



EDITORIAL

Οι έννοιες εργατική τάξη και ταξική πάλη θεωρούνται σήμερα, από πολλούς και πολλές, ξεπερασμένες. Ακόμη χειρότερα, μέσα σε αυτήν τη συγκυρία της κινηματικής άμπωτης, έχει εδραιωθεί η αντίληψη ότι δε δίνονται αγώνες, ούτε επιτυγχάνονται νίκες. Τα πράγματα όμως, δεν είναι έτσι. Η ταξική πάλη συνεχίζει να υφίσταται είτε τη βλέπουμε, είτε όχι. Μικροί και μεγάλοι αγώνες ξεσπούν ανά διαστήματα, άλλοτε αθόρυβα άλλοτε καταφέροντας να αποσπάσουν δημοσιότητα. Όλοι τους σημαντικοί, διαμορφώνουν τόσο τη σημερινή πραγματικότητα όσο και τη μελλοντική.

Ως *Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία*, θεωρούμε σημαντική τη διάδοση αυτών των αγώνων, που θα βοηθήσει να ανακαλύψουμε ξανά τη βαρύτητα που έχει για τους εκμεταλλευόμενους η συλλογική δράση και οργάνωση, μαθαίνοντας από αυτούς, κερδίζοντας την αυτοπεποίθηση που τόσο χρειαζόμαστε. Η πρωτοβουλία *New Worker Times* είναι μια μικρή συμβολή από μεριάς μας, για μια μεγάλη υπόθεση. Για την όξυνση του ταξικού ανταγωνισμού.

Web | taksiki-autonomia.net

Facebook | [taksikiautonomia](https://www.facebook.com/taksikiautonomia)

Instagram | [taksiki__autonomia](https://www.instagram.com/taksiki__autonomia)

Twitter | [@kiniseisGiaTA](https://twitter.com/kiniseisGiaTA)

Youtube | [@taksiki-autonomia](https://www.youtube.com/@taksiki-autonomia)



PAY RAISES - PERMANENT CONTRACTS
BETTER WORKING CONDITIONS
FOR ALL
UNION'S COMMITTEE OF TELEPERFORMANCE SETIP



ENOUGH IS ENOUGH!

ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΓΩΝΑ ΣΤΑ CALL CENTERS
(WEBHELP, FOUNDEVER, TTEC, TELEPERFORMANCE)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ήταν αρχές Φλεβάρη του 2024, όταν εργαζόμενοι και εργαζόμενες, επί το πλείστον από την Τυνησία και άλλες χώρες κυρίως της Αφρικής, αποφάσισαν να φωνάξουν «ENOUGH IS ENOUGH!» και να αγωνιστούν απέναντι στους χαμηλούς μισθούς και τις συνθήκες επισφάλειας που επικρατούν στα τηλεφωνικά κέντρα.

Κόντρα στο φόβο των απολύσεων, ξεπερνώντας το εμπόδιο της γλώσσας και της απομόνωσης που επιβάλλει η τηλεργασία, ακολούθησαν συνεχόμενες μαζικές απεργίες στα μεγαλύτερα call centers της χώρας που οδήγησαν στην ίδρυση νέων επιχειρησιακών σωματείων στη Webhelp και στην Teleperformance.

Όσοι και όσες συμμετείχαν σε αυτό το κίνημα, είτε ως εργαζόμενοι/ες -άρα οργανικό κομμάτι αυτού του αγώνα- είτε ως αλληλέγγυοι/ες, είδαν πώς είναι η τάξη να σηκώνεται στα πόδια της, να οργανώνεται και να ξεπερνάει εθνικούς διαχωρισμούς, να τα βάζει με το κεφάλαιο και να πετυχαίνει νίκες.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Όλα ξεκίνησαν τον Ιανουάριο με μια ανάρτηση σε γκρουπ της Τυνησιακής κοινότητας στο Facebook, όπου ένας εργαζόμενος στην Teleperformance εκδήλωσε δυσαρέσκεια για τις καθυστερήσεις στις αυξήσεις μισθών και κάλεσε για κινητοποιήσεις ώστε να πιεστούν τα αφεντικά. Ακολούθησε μια μεγάλη συζήτηση μέσα σε αυτό

το γκρουπ γύρω από τις συνθήκες γαλέρας που επικρατούν στην Teleperformance και κατέληξε σε μια συλλογή υπογραφών αντίστασης και διεκδίκησης καλύτερων συνθηκών. Μαζεύτηκαν γύρω στις 500 υπογραφές. Στη συνέχεια οργανώθηκε και ανακοινώθηκε συνέλευση με το κλαδικό σωματείο, το Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής (ΣΕΤΗΠ).

Η συμμετοχή στη συνέλευση ήταν πολύ εντυπωσιακή. Περισσότεροι και σε πλειοψηφία ήταν Τυνησιοί εργαζόμενοι και εργαζόμενες. Όλοι ξεκίνησαν να κάνουν προτάσεις και να μιλάνε για τους μισθούς και μετά για την συνολική εικόνα του καθεστώτος των εργασιακών σχέσεων στην Teleperformance και στα υπόλοιπα call centers. Έπειτα το Σωματείο έστειλε μείλ στη διεύθυνση της Teleperformance με τα αιτήματα που αποφασίστηκαν στη συνέλευση και την κάλεσε σε συνάντηση. Τα αφεντικά της Teleperformance δέχτηκαν να συναντηθούν με τους εργαζόμενους/ες και αφού άκουσαν τα αιτήματα ζήτησαν χρόνο για να τα εξετάσουν. Ο χρόνος όμως πέρασε και δε δόθηκε καμία απάντηση.

Έτσι ξεκινάει λοιπόν ο πρώτος γύρος της εργατικής απάντησης. Στις 8 Φεβρουαρίου 2024, το ΣΕΤΗΠ καλεί σε 24ώρη απεργία στα μεγαλύτερα call centers της χώρας. Σε Webhelp, TTEC, Foundever, Teleperformance. Τα αιτήματα αφορούσαν τη θέσπιση συμβάσεων αορίστου χρόνου, ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς και κατάργηση της βίζας “ειδικού σκοπού” μέσω της άμεσης χορήγησης βίζας εργασίας. Το τελευταίο είναι κομβικής σημασίας για πολλούς μετανάστες εργά(ρι)ες, καθώς η ανανέωση της βίζας, και άρα η «νόμιμη» παραμονή τους στη χώρα, εξαρτάται με την συνέχιση ή μη της εργασίας τους στο εκάστοτε call center.

Η απεργία είχε τεράστια απήχηση στους συγκεκριμένους χώρους δουλειάς (συνολικά συμμετείχαν περίπου 3.000 εργαζόμενοι/ες, ντόπιοι/ες και μετανάστες/τριες που εργάζονται σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Χανιά και άλλες πόλεις) και σε συνδυασμό με την απροθυμία των διοικήσεων να ικανοποιήσουν τα αιτήματα των εργαζομένων, οδήγησε το ΣΕΤΗΠ να κηρύξει και δεύτερη 24ώρη απεργία στις 19 Φεβρουαρίου 2024.

Και οι δυο κλαδικές απεργίες του Φεβρουαρίου ήταν εξαιρετικά μαζικές σε συμμετοχή, κάτι που θορύβησε τα αφεντικά του κλάδου. Μάλιστα οι απεργιακές κινητοποιήσεις οδήγησαν στη δημιουργία δύο νέων επιχειρησιακών σωματείων στην Teleperformance και στη Webhelp.

