

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ

“Enough is Enough” στην Teleperformance:

Η πολυεθνική εργατική τάξη οργανώνεται, απεργεί και διεκδικεί.

Ποια είναι η Teleperformance Greece

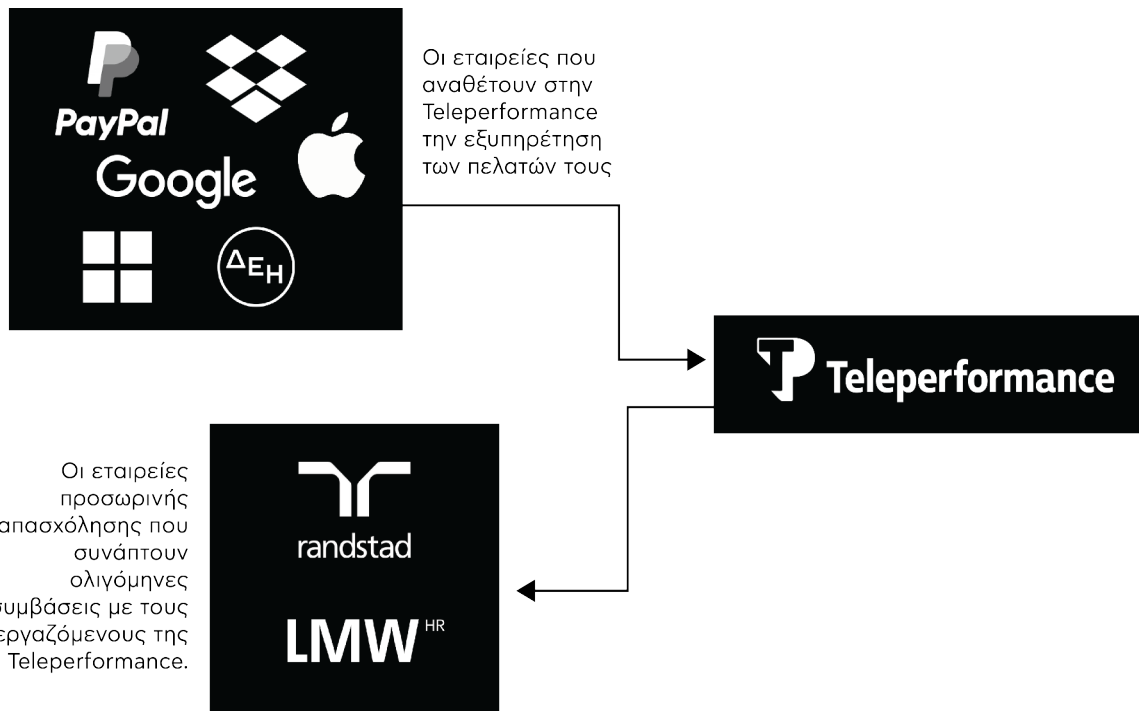
Η TP Greece είναι θυγατρική της Γαλλικής πολυεθνικής Teleperformance η οποία αναλαμβάνει υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών σε προϊόντα τεχνολογικών κολοσσών (Apple, Meta, Google, Dropbox, Paypal). Η εταιρεία διατηρεί σταθερά ανοδική πορεία τα τελευταία χρόνια, με κερδοφορία €61,1 εκατ. και τζίρο €454 εκατ. για το 2023 (αύξηση κατά 17,1% και 9,6% αντίστοιχα σε σχέση με το προηγούμενο έτος). 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.

Ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασιακής υπερ-εκμετάλλευσης

Τα στελέχη της εταιρείας παρουσιάζουν με κάθε ευκαιρία μια επίπλαστη εικόνα, εκείνη του καλύτερου εργασιακού χώρου. Η πραγματικότητα, όμως, πίσω από το *"the best workplace"* της Teleperformance είναι πολύ διαφορετική.

