εργαζόμενοι να μπορούν να πίνουν καθαρό πόσιμο νερό και να υπάρχουν σε όλα τα κτήρια. Ιδιαίτερα σε εργαζόμενους που εργάζονται σε εξωτερικούς χώρους, π.χ Τεχνικούς Πεδίου.

Στον κλάδο τηλεπικοινωνιών και στον όμιλο αντίστοιχα οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλάζουν ανάλογα με τις θέσεις εργασίας, όμως πρωταρχικός παράγοντας είναι το «ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον» με την ανασφάλεια που αυτό επιφέρει στους εργαζόμενους. Οι διαφορετικές σχέσεις εργασίας - μερικής απασχόλησης, το καθεστώς προσωρινής απασχόλησης (μέσω έμμεσων εργοδοτών) η εντατικοποίηση της εργασίας - τα διαφορετικά ωράρια εργασίας (καταστροφική - διευθέτση χρόνου) η υποστελέχωση και οι ελλείψεις σε προσωπικό, ο διαχωρισμός με βάση τις ΣΣΕ (ηλικία - νέοι παλιοί εργαζόμενοι), και τέλος ο ανταγωνισμός (σύγκριση με το τι κάνουν οι άλλες εταιρείες στον κλάδο) .

Πρακτικά είναι ότι εντάσσει η Διοίκηση στα περιβόητα KPI's ή αλλιώς δείκτες απόδοσης – εργαλεία που χρησιμοποιεί η εταιρεία για να μετρήσει επιδόσεις δραστηριοτήτων, λειτουργιών, εργαζομένων, ατυχημάτων, με βάση τους στρατηγικούς στόχους που έχει θέσει.

Με βάση αυτά αξιολογεί τη σχέση κόστους - οφέλους!!!!

Με βάση αυτή τη σχέση κρίνεται η επιλογή της εταιρείας για τα

θέματα ΥΑΕ – αν δηλαδή συμφέρει να δαπανήσει και να πάρει μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων, ώστε να αποφύγει μελλοντικά έξοδα επισκευών, αντικατάστασης εξοπλισμού και τις ζημιές από την αναγκαστική μείωση της παραγωγή (παράδειγμα, όταν κάποιος εργαζόμενος χρειαστεί να λείπει από την εργασία του μεγάλο διάστημα από ασθένεια ή από ατύχημα). Το κόστος όμως της ανθρώπινης ζωής, της αναπηρίας ή της φθοράς της υγείας των εργαζομένων (ως απόρροια συσσωρευμένης σωματικής και ψυχολογικής κόπωσης και συναισθηματικής φόρτισης) δεν χωράει στους ισολογισμούς και τους πίνακες των ετήσιων εσόδων ή στο EBITDA.

Ας αναρωτηθούμε...

Γιατί κατάργησε τους Τεχνικούς Ασφαλείας της ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ (ΕΣΥΠΠ) και ίσως σε λίγο και τους Ιατρούς Εργασίας τους μετρημένους στα δάχτυλα που έχουν απομείνει.

Προωθώντας την αντικατάστασή τους σε Τ.Α. και Γ.Ε. από εταιρείες παροχής υπηρεσιών ΕΞΥΠΠ - από την αγορά. Με μειωμένες ώρες εργασίας σε σχέση με τις ανάγκες καταγραφής προβλημάτων στα κτήρια, αλλά και την κάλυψη των εργαζομένων. Σε ρόλο ανάθεσης, διεκπεραίωσης – συχνά ούτε καν της τήρησης τυπικών καθηκόντων τους. Με μονομερή αλλαγή του πλαισίου από ΕΣΥΠΠ σε ΕΞΥΠΠ, χωρίς τη συμφωνία των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Γιατί άρα πατάει στον εθελοντισμό και την εκφρασμένη καλοπροαίρετη διάθεση κάποιων εργαζομένων και δημιουργεί τις ομάδες εθελοντών BIC-IRT ανά κτήριο στα πλαίσια της καμπάνιας «με επίκεντρο την ασφάλεια». Όπου μεταφέρει όλο το βάρος και την ευθύνη για την πρόληψη, την προστασία των εργαζομένων (που σαφώς δεν τους αναλογεί) σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης από κάποιο έκτακτο γεγονός πυρκαγιά, σεισμό κλπ. Αυτοί οι ομαδάρχες - έχουν ως ευθύνη - να αναλάβουν και να οδηγήσουν τους εργαζόμενους έξω από τις κτηριακές εγκαταστάσεις σώους και αβλαβείς!

εργασιακά θέματα

Με βάση τα παραπάνω θεωρούμε ότι πρέπει να ξύσουμε την επιφάνεια και να αναρωτηθούμε τις επιτροπές υγείας και ασφάλειας χρειαζόμαστε σήμερα σε αυτές τις συνθήκες της ολόπλευρης, συνολικής επίθεσης. Όταν μπροστά μας έρχονται τα χειρότερα σε σχέση με τα εργασιακά και όλο το αντεργατικό οπλοστάσιο που φέρνει η Κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ- ANEL με τη συμφωνία της δεύτερης αξιολόγησης.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι:

Με βάση και οδηγό την κοινοτική κατεύθυνση της Ε.Ε για την Ελλάδα και τις νέες προτεραιότητες που θα εφαρμόσει η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ – ANEL - σε σχέση με το προηγούμενο δίχρονο, όπου από την πρόταση που κατέθεσε το 2015 το υπουργείο Εργασίας, στο Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ), ξεχωρίζουν τα παρακάτω:

- Νομική κάλυψη όλων των «νέων μορφών απασχόλησης» (προσωρινή απασχόληση, αυτοαπασχόληση, μπλοκάκι παροχής υπηρεσιών)
- Η μείωση των όποιων κυρώσεων για τους εργοδότες από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Με αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους.
- Τη θεσμοθέτηση ενός Φορέα Ασφάλισης του Επαγγελματικού Κινδύνου που θα κινείται στα πλαίσια της συνολικής αναδιάρθρωσης του Ασφαλιστικού, έχοντας ως βάση την «ανταποδοτικότητα», θα ελαφρύνει από τις ασφαλιστικές εισφορές - υποχρεώσεις, εργοδότη και κράτος.

Έτσι η εργοδοσία θα ισχυροποιήσει το ήδη ευνοϊκό νομοθετικό οπλοστάσιο της και θα χρησιμοποιεί μόνο το μαστίγιο αφήνοντας το καρότο!!! Επιδίδοντας να επιβάλλει νεκρική σιγή στους χώρους δουλειάς.

Θα πρέπει να σκεφτούμε...

Θέλουμε επιτροπές Υ.Α.Ε. «βιτρίνα» και προβολή κάποιων, μέσα από ένα ρόλο θεσμικό, απονευρωμένες με άγνωστες λέξεις, την έννοια της διεκδίκησης, της πίεσης σε μια σειρά ζητήματα; Θέλουμε επιτροπές Υ.Α.Ε. που να προβάλλουν μαζί με τη διοίκηση το κοινωνικό προφίλ και τον εταιρισμό της «είμαστε όλοι μαζί μια οικογένεια», αλλά το πραγματικό της πρόσωπο το ζούμε κάθε μέρα στους χώρους δουλειάς ή όταν συμβεί ένα ατύχημα; Ή έχουμε ανάγκη από, Επιτροπές Υ.Α.Ε. που να παλεύουν και να είναι στην πρώτη γραμμή της απαίτησης, της διεκδίκησης και να μπορούν να πιέζουν και προς τα σωματεία - προκειμένου να υπερασπίσουν το δικαίωμα του εργαζόμενου να γυρίσει στο σπίτι του ασφαλής

και υγιής;

Εμείς θα συνεχίσουμε να ενημερώνουμε και να πληροφορούμε ώστε να κατανοείται το περιεχόμενο της επικινδυνότητας κάθε βλαπτικού παράγοντα, που σχετίζεται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η πρόληψη και η κάλυψη κάθε επαγγελματικού κινδύνου βαρύνει αποκλειστικά, τον εργοδότη.