Η μαζική συμμετοχή στις απεργίες θορύβησε για τα καλά τις διοικήσεις των call centers. Με τη σειρά τους προσπάθησαν να τρομοκρατήσουν και να κάμψουν τους εργαζόμενους με πολλούς τρόπους. Δεκάδες ιστορίες εκφοβισμού για δυσμενείς μεταθέσεις και απολύσεις κατέφθαναν στα σωματεία του κλάδου. Όπου οι απειλές δεν έπιαναν, προσπαθούσαν να εξαγοράσουν φωνές και συνειδήσεις τάζοντας υψηλά μπόνους. Η διοίκηση της Teleperformance κράτησε την πιο σκληρή στάση απέναντι στους εργαζόμενους. Αρνήθηκαν να διαπραγματευτούν επί των εργατικών αιτημάτων και αντ' αυτού, μετά τη δεύτερη απεργία στις 19 Φεβρουαρίου, προχώρησαν σε μήνυση κατά του ΣΕΤΗΠ επικαλούμενοι το νόμο Χατζηδάκη ότι το σωματείο δεν έχει το δικαίωμα να προκηρύσσει απεργία και να εκπροσωπήσει τους εργαζόμενους της πολυεθνικής επειδή δεν έχουν εγγραφεί στο ΓΕΜΗΣΟΕ (Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων). Αντίθετα με την Teleperformance, τα αφεντικά στην Webhelp υποχώρησαν και δέχτηκαν να κάτσουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων για Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) με το νεο-ιδρυθέν επιχειρησιακό σωματείο. Όμως μέχρι και σήμερα παρά την αρχική τους δέσμευση δεν έχουν κάτσει να συζητήσουν περαιτέρω..

Στις 29 Φεβρουαρίου 2024 πραγματοποιήθηκε συγκέντρωση στα δικαστήρια της Ευελπίδων όπου συζητήθηκε η αγωγή της Teleperformance κατά του ΣΕΤΗΠ.

Το επόμενο αγωνιστικό ραντεβού ήταν ένα ραντεβού αλληλεγγύης. Το Σάββατο 9 Μάρτη το ΣΕΤΗΠ διοργάνωσε μεγάλη συναυλία αλληλεγγύης με σκοπό την ενίσχυση του απεργιακού ταμείου των εργαζομένων στα τηλεφωνικά κέντρα στο 1ο Ενιαίο Λύκειο Ταύρου (Τεμπονέρα).

Στις 13 Μαρτίου 2024, τα σωματεία: ΣΕΤΗΠ Αττικής, ΣΕΤΗΠ Θεσσαλονίκης, το Σωματείο Εργαζομένων Teleperformance (ΣΕΤΕΠ) και το Σωματείο Εργαζομένων Webhelp (WUW) προχώρησαν στον τρίτο απεργιακό γύρο, σε μια νέα κλαδική 24ωρη απεργία σε Ελλάδα. Μάλιστα συντόνισαν τον βηματισμό τους με των εργαζομένων στη Γαλλία, αφού την ίδια μέρα πραγματοποιήθηκε απεργία των συνδικάτων του κλάδου στη Γαλλία, όπου βρίσκονται οι έδρες των μεγαλύτερων εταιριών, όπως της Teleperformance. Και σε αυτή την απεργία είχαμε μεγάλη συμμετοχή με τους εργαζόμενους στην Αθήνα να καταλήγουν έξω από το Υπουργείο Εργασίας. Η Teleperformance προσπάθησε με πολλούς τρόπους να δωροδοκήσει τους εργαζόμενους για να μην κατέβουν σε απεργίες.

Στις 21 Μαρτίου 2024 πραγματοποιείται συγκέντρωση στο Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου ενάντια στο άθλιο καθεστώς της βίζας «ειδικού σκοπού».

Ιστορική στιγμή για το επιχειρησιακό σωματείο στην Teleperformance αποτελεί η 7η Απρίλη 2024, καθώς στο εργατικό κέντρο Πειραιά, πραγματοποιείται η πρώτη Γενική Συνέλευση.

Τέλη Απρίλη, μετά από τις επαναλαμβανόμενες απεργίες, τις διαμαρτυρίες έξω από τα Υπουργεία και το Κοινοβούλιο, τα πρώτα αποτελέσματα του αγώνα στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών είναι ορατά. Το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου εκδίδει εγκύκλιο προς τις υπηρεσίες του, που ενημερώνει ότι δε θα χρειάζεται πλέον να προσκομίζεται η σύμβαση εργασίας για την εξέταση των δικαιολογητικών ανανέωσης των αδειών διαμονής. Αποδεσμεύεται έτσι η παραμονή των μεταναστών και μεταναστριών από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ελλάδα από την σχέση εργασίας τους με την Teleperformance, την Webhelp και τα υπόλοιπα Τηλεφωνικά Κέντρα. Η οδηγία αυτή είναι διευκρινιστική και προσωρινή. Έρχεται να καλύψει το κενό έως την ανακοίνωση και πλήρη εφαρμογή του νέου νόμου. Ισχύει για όσους μετανάστες είναι ήδη στην Ελλάδα και καλύπτει και όσους εργάζονται στα τηλεφωνικά κέντρα.

ΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΑΓΩΝΑ

Εδώ θέλουμε να σημειώσουμε μερικά ενδιαφέροντα στοιχεία που αναδεικνύει ο συγκεκριμένος αγώνας στα τηλεφωνικά κέντρα εστιάζοντας περισσότερο στην Teleperformance. Αναφερόμαστε περισσότερο στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο γιατί το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων που απήργησαν προέρχεται από αυτή την εταιρεία. Εκεί δόθηκε κατά μια έννοια το μεγαλύτερο μπρα ντε φερ των εργαζομένων με τα αφεντικά. Να σημειώσουμε εδώ ότι και στις υπόλοιπες πολυεθνικές εταιρίες τεχνικής υποστήριξης-εξυπηρέτησης πελατών (Webhelp, TTEC & FoundEver) οι εργαζόμενοι/ες αντιμετωπίζουν τα ίδια προβλήματα και καλούνται να δούλεψουν σε παρόμοιες εργασιακές συνθήκες.

1. Το Μέγεθος της Teleperformance Greece

Είναι μια εταιρεία-κολοσσός, η οποία προσφέρει υπηρεσίες τεχνικής υποστήριξης-εξυπηρέτησης πελατών για μια σειρά από άλλες εταιρίες από όλον τον κόσμο που της αναθέτουν project με την μέθοδο του outsourcing (ανάθεση σε εξωτερικό συνεργάτη). Η Teleperformance αποτελεί μέλος ενός πολυεθνικού ομίλου γαλλικών συμφερόντων με θυγατρικές σε 80 χώρες, απασχολεί 330.000 εργαζόμενους σε ολόκληρο τον κόσμο. Ο κύ-

κλος εργασιών της Teleperformance Greece κατέγραψε αύξηση 9,63% φθάνοντας στα 453,23 εκατ. ευρώ το 2023 από 413,38 εκατ. ευρώ το 2022. Αυτή η εικόνα προβάλλεται απ' την εταιρεία ως ένα επιχειρηματικό success story, ένας σύγχρονος και προοδευτικός τρόπος εργασίας που συμβάλλει τα μέγιστα στην αναπτυξιακή τροχιά της εγχώριας οικονομίας. Αποτελεί σήμερα τον 4ο μεγαλύτερο εργοδότη στη χώρα απασχολώντας περισσότερους από 13.000 εργαζόμενους σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Χανιά. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον εργασίας αλλά και σε άλλα μεγάλα τηλεφωνικά κέντρα διεξάχθηκε ο σπουδαίος αυτός ταξικός αγώνας. Αυτό ταρακούνησε τα αφεντικά των call centers. Εμείς θα υποστηρίζουμε ότι δεν ήταν μόνο οι καπιταλιστές αυτού του κλάδου που χάσανε τον ύπνο τους. Οι εργοδότες γνωρίζουν ότι αυτή η φλόγα των κινητοποιήσεων μπορεί να εξαπλωθεί ανά πάσα στιγμή και σε άλλους εργασιακούς χώρους.

