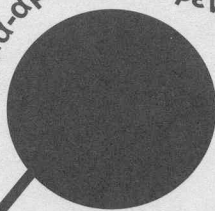


δεξιά-αριστερά αφεντικά,



η

εφεύρεση  
των νέων

συλλογικών

αρνήσεων, οι

κατάλληλες

απαντήσεις στις

επιθέσεις των

αφεντικών

φαντάζουν

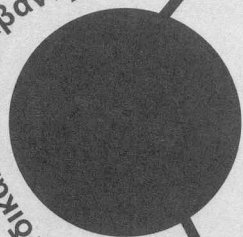
τόσο

αναγκαίες,

όσο ποτέ

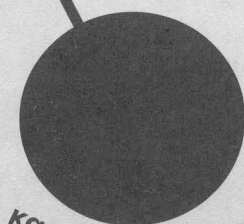
άλλοτε!

συνδικαλιστές-νταβαντζήδες,



ΚΟΥΦΑΛΕΣ...  
ΔΕΝ

ΞΟΦΛΗΣΑΜΕ!



καριερίστες και καβαντζωμένοι...

# CLASS

# WAR IN

# SALONIC A

# RULES OK

Τα δύο κείμενα από τη Θεσσαλονίκη δεν χρειζουν σχολίων...μιλάνε από μόνο τους. Όπως άλλωστε και η αξία δημοσιοποίησής τους, όχι γιατί απλά πρόκειται για μια απεργία αλλά γιατί πρόκειται για μια απεργία διάρκειας στον ιδιωτικό τομέα που σπάνια (μάλλον πολύ σπάνια τα δέκα τελευταία χρόνια) συναντάμε, και ακόμα γιατί πρόκειται για έναν κλάδο εργατών που λόγω των συνθηκών δουλειάς είναι ιδιαίτερα δύσκολη η δημιουργία συλλογικών αντιστάσεων....

Να αναφέρουμε επίσης ότι το κείμενο της δεύτερης σελίδας μας είχε σταλεί πριν από περίπου ένα χρόνο...και κάτι τελευταίο: η απεργία δεν ήταν τελικά και τόσο διάρκειας, όχι γιατί άλλαξαν γνώμη οι εργαζόμενοι, αλλά γιατί άλλαξε γνώμη και στάση το αφεντικό και ικανοποίησε όλα τα αιτήματα των απεργών.....

# ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΤΕΡΩΤΟΥ ΕΡΜΗ

Στο κάτω-κάτω τι είναι ο κούριερ; Το παιδί για όλες τις δουλειές στη μοντέρνα εκδοχή... αυτό δεν είναι; Ο "πιτσιρικάς" που τον τρέχουμε από γραφείο σε γραφείο κι άμα τύχει και βγει ακατάλληλος του ρίχνουμε κι ένα σουτ, να πάει από κει που 'ρθε. "Ε! όχι, λοιπόν να σηκώνουν κεφάλι και οι κούριερ" σου λέει μετά το αφεντικό. "Τι το κάναμε εδώ; Σηκωθήκανε οι ρόδες να χτυπήσουν τον κινητήρα;" Έτσι ήταν πάντα, έτσι είναι και τώρα κι αν σε κάποιον δεν αρέσει, η πόρτα είναι ανοιχτή κι ας πάει όπου θέλει. Η λογική αυτή, όμως, είναι η λογική του εργοδότη που δεν ανέχεται καμία διεκδίκηση από τη μεριά των εργαζομένων και των εταιρειών που θέλουν αναλώσιμους ανθρώπους για να καλύπτουν με το μικρότερο δυνατό κόστος την παραγωγή. Έτσι ακριβώς είναι η λογική που αντιμετωπίσαμε οι εργαζόμενοι του Φτερωτού Ερμή (εταιρεία του Δημοσιογραφικού Οργανισμού Λαμπράκη) όταν αποφασίσαμε να διεκδικήσουμε ένα ελάχιστο από αυτά που χρειαζόμαστε για να επιβιώνουμε στοιχειωδώς. Ένα ελάχιστο, που η πραγματικότητα είναι ότι το ζητάμε από τα κέρδη που εμείς οι ίδιοι έχουμε δημιουργήσει για την εταιρεία.

Έτσι λοιπόν από πέρυσι, ξεκινώντας τη διαδικασία ίδρυσης σωματείου, είχαμε ζητήσει από την εργοδοσία την ικανοποίηση μιας σειράς αιτημάτων και συγκεκριμένα την **αύξηση των αποδοχών μας** (από 166.000 μισθό που παίρνουμε να γίνει εξομοίωση με το μισθό που δίνουν και οι υπόλοιπες εταιρείες κούριερ), την **κάλυψη από φθορές και βλάβες** για τα μηχανάκια μας ώστε να δουλεύουμε με ασφάλεια (αντί για 17.500 που μας δίνουν κάθε τρίμηνο) και την **παροχή κάποιου εξοπλισμού** (μπουφάν, αδιάβροχα, γάντια) για περισσότερη προστασία στο δρόμο. Έχοντας επανειλημμένα ζητήσει τα ίδια πράγματα, προκειμένου να πιέσουμε ώστε η εταιρεία να αναλάβει συγκεκριμένες δεσμεύσεις, το σωματείο αποφάσισε να πραγματοποιήσει στις 26/1/01 24ωρη απεργία. Αυτό ήταν... Το συναινετικό και διαλλακτικό πρόσωπο της εργοδοσίας, του στυλ "εδώ είμαστε μια οικογένεια" αντικαταστάθηκε από το σκληρό πρόσωπο του αφεντικού που δεν ανέχεται ούτε "κιχ" μες στη δουλειά.

Έτσι, μόλις μια μέρα πριν την απεργία απόλυσε δύο μέλη του σωματείου και τη μέρα της απεργίας απόλυσε άλλα

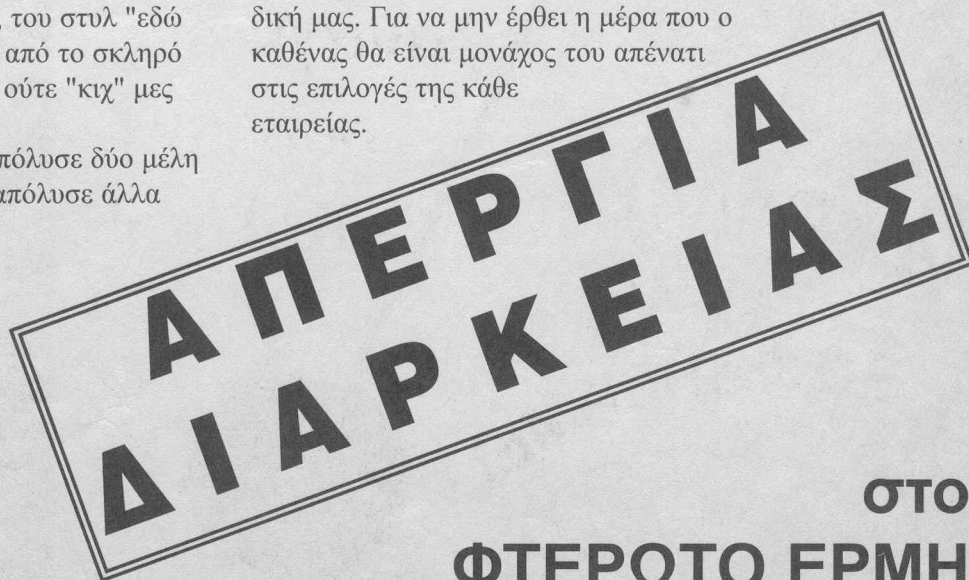
δύο. Ταυτόχρονα, προσπάθησε να εκφοβίσει και να αποτρέψει τους εργαζόμενους από το να απεργήσουν. Όσο για τα αιτήματα; Όσα δεν μπαλώθηκαν με αόριστες διατυπώσεις, απορρίφθηκαν ως "παράλογα και υπερβολικά".

