

## ΟΙ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΙΕΣ ΤΩΝ ΑΦΕΝΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ICAP ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΑ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ...

Τα τελευταία χρόνια μαζί με το “ξεχαρβάλωμα” της εργατικής νομοθεσίας (βλ. μνημόνια) που είχε θεσπίσει το κράτος, παρατηρούμε και την οξυμένη επίθεση των αφεντικών να σχεδιάζεται και να επιτελείται εναντίον των συνολικότερων όρων ύπαρξης αυτών που βρίσκονται στο «παιγνίδι» της επιβίωσης ως μισθωτοί. Αυτή η επίθεση γιγαντώθηκε τόσο σε “μοριακό” επίπεδο στην καθημερινότητα, (από τους ίδιους τους μισθούς και την αγοραστική τους δύναμη, μέχρι τους εκβιασμούς που οδηγούν από την ανεργία στην εργασία και το ανάποδο...) όσο και μέσα από τις υποδόριες τεχνικές των κοινωνικών σχέσεων που οι κυβερνώντες θέλουν να τις ορίσουν στο σύνολο και στην έκτασή τους.

Οι τρόποι που οι πολιτικές αποφάσεις διαμορφώνονται από τα πρακτικά αποτελέσματα που ζούμε αφήνουν και τα ενδεχόμενα στους τρόπους με τους οποίους αντιδρούμε και οργανώνουμε τις συλλογικές μας αντιστάσεις· σε ένα πεδίο δράσεων που μπορούν να ξεκινάνε από ένα σωρό καθημερινά πράγματα όπως λ.χ. η μετανάστευση ή η μισθωτή εργασία.

**Σημαντική διαπίστωση είναι πως κάθε προσπάθεια να χτυπηθεί ο φόβος, η απάθεια και η άποψη πως «η λύση πρέπει να είναι ατομική», επιβάλλεται να βρίσκεται σε κάθε τομέα της κοινωνικής δραστηριότητας απέναντι στις κυρίαρχες πολιτικές.**

Στους εργασιακούς χώρους, η εκμετάλλευση και η εθελοδουλία μέσω και της αλλοτρίωσης καλπάζουν πάνω στα «κουφάρια» των αναγκών μας χωρίς κανένα εμπόδιο. Μέσα από την διαταξική συνείδηση μίας ιεραρχίας που προτάσσει την λογική του «τη δουλίτσα μας να έχουμε και οι πιο ικανοί θα κριθούν/αξιολογηθούν και θα την κρατήσουν», η όποια κίνηση είναι παραπάνω από ευπρόσδεκτη. Στην εποχή αυτή, το ζητούμενο είναι η συλλογική αντίδραση της συνείδησης του μισθωτού (με άπειρα θέματα όπως, συμβάσεις, μισθοί, ωράρια, ρεπό, υπερωρίες, απολύσεις, καταναγκασμοί, στόχοι παραγωγικότητας, μέτρηση κάθε δραστηριότητας, διαλείμματα, αντικείμενο εργασίας, κλπ). Τα παραδείγματα από διάφορους εργασιακούς χώρους τα τελευταία χρόνια είναι αρκετά και υποδεικνύουν πως οι απαντήσεις μπορούν να δοθούν άμεσα από την αυτοοργάνωση των ίδιων των εργαζομένων μέσα από την δημιουργία ομάδων που θέλουν να ανακόψουν την διάθεση των εργοδοτών (είτε με θεσμική αναγνώριση-κάλυψη, είτε χωρίς αυτή). Ακόμη μία εναντίωση απέναντι στα αφεντικά και τις δικαιολογίες τους, είναι η παρακάτω περίπτωση από το τηλεφωνικό κέντρο της ICAP.