2. Οι Εργασιακές συνθήκες στην Τηλεperformance

Τα στελέχη της εταιρείας παρουσιάζουν με κάθε ευκαιρία μια επίπλαστη εικόνα, εκείνη του καλύτερου εργασιακού χώρου. Πάμε να δούμε λοιπόν το the best workplace της Teleperformance:

Οι εργαζόμενοι/ες δουλεύουν με συμβάσεις διάρκειας 6 μηνών έως 1 χρόνο, πολλές από τις οποίες είναι μέσα από «γραφεία ενοικίασης εργαζομένων» (από τους 13.094 εργαζόμενους/ες, οι 5.120 είναι ενοικιαζόμενοι). Η αλλαγή μεταξύ διαφορετικών συμβάσεων και μεσαζόντων είναι ένας τρόπος ώστε να ξεφεύγει η Teleperformance από τη νομοθεσία που υποχρεώνει τη μετατροπή των συμβάσεων σε αορίστου χρόνου μετά από κάποιες ανανεώσεις στην ίδια εταιρεία. Οι ρυθμοί εργασίας είναι εξαιρετικά εντατικοποιημένοι υπό την πίεση συνεχόμενων διαδοχικών κλήσεων. Δουλεύεις πάνω σε απαιτητικούς δείκτες επιδόσεων με αποτέλεσμα οι μάντζερς να προχωρούν συχνά σε downsizing (εκδικητική μετακίνηση εργαζομένων σε άλλα projects) ακόμα και σε απολύσεις. Οι μισθοί είναι χαμηλοί και δεν είναι ικανοί να καλύψουν τις βασικές ανάγκες σε μια περίοδο όπου η ακρίβεια σε τρόφιμα/ρεύμα/ενοίκια γονατίζει τους εκμεταλλευόμενους. Η μάσκα του the best workplace έπεσε αφού οι χιλιάδες τηλεφωνητές/τριες με τον πολύμηνο αγώνα τους αποκάλυψαν το πραγματικό πρόσωπο της Teleperformance.

3. Η Ταξική Σύνθεση των Κινητοποιήσεων

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στον αγώνα ήταν μετανάστ(ρι)ες, κυρίως από την Τυνησία και άλλες γαλλόφωνες χώρες της Αφρικής. Το καθεστώς της βίζας “ειδικού σκοπού” κρέμεται σαν δαμόκλειος σπάθη από πάνω τους, καθώς η παραμονή τους στη χώρα εξαρτιέται από την ανανέωση της σύμβασής τους. Άπαντες γνωρίζουν ότι στον ιδιωτικό τομέα είναι δύσκολο να εκτεθείς και να συγκρουστείς με τα αφεντικά. Σε αυτήν την περίπτωση βλέπουμε την πιο ευάλωτη ομάδα εργαζομένων να σηκώνει κεφάλι και να μάχεται με αξιοπρέπεια.

4. Εξ Αποστάσεως Εργασία και Οργάνωση των Εργαζομένων

Η τηλεργασία είναι κυρίαρχη στην Teleperformance, με την πλειονότητα των εργαζομένων να εργάζονται αποκλειστικά από το σπίτι. Αυτό σημαίνει ότι οι περισσότεροι τηλεφωνητές/ριες δεν έχουν βρεθεί ποτέ από κοντά με τους/τις υπόλοιπους συναδέλφους/συναδέλφισσες. Το μεγάλο στοίχημα για το εργατικό κίνημα μετά τα lockdowns και την εισαγωγή με μαζικούς όρους της τηλεργασίας ήταν πως μπορεί η μάχη να δοθεί εξ' αποστάσεως; Οι τηλεφωνητές/τριες βρήκαν τρόπους να ξεπεράσουν την απομόνωση, χρησιμοποιώντας τα κοινωνικά δίκτυα για να επικοινωνήσουν, να οργανωθούν και να συντονίσουν τις δράσεις τους, αποδεικνύοντας ότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να γίνουν εργαλεία οργάνωσης και αλληλεγγύης ακόμα και σε συνθήκες τηλεργασίας.



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΑΜΕ & Η ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΤΑΣΗ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΣΕΤΕΠ

Ο αγώνας στα τηλεφωνικά κέντρα έφερε την ίδρυση δυο επιχειρησιακών σωματείων, στην Teleperformance (ΣΕΤΕΠ) και την Webhelp (WUW). Οι συνδικαλιστές του ΠΑ.ΜΕ επιδίωξαν από την αρχή, ο αγώνας να πάρει κλαδικό χαρακτήρα. Να ανοίξει δηλαδή και σε άλλα call centers πέρα από την Teleperformance. Για παράδειγμα στην δεύτερη απεργία στις 19/2, συμμετείχε και το επιχειρησιακό σωματείο στην Cosmote E-value, το οποίο απασχολεί αποκλειστικά ντόπιους εργαζόμενους. Ο σκοπός ήταν να ενοποιηθούν τα αιτήματα των εργαζομένων σε όλα τα τηλεφωνικά κέντρα με απώτερο στόχο την υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το ΠΑ.ΜΕ έθεσε σαν στόχο πρώτης γράμμης, την συμμετοχή του σωματείου στην κεντρική πολιτική σκηνή και τις γενικές απεργίες-τουφεκίες της ΓΣΕΕ / εργατικών κέντρων.

Αυτή η στρατηγική δεν προήλθε μέσα από την τάξη αλλά έξω από αυτήν και απομάκρυνε τη συζήτηση και την οργάνωση από τα καθημερινά προβλήματα των μεταναστ(ρι)ών εργαζομένων, οι οποίοι αποτελούσαν την πλειοψηφία των απεργών στην Teleperformance, οδηγώντας σε περιορισμένη συμμετοχή στις τελευταίες απεργιακές κινητοποιήσεις. Ζητήματα όπως η δημιουργία ενός

διευρυμένου δικτύου εργαζομένων εντός της εταιρείας (χωρίς να θέλουμε να υποτιμήσουμε την ανάγκη για συντονισμό με εργαζόμενους/ες από άλλες εταιρείες), η σύσταση επιτροπών σε όλα τα ξενόγλωσσα τμήματα, καθώς και η αλληλεγγύη μέσω τακτικής επικοινωνίας με δικηγόρους για τον μεταναστευτικό νόμο, δεν τέθηκαν με σοβαρούς όρους στο τραπέζι.

Επιπλέον, το καταστατικό του ΣΕΤΕΠ, το οποίο προτάθηκε από τους συνδικαλιστές του ΠΑ.ΜΕ, είναι ένα καταστατικό που αντανakλά τον ελεγχόμενο και ιεραρχικό χαρακτήρα του συνδικαλισμού που προωθούν οι κομματικοί μηχανισμοί. Σωματεία με ελάχιστες συνελεύσεις και μπόλικη ανάθεση. Εν ολίγοις αυτό που θέλουμε να πούμε, και δεν το λέμε από μια αφηρημένη ιδεολογική σκοπιά είναι ότι η λογική του γραφειοκρατικού κομματικού συνδικαλισμού σκοτώνει την αυτενέργεια και τη συλλογική ευφυΐα των εργαζομένων, που ήταν οι κινητήριες δυνάμεις του αγώνα.

Μέσα στο ΣΕΤΕΠ, υπάρχει μια αυτόνομη τάση εργαζομένων, τόσο ντόπιων όσο και μεταναστ(ρι)ών, που αγωνίζονται για να γίνει το σωματείο μια ζωντανή κοινότητα αγώνα με αμεσοδημοκρατικές διαδικασίες. Κατάφεραν να επιβάλλουν την ύπαρξη ενιαίου ψηφοδελτίου για το Διοικητικό Συμβούλιο, αποτρέποντας την παραξοποίηση του σωματείου και διεκδικούν συχνές γενικές συνελεύσεις, ώστε αυτές να αποτελούν το ανώτατο όργανο λήψης αποφάσεων. Όλα αυτά θα ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μελών στις συνελεύσεις και οι εργατικές ανάγκες/επιθυμίες τους θα είναι στο επίκεντρο της δράσης του σωματείου. Το ΣΕΤΕΠ πρέπει να είναι ένα σωματείο βάσης και αυτό φαίνεται να επιθυμούν οι κύριοι πρωταγωνιστές του αγώνα.



* A WORD TO THE WORKERS!