Είναι φανερό που στοχεύει αυτή η ευθεία επίθεση της εταιρείας ενάντια στην κινητοποίηση μας. Από τη μια να χτυπήσει κάθε πιθανότητα συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων όχι μόνο τώρα, αλλά και στο μέλλον. Οι εταιρείες της περίφημης "ελεύθερης αγοράς" ξέρουν καλύτερα από τους ίδιους τους υπαλλήλους τους ότι το χειρότερο που έχουν να αντιμετωπίσουν είναι η οργανωμένη και ενωμένη δράση των εργαζομένων για το δικό τους. Από την άλλη να ευτελίσει όσο γίνεται τη θέση μας, να περικόψει όσο γίνεται αυτά που μας δίνει, να μας αναγκάσει να ζούμε διαρκώς με το άγχος της επιβίωσης, για να αυξήσει λίγο ή πολύ το ποσοστό κέρδους.

Η απόφασή μας μετά από αυτό το απροκάλυπτο χτύπημα είναι δεδομένη: **συνεχίζουμε με αποφασιστικότητα**. Απεργούμε μέχρι να ικανοποιηθούν τα αιτήματά μας και να ακυρωθούν οι απολύσεις. Δε διεκδικούμε ούτε προνόμια, ούτε καριέρες, ούτε θέσεις σε γραφεία βολεμένων. Απ' τη δουλειά μας ζούμε και θέλουμε αυτή η δουλειά να μας επιτρέπει να ζούμε.

Ξέρουμε ότι δεν είμαστε οι μόνοι που βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση. Ξέρουμε πόσοι είναι αυτοί που κάθε μέρα είναι στο τρέξιμο, που πιέζονται κάτω από το βάρος της ανεργίας ή μιας πιθανής απόλυσης, που πρέπει να τα βγάλουν πέρα με μια ή και δυο κακοπληρωμένες δουλειές. Τους ξέρουμε, τους συναντάμε κάθε μέρα στο δρόμο, στα γραφεία, στις υπηρεσίες, στα καταστήματα... Από αυτούς, λοιπόν, κι από όσους βλέπουν αυτή την άθλια κατάσταση, ζητάμε τη συμπαράσταση και την αλληλεγγύη. Για να αντιμετωπίσουμε προβλήματα που όποιος έχει την εμπειρία του τι σημαίνει δουλειά σήμερα, ξέρει ότι δεν είναι μόνο δική μας. Για να μην έρθει η μέρα που ο καθένας θα είναι μονάχος του απέναντι στις επιλογές της κάθε εταιρείας.

**-ΑΜΕΣΗ  
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ  
ΤΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ  
ΜΑΣ  
-ΝΑ ΑΚΥΡΩΘΟΥΝ  
ΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ**



**ΣΤΟ  
ΦΤΕΡΩΤΟ ΕΡΜΗ  
Θεσσαλονίκης**



## 1000+1 ΤΡΟΠΟΙ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΝΕΤΕ ΤΗ «ΜΑΥΡΗ» ΑΠΟ ΤΗ «ΝΟΜΙΜΗ» ΕΡΓΑΣΙΑ

Μέσα σ' ένα κλίμα σύγχισης που σκόπιμα δημιουργούν τα δημοσιεύματα των εφημερίδων, τα ρεπορτάζ των καναλιών και τα επιμέρους παζάρια των εργατοπατέρων της ΓΣΕΕ που αφενός συμμετέχουν πρόθυμα στον "κοινωνικό διάλογο" και αφετέρου διοργάνωσαν μια ακόμα πανελλαδική απεργία απ' την οποία πάλι απουσίαζε η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, το κράτος δρομολογεί σχεδόν ανενόχλητο τους δύο τελευταίους μήνες σημαντικές ρυθμίσεις στα εργασιακά. Το πρόσφατο νομοσχέδιο για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων που πλασάρεται με πρόφαση την αντιμετώπιση της ανεργίας (η οποία με επίσημα στοιχεία βρίσκεται στο 12%) και δόλωμα το πολυδιαφημισμένο 38ωρο (το οποίο οι "καλοί" συνδικαλιστές θέλουν να το κάνουν 35ωρο), είναι άλλη μία από τις επιθέσεις με "κοινωνικό" πρόσωπο που εξαπολύουν τα αφεντικά και το κράτος τα τελευταία χρόνια. Εμείς όμως τι κάνουμε; Γιατί αυτές οι ρυθμίσεις δεν έχουν συναντήσει ακόμα μια ριζοσπαστική αντίθεση απ' τη μεριά μας.

### **Δραστική μείωση των υπερωριών - Ελαστικό ωράριο - Ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας.**

Με τα όσα ισχύουν μέχρι σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα ενώ κάθε αφεντικό μπορεί να υποχρεώσει τους εργαζόμενους να δουλεύουν μέχρι και 8 ώρες υπερωρία την εβδομάδα οι οποίες αμοιβονται με επιπλέον 25% από το ωρομίσθιο. Περισσότερες ώρες υπερωρίας προϋποθέτουν έγκριση από την επιθεώρηση εργασίας (... ανέκδοτο!) και εφόσον ξεπεράσουν τις 60 ώρες το χρόνο αμοιβονται με ποσοστά υψηλότερα του +25%. Με τις νέες ρυθμίσεις 5 από τις 8 ώρες υποχρεωτικής υπερωρίας καταργούνται.

Παράλληλα, και σαν αντίβαρο σ' αυτό, εισάγεται η πιό σημαντική ρύθμιση, **η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση**. Τι σημαίνει αυτό; Για 138 περίπου ώρες το χρόνο οι εργαζόμενοι θα εργάζονται παραπάνω από το συμβατικό 8ωρο όταν υπάρχει πολλή δουλειά στην επιχείρηση και λιγότερο από το συμβατικό 8ωρο όταν υπάρχει λίγη δουλειά. **Για τις ώρες αυτές η επιχείρηση δεν καταβάλλει υπερωριακή αμοιβή!** Ως "αντάλλαγμα" για τους εργαζόμενους μειώνεται ο συνολικός ετήσιος χρόνος εργασίας κατά 90-92 ώρες, πέφτει δηλαδή κατά μέσο όρο στις 38 ώρες την εβδομάδα, χωρίς μείωση μισθού. Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις εντάσεως τεχνολογίας μέχρι τον ιδιωτικοποιημένο ΟΤΕ, από τις μεγάλες βιομηχανίες τροφίμων μέχρι τις μικρές βιοτεχνίες που κατασκευάζουν καλοριφέρ και από τις χλιδάτες επιχειρήσεις που εκδίδουν εβδομαδιαία περιοδικά μέχρι τα συνοικιακά μαγαζιά που τοποθετούν τέντες! Υπάρχει λοιπόν μια μεγάλη ποικιλία κλάδων όπου η δουλειά παρουσιάζει διακυμάνσεις, οπότε μικρά και μεγάλα αφεντικά θα τρέξουν να επωφεληθούν (για άλλη μια φορά εις βάρος μας). Είναι επίσης εύκολα κατανοητό πως, δεδομένου ότι σε πολλούς χώρους δουλειάς δεν υπάρχει καμιά μορφή συλλογικής αντίστασης από τους εργαζόμενους, η πρακτική εφαρμογή του ελαστικού ωραρίου, που σύμφωνα με το νόμο απαιτεί τη συναίνεση των εργαζομένων, θα είναι ευρύτερη απ' ό,τι δηλώνεται. Με τον ίδιο τρόπο που, εδώ και χρόνια, τα αφεντικά κακοπληρώνουν ή δεν πληρώνουν καθόλου αμέτρητες ώρες υπερωριακής εργασίας, οι 138 ώρες "ελαστικής" εργασίας το χρόνο μπορούν κάλλιστα να γίνουν 168