Την 1/10/2014 ξεκίνησε ο συνάδελφος να εργάζεται για λογαριασμό της FORTHNET στα προϊόντα της δορυφορικής τηλεόρασης NOVA. Εκπαιδεύτηκε αρχικά στην εξυπηρέτηση πελατών μέσα από επίπονα 8ωρα (έχοντας υπογράψει σύμβαση 4ωρου) γρήγορης εκμάθησης του αντικειμένου (προϊόντα, τιμές, προσφορές, τεχνικό τμήμα, συστήματα και προγράμματα χρήσης υπολογιστών). Η πίεση ήταν έντονη για όλους τους συναδέλφους και πολλές φορές ενισχύθηκε με επιπλήξεις για διάβασμα εκτός του 8ωρου. Το σεντ είχε και αρκετά τεστ με ερωτήσεις σχεδόν καθημερινά. **Η σύμβαση για κάθε νόσο και κάθε εργασία είναι η σύμβαση του υπαλλήλου γραφείου και διατηρείται ακόμη και όταν του αλλάζουν το αντικείμενο εργασίας από την εξυπηρέτηση πελατών στις πωλήσεις μετά από μία βδομάδα.** Η εκπαίδευση στις πωλήσεις ήταν μόνο μία ημέρα αλλά η κατάσταση στον εργασιακό χώρο είχε όλο το “πακέτο” του επιβαρυντικού αντικειμένου εργασίας. Η πίεση ήταν συνεχής και έντονη για περισσότερες πωλήσεις και συνδυάστηκε σε πολλές περιπτώσεις με την παρακολούθηση-συνακρόαση (των τηλεφωνικών συνομιλιών) από προϊσταμένους και επιστάτες, καθώς και με απειλές για επιπλέον υπερωρίες ή για εργασία το Σάββατο για να πιαστεί επιτέλους αυτός ο “στόχος”.

**Οι διάφοροι υπεύθυνοι-επιτηρητές (supervisors, team leaders) όπως γνωρίζουμε όλοι οι εργαζόμενοι-ες στα τηλεφωνικά κέντρα, λειτουργούν επιθετικά, προσπαθούν να εντατικοποιήσουν και ασκούν πίεση για την επίτευξη των στόχων παραγωγικότητας μέσα από**

την μέτρηση κάθε δραστηριότητας των εργαζομένων. Επιτελούν -εντέλει- τα καθήκοντά τους που είναι συγκεκριμένο κομμάτι των ηθών (του ελέγχου και της επιτήρησης) της όποιας επαγγελματικής εξέλιξης και του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων.

Είναι ξεκάθαρο πως αυτές οι εταιρείες έχουν ως πάγια τακτική και ουσιαστικό στόχο την εντεινόμενη αφαίμαξη των εργαζομένων με το μικρότερο δυνατό κόστος. Έτσι συντηρούν και τα υπερκέρδη τους από τις εργολαβίες κάθε είδους, ανακυκλώνοντας παράλληλα τους ανέργους που πέφτουν στα χέρια τους.

Ο συγκεκριμένος εργαζόμενος απολύθηκε στις 23/10/2014 και έκανε το ελάχιστο που πρέπει να κάνει ο κάθε συνάδελφος στη θέση του. Πήγε στην επιθεώρηση εργασίας και στην τριμερή της καταγγελίας του στις 7/11/2014, η επιθεώρηση παρέπεμψε την συνέχιση της υπόθεσης για άκυρη και καταχρηστική απόλυση στα αρμόδια δικαστήρια.

**Η δίκη την Τετάρτη 15/2/2017 στα δικαστήρια της Ευελπίδων, είναι κομμάτι της συλλογικής διεκδίκησης των εργαζομένων απέναντι στα αφεντικά, τους στόχους και τις μεθοδεύσεις τους μέσα στους εργασιακούς χώρους.**

**ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΜΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΡΙΘΜΟΥΣ, ΤΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΟΥΣ.**

**ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΘΕΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΣΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΑ ΑΦΕΝΤΙΚΑ ΜΑΣ, ΣΠΙΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΝ ΦΟΒΟ, ΤΗΝ ΑΔΙΑΦΟΡΙΑ, ΤΗΝ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΣΗ**

**Proledialers - συνέλευση εργαζομένων και ανέργων τηλεφωνητ(ρι)ών**

**Φεβρουάριος 2017**

Είμαστε μία συνέλευση εργαζομένων και ανέργων τηλεφωνητ(ρι)ών. Η συνέλευσή μας λειτουργεί οριζόντια, αυτοοργανωμένα και αντιεραρχικά. Συζητάμε και αποφασίζουμε το λόγο και τις δράσεις μας συνθέτοντας τις απόψεις μας, μακριά από κομματικές γραμμές και λογικές ανάθεσης. Η συνέλευσή μας διέπεται από τις διαδικασίες βάσης στοχεύοντας στην οργάνωση των αντιστάσεών μας στα τηλεφωνικά (και όχι μόνο) κάτεργα.

Proledialers - Τηλεφωνητ(ρι)ές  
Blog : [Proledialers.espivblogs.net](http://Proledialers.espivblogs.net)  
Email : [Proledialers@espiv.net](mailto:Proledialers@espiv.net)

