

Νέο επίπεδο εξαχρείωσης από τη διοίκηση της εταιρείας  
**Απέλυσαν συνάδελφο με αυτοματοποιημένο e-mail χωρίς καμία ενημέρωση(!)**

**Παράλληλα προχωρούν με εν μέρει επιστροφή στα γραφεία και την επέκταση των  
ατομικών συμβάσεων τηλεργασίας στα τηλεφωνικά κέντρα**  
Οι εργαζόμενοι επωμίζονται τα κόστη και την εντατικοποίηση

**Απόλυση συναδέλφου με αυτοματοποιημένο e-mail (!)**

Την τελευταία Παρασκευή 24/6 συνάδελφος από το τμήμα του shop support ενώ διεκπεραίωνε τις εργασίες του στη λήξη της βάρδιάς του, πρόσεξε ένα αυτοματοποιημένο e-mail συστήματος στην αγγλική, το οποίο τον ενημέρωνε ουσιαστικά πως... απολύεται(!). Παραθέτουμε το κείμενο του e-mail που δείχνει ξεκάθαρα την ηθική εξαχρείωση της διοίκησης της εταιρείας:

*Subject: Off Boarding - Leaving the company  
workflows.reminder@vodafone.com*

*Dear colleague,*

*In order to complete all necessary actions before you leave Vodafone, please complete the following:*

- 1. Submit a complete and signed Exit Checklist to the HR Services team before your departure date.*
- 2. Complete the Exit Survey or Interview where applicable. You will receive a new email with an online link for the procedure.*
- 3. Submit the F257 form regarding your VDF own number. You can either choose to transfer the line to retail tariff. If the relevant form is not received until your last working day, the line will be automatically disconnect 7 days after your last working day.*

*If you have any questions, please contact the HR Services team through ASKHR.*

*Thank you*

Επισημαίνουμε πως ο συνάδελφος εργάζεται επί σειρά ετών, τελευταία είχε υπογράψει και τη σχετική ατομική σύμβαση τηλεργασίας που είχαν αποστείλει στο τμήμα και δεν είχε την παραμικρή ενημέρωση πως πρόκειται να τερματιστεί η σχέση εργασίας του ή ότι υφίσταται το οποιοδήποτε θέμα. Ο συνάδελφος είχε βρεθεί στο τμήμα μετά τη συγχώνευση με την Cytα, της οποίας το προσωπικό έχει αποδεκατιστεί και έχει οδηγηθεί στην ανεργία στο μεγαλύτερό του ποσοστό.

Το γεγονός απόλυσης συναδέλφου μέσω... συστήματος είναι προκλητικό και δείχνει ξεκάθαρα το «ενδιαφέρον» της διοίκησης για το προσωπικό της.

Την περίοδο της πανδημίας «σιωπηρά» η διοίκηση της εταιρείας έχει μειώσει σημαντικά το προσωπικό ειδικά στη διεύθυνση εξυπηρέτησης πελατών και στη διεύθυνση πωλήσεων. Οι μειώσεις αυτές έχουν γίνει τόσο με συγκαλυμμένες απολύσεις (τερματισμό σύμβασης ορισμένου χρόνου) όσο και με ευθείες απολύσεις.

Είναι εμφανές πως η διοίκηση θα προσπαθήσει να συνεχίσει την αποψίλωση του παλαιότερου προσωπικού με διάφορους τρόπους. Απέναντι σε αυτούς τους σχεδιασμούς οφείλουμε να αντιδράσουμε.

Δεν αποδεχόμαστε καμία απόλυση και συμπαραστεκόμαστε στον κάθε συνάδελφο που βρίσκεται σε αυτή τη θέση. Σήμερα είναι αυτός, αύριο θα είμαστε εμείς.

Σε περίπτωση κοινοποίησης απόλυσης ερχόμαστε άμεσα σε επικοινωνία με το διοικητικό συμβούλιο του

## **Σχετικά με την επικείμενη επιστροφή των συναδέλφων στα γραφεία και την επέκταση των ατομικών συμβάσεων τηλεργασίας στα τηλεφωνικά κέντρα**

Την Τρίτη 21/6 εκπρόσωπος της διοίκησης μας ανέφερε πως θα υπάρξει πρόταση προγράμματος τηλεργασίας μέσω τροποποιητικής ατομικής σύμβασης εργασίας στα τηλεφωνικά κέντρα και ανακατατάξεις σχετικά με επιστροφή στα γραφεία διαφόρων τμημάτων. Όταν ζητήσαμε πιο συγκεκριμένη ενημέρωση αρνήθηκε να δώσει λεπτομέρειες και ανέφερε πως σε επόμενη συνάντηση μπορεί να συζητηθεί αυτό το θέμα.