ώρες όταν οι ανάγκες της επιχείρησης το επιβάλλουν και... βλέπουμε! Έτσι, αφού αυτές οι "ελαστικές" ώρες δεν πληρώνονται επιπλέον, το κράτος ενώ τυπικά μειώνει τις υπερωρίες, ουσιαστικά δίνει στην ευκαιρία στα αφεντικά να γενικεύσουν το καθεστώς των απλήρωτων υπερωριών.

Η πρώτη άμεση συνέπεια αυτής της γενίκευσης είναι η περαιτέρω μείωση του εργατικού κόστους, δηλαδή με απλά λόγια η περαιτέρω υποτίμησή μας σε φτηνούς και ευέλικτους εργάτες. Η αμέσως επόμενη συνέπεια, εξίσου σημαντική για τα αφεντικά, είναι η αποδοτικότερη εκμετάλλευση του εργασίου χρόνου (όταν η επιχείρηση έχει "πολλή δουλειά" δουλεύεις περισσότερες ώρες ενώ την περίοδο "λίγης δουλειάς" δεν "λουφάρεις"), και η συνακόλουθη εντατικοποίηση των ρυθμών δουλειάς με εξάλειψη κάθε "μή παραγωγικού" χρόνου σε καθημερινή βάση. Και φυσικά η επίτευξη της απαιτούμενης πειθαρχίας μέσω της γενικής προσταγής "θα έρχεσαι στη δουλειά όταν και όσο σε χρειάζομαι".

Όμως τα οφέλη για τ'αφεντικά δεν σταματούν εδώ. Η ελαστικοποίηση του ωραρίου ανοίγει άλλη μια πόρτα στην "μαύρη" εργασία και την εργασιακή περιπλάνηση: την περίοδο που η επιχείρηση έχει "λίγη δουλειά", οπότε δουλεύεις λιγότερες ώρες (άν δεν σ'έχουν ήδη απολύσει), θα έχεις όλο τον "ελεύθερο χρόνο" να βρεις μια δεύτερη (κατά κανόνα "μαύρη") δουλειά για να "συμπληρώσεις" τον μειωμένο -λόγω της περικοπής των υπερωριών- μισθό σου. Αποδεικνύεται λοιπόν ότι η ελαστική ρύθμιση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση είναι μια στρατηγική επιλογή των αφεντικών, γι'αυτό εξάλλου και τόση "σιωπή" από τα ΜΜΕ και το υπουργείο για την ουσία του θέματος.

Όσο για το 35ωρο που προτείνει η ΓΣΕΕ ας σκεφτούμε τα εξής: αφ'ενός μια τέτοια πρόταση αφήνει έξω από τους λο-

γαριασμούς της την εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας που συνοδεύει κάθε μείωση του χρόνου εργασίας, και αφ'ετέρου για πολλούς εργαζόμενους έχει ανύπαρκτα πρακτικά αποτελέσματα, γιατί όταν σήμερα ο βασικός μισθός βρίσκεται στις 150.000, θα αναγκαστείς να δουλέψεις και 45ωρο για να τα βγάλεις πέρα.

Εάν τώρα αναρωτιέστε πού πάνε και τα σκέφτονται αυτά οι συνδικαλιστές, έ, δέκα χρόνια τώρα που το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ εκπονεί (με χρηματοδότηση του Υπουργείου Εργασίας!!) μελέτες για μια αποδοτικότερη ευέλικτη εκμετάλλευση των εργαζομένων, δεν πήγαν "χαμένα" ...





## Αύξηση του ορίου απολύσεων

Τα σημερινά νομικά δεδομένα επιτρέπουν σε μια επιχείρηση που απασχολεί από 21 έως και 49 άτομα να απολύει έως και 5 άτομα το μήνα, ενώ μια επιχείρηση που απασχολεί από 50 έως 250 άτομα μπορεί να απολύει μέχρι το 2% του προσωπικού της. Δηλαδή, μια επιχείρηση με 100 εργαζόμενους μπορεί να απολύει το πολύ 2 άτομα το μήνα. Με τις νέες ρυθμίσεις κάθε επιχείρηση που απασχολεί από 21 έως 200 άτομα μπορεί να απολύει 4 άτομα το μήνα. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα (επιχειρήσεις που αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία στην Ελλάδα) συνεχίζεται να μην υφίσταται κανένα όριο απολύσεων - το αφεντικό απολύει όσους γουστάρει!

Η απειλή της απόλυσης ήταν πάντα ένα δοκιμασμένο μέσο στα χέρια των αφεντικών για να εντείνουν την πειθαρχία μέσα στους χώρους δουλειάς και για να ξεφορτώνονται όσους εργαζόμενους επιχειρούν να προβάλουν οργανωμένη αντίσταση. Έτσι, η αύξηση του ορίου απολύσεων είναι μια ρύθμιση που βοηθάει να εξυπηρετηθούν οι δύο παραπάνω στόχοι στις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις - όσο για τις μικρές επιχειρήσεις είπαμε: η ανυπαρξία ορίου απολύσεων είναι ο κανόνας. Τώρα βέβαια το πώς όλα αυτά συμβαδίζουν με τη διακήρυξη της κυβέρνησης να αντιμετωπίσει την ανεργία είναι ένα λογικό και συνάμα αφε-

λές ερώτημα που διατύπωσε και η ΓΣΕΕ στις αφίσες της. Και είναι αφελής μια τέτοια απορία διότι καμιά κυβέρνηση και κανένα αφεντικό δεν πρόκειται να εξαλείψει ποτέ την ανεργία για τον πολύ απλό λόγο ότι ο εφεδρικός στρατός των ανέργων/προσωπών ασκεί την αποτελεσματικότερη πίεση σε όσους έχουν μια σταθερή δουλειά: άμα ξέρεις ότι περιμένουν άλλοι εκατό για τη θέση που εργάζεσαι, το βουλώ- νεις και δεν διεκδικείς. Αυτό η



ΓΣΕΕ δεν το ξέρει; Ή μήπως αυτή η ρύθμιση ήταν η μοναδική ευκαιρία για να δείξει ότι κο- ντράρει τις επιλογές της κυβέρνησης;