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΗΝ TELEPERFORMANCE

Συζητάμε με μέλος του σωματείου εργαζομένων στην Teleperformance (ΣΕΤΕΠ) για τις συνθήκες εργασίας, το απαράδεκτο καθεστώς της βίζας “ειδικού σκοπού”, την ίδρυση του ΣΕΤΕΠ και τον αγώνα που έχει ξεκινήσει για την υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.



Αγώνας στα τηλεφωνικά κέντρα: Συζήτηση με μέλος του Σωματείου Εργαζομένων στην Teleperformance



ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΗΝ EFOOD

Με αφορμή την 24ώρη απεργία (04 Νοέμβρη 2023) των διανομέων στην efood ερχόμαστε σε επαφή με μέλος του επιχειρησιακού σωματείου και συζητάμε για το καθεστώς ψευτοασασχόλησης -freelance εργασίας που προσπαθεί να επιβάλει η εταιρεία αλλά και τον αγώνα που έχει ξεκινήσει το σωματείο για την υπογραφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.



Απεργία διανομέων (04.11.23) στην efood : Συζήτηση με μέλος του επιχειρησιακού σωματείου





PIN YOUR BOSSSES

ΚΤΑ * ΚΙΝΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΤΑΞΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ

taksiki-autonomia@riseup.net

SCAN QR CODE HERE



ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΑΥΘΑΙΡΕΣΙΑΣ

PIN YOUR BOSSES * Αφίσα που κολλιέται
στις γειτονιές της Αθήνας

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΑΥΘΑΙΡΕΣΙΑΣ



Το παρατηρητήριο εργοδοτικής αυθαιρεσίας είναι μία πρωτοβουλία της πολιτικής συλλογικότητας Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία – ΚΤΑ.

Τα αφεντικά καμαρώνουν πως το καθεστώς της αυθαιρεσίας τους είναι ακλόνητο. Και γιατί άλλωστε να μην το κάνουν αφού σήμερα τα πάντα είναι με το μέρος τους. Μπροστά στην σκληρή πραγματικότητα που έχει διαμορφωθεί, το ερώτημα “τι κάνουμε;” μας τίθεται συνεχώς. Και όμως υπάρχουν περιπτώσεις που δείχνουν ότι όταν σταθούμε αλληλέγγυα ο ένας με την άλλη, το καθεστώς τους δεν φαντάζει ακλόνητο. Και αυτό γίνεται όταν το “προσωπικό” μας ζήτημα σε έναν χώρο δουλειάς μετατρέπεται σε υπόθεση περισσότερων ανθρώπων.

Αυτή την αναγκαιότητα θέλει να υπηρετήσει το παρατηρητήριο μέσα από:

1. Την δημόσια ανάδειξη των διάφορων “εργοδοτικών αυθαιρεσιών” σε χώρους εργασίας στην πόλη της Αθήνας. Καθώς οι καταγγελίες θα αναρτούνται με μια “πινέζα” πάνω στον χάρτη, εμείς θα χαρτογραφούμε τα κάτεργα για να έχουμε μια καλύτερη εικόνα για το τι συμβαίνει. Ξέρουμε καλά ότι μια ευρέως διαδεδομένη καταγγελία μπορεί πραγματικά να δημιουργήσει προβλήματα στα αφεντικά και να τους κόψει τον τσαμπουκά μέσα στον χώρο δουλειάς.

2. Την δημιουργία ενός κοινού τόπου για τους εργαζόμενους. Η κάθε καταγγελία μπορεί να αποτελέσει αφορμή να συναντηθούμε και να οργανώσουμε τις επόμενες κινήσεις, μαζί με σωματεία βάσης, αυτόνομες εργατικές ομάδες & συνελεύσεις γειτονιών. Θα δώσουμε τον λόγο σε αυτό που πιστεύουμε πραγματικά, στην συλλογικότητα και θα διαμορφώσουμε τις προϋποθέσεις ώστε οι απαντήσεις μας να είναι μαζικές και δυναμικές.

Δεν επιθυμούμε να εγκλωβίσουμε τις “αυθαιρεσίες” των αφεντικών μέσα σε στενά νομικά πλαίσια. Τα δίκια των εργατών & των εργατριών δεν αναγράφονται απαραίτητα μέσα σε εργατικές νομοθεσίες. Όταν λέμε λοιπόν ότι θέλουμε να καταγγείλουμε τις “εργοδοτικές αυθαιρεσίες” εννοούμε ότι θέλουμε να μιλήσουμε και να αγωνιστούμε ενάντια στους χαμηλούς μισθούς, την εργασία δίχως ωράριο, την “κατά παραγγελία απασχόληση”, τα φαγωμένα ένησημα, τις απαγορεύσεις των απεργιών και τους κάθε λογής εκβιασμούς και τις παρενοχλήσεις των αφεντικών.

Δεν επιθυμούμε να αντικαταστήσουμε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Παρά τη συνεχόμενη διάλυσή του από το κράτος, γνωρίζουμε πως όταν έχουμε γνώση των εργατικών δικαιωμάτων μας, η καταγγελία στην επιθεώρηση εργασίας είναι ένα ανέξοδο μέσο που μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο στη θετική έκβαση μιας υπόθεσης. Ειδικά όταν καταγγέλλουμε μέσω των σωματείων μας, που δύναται να έχουν και ένα ρόλο επιτήρησης της σωστής λειτουργίας της υπηρεσίας για την υπεράσπιση του εργατικού δικαίου.



Σάρωσε το QR code για να διαβάσεις περισσότερα για τις οδηγίες χρήσης της πλατφόρμας

Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΤΑΞΗ

ΞΑΝΑ ΣΤΟ ΠΡΟΣΚΗΝΙΟ

Αγώνες που έλαβαν χώρα την περίοδο 2020-2024

Παρόλο που το εργατικό κίνημα βρίσκεται καθηλωμένο στη νοσταλγία του, βλέπουμε το τελευταίο διάστημα (από την περίοδο covid-19 μέχρι και σήμερα) να ξεσπάνε μαχητικοί αγώνες που δείχνουν ικανοί να αναζωπυρώσουν το συνδικαλισμό στους εργασιακούς χώρους.

Οι ταξικές συγκρούσεις εμφανίζονται συχνότερα σε τομείς στρατηγικής σημασίας για την οικονομία και στα νέα μοντέλα καπιταλιστικής ανάπτυξης (logistics, gig economy). Αυτό συμβαίνει γιατί εκεί μετατοπίζονται οι επενδύσεις κεφαλαίου και οι πρωταγωνιστές αυτών των αγώνων (μεγάλο κομμάτι είναι προλετάριοι που προέρχονται από τη σκληρή εμπειρία της μετανάστευσης) αντιστέκονται σεθεναρά στην βίαιη υποτίμησή τους.

Επίσης παρατηρούμε μια μαζικότητα σε αγώνες εργαζομένων του δημόσιου τομέα που προσπαθούν να ανακόψουν την κούρσα ιδιωτικοποιήσεων / υποτίμησης της εργασίας τους (πχ χώρος της εκπαίδευσης). Είδαμε και αγώνες σε εργοστασιακούς χώρους για την διατήρηση κεκτημένων όπως είναι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

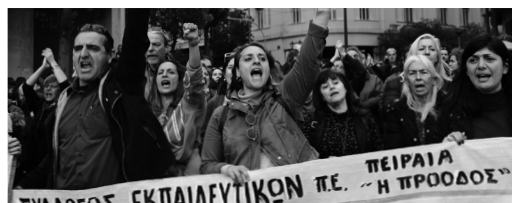
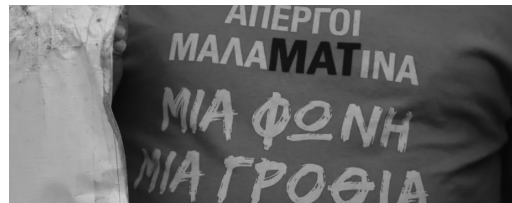
Συγκεκριμένα, ξεχώρισαν για την μαχητικότητα και την μαζικότητα τους οι παρακάτω αγώνες:

efood

Την περίοδο των μεγάλων κινητοποιήσεων, τον Σεπτέμβριο του 2021, το σωματείο ΣΒΕΟΔ (Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου) διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην οργάνωση του αγώνα. Το κίνημα των διανομέων που δημιουργήθηκε συσπείρωσε ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων της εταιρείας με διαφορετικές εργασιακές σχέσεις και μαζί με την μεγάλη συμπαράσταση της κοινωνίας κατάφερε να λυγίσει έναν πολυεθνικό γίγαντα.