Την Πέμπτη 23/6 η διοίκηση της εταιρείας άρχισε να ανακοινώνει κατά αρχάς στους συναδέλφους με άμεσο εργοδότη την 360 Connect τον ήδη ειλημμένο σχεδιασμό της για την «επιστροφή στα γραφεία». Κατά την προσφιλή της τακτική δεν προηγήθηκε ουσιαστικά καμία ενημέρωση του Σωματείου και των εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως και τυπικά υποχρεούται να κάνει.

### **Βάσει των όσων ανακοινώθηκαν στους συναδέλφους:**

- Όλο το προσωπικό των τηλεφωνικών κέντρων θα μεταφερθεί στον Κηφισό.
- Τα back office τμήματα θα μεταφερθούν στα Πετράλωνα.
- Στο τηλεφωνικό κέντρο θα υπάρχει δυνατότητα 100% τηλεργασίας για όποιον το επιθυμεί με τροποποιητική σύμβαση, η οποία θα έχει ισχύ 1 έτος και θα επανεξεταστεί. Η σύμβαση αυτή δεν θα επηρεάζει όρους εργασίας όπως ωράριο-διαλείμματα.
- Όποιος δεν υπογράψει την τροποποιητική σύμβαση εργασίας από τα τμήματα τηλεφωνικού κέντρου υποχρεούται να εργαστεί πλέον στον Κηφισό.
- Για τα back office τμήματα αναφέρθηκε πως θα μεταφερθούν αποκλειστικά με 100% εργασία από γραφείο και θα υπάρξει κάποια δυνατότητα σύμβασης τηλεργασίας σε υβριδικό σχήμα (ποσοστού 40% - 60%) σε κάποιες ομάδες.
- Αναφέρθηκε πως για τους 360Connect υπαλλήλους που θα τηλεργαστούν θα δικαιολογήσουν δωρεάν σύνδεση σταθερής και τη δυνατότητα αίτησης για κάποια παροχή όπως καρέκλα γραφείου, υποπόδιο κ.λπ. κατά τα όσα ίσχυαν τον τελευταίο χρόνο πανδημίας.
- Οι υπάλληλοι με άμεσο εργοδότη άλλες εταιρείες εκτός της 360Connect θα ακολουθήσουν το ίδιο σχήμα για τον τόπο και τον τρόπο εργασίας αλλά δεν θα έχουν πρόσβαση στις συγκεκριμένες παροχές (δωρεάν σταθερή σύνδεση, εξοπλισμό) αν και σχεδιάζουν να τους εντάξουν επίσης στο ίδιο σχήμα παροχών σε δεύτερο χρόνο.
- Θα συνεχίσουν να παρέχονται οι εφεδρικές LTE και 4G κάρτες.
- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι στα call centers θα δουλεύουν ένα εισαγωγικό διάστημα από το γραφείο, όπως γίνεται τώρα, σε νέα αποκλειστικά κέντρα χωροθετημένα μόνο για newcomers (nesting) και κατόπιν θα τους προτείνεται να εργαστούν από το σπίτι με παρόμοια σύμβαση κατά 100%.
- Η διοίκηση δεν προτίθεται να παρέχει καμία πρόσθετη οικονομική παροχή πέρα των όσων ορίζει ο νόμος σε όσους τηλεργαστούν (δηλαδή τα 13ευρώ).

Συνάδελφοι,

Είναι εμφανές πως η διοίκηση της εταιρείας μεταβιβάζει ένα δυσανάλογο κόστος σε όλους μας χωρίς καμία διάθεση διαπραγμάτευσης. Ενώ ουσιαστικά η τηλεργασία έχει λήξει από τα μέσα Μαΐου χωρίς να έλθει σε καμία διαπραγμάτευση με τους εργαζόμενους -με καθυστέρηση 1 μήνα- προχωρά στη λύση των ατομικών τροποποιητικών συμβάσεων.

