

οριοθετεί τους λόγους που θα πρέπει η ειδικότητα τηλεφωνικής εξυπηρέτησης να μην εντάσσεται στην κατηγορία ενσήμου απλού υπαλλήλου γραφείου που εφαρμόζεται για όλους έως τώρα και να υπαχθούν στην κατηγορία των Βαρέων και Ανθυγιεινών.

N.R.: *Βλέπω πως πάνω κάτω, τουλάχιστον για τα τηλεφωνικά κέντρα, έχουμε κοινά προβλήματα παρόλο που εμείς είμαστε κατά κύριο λόγο φοιτητές ενώ εσείς όχι. Π.χ. και στον Ο.Τ.Ε. είναι ένα ζήτημα το επίδομα οθόνης, ή το ότι δεν κάνουν για την υγιεινή τίποτα ή το dress-code και το ότι δεν μπορείς να έχεις έναν καφέ μαζί σου όσο δουλεύεις που συζητούσαμε πριν. Τι έχετε κερδίσει εσείς αυτά τα τρία χρόνια που υπάρχει και το σωματείο, στο οποίο είσαι και μέλος;*

>>Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ήταν ένα πρώτο αλλά σημαντικό βήμα για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων μας και για την παραπέρα διεύρυνση τους στο μέλλον. Όσα χρόνια υπάρχει η εταιρία (παλιότερα ως Telestet και μετέπειτα ως TIM), είναι η πρώτη φορά που υπάρχει μια τέτοια σύμβαση για τη συλλογική ρύθμιση των όρων αμοιβής και με την οποία επιτεύχθηκαν:

- Αυξήσεις στους βασικούς μισθούς σημαντικά πάνω από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Έγινε έτσι ένα πρώτο βήμα για να αρθεί το απαράδεκτο καθεστώς των «κοικιοθελών παροχών», που δίνονται σε εξατομικευμένη βάση για να διαιρούν τους εργαζόμενους σε «άξιους» και «ανεπαρκείς», ενώ χρησιμοποιούνται και ως πρόσχημα για την ουσιαστική καθήλωση μισθών και αυξήσεων, παρά το ότι ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών είναι από τους πρωτοπόρους στην κερδοφορία.
- Κατοχύρωση για πρώτη φορά βασικών επιδομάτων, όπως το επίδομα κλήσης για τους συναδέλφους στην τηλεφωνική εξυπηρέτηση πελατών, το επίδομα για τους συναδέλφους εναερίτες, η δαπάνη φύλαξης παιδιού. Επίσης, επεκτείνεται η εφαρμογή του επιδόματος τέκνου από το πρώτο παιδί για όλους τους συναδέλφους.
- Κατοχυρώνεται για πρώτη φορά η υποχρέωση της εταιρίας να επεκτείνει βασικές παροχές στους συναδέλφους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, καθώς και να παρέχει δωρεάν σειρά ιατρικών εξετάσεων σε όλους τους συναδέλφους μια φορά κάθε δύο χρόνια.
- Η εξισορρόπηση των συμβασιούχων με τα υπάρχοντα δικαιώματα του αορίστου χρόνου.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας έχει ως σκοπό να διαφυλάξει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν ένα ικανοποιητικό μισθό για μια ικανοποιητική ζωή

N.R.: *Φτάνει μόνο να υπάρχει ένα σωματείο ή πιστεύεις πως είναι κι αυτό απλά ένα ακόμη εργαλείο; Πόσο σημαντικό ήταν να υπάρχει κινητοποίηση των ίδιων των εργαζομένων, είτε είναι στο σωματείο είτε όχι, για να πετύχετε όλα αυτά που κάνατε ως τώρα;*

>>Το Πανελλήνιο Σωματείο εργαζομένων TIM HELLAS συστήθηκε στις 7 Ιουλίου του 2005. Εκείνη την περίοδο, έγινε ιδιαίτερα αισθητή η έλλειψη ενός σωματείου, μετά και την πώληση της εταιρείας σε ξένα επενδυτικά κεφάλαια αφού παρά το αρχικό καθησυχαστικό κλίμα, ακολούθησαν μια σειρά από απολύσεις. Μάλιστα, ο τρόπος που αυτές γίνονταν, σε συναδέλφους με χρόνια στην εταιρία, να απολύονται με συνοπτικές διαδικασίες μέσα σε λίγες ώρες, τόνισε την αδυναμία των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν αυτές τις δυσμενείς συνθήκες όταν λείπει μια συνδικαλιστική οργάνωση ή τουλάχιστον μια κίνηση συλλογικότητας.