Τα αποτελέσματα αυτού του εμβληματικού αγώνα είναι γνωστά: ακύρωση των απολύσεων, μετατροπή των τρίμηνων συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και προσλήψεις απευθείας από την efood.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι στο σωματείο ΣΒΕΟΔ, έχουν ενταχθεί ως μέλη τόσο μισθωτοί όσο και freelancers των οποίων η εργασιακή συνθήκη στην ουσία υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία.



ΠΡΟΒΛΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ

Στα τέλη του Οκτώβρη 2021, εν μέσω πανδημίας, πραγματοποιήθηκε ένα θανατηφόρο ατύχημα εν ώρα εργασίας. Μετά τον θάνατο του λιμενεργάτη Δ. Δαγκλή, το σωματείο "Ένωση Εργαζομένων Διακίνησης Εμπ/τίων στις προβλήτες του Πειραιά (ΕΝΕΔΕΠ)" ξεκίνησε 7ήμερη απεργία. Υπήρξε ένα τεράστιο κύμα αλληλεγγύης στον αγώνα των εργαζομένων από την κοινωνία, τα σωματεία και τις πολιτικές οργανώσεις όλης της χώρας. Οι απεργίες κρίθηκαν παράνομες με αποτέλεσμα στις προβλήτες του λιμανιού να συγκεντρωθούν ισχυρές αστυνομικές δυνάμεις.

Το σωματείο ΕΝΕΔΕΠ κράτησε ανυποχώρητη στάση. Έδειξε μαχητικότητα αφού παρέβλεψε τον νόμο Χατζηδάκη και κήρυξε απεργίες ενάντια σε αυτόν. Ο αγώνας έφερε αποτελέσματα. Αρχικά, η εργοδοσία (COSCO, Dport, PCT), εκτός από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ικανοποίησε όλα τα αιτήματα με μικρή διαφοροποίηση στα πόστα (ζητούσαν 6 και πήραν 5 άτομα ανά βάρδια). Μετά από κάποιους μήνες, τον Μάιο του 2022, και ενώ το σωματείο συνέχιζε τις απεργιακές του κινητοποιήσεις, η εργοδοσία αναγκάστηκε να υπογράψει νέα ΣΣΕ με αυξήσεις στους μισθούς.

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

Στις 8 Φεβρουαρίου 2024, το Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών – Πληροφορικής (ΣΕΤΗΠ) καλεί σε 24ώρη απεργία στα μεγαλύτερα call centers της χώρας, σε Webhelp, TTEC, Foundever και Teleperformance. Ακολούθησαν άλλες δυο κλαδικές απεργίες στις 19/2 και 13/3. Εκτός της μαζικής συμμετοχής, οι απεργίες οδήγησαν και στη δημιουργία δύο νέων επιχειρησιακών σωματείων στην Teleperformance και στη Webhelp. Τα αιτήματα των απεργιών αφορούσαν την θέσπιση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ουσιαστικές αυξήσεις, και κατάργηση της βίζας “ειδικού σκοπού” μέσω της άμεσης χορήγησης βίζας εργασίας.

Ο αγώνας αυτός αποτελεί σταθμό για την εργατική τάξη στον χώρο των τηλεπικοινωνιών, γιατί: Πρώτον, έχουμε τη συμπίεση του ντόπιου εργατικού δυναμικού με εργαζόμενους μετανάστες (πολλοί εργαζόμενοι/-ες προέρχονται κυρίως από την Τυνησία και άλλες γαλλόφωνες χώρες, κυρίως της Αφρικής). Μάλιστα, οι μετανάστ(ρι)ες εργαζόμενοι/-ες αποτέλεσαν πρωτοπόρο κομμάτι αυτού του αγώνα, καθώς με δική τους πρωτοβουλία ξεκίνησε ο πρώτος γύρος των απεργιακών κινητοποιήσεων. Δεύτερον, σε αυτόν τον αγώνα ξεπεράστηκαν τα διάφορα εμπόδια που δημιουργεί η εξ αποστάσεως εργασία, επιτυγχάνοντας για πρώτη φορά τη σύνδεση των εργαζομένων σε μαζική κλίμακα. Υπολογίζεται ότι στην πρώτη απεργία, που έλαβε χώρα στις 8 Φεβρουαρίου, πάνω από 3.000 τηλεεργαζόμενοι/-ες κατέβασαν τα ακουστικά και βροντοφώναξαν “ENOUGH IS ENOUGH!”, δηλώνοντας έτσι την εναντίωσή τους στα σύγχρονα σκλαβοπάζαρα.

ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ

Μετά τη λήξη της εδώ και 30 χρόνια επιχειρησιακής σύμβασης το Φλεβάρη του 2022, η νέα διοίκηση (Mantis Group) προσπάθησε να υποχρεώσει τους εργαζόμενους της οιοποιίας να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες θα έφεραν μειώσεις στους μισθούς αλλά και κατάργηση εργατικών κεκτημένων. Οι εργαζόμενοι απάντησαν με απεργία διαρκείας. Η αλληλεγγύη και η υποστήριξη της εργατικής τάξης προς τον αγώνα, τόσο πολιτικά όσο και οικονομικά, ήταν μεγάλη. Η μαχητική απεργία που κράτησε επί έναν ολόκληρο χρόνο είχε επίσης στόχο να ανακληθούν οι εκδικητικές απολύσεις συνδικαλιστών. Οι προσπάθειες των απεργών να εμποδίσουν τον απεργοσπαστικό μηχανισμό να εισέλθει στο εργοστάσιο, χτυπήθηκαν επανειλημμένα από τα ΜΑΤ και ο νόμος Γεωργιάδη ήρθε να επιστεγάσει την καταστολή προς τις απεργιακές συγκεντρώσεις και να τις ονομάσει «παρεμπόδιση» και «τρομοκρατία». Τον Ιούνιο του 2023, οι εργαζόμενοι αποφάσισαν να αναστείλουν την απεργία, βλέποντας πως η δικαστική διαμάχη αναμένεται να διαρκέσει πολλούς μήνες.

Τελικά, τον Οκτώβριο του 2023, το Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης εξέδωσε απόφαση που κηρύσσει παράνομες τις προσλήψεις απεργοσπαστών από την επιχείρηση Μαλαματίνα κατά τη διάρκεια της απεργίας, δικαιώνοντας τους απεργούς που προσπαθούσαν να αποτρέψουν τους απεργοσπαστές να εισέλθουν στην οιοποιία. Η απόφαση αυτή αποτελεί μια κομβική στιγμή για τον αγώνα, που συνεχίζεται επίμονα τόσο εκτός όσο και εντός των δικαστικών αιθουσών, αλλά και κάθε άλλου απεργιακού αγώνα που έπεται. Πολύ σημαντικό είναι πως χαρακτηρίζει παράνομες τις προσλήψεις απεργοσπαστών ακόμη και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ακόμη και με μεταφορά σε άλλες εταιρείες του ίδιου ομίλου, δημιουργώντας ένα δεδικασμένο-παρακαταθήκη για τις μελλοντικές απεργίες και την αντίστασή τους στους απεργοσπαστικούς μηχανισμούς.

Πρωτοβάθμια & δευτεροβάθμια

ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις ενάντια στην αξιολόγηση στο χώρο της εκπαίδευσης, το φθινόπωρο 2021, ήταν μαζικότερες. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εκπαιδευτικών, το ποσοστό συμμετοχής φαίνεται ότι σε κάποιες περιπτώσεις ξεπέρασε το 70% και σε κάποιες άλλες ακόμη και το 90%. «Πάνω από 100.000 εκπαιδευτικοί δήλωσαν απεργοί σε όλη τη χώρα» ενάντια στην αξιολόγηση, ενώ εκτιμάται ότι είναι η μεγαλύτερη απεργία των τελευταίων χρόνων από τα σωματεία και τις ομοσπονδίες των εκπαιδευτικών.