**Έτσι, πλέον προτείνει σε σημαντικό μέρος του προσωπικού να εργάζεται από το σπίτι σε μία εποχή, όπου τα ενεργειακά κόστη έχουν εκτοξευθεί** και εμείς καλούμαστε από τη τσέπη μας να διαμορφώνουμε το περιβάλλον που θα εργαστούμε.

Για όσους πάλι από τα τηλεφωνικά κέντρα επιστρέψουν στα κτήρια -που είναι και πολυπληθές κομμάτι- η διοίκηση αναγκαστικά το στέλνει στο πιο απομακρυσμένο κτήριο που διαθέτει και δεν εξυπηρετεί τη δημόσια συγκοινωνία λόγω τοποθεσίας του. Αυτή η επιλογή γίνεται σε μία εποχή που η χρήση ιδιωτικού μεταφορικού μέσου για όσους μένουν μακριά (ΙΧ, μηχανή, ταξί) είναι επίσης στα ύψη. Η χρήση πάλι δημόσιας συγκοινωνίας λόγω τοποθεσίας δεν εξυπηρετεί και είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα για τους περισσότερους από εμάς.

**Όλα αυτά τα αυξημένα κόστη θα κληθούν οι περισσότεροι συνάδελφοι να τα αντιμετωπίσουν με τον**

**Ταυτόχρονα είναι εμφανής και η προσπάθειά της να απομονώσει τους εργαζόμενους από το να γνωριζόμαστε και να ερχόμαστε σε επικοινωνία μεταξύ μας με σκοπό να μειώσει και τις συλλογικές διεκδικήσεις μας.** Πως αλλιώς να αξιολογήσουμε την κίνηση πλήρους απομόνωσης των νεοπροσλαμβανόμενων σε ξεχωριστά κέντρα -είναι το ίδιο μοντέλο που εφάρμοσε και μέσα στην πανδημία- και μετά με πιέσεις να τους στέλνει να τηλεργαστούν;

Την ίδια στιγμή για όσους εργαστούμε στα γραφεία η διοίκηση έχει μειώσει την τήρηση μέτρων. Τυπικά είναι καλυμμένη -φυσικά- από τα όσα θεσμοθετεί η κυβέρνηση. Ωστόσο ουσιαστικά αντιμετωπίζουμε αύξηση των κρουσμάτων (ήδη άνω των 10.000) και αναμένεται να ανέβουν και άλλο.

**Όλα αυτά θα μπορούσαν να έχουν διαχειριστεί με άλλον τρόπο,** με μικρό σχετικά κόστος και με διευκόλυνση των εργαζομένων και προστασία της υγείας μας.

- Θα μπορούσε π.χ. να πριμοδοτηθεί κυρίως η χρήση της κτηριακής εγκατάστασης του Φαλήρου αντί του Κηφισού.
- Θα μπορούσε η διοίκηση να συνεχίσει το διαμοιρασμό масκών και self test στο προσωπικό ή τη διενέργεια σποραδικών rapid test με δικό της κόστος.
- Θα μπορούσε να αυξηθεί το προσωπικό καθαριότητας για να ενταθούν οι απολυμάνσεις τώρα που θα αυξηθεί ο αριθμός ατόμων στα κτήρια.
- Κυρίως θα μπορούσε να παρέχει αυξήσεις και κάλυψη κόστους για τις μετακινήσεις, ενέργεια κ.λπ.

**Είναι προφανώς όμως πως η διοίκηση της εταιρείας δεν είναι διατεθειμένη να παραχωρήσει το παραμικρό. Αντιμετωπίζει εχθρικά το προσωπικό της και επιδεινώνει διαρκώς τις εργασιακές σχέσεις.** Είναι ενδεικτικό πως η μόνη παροχή που ανακοίνωσε (δωρεάν σταθερή σύνδεση) την παρέχει ουσιαστικά σε μικρό μέρος εργαζομένων και πάλι με σκοπό να καλύψει τις ανάγκες της δικής της παραγωγικότητας για όσους εργάζονται από το σπίτι.