Οι ρυθμοί εργασίας είναι εξαιρετικά εντατικοποιημένοι υπό την πίεση συνεχόμενων διαδοχικών κλήσεων. Δουλεύεις πάνω σε απαιτητικούς δείκτες επιδόσεων με αποτέλεσμα οι μάνατζερς 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 υψηλού πληθωρισμού σε τρόφιμα, ενοίκιο και βασικά αγαθά.

Οι εργαζόμενοι/ες απασχολούνται με συμβάσεις διάρκειας 6 μηνών έως 1 έτους, κυρίως μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ). Περισσότεροι από το 40% έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου, κάτι που σημαίνει ότι σχεδόν το 60% εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι ΕΠΑ συνάπτουν σύντομες, επαναλαμβανόμενες συμβάσεις με τους εργαζόμενους, παρότι αυτοί απασχολούνται ουσιαστικά στην Teleperformance — συχνά για πολλά χρόνια. Η συνεχής μετακίνηση των εργαζομένων από τη μία ΕΠΑ στην άλλη, επιτρέπει στην TP να αποφεύγει τη νομοθεσία που προβλέπει τη μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου μετά από διαδοχικές ανανεώσεις στον ίδιο εργοδότη.



Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (άρθρο 117 παρ. 3 του ν. 4052/2012, που ενσωματώνει δίκαιο της ΕΕ), ένας μισθωτός δεν μπορεί να δουλεύει σε έμμεσο εργοδότη για διάστημα μεγαλύτερο από τρία χρόνια. Σε περίπτωση υπέρβασης του ορίου των 36 μηνών, η σύμβαση του εργαζομένου μετατρέπεται αυτόματα σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Με λίγα λόγια, αν μια εργαζόμενη εργαζόταν σε έμμεσο εργοδότη (μια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όπως είναι η πχ η Randstad) και για λογαριασμό της Teleperformance ως έμμεσου εργοδότη για πάνω από τρία χρόνια, η σύμβασή της θα μετατρέποταν αυτόματα σε αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη, δηλαδή την Teleperformance.

Μέσα από το καθεστώς των ολιγόμηνων συμβάσεων και τη μεσολάβηση εταιριών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), τα αφεντικά της Teleperformance εξασφαλίζουν:

- α) τη μείωση του εργατικού κόστους, αφού απαλλάσσονται από υποχρεώσεις όπως οι αποζημιώσεις,
- β) την επιβολή ενός καθεστώτος φόβου και ομηρίας στους/στις εργαζόμενους/-ες — όποιος/όποια δεν είναι πειθήνιος/πειθήνια ή δεν "χωράει" στις απαιτήσεις τους, απλά μένει εκτός με τη λήξη της σύμβασης.

Όπως συνέβη και με εργαζόμενους/-ες, μέλη του σωματείου ΣΕΤΕΠ, που διεκδίκησαν καλύτερες συνθήκες δουλειάς. Σήμερα, η πλειοψηφία των ανθρώπων που πρωτοστάτησαν στις απεργίες, καθώς και μέλη του Δ.Σ. του σωματείου, απολύθηκαν εκδικητικά από την εταιρεία μέσα από την μη ανανέωση των συμβάσεων τους.

Enough is Enough!

Οι εργαζόμενοι στην Teleperformance και στα υπόλοιπα μεγάλα call centers της χώρας (FoundEver, WebHelp, Cosmote-evalue) όπου επικρατούν παρόμοιες συνθήκες εργασίας, ξεκίνησαν το Φλεβάρη του 2024 έναν κύκλο αγώνα με μαζικές απεργίες και δημιούργησαν επιχειρησιακά σωματεία (στην TP και τη WebHelp) με εκατοντάδες μέλη. Τη σπίθα άναψαν οι Τυνήσιοι συνάδελφοι, οι οποίοι εκτός των άλλων

αντιμετώπιζαν και το καθεστώς της «βίζας ειδικού σκοπού», δηλαδή κινδύνευαν με απέλαση σε περίπτωση που δεν έχουν ενεργή σύμβαση εργασίας με κάποιο τηλεφωνικό κέντρο, επειδή είναι πολίτες χώρας εκτός ΕΕ.