Σήμερα, οι αντιδράσεις και οι κινητοποιήσεις συνεχίζονται με βασικό άξονα την αξιολόγηση, καθώς και με άλλα αιτήματα, όπως: η συγχώνευση σχολείων και τμημάτων, η έλλειψη καθηγητών, η υποχρηματοδότηση κ.ά. Η άρνηση/αποχή από την αξιολόγηση συνεχίζεται, με την τυπική στήριξη όλων των συνδικαλιστικών παρατάξεων, αν και όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν σε αυτήν. Κατά τη διάρκεια της φετινής χρονιάς, σίγουρα θα υπάρξουν εξελίξεις και συγκρούσεις στον κλάδο της δημόσιας εκπαίδευσης, καθώς έχουμε την εισροή εκατοντάδων νεοδιοριστών εκπαιδευτικών, οι οποίοι, για να μονιμοποιηθούν, πρέπει να συμμετάσχουν στην περίφημη αυτοαξιολόγηση, με τη στάση των κατά τόπους διευθύνσεων εκπαίδευσης να έχει σκληρύνει. Ήδη είχαμε τις πρώτες κινητοποιήσεις για φέτος, με τους εκπαιδευτικούς να αντιδρούν στις συγχωνεύσεις τμημάτων, καθώς και στη μη μονιμοποίηση των καθηγητών και των δασκάλων (παρά τη θετική δικαστική απόφαση) που διορίστηκαν το 2020 και έχουν αρνηθεί την αξιολόγηση.

ΤΟ ΨΕΥΔΕΣ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΣ FREELANCE ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΔΗΓΙΑ "ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ
ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ"



Το Σάββατο 09 Μαρτίου 2024, η Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου (ΣΒΕΟΔ) πραγματοποίησε μοτοπορεία περνώντας από τις πρεσβείες της Γερμανίας, Εσθονίας, Γαλλίας καθώς και από τα γραφεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο λόγος; Να ασκηθεί πίεση στα τέσσερα αυτά κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, να ψηφίσουν υπέρ της οδηγίας που είχε καταθέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και αφορά τους 28εκ. εργαζόμενους/ες σε εταιρείες πλατφόρμες και οι οποίοι/ες μέχρι το 2025 αναμένεται να φτάσουν τα 45 εκατ(!).

Την ώρα που πλήθος εργαζομένων σε πολλούς κλάδους της gig economy βαφτίζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, (όπως συμβαίνει και στην Ελλάδα με τους εργαζόμενους διανομείς σε εταιρίες όπως η Wolt και η efood), η οδηγία αυτή ερχόταν αρχικά να θέσει 5 κριτήρια βάσει των οποίων θα κρινόταν η φύση της εργασίας, εάν θα ήταν δηλαδή εξαρτημένη ή όχι. Εάν ο εργαζόμενος/η έμιππε τουλάχιστον σε δύο από αυτά τα κριτήρια θα αναγνωριζόταν ως μισθωτός. Τα κριτήρια αναφέρονταν σε περιπτώσεις όπου η εταιρεία:

- Ορίζει ανώτατα όρια στην **αμοιβή** που μπορούν να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες
- Επιβλέπει την **απόδοση των εργαζομένων**, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα
- Ελέγχει την κατανομή ή την **ανάθεση των καθηκόντων**
- Ελέγχει τις **συνθήκες εργασίας** και βάζει περιορισμούς στην επιλογή του **ωραρίου εργασίας**
- Ασκει περιορισμούς της **ελευθερίας των εργαζομένων να οργανώνουν την εργασία τους** και θέτει κανόνες σχετικά με την **εμφάνιση ή τη συμπεριφορά τους**

Τελικά και παρά τα εμπόδια που έθεσαν χώρες σαν τη δική μας, η ευρωπαϊκή οδηγία ψηφίστηκε στις 11 Μαρτίου, χωρίς δυστυχώς να περιλαμβάνει τα 5 κριτήρια απόδειξης της σχέσης εργασίας. Στην περίπτωση όμως που οι ερ-

γαζόμενοι ή κάποια αρμόδια υπηρεσία (συνδικαλιστικοί φορείς, Υπουργείο κλπ) επικαλεστούν κάποιο από τα κριτήρια αυτά, το βάρος της απόδειξης ότι η εργασία δεν είναι εξαρτημένη θα πέφτει στην εταιρεία. Παράλληλα, όπως αναφέρει το σωματείο ΣΒΕΟΔ στην νέα του προσούρα για τις εταιρείες πλατφόρμες, η οδηγία θέτει μια σειρά από όρια στην ασυδοσία των εταιριών αυτών αφού:

- Βάζει όρια στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και ο εργαζόμενος ή ένας συνδικαλιστικός φορέας μπορεί να ζητήσει εγγράφως τον λόγο μετά από οποιαδήποτε απόφαση του αλγόριθμου.
- Απαγορεύει τη συλλογή και διατήρηση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, των πελατών και των καταστημάτων και απαιτεί να υπάρχει διαφάνεια στον αλγόριθμο.
- Δίνει το δικαίωμα στις αρχές να ελέγχουν το καθεστώς εργασίας στις πλατφόρμες.

Δίνει δικαίωμα σε συνδικαλιστικούς φορείς να ζητούν ελέγχους και να κινούν δικαστικούς αγώνες ενάντια στις πλατφόρμες, όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψεων αποφάσεων και παρακολούθησης, την ύπαρξη ή μη ψευδεπίγραφης freelance εργασίας και αν τηρείται η εργατική νομοθεσία.

- Υποχρεώνει τις πλατφόρμες να δίνουν στοιχεία όταν τους ζητούνται από φορείς ή θεσμούς (δικαστικές αρχές ή το ΣΕΠΕ).
- Προστατεύει τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους από τη δυσμενή μεταχείριση των εταιριών και τις απολύσεις.
- Τα ευρωπαϊκά κράτη θα πρέπει να συστήσουν μηχανισμούς εποπτείας της δράσης των εταιριών και να επιβάλλουν κυρώσεις όταν δε συμμορφώνονται με το νομικό πλαίσιο.
- Προβλέπει την υποστήριξη από τα κράτη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις εταιρείες πλατφόρμες.

Η οδηγία θα αρχίσει να έχει ισχύ 20 μέρες αφότου καθαρογραφεί στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα κράτη θα έχουν περιθώριο 2 χρόνων για να την ενσωματώσουν στη νομοθεσία τους. Παρά την καθυστέρηση της εφαρμογής της η οδηγία αυτή θα βοηθήσει να μπουνε εμπόδια στην αυθαιρέσία των εταιριών πλατφορμών που δημιούργησαν μια πλαστή μορφή εργασίας με σκοπό να παρακάμψουν το εργατικό δίκαιο. Ο πολυετής και διεθνής αγώνας ενάντια στο καθεστώς της ψευδούς αυτοαπασχόλησης συνεχίζεται πλέον με νέα εφόδια και εργαλεία.

ΑΜΕΣΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ
ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΟΥΝ ΩΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ,
ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΠΟΥ
ΒΑΦΤΙΖΟΝΤΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ
ΕΝΩ ΣΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ
ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΑΠΟΨΗ ΜΑΣ

ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ

Α' ΜΕΡΟΣ

Παρακάτω θα διαβάσετε ένα απόσπασμα από τη συζήτηση που πραγματοποιήθηκε την περασμένη άνοιξη (2024) εντός της συλλογικότητας ΚΤΑ (Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία) σχετικά με τα σωματεία και τον συνδικαλισμό. Σε αυτό το μέρος, εστιάζουμε στους λόγους για τους οποίους ο συνδικαλισμός σήμερα είναι απαξιωμένος και υποταγμένος στο κράτος και το κεφάλαιο. Στις σελίδες του επόμενου τεύχους, θα παραθέσουμε το δεύτερο μέρος της συζήτησης, το οποίο εξετάζει την αξία της θεσμικής εργατικής εκπροσώπησης, καθώς και τις δυνατότητες και τα όρια των σωματείων.



