
Εισήγηση Στρατηγικού Κειμένου Εργασιακών

Αναμέτρηση – Οργάνωση για μια νέα κομμουνιστική αριστερά

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	2
Κεφάλαιο 1: Η σημασία της εργατικής τάξης στην αριστερή στρατηγική	6
1.1 Κοινωνική (ανα)παραγωγή και ταξική διάρθρωση ^[1]	6
1.1.1 Σχέσεις Παραγωγής	6
1.1.2 Τρόποι Παραγωγής	7
1.1.3 Κριτήρια για τον ταξικό προσδιορισμό	8
1.1.4 Ταξικός προσδιορισμός	9
1.1.5 Στοιχεία για την ταξική σύνθεση της ελληνικής κοινωνίας και την σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα	11
1.1.5.1 Νέοι/ες: περιπλανώμενοι εργαζόμενοι/ες χωρίς μνήμη δικαιωμάτων	12
1.1.5.2 Το προκαριάτο είναι γένους θηλυκού	13
1.1.5.3 Η εργατική τάξη της Ελλάδας είναι πολυεθνική	14
1.2 Ταξικός ανταγωνισμός και έλεγχος της παραγωγής	14
1.3 Ανάγκη για οποιοδήποτε ρηξιακό σχέδιο να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των από κάτω	16
Κεφάλαιο 2: Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την εργασία και οι επιπτώσεις της μνημονιακής περιόδου στις εργασιακές σχέσεις και το συσχετισμό δυνάμεως	18
2.1 Η Ευρωπαϊκή στρατηγική του κεφαλαίου για την εργασία	18
2.2 Η επιπτώσεις της μνημονιακής εποχής	19
2.2.1 10 χρόνια μνημονιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα	19
2.2.1.1 Οξύτερες οι επιπτώσεις στις γυναίκες	20
2.2.1.2 Οι μετανάστ(ρι)ες εργατ(ρι)ες μετά και τη μνημονιακή δεκαετία	20
2.2.2 Αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις.	20
2.2.3 Παραγωγικές αναδιαρθρώσεις και επισφαλείς σχέσεις εργασίας	21
2.2.4 Εργασιακές σχέσεις στον Δημόσιο τομέα	23
Κεφάλαιο 3: Πανδημική κρίση, ταξική διαχείριση και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις	25
3.1 Επιπτώσεις στην κατάσταση και τα εισοδήματα των εργαζομένων	25
3.2 Κυβερνητική πολιτική στην Ελλάδα για τη στήριξη του κεφαλαίου	27

3.2.1 Η μερίδα του λέοντος της στήριξης, αλλά και επιπλέον ισχύς, στις επιχειρήσεις	27
3.2.2 Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί παγώνουν, και για πρώτη φορά ελέγχουν εργαζόμενους	29
3.2.3 Ποιος θα επιβαρυνθεί τις χαμένες εργατοώρες; ο χρόνος ως πεδίο μάχης στην πανδημία	30
3.2.4 Μετανάστες εργάτες γης στην πανδημία	31
3.3 Η μάχη για την υγεία στους χώρους δουλειάς	32
3.3.1 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία: μια παλιά ιστορία	32
3.3.2 Αγώνας για τη ζωή κόντρα στη δίψα για κέρδος	33
3.4 Τηλεργασία: μία νέα πρόκληση για το εργατικό κίνημα	34
Κεφάλαιο 4: Η πανδημία ως ευκαιρία: βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες στρατηγικές του ελληνικού κεφαλαίου	39
4.1 Νόμος Χατζηδάκη	39
4.2 Πόρισμα επιτροπής Πισσαρίδη και η πορεία υλοποίησής του	42
4.2.1 Κεντρικός στόχος η αύξηση της απασχόλησης και του ενεργού εργατικού δυναμικού	42
4.2.1.3 “Δουλειές ξανά”	43
4.2.2. Μείωση του κόστους εργασίας για την εργοδοσία	44
4.2.3. Για το ασφαλιστικό	45
4.2.4 Για την αυτοματοποίηση και την “τεχνολογική επανάσταση”	46
4.2.5 Ελλείψεις της έκθεσης	47
Κεφάλαιο 5: Για την κατάσταση και τις παρακαταθήκες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα	48
5.1 Αρνητικές παρακαταθήκες στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα	48
5.1.1 Προβλήματα δομής	48
5.1.1.1 Δομή της απασχόλησης και χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας	48
5.1.1.2 Οι γυναίκες στο περιθώριο	49
5.1.1.3 Η αντιφατική αντιμετώπιση των μετανασ(ρι)ών	49
5.1.1.4 Χαρακτηριστικά προβλήματα της δομής του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος	50
5.1.2 Αρνητικές παρακαταθήκες “γραμμής” και περιεχομένου	52
5.1.2.1 Οι “συναινέσεις” και το τελικό ξεδόντιασμα των συνδικάτων	52
5.1.2.2 Στα απόνερα της ήττας: εργοδοτικός και κυβερνητικός συνδικαλισμός	53
5.1.2.3 Για τον κομματικό συνδικαλισμό του ΠΑΜΕ	54

5.1.3 Η ιστορική υποτίμηση της «ανανεωτικής αριστεράς» στο εργατικό ζήτημα και το πολιτικό περιβάλλον εντός του οποίου διαμορφώθηκε	54
5.1.3.1 Μια σύντομη αποτίμηση του ρεύματος της ανανέωσης	55
5.1.3.2 Δεν είμαι ΠΑΣΟΚ, δεν είμαι ούτε ΚΚΕ;	56
5.2 Θετικές παρακαταθήκες	58
5.2.1 Η περίοδος της ανόδου των ταξικών αγώνων και το δημοψήφισμα του 2015	58
5.2.2 Κλαδικές και άλλες μάχες και νίκες της προηγούμενης περιόδου	59
5.2.3 Η εμφάνιση νέων σχημάτων και η συμμετοχή νέων εργαζομένων στο συνδικαλιστικό κίνημα	61
5.2.4 Το παράδειγμα της efood	61
Κεφάλαιο 6: Πλευρές της στρατηγικής μας, σκέψεις για το μέλλον	63
6.1 Για τις μορφές αγώνα στο σήμερα	63
6.1.1 Για τις μορφές αγώνα απευθείας απέναντι στην εργοδοσία	63
6.1.1.1 Σημείωση για τις αυθόρμητες μορφές της ταξικής αντιπαράθεσης	64
6.1.2 Για την ειδική συνθήκη της μείωσης παραγωγής ή του κλεισίματος παραγωγικών μονάδων	65
6.1.3 Για την αντιπαράθεση με τον νόμο Χατζηδάκη	66
6.2 Για τη δομή του εργατικού κινήματος	68
6.2.1 Πρωτοβάθμια Σωματεία	68
6.2.1.1 Γενικές κατευθυνόμενες για την ανασυγκρότηση των πρωτοβάθμιων σωματείων	68
6.2.1.2 Κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό ή επιχειρησιακό σωματείο;	70
6.2.1.3 Ιδρύοντας σωματεία όπου δεν υπάρχουν - κάνοντας βήματα στην άρση του κατακερματισμού	71
6.2.1.4 Για την φυσιογνωμία και την παρέμβαση των σχημάτων μας	72
6.2.1.5 Για τα προεδρεία	73
6.2.1.6 Για την παρέμβαση στην ανεργία	74
6.2.1.7 Ειδικά ζητήματα για την παρέμβαση της Αναμέτρησης στα πρωτοβάθμια σωματεία	76
6.2.2 Πέρα από το πρωτοβάθμιο επίπεδο	77
6.2.2.1 Άξονες στρατηγικού προβληματισμού για τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες ενώσεις	77
6.2.2.2 Για την παρέμβασή μας στο σήμερα, και ένα ακόμα στρατηγικό ερωτηματικό	79

6.3 Για το περιεχόμενο των διεκδικήσεών μας	83
6.3.1 Για τα άμεσα συνδικαλιστικά αιτήματα	83
6.3.1.1 Η διεκδίκηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ξανά στο προσκήνιο	84
6.3.2 Πέρα από το μισθό και το χρόνο εργασίας	86
6.3.2.1 Για τις συνολικότερες κοινωνικές διεκδικήσεις του Ε.Κ.	87
6.3.2.2 Για το περιεχόμενο της εργασίας	88
6.3.2.3 Για τις έμφυλες διακρίσεις στους χώρους εργασίας	89
6.3.4 Για το ζήτημα του εργατικού ελέγχου	91
6.4 Για την εσωτερική μας δουλειά	93
6.4.1. Ταξική σύνθεση – Ταξική προέλευση και η στόχευση της Οργάνωσης	93
6.4.2 Συνδικαλιστική κουλτούρα	95
Παράρτημα	98
Σημειώσεις για τη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων	98
Σημειώσεις για τις συνδικαλιστικές δυνάμεις	98
Ιδιωτικός τομέας	98
Δημόσιος τομέας	99
Γενικές σημειώσεις-Αναφορές	101

Κεφάλαιο 1: Η σημασία της εργατικής τάξης στην αριστερή στρατηγική

1.1 Κοινωνική (ανα)παραγωγή και ταξική διάρθρωση^[1]

Στο παρόν, εισαγωγικό, κεφάλαιο του κειμένου γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης των βασικών θεωρητικών εννοιών που αφορούν την οικονομική παραγωγή και κυκλοφορία των εμπορευμάτων, και την ταξική διαστρωμάτωση. Είναι προφανές πως το κείμενο αυτό δε φιλοδοξεί να παίξει το ρόλο συνολικής θεωρητικής τεκμηρίωσης αλλά πρακτικού «εγχειριδίου μάχης». Για αυτό το λόγο γίνεται προσπάθεια σημαντικής απλούστευσης και εκλαΐκευσης των εννοιών. Έννοιες απαραίτητες όμως για την κατάρτιση της συμβολής μας στο στρατηγικό σχεδιασμό. Ιδιαίτερα στην φάση που έχει σημασία να έρθουμε σε επαφή με θεωρητικά σχήματα και αναλύσεις, με κριτική διάθεση και χωρίς να εγκλωβιζόμαστε στην ασφάλεια που αυτά μπορεί να παρέχουν. Στόχος, εξάλλου, είναι να θέσουμε βάσεις για την παρέμβασή μας, αλλά να δώσουμε και χώρο στο άνοιγμα μιας συζήτησης που θα μας επιτρέψει στο μέλλον να κάνουμε και πολιτικές, στρατηγικές και θεωρητικές υπερβάσεις.

Η συγκρότηση κοινών εργαλείων ταξικής ανάλυσης έχει σημασία γιατί στην στρατηγική μας, αλλά και στις τακτικές επιλογές μας, θεωρούμε ότι οι εργαζόμενες τάξεις, είναι αυτές που ορθώνουν κοινωνικές αντιστάσεις στο σήμερα, και μπορούν δυνητικά να συγκροτήσουν ένα κοινωνικό μπλοκ ανατροπής. Με τον όρο εργαζόμενες τάξεις, εννοούμε τις τάξεις εκείνες που ζουν από τη δουλειά τους, και όχι μόνο την εργατική τάξη. Ως αντίστιξη, χρησιμοποιούμε τον όρο ιδιοκτήτριες τάξεις, για τις κοινωνικές τάξεις που απαρτίζονται από όσους ζουν από την υπεραξία ως κάτοχοι κεφαλαίου, τη γαιοπροσοδο (ενοίκια, γη) κλπ. Εκτός αυτού, έχει σημασία και η προσπάθεια περιγραφής της σύγχρονης εργατικής τάξης, η οποία - όπως και σε άλλες ιστορικές περιόδους και χώρες εντός καπιταλισμού - είναι αυτή που μπορεί να διαδραματίσει πρωτεύοντα ρόλο σε μια ανατρεπτική διαδικασία. Έχει επίσης μια σημασία να αντιλαμβανόμαστε ότι ως πολιτική οργάνωση έχουμε έναν παραπάνω ρόλο από το να αθροίζουμε αιτήματα προερχόμενα από τα κοινωνικά κινήματα στα οποία εμπλέκονται οι εργαζόμενες τάξεις και οι άνεργοι, και θα πρέπει να αντιλαμβανόμαστε και τις ταξικές προτεραιότητες εντός ενός δυνητικού μπλοκ ανατροπής, καθώς υπάρχουν εντάσεις και εντός αυτού του μπλοκ, ακόμα και σε επαναστατικές περιόδους.

Η σημασία της παρέμβασης στο συνδικαλιστικό και ευρύτερα εργατικό κίνημα, προκύπτει και για έναν ακόμα λόγο, πέραν της συγκρότησης συνδικαλιστικών αντιστάσεων και της συσσώρευσης πολιτικών όρων για την ανατροπή: Γιατί σε οποιαδήποτε ρηξιακή διαδικασία, είναι αναγκαία η συμμετοχή των “από κάτω” για να μπορέσει μια κοινωνία να σταθεί στα πόδια της απέναντι στον εσωτερικό και εξωτερικό ταξικό πόλεμο που θα υποστεί, μέρος του οποίου είδαμε με τα μάτια μας το 2015. Και η συμμετοχή αυτή δεν μπορεί να μείνει μόνο “στο δρόμο” αλλά πρέπει να αφορά και τις ίδιες τις μεγάλες αποφάσεις, τη λειτουργία των αναγκαίων επιχειρήσεων και κρατικών λειτουργιών, την εφευρετικότητα απέναντι στις κινήσεις του αντιπάλου.

1.1.1 Σχέσεις Παραγωγής

Για την ανάλυση της έννοιας των τρόπων παραγωγής θα πρέπει καταρχήν να εισαχθεί η έννοια των σχέσεων παραγωγής. Η σύνθεση των σχέσεων **κυριότητας, κατοχής και χρήσης** των μέσων παραγωγής μας βοηθάει να προσεγγίσουμε το ζήτημα των σχέσεων παραγωγής. Ως χρήση των μέσων παραγωγής ορίζεται η συμμετοχή (ατόμου/συλλογικού παράγοντα) στη διαδικασία της εργασίας με σκοπό την παραγωγή αξιών χρήσης και ανταλλαγής. Η κυριότητα ως οικονομική σχέση συνίσταται στην εξουσία επί των μέσων, των αντικειμένων και των αποτελεσμάτων της παραγωγικής διαδικασίας. Σε διάκριση από την τυπική-νομική κυριότητα, η κυριότητα ως (πραγματική) οικονομική σχέση προϋποθέτει την κατοχή των μέσων παραγωγής, δηλαδή τη διοίκηση (διεύθυνση) της παραγωγικής διαδικασίας, τη δυνατότητα να τίθενται τα μέσα παραγωγής σε λειτουργία και την οικειοποίηση των αποτελεσμάτων από τη χρήση των μέσων παραγωγής. Στο παραπάνω σχήμα ο όρος της κυριότητας αποτελεί μία βάση για να ερμηνεύσουμε τα ζητήματα των σχέσεων εξουσίας εντός της παραγωγικής διαδικασίας (άρα εντός των χώρων εργασίας) πέρα από την φυσική κατοχή των μέσων παραγωγής, ανοίγοντας την συζήτηση των ρόλων των ατόμων εντός της. Για να γίνει πιο σαφές με ένα παράδειγμα, στη φεουδαρχία ο φεουδάρχης είχε την τυπική κυριότητα-ιδιοκτησία του βασικού συντελεστή παραγωγής, της γης. Οι αποφάσεις όμως για τη διεύθυνση της παραγωγής και τη χρήση των μέσων παραγωγής ανήκαν στον δουλοπάροικο. Η συζήτηση αυτή αφορά και το πιο δύσκολο κομμάτι της ανάλυσης των κοινωνικών τάξεων.

Παρόλο που η παραγωγή αξιών χρήσης χρησιμοποιείται για να περιγράψει την παραγωγική διαδικασία έχει σημασία να δούμε την απόσταση ανάμεσα στις αξίες χρήσης και τις αξίες ανταλλαγής που περιγράφονται ήδη από τον Μαρξ. Παρόλο που πολλές φορές μπορούμε να εντοπίσουμε αξίες χρήσης, ο Μαρξ επιμένει ότι *«Η αξιακή αντικειμενικότητα τους (των προϊόντων) είναι καθαρά κοινωνική (...) μπορεί να εκδηλώνεται μονάχα στην κοινωνική σχέση του ενός εμπορεύματος με ένα άλλο εμπόρευμα. Και πραγματικά, ξεκινήσαμε από την ανταλλακτική αξία ή από την ανταλλακτική σχέση των εμπορευμάτων για να βρούμε τα ίχνη της αξίας που κρύβεται μέσα τους.»*. Η διαπίστωση αυτή, ιδιαίτερα σήμερα, γίνεται αρκετά χρήσιμη για να καταλάβουμε πως εντός του καπιταλισμού η παραγωγή δεν είναι μία διαδικασία που εξυπηρετεί (έστω και διαστρεβλωμένα) την παραγωγή αξιών χρήσης και επομένως τις κοινωνικές ανάγκες, αλλά στοχεύει στη δημιουργία εμπορευμάτων και τη δυνατότητά τους να αποτελέσουν πηγή κέρδους ως τέτοια.

1.1.2 Τρόποι Παραγωγής

Ο Καπιταλιστικός Τρόπος Παραγωγής (ΚΤΠ) συγκροτείται - κατά τον Μαρξ - πάνω σε μία διπλή ιστορική κίνηση: «αφενός την απελευθέρωσης των άμεσων παραγωγών από τη φεουδαρχική ή την ασιατική υποτέλεια και του αποχωρισμού τους από τα μέσα παραγωγής και συντήρησης, τα οποία κατείχαν κάτω από εκείνες τις ιστορικές συνθήκες προς όφελος της νέας εκμεταλλευτικής τάξης». Αυτή η διπλή κίνηση, δημιουργεί τον ελεύθερο εργάτη με τη «διπλή έννοια». Αφενός, ελεύθερο άτομο (αποδέσμευση από τους έξω-οικονομικούς καταναγκασμούς της φεουδαρχίας) και αφετέρου «απελευθερωμένο» (απαλλοτριωμένο, δηλαδή αποξενωμένο) από τα μέσα παραγωγής. Είναι ακριβώς αυτή η κίνηση που μετατρέπει την εργασιακή δύναμη σε εμπόρευμα, που πρέπει να πουληθεί, πια στη βάση ενός (προφανούς) αποκλειστικού οικονομικού καταναγκασμού. Αυτό ορίζεται και ως στοιχειώδης χαρακτηριστικό της «μήτρας» του ΚΤΠ. Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε πως αναγκαία συνθήκη για τον προσδιορισμό του ΚΤΠ αποτελεί η πλήρης απαλλαγή του πραγματικού ιδιοκτήτη των μέσων παραγωγής από την άμεση εργασία. Έτσι προκύπτει πως σε συνθήκες πλήρους δέσμευσης του πραγματικού κατόχου (των μέσων

παραγωγής) στην εργασιακή διαδικασία ή σε συνθήκες μη-πλήρους απασχολήσεως, μπορεί να υπάρχουν διακριτοί μη-καπιταλιστικοί τρόποι παραγωγής.

Η πρώτη περίπτωση είναι η επονομαζόμενη Απλή Εμπορευματική Παραγωγή (ΑΕΠ). Η δεύτερη είναι η περίπτωση του τρόπου παραγωγής που ορίζεται ως υβριδικός (ΥΤΠ). Η περίπτωση της ΑΕΠ, αναφέρεται στους «αυτοτελείς βιοτέχνες ή αγρότες που δεν χρησιμοποιούν εργάτες, δηλαδή δεν παράγουν σαν καπιταλιστές». Η θέση, δηλαδή, αυτή του Μαρξ αναφέρεται στον ιδιαίτερο συνδυασμό των τριών σχέσεων που συνθέτουν τις σχέσεις παραγωγής : ομολογία της σχέσης κυριότητας και κατοχής (πραγματική κυριότητα) με τη χρήση, δηλαδή σύμπτωση της πραγματικής κυριότητας με τη χρήση σε έναν ταξικό «φορέα». Η κυριαρχία βέβαια του ΚΤΠ συνεπάγεται ότι οι ανεξάρτητοι απλοί εμπορευματοπαραγωγοί πρέπει να παράγουν για την αγορά ώστε να επιβιώσουν ως τέτοιοι. Σε διαφοροποίηση προς την ΑΕΠ, ο Υβριδικός Τρόπος Παραγωγής (ΥΤΠ) εμφανίζεται ως ένας διακριτός, ιστορικός ιδιαίτερος συνδυασμός των τριών σχέσεων που συνθέτουν τις σχέσεις παραγωγής, δηλαδή ως ένας διαφορετικός ιστορικός τρόπος παραγωγής. Ο ΥΤΠ είναι ο τρόπος παραγωγής της καπιταλιστικής οικονομικής δομής στον οποίο η απλήρωτη (οικογενειακή) εργασία συνυπάρχει με οριακή (ως προς τον αριθμό) αλλά μονίμως μισθωμένη (μη οικογενειακή) εργασία. Αυτός ο τρόπος παραγωγής σχηματίζεται από έναν συνδυασμό στοιχείων που προέρχονται (ή αναφέρονται) τόσο στις καπιταλιστικές όσο και στις απλο-εμπορευματικές σχέσεις παραγωγής. Όπως στον ΚΤΠ, υπάρχει μονίμως μισθωμένη (ξένη) εργασία, και, όπως στην ΑΕΠ, ο «φορέας» της πραγματικής κυριότητας (η οικογενειακή «συλλογική οντότητα») είναι επίσης «φορέας» της χρήσης. Γι' αυτό και αποκαλείται αυτός ο τρόπος παραγωγής υβριδικός.

1.1.3 Κριτήρια για τον ταξικό προσδιορισμό

Ο Λένιν προσπάθησε να ορίσει τον ταξικό προσδιορισμό με βάση τέσσερα κριτήρια που βοηθάνε στο να ορίσουμε την αντίστοιχη κατάταξη.

Στο πρώτο κριτήριο, η θέση μέσα σ' ένα ιστορικά καθορισμένο σύστημα της κοινωνικής παραγωγής, μπορεί να αντιστοιχηθεί ο συγκεκριμένος τρόπος παραγωγής, δηλαδή ΚΤΠ, ΥΤΠ, ΑΕΠ.

Στο δεύτερο κριτήριο, τη σχέση με τα μέσα παραγωγής, είναι δυνατόν να αντιστοιχηθεί η πραγματική κυριότητα (ή η μη πραγματική κυριότητα) των μέσων παραγωγής. Εντός, δηλαδή κάθε οικονομικής μονάδας (συνήθως επιχείρησης) κάθε άτομο έχει διαφορετική σχέση με τα μέσα παραγωγής, από τον ιδιοκτήτη, για παράδειγμα, ο οποίος έχει την κυριότητα των μέσων παραγωγής μέχρι τους διάφορους εργαζόμενους που τα χρησιμοποιούν ή τα θέτουν σε λειτουργία, ώστε να παραχθούν τα εμπορεύματα.

Το τρίτο κριτήριο, ο ρόλος στην κοινωνική οργάνωση της εργασίας, αναφέρεται στον ταξικό - κοινωνικό καταμερισμό εργασίας, αφενός στη διάκριση ή σύμπτωση των λειτουργιών πραγματικής κυριότητας και χρήσης των μέσων παραγωγής, στις διαδικασίες παραγωγής, αφετέρου στη διαφορετική θέση στην κοινωνική διαίρεση της εργασίας, που σηματοδοτεί η διάκριση της παραγωγής έναντι των κρατικών μηχανισμών. Από αυτό το κριτήριο προκύπτουν, για παράδειγμα και οι διαχωρισμοί μεταξύ των - τυπικά - υπαλλήλων μιας επιχείρησης, που έχουν όμως διαφορετικούς ρόλους, και σε ορισμένες περιπτώσεις τέτοιους (διευθυντικούς για παράδειγμα) που τους εντάσσουν σε διαφορετική κοινωνική τάξη από την πλειονότητα των εργαζομένων. Έχει μια σημασία να κάνουμε εδώ μια επισήμανση για το κριτήριο της

παραγωγικής εργασίας, του οποίου διαφορετικές αναγνώσεις έχουν ιστορικά οδηγήσει σε πολύ στενές ερμηνείες για το ποιες ανήκουν στην εργατική τάξη. Το ένα στοιχείο είναι ότι η παραγωγική εργασία δεν αφορά το ερώτημα του εάν παράγονται αξίες χρήσης, δηλαδή “χρήσιμα” πράγματα, αλλά εάν παράγεται υπεραξία σε αυτή τη διαδικασία. Το δεύτερο είναι ότι οι εργαζόμενες στην κυκλοφορία των εμπορευμάτων (εμπόριο κλπ.), δεν μπορούν να θεωρούνται συνολικά εκτός εργατικής τάξης όπως έκαναν κάποιες από αυτές τις αναγνώσεις. Υπάρχουν μια σειρά λειτουργιών στο εμπόριο (συσκευασία, αποθήκευση, μεταφορά κλπ.) που χωρίς την ύπαρξή τους είναι αδύνατη η μετατροπή του προϊόντος σε εμπόρευμα: Ο αποθηκάριος του σούπερ-μάρκετ ανήκει στην εργατική τάξη και παράγει υπεραξία, καθώς μπορεί να μην συμμετέχει στην άμεση παραγωγή ενός αγαθού, αλλά συμμετέχει στην αλυσίδα παραγωγής αξιών, χωρίς την οποία το συγκεκριμένο αγαθό δεν μπορεί να πωληθεί ως εμπόρευμα.

Το τέταρτο κριτήριο, ο τρόπος ιδιοποίησης της μερίδας του κοινωνικού πλούτου και μέγεθος αυτής της μερίδας, αποτελεί συμπύκνωση των τριών πρώτων, καθώς είναι ο συνδυασμός τους που καθορίζει τον τρόπο ιδιοποίησης της μερίδας του κοινωνικού πλούτου και το μέγεθος αυτής της μερίδας.

Μία παράμετρος των κριτηρίων που έχει απαντηθεί κατά το παρελθόν από τους “κλασικούς του μαρξισμού”, αλλά επανέρχεται λόγω της διαφορετικής σημερινής διάρθρωσης των καπιταλιστικών κοινωνικών σχηματισμών, αφορά τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Η κλασική οπτική στηρίζεται στο επιχείρημα ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν έχουν εργοδότη και δεν παράγουν υπεραξία, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ανήκουν στην εργατική τάξη. Την ίδια στιγμή, όμως, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο δεν είναι πλέον μόνο γραφειοκράτες υπηρεσιών σε ένα πολύ μικρό δημόσιο διοικητικό μηχανισμό, όπως συνέβαινε κατά τα χρόνια των πρώτων κομμουνιστικών επεξεργασιών. Αντίθετα, με τη δημιουργία δημόσιων δομών πρόνοιας, υγείας και εκπαίδευσης, επωμίζονται σημαντικές αναπαραγωγικές - για το κοινωνικό σύνολο - λειτουργίες. Με βάση αυτό το χαρακτηριστικό, ότι η ίδια η κοινωνική αναπαραγωγή αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τις καπιταλιστικές λειτουργίες, μία άλλη προσέγγιση θεωρεί ότι υπάρχουν τμήματα της εργατικής τάξης και στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Είναι δεδομένο ότι οι μόνιμα εργαζόμενοι (και όχι οι συμβασιούχοι) στο δημόσιο τομέα, βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Λαμβάνοντας όμως υπόψη όλα τα κριτήρια, αλλά και την σύγκλιση του καθεστώτος εργασίας του δημοσίου τομέα με τον ιδιωτικό, κλίνουμε στην άποψη ότι υπάρχουν τμήματα της εργατικής τάξης και στο δημόσιο τομέα (προφανώς στην κατώτερη βαθμίδα, όσον αφορά το μισθό και τον καταμερισμό εργασίας).

1.1.4 Ταξικός προσδιορισμός

Με βάση και τα κριτήρια που αναφέρθηκαν αναλυτικά προηγουμένως μπορούμε να προχωρήσουμε στον καθορισμό των τάξεων. Στα πλαίσια του παρόντος κειμένου δε θα εξεταστούν περιπτώσεις πολλαπλής ταξικής ένταξης. Το πλήθος των ταξικών διαστρωματώσεων χωρίζεται λοιπόν στις εξής βασικές κατηγορίες:

Οι ανώτερες τάξεις, που συμπεριλαμβάνουν την καπιταλιστική τάξη (ιδιοκτήτες καπιταλιστικών επιχειρήσεων και μάντζερ ιδιωτικών και κρατικών καπιταλιστικών επιχειρήσεων) και την ανώτερη κρατική γραφειοκρατία, η οποία εμφανίζει «αστική αντικειμενική πόλωση». Οι υψηλόβαθμοι μάντζερ των ιδιωτικών αλλά και των κρατικών καπιταλιστικών επιχειρήσεων, παρόλο που δεν έχουν στην κατοχή τους μέσα παραγωγής, ασκούν ουσιαστική εξουσία

εκχωρημένη από την καπιταλιστική τάξη (ασκούν τις λειτουργίες του κεφαλαίου), τόσο πάνω στο σταθερό κεφάλαιο όσο και πάνω στους εργαζόμενους. Αποτελούν επομένως αναπόσπαστο κομμάτι της αστικής τάξης. Αναφορικά με την ανώτερη κρατική γραφειοκρατία, παρόλο που δεν πληρούν κανένα από τα δύο προηγούμενα κριτήρια (κυριότητα ή διεύθυνση μέσω παραγωγής), επιτελούν έναν άλλο, πολύ σημαντικό για το κεφάλαιο ρόλο. Αυτές οι «κορυφές», σε διάκριση προς τα μεσαία στελέχη του καπιταλιστικού κράτους, ασκούν άμεσα (δηλαδή μη-εκχωρημένη από άλλους) εξουσία για την αναπαραγωγή συνολικά του καπιταλιστικού συστήματος, στο πλαίσιο της «σχετικής αυτονομίας» του κράτους.

Η λεγόμενη μεσαία αστική τάξη, ή αλλιώς τους «μικρούς εργοδότες». Αυτή αναφέρεται στον ΥΤΠ και σχηματίζεται από έναν συνδυασμό «οικογενειακής» εργασίας με οριακή (ως προς τον αριθμό) αλλά μόνιμως μισθωμένης (μη οικογενειακή) εργασίας. Για τα δεδομένα της Ελλάδας αυτό σημαίνει επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται και οι εργοδότες και μέλη της οικογένειάς τους, και έχουν περίπου μέχρι 10 εργαζομένους. Το κριτήριο προφανώς δεν είναι ένα μαθηματικό όριο, αλλά σχετίζεται με τον καταμερισμό εργασίας εντός της κάθε επιχείρησης του ΥΤΠ.

Οι ενδιάμεσες τάξεις, που μπορούμε να τις χωρίσουμε στις εξής βασικές κατηγορίες: Ως παραδοσιακή μικροαστική τάξη ορίζεται αυτή που αναφέρεται στον ΑΕΠ (όπως περιεγράφηκε νωρίτερα), με συνθήκες πλήρους δέσμευσης του ιδιοκτήτη στην εργασιακή διαδικασία χωρίς την απασχόληση άλλων εργαζομένων. Η νέα μικροαστική τάξη αποτελείται από δύο διακριτά υποσύνολα. Αφενός περιλαμβάνει ένα ειδικό είδος μισθωτών εργαζομένων στα πλαίσια του ΚΤΠ. Αυτούς που η αποκλειστική λειτουργία εντός της παραγωγής είναι η εργασία της διοίκησης-επιτήρησης (ως αντίθετης στην εκτέλεση της άμεσης εργασίας). Δηλαδή, οι μισθωτοί εργαζόμενοι που ανήκουν σε αυτή την ειδική κατηγορία της μισθωτής εργασίας δεν εκτελούν αποκλειστικά τη λειτουργία της εργασίας, αλλά αντιθέτως εξασκούν εκχωρημένες εξουσίες του κεφαλαίου. Αφετέρου, σε αυτή την κατηγορία τοποθετούνται και τα μικρό-μεσαία στελέχη του κρατικού μηχανισμού που, επίσης, ασκούν εκχωρημένες εξουσίες στα πλαίσια της διαδικασίας κοινωνικής αναπαραγωγής (καπιταλιστικό κράτος/κατασταλτικοί-ιδεολογικοί μηχανισμοί). Οι υπάλληλοι των μηχανισμών καταστολής εντάσσεται στις ενδιάμεσες τάξεις συγκροτώντας ένα ειδικό στρώμα εντός αυτών, και το οποίο λόγω ρόλου δεν μπορεί ποτέ να πολωθεί πλειοψηφικά (άλλο αν υπάρχουν ιστορικά εξαιρέσεις ομάδων ή ατόμων) προς τις εργαζόμενες τάξεις.

Οι εργατικές-λαϊκές τάξεις με «προλεταριακή αντικειμενική πόλωση», που συμπεριλαμβάνουν την εργατική τάξη, την εργατική τάξη του ΥΤΠ, και την κατώτερη μισθωτή βαθμίδα. Ως εργατική τάξη ορίζεται ο «φορέας» της τρίτης συνθέτουσας σχέσης, της σχέσης χρήσης, την εκτέλεση δηλαδή της άμεσης εργασίας στην καπιταλιστική παραγωγή για τη δημιουργία αξιών (είτε αφορά χειρωνακτική εργασία είτε όχι, στην ενότητά της με την πείρα και την εκτέλεση). Από αυτήν εξαιρούνται οι εργαζόμενοι που ασκούν τις λειτουργίες της διοίκησης - επιτήρησης, κατά τον Μαρξ “επιστασίας”. Εδώ πρέπει μάλλον να γίνει μια απαραίτητη διευκρίνιση ανάμεσα στην επιτήρηση (ως εξουσία εκχωρημένη από το κεφάλαιο εντός της παραγωγικής διαδικασίας) και στον **τεχνικό συντονισμό** ως εκτελεστική λειτουργία σύνθετων εργασιών. Ως παράδειγμα θα μπορούσε να αναφερθεί ο εντατικολόγος ή ο μελετητής μηχανικός που αναλαμβάνει να συντονίσει/καθοδηγήσει, από τεχνικής σκοπιάς, τις λειτουργίες που εκτελεί η ομάδα για την περαίωση μιας σύνθετης τεχνικής μελέτης ακόμα και αν ο ίδιος δεν εκτελεί άμεσα κάποια από αυτές. Θέση που όμως δε συνοδεύεται απαραίτητα με “εργοδοτικές” εξουσίες πάνω στην ομάδα. Σημειώνεται επίσης ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που αναφέρονται

στον ΥΤΠ (εργαζόμενοι σε μικρούς εργοδότες, σε διάκριση προς την εργατική τάξη που συγκροτείται αποκλειστικά εντός του ΚΤΠ), συγκροτούν ένα τμήμα της εργατικής τάξης με ειδικά χαρακτηριστικά, λόγω των ειδικών συνθηκών που επικρατούν στις επιχειρήσεις του ΥΤΠ, όπως είναι το πολύ μικρό μέγεθος αλλά και το γεγονός ότι και οι ίδιοι οι εργοδότες εργάζονται σε τέτοιες επιχειρήσεις. Τέλος, κατώτερη μισθωτή βαθμίδα θα ονομαστούν οι κατώτερες βαθμίδες κρατικών υπαλλήλων (π.χ. τεχνίτες, καθαριστές-καθαρίστριες, νοσηλευτικό προσωπικό), αναλόγως προσέγγισης για την ύπαρξη ή μη εργατικής τάξης στο δημόσιο. Με βάση την προσέγγιση στην οποία κλίνουμε, αποτελούν τμήμα της εργατικής τάξης στο δημόσιο τομέα. Οι βαθμίδες αυτές δεν επιτελούν λειτουργίες που εξασφαλίζουν τη συνοχή της κρατικής εξουσίας ή τη συστηματοποίηση και διάδοση της κυρίαρχης ιδεολογίας και για αυτό δεν ανήκουν στις ενδιάμεσες τάξεις. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στην Ελλάδα της υπερδεκαετούς συμπίεσης των ενδιάμεσων τάξεων, υπάρχουν αυτοαπασχολούμενοι “εξ ανάγκης”, δηλαδή επειδή δεν κατόρθωσαν να απορροφηθούν από την αγορά εργασίας, όπως και πολλοί υποαπασχολούμενοι, δηλαδή με πενιχρά εισοδήματα. Τέτοιες κατηγορίες - ειδικά όταν δεν μιλάμε για επαγγέλματα παραδοσιακά υψηλού κοινωνικού κύρους (γιατροί, μηχανικοί, δικηγόροι) - εντάσσονται στις λαϊκές τάξεις και όχι στις ενδιάμεσες. Επίσης, στις λαϊκές τάξεις κατατάσσονται και οι μακροχρόνια άνεργοι, οι αποθαρρημένοι, και όσοι μπεινοβγαίνουν στην παραγωγή, παγιδευμένοι διαρκώς στην γκρίζα ζώνη μεταξύ επισφάλειας και ανεργίας. Η ίδια η ανεργία από μόνη της όμως δεν αποτελεί επαρκές κριτήριο ταξικού προσδιορισμού, ειδικά για περιπτώσεις πρώην εργοδοτών, των οποίων οι επιχειρήσεις έκλεισαν.

Η ειδικότερη ανάλυση της ταξικής διαστρωμάτωσης στην ύπαιθρο εκφεύγει των σκοπών του κειμένου, και δεν έχουμε και αντίστοιχη παρέμβαση. Σε γενικές γραμμές πάντως, και η αγροτική παραγωγή σήμερα λειτουργεί απολύτως ενσωματωμένη στο καπιταλιστικό πλαίσιο, επομένως οι προηγούμενοι διαχωρισμοί ισχύουν - με κάποιες ιδιαιτερότητες - και για τους αγρότες, τους εργάτες γης κ.ο.κ.

Τα παραπάνω μας επιτρέπουν να στοιχειοθετήσουμε μία γενική προσέγγιση των κοινωνικών τάξεων για να αντιμετωπίσουμε ζητήματα της παρέμβασής μας και τους στρατηγικού μας σχεδίου. Αντιλαμβανόμαστε ότι ανάλυση της ταξικής διαστρωμάτωσης μπορεί να γίνει σε πιο αναλυτικό βαθμό και εδράζεται και στις ιδιαίτερες συνθήκες τους κάθε κοινωνικού σχηματισμού. Στη πορεία μας θα πρέπει να δούμε και να αναλύσουμε πιο συγκεκριμένες περιπτώσεις με βάση τις πολώσεις μέσα στην σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα. Προσεγγίζουμε τις τάξεις ως τις “ομάδες εκείνες ανθρώπων, που η μια μπορεί να ιδιοποιείται τη δουλειά της άλλης χάρη στη διαφορά της θέσης που κατέχει μέσα σε ένα καθορισμένο σύστημα της κοινωνικής οικονομίας”. Η ανάλυση της ταξικής διαστρωμάτωσης πάει λοιπόν χέρι χέρι με το να καταλαβαίνουμε μέσα στην εργασία τις μορφές εξουσίας και εκμετάλλευσης που θέλουμε να αντιπαλέψουμε.

1.1.5 Στοιχεία για την ταξική σύνθεση της ελληνικής κοινωνίας και την σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα

Με βάση τη μεθοδολογία που περιγράψαμε προηγουμένως, θα αναφέρουμε ορισμένα στοιχεία για τη σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα σήμερα, αλλά και για τα χαρακτηριστικά συγκεκριμένων τμημάτων της.

Η οικονομική κρίση του 2008 και η εφαρμογή μνημονιακών πολιτικών απορρύθμισης της αγοράς εργασίας είχαν ως αποτέλεσμα τη διαρκή άνοδο της ανεργίας και την αντίστοιχη μείωση της απασχόλησης, και επομένως και των εργαζομένων. Ταυτόχρονα όμως οδήγησε σε ριζική εκκαθάριση “αδύναμων” κεφαλαίων, μειώνοντας σημαντικά την ποσοστιαία συμμετοχή των αυτοαπασχολούμενων αλλά και των μικρών εργοδοτών (και συμβοηθούντων μελών κλπ.) στην απασχόληση. Ταυτόχρονα, η ανεργία έχει καμφθεί μερικώς από το 2014, παρότι η κάμψη αυτή οφείλεται σε σημαντικό βαθμό και στην μετανάστευση (ειδικά νέων ειδικευμένων εργαζομένων) αλλά και στο σημαντικό αριθμό αποθαρρημένων ανέργων που δεν εμφανίζονται στις επίσημες στατιστικές.

Έτσι, παρά τη μείωση της συνολικής απασχόλησης, η μισθωτή εργασία παραμένει η πλειοψηφική στον πληθυσμό και μάλλον αυξημένη ως ποσοστό. Έτσι, στο α' τρίμηνο του 2022 οι μισθωτοί/ες αποτελούν 68.8% των συνολικά απασχολούμενων, 20.2% οι αυτοαπασχολούμενοι, 8.2% οι εργοδότες και 2.9% τα συμβοηθούντα μέλη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (απασχολούμενοι συν άνεργοι) είναι 51.8% στην ελληνική κοινωνία, και το υπόλοιπο θεωρείται εκτός εργατικού δυναμικού (ανήλικοι/ες, συνταξιούχοι/ες, αποθαρρημένοι και μη αναζητούντες εργασία κκ). Η πραγματική ανεργία είναι προφανώς μεγαλύτερη.

Η επίσημη σύγκριση με το αντίστοιχο α' τρίμηνο του 2009 φαίνεται να δείχνει πάντως μικρές αλλαγές στην ταξική σύνθεση της ελληνικής κοινωνίας όσον αφορά το ποσοστό των μισθωτών: τότε ήταν 64.4%. Την ίδια περίοδο οι αυτοαπασχολούμενοι ήταν 21,3% οι εργοδότες 8.5% και τα συμβοηθούντα μέλη 5.8%. Η στατιστική υποκρύπτει όμως ότι η αύξηση των μισθωτών εργαζομένων είναι σημαντικά μεγαλύτερη καθώς δεκάδες χιλιάδες “μπλοκάκηδες”, δεν καταγράφονται στη στατιστική ως μισθωτοί. Η τάση μισθωτοποίησης της ελληνικής κοινωνίας αποτυπώνεται πολύ σαφέστερα εάν κανείς ανατρέξει σε παλιότερες εποχές θα δει ότι οι μισθωτοί/ές αποτελούσαν 48.1% της απασχόλησης το 1981.

Φυσικά, αυτό το 69% της μισθωτής απασχόλησης δεν ανήκει εξ' ολοκλήρου στην εργατική τάξη. Υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό που λόγω του ρόλου τους στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας (διευθυντές, στελέχη επιχειρήσεων, κληρικοί, δυνάμεις καταστολής) αλλά και λόγω του μεριδίου που καρπώνονται (ύψος εισοδήματος) δεν ανήκουν στην εργατική τάξη. Έτσι, περίπου 10%^[2] της μισθωτής απασχόλησης δεν ανήκει στην εργατική τάξη. Με τη μη καταγραφή όμως των “μπλοκάκηδων” εργαζομένων (για τους/τις οποίους/ες δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία παρότι είναι στη διάθεση της εφορίας), το πιθανότερο είναι ότι το ποσοστό της εργατικής τάξης στους οικονομικά ενεργούς είναι κοντά στο ποσοστό αυτό.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παραμένει σημαντικά μεγαλύτερη, ενώ μεγάλη είναι η μείωση της μισθωτής εργασίας στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, και ειδικότερα στις ΔΕΚΟ οι οποίες υπέστησαν μεγάλη συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας. Ταυτόχρονα, υπάρχει σημαντική συγκέντρωση: Το 0.25% των επιχειρήσεων απασχολεί άνω των 250 εργαζομένων, και συγκεντρώνει 25% των εργαζομένων στη χώρα.

Χρειάζεται μεγαλύτερη έρευνα για να προσδιοριστεί το ποσοστό των λαϊκών τάξεων στην ελληνική κοινωνία, να συνυπολογιστούν δηλαδή τα τμήματα των αυτοαπασχολούμενων που ανήκουν στις λαϊκές τάξεις καθώς και να προσδιοριστεί η ταξική σύνθεση των τμημάτων που βρίσκονται εκτός ενεργού εργατικού δυναμικού (συνταξιούχοι κλπ.).

1.1.5.1 Νέοι/ες: περιπλανώμενοι εργαζόμενοι/ες χωρίς μνήμη δικαιωμάτων

Οι νέες και οι νέες αποτελούν το 23,7% του παραγωγικού πληθυσμού (15-64 ετών), στην πλειονότητα τους συγκεντρώνονται στις αστικές περιοχές όπου αναζητούν ευκολότερα εργασία. Η συντριπτική πλειοψηφία τους εργάζεται στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, επισιτισμός - τουρισμός, υπηρεσίες), και δευτερευόντως στη μεταποιητική βιομηχανία και τη γεωργία - κτηνοτροφία.

Ωστόσο οι νέοι και οι νέες εργαζόμενοι και εργαζόμενες έχουν υψηλή συμμετοχή στην ανεργία, μεταξύ των οποίων και κάτοχοι πτυχίων ανώτερων και ανώτατων σχολών. Η Ελλάδα παραμένει μια χώρα με υψηλή ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών με το μεγαλύτερο ποσοστό να συγκεντρώνεται στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών.

Η θέσπιση ηλικιακών κριτηρίων στην αμοιβή της εργασίας των νέων, δηλαδή ηλικιών διακρίσεων, που αποτυπώθηκε είτε με τη μορφή του υπό-κατώτατου μισθού είτε με το πάγωμα της αμοιβής των τριετιών στον εργάσιμο βίο, μετά το 2012, διαμόρφωσαν τους όρους της εισοδηματικής ανισότητας εντός της μισθωτής εργασίας. Οι νέες και οι νέοι εργαζόμενοι απολαβαίνουν γυμνό μισθό.

Την ίδια στιγμή όμως, τα χαρακτηριστικά της νέας γενιάς πρέπει να ληφθούν υπόψη και στη στρατηγική μας για το εργατικό κίνημα. Πρόκειται για μια γενιά με πολύ διαφορετικά χαρακτηριστικά από τις προηγούμενες η οποία μπήκε στην εργασία μέσα στη δίνη της καπιταλιστικής κρίσης. Κύριο χαρακτηριστικό της αποτελεί το υψηλό επίπεδο μόρφωσης της σε σχέση με τις προηγούμενες, είτε αυτό αφορά “επιστημονικά” είτε τεχνικά επαγγέλματα. Το σύγχρονο μοντέλο οργάνωσης πλευρών της παραγωγής (μεταφορντισμός), που απαιτεί πολλαπλές δεξιότητες, μαθησιακή ευελιξία, αυτοματοποίηση και αυξημένη διάδραση μέσα στο χώρο εργασίας, καλλιεργεί εργαζομένους με πολύ αυξημένες δυνατότητες στη λήψη αποφάσεων και αυτόνομης, ως ένα βαθμό φυσικά, ενέργειας για επίλυση προβλημάτων. Μοντέλο που υποκαθιστά πολλές από τις εργασίες «ανειδίκευτων» εργαζομένων από αυτοματισμούς και τεχνολογικές λύσεις, αυξάνοντας έτσι την ανάγκη για εργαζομένους σε τομείς υπηρεσιών και εξειδικευμένης γνώσης. Αυτά τα χαρακτηριστικά πλειοψηφικών τμημάτων των νέων εργαζομένων αλλά και η οργάνωση των εργασιακών χώρων και της παραγωγικής διαδικασίας που σχετίζεται με αυτά, καθρεφτίζεται και σε έναν μεγαλύτερο πλουραλισμό σε σχέση με τις μορφές οργάνωσης, κάτι το οποίο προφανώς (και ειδικά στην Ελλάδα) έχει να κάνει και με την απόσταση από τις πιο παγιωμένες μορφές οργάνωσης του εργατικού κινήματος και τις παθογένειές του.

1.1.5.2 Το πρεκαριάτο είναι γένους θηλυκού

Στην Ελλάδα η γυναικεία απασχόληση παραμένει χαμηλή ενώ τα επίπεδα της γυναικείας ανεργίας υψηλά. Παρόλα αυτά οι γυναίκες αποτελούν το 44% του εργατικού δυναμικού. Η κρίση της εργασίας σε συνδυασμό με τον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας, τους κυρίαρχους έμφυλους ρόλους, οδήγησε το γυναικείο εργατικό δυναμικό στην μερική απασχόληση, στην άτυπη και υπο-αμειβόμενη εργασία, στην εξ ανάγκης αυτοαπασχόληση και στην επιστροφή στην κατ’ οίκον εργασία. Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια αύξησαν την συμμετοχή τους στην απασχόληση, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών, αυτή αφορά κυρίως σε επισφαλείς σχέσεις εργασίας. Οι διαδρομές μεταξύ του σπιτιού και της αγοράς εργασίας πληθαίνουν και το γυναικείο πρεκαριάτο αποκτά έντονα χαρακτηριστικά εφεδρείας στην μισθωτή εργασία.

Ειδικότερα, η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα λόγω της μείωσης των προσλήψεων είχε σοβαρές επιπτώσεις για τις νέες γυναίκες αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από την συρρίκνωση των δημόσιων δομών φροντίδας με αποτέλεσμα αρκετές νέες γυναίκες να επιστρέψουν στο σπίτι.

Στον ιδιωτικό τομέα υπέρ-εκπροσωπούνται σε τομείς της ελληνικής οικονομίας με σχετικά χαμηλές αποδοχές, ανεξαρτήτως της εργασιακής τους κατάστασης, του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, της ύπαρξης ή όχι ανήλικων τέκνων. Το ενδεχόμενο της μητρότητας αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στη ζήτηση για γυναικεία εργασία αλλά και πεδίο σύγκρουσης κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αφού ασκούνται πιέσεις από τους εργοδότες προς τις γυναίκες εργαζόμενες ακόμα και για να μην κάνουν χρήση των νομικά κατοχυρωμένων γονικών αδειών. Χαρακτηριστική είναι επίσης η αύξηση των απολύσεων των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

1.1.5.3 Η εργατική τάξη της Ελλάδας είναι πολυεθνική

Στην Ελλάδα ο μεταναστευτικός πληθυσμός αντιστοιχεί περίπου στο 8,4% του συνολικού πληθυσμού, στην πλειονότητα τους αλβανικής καταγωγής, ακολουθούν σε μέγεθος οι λεγόμενοι «κοινοτικοί» αλλοδαποί πληθυσμοί κυρίως από Βουλγαρία και Ρουμανία, από την Ασία κυρίως από το Πακιστάν και το Μπαγκλαντές και από τη Γεωργία με έντονη την παρουσία των μεταναστριών. Από το 1990 η Ελλάδα μετατρέπεται σε χώρα υποδοχής των μεταναστών και μεταναστριών που τράπηκαν σε άτακτη φυγή και εισήλθαν στην Ελλάδα απουσία συνεκτικού πλαισίου μεταναστευτικής πολιτικής. Στην ελληνική αγορά εργασίας καταλαμβάνουν τις υποδεέστερες και κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας με επαχθείς όρους και συνθήκες. Οι ανάγκες της ελληνικής καπιταλιστικής οικονομίας σε εργατικά χέρια στην ύπαιθρο σε γεωργικές δραστηριότητες αλλά και στα αστικά κέντρα κυρίως στο κλάδο των κατασκευών (ολυμπιακά έργα) θα αποτελέσουν σοβαρό παράγοντα έλξης αλλοδαπού εργατικού δυναμικού από τις γειτονικές χώρες.

Η πλειονότητα των αλλοδαπών εργαζομένων εργάζονται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις κυρίως στον κλάδο των κατασκευών, της μεταποίησης και την κατ' οίκον εργασία. Σημαντικός αριθμός μεταναστών και μεταναστριών εργαζομένων είναι εγκλωβισμένοι στον άτυπο τομέα της οικονομίας «χωρίς χαρτιά» και εργασιακά δικαιώματα. Αυτές οι συνθήκες, παράλληλα με την οικονομική κρίση και την καθίζηση της οικοδομικής δραστηριότητας, οδήγησαν σημαντικά τμήματα των μεταναστών εργαζομένων να φύγουν από τη χώρα είτε επιστρέφοντας στις πατρίδες τους (περίπου 20% επέστρεψε στην Αλβανία) είτε να ψάξουν για καλύτερη τύχη σε άλλες χώρες. Τα αποτελέσματα φαίνονται σήμερα με τους καπιταλιστές να αντιμετωπίζουν σημαντικές ελλείψεις “εργατικών χεριών” σε τομείς με υψηλή συμμετοχή των μεταναστ(ρι)ών.

1.2 Ταξικός ανταγωνισμός και έλεγχος της παραγωγής

Προσπαθώντας να προσεγγιστεί (λίγο απλοϊκά) ο όρος της ταξικής πάλης που αφορά τον ΚΤΠ παρατηρείται το εξής. Η «πώληση» της εργασίας γίνεται κατόπιν διαπραγμάτευσης ανάμεσα σε δύο μεριές, εκ των οποίων η μία κατέχει τη δυνατότητα παραγωγής (υλικά ή άυλα μέσα) και η άλλη τίποτα άλλο παρά τη δυνατότητα της εργασίας της. Η τιμή της, που θα καθοριστεί κατά βάση από τον ταξικό συσχετισμό δύναμης, θα πρέπει να εξασφαλίζει σε κάθε περίπτωση το οικονομικό αποτέλεσμα του ευαγούς επιχειρείν. Θα πρέπει να εξασφαλίσει δηλαδή ότι το οικονομικό αποτέλεσμα για την επιχείρηση λόγω της εργασίας θα είναι (σημαντικά) μεγαλύτερο

από το αντίστοιχο κόστος της εργασίας για την επιχείρηση. Για να το πούμε λίγο διαφορετικά, θα πρέπει να διασφαλίζει πως ένα ποσοστό των παραγόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών από τον εργαζόμενο θα περνάνε στην επιχείρηση. Είναι ακριβώς αυτή η υπεραξία της εργασίας στα πλαίσια του κύκλου της επιχείρησης, που είναι στενά συνυφασμένη με τα επιχειρηματικά κέρδη. Ο πρώτος και κύριος ανταγωνιστής του εκάστοτε επιχειρηματία, δεν είναι μία αντιπαραθετική επιχείρηση, αλλά οι ίδιοι οι άνθρωποι που εργάζονται για αυτή.

Από τη σκοπιά της αριστεράς λοιπόν, θεωρούμε πως η προσέγγιση του ζητήματος της μισθωτής εργασίας έχει ιδιαίτερη αξία μέσα από, κυρίως, δύο πρίσματα. Αφενός, από την πλευρά των εργαζομένων, εργατών/τριών και υπαλλήλων, της εργατικής τάξης. Η, προφανής, υποαμοιβή αλλά και η ανασφάλεια της «σύγχρονης αγοράς εργασίας» είναι ίσως οι κυριότεροι παράγοντες υποβάθμισης της ζωής των ανθρώπων της εργασίας μέσα στον καπιταλισμό. Ιδιαίτερα μέσα στη συνθήκη των σύγχρονων οικονομικών κρίσεων και της μορφής που φαίνεται να παίρνει ο σύγχρονος καπιταλισμός, η περαιτέρω υποτίμηση της εργασίας ανάγεται σε βασικό στόχο. Τα συμφέροντα της επιχείρησης και το αφηρημένο «καλό της αγοράς», μεταφράζονται στην συνεχή υποτίμηση των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων. Αμοιβές που πλέον, σε συνθήκες καπιταλιστικής κρίσης και υποχώρηση των κοινωνικών αντιστάσεων, για μεγάλο κομμάτι των εργαζομένων δεν επαρκούν ούτε για την κάλυψη των βασικών αναγκών τους, όπως αυτές διαμορφώνονται σήμερα. (πχ 23% του πληθυσμού ζει κάτω από το όριο της φτώχειας/ΕΛΣΤΑΤ 2019, μισό εκατομμύριο εργαζόμενοι αμείβονται με λιγότερα από 500 ευρώ/INE ΓΣΕΕ 2018, 55% των Ελλήνων/ιδων δεν μπορεί να πάει καθόλου διακοπές/Eurostat 2019).

Αντίστοιχα καθοριστική στις ζωές των ανθρώπων αποτελεί και η απόλυτη εργασιακή επισφάλεια που έχει σαν βασικό αποτέλεσμα τη δυσκολία στο να κάνουν μακροπρόθεσμο προγραμματισμό ζωής, αλλά και τους/τις εξαναγκάζει πολλές φορές στο να δεχτούν ακόμα και υπερ-εκμετάλλευση (εξωπραγματικές «προθεσμίες»/υπερ-εντατικοποίηση, απάνθρωπα ωράρια, αναξιοπρεπείς αμοιβές) μπροστά στον κίνδυνο της ανεργίας, λόγω δηλαδή της ουσιαστικής έλλειψης προστασίας της εργασίας, ως αυταπόδεικτη αξία. Τα παραπάνω παίζουν τον ρόλο που τους αντιστοιχεί στην υποτίμηση της εργατικής δύναμης, την μείωση των μισθών, των εργατικών δικαιωμάτων, κλπ. Μέσα σε αυτές τις συνθήκες έχει διαμορφωθεί και το σύγχρονο πρεκαριάτο, οι εργαζόμενοι/ες της γενικευμένης επισφάλειας. Εργασία «με την ώρα», μεροκάματα, συμβάσεις κάποιων μηνών, «μαύρη» εργασία, αποτελούν τη σκληρή καθημερινότητα που βιώνουν τα πιο εκμεταλλευόμενα τμήματα του εργατικού δυναμικού (νεολαία, μετανάστες/τριες κλπ.). Σε όλα αυτά πρέπει να προστεθεί και η καλλιέργεια και επικράτηση της λογικής του ατομικού δρόμου και της προσωπικής επιβίωσης/ανέλιξης με την αλλοτρίωση της ταξικής συνείδησης άμεσο συνεπακόλουθο. Λογική που θεμελιώνει τον κοινωνικό κανιβαλισμό μεταξύ των εκμεταλλευόμενων, όπου ο/η συνάδελφος γίνεται πια ο εχθρός από τον οποίο κινδυνεύει και πρέπει να επικρατήσει έναντι αυτού.

Αφετέρου, συνολικά από τη σκοπιά της κοινωνίας και της κάλυψης των αναγκών της. Η αναρχία στην οργάνωση της παραγωγής, χωρίς κανενός είδος κεντρικής στόχευσης και διαχείρισης, που προέρχεται από τη θέσπιση του κέρδους (και μάλιστα του εξατομικευμένου κέρδους κάθε επιχείρησης) ως στρατηγικό στόχο της οικονομικής δραστηριότητας αποτελούν τα βασικότερα χαρακτηριστικά της καπιταλιστικής οικονομίας όσον αφορά την κοινωνική της προσέγγιση. Δηλαδή, αφενός η κατασπατάληση ανθρώπινων και υλικών πόρων σε ανταγωνιστικά επιχειρηματικά σχέδια που κάποια από αυτά θα βγούνε ηττημένα από τον ανταγωνισμό και δε

θα πετύχουν το οικονομικό αποτέλεσμα (καταστροφή ή απαξία κεφαλαίου) και αφετέρου ο προσανατολισμός της οικονομίας σε δραστηριότητες με κριτήριο τη δυνατότητα κέρδους από αυτές και όχι τις πραγματικές ανάγκες τις κοινωνίες. Χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται μεταξύ τους στο τρομαχτικό συμπέρασμα πως στην εποχή της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης οι κοινωνίες αδυνατούν να καλύψουν ακόμα και τις βασικές ανάγκες για το σύνολο των πληθυσμών τους. Η λογική αυτή συνδέεται άρρηκτα και με τον τρόπο που οργανώνεται η κατανάλωση ξεκινώντας από το πιο απλό που είναι το ύψος των τιμών και την καταστροφή προϊόντων πρώτης ανάγκης που «περισσεύουν», μέχρι το πως οργανώνονται καταναλωτικές συμπεριφορές όπου μπορεί να υπάρξει μεγαλύτερο κέρδος και πως αντίστοιχα η παραγωγή αναπροσαρμόζεται στις συμπεριφορές αυτές.

Με βάση και όλα τα παραπάνω γίνεται σαφές πως ένα σχέδιο είτε μακροπρόθεσμο, είτε ακόμα και μεσοπρόθεσμο που θα προσπαθεί να αμφισβητήσει το κυρίαρχο και να αλλάξει τους όρους ζωής των ανθρώπων, πρέπει να μπορεί να αντιτάξει ένα διαφορετικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας (βλέπε αναλυτικά 6.3.2.2).

Η συνθήκη της μισθωτής εργασίας και της εκμετάλλευσης μέσα σε αυτή αποτελεί μία πολύ μεγάλη ενοποιητική βάση για τη κοινωνική πλειοψηφία εντός του καπιταλιστικού συστήματος. Την ίδια στιγμή όπως περιγράψαμε μέσα στον τρόπο οργάνωσης και κατεύθυνσης της παραγωγής βρίσκονται οι δυνατότητες να συζητήσουμε και να αντιμετωπίσουμε τα μεγάλα ζητήματα της οργάνωσης των κοινωνιών και των αναγκών τους. Για αυτούς τους λόγους έχει σημασία, χωρίς φетиχισμούς, να δούμε τη σημασία της χάραξης μίας νέας στρατηγικής με πυρήνα τις εργαζόμενες τάξεις, το εργατικό κίνημα τις προκλήσεις και τους στόχους τους, στα πλαίσια ενός νέου αντικαπιταλιστικού σχεδίου μιας νέας αριστεράς.

1.3 Ανάγκη για οποιοδήποτε ρηξιακό σχέδιο να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των από κάτω

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει μία προσπάθεια να σκιαγραφηθεί αυτή η περιβόητη, ρήξη και ανατροπή στο πεδίο της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγής. Με αυτό τον τρόπο ανοίγει και η συζήτηση για το σχέδιο της, τον κομβικό ρόλο της εμπλοκής των από κάτω σε αυτό και ο αναγκαίος μετασχηματισμός των ίδιων των υποκειμένων που εμπλέκονται στην μετασχηματιστική/επαναστατική διαδικασία. Παρότι, όπως προαναφέρθηκε, κάθε σχέδιο σύγκρουσης στο εργατικό πεδίο εκκινεί από τη μάχη των άμεσων αιτημάτων είναι σαφές πως η πραγματική δυναμική του κρίνεται στο κατά πόσο μπορεί να αναβαθμίσει την πολιτική στόχευση του κινήματος μετατοπίζοντάς την από τα εκάστοτε «αφεντικά» στην ίδια τη σχέση εκμετάλλευσης εργοδότη-εργαζόμενου, ξεπερνώντας το πρωταρχικό ερώτημα για χειρότερα ή καλύτερα αφεντικά και για ένα καπιταλισμό με ανθρώπινο πρόσωπο στο πεδίο της εργασίας.

Χωρίς να είναι απαραίτητο να δώσουμε χαρακτηριστικά de facto πρωτοπορίας στην εργατική τάξη, έχει σημασία να δούμε γιατί επιμένουμε στην κομβική σημασία της οργάνωσής του εργατικού κινήματος, «της τάξης ως τάξης». Το να συζητάμε υπό αυτό το πρίσμα, δηλαδή τον ρόλο στην παραγωγική διαδικασία είναι αυτό που μας επιτρέπει να αρθρώσουμε λόγο και να οργανώσουμε και την δράση μας απέναντι τόσο απέναντι στην εκμετάλλευση που είναι συνυφασμένη με την μισθωτή εργασία, όσο και στην σύγχρονη οργάνωση της παραγωγής, από τη σκοπιά των κοινωνικών αναγκών όπως περιγράψαμε και προηγούμενα. Για να τα πούμε διαφορετικά, το κομβικό στοιχείο στο ρόλο των εργαζόμενων τάξεων είναι να μιλήσουν, να

παλέψουν και να οργανώσουν ένα διαφορετικό πρότυπο εργασίας και ένα διαφορετικό πρότυπο παραγωγής, από τη σκοπιά ακριβώς αυτών που εργάζονται και αυτών που παράγουν.

Το δεύτερο στοιχείο που έχει σημασία στην συγκρότηση της εργατικής τάξης στα πλαίσια ενός σχεδίου ρήξης είναι, όντως το αντικείμενο της εκμετάλλευσης, η δυνατότητά της να παλέψει για έναν διαφορετικό κόσμο χωρίς να είναι κομμάτι των «κερδών» της καπιταλιστικής οργάνωσης. Ιδιαίτερα στη σημερινή συγκυρία που η υποτίμηση της εργασίας γίνεται κεντρικό σημείο της στρατηγικής του κεφαλαίου, οι εργαζόμενες τάξεις είναι αυτές που εν δυνάμει μπορούν να δουν ένα κόσμο πέρα από τον σημερινό, μέσα στον οποίο δεν έχουν τίποτα να κερδίσουν. Παράλληλα είναι αυτές που μέσα στην εκάστοτε συγκυρία καλούνται να «διαλέξουν» την αποδοχή, η την ρήξη με το υπάρχον κάτι που ακόμα και αν θα μπορούσε να φαντάζει «προφανές» δεν είναι τόσο απλό ή τόσο εύκολο. Η δυνατότητά τους αυτή βασίζεται στο γεγονός των σημαντικών γνώσεων και δυνατοτήτων που αποκτούν από την καθημερινή τριβή με τα αντικείμενα με τα οποία ασχολούνται. Οι εργαζόμενες τάξεις βλέπουν στην καθημερινότητά τους την κατασπατάληση πόρων που συντελείται στο καπιταλιστικό σύστημα, τα προβλήματα που δημιουργεί η προτεραιότητα του κέρδους σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας, από την ασφάλεια των εργαζομένων ως την ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος. Ως συλλογικός εργάτης γνωρίζουν τι χρειάζεται για την παραγωγή και διανομή βασικών αγαθών, γνώση απαραίτητη σε μια διαδικασία ρήξης που τα προβλήματα του εφοδιασμού τροφίμων, της ενέργειας, της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης θα τεθούν στην ημερήσια διάταξη από τη σφοδρότητα της σύγκρουσης. Γνωρίζουν πώς μπορούν να αξιοποιηθούν αναξιοποίητες δυνατότητες, να γίνει οικονομία σε πόρους, να συνδυαστούν υποδομές, κοκ. Υπό αυτή την έννοια κάθε σχέδιο ανατροπής πρέπει να λαμβάνει υπόψη και αυτή την παράμετρο, και να μη θεωρεί ότι θα πρέπει να συνεχίσουν απλώς “να κάνουν τη δουλειά τους” όπως την έκαναν και πριν, παρέχοντας απλώς πολιτική στήριξη σε μια πιθανή κυβέρνηση. Αντίθετα θα πρέπει να συμμετέχουν στην αναδιοργάνωση της παραγωγής, και στη συγκρότηση σχεδίων που θα επιτρέπουν στοιχειώδη αυτάρκεια σε μια σειρά τομείς όπως ο επισιτισμός, η ενέργεια, η υγεία, η εκπαίδευση κοκ.

Κεφάλαιο 2: Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την εργασία και οι επιπτώσεις της μνημονιακής περιόδου στις εργασιακές σχέσεις και το συσχετισμό δύναμης

2.1 Η Ευρωπαϊκή στρατηγική του κεφαλαίου για την εργασία

Σε ένα πλαίσιο υψηλής ανεργίας στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, το 1993, ξεκίνησε με τη “Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση”, η συζήτηση για την ευρωπαϊκή οικονομική στρατηγική και τη στρατηγική για την απασχόληση. Το ζήτημα της απασχόλησης τέθηκε για πρώτη φορά στην κορυφή της ατζέντας της ΕΕ. Τη δεκαετία 2000-2010 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας συμφώνησε ως προς τον νέο στρατηγικό στόχο να γίνει η ΕΕ **«η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο»**, με πρωταρχικό στόχο της, την πλήρη απασχόληση (στρατηγική της Λισαβόνας). Όπως η οικονομία έτσι και η εργασία αντιμετωπίζεται ως ένας τόπος ελεύθερου ανταγωνισμού όπου τα «ελεύθερα» συμβαλλόμενα μέρη, εργαζόμενοι και επιχειρήσεις, πωλούν και αγοράζουν εργασία. Η αγορά εργασίας «αυτορρυθμίζεται» από την σχέση προσφοράς και ζήτησης του εμπορεύματος της εργασίας.

Μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2010 η στρατηγική «Ευρώπη 2020», αποτέλεσε τη δεκαετή στρατηγική με στόχο *«για την απασχόληση και την έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*, και έθεσε για πρώτη φορά ποσοτικοποιημένους βασικούς στόχους^[3], για την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και κατάρτιση και την καταπολέμηση της φτώχειας.

Οι πλέον πρόσφατες κατευθυντήριες γραμμές (2018) για την απασχόληση θέτουν ως στόχους την τόνωση της ζήτησης εργατικού δυναμικού, την ενίσχυση της προσφοράς εργασίας και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, τη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και την καταπολέμηση της φτώχειας και την προώθηση των ίσων ευκαιριών.

Καθίσταται σαφές ότι, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, από την εμφάνισή της έως και σήμερα, αναγνωρίζει ως μοναδικό πρόβλημα στην αγορά εργασίας τη διαρθρωτική ανεργία, δηλαδή τη δυσαναλογία που υπάρχει μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικοτήτων των εργαζομένων, δυσαναλογία που δημιουργείται από την αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και στην εξειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων. Η ενίσχυση της προσφοράς εργασίας συνδέεται άρρηκτα με τις δεξιότητες και κατά συνέπεια με την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων, στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Ταυτόχρονα, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, κυρίως μετά την κρίση, επικεντρώνεται στην «ευελιξία με ασφάλεια» (flexicurity), προώθηση δηλαδή των ευέλικτων μορφών εργασίας, ως μέσο μείωσης του εργατικού κόστους, αλλά και διατήρηση κάποιας μορφής «ασφάλειας» των εργαζομένων. Η ενεργοποίηση των εφεδρειών του εργατικού πληθυσμού –γυναίκες^[4], νέοι και ηλικιωμένοι- θα τονώσουν την αγορά εργασίας. Απασχολησιμότητα, ενεργοποίηση των ανέργων και ευελιξία με ασφάλεια, οι βασικοί τρεις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στα κράτη μέλη της ΕΕ, μέχρι και σήμερα.

2.2 Η επιπτώσεις της μνημονιακής εποχής

2.2.1 10 χρόνια μνημονιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Μέσα σε αυτό το ευρωπαϊκό πλαίσιο στρατηγικής του κεφαλαίου για την εργασία, στην Ελλάδα, το αίτημα των «μεταρρυθμίσεων» της καπιταλιστικής αγοράς εργασίας, που ξεκίνησε από τη δεκαετία του '90, την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων βρίσκει πρόσφορο έδαφος. Οι αλλαγές που επιτελούνται για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας και την ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της αλλάζουν ραγδαία το εργασιακό τοπίο. Η στρατηγική του κεφαλαίου υπηρετείται μέσα από πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης της εργασίας και υποβάθμισης του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Πραγματούνεται μέσα από την κυριαρχία των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της σταθερής μορφής απασχόλησης, τη διάλυση του συστήματος συλλογικών συμβάσεων μέσα από το οποίο διαμορφώνονται οι μισθοί, την άρση της προστασίας από τις απολύσεις, την απελευθέρωση και ελαστικοποίηση των ωραρίων. Ταυτόχρονα στο δημόσιο τομέα περιορίζεται η απασχόληση αλλά και η μισθολογική δαπάνη με σκοπό την εξίσωση προς τα κάτω με τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα.

Η προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας πραγματοποιείται μέσα από την ενίσχυση ποικίλων μορφών της όπως ο δανεισμός των εργαζομένων, των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και της μερικής απασχόλησης. Η κυριαρχία της ευελιξίας θα μειώσει την μισθολογική δαπάνη των επιχειρήσεων και θα συγκρατήσει την κερδοφορία τους. Η επισφάλεια είναι το κυρίαρχο μέσο της κερδοφορίας του κεφαλαίου την περίοδο της χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Ταυτόχρονα, η διάλυση του συστήματος συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων οδηγεί στην αποκέντρωσή του και στην επικράτηση των ατομικών συμβάσεων ως μέσο διαμόρφωσης του μισθού των εργαζομένων. Παρέχεται η δυνατότητα να υπογράφονται συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης (επιχειρησιακές συμβάσεις) με δυσμενέστερους όρους από αυτούς των κλαδικών συμβάσεων (συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο κλάδου). Με διοικητική πράξη – 2ο μνημόνιο- μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% και κατά 32% για τις/τους νέες/ους εργαζόμενες/ους κάτω των 25 ετών (θέσπιση υπό-κατώτατου μισθού). Καταργείται η εθνική συλλογική σύμβαση και αναστέλλονται οι αυξήσεις σε βασικούς μισθούς συλλογικών συμβάσεων, οι ωριμάνσεις και τα επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%. Αναστέλλονται στην πράξη οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, και ο κατώτατος μισθός καθορίζεται με κρατική απόφαση.

Η ελαστικοποίηση του ωραρίου που στοχεύει στην μείωση του μισθολογικού κόστους και στην εντατικοποίηση της , επιφέρει την μείωση της αμοιβής των υπερωριών, εκτεταμένη χρήση της ημι-δηλωμένης εργασίας από τις επιχειρήσεις, επέκταση της κυριακάτικης εργασίας και αυξομειώσεις των ωραρίων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η άρση της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο εντείνει την εργασιακή ανασφάλεια των εργαζομένων και μειώνει το κόστος της απόλυσης για τις επιχειρήσεις.

Η εφαρμογή των μνημονιακών μέτρων θα εκτοξεύσει τα ποσοστά ανεργίας, κυρίως των νέων, θα καταστήσει τις γυναίκες και τους νέους/νέες το πλέον ευέλικτο εργατικό δυναμικό, και θα θέσει σε διαρκή φτωχοποίηση την μισθωτή εργασία. Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων θα πλήξει το συνδικαλιστικό κίνημα και το θεσμό του συνδικάτου.

2.2.1.1 Οξύτερες οι επιπτώσεις στις γυναίκες

Οι ραγδαίες αυτές αλλαγές στην ελληνική καπιταλιστική αγορά εργασίας είχαν ιδιαίτερες επιπτώσεις στην θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ανισότητα των ευκαιριών και λόγω του “κινδύνου της μητρότητας”, η κάλυψη θέσεων εργασίας με χαμηλότερες αποδοχές και κύρος, ο εφεδρικός χαρακτήρας της ένταξής τους στην αγορά εργασίας είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης. Τα χαρακτηριστικά αυτά περιόρισαν τα εργασιακά τους δικαιώματα και οδήγησαν ακόμα περισσότερο στην μείωση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικά που αντανakλούν τη διαφορετική θέση των γυναικών στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, που αναπαράγει τα στερεότυπα και τις διακρίσεις ενός συντηρητικού παραδοσιακού ρόλου για την γυναίκα. Ρόλος που σχετίζεται με την οικογένεια, τη φροντίδα και το νοικοκυριό, και ωθεί τις γυναίκες στη μερική απασχόληση, στην άτυπη και υποαμειβόμενη εργασία, στην αυτοαπασχόληση και στην κατ’ οίκον εργασία, η οποία εντάθηκε με την συρρίκνωση των δομών πρόνοιας. Ταυτόχρονα η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η υποβάθμιση των όρων εργασίας, η εντατικοποίηση της και η ελαστικοποίηση των ατομικών όρων, εργασίας και η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δημιούργησαν ένα ζοφερό εργασιακό τοπίο για τις γυναίκες εργαζόμενες. Αυτή η κατάσταση της γυναικείας εργατικής τάξης έχει οδηγήσει τόσο στην υποβάθμιση της θέσης της στην κοινωνία όσο και στην απώλεια της οικονομικής της χειραφέτησης σημαντικός επιβαρυντικός παράγοντας για την αύξηση της βίας κατά των γυναικών.

2.2.1.2 Οι μετανάστ(ρι)ες εργατ(ρι)ες μετά και τη μνημονιακή δεκαετία

Η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση της τάσης επιστροφής του αλλοδαπού πληθυσμού στις χώρες καταγωγής τους, κυρίως αλβανικής καταγωγής. Στην πενταετία 2009-2013 χάθηκε το 33% των θέσεων εργασίας που καταλάμβαναν οι αλλοδαποί. Η κρίση σε κλάδους της οικονομίας όπως οι κατασκευές οδήγησε στην αύξηση της απασχόλησης των αλλοδαπών στην γεωργία-κτηνοτροφία –αλιεία και στον κλάδο του επισιτισμού. Ειδικότερα οι παράτυπα διαμένοντες μετανάστες απασχολούνται πρόσκαιρα και εποχιακά, αμείβονται πολύ χαμηλότερα από τους ημεδαπούς, με ευέλικτο ωράριο εργασίας, εκτός πλαισίου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με υψηλή επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.

Η κρατική πολιτική διαχείρισης των μεταναστευτικών πληθυσμών δημιούργησε ένα ιδιαίτερα ευάλωτο και φθινό εργατικό δυναμικό προκειμένου να συμπίεσει το «εργατικό κόστος» και να ενισχύσει, και αυτό, την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Αυτό επιτεύχθηκε τόσο μέσα από τις ασκούμενες κρατικές μεταναστευτικές πολιτικές, κατά βάση εργασιοκεντρικές, όσο και μέσα σε ένα κλίμα ξενοφοβίας. Η αγορά εργασίας ταξινομεί και ιεραρχεί την εργατική δύναμη στη βάση της εθνικότητας και του φύλου, με την συμβολή του κράτους επιτυγχάνεται και ο γεωγραφικός και κλαδικός εγκλωβισμός του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού, το οποίο εντάσσεται κυρίως στην αγορά εργασίας με όρους από-ειδίκευσης, ευαλωτότητας, υπερ-ευελιξίας και επισφάλειας. Το μεταναστευτικό δίκαιο, γεμάτο “φράχτες”, θα διαμορφώσει ένα ειδικό εργατικό δίκαιο για τους αλλοδαπούς και αλλοδαπές εργαζόμενους και εργαζόμενες.

2.2.2 Αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις

Η παραπάνω διαδικασία είχε ως στόχο αφενός την εκκαθάριση των αδύναμων κεφαλαίων, των μη ανταγωνιστικών, και αφετέρου επέβαλε την επισφάλεια, την ανεργία και τη διαρκή φτωχοποίηση των εργαζομένων, καθώς και την προλεταριοποίηση πρώην

αυτοαπασχολούμενων στρωμάτων. Αυτή είναι η αντίδραση του κεφαλαίου στην πτώση της κερδοφορίας του.

Η μεταβολή της καταναλωτικής ζήτησης αλλά και οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων επίδρασαν δραστικά στην αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας και στη ζήτηση εργασίας για τα διαφορετικά επαγγέλματα. Η μεταβολή του ποσοστού κέρδους οδηγεί το κεφάλαιο σε μετακινήσεις από κλάδο σε κλάδο και σε αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας. Βέβαια, οι αλλαγές αυτές δεν υλοποιούνται με τους ίδιους ρυθμούς σε όλους τους τομείς της οικονομίας, ούτε η πτώση της ζήτησης είναι ίδια σε όλες τις επιχειρήσεις, αφού η εκκαθάριση των αδύναμων κεφαλαίων οδηγεί στην ισχυροποίηση άλλων.

Χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας πριν την οικονομική κρίση ήταν η αυξημένη παρουσία των αυτοαπασχολούμενων σε τομείς της οικονομίας όπως ο πρωτογενής τομέας, το εμπόριο, στις υπηρεσίες ακόμα και σε τομείς της βιομηχανίας. Η συμμετοχή των γυναικών αφορά κυρίως στην μισθωτή εργασία, με σαφή την μειωμένη συμμετοχή τους στους αυτοαπασχολούμενους. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία στα συμβοληθούντα μέλη (συγγενείς εργαζόμενους σε οικογενειακές επιχειρήσεις) λόγω της ύπαρξης σημαντικού αριθμού οικογενειακών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.

Αξίζει να σημειωθεί η βαρύτητα της πλήρους απασχόλησης έναντι της μερικής. Η μερική απασχόληση, ιδίως για τις γυναίκες, είναι μη ηθελημένη επιλογή όπως άλλωστε συμβαίνει και με μεγάλο μέρος της αυτοαπασχόλησης -επιχειρηματικότητα ανάγκης- εργαζόμενοι δηλαδή που δεν κατάφεραν να απορροφηθούν από την αγορά εργασίας. Επισημαίνεται ότι ο χρόνος εργασίας τόσο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση όσο και των αυτοαπασχολούμενων –συγγενή προς την μισθωτή εργασία, στρώματα- είναι από τους υψηλότερους – στην Ευρώπη.

Η μεγάλης διάρκειας άσκηση μνημονιακών πολιτικών θα αλλάξει ραγδαία το τοπίο. Σαφής είναι η μείωση της απασχόλησης, των μισθών, του τυπικού χρόνου εργασίας αλλά και η αύξηση της αδήλωτης εργασίας ως μέσο αναπλήρωσης των απολαβών των εργαζομένων, σε πολλούς τομείς της οικονομίας. Ο τομέας των κατασκευών και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας θα πληγεί περισσότερο, αναφορικά με τη μείωση της απασχόλησης, ακολουθεί ο τομέας της μεταποίησης, των ορυχείων και τέλος του εμπορίου.

Σημειώνουμε δε, ότι παρά το γεγονός ότι παρατηρείται μείωση του χρόνου εργασίας λόγω της κρίσης και της μη αξιοποίησης κεφαλαίου, στην πορεία της κρίσης παρατηρείται αυξητική τάση της απλήρωτης υπερωρίας. Πρόκειται για πίεση προς τους εργαζόμενους για αύξηση του χρόνου εργασίας χωρίς ωστόσο αυτό να αντιστοιχεί και σε αύξηση των αποδοχών τους. Ταυτόχρονα η αύξηση των βαρδιών αποδεικνύει την ισχυροποίηση των μεγάλων επιχειρήσεων. Αυξητική είναι τα τελευταία χρόνια και η ενίσχυση των επαγγελματιών που συνδέονται με τις υπηρεσίες στους περισσότερους κλάδους, γεγονός που οφείλεται στην αποβιομηχάνιση της οικονομίας -συρρίκνωση της βιομηχανίας και των κατασκευών- αλλά και που υποδηλώνει διαδικασίες τριτογενοποίησης των κλάδων. Το τελευταίο φαινόμενο οφείλεται κυρίως στην τριτογενοποίηση του δευτερογενούς τομέα με την επέκταση στο εσωτερικό του επαγγελματιών παροχής υπηρεσιών και την εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας.

2.2.3 Παραγωγικές αναδιαρθρώσεις και επισφαλείς σχέσεις εργασίας

Η ρευστότητα των αγορών και ο στόχος να διατηρηθούν τα περιθώρια κέρδους των επιχειρήσεων, οδήγησαν σε αναδιαρθρώσεις που είχαν ως αποτέλεσμα οι λιγότερο αποδοτικοί

τομείς να αναδιοργανώνονται ή οι λειτουργίες τους να ανατίθενται σε τρίτους. Ο σχεδιασμός για το προσωπικό των επιχειρήσεων περιλαμβάνει πλέον την ευελιξία, και αυτό γιατί το ευέλικτο προσωπικό είναι ο κατάλληλος τρόπος για να απορροφώνται οι αυξομειώσεις των πωλήσεων, και να προσαρμόζεται το προσωπικό εύκολα και με το λιγότερο κόστος στον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων. Η μόνιμη θέση εργασίας αφενός θεωρείται οικονομική επένδυση που δεσμεύει κεφάλαιο για δεκαετίες, αφετέρου περιέχει «αναξιοποίητο» χρόνο εργασίας. Η επένδυση στην εργασία πρέπει πλέον να γίνεται με το χαμηλότερο ρίσκο και την υψηλότερη απόδοση για το κεφάλαιο. Η υπεργολοβία, η ενοικιαζόμενη εργασία, οι συμβάσεις έργου, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και κάθε μορφή ευέλικτης εργασίας θα επιφέρουν έναν διαρκή καταμερισμό του εργατικού δυναμικού. Δίπλα σε έναν πυρήνα μόνιμων και ασφαλών θέσεων εργασίας δημιουργείται πληθώρα διαφορετικών επισφαλών θέσεων εργασίας. Διαφορετικοί μισθοί, κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα, ποιότητα και συνθήκες εργασίας δημιουργούνται γύρω από τις σταθερές πλήρους απασχόλησης θέσεις εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της έκρηξης τέτοιων διαδικασιών και της μετατροπής της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων σε ανεξάρτητους συνεργάτες, αποτελούν διεθνώς οι τομείς της “gig economy”. Η gig economy πρακτικά σημαίνει εργασία με το κομμάτι, μόνο που πλέον η διαδικασία αυτή διαμεσολαβείται από ηλεκτρονικές πλατφόρμες. Στην Ελλάδα μια κατάσταση που προέκυψε από την μισθωτοποίηση πρώην αυτοαπασχολούμενων στρωμάτων (μηχανικοί, δικηγόροι), έχει εξαπλωθεί σε κλάδους όπως το delivery (με χαρακτηριστικό παράδειγμα τη Wolt), και τις υπηρεσίες καθαρισμού στο δημόσιο.

Οι αλλαγές αυτές είχαν επίδραση και στην ταξική διάρθρωση του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού. Η εκκαθάριση των αδύναμων κεφαλαίων και η επακόλουθη παύση της λειτουργίας καπιταλιστικών επιχειρήσεων, ως αποτέλεσμα της κρίσης, αλλά και ο περιορισμός των ανώτερων στελεχών του δημόσιου τομέα, λόγω μαζικών συνταξιοδοτήσεων, επέφεραν μείωση του ποσοστού της αστικής τάξης. Οι εργοδότες μειώνονται μετά το 2009 και ως απόλυτο μέγεθος και ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης.

Μεγάλες μειώσεις εμφανίζονται και στους βοηθούς στην οικογενειακή επιχείρηση (συμβοηθούντα μέλη). Αντιθέτως, μικρότερη μείωση εμφανίζεται στους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό (παραδοσιακή μικροαστική τάξη). Τα αγροτικά στρώματα παρουσιάζουν μια μικρή μείωση, μεταξύ άλλων και εξαιτίας του ότι επλήγησαν και αυτά από την κρίση, αν και όχι στον ίδιο βαθμό με τους άλλους οικονομικούς τομείς.

Οι αλλαγές αυτές, είχαν και πολιτικές και ιδεολογικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Η αποβιομηχάνιση και η αποδυνάμωση της οικοδομής, οδήγησαν στην ελάττωση του εργατικού πληθυσμού σε χώρους που είχαν υψηλότερα ποσοστά συνδικαλισμού και καλύτερο συσχετισμό δύναμης. Η απαλλοτρίωση των δικαιωμάτων και της ισχύος των συνδικάτων δημιούργησε μια νέα γενιά εργαζομένων, κυρίως των νεοεισερχόμενων στην καπιταλιστική αγορά εργασίας δίχως μνήμη δικαιωμάτων, δίχως δικαιώματα, που εργάζεται μόνιμα και σταθερά σε συνθήκες επισφάλειας. Οι παραγωγικές αναδιαρθρώσεις οδήγησαν στη δημιουργία εντελώς καινούριων τομέων μαζικής απασχόλησης, μέσα σε αυτό το περιβάλλον, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν και πολλοί παλιότεροι εργαζόμενοι για να μεταφέρεται, έστω, η δική τους μνήμη δικαιωμάτων στους νεότερους συναδέλφους τους σε αυτούς τους τομείς. Ταυτόχρονα, αυξήθηκε το ποσοστό των διανοητικά εργαζομένων, στους οποίους η νεοφιλελεύθερη ιδεολογική κατίσχυση έχει κατορθώσει να παράξει ευρύτερα τη λογική της ευθύνης για το αποτέλεσμα της εργασίας τους, κατάσταση που πέραν του ατομισμού οδηγεί και

σε εργασιακό στρες. Η συνθήκη αυτή, μαζί με τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας - και το φόβο που προκαλεί η μαζική ανεργία - συγκροτεί σε μεγάλο βαθμό την ταυτότητα του σύγχρονου πρεκαριάτου, ως σημαντικού τμήματος των εργαζόμενων τάξεων με σημαντικά χαμηλότερα εργασιακά δικαιώματα, ακόμα και για όσους έχουν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες.

2.2.4 Εργασιακές σχέσεις στον Δημόσιο τομέα

Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα αποτελεί στόχο και των τριών μνημονιακών προγραμμάτων. Για την περίοδο 2012-2015 η δέσμευση ήταν για μείωση προσωπικού κατά 15.000 χιλ. Η μείωση αυτή συντελείται με πλήθος νομοθετικών παρεμβάσεων που επέβαλαν την σταδιακή καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, την κατάργηση θέσεων εργασίας με την συγχώνευση ή και την κατάργηση δομών και φορέων του δημοσίου, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας ως έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης, που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Σήμερα η απασχόληση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί το 21%, πολύ κατώτερο σε σχέση με άλλα κράτη της ΕΕ.

Εξίσου με νομοθετικές παρεμβάσεις πραγματώνεται και η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, κατά 20%-55%, με περικοπές στους μισθούς, τα επιδόματα, την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών και με την άρση της προστασίας από τις απολύσεις των εργαζομένων με σχέση αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου. Το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας αυξάνεται από τις 37,5 στις 40 ώρες εργασίας.

Η είσοδος συστημάτων αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα – που έλκουν την καταγωγή τους από τον ιδιωτικό τομέα - θα εισάγουν συστήματα ελέγχου και επιτήρησης τόσο των εργαζομένων όσων και των παραγόμενων αποτελεσμάτων/υπηρεσιών. Τα συστήματα αυτά δεν εξυπηρετούν μόνο το στόχο της ιδιωτικοποίησης και υποχρηματοδότησης των δημοσίων αγαθών και υπηρεσιών, που πρέπει να καλυφθεί από ιδιωτικούς πόρους, αλλά επιδρούν και στην ποιότητα των εργασιακών σχέσεων εντός του δημοσίου αφού δημιουργούν ανασφάλεια και εντατικοποίηση της εργασίας. Ο στόχος είναι εντός του δημοσίου τομέα να δημιουργηθούν εσωτερικές αγορές εργασίας – με ιδιωτικούς όρους-, με όρους ατομικισμού και ανταγωνισμού οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι επιδιώκουν ευκαιρίες ανέλιξης, πρόσθετες αμοιβές.

Όπως και στον ιδιωτικό τομέα, η επέκταση –έως και κυριαρχία σε ορισμένους κλάδους-των ευέλικτων μορφών απασχόλησης – υπάλληλοι ορισμένου χρόνου, υπάλληλοι με δανεισμό Leasing, προγράμματα κοινωφελούς εργασίας-, που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, θα δημιουργήσει εργαζόμενες και εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων. Οι καταμήσεις της καπιταλιστικής αγοράς εργασίας δηλαδή θέσεις εργασίας οι οποίες είναι διαχωρισμένες από τις υπόλοιπες, εμφανίζονται και εντός του δημόσιου τομέα. Παρατηρείται ανομοιογένεια στις εργασιακές συνθήκες των υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου –κυρίως στους κλάδους της τοπικής αυτοδιοίκησης, της υγείας και της παιδείας- που αφορά κυρίως στην ποιότητα της εργασιακής σχέσης. Εντός του δημοσίου τομέα, συνυπάρχουν εργασίες με σχετικά μεγάλη εργασιακή ασφάλεια (μονιμότητα), προοπτική σταδιοδρομίας και ικανοποιητικές αμοιβές και εργασίες ανασφαλείς, με ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης και βελτίωσης των αμοιβών. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που προσλαμβάνονται με διάφορες μορφές δανεισμού αμείβονται ακόμα και με μισθούς κατώτερους του ιδιωτικού τομέα.

Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα θα εξυπηρετήσουν τις ιδιωτικοποιήσεις ειδικότερα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες εργάζονται πλέον με σαφώς δυσμενέστερους όρους σε σύγκριση με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας πριν από τα μνημόνια.

Κεφάλαιο 3: Πανδημική κρίση, ταξική διαχείριση και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις

Είναι δεδομένο ότι η πανδημία του νέου κορονοϊού, οι πολιτικές διαχείρισης όχι μόνο της υγειονομικής συνθήκης αλλά και των οικονομικών της επιπτώσεων, και οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί που επιφέρουν, θα σημαδέψουν τους κοινωνικούς σχηματισμούς ανά τον κόσμο για τα επόμενα αρκετά χρόνια, όπως συμβαίνει με κάθε συμβάν αντίστοιχης κλίμακας. Έχει μια σημασία να αναλύσουμε πλευρές αυτής της κατάστασης, καθώς θα μας επιτρέψουν να αρθρώσουμε τη στρατηγική μας στο εργατικό κίνημα για την επόμενη περίοδο.

3.1 Επιπτώσεις στην κατάσταση και τα εισοδήματα των εργαζομένων

Παρά το γεγονός ότι – ακόμα και συστημικοί – οικονομολόγοι προέβλεπαν ότι η ανοδική τροχιά των διεθνών χρηματαγορών δεν ανταποκρινόταν στην πραγματική κατάσταση της διεθνούς οικονομίας το 2019, και οι πολιτικές εξελίξεις στο διεθνές επίπεδο – με χαρακτηριστικότερη τον εμπορικό πόλεμο ΗΠΑ – Κίνας - αντανakλούσαν εντάσεις που οφείλονταν σε μια αστάθεια που θα εκφράζονταν με ένα νέο κρισιακό επεισόδιο, η πανδημία του SARS-COV-2 οδήγησε με απότομο τρόπο σε οικονομικές επιπτώσεις που δεν είχαν προβλεφθεί. Η «εξωγενής» συνθήκη της εξάπλωσης του ιού και ειδικά η διαχείρισή της από τις περισσότερες δυτικές καπιταλιστικές κοινωνίες, αλλά και ανερχόμενες οικονομικές δυνάμεις όπως η Βραζιλία και η Ινδία, οδήγησαν σε μια άνευ προηγουμένου κατάσταση μαζικής εξόδου στην ανεργία για εκατομμύρια εργαζόμενους και εργαζόμενες στον πλανήτη. Μια από τις πιο χαρακτηριστικές αποτυπώσεις της, ήταν οι νέες αιτήσεις για επιδόματα ανεργίας στις ΗΠΑ το Μάρτιο του 2020, που έφτασαν τα 6,867 εκατομμύρια, με τη συνολική ανεργία να καταγράφει τα μεγαλύτερα ποσοστά μετά τη “μεγάλη ύφεση” που ξέσπασε 1929.

Η εικόνα δεν ήταν η ίδια σε όλες τις χώρες του ΟΑΣΑ, καθώς στις χώρες της ευρωζώνης αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικότερα, εφαρμόστηκαν προγράμματα επιδότησης της διατήρησης των θέσεων εργασίας. Τα προγράμματα αυτά, παρότι είχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών, δεν επέτρεψαν να καταγραφεί εκτίναξη της ανεργίας. Έτσι η αύξησή της φαντάζει μικρή σε σχέση με την περίοδο της κρίσης του 2008, και ειδικά για τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου. Οι επιπτώσεις όμως τόσο στο ΑΕΠ όσο και στα εισοδήματα των πολιτών δεν μπόρεσαν να ανασχεθούν, κάτι που είναι δεδομένο ό,τι θα επιδράσει και μεσοπρόθεσμα συνολικά στις συνθήκες διαβίωσης των εργαζόμενων τάξεων. Εξάλλου, όπως μας δίδαξε και η προηγούμενη κρίση, το πρόβλημα δεν είναι μόνο η άμεση δραστική αλλαγή της ζωής των ανέργων, αλλά και το γεγονός ότι η μαζική ξαφνική ανεργία τροποποιεί δραματικά το συσχετισμό δύναμης μεταξύ κεφαλαίου – εργασίας λόγω της δυσμενούς θέσης στην οποία περιέρχονται ταυτόχρονα πάρα πολλοί εργαζόμενοι/ες, με αποτέλεσμα ριζικές ανακατατάξεις υπέρ του κεφαλαίου, τόσο στην ζώσα πραγματικότητα των χώρων εργασίας όσο και στις νομικές μεταρρυθμίσεις που έχουν την ευκαιρία να επιβάλλουν οι πολιτικοί εκπρόσωποι του κεφαλαίου. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που οι επιπτώσεις αυτών των αλλαγών δεν αίρονται με την ανάκαμψη της οικονομίας και τη μείωση των δεικτών της ανεργίας. Το γεγονός ότι η Ελλάδα κατέγραψε ρεκόρ ύφεσης σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ (-11.7%

στο 3^ο τρίμηνο του 2020) κάνει σαφείς τις προοπτικές της επόμενης περιόδου, αν δεν υπάρξουν σοβαρές αντιστάσεις των εργαζόμενων τάξεων.

Τα μέτρα τα οποία ακολουθήθηκαν σε όλο τον πλανήτη είχαν σαφώς διαβαθμίσεις και διαφορετικού τύπου στοχεύσεις. Στις ΗΠΑ, όπως προαναφέρθηκε, επιτράπηκαν οι μαζικές απολύσεις, οδηγώντας τους εργαζόμενους στα επιδόματα ανεργίας, δίνοντας ταυτόχρονα και οριζόντια επιδόματα ανά νοικοκυριό. Σε πολιτικές οριζόντιων επιδομάτων κατέφυγε και η Ισπανία. Αντίθετα με τις ΗΠΑ, στη Γερμανία το κράτος ανέλαβε να καλύψει τις μισθολογικές δαπάνες των εργαζομένων, ως ποσοστό όμως του μισθού τους, και όχι με τον οριζόντιο τρόπο που αυτό έγινε στην Ελλάδα με τα επιδόματα των 534 ευρώ το μήνα. Το ποσοστό αναπλήρωσης των μισθών των εργαζομένων, και η συμβολή του κράτους και των επιχειρήσεων στους μισθούς ήταν και αποτέλεσμα της συνδικαλιστικής δύναμης των εργαζομένων σε κάθε κλάδο. Σε κάθε περίπτωση, οι πολιτικές των «από πάνω» δεν θύμιζαν σοσιαλδημοκρατικές διαχειρίσεις άλλων εποχών, όπου οι εργοδότες θα πλήρωναν τους εργατικούς μισθούς, επωμιζόμενοι το «ρίσκο της επένδυσής τους», επιδοτούμενοι στη συνέχεια από τους κρατικούς προϋπολογισμούς. Αντίθετα, στις περισσότερες περιπτώσεις, τα κράτη πλήρωσαν απευθείας για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Ειδικά στην Ελλάδα, εν συγκρίσει με τα άλλα κράτη, υιοθετήθηκε η πλέον υπολειμματική πολιτική, με την μετατροπή των εργαζομένων σε επιδοματούχους με την καταβολή ενός επιδόματος οριζόντια, σε όσους κλάδους πάγωσε η εργασιακή σχέση. Από την άλλη πλευρά τα μέτρα υπέρ των επιχειρηματιών -τα οποία δεν είναι ικανά να σταματήσουν την εκκαθάριση των αδύναμων κεφαλαίων- δεν αφορούν μόνο τις οικονομικές ενισχύσεις ή ελαφρύνσεις. Επίσης, θα πρέπει να αναδεικνύεται το γεγονός ότι υπήρξε και έμμεση επιπλέον φτωχοποίηση των κατώτερων εισοδηματικά στρωμάτων, δια της αύξησης του κόστους των βασικών προϊόντων. Ενώ στη διάρκεια της πανδημίας ο συνολικός πληθωρισμός ήταν αρνητικός, ο δείκτης τιμών καταναλωτή παρουσίασε αύξηση, και δη σε βασικά καταναλωτικά αγαθά. Η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος στη χρήση ακραία ευέλικτων μορφών εργασίας χωρίς συναίνεση, σε συνδυασμό με το ουσιαστικό πάγωμα της λειτουργίας των ελεγκτικών μηχανισμών, οδήγησαν κυριολεκτικά σε απλήρωτες εργατοώρες για την εργοδοσία, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια.

Υπήρξαν όμως και κλάδοι οι οποίοι δεν επλήγησαν, αλλά κατόρθωσαν να βγουν κερδισμένοι από την πανδημική κρίση, κα μαζί με αυτούς και οι αντίστοιχοι καπιταλιστές. Υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών αλλά και γενικότερα ηλεκτρονικών υπηρεσιών εκτινάχθηκαν, το έτσι κι αλλιώς γιγαντωμένο ηλεκτρονικό εμπόριο βρέθηκε σε ακόμα μεγαλύτερη άνθιση, οι μεγάλες φαρμακευτικές κατέγραψαν προσδοκίες για πολύ μεγάλα κέρδη, βασιζόμενες και στο γεγονός ότι οι έρευνές τους για εμβόλια και φάρμακα κατά του νέου κορονοϊού χρηματοδοτήθηκαν από τα κράτη και υπερεθνικούς οργανισμούς, αλλά τα κέρδη θα πήγαιναν στις τσέπες των μετόχων τους. Οι κλάδοι εμπορίου τροφής και άλλων βασικών ειδών κατανάλωσης, όπως τα σούπερ-μάρκετ στην Ελλάδα, κατέγραψαν πρωτοφανή κέρδη, αφού ήταν οι μοναδικές επιχειρήσεις που παρέμειναν ανοιχτές για αγορές με φυσική παρουσία για πολύ μεγάλο διάστημα, χωρίς όμως να τους επιβληθούν αντίστοιχες έκτακτες φορολογικές επιβαρύνσεις, ή έστω η απαίτηση να προσλάβουν επιπλέον προσωπικό για τις αυξημένες ανάγκες της δουλειάς. Τέλος, σε περιπτώσεις χωρών με αποδυναμωμένα συστήματα υγείας, όπως η Ελλάδα, τα οποία μετατράπηκαν σε συστήματα μίας νόσου, η αδυναμία τους να καλύψουν τη λοιπή νοσηρότητα, σε συνδυασμό με τον – δικαιολογημένο εν μέρη – φόβο των πολιτών για τα ελλιπή πρωτόκολλα διαχωρισμού περιστατικών, οδήγησαν σε διόγκωση του πελατολογίου των ιδιωτικών κλινικών,

οι οποίες δεν επιτάχθηκαν ποτέ πραγματικά για να ενισχύσουν το Εθνικό Σύστημα Υγείας. Οδηγηθήκαμε έτσι, σε μια σειρά περιπτώσεων, σε μια εκ νέου αναδιανομή πλούτου προς τα “πάνω”.

Είναι δεδομένο ότι, παρά τη σχετική ανάκαμψη της διεθνούς οικονομίας (πριν βέβαια το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία που ανατρέπει όλες τις προβλέψεις) οι πραγματικές διαστάσεις θα φανούν όταν λήξουν τα προγράμματα ανάσχεσης της ανεργίας και επιτραπούν ξανά οι απολύσεις, τόσο στην Ελλάδα όσο και στις υπόλοιπες χώρες που ακολούθησαν τέτοιες πολιτικές. Στην αρχική φάση, οι προβλέψεις για ανάκαμψη επιβεβαιώθηκαν μόνο στις χώρες της Ασίας και της Ωκεανίας που κατόρθωσαν σχετικά νωρίς να περιορίσουν τις επιπτώσεις της πανδημίας στο έδαφός τους.

3.2 Κυβερνητική πολιτική στην Ελλάδα για τη στήριξη του κεφαλαίου

Πέραν όσων αναλύονται στη συνέχεια, η μονομέρεια της κυβερνητικής πολιτικής στην Ελλάδα υπέρ του κεφαλαίου γίνεται ακόμα πιο προφανής, εάν γίνει αντίστιξη της κατάστασης στην ελληνική πραγματικότητα, με το τι συνέβη σε μια σειρά άλλων χωρών που μερίμνησαν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό για την διατήρηση όχι μόνο των εισοδημάτων αλλά και των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων. Όπως είναι σαφές και η διαφορά φορολογικής πολιτικής με όσα εφαρμόστηκαν ακόμα και σε χώρες με μετριοπαθείς κυβερνήσεις – όπως η Αργεντινή – που επέβαλαν έκτακτη φορολογία σε επιχειρήσεις και περιουσίες, πράγμα που στην Ελλάδα δεν έγινε όχι μόνο για τις πολύ μεγάλες περιουσίες, αλλά ούτε καν για τις επιχειρήσεις που είδαν τους τζίρους τους να εκτοξεύονται, ακριβώς λόγω της κατάστασης, όπως οι αλυσίδες σούπερ-μάρκετ και οι επιχειρηματικοί όμιλοι του ιδιωτικού τομέα της υγείας.

3.2.1 Η μερίδα του λέοντος της στήριξης, αλλά και επιπλέον ισχύς, στις επιχειρήσεις

Καταρχάς, η κυβερνητική διαχείριση της πανδημίας στην Ελλάδα, αλλά και η συνολικότερη πολιτική της σε αυτή την περίοδο, εγγράφεται σε μια συγκεκριμένη πολιτική συγκυρία, που δεν θα πρέπει να αμελείται όταν εξετάζεται η συγκεκριμένη περίοδος. Η κυβέρνηση της ΝΔ εισήλθε στην περίοδο αυτή έχοντας πρόσφατη ισχυρή κυβερνητική εντολή, και μάλιστα με ένα πρόγραμμα το οποίο διαβαζόταν ως «δάκρυα και αίμα για τους εργαζόμενους» από την Αριστερά και το ανταγωνιστικό κίνημα. Το ίδιο πρόγραμμα, όμως, είχε αποσπάσει τη συναίνεση μεγάλων τμημάτων της ελληνικής κοινωνίας, ακόμα και από τα χαμηλότερα στρώματα της εργατικής τάξης. Όταν ο Κ. Μητσοτάκης έλεγε προεκλογικά ότι θα πρέπει να μπορεί να συνεννοείται ένας εργαζόμενος με τον εργοδότη του για να δουλεύει παραπάνω, πολλοί εργαζόμενοι δεν έβλεπαν απλήρωτες υπερωρίες και ωράρια λάστιχο, αλλά τη δυνατότητα να ανελιχθούν ατομικά. Η σοβαρή ιδεολογική μεταστροφή που παρατηρούνταν ήδη από το 2017 στην ελληνική κοινωνία, αποτυπώνοντας της κατίσχυση της δεξιάς και του νεοφιλελευθερισμού στο επίπεδο των ιδεών για πρώτη φορά από τη μεταπολίτευση σε αυτό τον βαθμό, είχε υποτιμηθεί και από την Αριστερά και από τα συνδικάτα, όσα από αυτά διατηρούν μια στοιχειώδη λειτουργία, και δεν μπορεί εύκολα να απαντηθεί. Η ζημιά που έκανε ο ΣΥΡΙΖΑ σε έναν έτσι κι αλλιώς δύσκολο κοινωνικό συσχετισμό, μέσα στα ερείπια των μνημονιακών πολιτικών, οδήγησε σε μια αντίληψη ατομικού δρόμου και επιβιωτισμού. Χαρακτηριστικό

παράδειγμα αυτής της συνθήκης είναι η αντίληψη πολλών νέων εργαζομένων ότι το ασφαλιστικό δεν αποτελεί κοινωνική κατάκτηση, αλλά βαρίδι για το μηνιαίο τους εισόδημα.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η κυβέρνηση της ΝΔ ήρθε να ενισχύσει τις επιχειρήσεις και τις ιδιοκτήτριες τάξεις, από την αρχή της πανδημίας, κρατώντας τους εργαζόμενους, και μάλιστα όχι όλους, σε επίπεδα οριακής κάλυψης των βασικών αναγκών τους και ταυτόχρονης συσσώρευσης χρεών μέσα στο 2020. Οι επιχειρήσεις ενισχύθηκαν με 7 επιστρεπτές προκαταβολές φόρου, ποσά που αποτελούν στην πραγματικότητα κατά το ήμισυ απευθείας ενίσχυση, και κατά το ήμισυ άτοκα δάνεια που θα αποπληρωθούν σε μελλοντικό χρόνο. Τα επιχειρηματικά ενοίκια μειώθηκαν σταδιακά μέχρι τον πλήρη μηδενισμό τους το 2021 για τις πληττόμενες επιχειρήσεις, προβλέφθηκαν αναβολές πληρωμών για τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς την εφορία και τα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς και άλλες γενικές διευκολύνσεις. Οι ενισχύσεις που δόθηκαν δεν σημαίνει πως θα αποτρέψουν την εκκαθάριση κεφαλαίων που ήδη συμβαίνει, καθώς αρκετές χιλιάδες μικρές επιχειρήσεις θα αναγκαστούν να κλείσουν, αδυνατώντας να ανταπεξέλθουν στα χρέη που συσσωρεύουν σε αυτή τη φάση. Αυτό αναδεικνύει μία συζήτηση που μάλλον πρέπει να γίνει πιο διεξοδικά που αφορά τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές του κεφαλαίου και μας βοηθάει να προσεγγίσουμε κινήσεις όπως η στήριξη των μεσαίων επιχειρήσεων με τις ιδεολογικές τους προεκτάσεις αλλά και το πολιτικό τους σκεπτικό. Την ίδια στιγμή πρέπει να εξετάσουμε σε τι βαθμό κυριαρχεί μία λογική συμπίεσης των μεσαίων στρωμάτων, πως αυτό μεταφράζεται σε τάσεις ολοένα και μεγαλύτερης συσσώρευσης του πλούτου και μεγαλύτερης κεντρικοποίησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τα παραπάνω προφανώς παρουσιάζονται με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τη συγκυρία, τους διαφορετικούς κλάδους αλλά και διαφορετικούς κοινωνικούς σχηματισμούς.

Την ίδια στιγμή οι εργαζόμενοι είδαν την εργασιακή συνθήκη να παγώνει μαζικά. Το πάγωμα συνοδεύτηκε από ένα εργατικό δίκαιο έκτακτης ανάγκης. Σε όσους/ες εργαζόμενους/ες τέθηκαν σε αναστολή από τους εργοδότες τους, αντί για καταβολή του μισθού τους, το κράτος επέβαλε οριζόντια το βασικό μισθό (και αντίστοιχα, μειωμένα, ένσημα). Θυμίζουμε ότι το μέτρο της αναστολής δεν ίσχυσε μόνο για τις κλειστές επιχειρήσεις, αλλά και για όσες δήλωναν πληττόμενες, πράγμα που μπορούσαν να κάνουν πρακτικά όλες, πλην των κλάδων που κατέγραφαν ισχυρά κέρδη. Έχει σημασία ότι άλλα καπιταλιστικά κράτη δεν ακολούθησαν την ίδια πολιτική, παρότι επιδότησαν τους εργοδότες. Εκεί, οι μισθοί συνέχισαν να καταβάλλονται, έστω και μειωμένοι, αλλά πάντως όχι ως οριζόντιο επίδομα. Η πολιτική της ελληνικής κυβέρνησης είχε σαν αποτέλεσμα, ειδικά στο πρώτο lockdown της άνοιξης του 2020, πάρα πολλές επιχειρήσεις να βγάζουν τους εργαζόμενους τους σε αναστολή, και στη συνέχεια να τους αναγκάζουν να εργάζονται κανονικά, είτε με τηλεργασία είτε με φυσική παρουσία, αφού οι ελεγκτικοί μηχανισμοί είχαν παροπλιστεί. Σε ορισμένες περιπτώσεις τους κάλυπταν, μαύρα, μόνο τη μισθολογική διαφορά μεταξύ του οριζόντιου επιδόματος και του μισθού τους, σε άλλες ούτε καν αυτό. Τα πράγματα ήταν ακόμα χειρότερα για τους εποχιακούς εργαζόμενους, οι περισσότεροι από τους οποίους λόγω της κατάστασης και του συσχετισμού δύναμης στον τουριστικό κλάδο δεν είχαν επαρκή ένσημα για να αποδείξουν την εποχιακότητα της απασχόλησής τους, και βρέθηκαν με μηδενικά εισοδήματα. Συνολικά, δεν υπήρξε καμία πρόληψη για τους αδήλωτους εργαζόμενους, όπως και για τους εργαζόμενους με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών (μπλοκάκι) ή άλλη υποκρυπτόμενη σχέση μισθωτής εργασίας. Ταυτόχρονα, μικρό μόνο ποσοστό των ανέργων είχε πρόσβαση σε κάποιο επίδομα.

Πέραν αυτού, όλες οι διευκολύνσεις που έγιναν για τις επιχειρήσεις, δεν εφαρμόστηκαν για τους εργαζόμενους που είδαν τα εισοδήματά τους να συρρικνώνονται ή και να μηδενίζονται. Εκτός της μείωσης των ενοικίων για εργαζομένους σε αναστολή και τους φοιτητές που σπουδάζουν σε διαφορετική πόλη από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους, οι υποχρεώσεις σε εφορία και λογαριασμούς ενέργειας, τηλεπικοινωνιών, ύδρευσης συνέχισαν να τρέχουν κανονικά, χωρίς καμία μείωση. Είναι χαρακτηριστικό ότι υπήρξαν περιπτώσεις που η κυβέρνηση προέβλεψε «προαιρετική» μείωση ενοικίου. Τέλος, υπήρξαν και δευτερεύοντες τρόποι αποστέρησης κοινωνικά διαθέσιμων πόρων, που δεν ήταν καθόλου ασήμαντοι. Η διακοπή παροχής των σχολικών γευμάτων, λόγω κλεισίματος των σχολείων, αύξησε το κόστος σίτισης αλλά και τον αναγκαίο χρόνο για τις οικογένειες με παιδιά οι οποίες είχαν σχεδιάσει τον προγραμματισμό τους με αυτά τα γεύματα ως δεδομένα.

Έχει σημασία να επισημανθεί ότι ταυτόχρονα ενισχύθηκε το διευθυντικό δικαίωμα, αφού δόθηκε η δυνατότητα στους εργοδότες, πέραν των αναστολών, να αποφασίζουν για την εκ περιτροπής εργασία (με το πρόγραμμα “συνεργασία”).

3.2.2 Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί παγώνουν, και για πρώτη φορά ελέγχουν εργαζόμενους

Άλλη μία βασική παράμετρος της πολιτικής του κεφαλαίου ήταν η πλήρης αποδιάρθρωση των ελεγκτικών μηχανισμών την περίοδο της πανδημίας. Το ΣΕΠΕ δεν είχε στην πραγματικότητα αρμοδιότητα ελέγχων και επιβολής μέτρων για την πρόληψη της διασποράς του ιού, και οι καταγγελίες των εργαζομένων για περιστατικά απόκρυψης κρουσμάτων και άρνησης σοβαρής λήψης μέτρων από τις επιχειρήσεις, παραπέμπονταν στον ΕΟΔΥ. Οι έλεγχοι για την υγιεινή και την ασφάλεια αφορούσαν κυρίως άλλες πλευρές και όχι τα μέτρα πρόληψης για την πανδημία. Το βασικότερο όμως ήταν το γεγονός ότι – ειδικά στην πρώτη φάση – πάγωσε κάθε έλεγχος στις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα οι εργοδότες να κάνουν πάρτι, με χαρακτηριστικότερη την κανονική απασχόληση εργαζομένων σε αναστολή που προαναφέρθηκε. Αυτό δεν ήταν κατάσταση αδυναμίας που προέκυπτε μόνο από το επί δεκαετίες ξεδόντιασμα των ελεγκτικών μηχανισμών, τόσο μετά τα μνημόνια, όσο και πριν από αυτά, από την περίοδο ήδη του εκσυγχρονισμού. Ήταν συνειδητή πολιτική επιλογή: Η κυβέρνηση ήθελε να στηρίξει με κάθε τρόπο τις επιχειρήσεις για να βγουν κατά το δυνατόν αλώβητες από την κρίση, θεωρώντας ότι μόνο έτσι μπορεί να ελαχιστοποιηθούν οι επιπτώσεις στην οικονομία. Η στήριξή τους περιλάμβανε και την απουσία ελέγχων, μεταφέροντας στην ουσία όσο το δυνατόν περισσότερα βάρη στις πλάτες των εργαζομένων. Το ίδιο ίσχυσε και για την απουσία ελέγχου για την τηλεργασία, πράγμα που θα ήταν αρκετά εύκολο να ελεγχθεί, έστω ως προς τα ωράρια, εάν υπήρχε η αντίστοιχη πολιτική βούληση από μεριάς του υπουργείου.

Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας είναι εργατική κατάκτηση, μία υλική αποτύπωση της δύναμης του εργατικού κινήματος σε προηγούμενες εποχές στον κρατικό μηχανισμό, ο οποίος αποτελεί θεσμική και υλική συμπύκνωση του συσχετισμού δυνάμεων των αντιμαχόμενων τάξεων σε κάθε περίοδο, λειτουργώντας ταυτόχρονα ως οργανωτής της εξουσίας της κυρίαρχης τάξης. Υπήρξαν όμως – και θα υπάρξουν ξανά - περίοδοι και στιγμές που το κράτος ενσωμάτωνε αιτήματα των υποτελών τάξεων, και έκανε υποχωρήσεις, ακριβώς για να διασφαλίζει την ηγεμονία του αστικού συνασπισμού εξουσίας. Μια τέτοια κατάκτηση του εργατικού κινήματος είναι και η Επιθεώρηση Εργασίας. Για να κατανοηθεί καλύτερα η σημασία του ΣΕΠΕ, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι σε πάρα πολλές περιπτώσεις λειτουργεί σε

απευθείας συνεννόηση με τα σωματεία ή τα Εργατικά Κέντρα, συγκροτώντας μικτά κλιμάκια ελέγχων σε επιχειρήσεις, ειδικά μεγάλες.

Αυτή τη συνθήκη ήρθε όχι απλώς να αποδυναμώσει ακόμα περισσότερο σε σχέση με όλες τις προηγούμενες μνημονιακές κυβερνήσεις η κυβέρνηση Μητσοτάκη, αλλά να αντιστρέψει και το ρόλο της: Για πρώτη φορά στα χρονικά, το ΣΕΠΕ κλήθηκε να κάνει ελέγχους για τα μέτρα προστασίας από την πανδημία, όχι σε εργοδότες και επιχειρήσεις, αλλά στους εργαζομένους. Αντί να γίνονται έλεγχοι για την αραίωση των χώρων εργασίας, για αλλαγές στις γραμμές παραγωγής, για επαρκείς αερισμούς και επαρκή παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας (όπως οι χειρουργικές μάσκες μιας χρήσης και τα αντισηπτικά) στο προσωπικό, οι ελεγκτές του ΣΕΠΕ κλήθηκαν να ελέγχουν τους εργαζόμενους για το αν φοράνε μάσκα, και να τους κόβουν πρόστιμα των 300 ευρώ. Η οδηγία αυτή στην πράξη δεν εφαρμόστηκε, καθώς λόγω του ιστορικού τους ρόλου οι ελεγκτές του ΣΕΠΕ έχουν συγκροτήσει φιλεργατική ταυτότητα, και ουσιαστικά έκαναν λευκή απεργία απέναντι σε αυτή την απαίτηση. Δεν είναι τυχαίο ότι οι ενώσεις τους – οι οποίες δεν είναι και ιδιαίτερα ενεργές συνδικαλιστικά, αφού ελέγχονται από τις δυνάμεις του παλιού δικομματισμού – εξέδωσαν ανακοινώσεις διαμαρτυρίας για το θέμα.

3.2.3 Ποιος θα επιβαρυνθεί τις χαμένες εργατοώρες; ο χρόνος ως πεδίο μάχης στην πανδημία

Να σημειώσουμε, εισαγωγικά, πως το κεφάλαιο επιδιώκει να ενισχύσει την εξουσία του - με όρους διευθυντικού δικαιώματος - και να χρησιμοποιεί μονομερώς την εργασιακή δύναμη για όσο χρόνο την χρειάζεται, προσαρμόζοντας την στο ανοιγόκλεισμα των κλάδων της οικονομίας και στον κύκλο των εργασιών των επιχειρήσεων εν γένει. Επιχειρεί έτσι να συμπίεσει τις μη παραγωγικές ώρες της εργάσιμης ημέρας, το “χασομέρι” των εργαζομένων, είτε με νόμιμες (μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση) είτε και με παράνομες μεθόδους. Στην συνθήκη του παλαιότερου κοινωνικού συμβολαίου που είχε προκύψει από τους εργατικούς αγώνες και την οπτική του “Φορντισμού - Τειλορισμού”, ο χρόνος (του δώρου) εμφανίζεται αξεχώριστος από τη θέση εργασίας, η οποία εμπεριέχει και αξιοποιήσιμο και μη αξιοποιήσιμο χρόνο εργασίας, και οι εργαζόμενοι διαπραγματεύονται την πώληση της εργατικής τους δύναμης, διανοητικής ή χειρωνακτικής, στα καθορισμένα και σταθερά χρονικά όρια μιας θέσης εργασίας. Πλέον, η τάση, και στην πανδημία, είναι αυτό να μετατραπεί σε αγορά “κομματιών” εργάσιμου χρόνου (πχ δουλεύεις κάποιες ώρες τη βδομάδα και τις υπόλοιπες τίθεις σε αναστολή), συνθήκη που καθιστά την εργασία ακόμα πιο “απελευθερωμένο” εμπόρευμα, και η αξία της συναρτάται αμεσότερα από τις διαφορετικές συγκυρίες της παραγωγής και της αγοράς.

Μετά το πρώτο κύμα της πανδημίας, κατέστη σαφές ότι η οικονομία θα ήταν η πρώτη προτεραιότητα των καπιταλιστικών κυβερνήσεων, για όσο άντεχαν τα – αποδυναμωμένα από δεκαετίες νεοφιλελεύθερων πολιτικών - δημόσια συστήματα υγείας. Αυτή η προτεραιότητα, σε συνδυασμό με την επιδίωξη να ενισχυθεί η αφήγηση περί ατομικής ευθύνης, και κυρίως ευθύνης των νεότερων, για τη διασπορά του ιού, οδήγησε σε σκληρές πολιτικές περιορισμού σε βάρος του ελεύθερου χρόνου. Η μετακίνηση προς τις δουλειές συνεχίστηκε σε αμείωτους ρυθμούς, με τα ποσοστά τηλεργασίας να μειώνονται πολύ σε σχέση με την πρώτη φάση, και με μηδενικούς μεγάλους χώρους δουλειάς να κλείνουν, κάτι που έγινε σε μεγάλο βαθμό στο πρώτο κύμα, τουλάχιστον στις ευρωπαϊκές χώρες που επλήγησαν περισσότερο από τον ιό. Έτσι, ο κόσμος της εργασίας βρέθηκε στοιβαγμένος στα ΜΜΜ τα πρωινά σε χώρες όπως η Ελλάδα, αλλά καλούνταν σταδιακά να κλείνεται στο σπίτι του όλο και νωρίτερα τα βράδια, στερούμενος

τη δυνατότητα πρόσβασης και σε καθόλα ασφαλείς πρακτικές, όπως οι ατομικές βόλτες και γυμναστική. Στη Γαλλία και την Ελλάδα, το μέτρο έφτασε ως τις 6μμ, δείχνοντας ότι απέναντι στο κατακτημένο τρίπτυχο 8ωρων: 8 ώρες δουλειά – 8 ώρες ξεκούραση – 8 ώρες ύπνος, το κεφάλαιο δεν επιχειρεί μόνο να διευρύνει διαρκώς τα όρια του εργάσιμου χρόνου, αλλά σε κρίσιμα περιόδους, περιορίζει και με άλλους τρόπους τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων πριν από οτιδήποτε άλλο.

Εκτός αυτού, ειδικά στην Ελλάδα, υπήρξαν και άλλες πλευρές όπου ο χρόνος των εργαζομένων έγινε διεκδίκηση. Η πρώτη ήταν οι γονεϊκές άδειες. Πέραν των υποχρεωτικών αδειών που αναγκάστηκαν να πάρουν πολλοί εργαζόμενοι, σε κάποιες περιπτώσεις και άνευ αποδοχών, για να μη χρεώνονται οι εργοδότες τις μη παραγωγικές ημέρες τους, για τις γονεϊκές άδειες ακολουθήθηκε το μοντέλο για κάθε 4 ημέρες γονεϊκής άδειας λόγω κλειστών εκπαιδευτικών δομών, τις 2 να τις πληρώνει ο εργοδότης, 1 το κράτος και 1 ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη. Λόγω αρνητικού συσχετισμού στους χώρους δουλειάς, πολλοί εργαζόμενοι και ειδικά εργαζόμενες, στις οποίες ως συνήθως έπεσε το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών, πείστηκαν να μην κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος. Το ίδιο το μέτρο που χρέωνε ¼ ημέρες στην κανονική άδεια των εργαζομένων, τους στερούσε χρόνο αναψυχής, για μια κατάσταση για την οποία δεν ευθύνονταν οι ίδιες. Όταν, δε, πέρασαν οι μήνες, και οι κανονικές άδειες εξαντλήθηκαν λόγω του μακρού χρόνου των κλειστών σχολείων και νηπιαγωγείων, δεν υπήρξε αλλαγή, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενες να μην μπορούν να κάνουν χρήση και των υπόλοιπων ημερών γονεϊκής άδειας που δικαιούνταν.

Μία δεύτερη πλευρά ήταν η πρόβλεψη στις αρχές του 2^{ου} κύματος της πανδημίας, σύμφωνα με την οποία κάθε εργαζόμενος που νοσούσε από covid ή έπρεπε να μπει σε καραντίνα προληπτικά, έπρεπε στη συνέχεια να αναπληρώσει τις ημέρες απουσίας του με απλήρωτες υπερωρίες. Για πρώτη φορά ακυρώθηκε στην πράξη με τόσο καθαρό τρόπο το δικαίωμα στην αναρρωτική άδεια, που επί δεκαετίες δεν έμπαινε καν υπό συζήτηση, καθώς και οι ίδιοι οι εργοδότες το αναγνώριζαν ως αναγκαίο για την ίδια την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης. Κι όμως, οι συγκεκριμένες αναγκαστικές άδειες έπρεπε να αναπληρωθούν για να «μην πληγούν οι επιχειρήσεις», με αποτέλεσμα αρκετοί εργαζόμενοι να αποθαρρύνονται από το να ελέγχονται για κορονοϊό, ακόμα και εάν τους παρεχόταν αυτή η δυνατότητα.

3.2.4 Μετανάστες εργάτες γης στην πανδημία

Μία ακόμα σημαντική παράμετρος ήταν η ικανότητα του ελληνικού κράτους να λειτουργήσει κατ' απαίτηση των εργοδοτών σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης στην περίοδο της πανδημίας και σε πιο ειδικά ζητήματα. Οι περιορισμοί διασυνοριακής κίνησης από το Μάρτη του 2020 κατέστησαν αδύνατη την είσοδο στη χώρα των εποχιακά εργαζομένων στις καλλιέργειες, που στη συντριπτική τους πλειονότητα είναι μετανάστες, είτε μόνιμα διαμένοντες στην Ελλάδα (όπως οι εργάτες γης με καταγωγή από την Ασία στην παραγωγή φράουλας και στις ελιές στην Πελοπόννησο) είτε μετακινούμενοι, κυρίως από τα Βαλκάνια, στη Μακεδονία. Στο συγκεκριμένο ζήτημα, φαίνεται και η υποκρισία της πολιτικής της ΝΔ, αλλά και κάθε ρατσιστικής αστικής πολιτικής, που θέλει να παρέχει στους Έλληνες γαιοκτήμονες φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς δικαιώματα, ανοιγοκλείνοντας τα σύνορα κατά το δοκούν, ανάλογα με τις ανάγκες των μεγαλοπαραγωγών. Η δυσκολία εισόδου στη χώρα εργατών γης από τα Βαλκάνια, είχε οδηγήσει ακόμα και σε προτάσεις για ειδικές άδειες σε μετανάστες και πρόσφυγες που βρίσκονταν στοιβαγμένοι στις διάφορες «δομές», αρκεί να κατευθύνονταν στην αγροτική

παραγωγή της χώρας. Όπως προκύπτει και από τα ίδια τα ρεπορτάζ των αστικών εφημερίδων, η πολιτική αυτή δεν αφορούσε μονάχα την προσπάθεια κάλυψης των αναγκών της συγκομιδής. Αφορούσε και την συμπίεση των εργατικών αιτημάτων των μόνιμα διαμενόντων στην Ελλάδα μεταναστών εργατών γης, οι οποίοι διεκδίκησαν αυξημένα μεροκάματα, επιχειρώντας να πάρουν πίσω λίγη από την κλεμμένη υπεραξία τους, κάτι που η μαζική εισαγωγή νέων εργατικών χεριών θα κατάφερνε να αποτρέψει, καθώς το εποχικά εργαζόμενο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό λειτουργεί ως εφεδρικός στρατός που υφίσταται άγρια εκμετάλλευση, συμπαράσύροντας και τα δικαιώματα των μόνιμα διαμενόντων στην Ελλάδα εργατών γης.

3.3 Η μάχη για την υγεία στους χώρους δουλειάς

Στην περίοδο της πανδημίας δόθηκαν αγώνες από τους εργαζόμενους υγειονομικούς του δημόσιου τομέα σε όλο τον πλανήτη. Οι αγώνες αυτοί δεν ήταν απλώς συνδικαλιστικοί, αλλά πρωτίστως πολιτικοί και ιδεολογικοί, για τη σημασία υπεράσπισης του δημόσιου χαρακτήρα της υγείας, τη σημασία της πρωτοβάθμιας περίθαλψης, μέχρι τα “μπλόκα” στις ΗΠΑ απέναντι στους αρνητές οπαδούς του Ντ. Τραμπ. Πέραν αυτής της πιο γνωστής μάχης, πολλοί μικροί και μεγάλοι αγώνες δόθηκαν σε χώρους εργασίας για την υπεράσπιση της υγείας της εργατικής τάξης.

3.3.1 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία: μια παλιά ιστορία

Το εργατικό κίνημα έδωσε μάχες για το αγαθό της υγείας από τα πρώτα του κιόλας βήματα. Οι μάχες αυτές ξεκίνησαν από τη συγκρότηση των ταμείων αλληλεγγύης, την πρώτη μορφή ασφαλιστικών ταμείων, που επέτρεπαν τη μισθοδοσία όσων δεν μπορούσαν να εργαστούν, θέτοντας έτσι τα πρώτα όρια ηλικίας “συνταξιοδότησης”. Οι συνθήκες εργασίας είναι επίσης ένα διαρκές διακύβευμα που αφορά κυρίως την υγεία των εργαζομένων, τόσο όσον αφορά την παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας, και ειδικά στα πιο βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα, αλλά και στη διαμόρφωση της ίδιας της παραγωγικής διαδικασίας και της υποδομής (χώροι, μηχανήματα κλπ.) με τρόπο που να ελαχιστοποιούνται οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Επειδή, όμως η υγεία εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, η έκβαση των ταξικών αγώνων επιδρά πολύπλευρα στην υγεία των εργαζομένων τάξεων: από τον αγώνα για τη μείωση των ωρών εργασίας, μέχρι το ύψος των μισθών για τη διασφάλιση καλύτερων γενικών συνθηκών ζωής.

Στην ίδια κατεύθυνση, οι εργατικοί αγώνες ανέδειξαν αρχικά - από τα μέσα του 19ου αιώνα, στις ΗΠΑ - την πληθώρα των ατυχημάτων που συνέβαιναν στους χώρους δουλειάς, πέτυχαν τον καταλογισμό της ευθύνης του εργοδότη για την πρόληψη αλλά και αποζημίωση ατυχήματος στην εργασία, και συγκρότησαν επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας, οι οποίες σταδιακά, και με την διαμόρφωση “δομών κράτους πρόνοιας” υπό την πίεση του εργατικού κινήματος, απέκτησαν υπόσταση και ως τμήμα των ελεγκτικών μηχανισμών, οι οποίοι έχουν ευθύνη για ελέγχους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Κομμάτι των κατακτήσεων του εργατικού κινήματος ήταν και η θεσμοθέτηση του Ιατρού Εργασίας και του Τεχνικού Ασφαλείας (θεσμός που στην Ελλάδα ξεκίνησε για τα μεταλλεία το 1861), οι οποίοι έχουν το ρόλο της διασφάλισης των συνθηκών που προστατεύουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εργασία τους. Όμως, η τήρηση ακόμα και των προβλέψεων του νόμου σε αυτόν τον τομέα, κάθε άλλο παρά δεδομένη είναι, ειδικά στα χρόνια της αποδυνάμωσης των συνδικάτων και των ελεγκτικών μηχανισμών.

Παράλληλα, δεν θα πρέπει να λησμονούμε ότι το εργατικό κίνημα, και ειδικά στις περιόδους που ανθεί, δεν ασχολείται μόνο με όσα συμβαίνουν μέσα στους χώρους εργασίας, αλλά και με όσα συμβαίνουν εκτός. Η κατοχύρωση δημοσίων, ισχυρών συστημάτων υγείας, και η κατάκτηση ενός ευρύτερου κοινωνικού μισθού, όπως η κατοχύρωση του δικαιώματος στην κοινωνική στέγη, την ενέργεια, το νερό, έπαιξαν ιστορικά σημαντικότερο ρόλο στη βελτίωση της γενικής υγείας του εργαζόμενου πληθυσμού, και στην ίδια την αύξηση του προσδόκιμου ζωής του.

3.3.2 Αγώνας για τη ζωή κόντρα στη δίψα για κέρδος

Η συνθήκη της πανδημίας έκανε ξεκάθαρο, με άμεσο τρόπο, πως οι καπιταλιστές δεν λογαριάζουν τις ανθρώπινες ζωές μπροστά στη διασφάλιση των κερδών τους. Η σύγχρονη μορφή του καπιταλισμού σε πολλά επίπεδα αποκτά τέτοια χαρακτηριστικά, ενώ οι κρατικές πολιτικές απομακρύνονται από παλαιότερες λογικές αναζήτησης “κοινωνικών συμβολαίων”, αποκτούν αυταρχικές τάσεις και θωρακίζουν τις γραμμές στήριξης της οικονομίας απέναντι στις κοινωνικές πιέσεις. Σε αντίθεση με άλλες περιόδους, όπου οι ανθρώπινες ζωές επηρεάζονται περισσότερο έμμεσα από τις καπιταλιστικές πολιτικές σε επίπεδο επιχείρησης (με την εξαίρεση των κλάδων όπως η κατασκευή και οι διανομές που έχουν συχνά θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα), στην πανδημία, η επίπτωση ήταν άμεση, και σε κάποιες περιπτώσεις θανατηφόρα. Το πρώτο και μάλλον χαρακτηριστικότερο παράδειγμα ήταν τα εργοστάσια του Ιταλικού Βορρά, την άνοιξη του 2020. Την ώρα που η Βόρεια Ιταλία γινόταν το παγκόσμιο παράδειγμα προς αποφυγή, οι νεκροί δεν προλάβαν να ταφούν, και οι απαγορεύσεις επιβάλλονταν ως μια ύστατη προσπάθεια να ανασχεθεί η πανδημία εκ των υστέρων, οι ιταλικές βιομηχανίες αρνούσαν να κλείσουν τα εργοστάσιά τους, και μάλιστα σε μια συνθήκη πολύ δυσκολότερη από τη συνέχεια, καθώς δεν υπήρχαν καν σε επάρκεια μάσκες για το γενικό πληθυσμό. Χρειάστηκε μια μεγαλειώδης απεργία με το σύνθημα “εργοδότες δολοφόνοι” για να κλείσουν τα εργοστάσια με παρέμβαση και της κυβέρνησης, και, ακόμα και τότε, η διαμάχη μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών για το ποια είναι τα “αναγκαία να μείνουν ανοιχτά”, συνεχίστηκε. Πολιτικοί εκπρόσωποι του ιταλικού κεφαλαίου, όπως ο Ρέντσι, ζητούσαν την επαναλειτουργία των εργοστασίων, πριν ακόμα αρχίσει να υποχωρεί η έξαρση της πανδημίας. Αντίστοιχες μάχες δόθηκαν σε όλο τον πλανήτη, με τους εργαζόμενους σε πολλές περιπτώσεις να πετυχαίνουν να κλείνουν επιχειρήσεις στις οποίες δεν τηρούνταν τα μέτρα, και να συνεχίζουν να αποζημιώνονται, με πιο γνωστό το κλείσιμο της Amazon στη Γαλλία. Αποδείχτηκε, στην πορεία, ότι τα εργοστάσια, ιδίως αυτά της κατεργασίας τροφίμων, αποτέλεσαν μαζικές εστίες διασποράς του ιού, ακόμα και σε επόμενες φάσεις που, λόγω της προόδου της επιστημονικής γνώσης, η αντιμετώπισή της ήταν ευκολότερη. Απλώς, οι καπιταλιστές αρνούσαν να κάνουν τις απαραίτητες επενδύσεις σε μέσα προστασίας, μαζικά προληπτικά τεστ και αλλαγές στις γραμμές παραγωγής που θα διασφάλιζαν τους εργαζομένους.

Στην Ελλάδα η κατάσταση δεν ήταν διαφορετική. Ορισμένες επιχειρήσεις έκλεισαν στην πρώτη φάση, αλλά ουσιαστικά μέτρα δεν πάρθηκαν ποτέ. Δεν υπήρξε ποτέ επίσημο πρωτόκολλο διαχείρισης κρουσμάτων για τον ιδιωτικό τομέα. Υπήρξαν πολλοί νεκροί της εργατικής τάξης που αποδεδειγμένα κόλλησαν στους χώρους εργασίας τους. Τα εργοστάσια της Βόρειας Ελλάδας ήταν από τους χώρους με τη μεγαλύτερη διασπορά, όπως και οι άθλιοι χώροι διαμονής των εργατών γης. Η κυβέρνηση εξήγγειλε μαζικά τεστ στις βιομηχανίες τον Δεκέμβριο, και μάλλον δεν υλοποιήθηκαν ποτέ, ενώ υπήρξαν απειλές προς τους εργαζόμενους να μην κάνουν τεστ, και περιπτώσεις εργοστασίων που έβγαζαν τους εργαζόμενους από την πίσω πόρτα, όταν στην μπροστινή εμφανίζονταν τα κλιμάκια του ΕΟΔΥ. Καταστήματα μεγάλων

αλυσίδων (όπως τα jumbo και η pizza fan) δεν έκαναν ιχνηλάτηση και απομόνωση των επαφών όταν υπήρχε κρούσμα. Στα γραφεία, ήταν πολλές οι καταγγελίες μη τήρησης ούτε καν της προβλεπόμενης από τις ΠΝΠ τηλεργασίας. Μικρομεσαίοι εργοδότες, αλλά και εταιρίες γαλέρες όπως η teleperformance, προτιμούσαν να ρισκάρουν τη διασπορά από το να αισθανθούν ότι χάνουν την εξουσία της επίβλεψης. Τέλος, οι εργαζόμενοι της πρώτης γραμμής, όπως οι εργαζόμενοι στα σούπερ-μάρκετ και οι διανομείς, κατήγγειλαν την απουσία μέτρων προφύλαξης, και κατόρθωσαν μετά από μάχες να επιβάλλουν ορισμένες στοιχειώδεις προβλέψεις προστασίας. Ο covid-19 δεν αναγνωρίστηκε ποτέ ως επαγγελματική νόσος, ούτε καν για τις εργαζόμενες στην υγεία, ακριβώς γιατί θα επιβάρυνε τους εργοδότες, όπως κυνικά δήλωναν κυβερνητικοί αξιωματούχοι. Θα πρέπει να επισημανθεί, ότι οι γυναίκες ήταν το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων πρώτης γραμμής, λόγω της σύνθεσης των επαγγελμάτων που σχετίζονται με τη φροντίδα (νοσηλεύτριες κλπ.), όσο και λόγω της μεγαλύτερης συμμετοχής τους σε συγκεκριμένες θέσεις στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας (καθαρίστριες, ταμίες σούπερ-μάρκετ).

Στην δεύτερη φάση της πανδημίας, το εμβόλιο αποτέλεσε το μόνο μέσο προστασίας, ανοίγοντας όμως ένα νέο κεφάλαιο ζηλώματος των εργασιακών δικαιωμάτων στην υγεία. Οι εργοδότες (και όχι οι γιατροί εργασίας) απέκτησαν τη δυνατότητα πρόσβασης σε προσωπικά ιατρικά δεδομένα των εργαζομένων, κάτι που ως τώρα ίσχυε μόνο σε χώρους υγειονομικού ενδιαφέροντος ως προϋπόθεση πρόσληψης. Από ένα σημείο και μετά, τα εμβόλια χρησιμοποιήθηκαν και ως άλλοθι για να σταματήσει η παροχή δωρεάν τεστ από την εργοδοσία, αλλά και να περιοριστούν αυτά στους μη εμβολιασμένους, και μάλιστα επί πληρωμή. Μία διαδικασία πλήρους απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση λήψης μέτρων προστασίας στον εργασιακό χώρο, και μετατροπής της υγείας σε εντελώς ατομική υπόθεση. Παράλληλα, τα πρωτόκολλα ξεχειλώθηκαν στα σχολεία (και για λόγους περιστολής των γονεϊκών αδειών) με τα τμήματα να κλείνουν μόνο αφού νοσήσει το 50% + 1 των μαθητ(ρι)ών. Η αποκορύφωση αυτής της πολιτικής ήρθε με την μετάλλαξη όμικρον, στις αρχές του 2022: Στην φάση της μεγαλύτερης διασποράς μέχρι σήμερα, η κυβέρνηση κατέβασε στις 5 μέρες την αναρρωτική άδεια λόγω covid, και οι εργοδότες έφτασαν στο σημείο να λένε σε εργαζόμενους/ες που νοσούσαν “πάρε ένα ντεπόν και έλα για δουλειά”. Αντίστοιχα, μειώνονται τα τεστ στις δομές υγείας καθώς υπάρχουν τμήματα που κινδυνεύουν να τεθούν εκτός λειτουργίας λόγω διασποράς, και έτσι και οι ασθενείς εκτίθενται στον κίνδυνο της μόλυνσης. Η μαζική διασπορά ανεξαρτήτως κόστους για τις εργαζόμενες γίνεται πλέον επίσημη κρατική - εργοδοτική πολιτική.

3.4 Τηλεργασία: μία νέα πρόκληση για το εργατικό κίνημα

Να σημειωθεί εισαγωγικά ότι με τον όρο τηλεργασία εννοούμε την εργασία σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και μέσω διαδικτύου, που έγινε μαζική συνθήκη, λόγω και των νέων τεχνολογικών δυνατοτήτων στους υπολογιστές και τις διαδικτυακές συνδέσεις, αλλά και το γεγονός ότι πλέον μεγάλο τμήμα των εργασιών εκτελείται σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, και όχι παλαιότερες μορφές που δεν εκτελούνταν εντός χώρων της επιχείρησης, όπως οι εξωτερικές πωλήσεις κλπ. Όπως και κάθε τεχνολογική πρόοδος, η τηλεργασία δεν είναι ουδέτερη αλλά εγγράφεται στο πλαίσιο των κοινωνικών σχέσεων εντός του οποίου υλοποιείται. Έτσι, ο τρόπος που χρησιμοποιείται και θα χρησιμοποιηθεί στην αναδιάρθρωση της εργασίας, είναι απότοκο της ταξικής πάλης, και του σχεδιασμού των καπιταλιστών να συμβάλει στο να αυξηθεί η

παραγωγικότητα της εργασίας. Σε ένα διαφορετικό κοινωνικό πλαίσιο, η τηλεργασία θα λειτουργούσε με άλλους όρους, στην υπηρεσία των εργαζόμενων τάξεων.

Η τηλεργασία έγινε πρώτη φορά μαζικού τύπου συνθήκη εργασίας στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό στη διάρκεια της πανδημίας, παρότι έχει αναγνωριστεί - και μερικώς ρυθμιστεί - από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2007. Στην ευρωπαϊκή νομοθεσία έχει εισαχθεί από το 2002, αποτελώντας από τότε επιδίωξη μερίδων του κεφαλαίου.

Στην μεγάλη εικόνα, η τηλεργασία επιτρέπει στην εργοδοσία να μετακυλήει πάγια έξοδα στους εργαζόμενους (ενοίκια χώρων, προσωπικό καθαριότητας, λογαριασμοί ενέργειας, διαδικτυακές συνδέσεις κοκ). Με τη δεδομένη χωρητικότητα των διαμερισμάτων στις πόλεις, η επιβάρυνση αυτή δεν είναι μόνο υλική αλλά και ψυχολογική, καθώς - σε συνδυασμό και με τα κλειστά σχολεία - οι εργαζόμενοι/ες, και ακόμα περισσότερο οι οικογένειες βρέθηκαν να περνάνε ολόκληρα 24ωρα στους 4 τοίχους του σπιτιού τους. Η συνθήκη της αποξένωσης από χώρους μαζικής κοινωνικοποίησης, είναι μία πλευρά της τηλεργασίας από το σπίτι που είναι πιθανό θα είχε αρνητικές επιπτώσεις ακόμα και υπό τελείως διαφορετικό συσχετισμό δύναμης. Ειδικά για τις εργαζόμενες, η αλλαγή αυτή έγινε αβίωτη όταν η εργασία έπρεπε να συνδυαστεί με την φροντίδα των παιδιών, και η εργοδοσία χρησιμοποιούσε την τηλεργασία για να καταστρατηγεί στην πράξη τις γονεϊκές άδειες, αναγκάζοντας τις εργαζόμενες να δουλεύουν κανονικά από απόσταση, θεωρώντας την ταυτόχρονη εργασία και φροντίδα των παιδιών, ως το πιο φυσικό πράγμα στον κόσμο. Επιπλέον, η διαρκής παραμονή στον ίδιο χώρο θολώνει τα όρια εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου, καθιστώντας το ωράριο κυριολεκτικά λάστιχο, εάν οι εργαζόμενοι δεν ορθώσουν πολύ ισχυρές αντιστάσεις και δεν επιβάλλουν την τήρηση του ωραρίου και με τεχνικά μέσα, με συστήματα αντίστοιχα της “κάρτας” στους χώρους εργασίας. Η παραβίαση του ωραρίου, και οι εργοδοτικές οχλήσεις των εργαζομένων μετά τη λήξη του για διεκπεραίωση εργασιών έγιναν συχνό φαινόμενο.

Είναι σημαντικό να μπορούμε να διαχωρίσουμε τη χρήση της τηλεργασίας ως έκτακτο μέτρο και ως ένα πιο μόνιμο μοντέλο που θα διευρύνεται στο μέλλον. Σε ότι αφορά τη πρώτη κατάσταση είναι σαφές ότι θεωρούμε ότι η τηλεργασία μπορεί να είναι ένα μέτρο προστασίας των εργαζομένων σε καταστάσεις πανδημίας. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει ότι μπορεί να γίνεται χωρίς συγκεκριμένες προβλέψεις που πρέπει να περιγράφονται και στις συμβάσεις εργασίας για τη μετακύλιση του κόστους, την διαφύλαξη των κατοχυρωμένων εργατικών δικαιωμάτων (άδειες κλπ), τον αντίστοιχο έλεγχο από την επιθεώρηση εργασίας κλπ. Τελικά, τα παραπάνω αποτελούν και μία βάση για να δούμε τις συνολικές μας οριοθετήσεις σε σχέση με την τηλεργασία ακόμα και αν σε συνθήκες πανδημίας μπορεί να εφαρμόζεται πιο γενικευμένα και με μεγαλύτερη επιτακτικότητα. Παράλληλα, πρέπει να καταπολεμάμε την αντίληψη ότι η τηλεργασία μπορεί σε επίπεδο κοινωνίας να αποτελεί μία γενικού τύπου απάντηση απέναντι στις πανδημίες, καθώς πολλοί εργασιακοί χώροι και κλάδοι δεν μπορούν να ακολουθήσουν αυτό το μοντέλο και όπως είδαμε στο πρόσφατο παράδειγμα αφήνονται στην τύχη τους.

Σε δεύτερο επίπεδο πρέπει να δούμε τις δυνατότητες που υπάρχουν για τη γενίκευση της τηλεργασίας ως πιο μόνιμο μοντέλο. Η αυξημένη παραγωγικότητα, τα μειωμένα λειτουργικά κόστη, η δυνατότητα αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και η δυσκολία συνδικαλιστικής οργάνωσης, δια της φυσικής απομάκρυνσης των εργαζομένων, καθιστούν την τηλεργασία εν δυνάμει ευνοϊκή συνθήκη για την εργοδοσία, υπό την προϋπόθεση ότι θα κατορθώνει να συντονίζει και να επιβλέπει τη δουλειά των εργαζομένων από απόσταση. Σε αυτή τη φάση

διαφορετικές μερίδες του κεφαλαίου επενδύουν σε διαφορετικό βαθμό σε αυτή την αλλαγή μοντέλου, με βασικό επίδοκο τη μειωμένη δυνατότητα ελέγχου πάνω στους εργαζόμενους. Στην ελληνική αγορά εργασίας μετά τη πανδημία βλέπουμε την τηλεργασία να αποκτά πιο μόνιμο χώρο μέσα στους κλάδους της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, τα call center, αλλά να γίνεται και πολύ συχνά πλάνο διαχείρισης έκτακτων καταστάσεων σε περισσότερους τομείς.

Εδώ αντίστοιχα χρειάζεται ένας επιπλέον διαχωρισμός. Είναι πολύ βασικό να αντισταθούμε στην γενίκευση της τηλεργασίας σε τομείς που η χρήση της αποδιαιρεί το ίδιο το αντικείμενο του εκάστοτε κλάδου. Αυτό γίνεται κυρίως αντιληπτό σε κλάδους που συνιστούν λειτουργήματα και σε κλάδους που η προσωπική επαφή αποτελεί κρίσιμο παράγοντα. Για παράδειγμα, η κατεύθυνση για την τηλεργασία στην εκπαίδευση και μέσα στη πανδημία αλλά και ως απάντηση σε διαφορετικές καταστάσεις, από την κακοκαιρία έως τις καταλήψεις στα Πανεπιστήμια, μετά από αυτήν συμβάλουν στην αποδιάρθρωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αντίστοιχα των σχολείων και των Πανεπιστημίων ως κοινωνικών χώρων, εγείρουν ζητήματα προσωπικών δεδομένων κ.α. Αντίστοιχα, στο κομμάτι της υγείας (και ενδεχομένως και της εκπαίδευσης) η τηλεργασία μπορεί πχ να καλύπτει ανάγκες ανθρώπων σε απομακρυσμένες περιοχές αλλά δεν μπορεί να αποτελεί γενικευμένο υπόδειγμα. Σε αυτούς και ενδεχομένως και σε άλλους κλάδους τα κριτήρια τελικά για το κατά πόσο μία διαδικασία μπορεί να πραγματοποιείται από απόσταση χρειάζονται εξειδικευμένη συζήτηση και ενδεχομένως σε πολλές περιπτώσεις δεν αφορούν κατά βάση το κομμάτι της εργασιακής σχέσης αυτής καθ' αυτής.

Σε ότι αφορά, ωστόσο, μία πιο γενική συνθήκη στην αγορά εργασίας και μάλιστα στους κλάδους που φαίνεται να ενσωματώνουν την τηλεργασία πρέπει να δούμε τις διαφορετικές τάσεις, ακόμα και αν στη παρούσα φάση δεν μπορούν παρά να κριθούν ως συγκυριακές. Η τηλεργασία σε εντατικοποιημένα επαγγέλματα με κυρίαρχο παράδειγμα τα call-center λειτουργεί μεταφέροντας σκληρές συνθήκες εργασίας εντός του σπιτιού. Αυτό παραβιάζει όρια ιδιωτικότητας καθώς είναι ο μόνος τρόπος να εφαρμοστεί αντίστοιχου τύπου έλεγχος, μεταφέρει σημαντικά κόστη εργασίας και σε πολλές περιπτώσεις δημιουργεί μία αβίωτη κατάσταση για τους εργαζόμενους. Παράλληλα, σε κλάδους όπως η Πληροφορική και οι Τηλεπικοινωνίες η τηλεργασία αντίστοιχα αποτελεί μηχανισμό μεταφοράς κόστους στους εργαζόμενους, ωστόσο κρίνεται μάλλον ανά περίπτωση το τι επιπτώσεις έχει στο ωράριο των εργαζομένων και πιο συνολικά τις συνθήκες εργασίας τους. Σε κάθε περίπτωση βασικό στοιχείο στην αλλαγή μοντέλου αποτελεί η απουσία ελέγχου από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς που στην πραγματικότητα καταλήγει να διαμορφώνει τις συνθήκες εργασίας με βάση τους εκάστοτε συσχετισμούς, οι οποίοι όπως καταλαβαίνουμε κατά πλειοψηφία είναι εις βάρος των εργαζομένων.

Θα πρέπει ωστόσο να λάβουμε υπόψη ότι - όπως φαίνεται και στις διεθνείς έρευνες - ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων θέλει να συνεχίσει να τηλεεργάζεται, έστω για κάποιες μέρες τη βδομάδα, για μια σειρά από λόγους: γλυτώνει χρόνους μετακίνησης από και προς την εργασία, έχει τη δυνατότητα παράλληλα με την εργασία να κάνει κάποιες δουλειές στο σπίτι, και - για όσους/ες είναι σε πιο μόνιμη βάση - μπορεί να φύγει από τα ακριβότερα μεγάλα αστικά κέντρα και να φύγει/επιστρέψει στην περιφέρεια, όπου τα κόστη διαβίωσης (και κυρίως τα ενοίκια) είναι σημαντικά χαμηλότερα.

Επιπλέον, η συνθήκη της μαζικής τηλεργασίας επιτρέπει να χρησιμοποιείται ως εργαλείο μισθολογικού dumping από την εργοδοσία, λόγω διαφορετικής θέσης των χωρών στον

παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας (ή αλλιώς στο παγκόσμιο ιμπεριαλιστικό πλέγμα), και λόγω διαφορετικού κοινωνικού συσχετισμού εντός τους. Αυτό που ήδη επιλέγουν να κάνουν οι μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις με την εξαγωγή κεφαλαίου σε άλλα κράτη για τη δημιουργία παραγωγικών μονάδων σε χώρες με χαμηλότερους μισθούς, χωρίς πλαίσιο εργασιακών δικαιωμάτων και προστασίας του περιβάλλοντος, θα μπορεί να γίνει ακόμα περισσότερο και σε άλλους κλάδους, πιέζοντας τους μισθούς προς τα κάτω, με τον εκβιασμό ότι η θέση μπορεί να καλυφθεί και από κάποιον σε χώρα που ο ίδιος μισθός έχει πολύ μεγαλύτερη αγοραστική δύναμη. Αυτή η τάση επιβάλλει πολύ πιο έντονα από προηγούμενες περιόδους το άνοιγμα της συζήτησης για μια πιο ενιαία οργάνωση των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε πολυεθνικές επιχειρήσεις με γραφεία σε πολλές χώρες και εργαζόμενους σε ακόμη περισσότερες (βλέπε και 6.2.2.1 για το “διεθνές σωματείο”).

Τέλος, η ίδια η συνθήκη της απομάκρυνσης των εργαζομένων από τους χώρους εργασίας δυσχεραίνει και τις συνδικαλιστικές πρακτικές. Η εγγύτητα και η εμπιστοσύνη, προϋποθέσεις για την οργάνωση των εργαζομένων στους χώρους δουλειάς, καθίσταται δυσκολότερη εάν κάθε εργαζόμενος βρίσκεται στο σπίτι του και δεν έχει τη δυνατότητα να επικοινωνήσει με τους συναδέλφους του σε καθημερινή βάση, να μοιραστεί βιώματα και παραστάσεις, και να συγκροτήσει στη συνέχεια αντιστάσεις. Πολύ περισσότερο, πρακτικές που σταματούν την παραγωγική διαδικασία, απαγορεύοντας την πρόσβαση στα μέσα παραγωγής, όπως είναι η απεργιακή περιφρούρηση, ακυρώνονται. Συνδικαλιστικά αιτήματα όπως αυτά της δωρεάν σίτισης ή του επιδόματος φύλαξης τέκνων ατονούν σε αυτή τη συνθήκη, αφού κεκαλυμμένα γίνεται η παραδοχή ότι μπορούν οι παραγωγικές εργασίες (δηλαδή η δουλειά) να συνδυάζονται με τις αναπαραγωγικές (όπως είναι η φροντίδα των παιδιών). Επίσης η έλλειψη κοινότητας χώρου εργασίας διασπά και το εργασιακό βίωμα, για παράδειγμα της ανάγκης θέρμανσης του χώρου εργασίας. Υπήρξαν, ακόμα, συγκεκριμένα παραδείγματα όπου η εργοδοσία απαγόρευσε σε διοικήσεις σωματείων (όπως της ΝΟΚΙΑ) να χρησιμοποιήσουν τα γραφεία τους, που βρίσκονται εντός των εταιρικών κτιρίων, και να επικοινωνήσουν με το προσωπικό ασφαλείας που συνέχιζε να εργάζεται στις εταιρικές κτιριακές εγκαταστάσεις. Αν θεωρήσουμε ότι υπάρχει ή θα υπάρξει μία γενίκευση του μοντέλου της εργασίας προς αυτή τη κατεύθυνση, πρέπει να αναρωτηθούμε τι θα σημαίνει αυτό για τα σωματεία προκειμένου να απαντήσουν και να καλύψουν αυτό το κενό επαφής μεταξύ των εργαζομένων.

Παρόλα αυτά, και με τα παραπάνω όρια, υπήρξαν υποδειγματικές απόπειρες εργατικής οργάνωσης νέου τύπου, ακόμα και σε αυτές τις συνθήκες. Οι εργαζόμενοι στην (πρώην taxi-) beat απειλήθηκαν με απολύσεις και μειώσεις μισθών στην αρχή της πανδημίας, με τους εμβληματικούς για την ελληνική επιχειρηματικότητα εργοδότες της να υποστηρίζουν δημόσια ότι στην πανδημία αποδεικνύεται ότι οι μισοί εργαζόμενοι αρκούν για να βγάλουν τη δουλειά. Οι εργαζόμενοι οργάνωθηκαν άμεσα, πραγματοποίησαν γενική συνέλευση με τηλεδιάσκεψη, και προέβησαν σε μαζική στάση εργασίας, η οποία ακόμα και αν δεν νίκησε, άφησε σημαντικές παρακαταθήκες για αυτού του τύπου την οργάνωση, για την επί τόπου δράση απέναντι στην εργοδοσία, καθώς και για το άνοιγμα της συζήτησης για τη σύσταση επιχειρησιακού σωματείου, μάλλον πρωτοφανές για επιχείρηση τέτοιου τύπου (νεοφυής επιχειρηματικότητα σε συνδυασμό με εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης).

Σε αυτή τη φάση δεν μπορούμε να κρίνουμε το τι διαστάσεις και τι ακριβώς χαρακτηριστικά θα πάρει το φαινόμενο της τηλεργασίας το επόμενο διάστημα. Στο βαθμό που εκτιμούμε ότι υπάρχει μία τάση προς αυτήν την κατεύθυνση πρέπει αντίστοιχα να οριοθετήσουμε τους όρους

για τη μετάβαση αυτή και να αντισταθούμε όπου θεωρούμε ότι οι όροι αυτοί δεν καλύπτονται. Στην παρούσα φάση με βάση τα παραπάνω η γενίκευση της τηλεργασίας θα αποτελούσε αρνητική εξέλιξη λόγω του υπάρχοντος συσχετισμού δύναμης και της λειτουργίας της εκτός του πλαισίου των ελεγκτικών μηχανισμών. Η συνθήκη αυτή είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη καθώς μπορεί να αποτελέσει τη γενίκευση ενός μοντέλου περαιτέρω απελευθέρωσης της εργασίας ακόμα και από το υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο. Αυτό δεν αναιρεί ότι σε συγκεκριμένες περιπτώσεις η τηλεργασία εφαρμόζεται με οριοθετήσεις προστασίας της εργασίας. Ακόμα λοιπόν και αν θεωρούμε ότι μία γενίκευσή της στις σημερινές συνθήκες δεν θα γινόταν με αυτούς τους όρους, πρέπει να δούμε σε αυτές τις τάσεις τα χρήσιμα συμπεράσματα στην μεταστροφή αυτή του μοντέλου εργασίας. Παράλληλα, πρέπει να κρατήσουμε το ότι η τηλεργασία μπορεί να είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων σε συγκυρίες όπως η πρόσφατη πανδημία. Με βάση τα παραπάνω προκύπτει μία ανάγκη να θέσουμε κάποια άμεσα και πιο συνολικά αιτήματα μέσα στους χώρους εργασίας αλλά ως και εν δυνάμει θεσμικές κατοχυρώσεις στις ΣΣΕ.

- η τηλεργασία να είναι εθελοντική και με δικαίωμα ανάκλησης από τον εργαζόμενο
- καταγράφεται στις συμβάσεις εργασίας
- το κόστος εξοπλισμού (μεγαλύτεροι χώροι, γραφεία, υπολογιστές, διαδικτυακές συνδέσεις) να επιβαρύνει την εργοδοσία
- Να απαγορεύεται οποιοδήποτε σύστημα επιτήρησης της εργοδοσίας τόσο στο φυσικό χώρο όσο και στον ηλεκτρονικό υπολογιστή του εργαζόμενου
- Το ωράριο αλλά και οι άδειες (κανονικές, αναρρωτικές, γονεϊκές ειδικού σκοπού) να τηρούνται και με τεχνικά μέσα (ηλεκτρονική “κάρτα”, αποσυνδεδεμένα εταιρικά τηλέφωνα κλπ.)
- Η τηλεργασία να εμπίπτει στην δικαιοδοσία των ελεγκτικών μηχανισμών και διεκδικούμε αντίστοιχο μηχανισμό και πρωτόκολλα ελέγχου
- Και στην τηλεργασία τα μέτρα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων είναι αποκλειστική ευθύνη της εργοδοσίας.

Κεφάλαιο 4: Η πανδημία ως ευκαιρία: βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες στρατηγικές του ελληνικού κεφαλαίου

Όπως σε κάθε κρισιακή περίοδο, η άρχουσα τάξη και το αστικό πολιτικό προσωπικό αξιοποιούν τη συγκυρία και χωρίς να χάσουν χρόνο προχωρούν σε νομοθετήματα που θα βελτιώσουν τη θέση τους, θα εξασφαλίσουν τα κέρδη τους και θα συγκροτήσουν το πλαίσιο εκείνο που θα ανοίγει τελικά περαιτέρω δρόμους προς τη διερεύνηση των ανισοτήτων, φέρνοντας σε ακόμα πιο δεινή θέση την εργατική τάξη. Η περίοδος της πανδημίας δεν θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση. Ο νόμος Χατζηδάκη για τα εργασιακά και η έκθεση Πισσαρίδη αποτελούν τα δύο βασικότερα πονήματα της κυβέρνησης σε αυτή τη κατεύθυνση. Σε αυτό πρέπει να συνυπολογίσουμε και τις αλλαγές που προβλέπονται στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο, το οποίο αποτελεί συνέχεια του ασφαλιστικού Κατρούγκαλου, στο οποίο χάνεται ακόμα παραπάνω ο αναδιανεμητικός χαρακτήρας της κοινωνικής ασφάλισης, και εισάγεται ο τρίτος (ιδιωτικός) πυλώνας ασφάλισης (Στο σύστημα των “3 πυλώνων” ο πρώτος θεωρείται ο υποχρεωτικός κρατικός, και ο δεύτερος ο συμπληρωματικός επικουρικός). Όπως και τις αλλαγές στον ΟΑΕΔ με το “δουλειές ξανά” την άνοιξη του 2022.

4.1 Νόμος Χατζηδάκη

Ο νόμος Χατζηδάκη που ψηφίστηκε το καλοκαίρι του 2021 αποτέλεσε συνέχεια αλλά και αναβάθμιση στην εργασιακή πολιτική του ελληνικού κεφαλαίου τα τελευταία χρόνια. Κεντρικοί άξονες γύρω από τους οποίους αρθρώθηκε είναι οι εξής:

- **Ο χρόνος των εργαζομένων φτηνός και προσαρμοσμένος στις επιχειρηματικές ανάγκες:** Η λογική της μετατροπής της θέσης εργασίας με το σταθερό ωράριο, σε «χρόνο εργασίας» βάθυνε με το νόμο Χατζηδάκη. Η «ευελιξία» του προβλέπει τη δυνατότητα η εργαζόμενη να εργάζεται για ως και **10 ώρες** χωρίς αυτό να λογίζεται υπερωρία, με την προοπτική να εργαστεί λιγότερες ώρες σε επόμενη φάση (προφανώς όταν η εταιρία έχει λιγότερη ανάγκη). Η τομή είναι ότι αυτό μπορεί να γίνει με «ατομική συμφωνία» εργαζόμενου εργοδότη (σε παλιότερους νόμους προβλεπόταν μόνο εφόσον το προέβλεπε κάποια συλλογική διαπραγμάτευση). Πρόκειται για *de facto* κατάργηση του 8ώρου. Θεωρητικά, η διάταξη εφαρμόζεται κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης, αλλά καταλαβαίνουμε πως αυτό είναι απόλυτα προσχηματικό στην σημερινή κατάσταση της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, με τη διάταξη αυτή εξατομικεύεται η σχέση εργασίας.

Πέραν αυτού, ο νόμος ήρθε να αυξήσει το **ανώτατο επιτρεπόμενο όριο** υπερωριών στις 150 ώρες το χρόνο, από 96 στη βιομηχανία και 120 στις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Επιπλέον, ακόμα και αυτό το υπερβολικό όριο 150 ωρών μπορεί να υπερβαίνεται με απλή απόφαση του γενικού γραμματέα εργασίας, ενώ προηγουμένως ήταν παράνομη.

Στο ίδιο μοτίβο, η **Κυριακή αργία** καταργήθηκε σε μια σειρά επιπλέον κλάδους (αποθήκες, logistics, data centers, μηχανογράφηση, παραγωγή έτοιμου σκυροδέματος κλπ.). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του εργατικού κόστους για την απασχόληση Κυριακές σε αυτούς τους κλάδους αφού πλέον οι εργαζόμενοι δικαιούνται μόνο την προσαύξηση 75% και όχι και το επιπλέον ρεπό που ισχύει για τους κλάδους που

απαγορεύεται η κυριακάτικη εργασία. Παράλληλα, το «άνοιγμα» αυτό, παράγει επιπλέον πίεση συντονισμού και στους υπόλοιπους κλάδους για να λειτουργούν με αντίστοιχο τρόπο τις Κυριακές.

Επιπλέον, και η ετήσια άδεια μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες της επιχείρησης, αφού θα μπορεί πλέον να εξαντλείται στο πρώτο τρίμηνο της επόμενης χρονιάς.

Οι επιπτώσεις του νόμου στον εργάσιμο χρόνο, χτύπησαν και το **διάλειμμα** των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη διάταξη αποτελεί παράδειγμα για το πώς γίνεται η χρήση των διατάξεων των νόμων από την εργοδοσία στο σημερινό συσχετισμό, ειδικά όπου δεν υπάρχουν συνδικάτα και έλεγχοι της επιθεώρησης. Ο νόμος προέβλεπε την κατοχύρωση του διαλείμματος 15-30 λεπτών σε όσους/ες/α εργάζονται πάνω από 4 ώρες, έναντι των του ορίου των 6 ωρών που ίσχυε προηγουμένως. Υποτίθεται αυτό το σκέλος του νόμου ήθελε να αυξήσει τα χορηγούμενα διαλείμματα, καθώς και να σταματήσει τις παρελκυστικές τακτικές εργοδοτών που δήλωναν 1 ώρα διάλειμμα στο δωρο (το οποίο δεν ήταν πραγματικό) και κρατούσαν τις εργαζόμενες για 9 ώρες στη δουλειά. Ήταν όμως ο πρώτος νόμος που προέβλεπε ρητά ότι το διάλειμμα δεν “μετράει” στον χρόνο εργασίας· παλαιότερα αυτό ήταν αντικείμενο συμφωνίας εργαζομένων - εργοδοτών (και σε πολλές περιπτώσεις καθοριζόταν ευνοϊκά από τις συλλογικές συμβάσεις, όσο αυτές υπήρχαν). Παρότι οι ερμηνευτικές διατάξεις που ακολούθησαν έγραφαν σαφώς ότι, όπου το διάλειμμα ήταν εντός δωρου μέχρι τώρα, αυτό δεν μπορεί να αλλάξει, και θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή, η εργοδοσία σε πολλές επιχειρήσεις αξιοποίησε το νέο νομικό πλαίσιο, αδιαφορώντας για τις ερμηνευτικές διατάξεις, και μετέτρεψε τις συμβάσεις από 8ωρο σε 8.5ωρο.

Τέλος, το ξεχείλωμα του ωραρίου εντοπίζεται και στη νέα τάση που εφαρμόζεται ήδη σε μεγάλες εταιρίες, με πρώτα τα μεγάλα τραπεζικά ιδρύματα, και αφορά στην πρακτική ευρείας στελεχοποίησης των εργαζομένων, με σκοπό την επέκταση του ωραρίου τους. Η τάση αυτή, που τείνει να επεκταθεί τα επόμενα χρόνια, στοχεύει στο να “προάγει” τυπικά και προσχηματικά εργαζομένους σε στελέχη, χωρίς αυτό να ανταποκρίνεται απαραίτητα σε μια συνολική αλλαγή-αναβάθμιση των αρμοδιοτήτων τους, με κυριότερη την άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, και χωρίς να αποτιμάται σε ανάλογη μισθολογική αύξηση, μόνο και μόνο για να μπορέσουν αυτοί οι εργαζόμενοι να υπαχθούν στο καθεστώς του ελεύθερου ωραρίου που συνοδεύει τα διευθυντικά στελέχη. Δημιουργούν επομένως “ψευδοστελέχη” πολλών κλιμακίων με μοναδικό σκοπό να μπορούν αυτά νομότυπα να εργάζονται εξαντλητικές ώρες χωρίς να κατοχυρώνουν υπερωρίες.

- **Συνολικότερη ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων:** Πέραν του ωραρίου που αναδείχθηκε ως κεντρικό ζήτημα, ο νόμος ελαστικοποιεί συνολικότερα το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.
 - ο Απελευθερώνεται σε σημαντικό βαθμό η δυνατότητα απολύσεων, αφού ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο, ακόμα και εάν αυτός δικαιωθεί δικαστικά. Αντίθετα, προβλέπεται ποσό πρόσθετης αποζημίωσης για παράνομη απόλυση (από μισθούς 3 μηνών ως το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης) και επιτρέπει στο δικαστήριο να κλείσει την υπόθεση επιδικάζοντας ένα τέτοιο επιπλέον ποσό αποζημίωσης, κάτι που μπορεί να γίνει μετά και από αίτημα του εργοδότη! Επιπλέον, επιτρέπει στον εργοδότη να έχει 4 μήνες για να καλύψει τις

- υποχρεώσεις του (πχ καταβολή αποζημίωσης) ώστε να μην κριθεί άκυρη η απόλυση. Νωρίτερα, είχε καταργηθεί η υποχρέωση των εργοδοτών για αιτιολόγηση της απόλυσης.
- ο Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης μπορούν να υποχρεωθούν να παρέχουν πρόσθετη εργασία πέραν αυτής που προβλέπεται στη σύμβαση εργασίας τους, ακόμα και με διακοπτόμενο ωράριο, με υπερωριακή προσαύξηση μόλις 12% επί του πενιχρού μισθού που κατά κανόνα έχουν οι μερικώς απασχολούμενοι
 - ο Νομιμοποίηση του freelancing (“συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών”) σε πρακτικά υποκρυπτόμενες σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, ακόμα και σε κλάδους όπως οι ταχυμεταφορές. Η κυβέρνηση υποστήριξε ότι βελτίωσε τις συνθήκες για τους freelancers, επιτρέποντας τον συνδικαλισμό, στην πράξη όμως νομιμοποιεί τη μετατροπή των εργαζομένων σε «επιχειρηματίες» χωρίς εργασιακά δικαιώματα (άδειες, αναρρωτικές, δώρα, υπερωρίες, καταβολή ασφαλιστικών εισφορών κοκ, ακόμα και τα ατυχήματα των εργαζομένων δικυκλιστών δεν θεωρούνται εργατικά). Η διαδικασία αυτή είχε ξεκινήσει στην αγορά εργασίας από τα επαγγέλματα της μισθωτής διανομής, και επεκτάθηκε σταδιακά σε πάρα πολλούς κλάδους. Το πρώτο στάδιο της νομιμοποίησης αυτής της κατάστασης είχε έρθει με το ασφαλιστικό Κατρούγκαλου το 2016 που αναγνώριζε ειδική κατηγορία στα μπλοκάκια, για την οποία οι εργοδότες καταβάλλουν κάποιες εισφορές (αναγνωρίζοντας δηλαδή ότι πρόκειται για υπαλλήλους, που – επομένως – δεν θα έπρεπε να είναι μπλοκάκια). Ειδικά στο delivery, μετά την ψήφιση του νόμου, η efood ξεκίνησε να προσλαμβάνει μαζικά με αυτό το καθεστώς, κάτι που η wolt έκανε από την εμφάνισή της στην Ελλάδα, επί κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ
- **Ασφυξία στον εργατικό συνδικαλισμό:** Ο νόμος περιέχει σειρά διατάξεων που προσπαθούν να περιορίσουν ακόμα παραπάνω τους εργατικούς αγώνες. Θυμίζουμε ότι και ο νόμος Αχτσιόγλου (το 2017) προέβλεπε απαρτία 50%+1 των εγγεγραμμένων για απεργιακή απόφαση στα επιχειρησιακά πρωτοβάθμια σωματεία. Σε ακόμα πιο επιθετική τροχιά, ο νόμος Χατζηδάκη νομοθέτησε:
 - ο Την απαγόρευση της απεργιακής περιφρούρησης, και τη δυνατότητα διώξεων σε όσους/ες συμμετέχουν στις απεργιακές φρουρές.
 - ο Την πρόβλεψη προσωπικού ασφαλείας που να εγγυάται τη λειτουργία στο 33% της συνήθους, σε κλάδους που δεν ίσχυε ως τώρα (η πρόβλεψη αυτή χρησιμοποιήθηκε από το υπουργείο παιδείας απέναντι στους εκπαιδευτικούς γιατί δεν όρισαν προσωπικό ασφαλείας για την ... αξιολόγηση). Έχει σημασία ότι στις περισσότερες χώρες δεν υπάρχει πρόβλεψη για προσωπικό ασφαλείας, καθώς εναπόκειται στις εργαζόμενες ότι το λαμβάνουν υπόψη όταν κάνουν απεργία. Στην πράξη, το ελληνικό κράτος θεσμοθέτησε «ανώτατο ανεκτό ποσοστό απεργίας»
 - ο Την υποχρέωση διεξαγωγής διαπραγματεύσεων επί μακρόν πριν την κήρυξη απεργίας, ακόμα και απέναντι σε αιφνιδιαστικές κινήσεις της εργοδοσίας (η πρόβλεψη αυτή χρησιμοποιήθηκε όταν οι εργαζόμενοι στον ΕΦΚΑ κήρυξαν απεργία, αφού το υπουργείο τους απαγόρευσε τις χειμερινές άδειες στα τέλη του 2021)

- ο Τη μείωση των μελών της διοίκησης των συνδικάτων που προστατεύονται από την απόλυση.
- ο Την υποχρεωτική καταγραφή των σωματείων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, και πρακτικά και την παράδοση των μητρώων των σωματείων στο κρατικό μητρώο, ως προϋπόθεση αναγνώρισης από το κράτος, δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κοκ.
- ο Την υποχρεωτική ύπαρξη και ηλεκτρονικής ψηφοφορίας τόσο για τις αρχαιρεσίες των σωματείων όσο και για τις αποφάσεις σε απεργία
- **Περαιτέρω συρρίκνωση του ρόλου του ΣΕΠΕ:** Είδαμε ότι ο ρόλος του ΣΕΠΕ επιχειρήθηκε να αλλάξει ριζικά μέσα στην πανδημία. Ο νόμος επιχειρεί να θεσμοποιήσει αυτή την αλλαγή, μετατρέποντας το ΣΕΠΕ σε «ανεξάρτητη αρχή», χωρίς ουσιαστικό πολιτικό και κοινωνικό έλεγχο και μετατροπή του σε τεχνοκρατικό και εισπρακτικό μηχανισμό με στόχο την δήθεν αποπολιτικοποίηση της διοίκησης
- **Παρενοχλήσεις/έμφυλη βία στους χώρους εργασίας:** Το νομοσχέδιο παρουσιάστηκε ως «νομοσχέδιο προστασίας της εργασίας», επειδή το πρώτο τμήμα του αφορούσε την ενσωμάτωση ευρωπαϊκών οδηγιών για την αντιμετώπιση των παρενοχλήσεων στους χώρους εργασίας. Και αυτό το σκέλος είναι όμως προβληματικό, γιατί μεταβιβάζει την ευθύνη στην αλυσίδα της ιεραρχίας (ή έστω σε δομές της επιχείρησης), ενώ και οι ίδιες οι παρενοχλήσεις κατά κανόνα συμβαίνουν εντός της ίδιας αλυσίδας, με την αξιοποίηση της εξουσίας που αυτή παρέχει. Μόνο οι ενώσεις των εργαζομένων (σωματεία και άλλες μορφές) μπορούν να διασφαλίσουν την αποκάλυψη και ριζική αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Επιπλέον, η γενικότερη χειροτέρευση της εργασιακής συνθήκης των γυναικών, μόνο στην ισότητα δεν προσφέρει.

Υπάρχουν πλευρές του νόμου που παρουσιάστηκαν ως κομμάτι της πάταξης της εργοδοτικής παρανομίας (όπως η ψηφιακή κάρτα εργασίας), υπάρχουν όμως έρευνες που δείχνουν ότι τέτοια μέτρα, όπου έχουν εφαρμοστεί, οδηγούν απλώς στην μεγαλύτερη επιτήρηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων από τους εργοδότες (διαλείμματα κλπ.)

Ο νόμος προκάλεσε μαζικές εργατικές κινητοποιήσεις μετά από καιρό, με μαζικότητα που είχαμε να δούμε από το νόμο Κατρούγκαλου, το 2016, 5 χρόνια πριν. Η μαζική αντίδραση των εργαζομένων αφήνει κάποιες παρακαταθήκες, αλλά η αντιπαράθεση με το νέο νομικό πλαίσιο θα κρατήσει για καιρό, ζήτημα το οποίο αναλύουμε στο 6.1.3

4.2 Πόρισμα επιτροπής Πισσαρίδη και η πορεία υλοποίησής του

Η έκθεση της επιτροπής Πισσαρίδη περιλαμβάνει μια σειρά από προβλέψεις που σχετίζονται έμμεσα ή άμεσα με τις εργασιακές συνθήκες στη χώρα. Επιπλέον όμως, δίνει μια συνολικότερη κατεύθυνση για την οικονομική πολιτική, τους τομείς επενδύσεων αλλά και γενικότερους μετασχηματισμούς στην ελληνική κοινωνία που υποστηρίζει πως πρέπει να ακολουθηθούν και περιγράφει έναν μεσοπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό του κεφαλαίου στην Ελλάδα.

4.2.1 Κεντρικός στόχος η αύξηση της απασχόλησης και του ενεργού εργατικού δυναμικού

Αρχικά έχει σημασία να τονίσουμε πως το πόρισμα της επιτροπής Πισσαρίδη κάνει την παραδοχή ότι το κρίσιμότερο μέγεθος για το ελληνικό κεφάλαιο είναι η αύξηση των εργαζομένων που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, αλλά και του συνολικού χρόνου εργασίας των ήδη εργαζόμενων. Η έκθεση εκκινεί από την παραδοχή ότι οι Έλληνες εργάζονται λίγες ώρες, σε αντίθεση με όλες τις σοβαρές διεθνείς στατιστικές. Οι άνεργοι και οι ανεργες, αλλά και όσοι δεν ψάχνουν για δουλειά, όπως οι μητέρες που μεγαλώνουν παιδιά, πρακτικά αντιμετωπίζονται ως χαμένες εργατοώρες, και χαμένοι πόροι, από τη στιγμή που δεν παράγουν υπεραξία. Αυτό επηρεάζει συνολικότερα την αντιμετώπιση που έχει η έκθεση για την ανεργία, αλλά και τα επιδόματα, τα οποία αντιμετωπίζει ως αντικίνητρα. Στη λογική αυτή, το επίδομα ανεργίας προτείνεται να είναι “ατομικό” - παρότι και σήμερα είναι συναρτημένο με τον τελευταίο χρόνο εργασίας, οι συντάκτες της έκθεσης το επισημαίνουν - και να ανέρχεται στο 55% του μέσου μισθού τριετίας, και να μην εξαρτάται από τον τελευταίο χρόνο εργασίας μόνο, ο οποίος είναι κατά κανόνα καλύτερος μισθολογικά. Προφανώς, το πρόβλημα δεν είναι το επίδομα ανεργίας, αλλά ο τρόπος που η εργοδοσία εκμεταλλεύεται αυτές τις πολιτικές «προσφέροντας» χαμηλόμισθες και μερικής απασχόλησης θέσεις εργασίας (τυπικά, μιας και η υποδηλωμένη εργασία συνεχώς αυξάνεται) όπως φάνηκε και τη περίοδο της πανδημίας, με τις δηλώσεις των αναστολών εργασίας. Παράλληλα, η έκθεση αποφεύγει να απαντήσει στην απουσία των ελεγκτικών μηχανισμών, ρίχνοντας αντίθετα το βάρος στις «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», δηλαδή πρακτικά στην επιδότηση των εργοδοτών.

Ειδικά για τις γυναίκες, η έκθεση υποστηρίζει ότι θα πρέπει να υπάρξουν πολιτικές που θα επιτρέπουν στην περίοδο της κύησης και της άδειας μητρότητας να λογαριάζονται ως τμήμα της σταδιοδρομίας, ενώ προτείνει άδειες πατρότητας, ώστε να εξισοροποιηθεί το “πλεονέκτημα” των ανδρών εργαζομένων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Οι προτάσεις περιλαμβάνουν όμως και την μεταφορά της μισθοδοσίας στην διάρκεια των αδειών μητρότητας από τις επιχειρήσεις στο κράτος. Ακόμα και η πιο φιλελεύθερη αστική οπτική για την γυναικεία απασχόληση αντιμετωπίζει ως αντικίνητρο πρόσληψης την μητρότητα, και προσπαθεί να την “λειάνει” εις βάρος του κρατικού προϋπολογισμού. Όταν λέμε πιο φιλελεύθερη οπτική, εννοούμε σε σχέση με την ακροδεξιά που διατυπώνεται σε διεθνές επίπεδο και θέλει τις γυναίκες να επιστρέφουν σε αναπαραγωγικούς ρόλους στο σπίτι σε περίοδο κρίσης, υποκαθιστώντας τις λειτουργίες των αποδυναμωμένων κρατικών δομών πρόνοιας. Η δεύτερη κατηγορία που εντοπίζεται χαμηλό ποσοστό ενεργού παραγωγικά πληθυσμού είναι οι νέοι 15-24 ετών και είναι σαφές ότι το ελληνικό κεφάλαιο θέλει να σπρώξει περισσότερους νέους στην παραγωγή. Με το δεδομένο ότι δεν αναφέρεται κάποια στρατηγική για την αύξηση της απασχόλησης σε αυτές τις ηλικίες, μπορούμε εύκολα να συμπεράνουμε ότι θα χρησιμοποιηθούν φραγμοί στην πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, ώστε να αλλάξει η ηλικιακή κατανομή του κάθετου καταμερισμού εργασίας. Ήδη, η Ελάχιστη Βάση Εισαγωγής, παράλληλα με την ενίσχυση της σημασίας των δημόσιων ΙΕΚ, θα πρέπει να ιδωθούν και υπό αυτό το πρίσμα: την μεγαλύτερη προσαρμογή της εκπαίδευσης στον καταμερισμό εργασίας που έχει ανάγκη το ελληνικό κεφάλαιο τα επόμενα χρόνια.

4.2.1.3 “Δουλειές ξανά”

Σε αυτό ακριβώς το πλαίσιο, και στο φόντο της έλλειψης εργατικού δυναμικού σε μια σειρά κλάδους (και ειδικά στον τουρισμό), η κυβέρνηση ΝΔ ήρθε την άνοιξη του 2022 να αναμορφώσει και το πλαίσιο λειτουργίας του ΟΑΕΔ. Κεντρικός στόχος του νόμου ήταν να περιορίσει τις “παθητικές” πολιτικές για την ανεργία (δηλαδή την έκταση χορήγησης του

επιδόματος ανεργίας) και να πιέσει περισσότερους/ες άνεργους/ες να συμβιβαστούν με χειρότερες θέσεις εργασίας. Το Ο δεύτερος κεντρικός στόχος του νόμου είναι ιδεολογικός: η ανεργία εμπίπτει πλέον στην σφαίρα της ατομικής ευθύνης. Η ανεύρεση εργασίας μετατρέπεται σε νομική δέσμευση και ηθικό καθήκον, και η κατάσταση της ανεργίας ενοχοποιείται ως επίδειξη τεμπελιάς και εκούσιας αποχής από την αγορά εργασίας: “Δεν θα πληρώνουμε όλοι αυτούς που θέλουν να κάθονται”. Στην ίδια λογική εμπίπτουν και τα εισοδηματικά κριτήρια που θεσμοθετήθηκαν για ορισμένες παροχές (δωρεάν εισιτήρια, κοινωνικός τουρισμός κλπ.): προφανώς δεν αφορούν τη συντριπτική πλειονότητα των ανέργων, αλλά χρησιμοποιήθηκαν από το υπουργείο ως βασική αιτιολόγηση του νομοσχεδίου. Αυτή η κατεύθυνση έχει εξαγγελθεί πολύ νωρίτερα από το ευρωπαϊκό κεφάλαιο: Όπως χαρακτηριστικά ανακοίνωσε ο επικεφαλής της γερμανικής σοσιαλδημοκρατίας, Γκέρχαρντ Σρέντερ, στις αρχές του 2000, στο γερμανικό Κοινοβούλιο «Θα περικόψουμε τις κρατικές παροχές, θα ενισχύσουμε την ατομική ευθύνη, και πρέπει να ζητήσουμε από τον καθένα και την καθεμιά να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια». Στο συμβολικό επίπεδο των λέξεων, η δυνατότητα για εργασία μετονομάστηκε σε “ανθρώπινο κεφάλαιο”.

Συγκεκριμένα, θεσμοθετήθηκε ποινολόγιο ανέργων, στο οποίο καταγράφεται η άρνηση του άνεργου στις προσφερόμενες από τον ΟΑΕΔ θέσεις εργασίας. Στις τρεις αρνήσεις “κατάλληλης θέσης” ο άνεργος χάνει το επίδομα ανεργίας, και διαγράφεται για 2 χρόνια από το μητρώο ανέργων. Πρόκειται για μια ιδιότυπη “εργασιακή επιστράτευση”, έναν καταναγκασμό των ανέργων να αποδεχθούν θέσεις που μπορεί να μην του καλύπτουν ούτε τα ελάχιστα (πχ θέσεις σε απόσταση 120 χιλιομέτρων από τον τόπο κατοικίας στην ελληνική περιφέρεια θεωρούνται “κατάλληλες”), ή σε αντίθετη περίπτωση να διαγραφούν από τα μητρώα, και να μην επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό αλλά ούτε και τις “επίσημες στατιστικές” της ανεργίας, οι οποίες εμφανίζουν “ενοχλητική” απόκλιση μεταξύ ΟΑΕΔ και ΕΛΣΤΑΤ (επειδή η ΕΛΣΤΑΤ θεωρεί ότι αν δουλεύεις έστω και μια ώρα τη βδομάδα, δεν είσαι άνεργος). Επιπλέον, ο νόμος θεσπίζει την υποχρεωτικότητα και στην κατάρτιση για πρώτη φορά, δηλαδή όποιος/α αρνηθεί τη συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, χάνει το επίδομα και διαγράφεται για 6 μήνες από το μητρώο ανέργων. Με αυτή την κίνηση, ενισχύονται παράλληλα και τα αντίστοιχα ιδιωτικά συμφέροντα του ιδιωτικού τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ), αλλά και οι “κοινωνικοί εταίροι” (πχ. ΣΕΒ, ΓΣΕΕ) που μπορούν να αναλάβουν προγράμματα κατάρτισης.

Την ίδια στιγμή ο ίδιος ο ΟΑΕΔ δεν ενισχύεται, έχοντας έναν εργασιακό σύμβουλο ανά 1800 άνεργους, την ώρα που ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι ένας σύμβουλος ανά 150 άνεργους. Την κατάσταση αυτή κατέδειξαν και οι εργαζόμενοι/ες του ΟΑΕΔ, παράλληλα με το γεγονός ότι μετατρέπονται από υποστηρικτικό προσωπικό για τους άνεργους σε επιτηρητές του εάν πειθαρχούν στις κρατικές απαιτήσεις.

4.2.2. Μείωση του κόστους εργασίας για την εργοδοσία

Προφανώς, η μείωση του εργατικού κόστους δεν θα μπορούσε να λείπει από τον αστικό σχεδιασμό, ειδικά σε μία περίοδο με εξαιρετικά ευνοϊκό πολιτικό και ιδεολογικό συσχετισμό δύναμης υπέρ του αστικού συνασπισμού εξουσίας.

Ο πρώτος τρόπος για να γίνει αυτό, είναι ο άμεσος: Ο κατώτατος μισθός προβλέπεται να παραμείνει στην κρατική παρέμβαση και να υπολογίζεται από μια υποτιθέμενη «ανεπηρέαστη» επιτροπή εμπειρογνομόνων, καθώς και να αποκοπεί από άλλα επιδόματα (δεν είναι σαφές αν εννοούν και το επίδομα ανεργίας). Εκτός αυτού, προβλέπεται μείωση του κόστους υπερωριών,

και εκ των υστέρων δήλωσή τους, πρακτικές που στην Ελλάδα οδηγούν στη μη απογραφή και στην υποδήλωση των υπερωριών. Η έκθεση παράλληλα εισηγείται περαιτέρω διευκολύνσεις στις απολύσεις, βαφτισμένες «δυνατότητα ανακατανομής εργατικού δυναμικού»

Ο δεύτερος τρόπος, είναι ο έμμεσος. Στην έκθεση παρατηρείται μια διαρκής σύγκριση των «καθαρών» εισοδημάτων του εργαζόμενου με το συνολικό εργατικό κόστος, ενώ ταυτόχρονα αποκρύπτεται ότι μεγάλο μέρος αυτών είναι χρήματα του εργαζόμενου (φόροι, εισφορές) που μεταφράζονται σε κοινωνικές δαπάνες, δαπάνες υγείας, κοινωνική ασφάλιση κ.ο.κ. Μέσα από την εμπέδωση ότι οι κοινωνικές εισφορές είναι “βάρος” για το μισθό του εργαζομένου, την αίσθηση ότι το δημόσιο δεν προσφέρει τίποτα και ότι δεν θα πάρει σύνταξη ποτέ κανείς, η έκθεση βαθαίνει την προεκλογική εξαγγελία της κυβέρνησης Μητσοτάκη - που ήδη υλοποιείται - για μείωση ασφαλιστικών εισφορών για εργαζομένους και κυρίως εργοδότες, τη μείωση του ορίου του ασφαλιστέου εισοδήματος, που θα έχει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των εισφορών για τα υψηλότερα εισοδήματα, και τελικά τη μείωση της εργοδοτικής συνεισφοράς στα ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία αποτελούν συλλογική ιδιοκτησία των εργαζομένων.

Προβλέπεται ταυτόχρονα η επέκταση του θεσμού της πρακτικής άσκησης, μιας διαδικασίας που βασίζεται στο ιδεολόγημα ότι υπάρχει κάποιο σαφές χρονικό όριο μετά το πέρας των σπουδών, στο οποίο ο εργαζόμενος έχει επαρκή εμπειρία για να αντεπεξέλθει σε αυτά που περιγράφει το πτυχίο του, ενώ ως τότε εργάζεται υποαμειβόμενος, χωρίς δικαιώματα και εντελώς έκθετος σε καταστάσεις όπως η πανδημική κρίση, όπου δεν τον καλύπτει καμιά πρόβλεψη ενίσχυσης. Πρόκειται για γενίκευση της μετακύλισης του κόστους ειδίκευσης από τους εργοδότες στους εργαζομένους.

Έχει αξία να σημειωθεί ότι η μείωση των μισθών έρχεται παράλληλα με την υπόσχεση για ατομική ανέλιξη. Χαρακτηριστική είναι η πρόταση που προβλέπει δημοσιονομικά ουδέτερη και «περισσότερο αποσυμπιεσμένη» κλίμακα μισθολογίου στο δημόσιο, δηλαδή μεγαλύτερες οικονομικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στο δημόσιο, με μειώσεις μισθών για πολλούς, ώστε να υπάρξει η υπόσχεση για αυξήσεις σε άλλους.

4.2.3. Για το ασφαλιστικό

Οι σημερινές συντάξεις θεωρούνται ως μεγάλο κόστος και υψηλή επιβάρυνση για το δημόσιο, και, φυσικά, η έννοια της παραγωγικότητας -που εμφανίζεται διαρκώς σε πολλά σημεία του πορίσματος- δεν αναφέρεται πουθενά για το ασφαλιστικό σύστημα. Το γεγονός δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι παράγουν πλέον πολύ περισσότερα στον εργάσιμο βίο τους, και άρα θα μπορούσαν να εργάζονται για λιγότερα χρόνια, δεν μπαίνει στην εξίσωση των αστικών σχεδιασμών για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος.

Η στόχευση για το ασφαλιστικό σύστημα είναι ξεκάθαρη: «Μετάβαση από διανεμητικό σε κεφαλαιοποιητικό σύστημα επικουρικής σύνταξης, με άμεση εφαρμογή για όσους εισέρχονται στην αγορά εργασίας και εθελοντικά για όσους άλλους εργαζόμενους το επιθυμούν». Τίθεται ως κεντρικός στόχος η ανάπτυξη επαγγελματικής και ιδιωτικής ασφάλισης, ώστε να διαμορφωθούν νέα πεδία κερδοφορίας για τις ασφαλιστικές εταιρίες.

Τα παραπάνω, δεν θα μπορούσαν να μη συνδέονται με την κεφαλαιοποιητική λογική. Όχι μόνο για να διαχειρίζονται οι ιδιωτικές ασφαλιστικές αλλά και οι manager του δημοσίου τους πόρους των αντίστοιχων ταμείων κατά το δοκούν. Το πόρισμα επιχειρεί να μας πείσει ότι το έλλειμμα επενδύσεων που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές καπιταλιστικές επιχειρήσεις μπορεί να καλυφθεί

με την κεφαλαιοποίηση των αποθεματικών των ασφαλιστικών ταμείων και την “επένδυσή” τους στο ελληνικό χρηματιστήριο. Πέραν του προφανούς ότι είναι αδιανόητο να τζογάρονται τα ασφαλιστικά αποθεματικά στο χρηματιστήριο, διαδικασία που έχει οδηγήσει και σε ακραία σκάνδαλα κατά το παρελθόν (δομημένα ομόλογα), αλλά και σε μεγάλες απώλειες (συμμετοχή ΤΣΜΕΔΕ στην Attica Bank), η συγκεκριμένη στρατηγική παραβλέπει το γεγονός ότι τα χρηματιστήρια δεν αποτελούν στην πραγματικότητα πεδίο άντλησης κεφαλαίων για παραγωγικές επενδύσεις (στις ΗΠΑ, τα τελευταία 20 χρόνια, λιγότερο από 2% των επενδύσεων καλύφθηκε από “ανοιχτές δημόσιες προσφορές”, δηλαδή αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου μέσα από τα χρηματιστήρια). Προφανώς, σε κανένα σημείο της έκθεσης δεν αναφέρονται σοβαρές στιγμές του παρελθόντος, που προέκυψαν από την εμπλοκή των ταμείων με τις χρηματαγορές, όπως το κούρεμα των ομολόγων που κατείχαν τα ταμεία με το PSI, ως αιτία των ελλειμμάτων στα ασφαλιστικά ταμεία.

Ακριβώς αυτή η λογική που προτείνει η έκθεση Πισσαρίδη θεσμοθετήθηκε ήδη και επίσημα από το ασφαλιστικό Χατζηδάκη το καλοκαίρι του 2021. Στο νέο ασφαλιστικό, όλοι οι νέοι ασφαλισμένοι είναι υποχρεωμένοι να έχουν “ατομικό κουμπαρά” στην επικουρική τους ασφάλιση, η οποία θα επενδύεται με 3 “επίπεδα κινδύνου” από το “Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης”, το οποίο θα λειτουργεί με όρους ιδιωτικού επενδυτικού fund.

Η λογική της χρηματιστικοποίησης και του “ατομικού κουμπαρά”, όχι μόνο για τη σύνταξη αλλά γενικότερα για την πρόσβαση σε προνοιακές δομές, διατρέχει όλη την έκθεση, με χαρακτηριστικότερο το εξής παράδειγμα: Οι γυναίκες, μας λέει η πρόταση, πρέπει να απελευθερωθούν και από την φροντίδα των υπερηλίκων στο σπίτι, για να μπορούν να αξιοποιηθούν στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να γίνει με τη δημιουργία δομών για ηλικιωμένους, χωρίς να διευκρινίζεται ακριβώς εάν αυτές οι δομές θα είναι δημόσιες ή ιδιωτικές. Οι πόροι για τις δομές αυτές θα έρθουν από επιπλέον εισφορά κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου (και όχι από τη φορολογία που είναι προοδευτική ή από τις υπάρχουσες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης), και θα επενδύονται και αυτοί στα χρηματιστήρια!

Τέλος, προβλέπονται ειδικές φιλοεργοδοτικές πρόνοιες για δυναμικά αναπτυσσόμενες μερίδες του κεφαλαίου, όπως η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις “καινοτόμες” επιχειρήσεις, για τις οποίες ήδη ισχύουν φορολογικές ελαφρύνσεις, αλλά θεωρείται ότι αυτές δεν είναι επαρκείς, λόγω του μικρού ποσοστού κέρδους που έχουν κατά κανόνα τέτοιες επιχειρήσεις στα πρώτα τους βήματα. Η έκθεση δεν διευκρινίζει βέβαια τι σημαίνει καινοτόμος επιχείρηση, και είναι σαφές ότι επιχειρήσεις που ασχολούνται με την έρευνα ή την πληροφορική μπορεί να θεωρούνται καινοτόμες εσαεί και όχι μόνο κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας τους.

4.2.4 Για την αυτοματοποίηση και την “τεχνολογική επανάσταση”

Τέλος, έχει μια αξία να δούμε και πλευρές παραγωγικών αναδιαρθρώσεων στο πόρισμα της έκθεσης. Ειδικότερα, τα think tank του ελληνικού αστισμού προβλέπουν διαρκή “πόλωση” των θέσεων εργασίας προς τις θέσεις εργασίας υψηλών και χαμηλών γνώσεων και δεξιοτήτων, με συρρίκνωση των “ενδιάμεσων”, όσο προχωράει η αξιοποίηση της ψηφιοποίησης, της ρομποτικής και των αντίστοιχων τεχνολογιών από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ένα παράδειγμα αυτής της διαδικασίας είναι η βίαιη μετατροπή και κατάργηση θέσεων εργασίας στις τράπεζες μέσα και από την υιοθέτηση συστημάτων “τεχνητής νοημοσύνης”. Τα τμήματα του εργατικού δυναμικού που θα οδηγηθούν στην ανεργία, θα κληθούν να αναλάβουν το κόστος της επανακατάρτισής τους σε αυτές τις περιπτώσεις, εφόσον δεν θα πληρώνονται και θα βρίσκονται

εκτός αγοράς εργασίας μέχρι να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες. Για το λόγο αυτό προκρίνεται η κατάρτιση ως λύση (λογική που συμβαδίζει και με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές της flexicurity), η οποία προτείνεται να γίνεται από ιδιωτικά κέντρα, με πόρους του δημοσίου. Παράλληλα, εισάγεται η πρόταση η ενδοεταιρική κατάρτιση να γίνει κρατικώς επιδοτούμενη. Και στις δύο περιπτώσεις, το κόστος ειδίκευσης του εργαζόμενου για μια συγκεκριμένη θέση, μετακυλίεται στον εργαζόμενο και στο δημόσιο, ενώ αυτός που θα επωφεληθεί είναι βασικά η εργοδοσία, έχοντας στη διάθεσή της άμεσα παραγωγικούς εργαζομένους. Έχει επίσης σημασία ότι η έκθεση εκτιμά πως το ελληνικό εργατικό δυναμικό είναι υπερεκπαιδευμένο, αλλά ταυτόχρονα δεν έχει τις “δεξιότητες” που απαιτούν οι επιχειρήσεις. Η διατύπωση αυτή, σε συνδυασμό με την επισήμανση του χαμηλού ποσοστού εργαζομένων στις ηλικίες 15-24, ενισχύει την εκτίμησή μας ότι θα επιχειρηθεί στο άμεσο μέλλον να αποτραπούν από την πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μεγαλύτερα τμήματα της νεολαίας - προερχόμενα προφανώς από τα χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα -, ώστε να καταλάβουν θέσεις χαμηλής εκπαίδευσης στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας. Η εκτίμηση αυτή συνδυάζεται με όσα αναφέρθηκαν στο 4.2.1 για την ΕΒΕ.

4.2.5 Ελλείψεις της έκθεσης

Πέραν της δικής μας κριτικής, η έκθεση δεν μπορεί να απαντήσει και σε βασικά ερωτήματα καπιταλιστικού σχεδιασμού, ενώ δέχεται κριτικές και από σοσιαλδημοκρατικές απόψεις. Αρχικά, βασικό πρόβλημα της έκθεσης είναι πως δεν απαντά στο μεγάλο πρόβλημα της έλλειψης επενδύσεων από τους Έλληνες καπιταλιστές αλλά και της έλλειψης δέσμευσής τους σε διαδικασίες διατηρήσιμης δημιουργίας νέου πλούτου, παρόλο που και η εγχώρια επένδυση παρουσιάζεται ως προϋπόθεση για την ανάπτυξη. Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από απουσία αναπτυξιακού σχεδιασμού, παραμένοντας εγκλωβισμένη σε τομείς έντασης εργασίας. Δεν ενδιαφέρεται να υιοθετήσει μια ηγεμονική αφήγηση άρσης των κοινωνικών αποκλεισμών, ενώ δεν υπάρχει αναφορά στην ανάπτυξη και τη διατήρηση αυτής με βάση τη κλιματική αλλαγή και τη κυκλική οικονομία, την αποτελεσματικότητα που κρίνεται στον όγκο και τη ποιότητα της απασχόλησης και στο αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για όλους, τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, την κατανομή της τραπεζικής ρευστότητας, την ενίσχυση των θεσμών προστασίας της κοινωνίας. Χαρακτηριστικά η αντί-έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αναφέρει πως η έκθεση Πισσαρίδη δεν ευθυγραμμίζεται καν με την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ, ενώ έρχεται σε αντίθεση με τις “κοινωνικές και εργασιακές αξίες του Παγκόσμιου Συμφώνου Απασχόλησης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας”.

Ακόμη, ο σχεδιασμός μιας πολιτικής μικρό-κινήτρων, όπως προτείνει η έκθεση Πισσαρίδη, για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων - και από καπιταλιστική σκοπιά - “παθογενειών” υποτιμά τον δομικό χαρακτήρα τους και αποτελεί έναν από τους λόγους για τους οποίους η έκθεση Πισσαρίδη διακρίνεται από έλλειμμα αναπτυξιακού πραγματισμού. Οι προτάσεις οικονομικής πολιτικής εξαντλούνται στη στήριξη της κερδοφορίας των επιχειρήσεων για την ενεργοποίηση των ιδιωτικών επενδύσεων, κάτι που είναι σχεδόν βέβαιο ότι δεν θα επιφέρει τις επιθυμητές επενδύσεις, αφού υπάρχουν πάντοτε χώρες που προσφέρουν ακόμα μεγαλύτερες φοροελαφρύνσεις ή ποσοστά εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης.

Επίσης η έκθεση Πισσαρίδη ισχυρίζεται ότι στοχεύει στην ποιοτική αναβάθμιση της απασχόλησης και από την άλλη προωθεί παρεμβάσεις περαιτέρω ελαστικοποίησης, που το πιθανότερο είναι πως θα εγκλωβίσουν την οικονομία σε τεχνολογική υστέρηση και αδυναμία

μετασχηματισμού και την ενίσχυση άλλων κλάδων. Προ πανδημίας, το 73% των απασχολούμενων σε όλους τους κλάδους εργαζόταν υπερωριακά, ενώ σε ορισμένους κλάδους, όπως η μεταποίηση και οι μεταφορές, το αντίστοιχο ποσοστό ξεπερνούσε το 80%. Προκύπτει έτσι de facto κατάργηση του οκτώρου και ρευστοποίηση του χρόνου έναρξης και λήξης της εργασίας.

Κεφάλαιο 5: Για την κατάσταση και τις παρακαταθήκες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν τη βασική έκφραση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζόμενων τάξεων στον δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα απέναντι στο κεφάλαιο και το κράτος. Είναι τα βασικά κύτταρα αυτοοργάνωσης των εργαζομένων που δρουν και κινητοποιούν τους/τις μισθωτούς/ες εργαζόμενους και εργαζόμενες προς όφελος των συμφερόντων τους. Ειδικότερα το συνδικάτο αφορά στην οργάνωση της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, της συλλογικής δράσης με στόχο την διεκδίκηση καλύτερων όρων εργασίας, αμοιβής, αξιοπρεπούς διαβίωσης. Είναι αιτούμενο όμως να παρεμβαίνει και στην καταπολέμηση των έμφυλων, φυλετικών και άλλων διακρίσεων.

5.1 Αρνητικές παρακαταθήκες στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα

5.1.1 Προβλήματα δομής

5.1.1.1 Δομή της απασχόλησης και χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος διαδραματίζει η δομή της απασχόλησης και η θέση της μισθωτής εργασίας στον ελληνικό καπιταλιστικό σχηματισμό. Η βραδύτερη ανάπτυξη των καπιταλιστικών σχέσεων εργασίας αντανακλάται στην δομή της απασχόλησης αλλά στη δομή και την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα. Όπως εξηγήσαμε ήδη στο 1.1.5, το ποσοστό της μισθωτής εργασίας στο σύνολο της απασχόλησης, στην Ελλάδα, είναι σημαντικά μικρότερο σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ωστόσο η προλεταριοποίηση της παραδοσιακής μικροαστικής τάξης την τελευταία δεκαετία, τροφοδοτεί σταδιακά την μισθωτή εργασία.

Ο βαθμός συγκεντροποίησης της ελληνικής οικονομίας επίσης έχει αποτελέσει εμπόδιο: Πάνω από το 96% των ελληνικών επιχειρήσεων απασχολούν 1 έως 5 εργαζόμενους και το υψηλότερο ποσοστό των μισθωτής εργασίας κατανέμεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 1-5 εργαζόμενους/νες και από 10-49 εργαζόμενους/ες. Την ίδια ώρα, όμως, οι λίγες αριθμητικά επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 250 εργαζομένων, απασχολούν το 25% περίπου της μισθωτής εργασίας. Η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών απασχολείται στον τριτογενή τομέα. Αυτή η διασπορά της μισθωτής εργασίας σε μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εργοδότη/τριας και εργαζομένου/νης, δεν ευνοεί την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος και τη συγκρότηση σωματείων. Επιπλέον, η πολυαπασχόληση, χαρακτηριστικό που συνδέεται με ένα σημαντικό κομμάτι της μισθωτής εργασίας, δεν ευνοεί τη διαμόρφωση της συνείδησης της μισθωτής εργασίας.

Εξαιτίας και αυτής της διάρθρωσης, τα συνδικάτα του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ, τράπεζες κλπ.) αποτέλεσαν τον κορμό του συνδικαλιστικού κινήματος μέχρι και το 1990. Συνδικάτα στις ΔΕΚΟ, τράπεζες, τοπική αυτοδιοίκηση, εκπαίδευση, στις κατασκευές, τη ναυτιλία, τις μεταλλευτικές και μεγάλες βιομηχανίες χαρακτηρίζονταν από υψηλή (ή σχετικά υψηλή) συνδικαλιστική πυκνότητα εν αντιθέσει με μεγάλο μέρος των εργαζομένων των μικρών

επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που παρέμεναν και παραμένουν έως και σήμερα εκτός των συνδικάτων.

Η εξέλιξη της δομής της ελληνικής οικονομίας επίδρασε δηλαδή στην ανισομερή ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και στην μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (για παράδειγμα όσο αυξανόταν η απασχόληση στις υπηρεσίες που η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι μικρότερη από ό,τι στη βιομηχανία). Προφανώς αυτή η διαδικασία συνδυάζεται και με τις εξελίξεις στον πολιτικό και ιδεολογικό συσχετισμό δύναμης, δεν είναι δηλαδή “αντικειμενική εξέλιξη” που απορρέει μονάχα από την παραγωγική διάρθρωση

5.1.1.2 Οι γυναίκες στο περιθώριο

Παρά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία, στα συνδικάτα υπό-εκπροσωπούνται. Με βάση την κατά φύλο κατανομή των μελών των συνδικάτων, οι άνδρες εργαζόμενοι συμμετέχουν σχεδόν κατά 13 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο από το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η έλλειψη αυτοπεποίθησης για τις ικανότητες τους και την ανάληψη ηγετικών ρόλων, οι υψηλές απαιτήσεις από τον εαυτό τους, ο φόβος των αντιποίνων από τον εργοδότη, η έλλειψη υποστηρικτικών δομών φροντίδας, τα έντονα χαρακτηριστικά της εφεδρείας στην γυναικεία απασχόληση αλλά και οι ισχυροί έμφυλοι ρόλοι εντός της κοινωνίας και κατά συνέπεια εντός των συνδικάτων οδηγούν τις γυναίκες εκτός των τειχών των σωματείων. Ταυτόχρονα είναι υποβαθμισμένα από το διεκδικητικό ρεπερτόριο του συνδικαλιστικού κινήματος τα πολλαπλά ζητήματα που συνθέτουν την έμφυλη ανισότητα που βιώνουν οι γυναίκες στον κόσμο της εργασίας. Με αυτό τον τρόπο οι γυναίκες εργαζόμενες τείνουν να μπουκνουν στο περιθώριο της ιστορίας. Μοναδική εξαίρεση η έντονη παρουσία τους σε κινηματικά συμβάντα που αφορούν την βία και την κακοποίηση σε βάρος τους.

5.1.1.3 Η αντιφατική αντιμετώπιση των μετανασ(ρι)ών

Τα ελληνικά συνδικάτα δεν επέδειξαν ξενοφοβικά αντανάκλαστικά απέναντι στο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό, αντιθέτως αντιμετώπισαν τους μετανάστες και τις μετανάστριες με αξιακό προσανατολισμό την αλληλεγγύη και τον διεθνισμό. Προώθησαν αιτήματα για την νομιμοποίηση και ισότιμη μεταχείριση των αλλοδαπών εργαζομένων.

Ωστόσο η συμμετοχή των αλλοδαπών εργαζομένων στα συνδικάτα παραμένει εξαιρετικά χαμηλή λόγω της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας των κλάδων που εργάζονται, της εξατομίκευσης της σχέσης εργασίας κυρίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και της ελαστικοποίησης των ατομικών όρων εργασίας τους. Η εικόνα είναι διαφορετική για τις μετανάστριες που εργάζονται αόρατες εντός του οίκου και στις εργολαβικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της καθαριότητας. Οι παθογένειες του συνδικαλιστικού κινήματος, η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, τα πολλαπλά καθεστώτα εργασίας, η κατακερματισμένη εργασιακή ταυτότητα, το φράγμα της γλώσσας, αλλά και το επισφαλές νομικό καθεστώς των μεταναστών και μεταναστριών είναι οι κύριοι λόγοι που δεν επέτρεψαν στα συνδικάτα να διεισδύσουν και να εκπροσωπήσουν επαρκώς το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό αναπόσπαστο τμήμα της εργατικής τάξης.

5.1.1.4 Χαρακτηριστικά προβλήματα της δομής του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

5.1.1.4.1 Πολυδιάσπαση

Βασικό χαρακτηριστικό της δομής τους ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος είναι η απουσία σε τριτοβάθμιο επίπεδο ενιαίας συνδικαλιστικής έκφρασης. Κύριο κριτήριο διαχωρισμού των ομοσπονδιών είναι η **διάκριση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα**. Έχει σημασία να επισημάνουμε εδώ ότι ο διαχωρισμός αυτός, που διαπερνά κάθετα όλες τις οργανώσεις του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν προέκυψε από κάποια ιστορική ανάγκη, ούτε καν από κάποια ιδεολογική στρέβλωση εντός του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος των δημοσίων υπαλλήλων, παρότι υπήρχαν και σωματεία δημοσίων υπαλλήλων. Ήρθε με κυβερνητική απόφαση της κυβέρνησης του Ελευθερίου Βενιζέλου ώστε “να μη μολυνθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι από το μικρόβιο της ταξικής πάλης”. Ο διαχωρισμός αυτός έχει επιδράσει σημαντικά στη συγκρότηση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και στη συνείδηση των εργαζομένων. Έχει επιτρέψει στον αστισμό να εκθρέφει με μεγαλύτερη ευκολία τον κοινωνικό αυτοματισμό έναντι των δημοσίων υπαλλήλων, και έχει δυσχεράνει τον συντονισμό της πάλης των εργαζομένων ακόμα και σε φάσεις όξυνσης των ταξικών αγώνων. Η κατάσταση αυτή αποτελεί σε μεγάλο βαθμό “ελληνική ιδιαιτερότητα” καθώς δεν απαντάται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες σε αυτό το βαθμό, όπου οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα συμμετέχουν σε κοινές οργανώσεις με αυτούς του ιδιωτικού, έχοντας και ειδικότερες οργανώσεις και κινητοποιήσεις για τα δικά τους ζητήματα.

Άλλο χαρακτηριστικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος είναι ο **πολυκερματισμός** του. Τόσο σε πρωτοβάθμιο όσο και σε δευτεροβάθμιο επίπεδο υπάρχει πληθώρα συνδικάτων, γεγονός αποτρεπτικό ως προς την αποτελεσματικότητα και τον συντονισμό των δυνάμεων της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερα η ΓΣΕΕ συνενώνει 126 εργατικά κέντρα και 70 ομοσπονδίες πρωτοβάθμιων σωματείων. Η ΑΔΕΔΥ συνενώνει 46 ομοσπονδίες πρωτοβάθμιων σωματείων. Τα πρωτοβάθμια σωματεία ξεπερνούν τα 3.000.

Ο πολυκερματισμός εμφανίζεται με την ύπαρξη μεγάλου αριθμού ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, σωματεία που εμφανίστηκαν στο πρώιμο στάδιο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος τα οποία βρίσκονταν υπό την επίδραση της συντεχνιακής αντίληψης και από τα οποία απουσίαζε η λογική της ευρύτερης ταξικής αλληλεγγύης. Η αναβάθμιση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων γίνεται μόλις το 1990 (ν.1876/1990) με την αναγνώριση τους ως υπέρτερες σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Η χαλαρή αντίληψη για την έννοια του κλάδου οδήγησε στην δημιουργία περισσότερων του ενός σωματείου εντός του ίδιου κλάδου.

Στο άλλο σκέλος, η πολυδιάσπαση οφείλεται και στην έντονη παραταξιοποίηση που χαρακτηρίζει το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, και εμφανίζεται με τον κάθετο διαχωρισμό των συνδικαλιστικών παρατάξεων σε όλες τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες ενώσεις, ακόμα και σε όλα τα μεγάλα πρωτοβάθμια σωματεία. Η παραταξιοποίηση - που στην πραγματικότητα είναι κομματικοποίηση - θα επιδράσει στον πολυκερματισμό του με τη δημιουργία σωματείων για τον έλεγχο και τη διαμόρφωση του συσχετισμού δύναμης στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η κατάσταση αυτή εντείνεται από τον παραγοντισμό, αλλά και από τη γραφειοκρατικοποίηση, φαινόμενα στα οποία θα αναφερθούμε στη συνέχεια,. Ο λόγος είναι ότι με την δημιουργία περισσότερων σωματείων, προκύπτουν περισσότερες θέσεις συνδικαλιστικών στελεχών (θέσεις ΔΣ, συνδικαλιστικές διευκολύνσεις, συνδικαλιστικοί “τίτλοι” κοκ).

5.1.1.4.2 Η δημοκρατία στα συνδικάτα, είδος προς εξαφάνιση

Στη μεταπολιτευτική περίοδο το ζήτημα της δημοκρατίας και της ταξικής εκπροσώπησης των μισθωτής εργατικής τάξης τέθηκε emphaticά. Με την ανάληψη της εξουσίας από το ΠΑΣΟΚ το 1981 επιχειρήθηκε ο εκδημοκρατισμός του συνδικαλιστικού κινήματος όπως αποτυπώθηκε στον ν.1264/1982. Ο νόμος ήταν πολύ δημοκρατικότερος από την προηγούμενη κατάσταση που περιείχε ακόμα και χουντικά ή προχουντικά διατάγματα, τα οποία φτάνουν να αποτυπώνονται ως και σήμερα σε ορισμένα καταστατικά (όπως της Πανελλήνιας Ναυτικής Ομοσπονδίας). Είχε όμως και την πρόβλεψη της ενισχυμένης αναλογικής (στο β' γύρο κατανομής περνάνε μόνο όσοι έχουν πιάσει το μέτρο) που οδηγεί συχνά στον αποκλεισμό των μικρότερων δυνάμεων από τις διοικήσεις. Ωστόσο, την ίδια στιγμή επιτεύχθηκε και η σύνδεση των συνδικαλιστικών παρατάξεων με τα πολιτικά κόμματα. Οι πρώτες αποτέλεσαν εκλογικό ακροατήριο των πολιτικών κομμάτων αλλά και δεξαμενή πολιτικού προσωπικού. Χαρακτηριστική η περίπτωση των προέδρων της ΓΣΕΕ που υπουργοποιήθηκαν μετά την ανάληψη της εξουσίας από το κόμμα στο οποίο πρόκειται η συνδικαλιστική τους παράταξη. Η διασύνδεση των συνδικαλιστικών ηγεσιών (και ιδιαίτερα της ΠΑΣΚΕ) με τα πολιτικά κόμματα και κυρίως με τα κόμματα εξουσίας (ΠΑΣΟΚ) αποτέλεσε ισχυρό διαπραγματευτικό χαρτί και την ικανοποίηση των συνδικαλιστικών αιτημάτων. Ειδικότερα, στις κρατικά ελεγχόμενες επιχειρήσεις, με τις διορισμένες ηγεσίες τους, οι παραχωρήσεις προς τα σωματεία εξασφάλισαν την κοινωνική ειρήνη και μορφοποίησαν τον κυβερνητικό συνδικαλισμό. Αυτή η σχέση συνδικάτου - κόμματος εξουσίας οδήγησε στον παραγοντισμό των συνδικαλιστών, την αποξένωση και αυτονόμησή τους από τους εργαζόμενους και εν τέλει στη δημιουργία κουλτούρας ανάθεσης εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Η εξάρτηση του συνδικαλιστικού κινήματος από τις κυβερνήσεις αποτυπώνεται και με τις κρατικές επιχορηγήσεις μέσω του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, γεγονός που δεν επέτρεψε την οικονομική αυτοτέλεια των συνδικάτων. Το φαινόμενο έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια με τις επιχορηγήσεις και τα ευρωπαϊκά προγράμματα που αναλαμβάνει το ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Η διαδικασία αυτή συνδυάστηκε με την προϊούσα γραφειοκρατικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία δεν αφορούσε απλώς το γεγονός ότι δεν λαμβάνονταν υπόψη οι γνώμες των εργαζομένων. Οι συνδικαλιστικές διευκολύνσεις που χρειαζόνταν για να οργανωθούν οι συνδικαλιστικές ενώσεις και οι αγώνες των εργαζομένων, μετατράπηκαν σε στοιχείο βιοπορισμού διαμορφώνοντας μια κατάσταση όπου συνδικαλιστικά στελέχη παρέμεναν επί χρόνια εκτός εργασίας, και συγκροτούσαν τελικά ένα διαφοροποιημένο κοινωνικό στρώμα, μακριά από τα καθημερινά προβλήματα της μισθωτής εργασίας. Τελικά, ο συνδικαλισμός γίνεται σταδιακά το επάγγελμά τους και η καριέρα τους, που σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί και σε πολιτικές καριέρες στα δύο κυρίαρχα αστικά κόμματα (ΝΔ - ΠΑΣΟΚ). Η κατάσταση αυτή διευκολύνεται από την κομματικοποίηση, καθώς δεν ασκείται έλεγχος στα συνδικαλιστικά στελέχη και στον τρόπο χρήσης των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων (αδειών κλπ.), με αποτέλεσμα να μην μπαίνει κανένας φραγμός στη γραφειοκρατία. Από τη στιγμή που ο συνδικαλισμός γίνεται επάγγελμα, και η μάχη συσχετισμού εντός συνδικαλιστικού κινήματος βασική προϋπόθεση για να κρατήσει κανείς την καρέκλα του, τα φαινόμενα σήψης διευρύνονται: Δημιουργούνται σωματεία - σφραγίδες μόνο και μόνο για την αναπαραγωγή συσχετισμών, αρχίζουν να εμφανίζονται περιστατικά εκτεταμένης νοθείας ειδικά στις μονοκομματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (και ακόμα περισσότερο στην περιφέρεια που είναι πιο δύσκολος ο έλεγχος). Τα παραδείγματα είναι ακραία: εμφανίζονται να ψηφίζουν εκατοντάδες εργαζόμενοι/ες

σε κλάδους σε περιοχές που αυτή η παραγωγική δραστηριότητα έχει εκλείψει (πιο χαρακτηριστική η κλωστοϋφαντουργία)

Η συνδικαλιστική αριστερά δυσκολεύεται να απαντήσει σε αυτή τη διεργασία, η οποία την βρίσκει και στη φάση της παγκόσμιας κρίσης της με την κατάρρευση της ΕΣΣΔ. Ενώ εντοπίζει τα προβλήματα, τελικά σύρεται σε μεγάλο βαθμό στο να προσπαθεί να απαντήσει με παρόμοια όπλα, στο όνομα του να διασωθεί απέναντι στους μηχανισμούς της ΔΑΚΕ και της ΠΑΣΚΕ. Αυτό έχει τελικά ως αποτέλεσμα τα φαινόμενα εκφυλισμού να αρχίζουν να εμφανίζονται και στις δικές της τάξεις είτε με την πιο “ήπια” μορφή (στελέχη του ΚΚΕ που διατελούν επί δεκαετίες κεντρικοί συνδικαλιστές χωρίς επαφή με την εργασία, ή εργατικά στελέχη που δεν ασχολούνται με το συνδικάτο αλλά με το κόμμα) είτε με την πολύ πιο “άγρια” (ομάδες συνδικαλιστών με αναφορά στην αριστερά να μετατρέπονται σε γραφειοκρατικές ομάδες που εκλέγονται και με τη στήριξη εργοδοτικών μηχανισμών (ομάδα Βασιλόπουλου στη ΓΣΕΕ)).

5.1.2 Αρνητικές παρακαταθήκες “γραμμής” και περιεχομένου

5.1.2.1 Οι “συναινέσεις” και το τελικό ξεδόντιασμα των συνδικάτων

Να σημειώσουμε εισαγωγικά, ότι οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν πηγή κανόνων εργατικού δικαίου και ρύθμισης των όρων συνθηκών. Ο σκοπός τους είναι η προστασία του συλλογικού συμφέροντος των εργαζομένων ενώ ταυτόχρονα συγκροτούν και οργανώνουν το συλλογικό συμφέρον αλλά και τις κοινές εργασιακές ταυτότητες. Οι πρώτες Συλλογικές Συμβάσεις στην Ελλάδα εμφανίζονται παράλληλα με τις πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις, και αποκτούν “τυπική μορφή” το 1938.

Από το 1990 εισάγονται στοιχεία συναίνεσης στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, γεγονός που αμβλύνει το συγκρουσιακό χαρακτήρα του. Η συγκρουσιακή στάση απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος, κατά τα πρώτα χρόνια της μεταπολίτευσης (1975-1983) αποτυπώνεται στον υψηλό αριθμό των απεργιακών κινητοποιήσεων. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 ο αριθμός των απεργιών μειώνεται με την εισαγωγή θεσμών κοινωνικού διαλόγου για την επίτευξη συναινέσεων. Η ψήφιση του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν. 1876/90) εισήγαγε την υποχρέωση του εργοδότη για διαπραγμάτευση, παράλληλα δημιουργούνται νέοι θεσμοί όπως ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), για την εκτόνωση των κρίσεων και την επίλυση συλλογικών διαφορών. Με τον συγκεκριμένο νόμο γίνεται μια προσπάθεια από πλευράς κράτους να αποσυρθεί από το ρόλο της υποχρεωτικής διαιτησίας και να πιέσει εργοδοτικούς φορείς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να βρίσκουν λύσεις μέσα από τη διαβούλευση και τη συναίνεση. Ειδικότερα ο ρόλος του ΟΜΕΔ είναι η επίλυση των διαφορών μεταξύ εργοδοτών –εργαζομένων όταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις οδηγούνται σε αδιέξοδο και δεν είναι δυνατή η υπογραφή συλλογικής σύμβασης. Στο στάδιο της διαιτησίας μπορούν να προσφύγουν από κοινού εργοδότες και εργαζόμενοι ή μονομερώς οι εργαζόμενοι στις περιπτώσεις που οι εργοδότες αρνούνται τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Για πρώτη φορά αναγνωρίζονται και οι συμβάσεις και διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Επί μακρόν τα συνδικάτα εκπαιδεύονται στις διαπραγματεύσεις και όχι στην ταξική αντιπαράθεση για να κατοχυρώσουν ΣΣΕ.

Την μνημονιακή περίοδο που ακολουθεί με τη βίαιη επίθεση του κεφαλαίου προς την μισθωτή εργασία, οι Συλλογικές Συμβάσεις αποτελούν κύριο στόχο, ώστε να έρθει η εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης. Κόμβος είναι η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη

δαιτησία, που διαλύει τα σαθρά “συναινετικά θεμέλια” πάνω στα οποία είχε βασιστεί η συνδικαλιστική δράση από το 1990 και μετά. Η διαδικασία αυτή επιδρά καταλυτικά στην ίδια την ταυτότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Παράλληλα με την ήττα και την υποχώρηση της επιρροής του διεθνούς κομμουνιστικού κινήματος, αυτό οδηγεί στην αδυναμία των συνδικάτων να λειτουργήσουν έξω από αυτή τη διαδικασία. Το εργατικό κίνημα βρίσκεται να μην μπορεί να κατοχυρώσει ούτε στοιχειώδεις ΣΣΕ. Η εξάλειψη των κρατικών εξωτερικών εγγυητών και η καθαρότερη λειτουργία του κρατικού μηχανισμού ως συλλογικός εγγυητής των συμφερόντων της καπιταλιστικής τάξης την περίοδο της κρίσης, αφήνει τα συνδικάτα γυμνά από τα δανεικά κρατικά ρούχα, και έρμαιο στις καπιταλιστικές ορέξεις.

Το συνδικαλιστικό κίνημα, εγκλωβισμένο σε λογικές συναίνεσης με το κεφάλαιο, δεν κατάφερε να αμυνθεί στοιχειωδώς. Υπάρχει μία μόνο πολύ σημαντική εξαίρεση στον κανόνα, πριν την κρίση, η σφοδρή και πετυχημένη αντίδραση στην ασφαλιστική αντί-μεταρρύθμιση Γιαννίση. Από το 1990 το συνδικαλιστικό κίνημα είχε αρχίσει να διαμορφώνει μια κουλτούρα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων εντός των τειχών, αποδεχόμενο αφενός τα πολλαπλά καθεστώτα ευέλικτης εργασίας και αφετέρου την απαλλοτρίωση των δικαιωμάτων τους (χαρακτηριστικά παραδείγματα σε πολλούς προμνημονιακούς νόμους που διαχώριζαν εργαζόμενους (και δικαιώματα) σε παλιούς και νέους εργαζόμενους, παλιούς και νέους ασφαλισμένους κοκ). Αυτή η πολιτική επιλεκτικής εσωτερικής υποτίμησης σε βάρος πολλών εργαζομένων, των γυναικών, των νέων σε ηλικία των νεοεισερχόμενων, των ευέλικτα απασχολούμενων και κυρίως των μεταναστών οδήγησε στον κατακερματισμό της μισθωτής εργασίας. Οδήγησε στη διάλυση της κοινής εργασιακής ταυτότητας, εμφανίστηκαν μειονότητες στη βάση του φύλου, της ηλικίας και της εθνικότητας στο εσωτερικό της μισθωτής εργασίας.

Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, που πλέον φτάνει σε μονοψήφια νούμερα, αποτυπώνει τη συνεχή τάση μείωσης της συνδικαλιστικής εμπιστοσύνης, την κρίση εμπιστοσύνης των εργαζομένων απέναντι στις συλλογικές εκπροσωπήσεις και την κυριαρχία ατομικών στρατηγικών επιβίωσης. Γεγονός που οφείλεται όχι μόνο στα ρεφορμιστικά χαρακτηριστικά που απέκτησε το συνδικαλιστικό κίνημα μετά το 1990 αλλά και στην αδυναμία των συνδικάτων να διεισδύσουν στα νέα προλεταριακά στρώματα (γυναίκες, νέοι, μετανάστες). Ακόμα και οι δημοσκοπικές έρευνες δείχνουν ότι - σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στο εξωτερικό - ο κόσμος έχει πολύ μικρή εμπιστοσύνη στα συνδικάτα, στο θεσμούς που φτιάχτηκαν δηλαδή ακριβώς για να προστατεύουν τα συμφέροντά του. Με βάση την έρευνα της Public Issue το 2018, η ΓΣΕΕ συγκεντρώνει μόνο το 34% της εμπιστοσύνης έναντι 54% μη εμπιστοσύνης, έχοντας πιο χαμηλά ποσοστά ακόμα και από τον ΣΕΒ! Είναι δεδομένο επομένως ότι η δική μας δουλειά θα είναι δύσκολη στο να αναταχθεί αυτή η κατάσταση, αλλά ταυτόχρονα αναγκαία.

5.1.2.2 Στα απόνερα της ήττας: εργοδοτικός και κυβερνητικός συνδικαλισμός

Η ήττα του συνδικαλιστικού κινήματος επιδρά διαρκώς στη γραμμή του, σε ένα καθοδικό σπινάλ. Τμήματα εργαζομένων αντιλαμβάνονται τη λογική του κοινωνικού εταιρισμού στο επίπεδο της επιχείρησης (την ταύτιση με τα συμφέροντα του εργοδότη) ως το μοναδικό τρόπο για να διασωθούν. Σωματεία που έχουν μαζικούς αγώνες, όπως των τραπεζοϋπαλλήλων, μετατρέπονται σε γιγαντιαίους εργοδοτικούς βραχίονες, υπό την υψηλή εποπτεία της εργοδοσίας. Για να συμβεί αυτό, η εργοδοσία παρέπεμπε την επίλυση ακόμα και καθημερινών προβλημάτων στους εργοδοτικούς συνδικαλιστές: χαρακτηριστικότερο παράδειγμα το σωματείο της alpha bank και ο νεοφιλελεύθερος εργοδοτικός “συνδικαλιστής” Τάσος Γκιάτης, τον οποίο

ενίσχυσε η εργοδοσία μετά τις μεγάλες απεργίες στα τέλη της δεκαετίας του '90. 25 χρόνια μετά, η παράταξή του έφτασε να προκαλέσει δεξιά διάσπαση στη ΔΑΚΕ ιδιωτικού τομέα και πριμοδοτείται από την πιο νεοφιλελεύθερη πτέρυγα της ΝΔ. Η κατάσταση αυτή επιδρά και σε σωματεία στα οποία φαινόταν να ηγεμονεύει η αριστερά, ειδικά σε φάσεις κινδύνου για τις θέσεις εργασίας. Το Σωματείο του Μαρινόπουλου, που συσπειρωνόταν στο ΠΑΜΕ, βρίσκεται μέσα σε λίγα χρόνια να μην ασκεί έλεγχο για τους μη δημοσιευμένους ισολογισμούς, όταν η επιχείρηση βρίσκεται να καταρρέει, και ομνύει στην εξαγορά από το Σκλαβενίτη ως τη λύση για τους εργαζόμενους, χωρίς άλλη προοπτική. Αντίστοιχα φαινόμενα παρατηρούνται και στο δημόσιο τομέα, όπου οι κυβερνητικοί συνδικαλιστές λειτουργούν και ως υπεύθυνοι να παρέχουν “διευκολύνσεις” στη βάση της ψήφου, με αποτέλεσμα τα χρόνια μετά το 2015 η ΔΑΚΕ να σημειώνει παλινόρθωση της επιρροής της και ο ΣΥΡΙΖΑ να ανασυγκροτεί τη συνδικαλιστική του παρουσία στο δημόσιο και με βάση τέτοιες πρακτικές.

5.1.2.3 Για τον κομματικό συνδικαλισμό του ΠΑΜΕ

Παρότι αποτελεί δευτερεύουσα αιτία στην ευρύτερη κατάσταση, ο κομματικός συνδικαλισμός, με την έκφραση που παίρνει γύρω από τη συγκρότηση του ΠΑΜΕ, θα πρέπει να αναλύεται και να δέχεται την κριτική μας. Αποτελεί απότοκο της γενικότερης κομματικοποίησης του ΣΚ, αλλά ταυτόχρονα έχει ειδικά χαρακτηριστικά, καθώς συγκροτείται σε αγωνιστική βάση, και στην υπαρκτή αποστροφή προς τις ηγεσίες των “επίσημων” συνδικάτων και κυρίως της ΓΣΕΕ. Συγκεντρώνει όμως μια σειρά προβληματικών που λειτουργούν ανασχετικά για το συνδικαλιστικό κίνημα: ουσιαστικά συσπειρώνει τον κόσμο στη βάση μιας πολιτικοϊδεολογικής ταυτότητας και όχι της κατεύθυνσης του αγώνα, κι έτσι αδυνατεί να συσπειρώσει ευρύτερα δυναμικά στις περιόδους της κινηματικής έξαρσης. Το ΠΑΜΕ έχει τη μεγαλύτερη δυνατότητα κινητοποίησης τις περιόδους της νηνεμίας, αλλά το “ταβάνι” της συσπείρωσης του δεν είναι πολύ ψηλότερα. Η λογική της κομματικής οικοδόμησης και ενίσχυσης επικαθορίζει τελικά σε σημαντικό βαθμό τις επιλογές έναντι των κατακτήσεων των σωματείων. Αυτό προφανώς πηγάζει από την ευρύτερη λογική του ΚΚΕ που δυσκολεύεται να αναγνωρίσει τη δυνατότητα κατακτήσεων στο σήμερα και θεωρεί ότι αυτή περνάει κυρίως από την ενίσχυση των κομματικών δυνάμεών του. Επιπλέον, η λογική του το οδηγεί συχνά σε ακραία αντιδημοκρατικές πρακτικές στα σωματεία που πλειοψηφεί, από την έκδοση αποφάσεων του ΔΣ χωρίς καν αυτό να συνεδριάζει μέχρι την προσαρμογή των εκλογικών διαδικασιών όπως το βολεύει. Οι πρακτικές αυτές συνδυάζονται με την “από τα πάνω” λειτουργία, της απόλυτης καθοδήγησης των σωματείων από την ΕΓ του ΠΑΜΕ και το ΚΚΕ, παρά τα ανοίγματα που επιχείρησε να κάνει το 2021 με το “Σπόρτινγκ” και το διάλογο στη βάση σωματείων και ομοσπονδιών και όχι υπό την έτοιμη γραμμή του ΠΑΜΕ. Τέλος, για να υπερασπιστεί τις επιλογές του και να μην αποδέχεται την κριτική κανενός, επιδίδεται συχνά δυστυχώς σε πόλεμο λάσπης σε μια σειρά σωματείων, υβρίζοντας ως εργοδοτικούς όσους διαφωνούν μαζί του, ακόμα και συνδικαλιστ(ρι)ες που έχουν ιδρύσει σωματεία εκεί που δεν υπήρχαν, έχουν συγκρουστεί με την εργοδοσία πολλαπλά, σε σημείο να τους σέρνει στα δικαστήρια, κοκ.

5.1.3 Η ιστορική υποτίμηση της «ανανεωτικής αριστεράς» στο εργατικό ζήτημα και το πολιτικό περιβάλλον εντός του οποίου διαμορφώθηκε

Σε αυτήν την παράγραφο του κειμένου θα προσπαθήσουμε, πολύ συνοπτικά, να προσεγγίσουμε το ζήτημα της αποτίμησης του εργατικού κινήματος από τη δεκαετία του 90' και

μετά, από τη σκοπιά της ριζοσπαστικής/αντικαπιταλιστικής αριστεράς. Είναι προφανές πως το κείμενο αυτό δεν προσπαθεί να παίξει το ρόλο ιστορικής αναδρομής, δεν θα μπορούσε άλλωστε, αλλά να συμβάλλει πρακτικά στα αναγκαία συμπεράσματα για την επόμενη μέρα. Κυρίως, είναι μια απόπειρα ειλικρινούς και γόνιμης αυτοκριτικής, μακριά από αυτομαστιγώματα, ως αναγκαίο βήμα για την επανεκκίνηση.

Αντικείμενο του παρόντος κομματιού αποτελεί το ζήτημα της αδυναμίας/απροθυμίας της «ανανεωτικής» αριστεράς να συμπεριλάβει το εργατικό κίνημα σε ένα συνολικό σχέδιο πολιτικής ανατροπής, αλλά και αυτόνομα η στρατηγική ήττα του εργατικού κινήματος στην Ελλάδα. Παρά το προφανές της πολυπλοκότητας του ζητήματος θα σταθούμε στις κυριότερες αιτίες, με έμφαση στις «υποκειμενικές» συνθήκες. Επιγραμματικά, θα εστιάσει στη γραμμή των «ανανεωτών» για τα εργασιακά, στην πολιτική ήττα της αριστεράς μέσα στο εργατικό κίνημα, στο ζήτημα της ενσωμάτωσης και γραφειοκρατικοποίησης των αγωνιστικών δυνάμεων και την εσφαλμένη προβολή νέων κινηματικών μορφών ως αντιπαραθετικές στην παραδοσιακή συνδικαλιστική δράση με συνεπακόλουθη την υποτίμηση του, ιδιαίτερα από τον ΣΥΡΙΖΑ. Η συζήτηση αυτή δεν μπορεί να γίνει χωρίς να εξεταστεί και η στάση των κυριότερων δυνάμεων στο εργατικό κίνημα αυτή την περίοδο, του ΠΑΣΟΚ και του ΚΚΕ.

5.1.3.1 Μια σύντομη αποτίμηση του ρεύματος της ανανέωσης

Ξεκινώντας από τα του οίκου μας, θα σταθούμε στη «στροφή» του ευρωκομμουνιστικού ρεύματος και των συναφών δυνάμεων μακριά από τη γραμμή της ταξικής πόλωσης. Τη συνειδητή, δηλαδή, εκχώρηση της γραμμής εργατικού/ταξικού κινήματος προς μία *real politic* γραμμή, που μιλάει για ένα μέτωπο «προοδευτικών και δημοκρατικών δυνάμεων». Ο ιστορικός συμβιβασμός στο επίπεδο της αντικαπιταλιστικής στρατηγικής από τις δυνάμεις της ευρωκομμουνιστικής παράδοσης είναι σαφώς ο ακρογωνιαίος λίθος των αιτιών. Αποτελέσματα αυτής αποτελούν το συνεπακόλουθο «άνοιγμα» στη «μεσαία τάξη» και στη διολίσθηση των «λογικών απαιτήσεων», αλλά και του συνδικαλισμού με έντονα τα στοιχεία αστικής πολιτικής (ανάθεσης, γραφειοκρατίας, πελατειακών χαρακτηριστικών). Επικράτησε δηλαδή μια ρεφορμιστικού/σοσιαλδημοκρατικού τύπου στρατηγική, με κύριο άξονα τις εθνικές εκλογικές μάχες από αστική σκοπιά, που θα πρέπει να μπορεί να εκφράσει τη φανταστική «μέση τάξη» όπως αυτή έχει διαμορφωθεί σαν κοινωνική συνείδηση από την άνοδο του ΠΑΣΟΚ τη δεκαετία του 80'. Αλλάζοντας, δηλαδή, το κριτήριο από τη θέση στην παραγωγή, σε ένα γενικό «οικονομικής δυνατότητας», στην προσπάθεια να καλλιεργηθεί μια μη-εργατική συνείδηση στους εργαζόμενους που ζούσαν μακριά από την υπερεκμετάλλευση και τη φτώχεια, ενισχύοντας παράλληλα κατά πολύ το αφήγημα της διαταξικής ανέλιξης. Ήταν αυτή η πολιτική γραμμή, που εκφράστηκε ως «ΕΑΔΕ» από το ΚΚΕ εσωτερικού, και η προσπάθεια μεταφοράς της και στο συνδικαλιστικό κίνημα, που συρρίκνωσε δραματικά τις σημαντικές δυνάμεις που είχε το ΚΚΕ Εσωτερικού και η ΕΚΟΝ Ρήγας Φεραίος στο συνδικαλιστικό κίνημα στα πρώτα μεταπολιτευτικά χρόνια, τόσο σε σημαντικά κλαδικά συνδικάτα, όπως οι οικοδόμοι και η υφαντουργία, όσο και σε επιχειρησιακά εργοστασιακά σωματεία.

Στα προηγούμενα θα πρέπει να προστεθεί και η στρεβλή αντιμετώπιση, από την ηγεσία σημαντικών ρευμάτων της ριζοσπαστικής αριστεράς (ειδικά εντός του ΣΥΡΙΖΑ ως το 2015), του συνδικαλιστικού κινήματος ως αντιπαραθετικού στις νέες κινηματικές μορφές, ιδιαίτερα με την αρχή του 21^{ου} αιώνα. Προσέγγιση η οποία έχει ως αιτίες, πέρα από τη συνολική στροφή που περιεγράφηκε προηγούμενα, την επικράτηση της λογικής της ανάθεσης και της

γραφειοκρατικοποίησης μέσα στο εργατικό κίνημα αλλά και την παγίωση καταστάσεων και συσχετισμών που φαίνονταν/κρίθηκαν ως μη αναστρέψιμες στο άμεσο μέλλον, σε αντίθεση με τις δυνατότητες που έδιναν τα νέα κινήματα για δημοκρατική συμμετοχή, πειραματισμούς και νίκες, έστω και πιο μικρές, σε ένα όμως ορατό παρόν. Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να αποτιμήσουμε και τη μεγάλη ευκαιρία που έχασε το εργατικό κίνημα να μπολιαστεί από αυτά τα χαρακτηριστικά σε μία κατεύθυνση ουσιαστικής ανανέωσης και επανεκκίνησης. Με βάση αυτά, δεν είναι μάλλον ιδιαίτερα δύσκολο να κατανοηθεί και η στάση του ΣΥΡΙΖΑ, με τη χρέωση του εργατικού να είναι σαφώς υποβαθμισμένη πολιτικά και να αφορά κυρίως τη μειοψηφία, τους «εργατιστές» δηλαδή του ΑΡ. Χωρίς να παραγνωρίζεται η αδιάλλακτη ταξικά και πολιτικά θέση του μεγαλύτερου κομματιού του ενεργού συνδικαλιστικού δυναμικού του ΑΡ, είναι παρόλα αυτά σαφές πως η κεντρική λογική «συντήρησης θέσεων», ανάθεσης και σκληρής γραφειοκρατίας, ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, ακόμα και από στελέχη που δεν ανήκαν στο εργατικό κίνημα, όρισαν τη γενική κατεύθυνση. Η συγκεκριμένη κατάσταση οδήγησε και στην συμμαχία του μηχανισμού της ΓΣΕΕ του πρώην ενιαίου ΜΕΤΑ (γνωστού και ως “ομάδα Βασιλόπουλου”), με τις δυνάμεις του ΣΥΡΙΖΑ και δυνάμεις εργοδοτικού συνδικαλισμού, παρότι αρχικά είχε συνταχθεί με τη ΛΑΕ στο πολιτικό επίπεδο, για να επιστρέψει και επίσημα στο ΣΥΡΙΖΑ στο κομματικό συνέδριο του 2022. Η διατήρηση των συνδικαλιστικών θέσεων με κάθε κόστος, ήταν σημαντικότερη από τον ίδιο τον συνδικαλισμό.

Σε γενικές γραμμές πάντως μπορούμε να πούμε για τον ΣΥΡΙΖΑ ότι το σχήμα που επέλεξε να ακολουθήσει η ηγεσία του, σε συνομιλία με αυτό που ονομάστηκε «αριστερός λαϊκισμός», στην πραγματικότητα δεν απαιτούσε και μία λογική οικοδόμησης εργατικού κινήματος. Ο ΣΥΡΙΖΑ ποτέ δεν επέλεξε να συγκρουστεί με τα πιο δύσκολα ερωτήματα της συγκυρίας του 2010 – 2015, τα οποία θα οδηγούσαν και σε πιο σκληρές ταξικές πολώσεις, ενώ - ειδικά από ένα σημείο και μετά - επέμεινε σε μία γραμμή «εθνικής σωτηρίας», αρκούμενος σε μία γενική αφήγηση που υποσχόταν ότι τα πράγματα θα πάνε καλά για όλους. Παράλληλα, το ίδιο το σχέδιο του που στην πραγματικότητα δεν εμπεριείχε το στοιχείο της σύγκρουσης με το κυρίαρχο μπλοκ, παρά ήλπιζε ή υπολόγιζε σε μία καλή συνθήκη συμβιβασμού, αντίστοιχα δεν νοιάστηκε ποτέ για την οικοδόμηση ενός κινήματος που θα επωμιστεί μία τέτοια σύγκρουση. Αυτό το πλαίσιο επικαθόρισε εξάλλου και τη σχέση του με αυτά που ονομάζουμε νέα κοινωνικά κινήματα στα οποία ενεπλάκη στις μεγάλες του στιγμές, αλλά πολύ περισσότερο προσπάθησε να καρπωθεί και να εκπροσωπήσει, παρά να μετουσιώσει σε κοινωνικές τάσεις και καταστάσεις.

5.1.3.2 Δεν είμαι ΠΑΣΟΚ, δεν είμαι ούτε ΚΚΕ;

Η μεταπολιτευτική περίοδος μέχρι και τη σημερινή εποχή καθορίστηκε, και σε επίπεδο εργατικού κινήματος, όπως και σε πολλά άλλα, από την πολιτική κατεύθυνση του ΠΑΣΟΚ και του ΚΚΕ εντός του. Προφανώς, δεν υπάρχουν πολλά κοινά στοιχεία στη στάση των δύο κομμάτων, με μόνη διαφορά τη σχετική αποδοχή της λογικής της ανάπτυξης, που αναφέρθηκε και προηγουμένως, η οποία σχετιζόταν και με την προτεραιότητα της αντιιμπεριαλιστικής πάλης έναντι της αντιπαράθεσης με την εγχώρια αστική τάξη. Η άλλη σημαντική παράμετρος που καθόρισε συνολικότερα το εργατικό κίνημα, ήταν η έντονη κομματικοποίηση που επικράτησε σχετικά νωρίς στο εργατικό κίνημα, στην οποία αναφερθήκαμε και νωρίτερα. Αυτό θα μπορούσε να είναι και θετικό στοιχείο υπό συνθήκες, εφόσον η μεγάλη οργανωτική πυκνότητα των δυνάμεων της Αριστεράς και του ΠΑΣΟΚ - στα πρώτα μεταπολιτευτικά χρόνια - αντανakλούσε την ύπαρξη περισσότερων συνειδητών εργαζομένων εντός του κινήματος. Τελικά όμως οδήγησε γρήγορα - από διαφορετικές οδούς - στην γραφειοκρατικοποίηση.

Έχει μια σημασία να αναφερθούν ορισμένοι ιστορικοί κόμβοι, για να κατανοήσουμε τις συγκλίσεις και τις συγκρούσεις που προέκυψαν έκτοτε, όπως και τις διαφορετικές πρακτικές που επέλεξαν οι συνδικαλιστικές δυνάμεις, σε έναν πολύ ευνοϊκότερο ταξικό συσχετισμό δύναμης, σε σχέση με σήμερα. Το 1975, την ηγεσία της ΓΣΕΕ κερδίζουν συνδικαλιστές του κέντρου που είχαν τη στήριξη της ΝΔ, μετά από εκτεταμένη νοθεία και αποκλεισμό πολλών συνδικάτων. Οι παρατάξεις της Αριστεράς απέχουν και από τα επόμενα 2 συνέδρια, μέχρι το 1982 που είναι το πρώτο συνέδριο που διεξάγεται στη βάση του συνδικαλιστικού νόμου 1268/1981 του ΠΑΣΟΚ, που αποτελεί και σήμερα τυπικά τον νομικό κορμό της λειτουργίας των συνδικάτων. Ως αντίβαρο στην ελεγχόμενη ΓΣΕΕ, το 1977 ιδρύονται οι Συνεργαζόμενες Αγωνιστικές Δημοκρατικές Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις (ΣΑΔΕΟ), από τη συνεργασία των δυνάμεων που πρόσκεινταν στο ΚΚΕ (ΕΣΑΚ), το ΠΑΣΟΚ (ΠΑΣΚΕ) και το ΚΚΕ εσωτερικού (ΑΕΜ), ενώ αντίστοιχα λειτουργούν οι ΣΕΔΟ στο δημόσιο. Ο δεύτερος κόμβος είναι όταν η συνεργαζόμενη πλειοψηφία της ΓΣΕΕ, που έχει προκύψει από το συνέδριο του 1982 καθαιρείται από την κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ το 1985, επειδή αντιδρά στην αντεργατική στροφή της, με αποτέλεσμα τη μαζική διάσπαση της ΠΑΣΚΕ και τη δημιουργία των ΣΣΕΚ, οι οποίες συνεχίζουν τη συμπόρευση με την ΕΣΑΚ και το ΑΕΜ, δεν αναγνωρίζουν τη νέα διοίκηση της ΓΣΕΕ, και συγκροτούν παράλληλη διοίκηση, σε αντίθεση με τον κυβερνητικό βραχίονα της ΠΑΣΚΕ. Η αριστερή αντιπολίτευση απέχει από τα επόμενα 2 συνέδρια της ΓΣΕΕ, με την κατάσταση αυτή αίρεται το 1988, και να διατηρείται χωρίς οργανωτικές διασπάσεις μέχρι σήμερα, παρά τις οξύτατες αντιπαραθέσεις που επικρατούν, ειδικά στη μνημονιακή περίοδο.

Χαρακτηριστικό σημείο της πολιτικής του ΚΚΕ που αξίζει να αναφερθεί ως προς την γενικότερη επίδρασή του, και όχι σε μια προσπάθεια συνολικής αποτίμησης, ήταν η ανοιχτή αντιπαραθέση με τη συγκρότηση επιχειρησιακών και ειδικότερα εργοστασιακών σωματείων. Η συγκεκριμένη πολιτική του ΚΚΕ βασίστηκε κυρίως στην εκτίμηση της ευκολότερης χειραγώγησης των επιχειρησιακών σωματείων από την εργοδοσία, την ίδια στιγμή όμως, περιθωριοποιήθηκε μια λογική που μπορούσε να συγκροτήσει την ταξική ενότητα των εργαζομένων στο ίδιο το επίπεδο της επιχείρησης, όπως θα δούμε και στη συνέχεια. Επιπλέον, μετά το 15ο κομματικό συνέδριό του (1996), το ΚΚΕ μπαίνει σε μια γραμμή συνολικότερης πολιτικής απομόνωσης εντός του εργατικού κινήματος. Η ίδρυση του ΠΑΜΕ το 1999 αποτελεί τον κεντρικό κόμβο αυτής της πολιτικής, που όμως εντάσσεται σε μια συνολικότερη λογική στον ιδιωτικό τομέα: αποφυγή συμμετοχής σε - έστω και αναλογικά - προεδρεία κεντρικών συνδικάτων όπου δεν έχει αυτοδυναμία, ακόμα και όταν ο συσχετισμός δεν είναι καθολικά αρνητικός, ίδρυση διασπαστικών κλαδικών συνδικάτων σε περιπτώσεις που υπάρχουν λειτουργούντα πρωτοβάθμια (χαρακτηριστικότερο παράδειγμα οι ΟΤΑ), πολεμική σε αγωνιστικά επιχειρησιακά σωματεία (όπως στις τηλεπικοινωνίες). Από ένα σημείο και μετά, όταν με ευθύνη της ΠΑΣΚΕ κυρίαρχα για τις νοθείες, τα συνέδρια της ΓΣΕΕ, του ΕΚΑ αλλά και άλλων Εργατικών Κέντρων, μετατρέπονται σε μάχες νομιμοποίησης συνέδρων, το ΚΚΕ δεν μπορεί να αποφύγει να ακολουθήσει προβληματικές πρακτικές σε αρχαιρεσίες, ενώ αδυνατεί - πράγμα όχι παράλογο σε μια εξαιρετικά δύσκολη συνθήκη - να αρθρώσει στρατηγική υπέρβασης της κατάστασης στη ΓΣΕΕ.

Το ΠΑΣΟΚ, έχοντας επί πολλά χρόνια, και μέχρι το 2010, συντριπτική εκλογική επιρροή στα εργατικά και λαϊκά στρώματα, κατόρθωνε αυτό να μεταφράζεται σε σημαντική επιρροή στα συνδικάτα, και στις συνομοσπονδίες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ), ειδικά σε περιόδους που η συνδικαλιστική πυκνότητα ήταν πολλαπλάσια σε σχέση με σήμερα. Είναι αυτή η εκλογική επιρροή που το

φέρνει να διατηρεί τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ, μέσα από τους γραφειοκρατικούς λαβύρινθους που έχουν διαμορφωθεί στα συνδικάτα, και την εκτεταμένη νοθεία που πλέον λαμβάνει χώρα. Όπως φαίνεται και από τη σύντομη ιστορική αναδρομή, το ΠΑΣΟΚ βρέθηκε να διαχειρίζεται την σύγκρουση της συνειδητής εργατικής βάσης του με τις κυβερνητικές πολιτικές του ήδη από το 1985, διαδικασία στην οποία εκπαιδεύτηκε γρήγορα, κατορθώνοντας τελικά να υποτάξει την ηγεσία του συνδικαλιστικού κινήματος - και ειδικά στον ιδιωτικό τομέα - στην γενικότερη πολιτική του, με εξαίρεση τις εξάρσεις που κατόρθωναν να σπάσουν στο δρόμο και τους χώρους δουλειάς αυτή τη συναίνεση. Στα μνημονιακά χρόνια, αυτή η ένταση οδήγησε και σε δύο διασπάσεις, μία από το ΕΜΕΙΣ στον ιδιωτικό τομέα, με δυνάμεις κυρίως στη ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ και το Εργατικό Κέντρο Αθήνας, και μία δεύτερη στο δημόσιο, από τη “Συνδικαλιστική Ανατροπή”, η οποία διαθέτει δυνάμεις κυρίως στους ΟΤΑ. Παρόλα αυτά, η διατήρηση της θέσης του προέδρου της ΓΣΕΕ από τον Γ. Παναγόπουλο, την περίοδο που η μία κυβέρνηση έπεφτε μετά την άλλη υπό το βάρος της λαϊκής κατακραυγής, είναι χαρακτηριστική, και συνέβαλε στην πεποίθηση ότι “δεν γίνεται να αλλάξει τίποτα στο συνδικαλισμό”, επηρεάζοντας τη νέα γενιά κοινωνικών αγωνιστών που είτε θεώρησαν ότι δεν έχει νόημα η εμπλοκή με το συνδικαλισμό έναντι άλλων μορφών κοινωνικού κινήματος, είτε η ενασχόλησή τους με το εργατικό κίνημα έμενε σε επίπεδο πρωτοβάθμιου σωματείου, αφού δεν διαφαίνεται συγκροτημένο σχέδιο υπέρβασης αυτής της κατάστασης.

5.2 Θετικές παρακαταθήκες

Παρά τις αρνητικές παρακαταθήκες των τελευταίων δεκαετιών, δεν μπορούμε να υποτιμήσουμε και τις θετικές στιγμές: Όχι μόνο για να επιβεβαιώσουμε τη δυνατότητα των εργατικών αγώνων να κατακτούν νίκες, αλλά και για να μπορέσουμε να αντλήσουμε εμπειρία από τα παραδείγματα αυτά, να έχουμε επίγνωση των δυνατοτήτων, και να τα αξιοποιήσουμε στη στρατηγική μας, τόσο βραχυπρόθεσμα και σε “μερικούς” εργατικούς αγώνες, όσο και μεσοπρόθεσμα και πιο συνολικά.

5.2.1 Η περίοδος της ανόδου των ταξικών αγώνων και το δημοψήφισμα του 2015

Στη μεγάλη εικόνα, η περίοδος της έξαρσης του 2011 - 2012 με τις πλατείες και τις μεγάλες απεργίες, έδειξε ότι σε στιγμές μαζικού αγώνα, οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν τον αντίκτυπο που έχει η απεργιακή μάχη στο αντίπαλο στρατόπεδο. Αλλά πρώτα από όλα έχουν επίγνωση ότι εργαζόμενοι και εργοδότες ανήκουν σε αντίπαλα στρατόπεδα. Η επίγνωση αυτή έγινε ακόμα πιο σαφής τη “διαβολοβδομάδα” του δημοψηφίσματος του 2015, όπου εργαζόμενοι - που σε προηγούμενες φάσεις μπορεί να μην είχαν πρωταγωνιστικό ρόλο - έρχονταν σε ευθεία σύγκρουση με τους εργοδότες τους μέσα στους χώρους εργασίας για να υπερασπιστούν το “ΟΧΙ”, απέναντι σε νουθεσίες, εκβιασμούς και απειλές για τη στήριξη του “ΝΑΙ”. Το “ταξικό ένστικτο” λειτουργεί επομένως σε μεγάλο βαθμό ακόμα και στη σημερινή εποχή που δεν υπάρχουν στον ίδιο βαθμό οι συγκροτημένοι μαζικοί εργασιακοί χώροι του παρελθόντος. Και όταν οι συνθήκες είναι τέτοιες που επιτρέπουν να διαφανεί και μια διαφορετική προοπτική, οι εργαζόμενοι μπορούν να δείξουν πολύ μεγαλύτερη μαχητικότητα και αποφασιστικότητα και από αυτή που ίσως θα ανέμενε η συνδικαλιστική αριστερά. Πέραν των μαζικών απεργιών και της στάσης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, από την περίοδο αυτή θα πρέπει να κρατηθεί και το παράδειγμα του Συντονισμού Σωματείων “Δεν χρωστάμε, δεν πουλάμε, δεν

πληρώνουμε”. Ενός συντονισμού που κατόρθωσε - τουλάχιστον στην πρώτη φάση λειτουργίας του - να συσπειρώσει σωματεία κόντρα στην καταφανώς εργοδοτική στάση της ΓΣΕΕ εκείνη την περίοδο, αλλά και στην πιο συμβιβαστική τοποθέτηση και πρακτική της ΑΔΕΔΥ. Φέρνοντας σε συντονισμό σωματεία με διοικήσεις διαφορετικής πολιτικής προέλευσης, αλλά συμφωνίας για τα επίδικα της συγκυρίας, και την ανάγκη αυτά να παλευτούν μέσα από τους αγώνες, χωρίς να προϋποτίθεται μια γενικότερη ιδεολογικοπολιτική συμφωνία.

5.2.2 Κλαδικές και άλλες μάχες και νίκες της προηγούμενης περιόδου

Στην περίοδο που μας έχει περάσει, έχουν υπάρξει όμως και άλλα παραδείγματα αγώνων, κυρίως κλαδικών ή επιχειρησιακών, που κατάφεραν να πετύχουν νίκες, να αναγκάσουν την εργοδοσία σε υποχώρηση και συμβιβασμούς, απέναντι στο κόστος της συνέχισης του αγώνα από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Σε αυτές μπορούμε να μετρήσουμε συγκεκριμένα παραδείγματα, που δεν είναι προφανώς τα μοναδικά, αλλά μας επιτρέπουν να εξάγουμε βασικά συμπεράσματα για τη μεθοδολογία παρέμβασης, τις μορφές αγώνα, την εκτίμηση των συνδικάτων για τις αγωνιστικές διαθέσεις των εργαζομένων:

- Η μεγάλη απεργία της ΠΟΕ-ΟΤΑ το 2017: Την περίοδο που χιλιάδες συμβασιούχοι εργαζόμενοι/ες στην καθαριότητα των ΟΤΑ κινδύνεψαν με απόλυση, η ομοσπονδία ξεδίπλωσε πρόγραμμα κλιμακούμενων κινητοποιήσεων από τα μέσα Μαΐου ως τα τέλη Ιουνίου, για να αναγκάσει την κυβέρνηση να υπαναχωρήσει και να προσλάβει κανονικά τους εργαζόμενους/ες. Οι μορφές αγώνα περιλάμβαναν από τις 48ωρες απεργίες μέχρι καταλήψεις στο γραφείο του τότε υπουργού Σκουρλέτη. Παρά το γεγονός ότι η συνεχιζόμενη απεργία στα τέλη Ιούνη λύθηκε με πλειοψηφία ΔΑΚΕ - ΣΥΝΑΝ, κόντρα στο ΜΕΤΑ και τη ΔΑΣ που πρότειναν τη συνέχιση, η κινητοποίηση είχε ήδη οδηγήσει σε μερική υπαναχώρηση του υπουργείου και μεταβατικές διατάξεις που διασφάλισαν την παραμονή αρκετών εργαζομένων στη δουλειά.
- Οι κατακτήσεις της ΣΒΕΟΔ (Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου) το 2019: Η δουλειά της ΣΒΕΟΔ έχει ξεδιπλωθεί σε βάθος χρόνου και έχει κατορθώσει να αποκτήσει μεγάλη αναγνωρισιμότητα στους εργαζόμενους διανομείς, κάτι που δεν μπορεί να μην αναγνωρίσει κανένας, παρά τις όποιες διαφωνίες μπορεί να έχει με τη φυσιογνωμία του συγκεκριμένου συνδικάτου. Η μεθοδολογία παρέμβασης με ημερομηνίες και αιτήματα κόμβους σε βάθος χρόνου, οι πολύ καλά προετοιμασμένες απεργιακές κινητοποιήσεις που δημιουργούν κοινωνικά γεγονότα, η επιμονή στη δράση, έφεραν απτά αποτελέσματα με βασική την κατοχύρωση στον νόμο 4611/2019 της επιπλέον αποζημίωσης 15% για τη συντήρηση του εξοπλισμού, όταν δεν παρέχεται εταιρικό δίκυκλο, καθώς την παροχή μέσων ατομικής προστασίας.
- Οι αγώνες στην εκπαίδευση: Η εκπαίδευση στην Ελλάδα αποτελεί ιστορικά έναν από τους χώρους με τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική συμμετοχή στο δημόσιο τομέα, συμμετοχή που συχνά δεν περιορίζεται στην υπεράσπιση εργασιακών δικαιωμάτων αλλά και στον ίδιο το χαρακτήρα της δημόσιας εκπαίδευσης. Ακόμα και με τον σημερινό συσχετισμό δύναμης στην ΔΟΕ και την ΟΛΜΕ, που έχει χειροτερέψει αρκετά μετά το 2015, μπορούν και ξεδιπλώνονται σημαντικές μάχες που αναγκάζουν ακόμα και τη ΔΑΚΕ να τοποθετηθεί πολύ διαφορετικά από ό,τι σε άλλους χώρους. Η αποχή από τις ηλεκτρονικές εκλογές για τα υπηρεσιακά συμβούλια το προηγούμενο διάστημα ήταν σχεδόν καθολική, ενώ το φθινόπωρο του 2021 υπήρξε πολύ μαζική συμμετοχή τόσο

στις απεργιακές κινητοποιήσεις απέναντι στην αξιολόγηση (των εκπαιδευτικών αλλά και των σχολικών μονάδων) αλλά και στην απεργία - αποχή, έστω και εάν η βούληση της πλειοψηφίας των εκπαιδευτικών ανατράπηκε στη συνέχεια σε επίπεδο ομοσπονδιών, κόντρα στις αποφάσεις των πρωτοβάθμιων. Θα πρέπει να κρατήσουμε την σημασία της σύνδεσης του συνδικαλιστικού αγώνα με τον αγώνα για τα κοινωνικά αγαθά, ως βασικό πυλώνα της στρατηγικής μας στο εργατικό κίνημα, όπως εξηγούμε αναλυτικότερα και στο 6.3.2.

- Οι μεγάλοι εργοστασιακοί αγώνες και αγώνες σε χώρους εργασίας: Ο μεγάλος αγώνας της Χαλυβουργίας το 2011-2012, ο αγώνας στη Σιδενόρ το καλοκαίρι του 2019 για τη ΣΣΕ, οι αγώνες στη ΛΑΡΚΟ απέναντι στο κλείσιμο. Οι συγκεκριμένες - μεγαλειώδεις - εργατικές κινητοποιήσεις έδειξαν ξανά τη σημασία της οργάνωσης σε επίπεδο επιχείρησης, και δη στις μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις. Έφεραν όμως στην επιφάνεια και αδυναμίες που αντιμετωπίζουν και αγωνιστικές πλευρές του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος όταν έχουν να αντιμετωπίσουν νέα δεδομένα: Η απεργία στη χαλυβουργία είναι το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα, αφού ήρθε να σταματήσει την παραγωγή (στο ένα από τα δύο μεγάλα εργοστάσια της επιχείρησης), σε μια περίοδο όμως που και η εργοδοσία ήθελε να μειώσει την παραγωγή, και επομένως δεν πείστηκε επαρκώς. Οι συγκεκριμένοι αγώνες έδειξαν ότι υπάρχουν οι αγωνιστικές διαθέσεις των εργαζομένων ακόμα και σε πιο δύσκολες οικονομικές ή πολιτικές συγκυρίες, το ερώτημα είναι πώς μπορούν να αποβούν πραγματικά νικηφόροι και μέσα σε αυτές τις διαφορετικές συνθήκες. (Στο ερώτημα αυτό αναφερόμαστε αναλυτικότερα στο 6.1.2).

Από την άλλη πλευρά, ο άμεσος και ανυποχώρητος αγώνας των εργαζομένων στην COSCO, μετά το θάνατο του συναδέλφου τους Δημήτρη Δαγκλή, λόγω των συνθηκών εργασίας στο λιμάνι, σε μία περίοδο μεγάλης κίνησης και κερδοφορίας, κατόρθωσε να σύρει την COSCO στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και να δεχτεί την αύξηση των εργαζομένων σε κάθε πόστο από 4 σε 5 (“5άρα πόστα”), την κατάργηση των κόντρα βαρδιών και την δημιουργία επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας. Ο αγώνας για την πραγματική εφαρμογή τους και τη ΣΣΕ που θα τα κατοχυρώνει κέρδισε σε μια πρώτη φάση στο λιμάνι. Η πίεση των απεργιακών κινητοποιήσεων αποτυπωνόταν γλαφυρά στους χάρτες με τα εμπορευματικά πλοία που συνωστίζονταν στις πύλες του Πειραιά, αδυνατώντας να ξεφορτώσουν, παράγοντας σημαντικά οικονομικά αλλά και επικοινωνιακά κόστη για την εταιρεία. Αντίστοιχης σημασίας είναι και ο μακροχρόνιος αγώνας στη Μαλαματίνα, ο οποίος κατάφερε να εμπλέξει μαζικά την κοινωνική αλληλεγγύη με όρους μποϊκοτάζ στο παραγόμενο προϊόν (που έχει φτάσει στο σημείο πολλά καφενεία σε χωριά της Μακεδονίας να μη σερβίρουν Μαλαματίνα), ενίσχυσης του απεργιακού ταμείου τόσο από σωματεία όσο και από τον κόσμο ευρύτερα, αλλά και της ευρύτερης συμπαράστασης στον αγώνα του σωματείου στις περιφρουρήσεις, τις συμπλοκές με τα ΜΑΤ που άνοιγαν το δρόμο στα απεργοσπαστικά λεωφορεία κλπ.

- Η νίκη στον αγώνα του Σωματείου Μισθωτών Τεχνικών κατά της απόλυσης εγκύου από την MIGATO: Η σειρά αυτή κινητοποιήσεων ήταν πολύ μικρότερης κλίμακας από άλλες που αναφέρονται προηγουμένως. Έχει όμως τη σημασία της ως εμπειρία για το μέλλον. Οι κινητοποιήσεις ξεκίνησαν όταν εργαζόμενη τεχνικός με “μπλοκάκι” απολύθηκε (με το πρόσχημα της αλλαγής σύμβασης) όταν ανακοίνωσε στην επιχείρηση την εγκυμοσύνη της. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην πρώτη κινητοποίηση του Σωματείου στα γραφεία της

επιχείρησης, παρότι αυτή ήταν αρκετά μαζική, η εργοδοσία δεν δέχτηκε καν να απαντήσει στο αίτημα να συναντηθεί με το Σωματείο. Η συνέχεια ήταν αρκετά διαφορετική: Το Σωματείο στοχοποίησε το κεντρικό εμπορικό κατάστημα της εταιρείας στην Ερμού, κάνοντας το ζήτημα κοινωνικά γνωστό. Μετά από κινητοποιήσεις ενός μήνα και την προκήρυξη πανελλαδικής ημέρας δράσης για το θέμα, η εταιρία αναγκάστηκε να υπαναχωρήσει και να καταβάλει σημαντική αποζημίωση στην εργαζόμενη.

5.2.3 Η εμφάνιση νέων σχημάτων και η συμμετοχή νέων εργαζομένων στο συνδικαλιστικό κίνημα

Η δημιουργία νέων σωματείων, όπως των Μισθωτών Δικηγόρων και της Έρευνας, αλλά και ριζοσπαστικών σχημάτων σε μια σειρά από χώρους που δεν είχε προηγουμένως έκφραση η μαχόμενη αριστερά (όπως το Radical IT στο ΣΕΤΗΠ), αποτυπώνουν δύο σημαντικά θετικά στοιχεία αυτής της περιόδου: Από τη μία πλευρά, οι νέοι/ες εργαζόμενοι/ες, παρά το γεγονός ότι δεν έχουν βιωμένη μνήμη κατακτήσεων εργατικών δικαιωμάτων, συσπειρώνονται στο συνδικαλιστικό κίνημα για να διεκδικήσουν. Αυτό συμβαίνει και σε κλάδους που είτε λόγω προηγούμενης συνθήκης μαζικής αυτοαπασχόλησης (όπως οι δικηγόροι) είτε λόγω σημαντικής κερδοφορίας, ακόμα και τα χρόνια της ύφεσης (όπως η πληροφορική) η συγκρότηση ταξικής αντίληψης φάνταζε πιο δύσκολη υπόθεση. Παρόλα αυτά τα αντίστοιχα σωματεία και σχήματα μετράνε σημαντικά βήματα και έχουν βάσει βάσεις για τη συνέχεια. Η αποτύπωση της συμμετοχής της νέας γενιάς με μαζικούς όρους στις εργατικές κινητοποιήσεις αποτυπώθηκε και πολύ πρόσφατα στο δρόμο, στην σύνθεση της εργατικής διαδήλωσης της 10/6/2021 απέναντι στο νόμο Χατζηδάκη. Από την άλλη πλευρά, γίνεται εμφανές ότι σε μία περίοδο μεγάλης υποχώρησης της πολιτικής επιρροής της μαχόμενης αριστεράς, κατέστη δυνατή η ανάπτυξη των συνδικαλιστικών της εκφράσεων• η διαπίστωση αυτή, δείχνει τόσο το γεγονός ότι η συνδικαλιστική παρέμβαση έχει καταστεί προτεραιότητα για τον ευρύτερο πολιτικό μας χώρο, λόγω και της συνθήκης που βιώνουν τα ίδια τα μέλη του, όσο και τις προοπτικές που μπορεί να υπάρχουν παράλληλα με την ανάκαμψη της πολιτικής επιρροής. Η διαδικασία αυτή αποδεικνύει ταυτόχρονα ότι η δουλειά στους κοινωνικούς χώρους, όταν γίνεται με συνέπεια και σε βάθος, αποδίδει καρπούς και σε πιο δύσκολες περιόδους, και μπορεί να ανατροφοδοτήσει και την συνολική ανασυγκρότηση ενός ευρύτερου πολιτικού χώρου.

5.2.4 Το παράδειγμα της efood

Αναφερθήκαμε και νωρίτερα στο παράδειγμα της ΣΒΕΟΔ. Η νίκη των εργαζομένων της e-food απέναντι στην εργοδοσία αποτελεί ένα ξεχωριστό κεφάλαιο: Ξέσπασε απευθείας με την προσπάθεια μετατροπής σχέσεων εργαζομένων από ορισμένου χρόνου σε “freelancers”, επειδή δεν είχαν “επαρκή απόδοση” σύμφωνα με την εταιρία. Η άμεση συνεννόηση του Συνδικάτου Επισιτισμού - Τουρισμού και της ΣΒΕΟΔ έβγαλε στο δρόμο μαζικά τους εργαζόμενους, δημιουργώντας ένα κεντρικό κοινωνικό γεγονός. Η άμεση και μαζική εργατική κινητοποίηση, που είχε από πίσω όμως μακροχρόνια δουλειά στον κλάδο, σε συνδυασμό με τη φύση της εταιρείας που την κατέστησε ευάλωτη στη μαζική κοινωνική αλληλεγγύη που στραπατσάρησε την εικόνα της, έφερε την άμεση αναδίπλωση και την μετατροπή όλων των υφιστάμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου, και όχι σε συμβάσεις έργου (freelancers). Η τεράστια σημασία της κοινωνικής αλληλεγγύης ακόμα και με μια κίνηση που μπορεί να φαίνεται “μικρή” όπως μια αρνητική αξιολόγηση μιας εφαρμογής κινητών τηλεφώνων και η απεγκατάστασή της, είναι μάθημα για το μέλλον και την αξιοποίηση νέων

μορφών αγώνα σε συνδυασμό με τις παλιές. Η εμπλοκή του καταναλωτικού σαμποτάζ, η επίγνωση ότι σε τέτοιες πλατφόρμες οι χρήστες λειτουργούν ως “παραγωγοί περιεχομένου και δεδομένων” και όχι μόνο ως καταναλωτές, με αποτέλεσμα η ίδια η αξία της επιχείρησης να καταρρέει όταν συμβαίνουν μαζικές αποχωρήσεις χρηστών, η αξία της καμπάνιας “δυσφήμισης”, είναι μερικά μόνο από τα κεντρικά στοιχεία αυτού του παραδείγματος.

Η εμπειρία της e-food, η οποία μόνο συνοπτικά μπορεί να αναλυθεί εδώ (αξίζει να ανατρέξει κανείς στην [ανάλυση της ΣΒΕΟΔ](#)) θα πρέπει επομένως να αξιοποιηθεί και μελλοντικά: Οι εργατικοί αγώνες πρέπει να αξιοποιούν την γνώση των εργαζομένων για την παραγωγική διαδικασία και να χτυπάνε την εργοδοσία εκεί που πονάει περισσότερο, με τις λιγότερες επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες. Υπό αυτή την έννοια, οι μορφές πάλης δεν μπορεί να περιορίζονται στην εθιμική επανάληψη πρακτικών του παρελθόντος, για την “τιμή των όπλων” (μια τιμή που συχνά έχει και βαρύ αντίκτυπο στους εργαζόμενους, τόσο υλικά αλλά και για τη συνέχεια των κινητοποιήσεων) αλλά θα πρέπει να συνδυάζονται με νέες, που ασκούν πολλαπλασιαστική πίεση στην εργοδοσία.

Κεφάλαιο 6: Πλευρές της στρατηγικής μας, σκέψεις για το μέλλον

Η συζήτηση για τη στρατηγική διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα: τις μορφές αγώνα (6.1), την δομή του συνδικαλιστικού κινήματος (6.2) και το περιεχόμενο των αιτημάτων, ειδικών και γενικότερων (6.3)

6.1 Για τις μορφές αγώνα στο σήμερα

Τις τελευταίες δεκαετίες, και ειδικά την περίοδο πριν την μνημονιακή απορρύθμιση του εργατικού δικαίου, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα περιοριζόταν κατά κανόνα στη μορφή αγώνα της απεργίας και της στάσης εργασίας. Η ιδιαιτερότητα αφορούσε τις μορφές αγώνα που ακολουθούσαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ειδικά μετά το 1990 που δόθηκε η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), δηλαδή η δυνατότητα των σωματείων να προσφεύγουν στον ΟΜΕΔ ακόμα και όταν οι εργοδότες το αρνούνταν, και ο ΟΜΕΔ να επιδικάζει Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας υποχρεωτικές για την εργοδοσία. Τις περισσότερες φορές τα σωματεία περιορίζονταν στην μονομερή προσφυγή στον ΟΜΕΔ και δεν συνδύαζαν – πλην εξαιρέσεων – τις διαπραγματεύσεις με αυτές τις μορφές αγώνα, μέχρι να επιδικαστεί – συνήθως – η όποια Συλλογική Σύμβαση από τον ΟΜΕΔ. Αυτή η πρακτική ήταν κυρίαρχη και στις διαπραγματεύσεις της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), που θα πρέπει να γυρίσουμε στο 2010-2011 για να συναντήσουμε γενικές απεργιακές κινητοποιήσεις για την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ, και αρκετά χρόνια πίσω στη συνέχεια για να βρούμε τις προηγούμενες.

Με δεδομένο ότι τα σωματεία, και ειδικά όσα δεν είχαν αγωνιστικές πλειοψηφίες, βασίζονταν κυρίως στο κατακτημένο νομικό πλαίσιο, και όχι στην αγωνιστική κινητοποίηση, βρέθηκαν σαστισμένα όταν τα μνημόνια διέλυσαν αυτή τη δυνατότητα, με αποτέλεσμα οι Συλλογικές Συμβάσεις να πάψουν να υπάρχουν για την πλειοψηφία των εργαζομένων. Το ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονταν από συλλογική σύμβαση (πέραν της εθνικής γενικής) έπεσε από ποσοστά 80-100% ως το 2011 σε 15-18% την τριετία 2014-16. Η κατάσταση δεν ήταν πάντα τέτοια όμως. Το ελληνικό εργατικό κίνημα έχει πολύ μεγάλη ιστορία αγώνων που συνδύαζαν τις διεκδικήσεις με πολύ μαζικές και συγκρουσιακές κινητοποιήσεις, με τις πιο γνωστές να αφορούν τους εργάτες καπνού στις αρχές του αιώνα, στους υποδηματοποιούς στο μεσοπόλεμο, τους οικοδόμους το 1960. Αντίστοιχοι νικηφόροι αγώνες υπήρξαν και στη μεταπολίτευση, μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990 (και την μεγάλη απεργία του 1992 στην Επιχείρηση Αστικών Συγκοινωνιών (ΕΑΣ), η οποία ανέτρεψε την ιδιωτικοποίηση) οπότε η τάση άρχισε να αντιστρέφεται ραγδαία. Το σύγχρονο ερώτημα είναι επομένως πώς θα μπορέσουμε να εμπνευστούμε από τους αγώνες του παρελθόντος, αλλά και τις θετικές παρακαταθήκες των τελευταίων ετών τις οποίες αναλύσαμε προηγουμένως, για να βρούμε εκείνες τις μορφές αγώνα, στο σήμερα, που θα είναι νικηφόρες.

6.1.1 Για τις μορφές αγώνα απευθείας απέναντι στην εργοδοσία

Είναι δεδομένο ότι – με το σημερινό νομικό πλαίσιο και συσχετισμό δύναμης στο πολιτικό επίπεδο - το εργατικό κίνημα θα χρειαστεί να επιστρέψει μαζικά στις μορφές αγώνα που προκαλούν άμεσο κόστος στην εργοδοσία, έναντι της διεκδίκησης απέναντι στο κράτος να

παίξει το ρόλο του «διαμεσολαβητή». Δεν εννοούμε με αυτό ότι δεν χρειάζεται ο αγώνας για την ανάκτηση του χαμένου εργατικού δικαίου, το αντίθετο. Όμως η εμπειρία έδειξε ότι ο οργανωμένος αγώνας απέναντι στην εργοδοσία είναι απαραίτητη συνθήκη, ακόμα και σε περιόδους που το νομικό πλαίσιο είναι ευνοϊκότερο, για να υπάρξουν κατακτήσεις και να έχουν διάρκεια.

Βασικό κριτήριο για τέτοιες μορφές αγώνα είναι να κατορθώνουν τα μέγιστα δυνατά πλήγματα, και άρα τη μέγιστη πίεση, στην εργοδοσία και την κερδοφορία της, με τις ελάχιστες δυνατές απώλειες και θυσίες για τους/τις εργαζόμενους/ες. Οι αγώνες δεν δίνονται για την «τιμή των όπλων», αλλά για να βελτιώνουν τις ζωές μας, και με αυτό το πρίσμα θα πρέπει να σχεδιάζονται. Το καλύτερο παράδειγμα των τελευταίων ετών για έναν τέτοιο αγώνα ήταν η απεργία στην e-food, όπου η μαζική συμμετοχή των εργαζομένων απέκτησε πολλαπλάσια ισχύ μέσα από την κοινωνική αλληλεγγύη και κατόρθωσε να αναγκάσει την επιχείρηση σε υποχώρηση. Η εφεύρεση τέτοιων μορφών αγώνα είναι σε κάθε περίπτωση ζήτημα και των ίδιων των εργαζομένων, καθώς είναι αυτοί/αυτές/αυτά που γνωρίζουν καλύτερα την κάθε επιχείρηση και κλάδο, το πού βασίζει την κερδοφορία της, τα αδύνατα σημεία της. Χρειάζεται όμως να υπάρχει και η στοχοθεσία του να χτυπήσουν την εργοδοσία σε αυτά τα σημεία, και να μην περιορίζονται στην επανάληψη γνωστών συνταγών. Τέτοιες μορφές αγώνα μπορεί να είναι και η στοχοποίηση με απεργιακές μορφές συγκεκριμένων επιχειρήσεων ή χώρων όπου υπάρχει μεγαλύτερη συγκέντρωση δυνάμεων ή είναι πιο ευάλωτες σε μια συγκυρία (για παράδειγμα τουριστικές μονάδες μέσα στη σαιζόν ή εργοτάξια κοντά στις προθεσμίες παράδοσης). Μπορούν να περιλαμβάνουν την δυσφήμιση εργοδοτών τόσο στο διαδίκτυο όσο και μπροστά στις βιτρίνες των επιχειρήσεών τους, εάν αυτές συναλλάσσονται με πελάτες λιανικής. Μπορεί να περιλαμβάνουν το μπούκοτάζ, όπως είχε επιχειρηθεί στο μακροχρόνιο αγώνα των εργαζομένων της coca cola στη Βόρεια Ελλάδα. Οι μορφές θα βρεθούν, αρκεί να υπάρχει εμπιστοσύνη στη συλλογική διάνοια των εργαζομένων, και η πεποίθηση ότι – εφόσον υπάρχει μαζική συμμετοχή – το εργατικό κίνημα μπορεί και πρέπει να πειραματιστεί με διαφορετικές μορφές αγώνα, ακόμα και εάν φαίνονται αντισυμβατικές: όταν οι καπιταλιστές έχουν σπάσει κάθε κοινωνικό συμβόλαιο, οι εργαζόμενοι δεν έχουν κανένα λόγο να φοβούνται πιο δυναμικές μορφές αγώνα για να μη διαταραχθεί η κοινωνική ειρήνη. Εξάλλου, τέτοιες μάχες είναι κομμάτι της ιστορίας του εργατικού κινήματος· ο Έρικ Χομπσμπάουμ είχε ονομάσει τις πιο ακραίες εκδοχές τους «μορφές συλλογικής διαπραγματεύσεως μέσω ταραχών». Η εύρεση των καταλληλότερων μορφών αγώνα είναι απαραίτητη σε κάθε πλευρά του εργατικού κινήματος: στις επιμέρους μάχες για δικαιώματα ανά χώρους ή κλάδους, στο μπλοκάρισμα απολύσεων και άλλων περιπτώσεων καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά και στον κύκλο διεκδίκησης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που ανοίγει.

6.1.1.1 Σημείωση για τις αυθόρμητες μορφές της ταξικής αντιπαράθεσης

Εκτός από τις οργανωμένες συνειδητές μορφές αγώνα με τις οποίες παρεμβαίνει το εργατικό κίνημα, έχει μια σημασία να αναφερθούμε επιγραμματικά και στις αυθόρμητες μορφές που παίρνει η ταξική πάλη. Αυτό δεν μπορεί να υποτιμάται, καθώς σε οξείες καταστάσεις φέρνει αποτελέσματα για το σύνολο της τάξης, παρότι δεν πηγάζει από κάποιο σχέδιο, αλλά από το ταξικό ένστικτο και τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων. Χαρακτηριστικότερο σύγχρονο παράδειγμα είναι η “μεγάλη παραίτηση” που εμφανίστηκε πιο έντονα στις ΗΠΑ. Στην Ελλάδα αντίστοιχο φαινόμενο υπήρξε στον επισιτισμό - τουρισμό, με αποτέλεσμα να βρεθούν οι καπιταλιστές του τουρισμού με 50.000 κενές θέσεις εργασίας το 2022. Οι εργαζόμενοι/ες δεν

αποδέχονται να δουλέψουν σε άθλιες συνθήκες εργασίας, υποαμοιβόμενοι. Προτιμούν να αλλάξουν κλάδο, είτε να ζήσουν για ένα διάστημα από το επίδομα (έχοντας ενδεχομένως και κάποιο εισόδημα από μαύρη εργασία). Η κατάσταση αυτή, από τη μια πλευρά οδήγησε στην επίθεση στο επίδομα ανεργίας (την διακοπή του σε 3 αρνήσεις προτάσεων θέσης εργασίας από τον ΟΑΕΔ), ώστε οι άνεργοι/ες να πιεστούν να εργαστούν και να μην μπορούν να προτιμήσουν το επίδομα από μια πολύ κακή δουλειά, αλλά και στην προσπάθεια εξεύρεσης αλλοδαπού εργατικού δυναμικού. Την ίδια στιγμή όμως πίεσε την κυβέρνηση να καταστήσει μετά από μήνες υποχρεωτική τη ΣΣΕ του τουρισμού, και κυβερνητικά στελέχη να κάνουν δηλώσεις όπου καλούσαν τους εργοδότες να καταβάλουν υψηλότερους μισθούς για να βρουν προσωπικό.

Η σημείωση έχει για μας την εξής αξία: Πέρα από την γνώση και την ευφυΐα των εργαζομένων, ορισμένες φορές ίσως πρέπει να αφουγκραστούμε και τα ταξικά ένστικτα και να εμπνευστούμε από τα ταξικά αντανakλαστικά για να βρούμε νέες μορφές αντιπαράθεσης.

6.1.2 Για την ειδική συνθήκη της μείωσης παραγωγής ή του κλεισίματος παραγωγικών μονάδων

Όσα αναφέραμε προηγουμένως έχουν ευκολότερα εφαρμογή σε περιόδους καπιταλιστικής μεγέθυνσης και κερδοφορίας. Η περίοδος κρίσης της ελληνικής οικονομίας μας έφερε αντιμέτωπους με πιο δύσκολα ερωτήματα, τα οποία δεν ήταν εύκολο να απαντηθούν ούτε από τα αγωνιστικά τμήματα του εργατικού κινήματος. Οι μορφές αγώνα που πιέζουν την κερδοφορία (απεργίες και άλλες) δεν έχουν την ίδια αποτελεσματικότητα όταν η κερδοφορία είναι μειωμένη και η εργοδοσία θέλει να μειώσει την παραγωγή. Ο ηρωικός αγώνας της χαλυβουργίας είναι τέτοιο παράδειγμα, και η αδυναμία του να κερδίσει οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο γεγονός ότι η εργοδοσία συνέχισε να λειτουργεί κανονικά το εργοστάσιο του Βόλου. Αντίστοιχες – και ακόμα μεγαλύτερες – προκλήσεις χρειάζεται να απαντηθούν όταν επιχειρήσεις προορίζονται να κλείσουν συνολικά. Δεν μπορούμε επίσης να παραγνωρίσουμε ότι σε τέτοιες φάσεις, λόγω εκτίναξης της ανεργίας, το ηθικό των εργαζομένων είναι συχνά πεσμένο, και ο φόβος της ανεργίας βαραίνει σημαντικά στον ταξικό συσχετισμό: χρειάζεται μεγάλη πολιτική προετοιμασία ώστε οι εργαζόμενοι να επιδείξουν ταξική αλληλεγγύη και να μην λειτουργήσουν τη μία παραγωγική μονάδα στην οποία θα συνεχίσουν να υπάρχουν οι δουλειές τους, όταν θα απεργούν οι συνάδελφοί τους σε μια άλλη μονάδα που προορίζεται να κλείσει.

Σε αυτές τις πιο δύσκολες καμπές, πέραν του συνολικού αγώνα σε επίπεδο επιχείρησης ή/και κλάδου – κόντρα στις λογικές κοινωνικού εταιρισμού που οδηγούν τους εργαζόμενους να ταυτίζονται με το συμφέρον του εργοδότη τους έναντι άλλων επιχειρήσεων – χρειάζεται να αναδειχθούν και ριζικές λύσεις. Όταν μια επιχείρηση κλείνει, αποτελεί την πιο μεγάλη απόδειξη ότι οι καπιταλιστές και η ελεύθερη αγορά δεν μπορούν να διασφαλίσουν ούτε καν τις θέσεις εργασίας ή το κάνουν μόνο για όσο είναι διασφαλισμένα και συγκεκριμένα επίπεδα κερδών. Τότε είναι που χρειάζεται να μιλάμε ξανά για το πέρασμα των επιχειρήσεων αυτών στον έλεγχο των εργαζομένων, και την ανάγκη διαμόρφωσης υποστηρικτικού πλαισίου σε αυτή την κατεύθυνση. Παράδειγμα τέτοιας μεγάλης επιχείρησης τα τελευταία χρόνια και μάλιστα σε στρατηγικό τομέα ήταν ο όμιλος σούπερ-μάρκετ Μαρινόπουλου, ο οποίος κατέληξε να κινδυνεύει με άμεσο κλείσιμο και λόγω κακοδιαχείρισης (τα τελευταία χρόνια δεν εκδίδονταν καν ισολογισμοί) και με το (πρώην αγωνιστικό) σωματείο να κλείνει τα μάτια. Ο όμιλος εξαγοράστηκε τελικώς από τον Σκλαβενίτη, αλλά το ερώτημα της κοινωνικοποίησης είχε έρθει ξανά στο προσκήνιο. Αντίστοιχα, μια ειδική μορφή του αιτήματος είχε τεθεί και από τους εργαζόμενους

στην Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία (του ομίλου Λαναρά που κατέρρευσε) το 2015, προτείνοντας ένα σχήμα ιδιοκτησίας 22% των εργαζομένων, 34% του δημοσίου και 14% των τραπεζών. Έχει ενδιαφέρον ότι ενώ στην πρόταση για την “ειδικού τύπου” αυτοδιαχείριση εντάσσονταν κανονικά και κεντρικά στελέχη της επιχείρησης, κατηγορούνταν για προτάσεις “γιουγκοσλάβικου μοντέλου”. Εξάλλου, δεν είναι μόνο το πρόσφατο παράδειγμα της BIOME που δείχνει ότι οι εργά(ρι)ες μπορούν χωρίς αφεντικά και ότι το δημόσιο μπορεί να παίξει ρόλο σε αυτό. Οι κρατικοποιήσεις των «προβληματικών επιχειρήσεων» (ΠΥΡΚΑΛ, Ναυπηγεία Σκαρμαγκά κά) τη δεκαετία του '80, υπό την πίεση του εργατικού κινήματος, και σε έναν τελείως διαφορετικό παγκόσμιο αλλά και εγχώριο συσχετισμό δύναμης, αποτελούν εγχώριο ιστορικό παράδειγμα απέναντι σε όσους διατείνονται ότι «αυτά δεν γίνονται». Δεν υποστηρίζουμε προφανώς ότι οι κρατικοποιημένες «προβληματικές» λειτούργησαν με όρους εργατικού και κοινωνικού ελέγχου, εξάλλου τελικά κατέληξαν έρμαιοι του πελατειακού μηχανισμού των κυρίαρχων κομμάτων. Η διαδικασία αυτή όμως είναι απόδειξη ότι υπό διαφορετικούς συσχετισμούς δύναμης, πράγματα που σήμερα φαντάζουν αδιανόητα, φάνταζαν αυτονόητα, τέτοια ήταν η κρατική παρέμβαση για να μη χαθούν οι δουλειές των εργαζομένων. Αυτή η διαδικασία μπορεί γίνει και διαφορετικά: η λειτουργία των επιχειρήσεων με βάση τις αποφάσεις των εργαζομένων, με έλεγχο της κοινωνίας – ειδικά των τμημάτων της που σχετίζονται με κάθε επιχείρηση – και τη στήριξη και τον έλεγχο του δημοσίου, μπορεί να αποτελέσει στο σήμερα ταυτόχρονα λύση για τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων αλλά και παράδειγμα για το πώς μπορεί να υπάρξει ένα άλλο οικονομικό μοντέλο. Εάν θέλουμε να εμβαθύνουμε στο ερώτημα του συνδυασμού των εθνικοποιήσεων με τον εργατικό έλεγχο σε μία μεταβατική διαδικασία, θα πρέπει ενδεχομένως να επιστρέψουμε στη Χιλή της περιόδου Αλιέντε⁵, όπου οι διαφορετικές τάσεις της Unidad Popular είχαν και διαφορετική αντίληψη για την εργατική συμμετοχή, που τελικά κατέληξε στην συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις ταυτόχρονα μέσα από τις παλιές συνδικαλιστικές δομές αλλά και την ίδρυση νέων επιτροπών για αυτόν τον σκοπό, καθώς και στην απευθείας εκλογή των μισών μελών της διοίκησης από τους εργαζομένους/ες, με τους υπόλοιπους μισούς να διορίζονται από την κυβέρνηση.

6.1.3 Για την αντιπαράθεση με τον νόμο Χατζηδάκη

Έχουμε αναλύσει ήδη εκτενώς τις επιπτώσεις του νόμου Χατζηδάκη στο κεφάλαιο 4.1. Με δεδομένο ότι ο νόμος είναι πλέον ψηφισμένος και τίθεται σε εφαρμογή, έχει σημασία να μπορέσουμε να διαμορφώσουμε μια στρατηγική που θα οδηγή στο σπάσιμό του στην πράξη, ταυτόχρονα με τον αγώνα για την κατάργησή του.

Μια πρώτη πλευρά αφορά τη μη εφαρμογή του νόμου όσον αφορά τις εκλογικές διαδικασίες των σωματείων και την ένταξη τους στο μητρώο (ΓΕΜΗΣΟΕ). Πρέπει να αντιπαρατεθούμε στην εγγραφή των σωματείων και των συνδικάτων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, καθώς η πίεση θα αυξάνεται, με 2 τρόπους, α) είτε μέσω της μη αναγνώρισης για τη σύναψη ΣΣΕ, β) είτε μέσω της παύσης της χρηματοδότησης. Τον Μάιο του 2022 είχαν εγγραφεί περί τα 160 σωματεία στο μητρώο. Η στάση των πλειοψηφιών της ΑΔΕΔΥ - και πολύ περισσότερο της ΓΣΕΕ - δεν αφήνει αμφιβολίες για την τακτική που θα ακολουθήσουν: καταγγέλλουμε τον νόμο, αλλά τον εφαρμόζουμε τελικά στην πράξη γιατί δεν μπορούμε να κάνουμε αλλιώς. Στην πραγματικότητα βέβαια, εάν η ΑΔΕΔΥ έβγαζε απόφαση μη συμμετοχής στο συνέδριό της για τα σωματεία που έχουν εφαρμόσει τον νόμο ως προς τις ηλεκτρονικές ψηφοφορίες, θα μπορούσαν να υπάρχουν διαφορετικές εξελίξεις. Πάντως, ως τώρα (Ιούλιος 2022) δεν έχει υπάρξει ευθύ αίτημα ένταξης στο μητρώο

από τους εργοδότες, ως προαπαιτούμενο για σωματεία που έχουν μπει σε διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ.

Το κυριότερο σκέλος, αφορά τη συνολική αντιπαράθεση με τον νόμο. Είναι εκτίμησή μας ότι η μάχη αυτή δεν πρέπει να δοθεί κυρίως με κινητοποιήσεις “απέναντι στο νόμο”. Αντίθετα, πρέπει να δοθεί με τη συσπείρωση των εργαζομένων - ανά κλάδους αλλά και συνολικότερα - στα φλέγοντα ζητήματα της καθημερινότητας, των μισθών και των όρων εργασίας τους, και τη σύγκρουση με τον νόμο είτε α) αυτό αφορά διατάξεις του που συνδέονται με τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων (να θυμηθούμε εδώ και το νόμο Χρυσοχοϊδη για την περιστολή των διαδηλώσεων), είτε β) όποτε αυτός έρχεται να εφαρμοστεί για να χτυπήσει τις κινητοποιήσεις τους. Αυτό δείχνει και η ως τώρα πορεία της μάχης, αφού οι πιο μαζικές κινητοποιήσεις που έβαλαν και το νόμο στο στόχαστρο ήρθαν με τέτοιο τρόπο (ενώ οι κινητοποιήσεις απέναντι στον νόμο δεν έχουν την ίδια επιτυχία).

Όσον αφορά την πρώτη περίπτωση, χαρακτηριστικότερη είναι η μάχη της e-food. Οι εργαζόμενοι βρέθηκαν αντιμέτωποι με τη δυσμενή μετατροπή συμβάσεων εργασίας σε συμβάσεις έργου (μπλοκάκια), στη βάση των διατάξεων του Ν.Χ. για τα “μπλοκάκια”. Η κινητοποίησή τους κατάφερε να μετατραπούν όλες οι υπάρχουσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου, και όχι σε μπλοκάκια. Έχει σημασία να σημειωθεί ότι τα μπλοκάκια ως φαινόμενο δεν δημιουργήθηκαν από το Ν.Χ., αντίθετα είχαν γενικευθεί ως πρακτική σε μια σειρά κλάδων - αρχικά της μισθωτής διανοήσης- ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του ‘90, και ένα πρώτο βήμα νομιμοποίησης είχε γίνει με το ασφαλιστικό Κατρούγκαλου. Η κεντρική ανταγωνίστρια της e-food, Wolt, χρησιμοποιούσε συμβάσεις έργου από την έναρξη της λειτουργίας της επί κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ. Η e-food όμως άρχισε να εφαρμόζει το μοντέλο αφού το νομιμοποίησε ακόμα περισσότερο ο Ν.Χ.

Όσον αφορά τη δεύτερη περίπτωση, οι μεγάλες απεργίες των εκπαιδευτικών απέναντι στην αξιολόγηση, αλλά και την απεργία αποχή που έγιναν παρά το γεγονός ότι τα δικαστήρια τις κήρυτταν παράνομες, επειδή δεν είχαν δώσει “προσωπικό ασφαλείας” για τη διαδικασία της αξιολόγησης (!) με βάση τον Ν.Χ. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι στα ασφαλιστικά ταμεία, οι οποίοι βρέθηκαν με απαγόρευση αδειών τα Χριστούγεννα του 2021, κινητοποιήθηκαν (και με την κάλυψη της ΑΔΕΔΥ) παρά τις αποφάσεις των δικαστηρίων ότι η απεργία είναι παράνομη, επειδή δεν είχε προηγηθεί η διαβούλευση ημερών που προβλέπει ο νόμος. Είναι προφανές ειρωνεία ότι ο υπουργός μπορεί να καταργεί τις χριστουγεννιάτικες άδειες σε ένα απόγευμα, με πρόσχημα την καθυστέρηση έκδοσης των συντάξεων (που οφείλεται στην υποστελέχωση και το οργανωτικό μπάχαλο του ΕΦΚΑ), αλλά οι εργαζόμενοι πρέπει να περιμένουν αρκετές μέρες να υπάρξει διαβούλευση για να διεκδικήσουν τις χαμένες άδειές τους. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις μπορούν όμως να είναι μαζικές και να σπάνε στην πράξη τον νόμο, αλλά και τις δικαστικές αποφάσεις που βασίζονται σε αυτόν, όταν διεκδικούν αιτήματα που συσπειρώνουν ευρύτερα τους/τις εργαζομένους/ες, ειδικότερα αν συμβαδίζει και με στοιχεία εργατικής και κοινωνικής αλληλεγγύης

Στο ίδιο σκέλος εντάσσεται και η διαρκής αξιοποίηση του νόμου ως εδάφους για την ποινικοποίηση κάθε είδους απεργιακής κινητοποίησης, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ο γενικότερος αρνητικός κοινωνικός συσχετισμός έχει αποτυπωθεί και στις αποφάσεις του δικαστικού σώματος. Η εργοδοσία έχει βγει σε μια ακραία αντεπίθεση απέναντι στους εργαζομένους, διαισθανόμενη πιθανώς και την έναρξη ενός νέου κύκλου διεκδικήσεων όσον

αφορά τις ΣΣΕ και ευρύτερα τα εργατικά δικαιώματα, και επιχειρεί να τις προλάβει πριν γενικευθούν. Πιο πρόσφατο παράδειγμα ήταν η διεκδίκηση χρηματικών αποζημιώσεων (!) από τη ΣΤΑΣΥ και την speedex επειδή τα αντίστοιχα σωματεία κήρυξαν 3ωρη στάση εργασίας τη μέρα που εκδικαζόταν στο ΣτΕ η προσφυγή του ΕΚΑ κατά του Ν.Χ., η οποία καλυπτόταν έτσι κι αλλιώς από την 3ωρη στάση εργασίας του ΕΚΑ. Η αλληλεγγύη μεταξύ σωματείων και εργαζομένων, η αλληλοϋποστήριξη, η ευθεία στοχοποίηση επιχειρήσεων είναι προϋποθέσεις για να οπισθοχωρήσει η εργοδοσία και να μην επιτραπεί η γενίκευση της ποινικοποίησης του συνδικαλισμού.

6.2 Για τη δομή του εργατικού κινήματος

Η δομή του εργατικού κινήματος καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και το ίδιο το περιεχόμενο των διεκδικήσεων, τις πρακτικές, τη δυνατότητα οργάνωσης των εργαζομένων. Έχοντας κατά νου τους δύσκολους συσχετισμούς αλλά και τις αρνητικές παρακαταθήκες που περιγράψαμε στο 5.1.1, επιχειρούμε να συγκροτήσουμε μια στρατηγική που θα καθορίζει και τις άμεσες επιλογές μας όσον αφορά αυτή την αρκετά δύσκολη πτυχή της παρέμβασής μας στο εργατικό κίνημα.

6.2.1 Πρωτοβάθμια Σωματεία

6.2.1.1 Γενικές κατευθύνσεις για την ανασυγκρότηση των πρωτοβάθμιων σωματείων

Τα πρωτοβάθμια σωματεία αποτελούν τον πυρήνα της συγκρότησης του συνδικαλιστικού κινήματος και επομένως και το βασικό επίπεδο της δικής μας παρέμβασης. Χρειάζεται άμεσος εκδημοκρατισμός των πρωτοβάθμιων σωματείων, και αυτό δεν είναι απλώς ένα σύνθημα, μεταφράζεται σε άμεσα μέτρα στην πλειοψηφία των σωματείων, καθώς ακόμα και στα σωματεία που έχουν λειτουργία και παρέμβαση, αυτή απέχει από το να μπορεί να εμπλέξει πραγματικά τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Βασικοί άξονες είναι οι εξής:

- Συχνές **γενικές συνελεύσεις** όπου θα συζητούνται όλα τα κεντρικά ζητήματα που απασχολούν το σωματείο και τη δράση του. Υπάρχουν αυτή τη στιγμή πρωτοβάθμια σωματεία, στα οποία έχουν την πρωτοκαθεδρία οι αστικές δυνάμεις, στα οποία οι συνελεύσεις γίνονται σπανίως ή μόνο εκλογοαπολογιστικά. Αυτή η διαδικασία μετατρέπει τα μέλη των σωματείων σε απλούς ψηφοφόρους, αποκομμένους από τις αποφάσεις και τη δράση των σωματείων. Από την άλλη πλευρά, έχει μια σημασία οι συνελεύσεις να μην μετατρέπονται σε αναμετρήσεις προϋπαρχόντων μπλοκ όπου δεν χωράνε οι καθημερινοί προβληματισμοί και τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι - όπως συμβαίνει ενίοτε στα σωματεία που ηγεμονεύει η συνδικαλιστική αριστερά -. Δεν είναι ρόλος των συνελεύσεων να επικυρώνουν προδιαμορφωμένες πολιτικές πλατφόρμες, αλλά να λαμβάνουν υπόψη τα προβλήματα των συναδέλφων και να οργανώνουν τη δράση τους πάνω σε αυτά. Αντίστοιχα, το μοντέλο ορισμένων “συνδικάτων βάσης” όπου οι συνελεύσεις υποκαθιστούν και τον ρόλο των ΔΣ, με αποτέλεσμα να γίνεται συνέλευση κάθε 2 βδομάδες, δεν ανταποκρίνεται στους διαθέσιμους χρόνους των εργαζομένων, και τελικά στις συνελεύσεις μπορεί να συμμετέχει τακτικά μόνο μια πρωτοπορία.
- **Έλεγχος των διοικήσεων, όριο θητειών:** Έχουμε εξηγήσει προηγουμένως ότι ο παραγοντισμός και η γραφειοκρατία αποτελούν βασικά προβλήματα στο ελληνικό

συνδικαλιστικό κίνημα, και μάλιστα αποτελούν και μία από τις αιτίες της οργανωτικής του πολυδιάσπασης (πολλαπλά σωματεία σε κοινούς χώρους, ειδικά στο δημόσιο, για να δημιουργούνται περισσότερες θέσεις). Θα πρέπει να έχουμε διαρκές μέτωπο απέναντι σε αυτή την κατάσταση, απαιτώντας τον έλεγχο των διοικήσεων, μέσα στις γενικές συνελεύσεις αλλά και γενικότερα. Εκτός αυτού, πρέπει να διεκδικήσουμε την επιβολή ορίου θητειών, ειδικά για τις θέσεις που οδηγούν σε απαλλαγή από την εργασία, με αποτέλεσμα τα συνδικαλιστικά στελέχη να χάνουν επαφή με το χώρο εργασίας και την εργασιακή καθημερινότητα, και τελικά να γίνεται “δουλειά τους” ο συνδικαλισμός: αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να κάνουν στη συνέχεια επιλογές με βασικό κριτήριο την αναπαραγωγή της καρέκλας τους, και όχι την προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Το πρόβλημα είναι προφανώς πολύ μεγαλύτερο στα δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια όργανα, αλλά αρχίζει από τα μεγάλα πρωτοβάθμια.

Παράλληλα με αυτή τη διαδικασία, έχει σημασία να ελέγχονται οι αντιπρόσωποι των πρωτοβάθμιων σωματείων για τις επιλογές τους σε ανώτερες βαθμίδες (ομοσπονδίες, εργατικά κέντρα). Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι αιρετοί στα δευτεροβάθμια (και ακόμα περισσότερο στα τριτοβάθμια) συνέδρια δεν ενημερώνουν και δεν λογοδοτούν για τις επιλογές τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μη δημιουργείται η συνείδηση στους εργαζομένους για τη σημασία της ψήφου τους και για το δευτεροβάθμιο επίπεδο. Θα πρέπει τα σχήματα στα οποία παρεμβαίνουμε, εφόσον έχουν κοινή κατεύθυνση να ενημερώνουν για τις επιλογές τους στο δευτεροβάθμιο επίπεδο, και σε κάθε περίπτωση να ανοίγουν το ζήτημα των δευτεροβάθμιων συνεδρίων.

- **Ένταξη όλων των εργαζομένων στα σωματεία χωρίς περιορισμούς, οι πραγματικοί εργαζόμενοι μέλη των σωματείων:** Παρατηρείται σήμερα η εξής διπλά προβληματική κατάσταση: από τη μία πλευρά πολλοί/ες/α εργαζόμενοι/ες/α αποκλείονται από την ένταξή τους στα σωματεία: πιο μαζικό και χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι συμβασιούχοι στα συνδικάτα του δημοσίου όπου δίνονται μάχες σε κάθε συνέδριο για την ένταξή τους, ενώ έχουν υπάρξει παλιότερα περιστατικά κυριολεκτικής εκδίωξης σωματείων, όπως του σωματείου συμβασιούχων εργαζομένων στα τηλεφωνικά κέντρα του ΟΤΕ, από το συνέδριο της ΟΜΕ-ΟΤΕ. Αντίστοιχο ζήτημα υπάρχει και με την ένταξη των μεταναστ(ρι)ών, όπου ενδεχομένως δεν υπάρχει τυπικό κώλυμα, αλλά υπάρχει το φράγμα της γλώσσας και η σχετική έλλειψη διάθεσης από το εργατικό κίνημα να τους/τις εντάξει στη λειτουργία του. Χρειάζεται επομένως διαρκής μάχη για την ένταξη όλου του κόσμου της εργασίας στα σωματεία. Η διαδικασία αυτή απαιτεί και ιδεολογική δουλειά, ειδικά σε στρώματα της μισθωτής διάνοησης όπου η σχέση απασχόλησης (το “μπλοκάκι” κυρίως, αλλά και άλλες) συνδυάζεται με μια παλαιότερη αντίληψη αυτοαπασχόλησης και την έλλειψη συνειδητοποίησης ότι πρόκειται για υποκρυπτόμενη, αλλά σαφέστατη, σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Από την άλλη πλευρά υπάρχουν μέλη σε σωματεία οι οποίοι πλέον δεν έχουν σχέση με τη δουλειά ή τον κλάδο. Αυτή η κατάσταση επηρεάζει και την ίδια τη φυσιογνωμία των σωματείων. Μόνο εάν τα μέλη του σωματείου είναι οι πραγματικά εργαζόμενοι στον κλάδο (στα επιχειρησιακά σωματεία τα πράγματα είναι πιο ξεκαθαρισμένα), μπορεί το σωματείο να τροφοδοτείται από τα προβλήματα, τις εμπειρίες, τις διαθέσεις των εργαζομένων, να έχει εικόνα του κλάδου, να οργανώνει αποτελεσματικά την παρέμβασή του κοκ. Η διασφάλιση αυτής της φυσιογνωμίας περνάει από οργανωτικές προβλέψεις

όπως η τακτική ανανέωση των μητρώων μελών, αλλά πρωτίστως περνάει και μέσα από πολιτικές μάχες, ακόμα και εντός της συνδικαλιστικής αριστεράς, η οποία - ηγεμονευόμενη από τις πρακτικές των καθεστωτικών δυνάμεων - συχνά ακολουθεί - σε μικρότερο βαθμό προφανώς - τέτοιες πρακτικές, για να διασφαλίσει λίγες ψήφους ακόμα. Όμως, όταν ο εσωτερικός συσχετισμός στο συνδικαλιστικό κίνημα γίνεται κυρίαρχος στόχος, αντί να είναι κυρίαρχος ο συσχετισμός κεφαλαίου - εργασίας, τότε η ίδια η στοχοθεσία στρεβλώνεται και μετατρέπεται την εσωτερική ζωή των σωματείων σε αντιπαράθεση εκλογικών μηχανισμών.

6.2.1.2 Κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό ή επιχειρησιακό σωματείο;

Η βάση συγκρότησης των σωματείων αποτελεί ένα ιστορικό ερώτημα, το οποίο δεν μπορεί να απαντηθεί με ευκολία, καθώς σε διαφορετικές ιστορικές περιόδους, κράτη, συσχετισμούς έχουν δοθεί διαφορετικές απαντήσεις. Πέραν αυτού, η ίδια η ύπαρξη σωματείων με διαφορετικές βάσεις συγκρότησης ερχόταν ως απάντηση των ίδιων των εργαζομένων με τον τρόπο που θεωρούσαν σε κάθε περίοδο ότι εξυπηρετούνται καλύτερα τα συμφέροντά τους, προφανώς επηρεασμένοι/ες και από την φάση στην οποία ζούσαν. Το πιο ιστορικό κείμενο που επιχειρεί να απαντήσει το συγκεκριμένο ερώτημα, σε μία συνθήκη με τελείως διαφορετικά χαρακτηριστικά από τη σημερινή, σε μια Ευρώπη όπου ξεσπούσαν επαναστάσεις, ήταν “τα εργοστασιακά συμβούλια και το κράτος της εργατικής τάξης” όπου ο Α. Γκράμσι υπερασπίστηκε το εργοστάσιο ως βάση συγκρότησης του σωματείου (συμβουλίου), στη λογική της ενοποίησης των εργαζομένων ανεξαρτήτως ειδικότητας και στην προοπτική ανάληψης της διεύθυνσης των εργοστασίων από την ίδια την εργατική τάξη, μέσα στο ανατρεπτικό κλίμα της περιόδου.

Προφανώς σήμερα αντιμετωπίζουμε μια εντελώς διαφορετική συνθήκη, ήττας και υποχώρησης, όπου το εργατικό κίνημα διεθνώς - αλλά στην Ελλάδα με ακόμα μεγαλύτερες ταχύτητες μετά τη μνημονιακή δεκαετία - χάνει δικαιώματα και κατακτήσεις του προηγούμενου αιώνα. Η εκτίμησή μας είναι ότι θα πρέπει να διδαχθούμε από τα παραδείγματα άλλων χωρών της δυτικής Ευρώπης όπου το συνδικαλιστικό κίνημα έχει καταφέρει να συγκρατήσει διαπραγματευτική ισχύ, αλλά να το συνδυάσουμε δημιουργικά και με τα δεδομένα στην Ελλάδα στην παρούσα κατάσταση.

Με βάση τα παραπάνω, η εκτίμησή μας είναι ότι η στρατηγική κατεύθυνση θα πρέπει να είναι η **συγκρότηση μεγάλων πανελλαδικών κλαδικών συνδικάτων** στους βασικούς κλάδους της οικονομίας **σε συνδυασμό με την δημιουργία και δράση επιχειρησιακών σωματείων στις μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους.**

Καταρχάς θεωρούμε ότι έχει σημασία τα σωματεία να συγκροτούνται στην όσο πιο διευρυμένη κλαδική βάση, ούτως ώστε να συγκροτούν την ταξική ενότητα μεταξύ εργαζομένων που έχουν όχι μόνο διαφορετική ειδικευση αλλά και διαφορετικές θέσεις στον καταμερισμό εργασίας. Μια τέτοια συγκρότηση επιτρέπει να υπάρχουν συνδικάτα που διαπραγματεύονται έχοντας πολύ μεγάλη ισχύ δια της ενοποίησης πολλών χιλιάδων εργαζομένων, και ταυτόχρονα επιτρέπουν διαφορετικές πλευρές της διαπραγματευτικής ισχύος να συνδυάζονται: η διαπραγματευτική ισχύς των περισσότερο ειδικευμένων που στηρίζεται στη γνώση τους για την παραγωγική διαδικασία, η διαπραγματευτική ισχύς των ανειδίκευτων που η μαζικότητά τους και η θέση στην παραγωγή επιτρέπει να μπλοκάρονται παραγωγικές διαδικασίες κοκ. Εκτός αυτού, αυτή η ενοποίηση επιτρέπει στο συνδικάτο να λειτουργεί ως συλλογικός διανοούμενος έχοντας επίγνωση όλων των πλευρών και σταδίων της λειτουργίας των καπιταλιστικών επιχειρήσεων

του κλάδου. Όλα αυτά αποτελούν επιχειρήματα έναντι της επιλογής για ομοιοεπαγγελματικά σωματεία, τα οποία έχουν την τάση να υπερασπίζονται πιο στενά συμφέροντα, και συχνότερα ρέπουν στον συντεχνιασμό.

Η στρατηγική επιλογή για μεγάλα κλαδικά συνδικάτα προφανώς έχει να υπερβεί και κινδύνους γραφειοκρατικοποίησης (όπως εμφανίζονται και στα μεγάλα συνδικάτα της δυτικής Ευρώπης) και χρειάζεται να έχει και προβλέψεις συμμετοχής στη βάση: τοπικές επιτροπές που να βγάζουν πρωτοβάθμιες αποφάσεις, επιτροπές ανά ειδικότητες ή υπό-κλάδους όπου ή όταν χρειάζεται κοκ. Θεωρούμε όμως ότι μπορεί να αποτελέσει το αντίπαλον δέος απέναντι στις αστικές κυβερνητικές και επιχειρηματικές πολιτικές, με τη δημιουργία “εργατικών γιγάντων” που θα μπορέσουν να λειτουργήσουν πραγματικά ως μπαμπούλας απέναντι στους εργοδότες. Ταυτόχρονα, η επιλογή για πανελλαδική συγκρότηση, μας φαίνεται αυτονόητη σε μια τέτοια περίπτωση, αφού τα συνδικάτα είναι αναγκασμένα να διαπραγματεύονται Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, υπάρχουν εργαζόμενοι της ίδιας επιχείρησης σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, και μια “νομαρχιακή” συγκρότηση - όπως την προωθεί σήμερα το ΚΚΕ - ανταποκρίνεται μάλλον σε άλλες οργανωτικές προτεραιότητες. Τις δυσκολίες που έχει το νομαρχιακό μοντέλο βρίσκουμε μπροστά μας εξάλλου και σήμερα που ανοίγει ξανά η συζήτηση για την διεκδίκηση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Την ίδια στιγμή, το κλαδικό μοντέλο οργάνωσης έχει σημασία **να συνδυαστεί με την ίδρυση επιχειρησιακών σωματείων σε επίπεδο επιχείρησης ή ομίλου**. Τα επιχειρησιακά σωματεία ενοποιούν τους/τις εργαζόμενους/ες και στη βάση της βιωμένης καθημερινότητας, την ακόμα μεγαλύτερη γνώση για την εταιρία στην οποία εργάζονται και την επίγνωση ότι αυτοί/ες είναι που κινούν την παραγωγική διαδικασία, έχει συγκεκριμένη χωρική αναφορά (τους χώρους παραγωγής, τις αποθήκες, τα γραφεία) και μπορεί να εμπλέξει πολύ ευρύτερα τμήματα εργαζομένων στη σημερινή συνθήκη, όπως αποδεικνύεται και από την εκλογική συμμετοχή στα επιχειρησιακά σωματεία σε σχέση με τις κλαδικές κάλπες. Ταυτόχρονα, η οργάνωση σε επίπεδο επιχείρησης προσφέρει μεγαλύτερη δυνατότητα αμεσότητας τόσο στη διαμόρφωση αποφάσεων από τους εργαζόμενους, όσο και στο βαθμό ελέγχου των ηγεσιών τους. Υπάρχει το αντεπιχείρημα του κινδύνου του κοινωνικού εταιρισμού: ένα επιχειρησιακό σωματείο μπορεί λόγω της βάσης συγκρότησης σε μία επιχείρηση/όμιλο, να οδηγηθεί σε φιλοεργοδοτική τοποθέτηση, στην υπεράσπιση του συμφέροντος του “δικού του” εργοδότη έναντι του ανταγωνισμού στον κλάδο. Ο κίνδυνος αυτός είναι υπαρκτός, δεν οφείλεται όμως μόνο στην ίδια τη δομή, αλλά στον πραγματικό ιδεολογικό συσχετισμό που υπάρχει αυτή τη στιγμή στην ελληνική κοινωνία, και στην πεποίθηση σημαντικού τμήματος των εργαζομένων, ακόμα και προοδευτικών, ότι τα συμφέροντά τους είναι προσδεδεμένα με τα συμφέροντα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Η πραγματική αυτή συνθήκη δεν μπορεί επομένως να ξορκίζεται αποφεύγοντας ένα οργανωτικό μοντέλο που αντικειμενικά μαζικοποιεί τη συμμετοχή, μόνο και μόνο επειδή επιτρέπει σε τέτοια ρεύματα να εκφράζονται. Το ζήτημα είναι πώς θα κατορθώσει η συνδικαλιστική αριστερά να ηγεμονεύσει απέναντι σε τέτοιες λογικές.

Προφανώς, σε αυτή τη συζήτηση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τόσο της κάθε χώρας και περιόδου, όσο και του κάθε κλάδου. Είναι διαφορετικές, για παράδειγμα οι ανάγκες οργάνωσης στον χρηματοπιστωτικό τομέα και ειδικά στον τραπεζικό, όπου υπάρχουν ελάχιστες τράπεζες, και επομένως διευκολύνεται η οργάνωση σε επιχειρησιακό επίπεδο, και διαφορετικές στον επισιτισμό, όπου συναντάμε από μεγάλες μονάδες μέχρι επιχειρήσεις με δύο ή τρεις υπαλλήλους, οι οποίοι είναι αντικειμενικά αδύνατον να οργανωθούν

συνδικαλιστικά σε επίπεδο επιχείρησης. Όπως θα χρειαστεί ειδικότερη συζήτηση και για τα όρια μεταξύ κλάδων, την περίοδο που παρατηρείται συγκέντρωση κεφαλαίων και ενδεχομένως ενοποίηση ομίλων που προηγουμένως δραστηριοποιούνταν σε μεμονωμένους κλάδους, όπως συμβαίνει σήμερα γύρω από το ευρύτερο ενεργειακό σύμπλεγμα (ενέργεια - κατασκευές - ναυτιλία).

6.2.1.3 Ιδρύοντας σωματεία όπου δεν υπάρχουν - κάνοντας βήματα στην άρση του κατακερματισμού

Με βάση τα παραπάνω, η δουλειά μας στην κατεύθυνση της ίδρυσης σωματείων εκεί που δεν υπάρχουν, χρειάζεται να ισορροπεί μεταξύ της ανάγκης να καλυφθούν εργαζόμενοι/ες που σήμερα είναι ακάλυπτοι/ες, αλλά ταυτόχρονα η διαδικασία αυτή να μην εντείνει την πολυδιάσπαση. Θα πρέπει επομένως πριν να κινηθούμε/συμμετέχουμε σε ιδρυτικές διαδικασίες σωματείων, να εξετάζουμε εάν είναι δυνατό - όταν μιλάμε για τις κλαδικές και όχι τις επιχειρησιακές δομές, προφανώς - αυτή η ανάγκη να καλυφθεί μέσα από την μετεξέλιξη - διεύρυνση υπάρχοντων σωματείων για να εντάξουν ευρύτερο κόσμο. Όπου αυτό δεν είναι εφικτό με βάση την υπάρχουσα κατάσταση, πρέπει να συμμετέχουμε στην ίδρυση σωματείων (όπως ήταν το παράδειγμα της δικαιοσύνης, όπου λόγω μαζικής προηγούμενης αυτοαπασχόλησης, αντίληψης, κώδικα περί δικηγόρων κοκ, δεν υπήρχε καμία συνδικαλιστική δομή να καλύπτει τους εργαζόμενους δικηγόρους, και ειδικά στα δικηγορικά γραφεία και εταιρείες όπου απασχολείται η πλειοψηφία τους, ή της έρευνας όπου η ίδια η ύπαρξη του κλάδου ως τέτοιου είναι διακύβευμα να αναγνωριστεί).

Παράλληλα, θα πρέπει να κάνουμε από τώρα βήματα στην κατεύθυνση ενοποίησης των σωματείων σε μεγαλύτερες δομές. Για παράδειγμα θα πρέπει να εργαστούμε στην κατεύθυνση ενοποίησης των σωματείων στα φροντιστήρια (ΣΕΦΚ - Βύρωνας) ή στα σωματεία της κεντρικής διοίκησης με κατεύθυνση ένα συνδικάτο, ξεκινώντας από το ένα σωματείο ανά υπουργείο (ή και σε περισσότερα ομοειδή υπουργεία, τη στιγμή που υπάρχουν σήμερα υπουργεία με ένα σωματείο ανά... όροφο). Ταυτόχρονα, θα πρέπει στα σωματεία που ήδη παρεμβαίνουμε και έχουν περισσότερο ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά, να πιέζουμε στην κατεύθυνση της κλαδικοποίησης, χωρίς όμως αυτό να έρχεται σε αντίθεση με τη μαζική συμμετοχή των εργαζομένων (εάν υπάρχουν διαφορετικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία, το ζήτημα είναι να ενοποιηθούν, όχι να “βαφτιστεί” το ένα από τα 2 κλαδικό). Αντίστοιχη κατεύθυνση οφείλουμε να υπερασπιστούμε και στο δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο, όπως θα εξηγήσουμε στη συνέχεια.

Στο ίδιο πλαίσιο, θα πρέπει να αντιπαρεθεθούμε και με τις λογικές που διασπούν τα σωματεία στη βάση της πολιτικής κατεύθυνσης, ειδικά όταν πρόκειται για σωματεία που λειτουργούν με δημοκρατικούς όρους, και δεν αποκλείουν κόσμο λόγω σχέσης εργασίας κλπ. Έχει όντως σημασία τα σωματεία να είναι “ταξικά”. Ταξικό όμως είναι το σωματείο που συμπεριλαμβάνει/οργανώνει όλους/ες/α τους/τις/τα εργαζόμενους/ες/α του κλάδου ή της επιχείρησης, και όχι το σωματείο που έχει αγωνιστική τοποθέτηση. Το ζήτημα του πολιτικού συσχετισμού εντός του συνδικαλιστικού κινήματος δεν επιλύεται με τεχνικούς όρους και διασπάσεις που οδηγούν τελικά σε κομματική οχύρωση για να εξυπηρετήσουν εκλογικούς συσχετισμούς στο ΣΚ, ενώ στην πράξη αποδυναμώνουν την ενότητα των εργαζομένων, στο όνομα της “σωστής γραμμής”.

6.2.1.4 Για την φυσιογνωμία και την παρέμβαση των σχημάτων μας

Η ανάγκη ύπαρξης συλλογικότητας/σχημάτων/συσπειρώσεων αγωνιστικής κατεύθυνσης προκύπτει από την ίδια την ύπαρξη πολύ διαφορετικών και αντιπαραθετικών ρευμάτων στο συνδικαλιστικό κίνημα. Θα σημειώσουμε ότι υπάρχουν περιπτώσεις - επιχειρησιακών κυρίως - σωματείων, όπου λόγω του μεγέθους των σωματείων, αλλά και της γραμμής της εργοδοσίας για κατάπνιξή τους, τα εργοδοτικά ρεύματα δεν έχουν παρουσία, και επομένως είναι δυνατή η συγκρότηση ενιαίων ψηφοδελτίων. Στις περισσότερες περιπτώσεις όμως αυτό δεν ισχύει, ακόμα και για σωματεία που συμμετέχουν μόνο αγωνιστικές δυνάμεις, οι οποίες μπορεί να έχουν όμως πολύ διαφορετικό σχεδιασμό για το ίδιο το σωματείο.

Με αυτό το δεδομένο έχει σημασία να έχουμε μια γενική τοποθέτηση για τις αρχές πάνω στις οποίες συγκροτούνται τα σχήματα στα οποία συμμετέχουμε. Η κατεύθυνσή μας πρέπει να είναι η δημιουργία όσο το δυνατόν ευρύτερων σχημάτων αγωνιστικής κατεύθυνσης, που όμως α) από τη μία θα οριοθετούνται απέναντι σε λογικές i) εργοδοτικού συνδικαλισμού, ii) κοινωνικού εταιρισμού, iii) μνημονιακών δυνάμεων της λογικής του “μη χείρον βέλτιστον”, και β) από την άλλη θα έχουν λογική παρέμβασης στα συγκεκριμένα ζητήματα που αφορούν τους/τις εργαζόμενους/ες χωρίς να επιχειρούν να “φορέσουν” κεντρικές πολιτικές αναλύσεις και στρατηγικές στον εκάστοτε εργασιακό χώρο. Υπό αυτή την έννοια ο κόσμος που μπορεί να συμμετέχει σε τέτοια σχήματα μπορεί να προέρχεται από ένα ευρύ φάσμα πολιτικών δυνάμεων και εκτός της ευρύτερης ριζοσπαστικής αριστεράς, εφόσον συμμερίζεται αυτές τις βασικές αρχές. Την ίδια στιγμή, υπάρχουν περιπτώσεις όπου δυνάμεις με τις οποίες έχουμε πολιτική εγγύτητα μπορεί να έχουν εντελώς διαφορετικό σχεδιασμό για ένα σωματείο, ακόμα και για ζητήματα βασικής ταυτότητας όπως το ποια είναι τα μέλη ενός σωματείου, και άρα να αναγκάζομαστε να έχουμε σχήματα πιο “στενής” πολιτικής γεωμετρίας. Βεβαίως, με βάση τις παραπάνω αρχές, η επιλογή ανήκει τελικά στους/στις/στα σ. που παρεμβαίνουν στο αντίστοιχο σωματείο και έχουν εικόνα των ιδιαίτερων συνθηκών, αναγκών και συσχετισμών. Οι παραπάνω αρχές αφορούν τόσο τις επιλογές μας στις διαδικασίες ίδρυσης σχημάτων σε χώρους όπου δεν υπάρχουν, όσο και τις διαδικασίες υπέρβασης προϋπαρχόντων σχημάτων.

Πέραν των πολιτικών οριοθετήσεων αλλά και της ευρύτητας, έχει σημασία και η ίδια η φυσιογνωμία και λειτουργία των σχημάτων μας, που πρέπει να διαπνέεται από τη γενικότερη αντίληψή μας για το εργατικό κίνημα. Έχει σημασία τα σχήματα να λειτουργούν οριζόντια, με ενημέρωση και συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων, με δέσμευση των αιρετών από τις αποφάσεις των σχημάτων, με εναλλαγή στις θέσεις εκπροσώπησης ούτως ώστε να μοιράζονται οι ευθύνες και να προωθείται η συγκρότηση περισσότερων συνδικαλιστικών στελεχών με εμπειρίες στη διοίκηση των σωματείων. Ταυτόχρονα, η εναλλαγή επιτρέπει την επίγνωση περισσότερων μελών των σχημάτων για τις ανάγκες και δυσκολίες που έχει η εκπροσώπηση για ανθρώπους που δουλεύουν καθημερινά, και έτσι διαμορφώνει ευρύτερα την αντίληψη της σημασίας της στήριξης της δουλειάς του σχήματος από όλους/ες. Επιπλέον, έχει σημασία να διευκολύνουμε και να προωθούμε την εκπροσώπησή μας από γυναίκες συναδέλφισσες, την ώρα που οι γυναίκες είναι σαφώς υποεκπροσωπούμενες στις ηγετικές θέσεις του ΣΚ.

6.2.1.5 Για τα προεδρεία

Στα πρωτοβάθμια σωματεία τα Διοικητικά Συμβούλια συγκροτούνται σε σώμα μετά την εκλογή τους με την εκλογή προεδρείου. Στις περισσότερες περιπτώσεις το προεδρείο έχει κυρίως την έννοια της κατανομής των θέσεων (προέδρου, γραμματέα, αντιπροέδρου, ταμία κλπ.) και των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων που προβλέπει το εκάστοτε καταστατικό. Σε μία σειρά περιπτώσεων

όμως, οι κυρίαρχες δυνάμεις έχουν επιλέξει να αυτονομούν τα προεδρεία από τη λειτουργία των διοικητικών συμβουλίων για να αποκλείουν τις άλλες δυνάμεις από διαδικασίες αποφάσεων και την εκπροσώπηση του σωματείου.

Παραδοσιακά, η συγκρότηση προεδρείου (και του ίδιου του ΔΣ σε σώμα) ήταν συνδεδεμένη με την εκπόνηση προγράμματος δράσης για το σωματείο· πρόγραμμα δράσης που απευθυνόταν στα μέλη του σωματείου, και δέσμευε το ΔΣ να το υλοποιήσει αλλά και να κάνει στη συνέχεια τον απολογισμό του. Αυτή η διαδικασία έχει ατονήσει μέσα στη γενικότερη προβληματική κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος. Για τις δικές μας δυνάμεις όμως αποτελεί ευκαιρία: η συγκρότηση προγραμματικής πρότασης για το σωματείο αναγκάζει τα σχήματα να σκεφτούν με όρους ευθύνης για τη λειτουργία και τη δράση του σωματείου, ακόμα και εάν δεν υπάρχουν οι όροι για να πλειοψηφήσει το πρόγραμμα δράσης το οποίο προτείνουμε. Επιπλέον χρειάζεται να υπερασπιστούμε τη δημοσιότητα της διαδικασίας συγκρότησης προεδρείων απέναντι στα μέλη των σωματείων: η έκδοση προγράμματος δράσης για τη συμφωνία ή μη, πιέζει και τις υπόλοιπες δυνάμεις να τοποθετηθούν δημόσια για τις επιλογές τους στη συγκρότηση προεδρείου και να “σπάσει” η λογική ότι αυτές οι διαδικασίες αφορούν μόνο τα μέλη του ΔΣ, με αποτέλεσμα σε μια σειρά σωματείων τα προεδρεία να συγκροτούνται εν κρυπτώ, και με βάση τη συμφωνία για τις θέσεις, χωρίς καμία προγραμματική βάση και δέσμευση.

Πέραν της μεθοδολογίας, χρειάζεται και μία γενική κατευθυντήριος κατά τη συγκρότηση των προεδρείων, που προφανώς εξειδικεύεται από το κάθε σχήμα. Επί της αρχής, τοποθετούμαστε υπέρ της συγκρότησης προγραμματικών προεδρείων σε συνεργασία με άλλες αγωνιστικές δυνάμεις, σε προγραμματική βάση, εφόσον αυτό είναι εφικτό. Σε αντίθετη περίπτωση, τασσόμαστε υπέρ της συγκρότησης με αναλογικό τρόπο, εκτός από περιπτώσεις εξαιρετικά προβληματικών ηγεσιών συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπου η συμμετοχή σε προεδρεία με εργοδοτικούς, γραφειοκράτες κοκ, θα μας ενέτασσε σε ένα κάδρο συνευθύνης για την κατάσταση.

6.2.1.6 Για την παρέμβαση στην ανεργία

Η παρέμβαση στον κόσμο της ανεργίας και η οργάνωσή του απασχόλησε σε μεγάλο βαθμό τις πολιτικές οργανώσεις και κόμματα της Αριστεράς την περίοδο της κρίσης, λόγω της εκτίναξης του αριθμού των εργαζομένων που είχαν βρεθεί χωρίς δουλειά. Το ερώτημα αφορά όμως ευρύτερα τον κόσμο που κινείται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ επισφάλειας και ανεργίας: Η πλήρης αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με την εκτοξευμένη ανεργία, την εκ περιτροπής απασχόληση και την ετεροαπασχόληση έχουν δημιουργήσει στρατιές εργαζομένων που δεν εργάζονται μόνιμα σε μια επιχείρηση, ούτε καν σε έναν κλάδο. Συνεπώς οι απαντήσεις για να καλυφθεί αυτό το κενό δεν μπορούν να βρεθούν εύκολα.

Μια εξαιρετικά σημαντική πτυχή της δυσκολίας οργάνωσης αυτού του κομματιού του κόσμου της εργασίας αφορά τη δυσκολία συγκρότησης ταυτότητας. Έχει παρατηρηθεί πως όσοι αγωνίζονται για τον άμεσο βιοπορισμό τους, όσοι δεν έχουν εργασία ή η εργασία τους δεν έχει μια ελάχιστη εξασφάλιση ως προς την προοπτική της, είναι δυσκολότερο να ασχοληθούν με τα κοινά, καθώς ο αγώνας για την επιβίωση τείνει να καταλαμβάνει το σύνολο της καθημερινότητάς τους. Ειδικά στους μακροχρόνια ανέργους ή υποαπασχολούμενους, η ανεργία έχει πολλαπλές επιπτώσεις σε όλες τις πτυχές της προσωπικής και κοινωνικής ζωής, με αποτέλεσμα η κινητοποίηση να δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο. Στις παραπάνω προβληματικές έρχεται να προστεθεί και η αντίληψη των ανθρώπων που βρίσκονται σε περίοδο “εργασιακής

περιπλάνησης" μεταξύ θέσεων εργασίας χωρίς ενδιαφέρον ή σχέση με το αντικείμενο των σπουδών τους, οι οποίοι τείνουν να θεωρούν ότι δεν θα βρισκονται για πολύ καιρό στη δουλειά την οποία κάνουν, και επομένως δεν αξίζει να αγωνιστούν για τα δικαιώματά τους σε μια δουλειά που θέλουν να αφήσουν για να βρουν κάτι πιο δημιουργικό, συναφές με το επάγγελμά τους ή καλύτερα αμειβόμενο.

Υπάρχει όμως και μια δομική αδυναμία στα κινήματα που αφορούν τον κόσμο της ανεργίας. Τα διεκδικητικά κινήματα συγκροτούνται συνήθως πάνω σε μια κοινή ταυτότητα των υποκειμένων που τα συναπαρτίζουν, ταυτότητα ως επί το πλείστο θετική για αυτούς που την μοιράζονται. Σε αντίθεση με αυτό, οι κινήσεις ανέργων έχουν το μειονέκτημα ότι διαμορφώνονται στη βάση μιας αρνητικής ταυτότητας, από την οποία οι φορείς της θέλουν να αποδράσουν. Για να το πούμε και πιο απλά, ένας άνεργος ενδιαφέρεται κυρίως να βρει δουλειά, και όχι να έχουν δικαιώματα οι άνεργοι, αφού η βασική του επιθυμία είναι να πάψει να είναι άνεργος και όχι να έχει κάποιες παροχές λόγω της κατάστασης στην οποία βρίσκεται. Τα κλαδικά ή ομοιοεπαγγελματικά σωματεία έχουν τη δυνατότητα να παράγουν εγκλήσεις σχετικές με τη θετική ταυτότητα του αντικειμένου σπουδών και της προσδοκίας της επανένταξης στην εργασία, ώστε να συσπειρώνουν ανέργους στον αγώνα για τα δικαιώματά τους μαζί με τους εργαζόμενους, και οι άνεργοι να έχουν την πεποίθηση ότι τα κατακτηθέντα δικαιώματα θα τα απολαμβάνουν και οι ίδιοι όταν κατορθώσουν να βρουν δουλειά.

Θεωρούμε, επομένως, απαραίτητη την ένταξη των ανέργων με βάση την πρόσφατη εργασία τους στα υπάρχοντα κλαδικά ή ομοιοεπαγγελματικά σωματεία, είναι όμως σαφές ότι από μόνο του δεν επαρκεί. Υπάρχουν χιλιάδες άνθρωποι που δεν μπορούν να ενταχθούν σε κάποιο υπάρχον σωματείο, ούτε να περιμένουν να φτιαχτεί αυτό για να διεκδικήσουν. Το γεγονός ότι άνω του 65% των ανέργων είναι πλέον μακροχρόνια άνεργοι, επιτείνει αυτήν την κατάσταση. Είναι εκκωφαντική η ανάγκη οργάνωσης και με νέους τρόπους.

Κομμάτι αυτής της διαδικασίας μπορούν να αποτελέσουν οι πρωτοβουλίες συγκρότησης του κόσμου της εργασίας με χωρική αναφορά, στις οποίες συμμετέχουν και άνεργοι, προτάσσουν διεκδικήσεις που αφορούν τη ζωή στην πόλη και την πρόσβαση σε κοινωνικά αγαθά, όπως η στέγη, οι συγκοινωνίες και ο πολιτισμός. Είτε αυτές είναι κοινωνικές δομές (λαϊκές συνελύξεις, εργατικές λέσχες κλπ.) είτε άλλης μορφής τοπικές πρωτοβουλίες. Οι πρωτοβουλίες αυτές αποτελούν μια εκδοχή του πειραματισμού που λαμβάνει χώρα στο συγκεκριμένο πεδίο. Το ταυτοτικό στοιχείο της χωρικής εγγύτητας, της ζωής στις ίδιες γειτονιές και περιβάλλοντα, παρέχει την επιπλέον δυνατότητα να συνενυθύνονται άνθρωποι με παρόμοιες αγωνίες και εμπειρίες. Μερικές φορές έχουν δημιουργηθεί συνεργατικά εγχειρήματα από τους κόλπους τους, δίνοντας τη δυνατότητα σε κάποιο κόσμο να επιχειρήσει να βρει ο ίδιος απάντηση στο πρόβλημα της έλλειψης εργασίας. Θα πρέπει όμως να αναγνωρίζονται και τα όρια αυτού του είδους παρέμβασης. Η απουσία χωρικής ενότητας δουλειάς - κατοικίας στις μητροπόλεις αποτελεί βασικό όριο. Το ζήτημα είναι η συλλογικότητα γειτονιάς να παρεμβαίνει λαμβάνοντας υπόψη και την εργατική διάσταση για το εργατικό (πχ σε συνεννόηση με σωματεία να βοηθάει σε παραστάσεις διαμαρτυρίας, στοχοποίηση εργοδοτών (employer's shaming κλπ.), να διεκδικεί και ζητήματα κοινωνικού μισθού, στα οποία θα αναφερθούμε εκτενέστερα στη συνέχεια.

Ένα άλλο μοντέλο το οποίο δοκιμάστηκε με σχετική επιτυχία τα προηγούμενα χρόνια ήταν οι πρωτοβουλίες νέων - κυρίως - ανθρώπων που επιχειρούν να οργανώσουν τον αγώνα τους και κινούνται μεταξύ ανεργίας, επισφαλούς απασχόλησης, ετεροαπασχόλησης και "κινητικότητας"

χωρίς σταθερό εργασιακό σημείο αναφοράς. Το "Δίκτυο επισφαλώς εργαζομένων και ανέργων" παλιότερα (και για μεγαλύτερο διάστημα στη Θεσσαλονίκη, που είχε να επιδείξει και κατακτήσεις όσων αφορά τις διαγραφές προστίμων στις συγκοινωνίες κλπ.), οι V for Voucherάδες, η ATTACK, οι "Ενεργοί - Άνεργοι", και πιο πρόσφατα η Generation400, αλλά και πολλές συσπειρώσεις με αναφορά στον αναρχικό/αντιεξουσιαστικό χώρο, αποτέλεσαν κινήσεις σε αυτή την κατεύθυνση. Οι πρωτοβουλίες αυτές είχαν πολύ μεγαλύτερη ικανότητα από τον "επίσημο" συνδικαλισμό να αφουγκράζονται τον παλμό αυτού του κοινωνικού τμήματος, λόγω της ηλικιακής και της γενικότερης κοινωνικής τους σύνθεσης. Αντίθετα από τις γραφειοκρατικές ηγεσίες, συναποτελούνταν από κόσμο που είναι κομμάτι αυτού που θέλει να οργανώσει και να εκφράσει. Υπήρξε βέβαια και σε αυτό το πεδίο σημαντική πολυδιάσπαση λόγω διαφορετικής πολιτικής αναφοράς που δημιούργησε προσκόμματα σε μια πιο μαζική απεύθυνση, και άρα βρισκόταν πίσω από τις πραγματικές ανάγκες της συγκυρίας.

Θα πρέπει, σε επόμενη φάση να εμπνευστούμε από τέτοιες διαδικασίες, και - επιπλέον, να επιχειρήσουμε τέτοιου τύπου πρωτοβουλίες να παρθούν και από τα ίδια τα εργατικά κέντρα, που ως συνδικαλιστικές οργανώσεις με χωρική αναφορά έχουν την κύρια αρμοδιότητα στήριξης και οργάνωσης των εργαζομένων που έχουν μείνει χωρίς δουλειά. Θα μπορούσαν να διαδραματίσουν το ρόλο της χωρικής συγκέντρωσης των πιο πληττόμενων τμημάτων του κόσμου της εργασίας και να οργανώσουν αυτούς και αυτές που δεν έχουν μόνιμο και σταθερό εργασιακό καθεστώς και αντικείμενο, αλλά τους ενώνει ότι ζουν στην ίδια πόλη και αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα. Προβλήματα για τα οποία μπορούν να αγωνιστούν από κοινού και τα οποία δεν αφορούν μόνο μια αρνητική ταυτότητα την οποία θέλουν να απεμπολήσουν, την ανεργία ή/και την επισφάλεια, αλλά και μια μελλοντική εργασιακή προοπτική στην οποία ελπίζουν. Παράλληλα να συνεισφέρουν, μέσω σταθερών δομών εντός τους, στην καθημερινή επιβίωση.

6.2.1.7 Ειδικά ζητήματα για την παρέμβαση της Αναμέτρησης στα πρωτοβάθμια σωματεία

Το πρώτο ζήτημα που χρειάζεται να απαντηθεί όταν συζητάμε για την παρέμβαση μιας πολιτικής οργάνωσης (και μέσω σχημάτων) σε συγκεκριμένους κοινωνικούς χώρους, είναι η ίδια η σχέση της οργάνωσης με τα σχήματα αυτά. Όπως περιγράφεται και στο καταστατικό μας, αντιλαμβανόμαστε την αυτοτέλεια των κοινωνικών κινημάτων, και τη σημασία της πολιτικής αυτονομίας των σχημάτων στα οποία συμμετέχουμε - δηλαδή τη σημασία να παίρνονται οι αποφάσεις από τον ίδιο τον κόσμο που συμμετέχει στα σχήματα αυτά και στις διαδικασίες τους. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι τα μέλη της οργάνωσης - είτε μέσω των κλαδικών ΣΒ είτε ad hoc όπου αυτές δεν υπάρχουν ακόμα - δεν συζητάνε για την παρέμβαση και στους επιμέρους κοινωνικούς χώρους και δεν συναποφασίζουν για τα κρίσιμα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν εντός των σχημάτων· χωρίς όμως αυτό να μεταφράζεται στην "εκφώνηση της γραμμής της οργάνωσης" από τα μέλη μας εντός των σχημάτων. Επιπλέον, ρόλος της οργάνωσης είναι να συζητάει και πιο στρατηγικά για τον κάθε κλάδο, αλληλοτροφοδοτούμενη με τη συζήτηση στα σχήματα, αλλά και συνολικά για το εργατικό κίνημα, και να συντονίζει τη δράση των μελών μας στους διαφορετικούς κλάδους, χώρους και σωματεία. Με δεδομένο ότι οι κλαδικές ΣΒ κάνουν τα πρώτα τους βήματα, ο πλήρης ρόλος τους θα διαμορφωθεί στην πορεία και θα προκύψει και μέσα από την ίδια τη λειτουργία τους.

Αυτή η διαδικασία αφορά προφανώς κυρίως τους χώρους στους οποίους έχουμε ήδη δυνάμεις και παρέμβαση ή τουλάχιστον μια πρώτη παρουσία, που στόχος της οργάνωσης είναι να ενισχυθεί, τόσο μέσα από τη στήριξη των σ. που παρεμβαίνουν στον κάθε χώρο, αλλά και μέσα από την ανταλλαγή εμπειριών από διαφορετικούς κλάδους, την ευρύτερη συζήτηση για το εργατικό κίνημα, τη συγκρότηση ενός νέου μοντέλου συνδικαλισμού αλλά και συνδικαλιστ(ρι)ών.