Όλα τα παραπάνω αλλά και πολλά ακόμα οδήγησαν στην ίδρυση του σωματείου, αποδεικνύοντας ότι όλες οι δευτερεύουσες ιδιαιτερότητες και διαιρέσεις μπορούν να μπουν στην άκρη και όλα τα επιμέρους θέματα να αντιμετωπιστούν κάτω από τη λογική του κοινού, του συλλογικού μας συμφέροντος.

Όσο παράξενο και αν ακούγεται το σωματείο αν και νέο και με λίγα μέλη κατάφερε να πραγματοποιήσει δύο συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας έξω από τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας στη λεωφ. Κηφισίας, ενώ ενθαρρυντικό παράδειγμα αποτέλεσε η συμμετοχή τουλάχιστον 90 συναδέλφων στο μπλοκ που δημιουργήθηκε με αφορμή την πορεία για το ασφαλιστικό στην Αθήνα το Μάρτη.

Είναι πολύ σημαντικό να καταλάβουμε όλοι ότι το πρόβλημα του συναδέλφου μας είναι και πρόβλημα δικό μας. Μόνο τότε θα μπορέσουμε με μια ενιαία φωνή να κατακτήσουμε την έννοια της συλλογικότητας που αποτελεί το πρώτο σκαλοπάτι για την επίλυση των προβλημάτων και την βελτίωση τη θέση μας. Άρα, το σωματείο είναι μέρος αυτής της κοινής προσπάθειας για να έχουμε με πιο αποφασιστικό τρόπο λύσεις σε καθημερινά ζητήματα του εργασιακού περιβάλλοντος.

N.R.: *Πριν λίγο καιρό, υπήρξε μια μήνυση από στέλεχος της Wind, ενάντια σε ένα μέλος του Δ.Σ. του σωματείου σας. Πες μας λίγα πράγματα για αυτή την υπόθεση.*

>>Είναι ένα θέμα που θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία και να μας προβληματίσει όλους. Συγκεκριμένα, μέλος του Δ.Σ του σωματείου της Wind στη Θεσσαλονίκη δέχθηκε τον Γενάρη του 2008 απειλητικό τηλεφώνημα από τον υπεύθυνο των καταστημάτων στην Βόρεια Ελλάδα, ο οποίος τον απείλησε και τον εξύβρισε τόσο τον ίδιο όσο και το σωματείο. Η αιτία ήταν η αποκάλυψη για τη μη τοποθέτηση καθισμάτων για την ανάπαυση των εργαζομένων στο κατάστημα της Τσιμισκή. Αυτή η δραστηριότητα ήρθε σε αντίθεση με τις αντιλήψεις του συγκεκριμένου προϊστάμενου για τα εργασιακά δικαιώματα και τον συνδικαλισμό, αφού επανειλημμένα είχε επιδείξει αντεργατική συμπεριφορά. Το να διεκδικείς τα τηρούνται τα εργασιακά σου δικαιώματα δεν πρέπει να αποτελεί προνόμιο όπως το να υπάρχει καρέκλα στον εργασιακό σου χώρο δεν είναι προνόμιο αλλά δεδομένο. Η εταιρεία ωστόσο λίγο μετά το συμβάν αποφάσισε και μετάθεσε τον συγκεκριμένο προϊστάμενο σε άλλο τμήμα επιβεβαιώνοντας έμμεσα τις λανθασμένες αντιλήψεις και αποφάσεις που είχε. Παρόλα αυτά, κατατέθηκε μήνυση προς τον συνάδελφο μέλος του Δ.Σ. από τον προϊστάμενο πρόσφατα αναδεικνύοντας πρακτικές και νοοτροπίες που έχουν ως σκοπό να τρομοκρατήσουν. Με αφορμή τη μήνυση αλλά και το θέμα συλλογικής σύμβασης πραγματοποιήθηκε στις 9 Ιουλίου για πρώτη φορά στάση εργασίας από το σωματείο. Η συμμετοχή των συναδέλφων ήταν ιδιαίτερα ικανοποιητική και ενθαρρυντική. Από τα τμήματα όπως της Εξυπηρέτησης Πελατών ήταν σημαντική η συμμετοχή ξεπερνώντας τα 60 άτομα πανελλαδικά, καθώς σε κάποιες περιπτώσεις είχαν να αντιμετωπίσουν και τις προσπάθειες των προϊσταμένων τους να τους τρομοκρατήσουν.