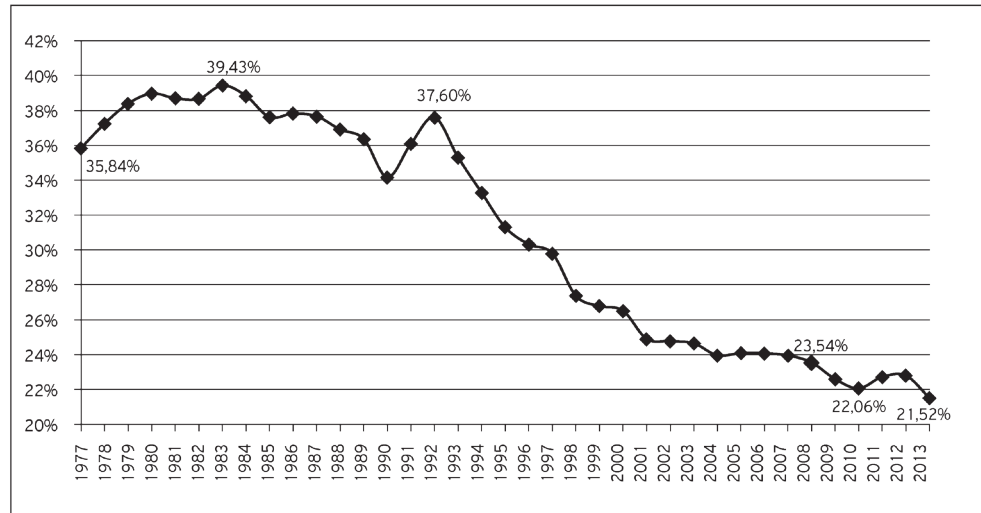
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Ο παραδοσιακός, θεσμοποιημένος συνδικαλισμός, έχει χάσει σήμερα την κεντρικότητα του στον ταξικό ανταγωνισμό καθώς βρίσκεται σε βαθιά κρίση για δομικούς λόγους.

Ο κεϋνσιανισμός είναι το αποτέλεσμα των σκληρών, μαζικών και αρκετά αποτελεσματικών εργατικών και κοινωνικών αγώνων. Τα δυτικά κράτη ανέπτυξαν μηχανισμούς ρύθμισης και κοινωνικής πρόνοιας με σκοπό να αποσπάσουν την εργατική συναίνεση και την διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης. Έτσι, ήρθε η θεσμοποίηση του συνδικαλισμού, η εγγυημένη πλήρης απασχόληση και οι αυξημένες κρατικές δαπάνες σε πρόνοια, υγεία, παιδεία, συντάξεις.

Η κορπορατιστική τριγωνική σχέση συνδικάτα-αφεντικά-κράτος που διαμορφώθηκε τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, κατέρρευσε υπό το βάρος της κρίσης του καπιταλισμού και το οριστικό γκρέμισμα του “κράτους πρόνοιας”. Τα τελευταία 40 χρόνια, το νεοφιλελεύθερο κράτος κατάφερε να διαλύσει το “κοινωνικό συμβόλαιο” με την εργατική τάξη για την καπιταλιστική αναδιάρθρωση προς όφελος των συμφερόντων του κεφαλαίου. Η διαδικασία αυτής της επίθεσης αποτυπώθηκε με την μεταφορά της δυτικής βιομηχανίας σε χώρες κυρίως της Ασίας, την διάλυση των ισχυρών συνδικάτων και την ελαστικοποίηση της εργασίας.

Παλιότερες ρυθμίσεις και συμφωνίες μεταξύ εργατών και εργοδοτών που είχαν γίνει κρατικοί νόμοι, έχουν πάψει να ισχύουν. Η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων είναι πλέον μικρή. Στην ελληνική περίπτωση, στον ιδιωτικό τομέα μόνο το 1/5 των μισθωτών εργαζομένων έχει κάποια οργανωτική σχέση με τα σωματεία. Το ποσοστό των συνδικαλισμένων (σε ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) μειώνεται συνεχώς από 40% το 1989 σε 20,3% το 2016, παρουσιάζοντας απώλειες της τάξης του 20%. Η εργασία έχει αναδιαρθρωθεί και η τεχνική σύνθεση της μισθωτής εργασίας έχει αλλάξει ραγδαία.



Πηγή: Visser, 2013, παρατίθεται σε Ζησιμόπουλος, 2018: 213. Η συνδικαλιστική πυκνότητα υπολογίζεται ως ποσοστό του αριθμού των μισθωτών συνδικαλισμένων προς το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης (καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα). Στα μέλη δεν συμπεριλαμβάνονται οι αυτοαπασχολούμενοι, οι συνταξιούχοι, οι άνεργοι και οι φοιτητές. Τα δεδομένα για τον υπολογισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας προέρχονται από στοιχεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) και από βιβλιογραφικές αναφορές (Visser, 2013:1-4).

ΟΙ ΣΚΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΞΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Σήμερα, η εργατική τάξη δεν έχει χάσει μόνο την ταυτότητά της, αλλά και τον προσανατολισμό και την αυτοπεποίθησή της. Ακολουθούν ορισμένοι λόγοι που, στην ελληνική πραγματικότητα, συνέβαλαν στην απαξίωση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και παράγοντες που δυσχεραίνουν την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους παραγωγής. Κάποιοι από αυτούς αποτελούν διαχρονικές αιτίες υποβάθμισης, ενώ άλλοι συνδέονται με τις σημερινές συνθήκες, έχοντας διαφορετική επίδραση ο καθένας.

ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Η εποχή που η ύπαρξη μαζικών χώρων δουλειάς όπως τα εργοστάσια κι η συλλογική ζωή γύρω από αυτά ήταν βασικοί παράγοντες για την συγκρότηση της τάξης έχει περάσει ανεπιστρεπτί. Η έννοια της κοινότητας, όπως είχε διαμορφωθεί μέσα στις εργατικές συνοικίες, έχει ουσιαστικά εξαφανιστεί. Τα συνδικάτα πλέον δεν παρέχουν λύσεις στα καθημερινά προβλήματα των εργαζομένων, όχι μόνο στις συγκρούσεις με τους εργοδότες, αλλά και σε ζητήματα κοινωνικής αναπαραγωγής.

Στην ελληνική περίπτωση, όπου η οικονομία ήταν κυρίως προσανατολισμένη στον πρωτογενή τομέα, η αποβιομηχάνιση ξεκίνησε κατά τις δεκαετίες του '80 και του '90. Η διόγκωση του τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), οδήγησε στη συγκέντρωση του εργατικού δυναμικού στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για την συνδικαλιστική ένταξη των εργα(ρι)ών. Το αίσθημα ότι οι εργαζόμενοι είναι συνέταιροι των προϊσταμένων και των εργοδοτών είναι πολύ έντονο στα μικρομάγαζα και αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη συλλογικής δράσης. Στις μικρές επιχειρήσεις επικρατούν οι χειρότερες εργασιακές συν-

θήκες (αδήλωτη εργασία, χαμηλοί μισθοί) και ο φόβος της απόλυσης είναι μεγάλος. Οι εργαζόμενοι/νες είναι υποχρεωμένοι/ες να υποκύπτουν στους εκβιασμούς των αφεντικών. Έχει αποδειχτεί ότι ο μεγάλος αριθμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ευνοεί τον κατακερματισμό των εργαζομένων και μειώνει την διαπραγματευτική τους δύναμη.