Αυτοί οι εργαζόμενοι λοιπόν, εδώ και 1,5 χρόνο πήραν την κατάσταση στη χέρια τους και οργάνωσαν με μαζικές αμεσοδημοκρατικές συνελεύσεις που πραγματοποιούνται σε δύο γλώσσες, διαδικασίες αγωνιστικών κινητοποιήσεων με μορφή στάσεων εργασίας, απεργιών, διαδηλώσεων, κ.α, με σκοπό αφενός την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ) και αφετέρου το σπάσιμο των δουλεμπορικών συνθηκών, ειδικά αυτών που αφορούν τους αλλοδαπούς εργαζόμενους εκτός ΕΕ, όπου μόλις τελειώνει η σύμβαση τους, χάνανε και το δικαίωμα παραμονής στην χώρα. **Και κατάφεραν πολλά:** Η αποσύνδεση της βίζας ειδικού σκοπού από την σύμβαση εργασίας τους στην Teleperformance, η πλήξη του καθεστώτος των εργολαβιών που χρησιμοποιεί η TP, η ίδρυση πρωτοβάθμιου σωματείου στην εταιρεία είναι μόνο μερικά αυτά.

Η σημασία του πολύμηνου αγώνα στην TP

Η ΚΤΑ αντιλήφθηκε ως σημαντικό τον αγώνα στην Teleperformance, όχι μόνο λόγω της μαχητικότητας που επέδειξε αυτή η πολυεθνική κοινότητα των απεργών, ούτε μόνο λόγω του ότι πρόκειται κατ' ουσία για μια κινητοποίηση ενάντια στις νέες σχέσεις εργασίας όπως είναι η τηλεεργασία. 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 τηλεεργασίας.

Για αυτούς και πολλούς άλλους λόγους, κυρίως όμως γιατί μέσα σε μια συνθήκη αύξηση της πολεμικής έντασης μεταξύ των κρατών παγκόσμια, αναδεικνύει με τον πιο εκτυφλωτικό τρόπο, πώς πρέπει να τεθούν ξανά τα πραγματικά επίδικα της πολιτικής δραστηριότητας σ' αυτή την συνθήκη: Τάξη εναντίον Τάξης. Ένα διεθνιστικό παράδειγμα που δείχνει πως, άμα πληθύνουν τέτοιες κινήσεις, μπορεί να αλλάξει την πορεία του κόσμου που οδεύει προς τη βαρβαρότητα ενός νέου πολέμου.

Δίπλα στους αγωνιζόμενους / αγωνιζόμενες της Teleperformance

Η ΚΤΑ προσπάθησε να ενισχύσει με όλες τις δυνάμεις αυτόν τον αγώνα. Πριν από 1,5 χρόνο, μετά από μια πρόσκληση που μας απευθύνθηκε από μια ομάδα πολιτικοποιημένων εργαζομένων στα τηλεφωνικά κέντρα —κάποιοι από τους οποίους βρίσκονταν ήδη σε διαδικασία απεργιακής κινητοποίησης στην Teleperformance— συγκροτήθηκε από κοινού η πρωτοβουλία **Εργαζόμενοι – Εργαζόμενες στα Τηλεφωνικά Κέντρα & την Πληροφορική**. Σκοπός της ήταν να ενισχυθούν οι ήδη υπαρκτές αντιστάσεις που αναπτύσσονται σε αυτούς τους χώρους και, πρώτα απ' όλα, η υπαρκτή κινητοποίηση στη συγκεκριμένη εταιρεία.