Η διεκδίκηση για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας σε κάθε χώρο δουλειάς, είναι η δράση με όρους κινήματος που πρέπει να απαιτήσουμε να γίνει πράξη, από τις νέες Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων.



“ Το κόστος όμως της ανθρώπινης ζωής, της αναπηρίας ή της φθοράς της υγείας των εργαζομένων (ως απόρροια συσσωρευμένης σωματικής και ψυχολογικής κόπωσης και συναισθηματικής φόρτισης) δεν χωράει στους ισολογισμούς και τους πίνακες των ετήσιων εσόδων ή στο EBITDA.



Μη και ωωωωω!

Όταν η πίτα μικραίνει τότε όλα βγαίνουν στη φόρα.

συν. Δημητρόπουλος Χρήστος, Γραμματέας Δημοσίων Σχέσεων ΟΜΕ-ΟΤΕ, Ενωτικό Ψηφοδέλτιο Εργαζομένων ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Στην επικαιρότητα επανήλθε για ακόμα μια φορά, με αφορμή το προσφυγικό, η σκιώδης και ιδιαίτερη δράση (;) των περισσότερων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων γνωστές και ως ΜΚΟ. Στη χώρα μας, σύμφωνα με διάφορες πηγές στο διαδίκτυο, δραστηριοποιούνται περίπου 400 έως 700 ΜΚΟ. Κανείς δεν ξέρει τον ακριβή αριθμό αφού δεν υπάρχει εθνικό μητρώο και μια νέα μπορεί να δημιουργηθεί μέσα σε λίγες ημέρες. Πρόκειται για Συλλόγους με ευρύ φάσμα δράσης (περιβάλλον, πρόσφυγες, παιδιά, εθελοντισμός, υγεία, κλπ) οι οποίες είτε έχουν πολύ συγκεκριμένο αντικείμενο (π.χ. «Σύλλογος Γυναικών Σκοπέλου» με χρηματοδότηση μέσα σε ένα έτος, μόνο από το Υπουργείο 30.000€!) ή σύμφωνα με το καταστατικό τους αόριστο και ευρύ πεδίο δραστηριότητας (π.χ. «Βίοςφαιρα Εταιρεία για τη Μελέτη και Διαχείριση του Φυσικού και Ανθρωπογενούς Περιβάλλοντος» με ετήσια χρηματοδότηση μέσα σε ένα έτος, μόνο από το Υπουργείο 34.630€!).

Η κύρια πηγή χρηματοδότησης; Σωστά το αντιλαμβάνεστε. Ποια άλλη από την κυβερνητική. Επί της ουσίας, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, πρόκειται για το μακρύ χέρι των κομμάτων που τον καιρό των παχιών αγελάδων δημιουργούσαν σωματεία σφραγίδα για να διορίζουν ημετέρους και να βολεύουν τους

δικούς τους ανθρώπους.

Πλέον, στους περισσότερους δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι η δράση αρκετών τέτοιων Οργανώσεων είναι παντελώς άγνωστη στο ευρύ κοινό, ενώ από τα επίσημα στοιχεία προκύπτει ότι δαπανήθηκαν δεκάδες χιλιάδες ευρώ για τη δακτυλίωση των πτηνών, για να μελετηθεί η ιστορία της Αριστερής Νεολαίας, καθώς και για να χρηματοδοτηθούν όμιλοι πολιτών για την τοπική δημοκρατία!

Τι και εάν διεξήχθη εισαγγελική έρευνα; Τι και εάν δημοσιεύτηκαν λίστες με την ετήσια χρηματοδότηση των ΜΚΟ; Τι και εάν βγήκαν άπλυτα στη φόρα; Ε και; Ήρθε η επόμενη νέα κυβέρνηση και ως δια μαγείας άνοιξε πάλι στη στρόφιγγα της χρηματοδότησης στις ΜΚΟ των «δικών» της παιδιών.

Σαν να μην έφταναν όλα αυτά τα τελευταία έτη αρχίζει και ωριμάζει το φρούτο των αλληλέγγυων και των ενώσεων πολιτών. Με τους κρατικούς μηχανισμούς ελέγχου για ακόμα μια φορά απόντες, χωρίς αρχή και τέλος, ο καθένας αυτοπροσδιορίζεται κατά το δοκούν και με προχειρογραμμένες ανακοινώσεις ή παρεμβάσεις λίγων δεκάδων ανθρώπων ασκούν έλεγχο στους πάντες και τα πάντα θέλοντας και αυτοί να πάρουν μερίδιο από την πίτα της κυβερνητικής χρηματοδότησης. Που βρίσκουν οι αλληλέγγυοι τα χρήματα να πραγματοποιήσουν πολυδάπανα



“ Όσα δώσανε τα περισσότερα τα φάγανε σε ταξίδια και λούσα.

ταξίδια; Γιατί ο κάθε λογής τυχάρπαστος προβαίνει σε διεκδικήσεις και εξόφθαλμες παράνομες παρεμβάσεις; Η απάντηση γνωστή σε όλους μας. Γιατί τα όργανα ελέγχου της πολιτείας απλά και μόνο υπάρχουν. Γιατί δεν υπάρχει καμία βούληση να ασκηθεί έλεγχος και να αποδοθούν ευθύνες.

Τελευταίο πεδίο εκμετάλλευσης των ανωτέρω οι πρόσφυγες. Καθημερινά, δεκάδες ΜΚΟ, δόθεν αλληλέγγυοι και άγνωστες ενώσεις πολιτών χωρίς νομική ή άλλη υπόσταση, αλωνίζουν ανενόχλητοι όπου και όπως αυτοί θέλουν. Πίσω από όλη αυτή τη δράση τι άλλο από το χρήμα και η οικονομική εκμετάλλευση της συγκυρίας .

Αξίζει να αναφέρουμε κάποιες από τις ΜΚΟ για να αντιληφθείτε τη λογική του παραλόγου. Μόνο οι ακόλουθες ΜΚΟ, σε ένα μόνο έτος, έλαβαν μόνο από το Υπουργείο, επιχορήγηση 450.000€. Μόνο εάν αφήσετε τη φαντασία σας να οργιάσει μπορείτε να αποτυπώσετε το που και πως ξοδεύτηκαν αυτά τα χρήματα.

- Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης
- Ελληνικό Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης
- Παναθηναϊκή και Πανελλαδική Οργάνωση Γυναικών

- Πανελλήνιος Σύλλογος Γυναικών με Καρκίνο Μαστού
- Πανελλήνιος Σύλλογος Γυναικών με Καρκίνο Μαστού Άλμα Ζωής
- Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών και Στελεχών Επιχειρηματικών Φορέων

Ανεξάρτητα από τη γνώμη που μπορεί ο καθένας να εκφράσει ένα είναι βέβαιο. Κανείς δεν έχει το δικαίωμα να διαδραματίζει το ρόλο του κράτους, να αντικαθιστά κρατικές λειτουργίες, να λειτουργεί ως αφετηρία για να μπορούν κάποιοι να πλουτίζουν ή για να μπορούν οι κυβερνητικοί παράγοντες να διορίζουν την εκλογική τους πελατεία, σε μια χρονική συγκυρία που δεν μπορούν να διορίσουν στο δημόσιο τομέα με την ίδια ευκολία όπως πριν από μερικά χρόνια.

Κλείνοντας, θα ήταν καταδικαστέο να μην τονιστεί η σωτήρια δράση λίγων ΜΚΟ που παράγουν σημαντικό έργο και δεν εξαρτώνται από την κυβερνητική χρηματοδότηση, αλλά από ιδίους πόρους και χορηγίες ιδιωτών. Μια τέτοια ΜΚΟ είναι «Το χαμόγελο του Παιδιού» με πολύχρονη πανελλαδική δράση και με διεθνείς συνεργασίες.

Ανάπτυξη μηχανισμών αποτροπής κρίσεων ως προϋπόθεση εταιρικής επιβίωσης

Το αναπόφευκτο της εκδήλωσης κρίσεων δεν πρέπει με κανέναν τρόπο να υποτιμήσει την αξία δημιουργίας αποτελεσματικών μεθόδων και διαδικασιών πρόληψης.

συν. Δρ. Γιαννακούλας Γιάννης, BS, MS, MBA, PhD.

Σε όσους ασχολούνται με τη διοίκηση, είναι γνωστό πιστεύουμε ότι οι επιχειρήσεις και οργανισμοί σχεδιάζονται, δημιουργούνται και λειτουργούν με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Ο κυριότερος από αυτούς τους στόχους είναι κατά το μάλλον ή ήττον η επιβίωση. Είναι επίσης γνωστό ότι το επιχειρησιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν αυτές οι επιχειρήσεις και οργανισμοί αλλάζει με μεγάλη ταχύτητα και συχνότητα.

Αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον απαιτεί από τις επιχειρήσεις που θέλουν να συνεχίσουν να είναι ανταγωνιστικές να προσαρμόζονται έγκαιρα και αποτελεσματικά στις νέες πραγματικότητες. Αυτή η απαραίτητη «προσαρμογή» κατά αναλογία και λογική συνέπεια, ακολουθεί χρονικά καταστάσεις –συνήθως όχι ευχάριστες-που απαιτούν άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση.

Αυτές οι «καταστάσεις» μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Σε περιπτώσεις που μπορούν να χαρακτηριστούν ως “Επείγουσες Καταστάσεις” και σε περιπτώσεις που μπορούν

να χαρακτηρισθούν ως “Κρίσεις”

Είναι σκόπιμο, σε αυτό το σημείο να περιγράψουμε λεπτομερέστερα αυτούς τους δύο όρους και να τονίσουμε τις βαθύτερες διαφορές τους.

- **Επείγουσα Κατάσταση (emergency).** Με τον όρο “Επείγουσα Κατάσταση” περιγράφεται ένα γεγονός, συνήθως μη αναμενόμενο, που απαιτεί άμεση αντιμετώπιση με σκοπό την αποφυγή κλιμάκωσης και δημιουργίας επικινδυνότητας για θέματα που αφορούν συνήθως τους εργαζομένους, την εταιρία ή το κοινό γενικότερα

- **Κρίση (crisis).** Με τον όρο “Κρίση” περιγράφεται μία επείγουσα κατάσταση που δείχνει να είναι εκτός ελέγχου και που αν δεν αντιμετωπιστεί ταχύτατα και αποτελεσματικά θα έχει δυσβάστακτες συνέπειες για την εταιρία, οργανισμό, κυβέρνηση, κοινό, κλπ. Επίσης η Κρίση έχει ήδη γίνει δημόσια γνωστή και σχεδόν πάντα εμπεριέχει λόγους εμφάνισης παραλυτικού και συμπεριφορικά παραμορφωτικού άγχους.



Βλέπουμε ότι τόσο στην Επείγουσα Κατάσταση όσο και στη Κρίση υπάρχει ανάγκη για άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση. Αυτό που διαφοροποιεί καταλυτικά τις δύο καταστάσεις είναι το ότι στη Κρίση ενυπάρχουν και χαρακτηριστικά χάους. Δηλαδή, σχετική άγνοια αίτιου και αποτελέσματος. Για παράδειγμα, η επιδείνωση των σχέσεων μεταξύ των Η.Π.Α. και της κυβέρνησης της Βόρειας Κορέας, μέχρι τη στιγμή που γράφεται ο παρόν πόνημα, έχει όλα τα χαρακτηριστικά της Κρίσης και σχετικού χάους. Δηλαδή,

- Κανείς δεν φαίνεται να γνωρίζει την ακριβή αιτία και λόγο εκδήλωσης αυτής της κατάστασης, αυτή τη χρονική στιγμή.
- Κανείς μάλλον δεν γνωρίζει το τελικό αποτέλεσμα και την έκβαση αυτής της κατάστασης, δηλαδή ποιους, πότε και πώς θα επηρεάσει.
- Έχει γίνει ήδη γνωστή στο ευρύ κοινό.
- Αφορά πολλές διακριτές “ομάδες” ανθρώπων. Για παράδειγμα, γειτονικά κράτη, το διεθνές διπλωματικό περιβάλλον, την διεθνή ειρήνη, τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων των δυο κρατών, το εσωτερικό πολιτικό περιβάλλον των εμπλεκόμενων χωρών, κλπ.
- Παρατηρούνται συμπεριφορές από εμπλεκόμενα μέρη που επιεικώς χαρακτηρίζονται ως νευρικές, άστοχες και μη συνετές. Για παράδειγμα απειλές για ολοκληρωτικό πόλεμο, χρήση πυρηνικών όπλων, κ.α.

Να σημειωθεί ότι, από φιλοσοφικής απόψεως, κάθε εκδήλωση-γέννηση- ενός γεγονότος προϋποθέτει αίτιον και μέσον ή φορέα εκδήλωσης. Ένα απλό και κατανοητό παράδειγμα που θα βοηθήσει την κατανόηση της μονοδρομικής και απόλυτης σχέσης αίτιου και εκδήλωσης είναι η γέννηση ενός μωρού. Για να υπάρξει η γέννηση και να έρθει στο φως ένα μωρό χρειάζονται το αίτιον – η εγκυμοσύνη- και ο φορέας εκδήλωσης δηλαδή η μητέρα. Η αναμονή ενός μωρού (γεγονότος) χωρίς αίτιον και μορφοποιητικό φορέα κρίνεται μάλλον ως φυσικώς αδύνατη και συναισθηματικώς απογοητευτική.

Διαγραμματικά αυτή η σχέση μπορεί να παρουσιαστεί και ως εξής:

Αίτιον - Μέσον Εκδήλωσης - Γέννηση - Μορφοποίηση

Σκοπός της παρούσας δημοσίευσης, είναι η παρουσίαση μιας απλής και κατανοητής μεθοδολογίας προληπτικού εντοπισμού - πρόληψης- επιχειρησιακών κρίσεων. Επειδή πιστεύουμε

ακράδαντα ότι η αναμόρφωση και εμπλουτισμός της διοικητικής ικανότητας στελεχών θα επιφέρει καλό στους εαυτούς τους, στις οικογένειές τους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται αλλά και στους υφισταμένους τους, προβαίνουμε στη δημοσίευση αυτών των εργασιών.