**Την ίδια στιγμή η εργασία εντατικοποιείται και οι συμπεριφορές προϊσταμένων και στελεχών σε πολλά τμήματα ξεφεύγουν.**

- **Στα τέλη Μάη όλη η νέα φουρνιά νεοπροσλαμβανόμενων στους SoHo PT** παραιτήθηκε μαζικά. Οι καταγγελίες από τους συναδέλφους -εκτός των χαμηλών μισθών- μας μεταφέρουν μεγάλη πίεση και συνεχείς παρενοχλήσεις στις κλήσεις, πολλές φορές παράλληλα σχόλια μέσω intrusion ενώ ο νέος συναδέλφος προσπαθεί να ακούσει και μιλά με τον πελάτη, προσωπικές προσβολές, επιθέσεις και απαξιωτικές συμπεριφορές από T/Λς.
- **Οι παραιτήσεις νέων συναδέλφων και σε άλλα τμήματα τηλεφωνικών κέντρων** πέφτουν βροχή λόγω της πίεσης και των χαμηλών μισθών.
- **Στο 1399 από τους λεγόμενους RTMs** γίνονται σχόλια και καθοδηγήσεις επί των διαλειμμάτων και του ωραρίου, όπως «στο προηγούμενο διάλειμμα βλέπω divert 5 λεπτά παραπάνω, για αυτό το επόμενο θα είναι μειωμένο», ενώ χρόνος για αιτήματα όταν ζητείται δεν δίνεται ποτέ ή τους εγκρίνουν αστείες περιόδους από 5 έως 15 λεπτά (5 λεπτά χρειάζεται κανείς μόνο για να ξαναθυμηθεί το case που διαχειρίστηκε πριν 2 ώρες). Παρόμοια ζητήματα συμβαίνουν φυσικά και σε άλλες ομάδες.

Καταλαβαίνουμε την μανία των επιθέσεων αυτών από διάφορα στελέχη της διοίκησης προκειμένου να εξασφαλίσουν τους παχυλούς μισθούς τους. Απορούμε όμως με τη στάση κάποιων νέων συναδέλφων που καταλαμβάνουν θέσεις RTM και T/Λς. Αυτό που ονειρεύονταν στην επαγγελματική τους ζωή ήταν να ξεζουμίζουν τον διπλανό τους και να συμπεριφέρονται απαξιωτικά σε συναδέλφους για ένα μισθό; Τους αφήνουμε στη δική τους ηθική κατάπτωση.

**Προειδοποιούμε όμως τη διοίκηση και όλους όσους ασκούν ελέγχους σε προσωπικό πως όλα αυτά δεν πρόκειται να μείνουν αναπάντητα και τους καλούμε να σταματήσουν άμεσα το bullying στους συναδέλφους.**

Συναδέλφωι,

**Τα διαλείμματα είναι συστατικό μέρος του ωραρίου,** υπάρχουν για την απαραίτητα ξεκούραση του εργαζόμενου και όχι για την ρύθμιση της εργασίας. Δεν τροποποιούνται κατά βούληση του κάθε προϊσταμένου. Να μη γίνεται αποδεκτή καμία μείωση διαλείμματος για καμία αφορμή. Επίσης, αν έχει κάποιος καθυστερήσει λόγω διαχείρισης εργασίας να βγει διάλειμμά, δεν σημαίνει πως αυτό μπορεί να αναβληθεί επ αόριστον «επειδή υπάρχει δουλειά». Οφείλει ο

**Συμπεριφορές απαξίωσης, χαρακτηρισμοί και πιέσεις επί της εργασίας πρέπει να καταγγέλλονται** από όλους μας. Κανένας προϊστάμενος δεν έχει το δικαίωμα απαξίωσης κανενός συναδέλφου. Η ψυχολογική πίεση που ασκείται πολλές φορές με συνεχείς παρενοχλήσεις και σε κάποιες περιπτώσεις με το απαράδεκτο intrusion έχει ο καθένας μας δικαίωμα να απαιτήσει άμεσα από τον όποιο προϊστάμενο του, να το σταματήσει και να τον αφήσει να εργαστεί χωρίς πιέσεις.

**Είναι επίσης φανερό πως αν δεν ασχοληθούμε εμείς με την υγεία μας δεν πρόκειται να το κάνει κανείς.** Στις αρχές Ιούνη στα Πετράλωνα υπήρξαν στο βοηθητικό προσωπικό (φύλακες) κρούσματα Covid. Η διοίκηση δεν ενημέρωσε κανέναν και δεν πήρε κανένα ουσιαστικό μέτρο πέρα από την καραντίνα των δύο κρουσμάτων. Από τους υπεύθυνούς τους, τους ζητήθηκε να προβούν και σε PCR με δικά τους έξοδα. Δεν μας ξαφνιάζει αυτή η συμπεριφορά. Οι φύλακες και οι καθαρίστριες είναι εργαζόμενοι που εργάζονται σε καθεστώς μεγάλης εκμετάλλευσης και με άσχημες συνθήκες. Είναι ενδεικτικό πως έως και κάμερα παρακολούθησης έχει τοποθετηθεί στο γραφείο τους (reception Πετραλώνων) κατά παράβαση της οικείας νομοθεσίας, ενώ πολλές φορές καταπατείται το δικαίωμα αδείας τους ή καλούνται να εργαστούν σε εξαντλητικά ωράρια (12ώρο) κ.ά. Αυτό το μοντέλο εργασίας θέλει να επιβάλλει η εταιρεία: ελάχιστοι μισθοί και υπερ-εντατικοποίηση.

**Είναι αναγκαίο για την προστασία της υγείας μας για ό,τι κρούσμα covid υπάρχει στους χώρους εργασίας να ενημερώνετε το ΔΣ του Σωματίου καθώς η διοίκηση δεν ενημερώνει και δεν λαμβάνει σε πολλές περιπτώσεις μέτρα, όπως οφείλει.**

**Καλούμε όλους τους συναδέλφους να σκεφθούν διπλά πριν επιλέξουν μία ατομική σύμβαση για τηλεργασία. Η λύση των ατομικών συμβάσεων και της αποξένωσης μεταξύ μας θα επιφέρει με σιγουριά μεγαλύτερη επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων.**

Η διοίκηση δημιουργεί πληθώρα εργασιακών σχέσεων, outsourcing, αποψίλωση των σταθερών σχέσεων εργασίας με σκοπό να καθλώνει τους μισθούς.

**Η λύση είναι στη δική μας οργάνωση και την απαίτηση μίας συλλογικής σύμβασης εργασίας με κατοχύρωση μισθών και δικαιωμάτων για όλους τους εργαζόμενους που εργάζονται στη Vodafone με ταυτόχρονη κάλυψη και πρόσληψη στη Vodafone όλων των συναδέλφων που εργάζονται τώρα μέσω άλλου εργοδότη. Η κατοχύρωση μίας τέτοιας σύμβασης ωστόσο δεν μπορεί να υλοποιηθεί με αποσπασματικές κινήσεις. Σε μία εποχή χωρίς ουσιαστικό θεσμικό πλαίσιο που να υποχρεώνει τον εργοδότη σε ικανοποιητικά μίνιμουμ αμοιβών και με την παράλληλη «εξαφάνιση» των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, η συζήτηση για τη διεκδίκηση σύμβασης περνά μέσα από τις μάχες και την αντίσταση στις αλλαγές εργασιακών σχέσεων που προωθεί η εταιρεία καθώς και στην επέκταση της δικής μας ανεξάρτητης οργάνωσης. Για να διεκδικήσουμε αποτελεσματικά σύμβαση εργασίας στο ισχύον νομικό καθεστώς χρειάζεται να υποχρεώσουμε τη διοίκηση στην πράξη σε προσλήψεις με σταθερές σχέσεις εργασίας και να αντισταθούμε στην πολιτική επέκτασης του outsourcing. Τέτοιοι αγώνες που θα υποχρεώσουν την μεταφορά συμβάσεων προσωπικού στην εταιρεία και θα ακυρώσουν ουσιαστικά το outsourcing, απαιτούν τη δική μας οργάνωση και συμμετοχή στις διαδικασίες του σωματίου και μεγάλες καθολικές κινητοποιήσεις στο παράδειγμα των εργαζομένων της e-food ή της Cosco. Στα πλαίσια αυτά καλούμε όλους τους συναδέλφους να πλαισιώσουν το Σωματείο με την εγγραφή τους και τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες του.**

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ VODAFONE-ΠΑΝΑΦΟΝ**