Ο μεγαλύτερος εργοδότης στη χώρα είναι το δημόσιο, στο οποίο απασχολείται περίπου το ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού. Τα τελευταία τριάντα χρόνια, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο απολάμβαναν μια σειρά προνομίων σε αντίθεση με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, όπως η μονιμότητα, υψηλότεροι μισθοί και επιδόματα. Εκτός όμως αυτών των προνομίων, στο ελληνικό δημόσιο διαμορφώθηκε μια γενικευμένη κατάσταση πελατειακών σχέσεων (ευνοϊκές μεταθέσεις/μετατάξεις/διορισμοί) και ένα καθεστώς “παροχών” (μειωμένα ωράρια, άτυπες άδειες) μέσα από την μεσολάβηση των κομμάτων εξουσίας. Όλα τα παραπάνω συνέβαλαν στην πολυδιάσπαση της τάξης και στην εμφάνιση διακρίσεων στο εσωτερικό της, οι οποίες αποδυνάμωσαν τις συλλογικές αξίες της αλληλεγγύης και της αγωνιστικής διεκδίκησης.

ΚΡΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ / ΚΟΜΜΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Είναι ευρέως γνωστή η αρνητική στάση και η καχυποψία που διακατέχει την πλειοψηφία της εργατικής τάξης απέναντι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό είναι δικαιολογημένο, καθώς για δεκαετίες τα συνδικάτα συνέβαλαν στην εύρυθμη εφαρμογή των πολιτικών του κράτους και των επιδιώξεων του κεφαλαίου. Οι ηγεσίες των συνδικάτων φρόντιζαν να διατηρούν τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων υπό έλεγχο, εξασφαλίζοντας έτσι την πρόσφυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη λειτουργία του κράτους.

Τα αφεντικά και οι κυβερνήσεις διατηρούσαν στενές σχέσεις και διαπραγματεύονταν με τις ηγεσίες των συνδικαλιστικών φορέων (όπως ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ΓΕΝΟΠ, ΠΟΕ-ΟΤΑ, ΟΛΜΕ, ΔΟΕ, ΠΟΕΔΗΝ κ.ά.) με στόχο την εξασφάλιση της αδιάλειπτης παραγωγής και τη διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης. Συχνά, η μη κήρυξη απεργιών αποτελούσε μέρος αυτής της συμφωνίας, ενώ και η κήρυξη μονοήμερων απεργιών με σκοπό την εκτόνωση της δυσαρέσκειας ήταν επίσης ενσωματωμένη σε αυτή τη συμφωνία.

Η συνδικαλιστική γραφειοκρατία, απολάμβανε διάφορα οφέλη, είτε μισθολογικά είτε άλλης μορφής, και ικανοποιούσε πελατειακά δίκτυα. Συχνά εξαργύρωνε τη “αγωνιστική” της πορεία με βουλευτικές ή υπουργικές καριέρες. Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα είναι κυρίως ένας συνδικαλισμός της προστατευμένης εργατικής δύναμης, αδιαφορώντας για την άγρια εκμετάλλευση που υφίστανται σημαντικά τμήματα της εργατικής τάξης, όπως οι επισφαλείς εργάτες/-τριες, οι μετανάστες/-στριες και οι γυναίκες.

Ευθύνες φέρει και ο χώρος της αριστεράς, που συνέβαλε στην απαξίωση των πρωτοβάθμιων σωματείων, καθώς συχνά τα μετέτρεψε σε “σωματεία-σφραγίδες” και σε χώρους αντιπαράθεσης μικροπολιτικών σκοπιμοτήτων. Δημιούργησαν ένα αφιλόξενο περιβάλλον για εκείνους και εκείνες που ήθελαν να αγωνιστούν για τα ταξικά τους συμφέροντα.

ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Την προηγούμενη δεκαετία, τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής (μνημόνια) ξήλωσαν σημαντικό μέρος της τυπικής εργατικής νομοθεσίας και αύξησαν την ανεργία μέσω μαζικών απολύσεων. Η ανεργία προκάλεσε σοβαρά ρήγματα στην τεχνική σύνθεση της εργατικής τάξης. Αυτό σήμαινε, μεταξύ άλλων, ότι ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν διέθετε καμία συνδικαλιστική δύναμη.

Μαζί με τη μείωση των μισθών και την κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, εφαρμόστηκαν μαζικά οι νέες μορφές επισφαλούς απασχόλησης, οι οποίες είχαν ήδη εμφανιστεί από τα μέσα της δεκαετίας του 90'. Από αυτές τις αλ-

λαγές προέκυψαν τα part-time, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εργασία με μπλοκάκι και τα συμβόλαια μηδενικών ωρών (zero-hour contracts), μεταξύ άλλων. Με τους πρόσφατους νόμους 4808/2021 και 5053/2023, το δικαίωμα των μισθωτών να οργανώνονται συνδικαλιστικά και να απεργούν τίθεται υπό αμφισβήτηση.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι παραδοσιακές συνδικαλιστικές μορφές μεσολάβησης παραμένουν σε βαθιά κρίση, αδυνατούν να εκπροσωπήσουν τη νέα τεχνική σύνθεση της μισθωτής εργασίας και να ανταπεξέλθουν στις σημερινές προκλήσεις που τίθενται από τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας.

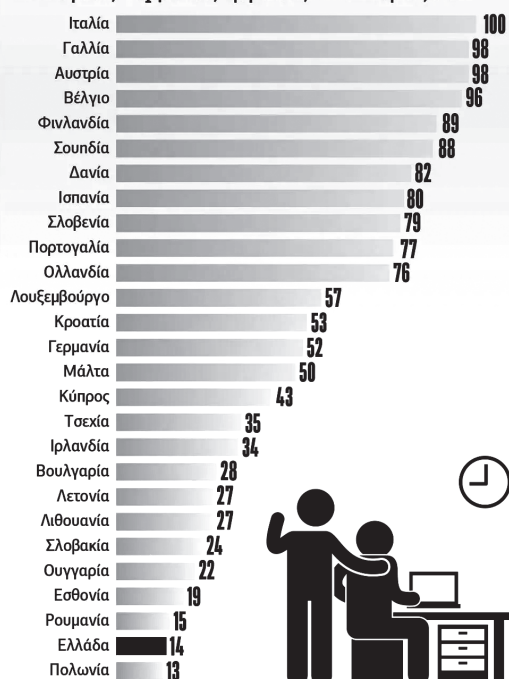
ΖΩΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ / ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ

Το βάθεμα της καπιταλιστικής κρίσης σε συνδυασμό με την ήττα των κινημάτων του προηγούμενου κύκλου αγώνα (2007-2013) έχει διαμορφώσει μια πολύ αρνητική πραγματικότητα για τους εκμεταλλευόμενους. Η γενικευμένη ακρίβεια (σε ενοίκια, τρόφιμα, βασικά αγαθά) και οι χαμηλοί μισθοί δημιουργούν μια έντονη ανασφάλεια και δυσκολεύουν την ένταξη των εργαζομένων σε σωματεία και την εμπλοκή τους σε διεκδικήσεις.

Οι νέοι/νέες εργαζόμενοι/ες δεν βλέπουν κάποια προοπτική μέσα από τα σωματεία, θεωρώντας τα κατάλοιπα μιας άλλης εποχής. Αλλάζουν δουλειές σαν τα πουκάμισα και εκδηλώνουν ατομικά τη δυσανεμία τους για τις συνθήκες που επικρατούν, μέσω της παραίτησης από την εργασία.

Επιπλέον, στις μέρες μας κυριαρχεί το ιδεολόγημα του ατομισμού, το οποίο υποστηρίζει ότι υπάρχουν πολλοί τρόποι για να βγάλει κάποιος/κάποια χρήματα για να βιοποριστεί (π.χ. κοινωνικά δίκτυα, start-up επιχειρήσεις, «αυτοαπασχόληση» στις εταιρείες πλατφόρμες κ.λπ.), αρκεί να έχει μια καλή ιδέα ή να δουλέψει σκληρά, σαν «ιδιοκτήτης του εαυτού του».

Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ευρωζώνη*



Πηγή: ETUC / ΟΟΣΑ 2024

*σε σύγκριση με το σύνολο των εργαζομένων που έχουν το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων