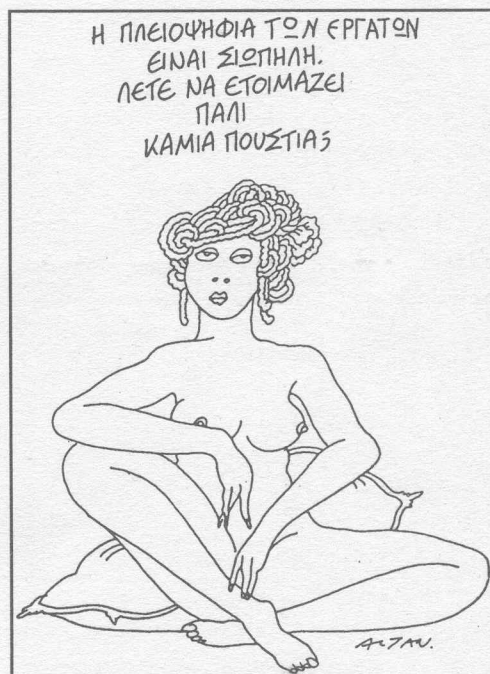
## Διατήρηση του καθεστώτος της μερικής απασχόλησης

Η μερική απασχόληση έχει θεσμοθετηθεί εδώ και δέκα χρόνια και μπορεί να υπο- λογίζεται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση με ελάχιστη (θεωρητικά πάντα!) διάρκεια τις 4 ώρες την ημέρα. Εδώ η κυβέρνηση σκέφτηκε να κάνει και λίγη φιλανθρωπία οπότε αποφάσισε η αμοιβή του μερικώς απασχολούμενου να αυξηθεί κατά 7,5%. Έτσι αν ο μισθός ενός εργαζόμενου που τρέχει σε 4ωρες "ευκαιρίες απασχόλησης" είναι π.χ. 90.000 δραχ. το μήνα τώρα θα αυξηθεί στις 96.750 δραχ. το μήνα! Πάντως με τέτοια αύξηση δεν ξέρεις πού να πρωτοεπενδύσεις τα παραπάνω λεφτά: να συνεχίσεις εντατικά το κάπνισμα ή να αγοράσεις τίποτα ομόλογα του ελ- ληνικού δημοσίου;;!! Μπορεί λοιπόν αυτή η αύξηση να προσεγγίζει τα όρια του γελοίου, υπάρχει όμως ένα άλλο ζήτημα αρκετά σοβαρό. Αρχικά το υπουργείο πρότεινε να επιτρέπεται η διακεκομμένη μερική απασχόληση δύο φορές την ημέρα (δύο

ώρες το πρωί-δύο ώρες το απόγευμα) με αύξηση μισθού κατά 20%. Τώρα η ρύθμιση αυτή αποσύρθηκε. Παρ'όλα αυτά είναι γνωστό ότι το σπαστό ωράριο (μερικό και πλήρες) εφαρμόζεται ήδη στα σουπερμάρκετ και τα εμπορικά καταστήματα με ιδιαίτερα αρνητικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους εκεί: αύξηση των ρυθμών της δουλειάς και κυρίως κατακερματισμός του ελεύθερου χρόνου. Όπως και νά 'χει, είτε είναι θεσμοθετημένο είτε όχι, το τρέξιμο σε σπαστό πρωινό και απογευματινό ωράριο δεν αφήνει κανένα περιθώριο για αξιοπρεπή ζωή. Μήπως αφήνει περιθώρια για περισσότερη οργή απέναντι στην ευέλικτη πραγματικότητα των αφεντικών;

#### **Μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.**

Εδώ τα πράγματα είναι ξεκάθαρα: σύμφωνα με το υπουργείο τα αφεντικά θα πρέπει να πληρώνουν ακόμη λιγότερα φράγκα για τη δική μας ασφάλιση. Ήδη το 50% των ασφαλιστικών εισφορών που πληρώνει η επιχείρηση για κάθε νεοπροσληφθέντα εκπίπτει από τη φορολογία στα κέρδη της. Επιπλέον, με τη νέα ρύθμιση, η εργοδοτική εισφορά μειώνεται κατά 2% (από 13,2% πέφτει στο 11,2%) για όσους εργαζόμενους είναι χαμηλόμισθοι με μισθό ως 200000 δρχ. Το επιχείρημα που προβάλλουν τα εκσυγχρονιστικά "τσακάλια" είναι ότι μειώνοντας το έμμεσο κόστος της εργασίας για τους χαμηλόμισθους, δίνουν κίνητρο στους εργοδότες να κάνουν περισσότερες προσλήψεις. Πολύ περισσότερο όμως από το ν'αποτελεί κίνητρο για προσλήψεις, το νέο μέτρο είναι άλλη μια επίθεση των αφεντικών σ'αυτούς που ήδη εργάζονται. Μάλιστα, η μείωση που γίνεται και με διάφορους άλλους τρόπους, είναι περισσότερο ταιριαστή με την αύξηση του ορίου απολύσεων: το αφεντικό θα έχει τη δυνατότητα να απολύει κάθε μήνα τέσσερα άτομα που τα πληρώνει από την τσέπη του και να προσλαμβάνει τέσσερεις ανέργους των οποίων το μισθό και τις ασφαλιστικές εισφορές θα τα πληρώνει σε ένα μεγάλο ποσοστό ο ΟΑΕΔ μέσω των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας τα οποία χρηματοδοτούνται (εμμέσως πλήν σαφώς) και από το σύνολο των εργαζομένων. Έτσι, ενώ εμείς οι εργαζόμενοι "καταπολεμούμε τον εγωισμό μας", κράτος, αφεντικά και συνδικαλιστική ηγεσία μπορούν να είναι χαρούμενοι πως "καταπολεμούν την ανεργία"...



Όλες αυτές οι ρυθμίσεις δεν είναι κάτι το εντελώς καινούριο για όλους τους εργαζόμενους. Η πραγματικότητα είναι ότι ο ελληνικός καπιταλισμός χαρακτηρίζεται από μια μεγάλη ποικιλία άτυπων μορφών απασχόλησης - μόνο η "μαύρη" εργασία φτάνει σύμφωνα με επίσημες εκτιμήσεις το 30% της αγοράς εργασίας. Όλες οι πιθανές μορφές άτυπης απασχόλησης βρίσκονται εδώ και δεκαετίες, με τις ευλογίες του κράτους και της Επιθεώρησης Εργασίας (...ανέκδοτο!), στο καθημερινό ρεπερτόριο εκμετάλλευσης ενός σημαντικού κομματιού της εργατικής τάξης: ανασφάλιστη εργασία, μερική, προσωρινή ή εποχιακή απασχόληση, δουλειά με το κομμάτι, απλήρωτη εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση, "αυτοαπα-



σχόληση" με δελτίο παροχής υπηρεσιών, απλή-  
ρωτες υπερωρίες, μισθοί ακόμα και κάτω από το βασικό (για  
όσους είναι "ανειδίκευτοι"), φάγωμα διαφόρων επιδομάτων, σπα-  
στό ωράριο, κυλιόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου... και πολλά ακό-  
μα!

Άρα ο καινούριος νόμος έρχεται να χτυπήσει τους συγκριτικά "ευνοϊ-  
κότερους" όρους εργασίας της πλειοψηφίας των εργαζομένων με σταθερή  
απασχόληση ακυρώνοντας τις συλλογικές τους «κατακτήσεις» και θεσμοθετώ-  
ντας και γι' αυτούς κάποιες απ' τις εργασιακές πρακτικές που έχουν επιβάλει τα  
αφεντικά στους υπόλοιπους εξαιτίας της αναποτελεσματικότητας (ή ακόμα και της  
ανυπαρξίας) της εργατικής αντίστασης στους χώρους δουλειάς. Έτσι, αν τελικά ισχύ-  
σουν οι νέες ρυθμίσεις, καθώς και όσες ακόμα βρίσκονται στα συρτάρια του υπουργείου,  
θα είναι πλέον δύσκολο να ξεχωρίσει κανείς τις συνθήκες της "μαύρης" εργασίας απ' αυ-  
τές της νόμιμης.

Επίσης, κάποιες από τις ρυθμίσεις αυτές δεν είναι εντελώς καινούριες ούτε από νο-  
μοθετική πλευρά. Μια ματιά στο νόμο 2639 του '98 μπορεί να πείσει για τις προθέσεις του  
κράτους: Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης σε περιοχές με μεγάλο ποσοστό ανεργίας, μέσω



των οποίων μακροχρόνια άνεργοι προσλαμ-  
βάνονται με τον κατώτατο μισθό, ατομικές  
συμβάσεις μερικής απασχόλησης, που προ-  
βλέπουν εκ περιτροπής απασχόληση ανά ημέ-  
ρα, εβδομάδα ή μήνα (με κριτήριο τις ανάγκες  
της επιχείρησης πάντα) και ελαστική διευθέτη-  
ση του χρόνου εργασίας σε διμηνιαία, τριμηνι-  
αία και εξαμηνιαία βάση - ρυθμίσεις δηλαδή  
που βρίσκονται στο ίδιο πνεύμα με τις σημερι-  
νές.

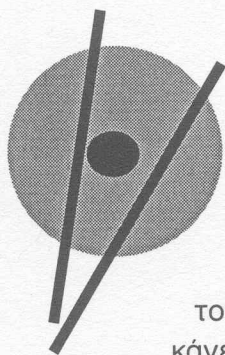
Όσο δε για το ιδεολόγημα της "αντι-  
μετώπισης της ανεργίας" που πλασάρεται  
από παντού τα τελευταία χρόνια, το πραγμα-  
τικό του νόημα βρίσκεται στο **μοίρασμα των**

**θέσεων εκμετάλλευσης σε περισσότερα άτομα** με τους πιο επικερδείς όρους για τα αφεντι-  
κά. Η καλύτερη απόδειξη για αυτό βρίσκεται στα προγράμματα κατάρτισης και επιδότησης  
θέσεων εργασίας, του ΟΑΕΔ, που προσφέρουν στις επιχειρήσεις (πολύ) φθηνούς εργαζό-  
μενους με το "αφοπλιστικό" επιχείρημα ότι "έχεις δικαίωμα στη δουλειά". Φυσικά, για να  
μπορεί να εμφανίζεται η διαχείριση της ανεργίας σαν μια νέα πολιτική "εξασφάλισης"  
εργασίας η κυβερνητική προπαγάνδα επιχειρεί να επανακαθορίσει κάποιες βασικές έν-  
νοιες:

α) η εργασία, που μέχρι πριν από μερικά χρόνια σήμαινε πλήρης απασχόληση, με  
όλα τα γνωστά εργατικά δικαιώματα, τώρα πλέον αποκτά ένα "ελαστικό" νόημα  
και πλασάρεται στους νεοεισερχόμενους στην παραγωγή ως

β) απασχόληση, όποτε ένας απασχολούμενος έστω και μία ώρα την εβδο-  
μάδα(...!) δεν θεωρείται άνεργος, ενώ ο άνεργος μετονομάζεται σε...

γ) απασχολήσιμο/καταρτίσιμο, ο οποίος έχει ατομική ευθύνη για την  
ανεργία του οπότε πρέπει να τρέχει σε ΙΕΚ και προγράμματα κα-  
τάρτισης, κυνηγώντας τις πολυπόθητες "ευκαιρίες απασχόλη-  
σης" ή να αρκεστεί στο πενιχρό επίδομα ανερ-



γίας ή τη μαύρη εργασία.

Αποτέλεσμα; Η ανοδική πορεία της ελληνικής οικονομίας (ρυθμοί ανάπτυξης 5% την προηγούμενη χρονιά) και τα κέρδη των επιχειρήσεων (συνολική άνοδος 25% το '99) τροφοδοτούνται από τη δική μας (δηλαδή ντόπιων και μεταναστών εργατών) πολλαπλή και διαρκή υποτίμηση.

Η αδιαφορία και η λογική της προσωπικής διαπραγμάτευσης αποτελούν τον αποτελεσματικότερο συνήγορο στην υποτίμησή μας. Η μισθωτή εργασία δεν κάνει εξαιρέσεις ούτε και η εντατικοποίησή της. Το πρόβλημα είναι κοινό άρα συλλογικά πρέπει ν'αναζητηθεί και η λύση του. Και λύση δεν είναι η τακτική της ανάθεσης ευθυνών όπως έχει δείξει η πείρα πολλών εργατικών αγώνων: βασική δουλειά των συνδικαλιστών είναι να μεσολαβούν, εις βάρος μας, για το πόσο θα κοστίζουμε στ'αφεντικά και η βασική τους μέριμνα είναι να διατηρήσουν με κάθε τρόπο τη θέση που τους επιτρέπει να το κάνουν αυτό -οι πρόσφατες «κόντρες» της ΓΣΕΕ έχουν ακριβώς αυτόν το στόχο.

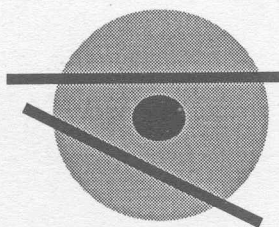
Η μη εφαρμογή στην πράξη αυτού όπως και κάθε νόμου εξαρτάται άμεσα από τη δική μας αντίσταση στους χώρους εργασίας. Είναι η απουσία μίας τέτοιας αντίστασης που δημιουργεί το χώρο που είναι απαραίτητος για τη μεσολάβηση των συνδικαλιστών. Καταργούμε αυτόν το χώρο δημιουργώντας εμείς οι ίδιοι καινούριες άτυπες μορφές συλλογικότητας εντός (και εκτός) των χώρων δουλειάς, οι οποίες θα συζητούν και θα παρεμβαίνουν στη συνέλευση του σωματείου ή (αν αυτό δεν υπάρχει) θα συγκροτούνται οι ίδιες σε συνέλευση.

Είναι απαραίτητο να δοθεί σκληρή κόντρα μέσα στη δουλειά ώστε να καταστεί ο νόμος «ανενεργός» αφού είναι σίγουρο ότι τα αφεντικά θα χρησιμοποιήσουν κάθε διευκόλυνση που τους παρέχει ο νόμος για να επιτύχουν την εφαρμογή του ευέλικτου ωραρίου. Σύμφωνα με μια διάταξη που προστέθηκε στο τελικό σχέδιο νόμου παραχωρείται στον εργοδότη το δικαίωμα να παρακάμπτει το σωματείο, αν δεν υπάρξει συμφωνία, και μονομερώς να προσφύγει στον ΟΜΕΔ (Οργανισμό Μεσολάβησης Εργατικών Διαφορών), στον οποίο οι εκπρόσωποι της εργοδοσίας και του κράτους πλειοψηφούν.

Ό,τι κερδίσαμε μέχρι σήμερα ως τάξη, το κερδίσαμε με τους συλλογικούς ταξικούς αγώνες μας, με το ενδιαφέρον που δείχναμε ο ένας για τον άλλο. Και αυτό είναι κάτι που πρέπει να εξακολουθήσουμε να το κάνουμε μέχρι την οριστική συντριβή της μισθωτής εργασίας, της κάθε είδους εκμετάλλευσης και της κάθε μορφής εξουσίας.

**..και ένας νέος νόμος  
για τους «άλλους»**

Ενώ ακόμα διαρκούν οι οικογενειακοί καυγάδες μεταξύ ΓΣΕΕ- κυβέρνησης-ΣΕΒ σχετικά με την ψήφιση του νέου εργασιακού νόμου, ένας άλλος ανακοινώθηκε και θα ψηφιστεί, με λιγότερες απ' ό,τι δείχνουν τα πράγματα καθυστερήσεις: αυτός για τους μετανάστες.

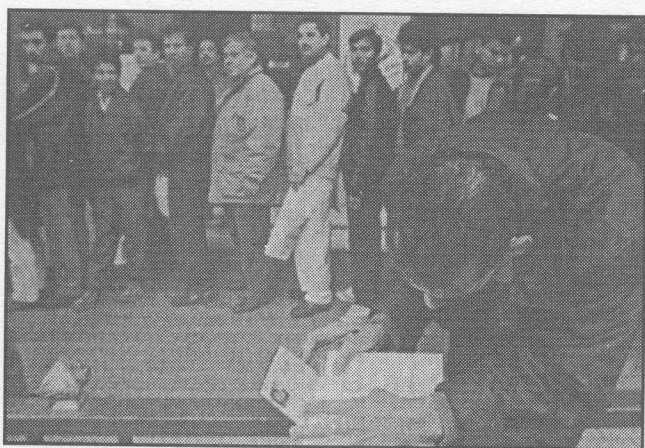


Για όποιον θεωρεί ότι οι «ντόπιοι» και οι «ξένοι» ανήκουν σε δύο διαφορετικούς κόσμους που δε συναντιούνται πουθενά, η χρονική σύμπτωση των δύο νόμων είναι καθαρά τυχαία. Η ταξική σκοπιά όμως είναι υποχρεωμένη να κάνει τις αναγκαίες συνδέσεις. Συνοπτικά ο νέος μεταναστευτικός νόμος είναι η καθυστερημένη ελληνική εκδοχή της κυρίαρχης διεθνώς κρατικής μεταναστευτικής



πολιτικής στις καπιταλιστικές μητροπόλεις. Από την Ευρώπη ως την Αμερική (η πρόταση 187 που ψηφίστηκε το '95 στην Καλιφόρνια αποτέλεσε προφανώς την κύρια πηγή έμπνευσης του ελληνικού κράτους) το επιθυμητό μοντέλο μετανάστευσης είναι το κυκλικό που για να λειτουργεί βασίζεται στις σωστές δόσεις νομιμότητας και παρανομίας.\*

Σύμφωνα με τον υπό ψήφιση νόμο βασική προϋπόθεση νομιμοποίησης των μεταναστών στην Ελλάδα είναι η συμπλήρωση 2 χρόνων παραμονής στη χώρα (μέχρι τις 15/11/2000) η οποία πρέπει ν' αποδειχτεί με διάφορα έγγραφα (διαβατήριο, μισθωτήριο κατοικίας, ένσημα, φορολογική δήλωση). Ουσιαστικά ο αριθμός των νόμιμων μεταναστών δε θα αυξηθεί αλλά θα παραμείνει περίπου στις 200.000 (τόσοι είναι ήδη οι νόμιμοι μετανάστες, όσοι δηλαδή, αφού καταγράφηκαν και φακελώθηκαν μετά την έκδοση των σχετικών προεδρικών διαταγμάτων του '97, απέκτησαν την πολυπόθητη πράσινη κάρτα). Κι αυτό γιατί, όσοι επιπλέον ήρθαν εδώ το διάστημα '97-'98 «ισοφαρίζο-

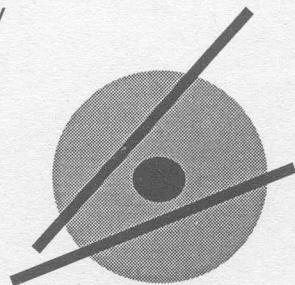


νται» από όσους στο μεταξύ έχασαν την (ασφαλισμένη) δουλειά τους και άρα δυσκολεύονται να εκπληρώσουν εκ νέου τις προϋποθέσεις. Εξ άλλου και όσοι τις πληρούν θα πάρουν άδεια παραμονής μόνο για 6 μήνες, διάστημα μέσα στο οποίο θα πρέπει να βρουν εργασία και να προσκομίσουν βεβαίωση εργασίας, λευκό ποινικό μητρώο και πιστοποιητικό υγείας. *Δεδομένων των γνώριμων συνθηκών μαύρης εργασίας και προσωρινότητας -κοινή μοίρα της πλειοψηφίας των μεταναστών και αρκετών ντόπιων- και της διαρκούς αύξησης των μεταναστευτικών ροών διεθνώς, εύκολα*

*βγαίνει το συμπέρασμα ότι η νομιμοποίηση θα αφορά πολύ λίγους. Εξάλλου, ο ίδιος ο κυβερνητικός εκπρόσωπος έκανε σαφές ότι ο νόμος δεν αφορά τους μελλοντικούς μετανάστες διευκρινίζοντας ότι πρόκειται για πολιτική αποτροπής, ελέγχου και επαναπροώθησης. Και μιας **γενικευμένης κινητικότητας**, θα προσθέταμε, μέσω της επιβολής του status της παρανομίας.*

Στους περισσότερους λοιπόν μετανάστες, τους παράνομους, που θα έρχονται και θα «επαναπροωθούνται» συνεχώς, θα απαγορεύεται σύμφωνα με το νέο νόμο η πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες: δε θα περιθάλπονται στα νοσοκομεία παρά μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις αλλά και τότε οι γιατροί θα υποχρεώνονται να καλούν τους μπάτσους, τα δε παιδιά τους δε θα επιτρέπεται να πηγαίνουν στο σχολείο, αντίθετα με ό,τι συνέβαινε μέχρι τώρα. Συμπληρωματικά, βοηθώντας και του υπάρχοντος ρατσισμού, ο χαφιεδισμός προωθείται σε «εθνική υποχρέωση» καθώς θα υπάρχουν κυρώσεις σ' όποιον ιδιοκτήτη σπιτιού δεν καταδώσει τον παράνομο μετανάστη ένοικό του ή σ' όποιον έλληνα πολίτη φιλοξενήσει παράνομους μετανάστες και γενικά δε βοηθήσει τις αρχές στον εντοπισμό τους. Η κατασκευή έτσι **συλλογικής συννενοχής** θα οξύνει τις διαιρέσεις και θα μεγαλώσει τη διαχωριστική γραμμή: ό,τι ισχύει για τους «άλλους», τους «ξένους» δε μας αφορά (παρά μόνο αν είμαστε ρουφιάνοι). Είναι όμως έτσι;

Η δική μας ανάγνωση των δύο νόμων, αυτού για την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων και αυτού για τη μετανάστευση,

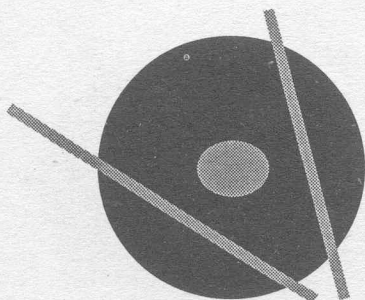


καταλήγει σ' άλλα συμπεράσματα: πρόκειται για δύο συμπληρωματικές πλευρές της **γενικής υποτίμησης της εργατικής δύναμης**. Ο νόμος για τους μετανάστες αυξάνει την παρανομία άρα τη **(φτηνή) μαύρη εργασία** και από την άλλη το ελαστικό 38ωρο, η μείωση των υπερωριών και η αύξηση των απολύσεων θα έχουν, μεταξύ άλλων, ακριβώς το ίδιο αποτέλεσμα για τους ντόπιους. Η εργατική δύναμη πρέπει να υποβιβαστεί όλο και περισσότερο σ' ένα απλό εμπόρευμα, ένα φτηνό αντικείμενο χωρίς απαιτήσεις, ελαστικοποιημένο, εντατικοποιημένο αν είναι «ντόπιο», κυνηγημένο και πάμφθινο επιπλέον αν είναι «ξένο». Το άμεσο αποτέλεσμα της εφαρμογής των δύο νόμων θα είναι η διόγκωση μιας ζώνης μαύρης εργασίας και η αύξηση του ανταγωνισμού των ντόπιων και ξένων χαμηλόμισθων με συνέπεια το περαιτέρω τράβηγμα προς τα κάτω του συνόλου των εργασιακών «δικαιωμάτων» και κοινωνικών «κατακτήσεων». Αν όμως η εργατική δύναμη για το κεφάλαιο τείνει να γίνει ένα εμπόρευμα και μόνο, τότε λίγο ενδιαφέρουν οι αναπαραγωγικές της ικανότητες. Εδώ το μοντέλο του παράνομου μετανάστη-εργένη είναι το ιδανικό για να συνοδεύσει την αναδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους που αφορά και τους περισσότερους ντόπιους: όχι τυχαία η διάταξη για την απαγόρευση πρόσβασης των παράνομων μεταναστών στην περίθαλψη και την «πάταξη της διαφθοράς στο δημόσιο» ήταν το πρόσχημα για την υποβολή του νέου νόμου για την υγεία. Αντίστροφα, τόσο η ένταξη της πλειοψηφίας των μεταναστών στα ασφαλιστικά ταμεία όσο και των παιδιών τους στη δημόσια εκπαίδευση, θα δυσχέραιναν κατά πολύ τις προσπάθειες του κράτους ν' αναδιρθώσει βασικούς πυλώνες της διαδικασίας αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, όπως είναι η ασφάλιση και η εκπαίδευση. Σαν κομμάτι της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης της ζωντανής εργασίας η μεταναστευτική πολιτική, στη φάση εξορθολογισμού της, στοχεύει στο να συμβάλλει στη γενική επίθεση όχι μόνο στον **άμεσο** αλλά και στον **κοινωνικό μισθό**, άρα στη συνεχή υποτίμηση συνολικά της εργατικής τάξης.

Η πολιτική της διαχείρισης των διαχωρισμών τόσο εντός των μεταναστών (οι λίγοι νόμιμοι - μ' έναν Οδυσσέα Τσενάι σα διαφημισμένο από το κράτος παράδειγμα εθελούσιας ενσωμάτωσης και βαλβίδα ασφαλείας- οι πολλοί παράνομοι, σαν αναλώσιμα εμπορεύματα) όσο και εντός του πολυεθνικού προλεταριάτου μπορεί να πετυχαίνει νίκες εκεί όπου οι αγώνες απουσιάζουν. Γιατί για όσους δε θυμούνται καλά, ένα παρόμοιο μεταναστευτικό κυκλικό μοντέλο ναυάγησε τη δεκαετία του '70 στις δυτικές μητροπόλεις εξαιτίας των *κοινών αγώνων* «ντόπιων» και «ξένων» εργατών.

\* Ακραίο παράδειγμα κυκλικής μετανάστευσης στην Ελλάδα είναι η απασχόληση βούλγαρων εργαζόμενων σε επιχειρήσεις του νομού Έβρου στα σύνορα με τη Βουλγαρία στα πλαίσια του Τοπικού Συμφώνου Απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι αυτοί επιστρέφουν στη Βουλγαρία το βράδυ, έχοντας δουλέψει τη μέρα στην Ελλάδα. Το δέλεαρ; Αμοιβές ίσες ή υψηλότερες κατά 15-20% των αμοιβών στη χώρα τους.

#### **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ ΚΑΙ ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΟΝ ΕΚΒΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



(Η συλλογικότητα συναντιέται κάθε Τετάρτη βράδυ στο Αυτόνομο Στέκι, Ζωοδ. Πηγής 48)



Σ τον Φτερωτό ερμή εταιρεία μαζικών διανομών και ταχυδρομικών υπηρεσιών, ιδιοκτησίας του Λαμπράκη, εργάζονται αυτή τη στιγμή 50 οδηγοί. Από αυτούς, οι 20 - 25 είναι σε μια πιο μόνιμη βάση και οι υπόλοιποι είναι προσωρινοί για διαστήματα που ξεκινούν από λίγες βδομάδες μέχρι λίγους μήνες. Από τον προηγούμενο χρόνο έχει ξεκινήσει μια προσπάθεια εργατικής οργάνωσης μέσα στο χώρο της δουλειάς, προσπάθεια που παίρνει σοβαρά υπόψη της την πικρή εμπειρία της ήττας του κοινωνικού ανταγωνισμού μέσα στις αλυσίδες της παραγωγής και κυκλοφορίας του εμπορεύματος και την επιτακτική, άμεση και καθημερινή ανάγκη να αμυνθούμε στις προσταγές του αφεντικού. Η προσπάθεια αυτή μέχρι τώρα η αλήθεια είναι ότι δεν αφορά παρά μια μειοψηφία από τους εργάτες της εταιρείας, αν και γίνονται βήματα ώστε να διαχυθεί με ένα τρόπο βάζοντας πραγματικά ζητήματα και στους υπόλοιπους.

Το σημείο εκκίνησης για αυτή τη στοιχειώδη συλλογικοποίηση δεν είναι παρά ο καθολικός εκβιασμός της ατομικής

## ΠΙΣΣΑ ΦΤΕΡΑ ΚΑΙ ΠΟΥΠΟΥΛΑ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΤΟΥ ΛΑΜΠΡΑΚΗ!

διαπραγμάτευσης με το αφεντικό και η συνακόλουθη θέληση για άρνηση της. Το χειρότερο καθεστώς που μπορεί να

φτιαχτεί για ένα σύγχρονο εργαζόμενο είναι χτισμένο με τα υλικά της ατομικής του αδυναμίας να απαντήσει στις όλο και μεγαλύτερες απαιτήσεις των διευθυντών, στελεχών, επιστατών, παρατρεχάμενων και ρουφιάνων που δεν διστάζουν να ζητήσουν ακόμη και τις διαθέσεις μας σεβριρισμένες στο τραπέζι τους, με γαρνίρισμα την αφοσίωσή μας στη εταιρεία. Έτσι λοιπόν η ύπαρξη έστω και της ελάχιστης συλλογικότητας στο χώρο της δουλειάς δίνει τη δύναμη να απαντάμε ανταγωνιστικά στις επιθέσεις του αφεντικού, είτε αυτές έχουν να κάνουν με την επιτάχυνση των ρυθμών, είτε με επιλεκτικές προμοδοτήσεις και παραδειγματικές επιπλήξεις, είτε με απολύσεις, είτε με όποιο άλλο τρόπο χρησιμοποιεί για να θυμίζει διαρκώς στο κάθε εργαζόμενο ότι η θέση του είναι επισφαλής: είναι μόνος και αβοήθητος. Οξύνοντας τον ανταγωνισμό με την εργοδοσία, οξύνουμε ταυτόχρονα την ποιότητα της αλληλεγγύης ανάμεσα στους εργάτες. Εξάλλου η συλλογική μας ύπαρξη μέσα στη δουλειά δίνει τη δυνατότητα, στο μέτρο του δυνατού, να οργανώνουμε εμείς τους ρυθμούς παραβιάζοντας τους κανονισμούς της παραγωγής. Ή πιο απλά: οργανώνουμε με καλύτερο και αποτελεσματικότερο τρόπο τη λούφα και την κοπάνα, για να 'χουμε το κεφάλι μας ήσυχο και παράλληλα ολόκληρο. Πέρα από αυτά τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με την άμυνα μας μέσα και ενάντια στη δουλειά, οι προσπάθειες δημιουργίας συλλογικών ανταγωνιστικών πυρήνων μέσα στους χώρους εργασίας δίνει τη δυνατότητα και για πιο ουσιαστικές και μακροπρόθεσμες δοκιμές:

-δημιουργούμε με ένα καθημερινό και πραγματικό τρόπο κάποιες από τις προϋποθέσεις που χρειάζονται για να στυλωθεί στα πόδια της η αλληλεγγύη ανάμεσα στους εργάτες, ενάντια στα αφεντικά, ώστε να μπορέσουμε κάποια στιγμή να επιστρέψουμε στους υπεύθυνους αθέτως την ήττα μας, οι πυρήνες αυτοί εκπέμπουν μια παραδειγματική δύναμη, μέσα από το κατόρθωμα της ύπαρξης τους. Δείχνουν διαρκώς ότι η ευλύγιστη μέση, η υγρασία της γλώσσας και η γκρίνια του υποτακτικού δεν είναι η "φυσική στάση" ενός εργάτη, ότι η αναγκαστική αποδοχή της μισθωτής εργασίας δεν πάει απαραίτητα πακέτο με μια συγκεκριμένη αντίληψη για τον κόσμο που διασπείρουν έντεχνα οι ιδιοκτήτες του κόσμου αυτού.

-δημιουργούμε με ένα πιο οργανωμένο, απτό και σχεδιασμένο τρόπο τις δυνατότητες για πραγματικές συναντήσεις με τους υπόλοιπους εργάτες μέσα στη δουλειά. Εκμεταλλευόμενοι την συλλογική φαντασία και δυναμική μπορούμε να ανακαλύψουμε και να προκαλέσουμε την ανάδυση αυτών των πεδίων που εξυπηρετούν μια τέτοια αναγκαιότητα. Ο κόσμος της μισθωτής εργασίας δεν είναι παρά ο εχθρικός πάνοπλος κόσμος καθετί ανθρώπινου με τον οποίο οφείλουμε να τελειώνουμε μια και καλή. Αυτό είναι το τελικό συνολικό ζήτημα που μετράει για μας και μέχρι να αναδειχτεί σε όλες του τις διαστάσεις κάθε μικρή κι αδύναμη κλωτσιά που κατορθώνουμε στα πλευρά της εκμετάλλευσης έχει τη σημασία της.

Η προσπάθεια που κάνουμε στο "Φτερωτό ερμή" έχει περάσει και εξακολουθεί να περνάει και μέσα από την ίδρυση σωματείου. Ο λόγος που αυτό επιχειρήθηκε είναι διπλός: από τη μια έδωσε τη δυνατότητα μιας πρώτης συνάντησης-συνέλευσης με όλους τους υπόλοιπους, ώστε να ανιχνευτεί η γεωγραφία των σχέσεων μέσα στη δουλειά, να μπει με ένα δημόσιο τρόπο η προοπτική της συλλογικής οργάνωσης και να εξασφαλιστεί η δυνατότητα πρόσβασης σ αυτή την οργάνωση για όλους. Από την άλλη, το σωματείο εξασφαλίζει σ' ένα βαθμό κάποιες ενέργειες μας όπως είναι μια απεργία ή ότι η εργοδοσία κάποιες στιγμές θα είναι υποχρεωμένη να μας δίνει απαντήσεις. Έχει δηλαδή το σωματείο μια σχετική εργαλειακότητα. Αυτό όμως σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να σημαίνει ότι είναι η βασική μορφή οργάνωσης που επιλέγουμε ή ότι αν αλλάξουν οι συνθήκες δεν μπορεί να στραφεί και εναντίά μας. Η κεντρικότητα βρίσκεται στις ζωντανές συναντήσεις, στον καθημερινό ανταγωνισμό και στις οριζόντιες μορφές οργάνωσης και όχι στις τυπικές μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αυτή είναι η εμπειρία μιας συλλογικής προσπάθειας στη δουλειά, αυτά είναι τα ζητήματα που μας απασχολούν. Δεν φτιάχνουν απαραίτητα και κάτι μεγάλο από άποψη αποτελεσμάτων, μιας και τα βήματά μας είναι εμβρυϊκά: αδύναμα, σύντομα και με διαρκή πιθανότητα στραβοπατήματος. Υπάρχουν εξάλλου και πολλά άλλα ζητήματα που απαιτούν τις απαντήσεις μας όπως αυτό της διαρκούς αλλαγής των εργατών σε μια συγκεκριμένη δουλειά εξαιτίας της προσωρινότητας ή των συναντήσεων ανάμεσα σε όλους αυτούς που είναι στη θέση του μισθωτού εργάτη ενάντια στον κατακερματισμό μας ή της σύνδεσης με ένα πραγματικό τρόπο της σφαίρας της δουλειάς με την υπόλοιπη ζωή. Δεν είναι στις προθέσεις μας πάντως να υψώσουμε τη σημαία των αυτόνομων εργατικών πυρήνων.

Ξέρουμε ότι τα βιώματά μας από τη δουλειά και οι προσπάθειες εκεί απαντάνε σε προβλήματα, αλλά αφήνουν αναγκαστικά μια πληθώρα άλλων αναπάντητα. Θα δειξει και θα δούμε.

**"πρωτοβουλία μικρού κυβισμού και μεγάλης ιπποδύναμης"**



# class

# NEWS

άτακτη έκδοση για τη μητροπολιτική διασπορά των πρακτικών που επιλέγει και του κινδύνου που αποτελεί ο ταξικός ανταγωνισμός για τον καπιταλιστικό κοινωνικό σχηματισμό, τεύχος 2, σαλταρισμένοι εργαζόμενοι του τριτογενή τομέα, φεβρουάριος- μάρτιος 2001

