

# Povești despre demnitatea muncitorească

Creiereală

2014

A fost o dată ca nici o dată

Într-o țară din sud-estul Europei era o clasă muncitoare tăcută și prudentă care le făcea toate favorurile șefilor săi. Undeori, în trecut, ea reușea să se ridice în picioare pentru a-și lua viața în propriile ei mâini și să creeze condițiile pentru o viață mai bună. Dar nu a rezistat pentru multă vreme. Opresorii noi au convins-o că rolul ei era de a munci mai mult și mai mult ca să prospere. Să se comporte adecvat și să lucreze. Să se comporte fără prea multe dorințe.

Cu trecerea timpului, multe lucruri s-au schimbat în țara aceasta. Clasa muncitoare, cu toate astea, continua să fie aici, tăcută, prudentă, obedientă. Uneori izbucnea, devenind obraznică și vorbindu-le înapoi superiorilor ei. În marea parte a cazurilor, totuși, își consuma propria piele, și îi lăsa pe opresori liberi să o exploateze, și, uneori chiar cu acordul ei. Superiorii ei nu erau numai localnici. Mulți dintre ei erau din alte țări. Iar acei străini erau cei de care îi era cea mai frică clasei muncitoare.

Așa că, undeva prin 2014, vedem o parte a clasei muncitoare muncind pentru companii multinaționale. Mai precis, muncind în call centeruri cu apeluri primite. Fără contracte colective de muncă, doar contracte private, multinaționala vrea să aibe muncitori sfărâmați, fragmentați, fără a-i lăsa să cunoască termenii și condițiile angajării (citește exploatare) colegilor lor. Programul de muncă: de la nouă la șase. Sâmbetele sunt opționale. Trei pauze de câte zece minute și o pauză de jumătate de oră predeterminată care trebuie urmate în mod strict. Presiune de insuportat pentru o calitate ridicată a ajutorului oferit, toate convorbirile telefonice fiind înregistrate și sunt făcute evaluări consecutive cu scopul de a ajunge la un maxim de performanță al muncitorului – profitul maxim al angajatorului.

Și apare o zi frumoasă când șeful vorbește despre lungirea programului de muncă. Muncitorii sunt rugați să lucreze de la 9 la 8 în două ture (9-17.30 și 11.30-20) și fiecare sâmbătă devine obligatorie.

Când angajații sunt “invitați” la discuție, majoritatea refuză să accepte să lucreze “până se întunecă”, cel puțin fără o compensare adecvată. Șeful de echipă (citește “șeful”) amenință “Cui nu-i place/nu vrea să se adapteze noilor condiții poate să demisioneze. Nimeni nu-l ține aici cu forța.” Confuzie, zbierete, zgomot. “Am acceptat să lucrăm pentru companie pe baza înțelegerii, fără specificarea zilelor și orelor. Dacă compania nu vrea să continue să onoreze contractul semnat cu noi, poate să proceda în a ne da în judecată și în cele din urmă să ne concedieze. Și vom vedea în viitor ce se va întâmpla și cine va fi în cele din urmă exonerat” a spus o voce calmă. Din nou tărăboi. Două săptămâni mai târziu, muncitorii au fost chemați din nou, unul câte unul într-o cameră mică cu șeful și un reprezentativ de la resurse umane. “Compania are nevoie să extindă programul și ar dori ca să acceptați și să semnați un contract adițional.” “Îmi pare rău. Dar nu pot accepta. Ce se va întâmpla dacă nu voi semna?” “Fie că semnezi sau nu, ești obligat/ă să accepti noul program, bazat pe regulile interne.” “Atunci, de ce mă mai întreb pe mine și pe colegi să semnăm din momen ce voi știți că nimeni nu dorește să lucreze până la 20=” “Tot ce dorim este să găsim o soluție într-un mod prietenos.”

În cele din urmă: jumătate dintre muncitori au semnat pe când cealaltă jumătate s-a “revoltat”. Ziua următoare cu toții au primit un e-mail prin care se anunța că directorul general a decis și ordonat impelentarea noului program. Cei care nu au semnat nu au de gând să fie obedienți și au planificat să-și termine turele la ora 18, precum era menționat în contract, considerând a fi ilegal ceea ce le-a impus directorul general. Următoarea zi, șeful (șeful de echipă) sună pentru o nouă ședință a personalului și undeva pe la final anunță că “în cele din urmă” – și așa dori să nu fie înțeles greșit – noul program nu va fi pus în aplicare luna care urmează, poate nici cealaltă, poate mult mai târziu.”

Poate că soluția nu este permanentă, dar este o victorie. O victorie mică pentru o parte la fel de mică din clasa muncitoare împotriva unei multinaționale mari. Uneori, demnitate, unitatea, solidaritatea muncitorilor se dovedește a fi o armă foarte puternică împotriva fricii și fatalismului care se răspândește în astfel de afaceri. Clasa muncitoare poate câștiga, de îndată ce își dă seama că nu (mai) are ce pierde, în afară de lanțuri (-le creierului ei).

Biblioteca Anarhistă

Creiereală  
Povești despre demnitatea muncitorească  
2014

Creiereală #3&4

**[ro.theanarchistlibrary.org](http://ro.theanarchistlibrary.org)**