Κύριοι λόγοι ή αίτια που μπορούν να δημιουργήσουν καταστάσεις κρίσης σε μία επιχείρηση ή οργανισμό είναι και οι παρακάτω:

- **Ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις.** Οι ταχύτερες τεχνολογικές εξελίξεις εμπεριέχουν πολλές φορές τον σπόρο της κρίσης. Για παράδειγμα, μη κατάλληλα εκπαιδευμένοι χρήστες, μπορεί να δημιουργήσουν εργατικά ατυχήματα μεγάλης κλίμακας τόσο σε ανθρώπινες ζωές όσο και στην εικόνα μιας εταιρίας.
- **Εμφάνιση νέων ανταγωνιστών τόσο στη διεθνή όσο και στην εγχώρια αγορά.** Νέοι ανταγωνιστές συνήθως “μπαίνουν” σε μία αγορά προσφέροντας συγκριτικά και στρατηγικά πλεονεκτήματα. Αυτά τα πλεονεκτήματα είναι δυνητικοί λόγοι οικονομικών ή άλλων επιχειρησιακών κρίσεων.
- **Κλαδικές και διακλαδικές συμμαχίες αλλάζουν τη σύνθεση του επιχειρησιακού περιβάλλοντος.** Για παράδειγμα, μια συνεργασία ανταγωνιστών στη παραγωγή ή διάθεση ενός προϊόντος μπορεί να δημιουργήσει ικανές οικονομίες κλίμακος (economies of scale) ώστε να ωθήσουν μία άλλη ανταγωνίστρια εταιρία ακόμη και σε πτώχευση.
- **Πλήρης απελευθέρωση των αγορών.** Η απελευθέρωση μιας αγοράς συνοδεύεται σχεδόν πάντα από νέους ανταγωνιστές, νέα προϊόντα και υπηρεσίες με στενάχωρες συνθήκες συνέπειες στις ήδη υπάρχουσες και λειτουργούσες εταιρίες.
- **Αλλαγές στη καταναλωτική συμπεριφορά των αγορών.** Η καταναλωτική συμπεριφορά του κοινού είναι σίγουρο ότι, υπό προϋποθέσεις, αλλάζει. Αυτές οι αλλαγές μπορούν με τη σειρά τους να δημιουργήσουν συνθήκες εκδήλωσης κρίσεων.
- **Νομοθετικές αλλαγές που επηρεάζουν τον επιχειρησιακό ρυθμό των επιχειρήσεων.** Είναι κατανοητό νομίζουμε το πώς νομοθετικές αλλαγές μπορούν να δημιουργήσουν κρίσεις σε επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, μια εταιρία εισαγωγής και εμπορίας κρεάτων από την Ζιμπάμπουε μπορεί να βρεθεί σε δεινή κατάσταση αν δια νόμου απαγορευτούν οι εισαγωγές κρέατος από την Αφρική.



- **Αύξηση του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων.** Η αύξηση πάγιου κόστους λειτουργίας μίας επιχείρησης είναι ένας, εν δυνάμει, κίνδυνος στις θεμελιακές προϋποθέσεις επιβίωσης μίας επιχείρησης. Για παράδειγμα, το υψηλό κόστος λειτουργίας μιας εταιρείας, συνήθως την καθιστά δυσκίνητη στην αποδοχή και εφαρμογή απαραίτητων νέων πολιτικών.
- **Διαθεσιμότητα ανθρώπινου δυναμικού.** Μια επιχείρηση πρέπει να δημιουργήσει κατάλληλες διαδικασίες και πολιτικές έτσι ώστε να έχει όταν χρειάζεται αυτούς που χρειάζεται. Μπορεί να είναι καταστροφικές οι συνέπειες της έλλειψης κατάλληλων στελεχών για μία επιχείρηση και για αυτό το λόγο πολλές εταιρείες εφαρμόζουν την πολιτική της προληπτικής συλλογής βιογραφικών. Δημιουργούν δηλαδή "δεξαμενές" στελεχών που μπορούν να προσλάβουν όταν παρουσιαστή η ανάγκη άμεσης κάλυψης θέσεων.

Οι περιβαλλοντικοί λόγοι που παρουσιάστηκαν παραπάνω, είναι μερικοί από εκείνους που απαιτούν συνεχή παρακολούθηση από τις εταιρίες που θέλουν να δημιουργήσουν προϋποθέσεις πρόληψης Κρίσεων.

Μερικές ερωτήσεις που μπορεί να θέσει ένα στέλεχος για να κάνει ένα πρωτοβάθμιο αλλά ουσιαστικό έλεγχο και να αξιολογήσει μια κατάσταση ως προ το εάν είναι μία εν δυνάμει Κρίση είναι και οι παρακάτω:

- Υπάρχει κλιμάκωση ενδιαφέροντος από τη κοινή γνώμη σε ένα θέμα που παρουσιάστηκε;
- Τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (ΜΜΕ) κλιμακώνουν με τη σειρά τους το ενδιαφέρον τους για αυτό το θέμα;
- Επηρεάζεται η εταιρική εικόνα από αυτό το θέμα;
- Επηρεάζεται η χρηματοοικονομική ευημερία της εταιρίας;
- Υπάρχει απότομη αύξηση παραπόνων για κάτι συγκεκριμένο;
- Δημιουργήθηκαν συνθήκες επικίνδυνες για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων ή καταναλωτών; κ.α.

Αν σε μία ή περισσότερες από αυτές τις ερωτήσεις η απάντηση είναι «Ναι», τότε πιθανότατα είναι αντιμετώπιος με τη γέννηση μιας Κρίσης.

Ενώ είναι κατανοητό, πιστεύουμε ότι η πρόληψη είναι προτιμότερη της αντιμετώπισης μιας Κρίσης, δεν είναι πάντοτε δυνατή. Υπάρχουν λόγοι, των οποίων η παρουσίαση και ανάλυση είναι πέραν του σκοπού του παρόντος πονήματος, που καθιστούν τις Κρίσεις αργά ή γρήγορα αναπόφευκτες. Το αναπόφευκτο της εκδήλωσης Κρίσεων δεν πρέπει με κανένα τρόπο να υποτιμήσει την αξία δημιουργίας αποτελεσματικών μεθόδων και διαδικασιών πρόληψης.

”Ο συνάδελφος Γιάννης Γπαννακούλας (BS, MS, MBA, PhD) διαθέτει πέρα των 25 ετών εμπειρία σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, τόσο στον ΟΤΕ (Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης, Τμήματος, Μέλος Δ.Σ. Θυγατρικών), όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Διευθυντής Εκπαίδευσης, Υπεύθυνος Πωλήσεων, κα).”



Πρώιμη ήβη

Η αντιμετώπιση των συμπτωμάτων της πρώιμης ήβης προϋπόθεση για την ψυχική και σωματική υγεία των παιδιών.

Φιλία Δημητριάδη, MD FAAP, Παιδοενδοκρινολόγος - Παιδοδιαβητολόγος, Λέκτορας Ιατρικής Σχολής Πανεπιστημίου Drexel, ΗΠΑ, Επιστημονική Συνεργάτης Α' Παιδιατρικής Κλινικής Πανεπιστημίου Αθηνών & Παίδων ΜΗΤΕΡΑ.

Η μέση ηλικία που ξεκινά η εφηβεία (επιστημονικά την ονομάζουμε ήβη) είναι τα 10 (8-13) χρόνια για τα κορίτσια και τα 11 (9-14) χρόνια για τα αγόρια.

Η πρόωρη έλευση της εφηβείας σε κορίτσια και αγόρια ονομάζεται πρώιμη ήβη και χαρακτηρίζεται από την πρόωρη ανάπτυξη των δευτερευόντων χαρακτηριστικών του φύλου στα κορίτσια πριν από τα 8 και στα αγόρια πριν από τα 9 τους χρόνια. Τα περισσότερα παιδιά που έχουν πρώιμη ήβη αναπτύσσονται αρχικά περισσότερο από τα άλλα παιδιά, αλλά η ανάπτυξή τους σταματά πριν φθάσουν στο ύψος που προβλέπεται με βάση τη γενετική τους προδιάθεση. Η πρώιμη ήβη είναι συχνότερη στα κορίτσια.

Ποια είναι τα συμπτώματα της πρώιμης ήβης:

Οι πλέον συνήθεις αλλαγές που παρατηρούνται σε ένα παιδί είναι η ανάπτυξη των δευτερευόντων χαρακτηριστικών του φύλου:

- Κορίτσια:** Ανάπτυξη μαστών
Τρίχωση στο εφήβαιο και τις μασχάλες
Έμμηνος ρύση
- Αγόρια:** Ανάπτυξη (αύξηση) πέους και όρχεων,
Τρίχωση στο εφήβαιο και τις μασχάλες
τριχοφυΐα στο πρόσωπο

Άλλα χαρακτηριστικά της πρώιμης ήβης περιλαμβάνουν:

Κατήφεια, που συνδέεται με ορμονικές αλλαγές
Αυξημένη επιθετικότητα
Απότομη αύξηση του ύψους σε σχέση με τους συνομηλίκους

Ποια είναι τα αίτια της πρώιμης ήβης:

Σε πολλές περιπτώσεις η αιτία της πρώιμης ήβης είναι ανεξήγητη και χαρακτηρίζεται ιδιοπαθής πρώιμη ήβη.

Σπανιότερα μπορεί να προκληθεί από όγκους ή κύστες στις ωθήκες, τους όρχεις, τα επινεφρίδια, ή τον εγκέφαλο (συγκεκριμένα στον άξονα υποθαλάμου-υπόφυσης). Άλλες αιτίες περιλαμβάνουν ανωμαλίες στο κεντρικό νευρικό σύστημα, οικογενειακό ιστορικό πρώιμης ήβης ή ορισμένα σπάνια γενετικά σύνδρομα.

Συγκεκριμένα υπάρχουν δύο τύποι πρώιμης ήβης:

Κεντρική/αληθής πρώιμη ήβη (εξαρτώμενη από τις γοναδοτροπίνες)

Είναι η πιο συνηθισμένη μορφή και συναντάται στην πλειοψηφία των κοριτσιών αλλά και περίπου στο 50% των αγοριών με τη συγκεκριμένη διαταραχή. Χαρακτηρίζεται από την πρόωρη έκκριση γοναδοτροπινών (των ορμονών που ευθύνονται για την ήβη). Ερευνητές πιστεύουν ότι η πρώιμη ενεργοποίηση του

Θέματα υγείας



Η πρόωμη ήβη αλλάζει το σώμα ενός παιδιού πολύ πιο γρήγορα από τους συνομήλικούς του. Το παιδί καταλαβαίνει ότι η εμφάνισή του είναι διαφορετική από των συνομηλίκων του και σε συνδυασμό με τις αλλαγές στις ορμόνες που προκαλούν συχνές αλλαγές της διάθεσης, μπορεί να κάνουν ένα παιδί να μην νιώθει άνετα με όλες αυτές τις αλλαγές.

άξονα υποθάλαμου-υπόφυσης-γονάδων (ωθηκών-όρχεων) προκαλεί αυτή την διαταραχή στα κορίτσια. Στην πλειοψηφία των περιστατικών πάντως, δεν μπορεί να βρεθεί ο λόγος της πρόωρης έκκρισης γοναδοτροπινών.

Περιφερική πρόωμη ήβη/ψευδοήβη (ανεξάρτητη από τις γοναδοτροπίνες)

Αυτή η μορφή πρόωμης ήβης δεν εξαρτάται από την πρόωρη έκκριση γοναδοτροπινών.

Ορισμένα αίτια της περιφερικής πρόωμης ήβης είναι το σύνδρομο Mc Cune-Albright ,ο υποθυρεοειδισμός, ορμονοεκκριτικοί όγκοι (ιδιαίτερα όγκοι που εκκρίνουν χοριακή γοναδοτροπίνη-HCG) ή κύστες των ωθηκών στα κορίτσια και όγκοι των όρχεων στα αγόρια.

Πώς γίνεται η διάγνωση της πρόωμης ήβης:

Αρχικά γίνεται κλινική εξέταση, λήψη οικογενειακού και ατομικού ιστορικού.

Η διάγνωση μπορεί να περιλαμβάνει:

Ορμονολογικό έλεγχο για τη μέτρηση γοναδοτροπινών (LH και FSH) οιστραδιόλης, τεστοστερόνης και θυρεοειδικών ορμονών.

Ακτινογραφία του αριστερού χεριού για να εκτιμηθεί η οστική ηλικία

Υπερηχογράφημα επινεφριδίων και γονάδων (μήτρας/ωθηκών και όρχεων)

Μαγνητική τομογραφία εγκεφάλου και υπόφυσης

Σημαντικές για τη διάγνωση της πρόωμης ήβης είναι οι πληροφορίες για τις διατροφικές συνήθειες της οικογένειας, καθώς τα παιδιά με αυξημένο βάρος καθώς και με υψηλή πρόσληψη φυτο-οιστρογόνων έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες εμφάνισης πρόωμης ήβης.

Ποια είναι η θεραπεία της πρόωμης ήβης:

Η θεραπεία για την πρόωμη ήβη καθορίζεται από τον παιδοενδοκρινολόγο με βάση:

- Την ηλικία του παιδιού, τη γενικότερη κατάσταση της υγείας του και το ιατρικό ιστορικό του
- Το στάδιο της πρόωμης ήβης
- Την αντοχή του παιδιού σε συγκεκριμένες φαρμακευτικές αγωγές, διαδικασίες ή θεραπείες

Στόχος της θεραπείας της πρόωμης ήβης είναι να σταματήσει και πιθανώς να αναστρέψει τα συμπτώματα. Η θεραπεία εξατομικεύεται με βάση τον τύπο της πρόωμης ήβης, αλλά και την αιτία, εφόσον την γνωρίζουμε.

Στις εξελιγμένες ορμονικές θεραπείες χρησιμοποιείται επιτυχώς

συνθετική ωχρινότροπος ορμόνη LHRH. Η συνθετική αυτή ορμόνη φαίνεται πως σταματά τη διαδικασία της σεξουαλικής ωρίμανσης που προκαλεί η πρόωμη ήβη, εμποδίζοντας την υπόφυση, έναν μικρό αδένα στη βάση του κεφαλιού να απελευθερώνει γοναδοτροπίνες.

Το συνθετικό ανάλογο της ορμόνης LHRH ουσιαστικά "ξεγελά" τον οργανισμό ώστε να διακόψει την διαδικασία της πρόωρης έναρξης της ήβης. Είναι μία ανώδυνη χωρίς μακροχρόνιες παρενέργειες θεραπεία, οι επιδράσεις της οποίας παραμένουν για όσο διάστημα χορηγείται το φάρμακο.

Χωρίς θεραπεία αναστολής της πρόωμης ήβης ,το τελικό ανάστημα είναι συχνά σημαντικά χαμηλότερο από το γενετικά προκαθορισμένο τελικό ύψος.

Πώς επηρεάζεται ψυχολογικά ένα παιδί από τη πρόωμη ήβη:

Η πρόωμη ήβη αλλάζει το σώμα ενός παιδιού πολύ πιο γρήγορα από τους συνομήλικούς του. Το παιδί καταλαβαίνει ότι η εμφάνισή του είναι διαφορετική από των συνομηλίκων του και σε συνδυασμό με τις αλλαγές στις ορμόνες που προκαλούν συχνές αλλαγές της διάθεσης, μπορεί να κάνουν ένα παιδί να μην νιώθει άνετα με όλες αυτές τις αλλαγές. Το παιδί χρειάζεται βοήθεια για να αντιμετωπίσει τα πιθανά σχόλια των συμμαθητών και φίλων του και να προσαρμοστεί με ηρεμία στη νέα κατάσταση και θεραπεία.





Καθαρή ατμόσφαιρα εν΄ οίκω και εργασία

Αιτίες ρύπανσης εσωτερικών χώρων και τρόποι αντιμετώπισης.

Οι πληροφορίες συντάχθηκαν και συγκεντρώθηκαν από την Επιτροπή Περιβάλλοντος και Υγείας της European Respiratory Society (www.ersnet.org), και επιθεωρήθηκαν από τη Συμμαχία Υγείας και Περιβάλλοντος (HEAL).

Τα περισσότερα άτομα θεωρούν ότι ρύπανση είναι το νέφος που βλέπουν έξω όταν τα επίπεδα ρύπανσης είναι υψηλά, αλλά λίγοι είναι αυτοί που κατανοούν ότι μπορούν να επηρεαστούν και από τη ρύπανση εσωτερικών χώρων.

Πόση ώρα περνάτε σε εσωτερικούς χώρους; Στην πραγματικότητα πολύ περισσότερη απ' όση νομίζετε. Το 90% περίπου του χρόνου μας το περνάμε μέσα, κι έτσι ο αέρας εσωτερικών χώρων είναι πολύ σημαντικός για την υγεία μας. Η χαμηλή ποιότητα του αέρα εσωτερικών χώρων συνδέεται με πνευμονικές παθήσεις – όπως άσθμα και αλλεργίες, χρόνια αποφρακτική πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ) και καρκίνο του πνεύμονα - και επηρεάζει άλλα μέρη του σώματος.

Τα άτομα που πάσχουν ήδη από πνευμονική νόσο είναι πιο ευάλωτα στη ρύπανση του αέρα εσωτερικών χώρων και όσοι πάσχουν σοβαρά είναι πιθανό να περάσουν περισσότερο χρόνο μέσα.

Από που προέρχεται;

Η ρύπανση του αέρα εσωτερικών χώρων προέρχεται από πολλά μέρη, όπως ανοιχτές φωτιές και θερμάστρες, δομικά υλικά και έπιπλα, προϊόντα καθαρισμού και συστήματα ψύξης, και ατμοσφαιρική ρύπανση η οποία έρχεται απ' έξω. Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με τη ρύπανση του αέρα εσωτερικών χώρων, διαβάστε το ενημερωτικό δελτίο μας στο www.environment.european-lung-foundation.org.

Τι ακριβώς είναι ο εξαερισμός;

Ο αέρας εισέρχεται σε ένα κτίριο με πολλούς τρόπους:

- Διείσδυση – αέρας που εισέρχεται από ρωγμές σε τοίχους, πατώματα και οροφές, καθώς επίσης από παράθυρα και πόρτες.
- Φυσικός αερισμός – αέρας που εισέρχεται όταν ανοίγουμε πόρτες ή παράθυρα.

Θέματα υγείας

• Μηχανικός αερισμός – αυτός που παρέχεται από εξωτερικό ανεμιστήρα εξαερισμού ή κλιματιστικό. Για να μειώσουν τη χρήση ενέργειας, τα κτίρια γίνονται πιο στεγανά. Ως εκ τούτου, ο ατμοσφαιρικός αέρας δεν εισέρχεται πολύ εύκολα ώστε να διαλύει ή να εξαφανίζει τους ρύπους. Το ποσοστό εξαερισμού ενός κτιρίου έχει σημασία όσον αφορά στη ρύπανση εσωτερικών χώρων και τον αντίκτυπο αυτής.

Τι κάνει στους πνεύμονές μας;

Αρκεί μια σύντομη έκθεση σε ρύπανση αέρα εσωτερικών χώρων (ημέρες ή εβδομάδες) για να παρατηρηθούν ερεθισμοί, όπως ξηρός λαιμός και βήχας. Οι επιδράσεις της μακροχρόνιας έκθεσης ίσως εμφανιστούν μετά από πολλά χρόνια.

Εσάς, θα σας επηρεάσει;

Μερικά άτομα είναι πιο ευάλωτα από άλλα σε ορισμένους αέριους ρύπους εσωτερικού χώρου. Για παράδειγμα, τα παιδιά φαίνεται να είναι πιο ευαίσθητα στον καπνό των άλλων, ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν συχνότερα ξηρό λαιμό και ξηροφθαλμία. Ασθενείς με αλλεργία στα ακάρεα και/ή τα κατοικίδια, θα υποφέρουν όταν εκτεθούν σε αυτά σε εσωτερικό χώρο. Αλλιώς, δεν υπάρχει δυνατότητα να γνωρίζουμε εκ των προτέρων αν είστε πιο ευάλωτος στον αέρα εσωτερικών χώρων από οποιονδήποτε άλλον. Ωστόσο, σε περιπτώσεις πολύ υψηλής έκθεσης, σχεδόν όλοι θα υποφέρουν.

ΠΗΓΗ	ΡΥΠΟΣ	ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΠΝΕΥΜΟΝΩΝ	ΕΝΕΡΓΕΙΑ
Κάπνισμα • Τσιγάρα • Πίπτες • Πούρα	• Καπνός τσιγάρου στο περιβάλλον	• Ερεθισμός σε μύτη και λαιμό • Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος • Αυξημένες πιθανότητες για αναπνευστικά συμπτώματα, π.χ. βήχα • Περιορισμός λειτουργίας πνευμόνων • Επιδείνωση ΧΑΠ • Καρκίνος του πνεύμονα	> Μην καπνίζετε σε εσωτερικούς χώρους > Μην επιτρέπετε σε άλλους να καπνίζουν σε εσωτερικούς χώρους
Συστήματα θέρμανσης και μαγειρέματος χωρίς καπναγωγούς • Φούρνοι • Θερμάστρες • Τζάκια • Κερά	• Σωματίδια (μικρά κομμάτια σκόνης και ρύπον στον αέρα) • Αέρια (μονοξείδιο του άνθρακα, οξείδια του αζώτου) • Οξείδια του θείου	• Ερεθισμός σε μύτη και λαιμό • Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος • Αυξημένες πιθανότητες για αναπνευστικά συμπτώματα, π.χ. βήχα • Περιορισμός λειτουργίας πνευμόνων • Επιδείνωση ΧΑΠ • Καρκίνος του πνεύμονα • Δηλητηρίαση από μονοξείδιο του άνθρακα και θάνατος	> Μείωση χρήσης θερμοαστρών χωρίς καπναγωγούς > Συντηρείτε τις συσκευές αερίου > Χρησιμοποιείτε απορροφητήρες πάνω από φούρνους και κουζίνες φυσικού αερίου > Μειώστε στο ελάχιστο τις εκπομπές από ξυλόσομπες > Καθαρίζετε τακτικά τις καμινάδες και τον καπναγωγό
Οικιακές χημικές ουσίες • Χρώματα • Διαλυτικά • Προϊόντα καθαρισμού • Αποσμητικά χώρου • Εντομοκτόνα • Μυκητοκτόνα • Ζιζανιοκτόνα	• Πτητικές και ημιπτητικές οργανικές ενώσεις (VOC και S-VOC) • Τοξικά προϊόντα	• Ερεθισμός σε μύτη και λαιμό • Δυσκολία στην αναπνοή (δύσπνοια) • Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος • Δηλητηρίαση	> Ακολουθήστε τις οδηγίες στις ετικέτες για ασφαλή χρήση χημικών > Να εργάζεστε σε υπαίθριους χώρους, αν είναι δυνατόν, και να αερίζετε καλά τα δωμάτια κατά τη διάρκεια και μετά τη χρήση > Φροντίστε για τη σωστή αποκομιδή μερικών χρησιμοποιημένων δοχείων
Το έδαφος πάνω στο οποίο χτίζονται κτίρια	• Ραδόνιο	• Καρκίνος του πνεύμονα (στην Ευρώπη, το ραδόνιο στις κατοικίες αναλογεί σε ~9% των θανάτων από καρκίνο του πνεύμονα και ο κίνδυνος αυτός αυξάνεται δραματικά σε συνδυασμό με το τσιγάρο)	> Εξέταση για επίπεδα ραδονίου > Ζητήστε συμβουλές για τον τρόπο μείωσης των επιπέδων μέσω εξαερισμού > Κόψτε το κάπνισμα

Θέματα υγείας

“ Η χαμηλή ποιότητα του αέρα εσωτερικών χώρων συνδέεται με πνευμονικές παθήσεις – όπως άσθμα και αλλεργίες, χρόνια αποφρακτική πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ) και καρκίνο του πνεύμονα - και επηρεάζει άλλα μέρη του σώματος.

<ul style="list-style-type: none"> Οικοδομικά υλικά Υλικά οροφών και δαπέδων Μόνωση Σκυρόδεμα Υλικά επίστρωσης Εξοπλισμός θέρμανσης Ηχομόνωση Πλαστικά Κόλλα Κόντρα-πλακέ Υπόστρωμα χαλιού Υφάσματα 	<ul style="list-style-type: none"> Αμιάντος (προκύπτει πρόβλημα αν το υλικό που περιέχει αμιάντο διαταραχτεί ή αποσυντεθεί με το χρόνο) Υαλοβάμβακας (απελευθερώνει ίνες αν υποστεί φθορά από το χρόνο, ή ζημιές από νερό, και όταν ψαλιδίζεται, κόβεται ή γυαλοχαρτώνεται) Πτητικές και ημιπτητικές οργανικές ενώσεις (VOC και S-VOC), που περιέχουν φορμαλδεΐδη 	<ul style="list-style-type: none"> Αμιαντίαση* (εκφυλισμός των ιστών του πνεύμονα) Καρκίνος του πνεύμονα Μεσοθηλίωμα (σπάνια ασθένεια) * Αμιάντωση Οι μεγαλύτερες ίνες προκαλούν ερεθισμό σε μύτη και λαιμό Ερεθισμός σε μύτη και λαιμό Δυσκολία στην αναπνοή (δύσπνοια) Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος Καρκίνος του πνεύμονα και του ρινοφάρυγγα 	<ul style="list-style-type: none"> Αν υπάρχει αμιάντος στο σπίτι σας, φροντίστε να μη διαταραχτεί Αν κάνετε ανακαίνιση, αναθέστε την απομάκρυνσή του σε επαγγελματίες Αν βρείτε υαλοβάμβακα στο σπίτι σας, φροντίστε να μη διαταραχτεί Ελέγχετε τα προϊόντα για περιεχόμενα υαλοβάμβακα και φοράτε μάσκα και προστατευτικά ενδύματα αν τα χειρίζεστε Αερίζετε καλά Αερίζετε επαρκώς για απομάκρυνση των πτητικών οργανικών ενώσεων σε νέα ή νεο-επιπωμένα σπίτια
<ul style="list-style-type: none"> Θέρμανση και ψύξη Συστήματα εξαερισμού Κλιματιστικά 	<ul style="list-style-type: none"> Ιοί και βακτηρίδια 	<ul style="list-style-type: none"> Φλεγμονή των αεραγωγών του πνεύμονα Πνευμονία 	<ul style="list-style-type: none"> Φροντίστε για συχνή αλλαγή του νερού στις κλιματιστικές μονάδες
<ul style="list-style-type: none"> Κλινοσκεπάσματα και επίπλωση Στρώματα Μαξιλάρια Χαλιά Ταπετσαρισμένα έπιπλα 	<ul style="list-style-type: none"> Ακάρεα 	<ul style="list-style-type: none"> Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος ή αλλεργίες 	<ul style="list-style-type: none"> Αλλάζετε στρώματα και κλινοσκεπάσματα τακτικά Χρησιμοποιείτε καλύμματα αδιαπέραστα από ακάρεα Καθαρίζετε τακτικά Αερίζετε καλά Μειώστε την υγρασία της κατοικίας Επιλέξτε πλαστικά πατώματα αντί για χαλιά
<ul style="list-style-type: none"> Φθορά από υγρασία, υγραντήρα 	<ul style="list-style-type: none"> Μούχλας Ακάρεα σκόνης (δείτε παραπάνω) 	<ul style="list-style-type: none"> Ερεθισμός σε μύτη και λαιμό Δυσκολία στην αναπνοή Αλλεργικές αντιδράσεις Επιδείνωση συμπτωμάτων άσθματος 	<ul style="list-style-type: none"> Αποτρέψτε διαρροές και βλάβες στο δίκτυο νερού Αερίζετε καλά Αφαιρέστε λεκέδες μούχλας Χρησιμοποιήστε αφυγραντήρα
<ul style="list-style-type: none"> Κατοικίδια Σκύλοι Γάτες Πτηνά 	<ul style="list-style-type: none"> Αλλεργιογόνα Ζωονόσοι 	<ul style="list-style-type: none"> Αλλεργία στα κατοικίδια 	<ul style="list-style-type: none"> Απομακρύνετε το κατοικίδιο από το σπίτι Αποτρέψτε την είσοδο κατοικίδιου στην κρεβατοκάμαρα ή σε κατοικίες

Το ELF είναι ο δημόσιος εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Πνευμονολογικής Εταιρείας (European Respiratory Society - ERS), μη κερδοσκοπικός ιατρικός οργανισμός με περισσότερα από 8.000 μέλη σε πάνω από 100 χώρες. Το ELF ασχολείται με την υγεία των πνευμόνων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, και συγκεντρώνει τους κορυφαίους ιατρικούς ειδήμονες στην Ευρώπη για την ενημέρωση των ασθενών και την ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τις αναπνευστικές νόσους.

Η Συμμαχία Υγείας και Περιβάλλοντος (HEAL) αποτελεί διεθνή, μη κυβερνητική οργάνωση που έχει ως σκοπό τη

βελτίωση της υγείας μέσα από το δημόσιο προσανατολισμό που προάγει ένα καθαρότερο και ασφαλέστερο περιβάλλον. Η HEAL αντιπροσωπεύει ένα πολυσχιδές δίκτυο πλέον των 50 οργάνωσεων πολιτών, γυναικών, ασθενών, επαγγελματιών υγείας και περιβάλλοντος σε όλη την Ευρώπη: www.env-health.org.

Για επιπλέον πληροφορίες και συνδέσμους επισκεφτείτε το:

- www.environment.european-lung-foundation.org
- www.env-health.org

Ο Σύλλογος μας από τον Ιανουάριο έως και σήμερα έχει επιδείξει σημαντική δραστηριότητα. Εκτός από την καθημερινή επαφή των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής για όλα τα θέματα που απασχολούν το Σύλλογο, πραγματοποιήθηκαν και τρεις συγκλήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου τους μήνες Ιανουάριο, Μάιο και Ιούνιο καθώς και οι αντίστοιχες συγκλήσεις της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συλλόγου μας, τις παραμονές αυτών.

Επιστολές - Ανακοινώσεις

20/01/2017

Δημοσιεύτηκε το διεκδικητικό πλαίσιο του ΠΑΣΕ-ΟΤΕ εν όψει της διαπραγμάτευσης για τη νέα συλλογική σύμβαση στο τέλος του χρόνου.

21/02/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για την έρευνα της DT και έγινε κάλεσμα να υπάρξει συμμετοχή προκειμένου να αναδειχθούν τα θέματα που πρέπει να προωθήσει ο Σύλλογος.

22/02/2017

Στάθηκε επιστολή αναπροσαρμογής συνδρομής των μελών του ΠΑΣΕ προς τον Σύλλογο σεβόμενοι τη δύσκολη οικονομική συγκυρία και μείωση του πλαφόν ανώτατης μηνιαίας καταβολής της συνδρομής από 16€ σε 14€.

22/02/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τα κλιμάκια, όπου γίνεται γνωστό ότι δικαστικώς θα διεκδικηθούν κλιμάκια προηγούμενων ετών που δεν δοθήκαν σε εργαζομένους του Ομίλου.

28/02/2017

Στάλθηκε επιστολή προς τη Διοίκηση της ΟΜΕ-ΟΤΕ, με την οποία ζητούνται διευκρινήσεις όσον αφορά τη διεκδίκηση των κλιμακίων σχετικά με τους συναδέλφους της πρώην ΟΤΕplus

08./03/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τη Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας

09/03/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τα καταστήματα και προαναγγέλεται τις επόμενες ημέρες έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων στα καταστήματα μας, από τον ίδιο τον Σύλλογο, τα αποτελέσματα της οποίας θα κοινοποιηθούν σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

24/03/2017

Ολοκληρώθηκε η έρευνα του ΠΑΣΕ –ΟΤΕ για τα καταστήματα COSMOTE. Με την έρευνα αυτή επιχειρήθηκε να γίνει πραγματική αποτύπωση της καθημερινότητας στο δίκτυο καταστημάτων.

03/04/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τις θέσεις στάθμευσης στο Μέγαρο του ΟΤΕ και τη μετακίνηση στων συναδέλφων.

10/04/2017

Δημοσιεύτηκε νέα ανακοίνωση για τις θέσεις στάθμευσης.. Κάλεσμα προς τη Διοίκηση να ξεκαθαρίσει τι θέλει και να εξηγήσει σε όλους την πρότασή της.

20/04/2017

Δημοσιεύτηκε ενημέρωση για τις Εκλογές Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας την Πέμπτη 27 Απριλίου.

02/05/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας που εκπόνησε ο ΠΑΣΕ-ΟΤΕ για τις συνθήκες εργασίας και τη λειτουργία των Καταστημάτων.

09/05/2017

Στάλθηκε επιστολή προς τη Διοίκηση για το παρκινγκ στο ΔΜ όπου προτείνονται λύσεις τεκμηριωμένες με παραδείγματα με φωτογραφίες και χάρτες.

15/05/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για συμμετοχή στην γενική απεργία της 17ης Μαΐου.

01/06/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για συνάντηση του Συλλόγου με εκπροσώπους της Διοίκησης προκειμένου να συζητήσει θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους στο δίκτυο καταστημάτων τα οποία επισημάνθηκαν μέσω της έρευνας του Συλλόγου μας.

09/06/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση όπου ζητείται η πιστή τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στις εργασίες ανακατασκευής και ανακαίνισης των καταστημάτων, με αφορμή περιστατικό στο εμπορικό κατάστημα της Λάρισας.

14/06/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση ΠΑΣΕ για την αλλαγή του brand name από ΟΤΕ σε COSMOTE.

20/06/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση σχετικά με περιστατικό ανάρμοστης συμπεριφοράς από Προϊστάμενο Καταστήματος σε μέλος του ΔΣ του ΠΑΣΕ.

22/06/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για συνάντηση με τη διοίκηση σχετικά με το θέμα της νέας δομής των πωλήσεων σταθερής και κινητής Ομίλου ΟΤΕ.

03/07/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τη φύλαξη του μεγάρου και εκφράζεται η αντίθεση στις προσλήψεις εργαζομένων φύλαξης, από ιδιωτική εταιρεία.

12/07/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για το νέο κλείσιμο αυτή τη φορά δύο καταστημάτων.

17/07/2017

Στάλθηκε επιστολή προς τη διοίκηση με θέμα τις διατακτικές τροφές για χαμηλόμισθους εργαζόμενων που προέρχονται από την ΟΤΕPLUS.

10/08/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για τη κάλυψη επιβάρυνσης από τη χρήση εταιρικών οχημάτων.

08/09/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση για την μη καταβολή των bonus στα καταστήματα ΟΤΕ.

06/09/2017

Δημοσιεύτηκε ανακοίνωση ενημέρωση για το νέο πρόγραμμα οικειοθελούς αποχώρησης προσωπικού που εξήγγειλε η Διοίκηση.

Προσφορές στην κάρτα μέλους ΠΑΣΕ-ΟΤΕ

Ο σύλλογος συνέχισε να εξασφαλίζει νέες προσφορές σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και περιφέρεια για τα μέλη του Συλλόγου μας. Τελευταίες σημαντικές προσθήκες οι νέες συμφωνίες με τον όμιλο Υγεία και Ευρωκλινική και η προσφορά για ΚΤΕΟ για τα αυτοκίνητα των μελών του ΠΑΣΕ.

Άλλες δραστηριότητες

- Συμφωνία για άλλη μια χρονιά με ΟΑΣΑ για την έκδοση ετήσιων καρτών με έκπτωση στα μέλη του Συλλόγου μας.
- Συνάντηση τον Ιούλιο του 2016 της διαπαραταξιακής επιτροπής της εκτελεστικής του Συλλόγου μας με εκπροσώπους της Διοίκησης

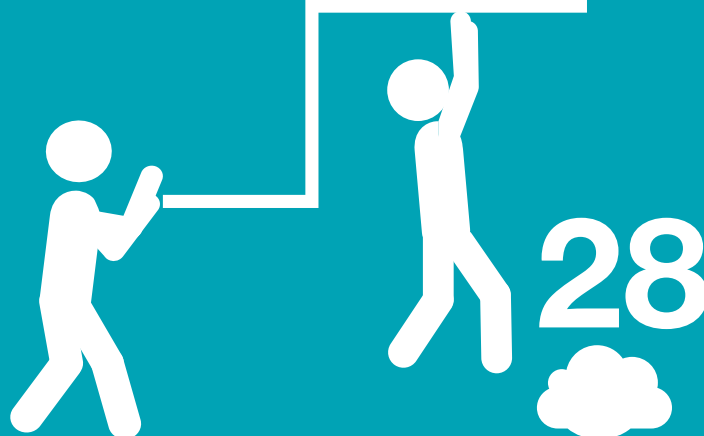


Το εναλλακτικό λογότυπο από την Μελίνα, κόρη συν. της Βασιλικής Μαργιά



Το σπίτι της οικογένειας από την Αθανασία, κόρη του συν. Αποστόλη Τρίγκα

Τα παιδιά
ζωγραφίζουν
για εμάς



Κάρτα Μέλους

Με πολλά προνόμια για τους κατόχους



ΠΑ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ε.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΑΣΕ – ΟΤΕ

Τζωρτζ 10, 10677, Αθήνα

Τηλ: 2103302191, Φαξ: 2103302197

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