Ύστερα από το κύμα απολύσεων εργαζομένων και μελών του ΣΕΤΕΠ τον Δεκέμβριο του 2024, η πρωτοβουλία, μαζί με άλλες συλλογικότητες και απολυμένους εργαζόμενους από την Teleperformance, δημιούργησε την **καμπάνια αλληλεγγύης *We all know***.

Η καμπάνια αλληλεγγύης ήθελε να κάνει ευρύτερα γνωστό τον αγώνα στο ανταγωνιστικό κίνημα και στον κόσμο της εργασίας. Κύριος στόχος της δράσης της ήταν η ανάδειξη των εκδικητικών απολύσεων. Αυτό το έκανε με αφίσες, κείμενα και παρεμβάσεις σε πελάτες της εταιρείας. Η ανάδειξη του γεγονότος, πως η TP απολύει απεργούς, ενόχλησε φανερά την εταιρία και έστειλε εξώδικα σε πρώην εργαζόμενους και μέλη του Δ.Σ. του ΣΕΤΕΠ.

Ξέραμε από την αρχή πως η καμπάνια αλληλεγγύης δεν μπορούσε να υποκαταστήσει τη δουλειά μέσα στην εταιρεία. Ο ρόλος της ήταν να λειτουργήσει συμπληρωματικά — και σε πολλές περιπτώσεις, να αναλάβει ενέργειες που το σωματείο δεν μπορούσε να προχωρήσει. Η καμπάνια ανέδειξε πόσο σημαντική είναι η δράση τέτοιων πρωτοβουλιών και πόσο ευάλωτες είναι εταιρείες που βασίζονται σε διαφημίσεις και στο «καλό εταιρικό προφίλ».

Την ίδια στιγμή, όμως, καθώς οι περισσότεροι/ες απολυμένοι/ες βρήκαν δουλειά σε άλλα call centers, χάθηκε η δυνατότητα για ουσιαστική παρέμβαση μέσα στην Teleperformance. Η τηλεργασία συνέβαλε επιπλέον στην αντικειμενική δυσκολία διατήρησης επαφής με τους/τις εργαζόμενους/ες της TP. Αναγνωρίζουμε αυτό ως ένα έλλειμμα και ως ένα όριο στη δράση μας, προκειμένου η αλληλεγγύη να συνεχίσει να εκφράζεται και μέσα στην εταιρεία.

Σήμερα, ο αγώνας βρίσκεται σε κρίσιμο σημείο. Η υπόθεση των εκδικητικών απολύσεων θα κριθεί στα δικαστήρια και αυτό σημαίνει πως θα πάρει χρόνο. Το ΣΕΤΕΠ σήμερα δεν θυμίζει το σωματείο που ήταν πριν από έναν χρόνο: μια ζωντανή κοινότητα αγώνα με συχνές συνελεύσεις και δράσεις, ενώ ένα σημαντικό κομμάτι των μελών που πρωτοστάτησαν στις απεργίες και συγκρότησαν μια αυτόνομη, αγωνιστική τάση στο εσωτερικό του, δεν εργάζεται πλέον στην Teleperformance.

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες αναδύονται ερωτήματα που πρέπει να βρεθούν οι απαντήσεις και αφορούν την αποτελεσματικότητα της δράσης μας στους χώρους δουλειάς σήμερα:

- Πώς μπορούμε να προστατευτούμε από τις απολύσεις που παρουσιάζονται ως «μη ανανέωση σύμβασης» στο εκμεταλλευτικό μοντέλο της ενοικιαζόμενης εργασίας — ένα από τα σύγχρονα όπλα εργοδοτικού εκβιασμού;
- Πώς μπορεί μια εργατική οργάνωση (όπως συνέλευση βάσης, επιτροπή ή σωματείο) να εδραιώσει και να ανακτήσει συσχετισμούς δύναμης σε έναν χώρο εργασίας όπου κυριαρχούν ευέλικτες και προσωρινές μορφές απασχόλησης;

ΚΤΑ – Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία

taksiki-autonomia.net | taksiki-autonomia@riseup.net