Μια δεύτερη - και ενδεχομένως δυσκολότερη - πλευρά της δουλειάς μας στα πρωτοβάθμια σωματεία αφορά την δημιουργία συνδικαλιστικών δομών όπου σήμερα είτε δεν υπάρχουν καθόλου, είτε πρακτικά απουσιάζει η μαχόμενη αριστερά (εμπόριο, κατασκευές, πιο μακροπρόθεσμα με μέριμνα των ΣΒ της περιφέρειας στους μετανάστες εργάτες γης). Αυτή η διαδικασία είναι αναγκαίο να αποτελέσει μέριμνα της επιτροπής κλαδικών ΣΒ και της θεματικής ομάδας εργασιακών από κοινού: τη χαρτογράφηση χώρων/κλάδων στους οποίους δυνητικά μπορούν να υπάρξουν δυνάμεις και την προτεραιοποίηση της παρέμβασης, την συζήτηση για τα πρώτα βήματα παρέμβασης. Για να γίνουν αυτά προϋποτίθεται και η ανάγνωση των χαρακτηριστικών κάθε χώρου, και άρα η εύρεση του βέλτιστου οχήματος (υπάρχοντα ή νέα σωματεία και σχήματα) για την εκάστοτε παρέμβαση, δηλαδή μία πολιτική προεργασία, για να μπορέσει η δουλειά μας να έχει βάσεις και να αποδώσει μεσοπρόθεσμα. Προφανώς τέτοια βήματα συμπεριλαμβάνουν και τη συνεννόηση με άλλες αριστερές πολιτικές δυνάμεις, αλλά - σταδιακά - και τη συζήτηση εντός της νέας συνδικαλιστικής κίνησης “Μάχη”, που μπορεί και πρέπει να αποτελέσει χώρο σχεδιασμού της παρέμβασης σε νέους χώρους και κλάδους.

6.2.2 Πέρα από το πρωτοβάθμιο επίπεδο

6.2.2.1 Άξονες στρατηγικού προβληματισμού για τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες ενώσεις

Θα πρέπει καταρχάς να έχουμε επίγνωση ότι οι δυνάμεις, τόσο οι δικές μας όσο και της ευρύτερης μαχόμενης αριστεράς, είναι αντικειμενικά πολύ μικρές για να επιδράσουν σοβαρά σε αυτή τη φάση στη δομή και τη λειτουργία των ανώτερων συνδικαλιστικών βαθμίδων. Παρόλα αυτά η στρατηγική συζήτηση και για αυτό το επίπεδο έχει τη σημασία της, γιατί λειτουργεί ως οδοδείκτης για τις επιλογές μας και στο σήμερα. Εκτός αυτού, η κατάσταση σε αυτές τις βαθμίδες είναι τέτοια (για τη διοίκηση και λειτουργία της ΓΣΕΕ θα μπορούσε να περιγραφεί ως κατάντια) που αναγκάζει όλους/ες τους/τις ενεργούς/ες συνδικαλιστ(ρι)ες να τοποθετούνται και για αυτά τα ζητήματα.

Μια κωδικοποίηση αξόνων μεταρρύθμισης και ανασυγκρότησης των ανώτερων βαθμίδων θα μπορούσε να κωδικοποιηθεί στα παρακάτω, ξεκινώντας από τα πιο “αυτονόητα” και αναγκαία, και περνώντας σε βαθύτερες τομές:

- **Οργανωτικά μέτρα περιστολής της γραφειοκρατίας:** Όπως περιγράψαμε αναλυτικότερα στο 5.1.1 η γραφειοκρατία και ο παραγοντισμός αποτελούν κυριολεκτικά γάγγραινα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Το ζήτημα δεν είναι όμως να περισταλούν τα δικαιώματα των συνδικαλιστ(ρι)ών που συγκροτήθηκαν πάνω στην πραγματική ανάγκη να υπάρχουν εργαζόμενοι/ες που για ένα διάστημα θα απασχολούνται “full-time” με το συνδικαλιστικό κίνημα, ως αντίβαρο στους μηχανισμούς της εργοδοσίας, αλλά πώς θα “επιστρέψει” η χρήση τους στην υπηρεσία των εργαζομένων. Χρειάζεται επομένως να επιβληθούν θητείες μετά το πέρας των οποίων οι συνδικαλιστ(ρι)ες θα επιστρέφουν στην εργασία τους για τουλάχιστον ίσο χρονικό

διάστημα. Ταυτόχρονα, χρειάζεται έλεγχος του τρόπου χρήσης των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, από τα ίδια τα συνδικάτα και τους εργαζομένους. Πέραν αυτού, θα πρέπει να υπάρξει μηχανισμός πραγματικού ελέγχου των κονδυλίων που διαχειρίζονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και περισσότερο τα ινστιτούτα τους (το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ λαμβάνει πολύ σημαντικές χρηματοδοτήσεις και από ευρωπαϊκά προγράμματα και από εισφορές εργαζομένων), που τελευταία έχουν μετατραπεί κυριολεκτικά σε λάφυρο στα χέρια του Παναγοπουλου και της παρέας του.

- **Αντιμετώπιση των μηχανισμών της νοθείας:** Η έλλειψη τρόπου καταγραφής των εργαζομένων που είναι οργανωμένοι στα συνδικάτα αποτελεί πηγή ακραίας φαλκίδευσης των συσχετισμών εντός του συνδικαλιστικού κινήματος στον ιδιωτικό τομέα. Παρότι αποτελούσε αίτημα της συνδικαλιστικής αριστεράς επί χρόνια, δεν υιοθετήθηκε ποτέ, ειδικά μετά τα '90s, την μεγαλύτερη κομματικοποίηση, την συγκρότηση μονοκομματικών σωματείων ή ακόμα και ομοσπονδιών, όπου δεν υπήρχε κανένας έλεγχος και διασταύρωση, πέραν ορισμένων ελέγχων σε κάποια δευτεροβάθμια συνέδρια. Έτσι, έχουν φτάσει συνδικαλιστικές παρατάξεις της αριστεράς να καταγγέλλουν ότι τα τελευταία πολλά χρόνια, άνω του 25% των συνέδρων στο συνέδριο της ΓΣΕΕ προέρχονται από νοθεία. Σε αυτή την αδυναμία ήρθε να πατήσει και η αστική κίνηση του νόμου Χατζηδάκη για ηλεκτρονικά μητρώα των σωματείων στη διάθεση του κράτους (και άρα και των εργοδοτών). Η απάντηση δεν μπορεί να είναι ότι το ΣΚ δεν χρειάζεται μητρώα, αλλά ότι είναι δουλειά των ίδιων των εργαζομένων να αναδιαρθρώσουν και να ελέγξουν τις διαδικασίες ανάδειξης των εκπροσώπων τους.
- **Ενοποίηση των ομοσπονδιών** ώστε να αντιστοιχούν σε μεγάλους κλάδους της οικονομίας: Από τη στιγμή που υπερασπιζόμαστε τη συνδικαλιστική κάλυψη από μεγάλα κλαδικά πανελλαδικά συνδικάτα, οι ομοσπονδίες δεν θα χρειάζεται καν να υπάρχουν για να παίζουν αυτό το ρόλο. Παρόλα αυτά, η ενοποίηση ομοσπονδιών πρέπει μάλλον αναγκαστικά να θεωρηθεί ενδιάμεσο βήμα προς αυτή την κατεύθυνση. Ενοποίηση που αφορά τόσο στον ιδιωτικό τομέα (όπου υπάρχουν για παράδειγμα σήμερα 3 ομοσπονδίες εργαζομένων στα καπνά και την καπνοβιομηχανία), όσο και στον δημόσιο (όπου υπάρχουν 4 ομοσπονδίες εργαζομένων σε οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης και αποκεντρωμένης διοίκησης)
- **Κλαδικοποίηση των ομοσπονδιών:** Στο ίδιο πλαίσιο, χρειάζεται και η κλαδικοποίηση των ομοσπονδιών. Η διαδικασία αυτή έχει 2 κεντρικά σκέλη: Το πρώτο αφορά τις ομοσπονδίες κυρίως του ιδιωτικού τομέα, κυρίως σε τομείς που παλαιότερα υπήρχε κρατικό μονοπώλιο (στις πρώην ΔΕΚΟ). Από τη στιγμή που δεν υπάρχει πλέον μία εταιρία στην ενέργεια και μία στις τηλεπικοινωνίες, κοκ, θα πρέπει οι αντίστοιχες ομοσπονδίες (ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ, ΟΜΕ ΟΤΕ κοκ) να “ανοίξουν” και να μετατραπούν σε κλαδικές για την κάλυψη όλων των εργαζομένων του κλάδου. Το δεύτερο σκέλος αφορά την προοπτική κατάργηση των ομοιοεπαγγελματικών ομοσπονδιών. Η διαδικασία αυτή δεν αποτελεί μόνο κομμάτι μιας αριστερής στρατηγικής, σε προηγούμενη φάση είχε γίνει κτήμα της πλειοψηφίας τμημάτων του συνδικαλιστικού κινήματος: Το 1986, στο 1ο της καταστατικό συνέδριο, η ΑΔΕΔΥ είχε αντίστοιχες αποφάσεις που αντιλαμβάνονταν τη σημασία των ενιαίων κλαδικών ομοσπονδιών στο δημόσιο και την κατάργηση των ομοιοεπαγγελματικών (“κατηγοριακών”) ομοσπονδιών (ΟΕΝΓΕ, ΕΜΔΥΔΑΣ κλπ.) στη λογική της ταξικής ενότητας.

- **Στρατηγική μετατροπή των συνομοσπονδιών σε δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες):** Κάτι τέτοιο προϋποθέτει πολύ βαθιές τομές στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, και την υλοποίηση της στρατηγικής των μεγάλων κλαδικών συνδικάτων. Τότε, εφόσον έχει εκλείψει ο ρόλος των ομοσπονδιών ως δευτεροβάθμιων, μπορούν οι αντιπρόσωποι για τις πανεργατικές ενώσεις να εκλέγονται από τον πρώτο βαθμό, και οι σημερινές τριτοβάθμιες ενώσεις (ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ) να μετατραπούν σε δευτεροβάθμιες. Η κατάργηση ενός ενδιάμεσου βαθμού φέρνει την ηγεσία του συνδικαλιστικού κινήματος πολύ πιο κοντά στα μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων. Αυτό πέραν της μείωσης του “φιλτραρίσματος” της άποψης των εργαζομένων μέσα από πολλαπλές βαθμίδες εκπροσώπησης, επιτρέπει τον ευκολότερο έλεγχο των ηγεσιών, και την μεγαλύτερη αντανάκλαση των διαθέσεων της βάσης στις διαδικασίες των ηγεσιών. Τέλος, σε μια προβληματική που είχε απασχολήσει και το κίνημα των πλατειών, η ελάττωση των ενδιάμεσων βαθμίδων επιτρέπει την αμεσότερη αλλαγή του συσχετισμού στα συνδικάτα παράλληλα με τον γενικότερο κοινωνικό συσχετισμό. Το ερώτημα είχε εύλογα προκύψει στις πλατείες από το γεγονός ότι ευκολότερα πέφτανε οι κυβερνήσεις από τον Παναγόπουλο, αφού το αποτέλεσμα μιας εκλογικής διαδικασίας πρωτοβάθμιου σωματείου, χρειάζεται 5-6 χρόνια για να αποτυπωθεί στο τριτοβάθμιο (2-3 χρόνια για να γίνει συνέδριο δευτεροβάθμιου και άλλα τόσα για να γίνει συνέδριο ΓΣΕΕ).
- **Το ερώτημα για το “διεθνές σωματείο”:** Το ερώτημα αυτό έχει προκύψει τόσο από την δραστηριοποίηση μεγάλων πολυεθνικών σε διαφορετικές χώρες (όπου ήδη υπάρχουν συντονισμοί μεταξύ των σωματείων των διαφορετικών χωρών) αλλά και από τη συνθήκη μαζικοποίησης της τηλεργασίας, όπου εργαζόμενοι που ζουν σε διαφορετικές χώρες εργάζονται για επιχειρήσεις που εδρεύουν σε άλλη χώρα. Δεν έχουμε την δυνατότητα να απαντήσουμε στο ερώτημα σε αυτή τη φάση, νομίζουμε όμως ότι θα αποτελέσει ζήτημα της επόμενης περιόδου.
- **Υπέρβαση ιστορικού διαχωρισμού της συνδικαλιστικής οργάνωσης δημόσιου - ιδιωτικού:** Ο ίδιος ο διαχωρισμός του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα δεν προέκυψε από την ανάγκη οργάνωσης των εργαζομένων, αλλά με κυβερνητική απόφαση, όπως περιγράψαμε ήδη στο 5.1.1. Πέραν αυτού, πλέον οι ομοιότητες της εργασιακής πραγματικότητας, η επισφάλεια, οι ελαστικές σχέσεις, οι εργολαβίες, έχουν επικρατήσει σε μεγάλο βαθμό και στο δημόσιο τομέα, όπως εξηγείται αναλυτικά στο 2.2.4. Επομένως, παρά την ιδιαιτερότητα του κράτους ως εργοδότη στην περίπτωση των μισθωτών του δημοσίου τομέα, η άρση του διαχωρισμού είναι αναγκαία, τόσο για να ακυρωθεί η ιστορική καταστατική παρέμβαση του αστισμού στα εσωτερικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, όσο και επειδή το επιβάλλει η προϊούσα σύγκλιση της εργασιακής καθημερινότητας των εργαζομένων στους δύο τομείς.

6.2.2.2 Για την παρέμβασή μας στο σήμερα, και ένα ακόμα στρατηγικό ερωτηματικό

Πέρα από τη χάραξη στρατηγικών αξόνων, η στρατηγική μας πρέπει να μεταφράζεται και σε συγκεκριμένες πρακτικές στο σήμερα, για την παρέμβασή μας ευρύτερα στο συνδικαλιστικό κίνημα και πέρα από το επίπεδο των πρωτοβάθμιου επιπέδου. Η συζήτηση αυτή αφορά τόσο τα οχήματα του συντονισμού και παρέμβασής μας, όσο και την πρότασή μας για το συντονισμό των τμημάτων του ΣΚ που κινούνται σε αγωνιστική κατεύθυνση

6.2.2.2.1 Για τη δημιουργία μιας Νέας Συνδικαλιστικής Κίνησης (Μάχη)

Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η προσπάθεια δημιουργίας μιας νέας συλλογικότητας στην οποία θα συσπειρώνονται εργαζόμενοι/ες/α από διαφορετικά σωματεία, χώρους και κλάδους, που θα μοιράζονται κοινές αρχές για την παρέμβαση το ΣΚ. Η διαδικασία αυτή επικυρώθηκε με την ίδρυση της “Μάχη - ανεξάρτητη ενωτική ταξική κίνηση” τον Σεπτέμβριο του 2022 και έρχεται και ως διαδικασία υπέρβασης προϋπαρχουσών συλλογικοτήτων (του ΜΕΤΑ και της ΠΑΤΕΚ) που έχουν κλείσει έναν ιστορικό κύκλο, υπό την έννοια ότι δημιουργήθηκαν σε μια άλλη συγκυρία (το 2014 και το 2006 αντίστοιχα) και καλούνταν να επιτελέσουν διαφορετικούς ρόλους, και σε ένα ριζικά διαφορετικό πολιτικό τοπίο. Η πολιτική γεωμετρία της Μάχης οριοθετείται με τρόπο αντίστοιχο με αυτόν που θέτουμε για τα πρωτοβάθμια σχήματα στα οποία συμμετέχουμε, στα αρχικά βήματα συμμετέχουν κυρίως οργανωμένα δυναμικά της ευρύτερης αριστεράς, αλλά στόχος είναι να αποκτήσει στην πορεία αρκετά μεγαλύτερη ευρύτητα.

Η διαδικασία συγκρότησης μιας νέας συνδικαλιστικής κίνησης στο χώρο της ευρύτερης μαχόμενης αριστεράς έρχεται να απαντήσει σε μια σειρά από ανάγκες της περιόδου, αλλά και πιο μακροπρόθεσμα: α) τον συντονισμό αγωνιστ(ρι)ών που παρεμβαίνουν σε σωματεία, εργατικά σχήματα και πρωτοβουλίες, β) την αλληλοϋποστήριξη με όρους μεταφοράς εμπειρίας, αλληλεγγύης και υλικής συμπαράστασης (από ενσώματες παραστάσεις διαμαρτυρίας ως τα οικονομικά έξοδα και τη νομική υποστήριξη), γ) την δημιουργία σωματείων εκεί που δεν υπάρχουν αλλά και συνδικαλιστικών σχημάτων όπου υπάρχει συνδικαλιστική κάλυψη μεν, αλλά δεν έχει έκφραση ο ευρύτερος πολιτικός μας χώρος, δ) την ανάγκη εμβάθυνσης στη συγκρότηση μιας στρατηγικής γραμμής για την παρέμβαση αυτού του δυναμικού στο εργατικό κίνημα, σε μία περίοδο που είναι σαφές ότι αυτό λείπει.

Αποτελεί, ταυτόχρονα, στοίχημα για την κίνηση, κόσμος ο οποίος είναι ενεργός στα πρωτοβάθμια σωματεία του, αλλά δεν εμπλέκεται μέχρι σήμερα στις ευρύτερες διεργασίες του συνδικαλιστικού κινήματος, να έχει την ευκαιρία να διαδραματίσει μεγαλύτερο ρόλο. Για να συμβεί αυτό, χρειάζεται και μια διαφορετική φυσιογνωμία που θα εμπνέει τους εργαζόμενους να αισθανθούν τη συμμετοχή στο εργατικό κίνημα “δική τους υπόθεση”: νεανικό στίγμα, διαχωρισμός από γραφειοκρατικές πρακτικές, κατανοητή γλώσσα, συμπερίληψη διαφορετικών ταυτοτήτων εργαζομένων (φύλο, εθνική καταγωγή, συνθήκες εργασίας κοκ) που συγκροτούν την πολύχρωμη εργατική τάξη στην Ελλάδα του 2020. Ειδικότερα σε μια στιγμή που οι εργαζόμενοι της Amazon πέρα από τη νίκη τους με την ίδρυση του πρώτου Σωματείου τους στις ΗΠΑ, δείχνουν ότι ο συνδικαλισμός μπορεί να είναι ταυτόχρονα μαχητικός, λαϊκός, νεανικός και όχι μόνο υπόθεση έμπειρων κομματικών στελεχών προηγούμενων γενιών.

Η συγκρότηση της κίνησης, δεν θα πρέπει να διακόψει τις διαδικασίες συνεργασιών με άλλα κοντινά ρεύματα του εργατικού κινήματος, το αντίθετο. Οι συνεργασίες τόσο για την προετοιμασία κινητοποιήσεων όσο και στις β' βαθμίες και γ' βαθμίες συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συνεχίσουν να αποτελούν κομμάτι της λογικής μας στην πορεία για την ανατροπή της υπάρχουσας κατάστασης.

6.2.2.2 Διασωματειακοί συντονισμοί

Έχουμε ήδη αναφερθεί στα ιστορικά παραδείγματα μαζικών συντονισμών σωματείων στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό. Θεωρούμε ότι με την κατάσταση που επικρατεί στις ανώτερες βαθμίδες, τέτοιοι συντονισμοί αποτελούν μονόδρομο για να ταρακουνηθούν τα πράγματα, και με την πεποίθηση ότι η ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος θα προέλθει από τη βάση.

Για να καταστεί όμως αυτό δυνατό, χρειάζεται ο συντονισμός να βασίζεται πάνω σε συγκεκριμένα επίδικα και να εμπλέκει με πραγματικό τρόπο τις δυνάμεις των σωματείων που βρίσκονται σε κίνηση, και όχι να λειτουργεί ως πεδίο μάχης συσχετισμών μεταξύ πολιτικών δυνάμεων. Ο κίνδυνος αυτός αυξάνεται όσο προχωράμε σε συντονισμούς που εμπλέκουν σωματεία από διαφορετικούς χώρους και με στόχους που αφορούν όλους τους εργαζόμενους. Εάν κατορθωθεί να συγκροτηθεί μεσοπρόθεσμα μια τέτοια διαδικασία, τότε ίσως μπορέσει να βάλει τις βάσεις για τη συγκρότηση ενός μονιμότερου συντονισμού που θα μπορέσει να εντάξει και μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, και θα έχει τη φιλοδοξία να συντονίσει όλους/ες όσους/ες θέλουν να δράσουν στην κατεύθυνση της ανασυγκρότησης του εργατικού κινήματος και την αναζωπύρωση των αγώνων, ανεξαρτήτως της μορφής που έχουν επιλέξει ως προσφορότερη για το δικό τους εργασιακό χώρο, και στη βάση των συσχετισμών δύναμης που επικρατούν σε κάθε περίπτωση. Ενός “κέντρου αγώνα” δηλαδή που ταυτόχρονα θα συντονίζει τους αγώνες και παράλληλα θα επιχειρεί την αλλαγή των συσχετισμών στο υπαρκτό ΣΚ.

Ακόμα όμως και αν παραμεριστούν οι πολιτικές διαφωνίες, ο συντονισμός δεν είναι εύκολη υπόθεση, καθώς τα πρωτοβάθμια σωματεία έχουν δικές τους χρονικότητες, ανάγκες, διαθεσιμότητες, πράγμα που αντικειμενικά δυσχεραίνει τον κοινό βηματισμό. Για τον λόγο αυτό είναι ορισμένες φορές ευκολότερο οι κοινές προσπάθειες να ξεκινάνε από χαμηλότερα και ομοειδή επίπεδα. Ο παλαιότερος συντονισμός των πρωτοβάθμιων επιχειρησιακών σωματείων στις τηλεπικοινωνίες και την πληροφορική αποτέλεσε ένα ελπιδοφόρο παράδειγμα για το πώς μπορούν οι εργαζόμενοι ενός ευρύτερου κλάδου να διεκδικούν από κοινού απέναντι στην εργοδοσία, έδειξε όμως και τα όρια όταν τα πολιτικά δυναμικά που ηγούνται σε αυτή τη διαδικασία δεν έχουν και κάποιο τόπο πολιτικής συνεννόησης, και όταν η δουλειά αυτή δεν συνδυάζεται με την κλαδική δουλειά.

6.2.2.2.3 Το ερώτημα της υπέρβασης της ΓΣΕΕ

Παρότι αντιλαμβανόμαστε - και επαναλαμβάνουμε - τον περιορισμό που μας θέτουν οι δυνάμεις μας, η ίδια η πορεία των συλλογισμών οδηγεί κάθε συνειδητό συνδικαλιστή, και όχι μόνο τους οργανωμένους αγωνιστές, στα βαθύτερα ερωτήματα για την κατάσταση του ΣΚ στην Ελλάδα και την υπέρβαση της. Και παρότι δεν μπορούμε να φτιάχνουμε συνταγές για τα μαγειρεία του μέλλοντος, ταυτόχρονα χρειαζόμαστε οραματικές πυξίδες για να μας κατευθύνουν. Το ερώτημα προκύπτει και από την περιγραφή μας, αλλά και την ιστορική εμπειρία για τους διασωματειακούς συντονισμούς στην Ελλάδα: Εάν προχωρήσει η λειτουργία ενός μονιμότερου συντονισμού με πραγματική γείωση, θα αναμετρηθεί με τους δεδομένους συσχετισμούς στις συνομοσπονδίες και κυρίως στη ΓΣΕΕ.

Δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε ότι η βασική δυνατότητα που έχει η ΓΣΕΕ σήμερα είναι το μονοπώλιο της δυνατότητας κήρυξης γενικής απεργίας στον ιδιωτικό τομέα. Και η διοίκησή της εκμεταλλεύεται το μονοπώλιο αυτό για να σαμποτάρει συχνά προσπάθειες κινητοποίησης και υπέρβασής της, να αναβάλλει απεργίες που έχουν αποφασιστεί από δεκάδες σωματεία, να παίζει παιχνίδια με τις ημερομηνίες μέχρι τελευταία στιγμή, να ανακόψει κάθε ουσιαστική προσπάθεια αναμέτρησης με το αστικό μπλοκ έστω και στην προσπάθεια να μπλοκαριστούν συγκεκριμένα νομοσχέδια ή η εφαρμογή τους. Την ίδια στιγμή όμως, όπως έχουμε δει και στις πρόσφατες (το 2021) απεργίες που κηρύχθηκαν από ΕΚΑ - ΑΔΕΔΥ στην Αττική, οι κηρυγμένες από την ΓΣΕΕ απεργίες έχουν σημαντικά μεγαλύτερη συμμετοχή, ακόμα και στα μπλοκ που καταδικάζουν την πολιτική της, λόγω της μεγαλύτερης ιστορικής νομιμοποίησης.

Η κατάσταση στην οποία βρέθηκε η εργατική τάξη στην Ελλάδα μετά από 10 χρόνια μνημονιακής επέλασης είναι σε μεγάλο βαθμό ευθύνη της ηγεσίας της ΓΣΕΕ. Και μάλιστα σε μια χώρα με την ιστορία εργατικών αγώνων της Ελλάδας, και σε μία περίοδο που ο κόσμος βγήκε μαζικά στους δρόμους με ανατρεπτική διάθεση, ψάχνοντας και άλλους τρόπους οργάνωσης, αφού η πλειοψηφία του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος δεν τους παρείχε. Η στιγμή της υποστήριξης - ουσιαστικά - του “ΝΑΙ” στο δημοψήφισμα του 2015 αποτελεί τη συμβολική κορύφωση αυτής της διαδικασίας, αλλά δεν είναι η μόνη. Αυτή η πορεία συνδυάζεται με το γεγονός ότι το ποσοστό των συνδικαλισμένων εργαζομένων είναι μονοψήφιο, αλλά και την εκτεταμένη νοθεία που λαμβάνει χώρα στις αρχαιρεσίες. Από αυτή την κατάσταση προκύπτει μια αντίφαση που δεν μπορούμε να μην αντιμετωπίσουμε: Παρά το γεγονός ότι υποστηρίζουμε την ενότητα των εργαζομένων μέσα στα σωματεία στη βάση της ταξικής θέσης τους στην παραγωγή και όχι στη βάση της πολιτικοϊδεολογικής τους τοποθέτησης, η κατάντια της ΓΣΕΕ, και η έλλειψη δυνατότητας να ξεπεραστεί με “συμβατικά μέσα” (αλλαγή πλειοψηφίας) βάζει αντικειμενικά το ερώτημα υπέρβασης της ΓΣΕΕ, έστω και εάν πρόκειται για μακροπρόθεσμη στρατηγική.

Έχει σημασία να σημειώσουμε εδώ τη διαφορά από την ΑΔΕΔΥ: Η ΑΔΕΔΥ σήμερα έχει συμβιβασμένη ηγεσία και πολύ δυσμενή συσχετισμό δύναμης στο εσωτερικό της. Όμως - με την αίρεση του αποκλεισμού των συμβασιούχων από πολλά σωματεία - η κατάσταση αυτή αποτυπώνει έναν πραγματικό συσχετισμό. Αυτή είναι ουσιαστική διαφορά, και αποτυπώθηκε και στην αλλαγή συσχετισμού εντός της ΑΔΕΔΥ αλλά και στις τοποθετήσεις της την μνημονιακή περίοδο, και ειδικά στη φάση της όξυνσης των ταξικών αγώνων.

Με αυτά τα δεδομένα, νομίζουμε ότι πρέπει να αρχίσουμε να στοχαζόμαστε πάνω στην ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε δημοκρατική βάση. Σε μία επόμενη καμπή όξυνσης των αγώνων, το ζήτημα της οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος θα πρέπει να μπει στην ημερήσια διάταξη, αλλά η συζήτηση οφείλει να γίνει από τώρα. Η δημιουργία μιας νέας πανεργατικής δομής, από όσα σωματεία/συνδικάτα/ομοσπονδίες αλλά και πολιτικές δυνάμεις του ιδιωτικού τομέα αναγνωρίζουν το αδιέξοδο της κατάστασης της ΓΣΕΕ, ανεξαρτήτως συνολικότερης τοποθέτησης (αρκεί να είναι “τίμιοι” και δημοκράτες δηλαδή) από κοινού με την ΑΔΕΔΥ, υπερβαίνοντας έτσι στην πράξη και το διαχωρισμό δημόσιου - ιδιωτικού τομέα, ίσως να μπορούσε να λύσει το γόρδιο δεσμό της πανελλαδικής οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Παρέμβαση για τις διαδηλώσεις:

Στην ελληνική εξωκοινοβουλευτική αριστερά, το ζήτημα των κοινών ή χωριστών απεργιακών συγκεντρώσεων έχει μετατραπεί σε “ακρογωνιαίο ερώτημα” της μαχόμενης συνδικαλιστικής στρατηγικής. Παρότι αντιλαμβανόμαστε ότι η διαφωνία αντανakλά διαφορετικές αντιλήψεις για το εργατικό κίνημα, από τη μία την συμπόρευση και συσπείρωση όσο το δυνατόν μαζικότερων μπλοκ εργαζομένων ανεξαρτήτως τοποθέτησης, και από την άλλη την “ανεξάρτητη” συμπόρευση των μπλοκ που υιοθετούν μια πιο αγωνιστική γραμμή, νομίζουμε ότι μετατρέπεται σε καρικατούρα. Ωρες διαδικασιών σπαταλούνται σε ένα ερώτημα που έχει πρακτικά μηδενική επίδραση στην έκβαση της ταξικής πάλης. Η αδυναμία της “άλλης αριστεράς” να εκπονήσει μια στοιχειώδη στρατηγική για το συνδικαλιστικό κίνημα, μεταφέρεται σε μία συζήτηση συμβολισμών για την απόσταση από την συγκέντρωση της ΓΣΕΕ. Είναι προφανές ότι οι γραμμές των συνδικάτων δεν θα πυκνώσουν εάν υιοθετηθεί η μία ή η άλλη λογική, η συζήτηση

αφορά μόνο τους μνημένους της εξωκοινοβουλευτικής αριστεράς και τις μεταξύ τους αντιπαράθεσεις, που συχνά μετατρέπονται στις σημαντικότερες πολιτικές διαφωνίες, σε μια κοινωνία με αναιμικότερη συνδικαλιστική πυκνότητα. Η τόση ένταση συζήτησης του ζητήματος θα ήταν αστεία, ειδικά με τον τρόπο που μεταφέρεται και σε μη εργατικούς χώρους (όπως ο φοιτητικός), εάν η κατάσταση του εργατικού κινήματος δεν ήταν τραγική.

Έχοντας κατά νου τα παραπάνω, αλλά και την ανάγκη να τοποθετούμαστε εντός αυτού του περιβάλλοντος, θεωρούμε ότι βέλτιστη είναι μία τακτική που αντιλαμβάνεται από τη μία το χάσμα που χωρίζει ένα σημαντικό τμήμα του κόσμου που αγωνίζεται (ημών συμπεριλαμβανομένων) από τον Παναγόπουλο και την παρέα του, και από την άλλη τη σημασία της ταξικής ενότητας και των κοινών αγώνων των εργαζομένων, αρκετοί από τους οποίους συσπειρώνονται στα μπλοκ των σωματείων που καλούν στη συγκέντρωση της ΓΣΕΕ, ειδικά στις πολύ μαζικές διαδηλώσεις (με πιο πρόσφατη την 10/6/2021), παρότι στις πιο άμαζες διαδηλώσεις η συμμετοχή είναι ελάχιστη. Έτσι, προκρίνουμε μια τακτική να έχουμε χωριστές προσυγκεντρώσεις/συγκεντρώσεις ώστε συμβολικά να μην αποτελούμε ακροατήριο των εργατοπατέρων της ΓΣΕΕ, αλλά να βρισκόμαστε σε κοντινό χώρο ώστε να έχουμε επαφή με όλους τους εργαζόμενους που βγαίνουν στο δρόμο, και στη συνέχεια να πορευόμαστε σε κοινές διαδηλώσεις.

6.3 Για το περιεχόμενο των διεκδικήσεών μας

Σε μία συζήτηση για την στρατηγική σημασία του εργατικού κινήματος έχει σημασία να μπορούμε να ψηλαφήσουμε το περιεχόμενο των διεκδικήσεων μας, μέσω του οποίο μπορούμε αφενός να καταλήξουμε σε συγκεκριμένα αιτήματα, αφετέρου να ξαναδούμε τον ρόλο του μέσα στην ευρύτερη κοινωνική κίνηση. Η αντίληψή μας εφορμάται εξάλλου από μία λογική και μία παράδοση που δεν “περιορίζει” το εργατικό κίνημα στο ρόλο της ομάδας πίεσης αλλά του προσδίδει χαρακτηριστικά εν δυνάμει επαναστατικού υποκειμένου. Σε αυτή τη λογική και εμείς επιλέγουμε να προσεγγίσουμε το ζήτημα των διεκδικήσεων/αιτημάτων επιχειρώντας έναν διαχωρισμό ανάμεσα σε (α) Τα συνδικαλιστικά αιτήματα και τον συνδικαλιστικό ρόλο του Ε.Κ. (β) Τις ευρύτερες κοινωνικές και πολιτικές διεκδικήσεις και αιτήματα που τίθενται από τη πλευρά του Ε.Κ. (γ) Τις στρατηγικές παρεμβάσεις και τον μετασχηματιστικό ρόλο που μπορεί να έχει το Ε.Κ. στον εκάστοτε κλάδο. Στο τελευταίο σημείο εμπίπτει και το ερώτημα του εργατικού ελέγχου (δ) που αντιμετωπίζουμε ξεχωριστά. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο διαχωρισμός είναι πάντα τόσο ακριβής και τόσο κάθετος, ωστόσο κρίνουμε ότι σε ένα βαθμό μπορεί να είναι βοηθητικός.

6.3.1 Για τα άμεσα συνδικαλιστικά αιτήματα

Είναι σαφές ότι βασική αιχμή του Ε.Κ. είναι ανά πάσα στιγμή ο ρόλος του στη σύγκρουση κεφαλαίου εργασίας τόσο γενικά όσο και μέσα στους εργασιακούς χώρους ειδικά. Σε αυτή τη βάση προκύπτουν μία σειρά αιχμών - αιτημάτων παρέμβασης που ξεκινάνε από την σύγκρουση με την εργατική αυθαιρεσία, αφορούν την βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσα στους εργασιακούς χώρους και φτάνουν μέχρι την διεκδίκηση επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Τα αιτήματα αυτά λοιπόν αρθρώνονται προς την επιμέρους ή την συλλογική εργοδοσία, χωρίς ωστόσο να είναι ανεξάρτητα από την εργατική νομοθεσία κλπ. Παράλληλα, η διαδικασία αυτή για τα σωματεία και τα εργατικά σχήματα δεν αφορά μόνο τις θεσμικές κατοχυρώσεις ως τέτοιες αλλά και την ίδια την κατάσταση και τα κεκτημένα που δημιουργούνται εντός των εργασιακών χώρων, που πολλές φορές έχουν να κάνουν με την

τήρηση ή μη της υπάρχουσας νομοθεσίας, αλλά επίσης αρκετές φορές δεν καλύπτονται από αυτήν. Πχ οι “άτυπες” και απλήρωτες υπερωρίες συνιστούν παραβίαση του υπάρχοντος νομικού πλαισίου, ωστόσο η εκάστοτε απόλυση είναι νόμιμη στην πιο απλή της μορφή. Παρόλα αυτά από τη πλευρά του εργατικού κινήματος τίθεται ως καθήκον η υπεράσπιση όχι του των υπάρχουσών θεσμίσεων αλλά των κόκκινων γραμμών που το ίδιο βάζει απέναντι στην εργοδοσία.

Όπως συνέβαινε ιστορικά, έτσι και σήμερα, τα βασικά άμεσα επίδικα αφορούν τις αμοιβές, τον εργάσιμο χρόνο και τις συνθήκες εργασίας (από τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας ως την εντατικοποίηση). Αφορούν δηλαδή τη διαρκή μάχη για το ποιος καρπώνεται (οι εργοδότες ή οι εργαζόμενοι) ποιο ποσοστό του παραγόμενου προϊόντος. Οι εργαζόμενοι επιχειρούν να μειώσουν την αποσπώμενη υπεραξία τους, είτε είναι απόλυτη (ύψος μισθού και διάρκεια ωραρίου) είτε σχετική (αύξηση της παραγωγικότητας). Αυτό συμβαίνει είτε εντελώς συνειδητά είτε όχι· για παράδειγμα το “quiet quitting” (δηλαδή το να κάνεις τα “ελάχιστα” δυνατά) είναι μια μορφή έμμεσης αντίστασης στην απόσπαση υπεραξίας. Ειδικά σήμερα που οι παραγωγικές δυνατότητες έχουν εκτιναχθεί, και μοιάζει αυτονόητο - απέναντι στον καπιταλιστικό παραλογισμό - οι εργαζόμενοι/ες να εργάζονται λιγότερες ώρες, σε καλύτερες συνθήκες, για μεγαλύτερες απολαβές. Γύρω από αυτόν τον άξονα περιστρέφονται τελικά και οι μάχες ενάντια στην εργοδοτική αυθαιρεσία σε κάθε επίπεδο (άδειες, καταβολή δώρων, τήρηση μέτρων ασφάλειας), που όμως έχουν τη δική τους σημασία, καθώς φτάνουν να αφορούν ζητήματα ζωής και θανάτου, όταν μιλάμε για εργατικά ατυχήματα.

Ο αγώνας για αυτά τα ζητήματα απαιτεί μια καθημερινή παρέμβαση και σε επίπεδο χώρων εργασίας, γύρω από την οποία υπάρχει ένα κενό: Αυτό δεν είναι περίεργο καθώς στην πραγματικότητα αφορά την έλλειψη στη λογική διαπραγμάτευσης της εργοδοσίας με τους εργαζομένους η οποία πέρα από λίγες περιπτώσεις εργασιακών χώρων με δικά τους σωματεία εκλείπει συνολικά. Με αυτή την έννοια το πως μέσα σε έναν εργασιακό χώρο, κατοχυρώνονται συνθήκες εργασίας, κερδίζονται αυξήσεις, διεκδικούνται συλλογικές παροχές (πχ μέτρα προστασίας) αποτελούν ανοιχτά ζητήματα τα οποία αφενός απαιτούν από την εργοδοσία να αναγνωρίσει “συνομιλητή”, αφετέρου απαιτεί μία πιο συγκροτημένη και σταθερή δουλειά μέσα στους χώρους εργασίας που μάλιστα δυσκολεύει όσο μιλάμε για μικρότερους αριθμούς εργαζομένων.

6.3.1.1 Η διεκδίκηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ξανά στο προσκήνιο

6.3.1.1.1 Γενικά χαρακτηριστικά των ΣΣΕ

Μετά από μια δεκαετία (από το 2012) πρακτικά ανυπαρξίας οποιασδήποτε μορφής συλλογικής εργασιακής συνθήκης, η διεκδίκηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έχει έρθει ξανά στο προσκήνιο από τα σωματεία, και δεν μπορεί να λείπει από το περιεχόμενο του αγώνα του σύγχρονου εργατικού κινήματος. Για να είμαστε ακριβείς, η συζήτηση για τις Συλλογικές Συμβάσεις είχε ανοίξει ξανά και στα τέλη του 2014, όταν διαφαινόταν ότι η - τότε επερχόμενη - κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ θα αποκαθιστούσε σε μεγάλο βαθμό το πλαίσιο του εργατικού δικαίου που ίσχυε πριν τα μνημόνια, διευκολύνοντας την εκ νέου σύναψη ΣΣΕ. Αυτό προφανώς δεν έγινε, και η αδυναμία εκπόνησης άλλης στρατηγικής διεκδίκησης (στην οποία αναφερθήκαμε σε προηγούμενα κεφάλαια) οδήγησε πρακτικά στην αναβολή, πλην ελαχίστων κλάδων.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αποτελούν έγγραφες συμφωνίες μεταξύ συλλογικών φορέων των εργαζομένων και φορέων των εργοδοτών (κλαδικές - ομοιοεπαγγελματικές) ή και

μεμονωμένων επιχειρήσεων (επιχειρησιακές) που (μπορούν να) καθορίζουν όλους τους όρους εργασίας, από το μισθό και το ωράριο, μέχρι το δικαίωμα στο συνδικαλισμό αλλά και επιχειρηματικές επιλογές μιας επιχείρησης, εφόσον αυτές επηρεάζουν τους όρους εργασίας. Βασικά στοιχεία του προηγούμενου πλαισίου που καταργήθηκε με τα μνημόνια ήταν

α) η υποχρεωτικότητα: κάθε ΣΣΕ ήταν υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες σε έναν κλάδο, ακόμα και εάν οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι δεν εντάσσονταν στα σωματεία που είχαν υπογράψει τη σύμβαση, ή εάν ένας εργοδότης δεν ανήκε σε εργοδοτική ένωση. Οι λόγοι ήταν προφανείς: Σε περιόδους πριν την ύπαρξη της υποχρεωτικότητας, εργοδότες έφευγαν από τις εργοδοτικές ενώσεις, ακριβώς για να μην είναι υποχρεωμένοι να υλοποιήσουν τη σύμβαση. Η κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ διατεινόταν ότι επανέφερε την υποχρεωτικότητα, έχοντας υιοθετήσει όμως ένα βασικό αίτημα του ΣΕΒ: η υποχρεωτικότητα ίσχυε μόνο εάν κρινόταν ότι οι επιχειρήσεις που υπογράφουν τη σύμβαση (δηλαδή οι εργοδοτικές ενώσεις τους) απασχολούν το 50%+1 των εργαζομένων στον κλάδο.

β) η μετενέργεια: Η μετενέργεια εξασφάλιζε ότι μία ΣΣΕ συνέχιζε να ισχύει συνολικά για 6 μήνες μετά τη λήξη της, μέχρι τη σύναψη της επόμενης, και άρα δεν επέτρεπε τη δημιουργία “χρονικών κενών” στα οποία οι εργοδότες θα έσπαγαν την προηγούμενη συμφωνία. Η μνημονιακή συρρίκνωση της μετενέργειας την περιόρισε στους 3 μήνες έναντι των 6, και την καθιστούσε “μερική”: δεν ίσχυαν πλέον όλες οι διατάξεις της ΣΣΕ αλλά μόνο ο βασικός μισθός, το ωράριο και ορισμένα επιδόματα

γ) Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις: Το 2012 έπαψε να ορίζεται ο κατώτατος μισθός από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου καθορίζεται με διοικητική πράξη, έγινε κρατική απόφαση που θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.

6.3.1.1.2 Το περιεχόμενο της διεκδίκησης των ΣΣΕ στο σήμερα

Αντιλαμβάνεται καθένας ότι η σημασία κατοχύρωσης των ΣΣΕ είναι τεράστια όχι μόνο με οικονομικούς αλλά και με πολιτικούς όρους. Οι ΣΣΕ καθορίζουν στους εργαζόμενους τη συνείδηση ότι οι συνθήκες εργασίας τους καθορίζονται από τον συλλογικό τους αγώνα και τους συγκροτούν “ως τάξη”. Αυτός είναι και ο λόγος που υπάρχουν τμήματα εργοδοτών που ενώ στην πράξη παρέχουν στην σημερινή φάση τους μισθούς που διεκδικούν τα σωματεία, αρνούνται ευθέως τη σύναψη ΣΣΕ: Θέλουν κάθε εργαζόμενη να πιστεύει ότι παίρνει έναν κάπως καλύτερο μισθό επειδή είναι καλή στη δουλειά της, επειδή έχει τύχει σε “καλή” επιχείρηση και πρέπει να αισθάνεται και ευγνωμοσύνη. Αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να κρατάμε, αντιλαμβανόμενοι/ες ότι δεν βρισκόμαστε σε μία περίοδο παρόμοια με αυτή πριν το 2012, όπου κάθε ΣΣΕ συγκρινόταν με τις προηγούμενες· τώρα η ύπαρξη ΣΣΕ συγκρίνεται με την ανυπαρξία της. Εκτός αυτού, ο αρνητικός συσχετισμός παραμένει, και το εργαλείο της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία δεν υπάρχει. Με βάση αυτά, προκύπτουν μια σειρά άξονες για τη διεκδίκηση των ΣΣΕ στο σήμερα:

- Οι **μισθοί** που διεκδικούμε θα πρέπει να είναι τουλάχιστον καλύτεροι από τους κατώτατους μισθούς που ισχύουν στην αγορά εργασίας σε κάθε κλάδο. Ταυτόχρονα θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσοι με τον κατώτατο μισθό που πολιτικά διεκδικούμε να

υπάρχει στο σήμερα για να καλύπτει τις στοιχειώδεις ανάγκες (900 ευρώ μικτά με βάση την προηγούμενη επεξεργασία της οργάνωσης). Προφανώς το ύψος της διεκδίκησης πρέπει να λαμβάνει υπόψη και μια σειρά άλλων βασικών παραμέτρων: α) το επίπεδο της ταξικής οργάνωσης σε κάθε κλάδο (και επομένως τη δυνατότητα των εργαζομένων να πιέσουν), β) το επίπεδο της κερδοφορίας ανά επιχείρηση και κλάδο, γ) την κατάσταση με τις ελλείψεις του εργατικού δυναμικού σε μια σειρά κλάδων (κεντρικά παραδείγματα ο τουρισμός και οι κατασκευές). Είναι σαφές ότι η έλλειψη εργατικού δυναμικού επιτρέπει στις οργανώσεις των εργαζομένων να πιέσουν για ακόμα πιο αυξημένες αμοιβές.

- Η διάρκεια των γενικών διατάξεων των ΣΣΕ, είναι σημαντικό να εκτείνεται σε βάθος χρόνου ώστε να μην μένουν οι εργαζόμενοι ακάλυπτοι (όπως ήθελε η μνημονιακή νομοθεσία που τις περιορίζει στα 3 χρόνια max, ενώ πριν δεν υπήρχε ανώτατο όριο). Την ίδια στιγμή η δέσμευση για το μισθολογικό μέρος της συμφωνίας θα πρέπει να είναι τέτοια (πχ 1 έτος) που να επιτρέπει την κλιμάκωση των διεκδικήσεων σε επόμενη φάση, όταν πλέον θα υπάρχει το έδαφος της σύγκρισης με την αμέσως προηγούμενη Συλλογική Σύμβαση και θα έχει κατακτηθεί ξανά η εμπειρία της ύπαρξης ΣΣΕ για μια νέα γενιά εργαζομένων. Η σύναψη ΣΣΕ με πολυετή διάρκεια δικαιολογείται μόνο σε περιόδους που διαφαίνεται ύφεση ή και μαζική υποχώρηση του συσχετισμού δύναμης σε κάποιους κλάδους (πχ κλάδοι που έχουν μπει σε ειδική κρισιακή περίοδο λόγω του ξεπεράσμά τους, όπως ήταν ο έντυπος τύπος μια προηγούμενη περίοδο) και άρα μια πιο μακροχρόνια ΣΣΕ (2ετής ή 3ετής) επιχειρεί να θέσει όρους άμυνας απέναντι στην εκκαθάριση εργατικού δυναμικού
- Βασικός στόχος της διεκδίκησης πρέπει να είναι και η μείωση του **ωραρίου**. Στη σύγχρονη εποχή των τεράστιων παραγωγικών δυνατοτήτων, το να εργάζονται οι εργαζόμενοι/ες λιγότερες ώρες, και να αποτυπώνεται αυτό και στις ΣΣΕ είναι βασική μάχη που πρέπει να δοθεί. Αφορά την αύξηση του ελεύθερου χρόνου, τη μείωση της ανεργίας, μια συνολικά καλύτερη ζωή για την εργατική τάξη. Υπάρχουν προφανώς και εδώ διαφορές ανά χώρους και κλάδους, αφού υπάρχουν χώροι που το 8ωρο δεν έχει χαθεί, και άλλοι που η διάλυση κάθε πλαισίου και ο αρνητικός συσχετισμός επέτρεψαν την πλήρη ελαστικοποίηση, και άρα σε πρώτη φάση η επανακατοχύρωση του 8ώρου με πραγματικούς όρους φαίνεται πιο μαχητός στόχος.
- Άλλοι όροι εργασίας: Έχει επίσης πολύ μεγάλη σημασία η διεκδίκηση να μην περιορίζεται στο μισθό και το ωράριο. Από την συμπερίληψη αιτημάτων για τη **γονεϊκή φροντίδα** (γονεϊκές άδειες, κύησης κοκ), την ευρύτερη προστασία των εργαζομένων γυναικών (σε μία περίοδο που στην Ισπανία ανοίγει η συζήτηση για άδειες και κατά την περίοδο). Τον περιορισμό (με ορισμό μικρού ποσοστού σε σχέση με την σημερινή κατάσταση) ως την εξάλειψη των **ελαστικών σχέσεων εργασίας** στους κλάδους που υπάρχουν (και ειδικά για τις γυναίκες εργαζόμενες που είναι περισσότερες). Την διασφάλιση όρων **υγιεινής και ασφάλειας** ειδικά στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, που είναι κυριολεκτικά αγώνας για να σωθούν ζωές εργαζομένων. Αυτό δείχνει και ο αγώνας των ταχυμεταφορέων που μετρούν δεκάδες νεκρούς εν ώρα εργασίας, και το κατάλληλο κράνος είναι βασικό σκέλος των διεκδικήσεων. Αγώνας που μπορεί να οδηγήει και στην επιβολή προσλήψεων όπως έδειξε ο αγώνας των εργαζομένων της COSCO για 5άρες βάρδιες. Είναι όμως ένας αγώνας συνολικά απέναντι στην εντατικοποίηση και τα κέρδη, ακόμα σε δουλειές γραφείου, που μπορεί να

φαίνεται υπερβολικό αλλά τα μυοσκελετικά προβλήματα έχουν ήδη αρχίσει να γίνονται πιο αισθητά στις παλιότερες γενιές εργαζομένων με υπολογιστή. Η επιβολή διαλειμμάτων υπολογιστή και ο σωστός εξοπλισμός διασφαλίζει ότι δεν θα υπάρχουν εργαζόμενοι που “δεν σηκώνουν κεφάλι” όταν δουλεύουν.

Τέλος, βασικό κομμάτι του αγώνα για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ακόμα και αφού αυτές κατοχυρωθούν, είναι το να επιβληθεί η υποχρεωτικότητά τους, και να εφαρμόζονται. Ακόμα και στο παρελθόν υπήρχαν περιπτώσεις που εφαρμοζόταν ο βασικός μισθός που προέβλεπε μια ΣΣΕ αλλά όχι οι επόμενες μισθολογικές βαθμίδες (στη βάση ειδικότητας ή εμπειρίας), τα επιδόματα δεν καταβάλλονταν κοκ. Μόνο εάν η διεκδίκηση γίνει υπόθεση όλων των εργαζομένων ενός κλάδου (καθώς αυτό ισχύει κυρίως για τις κλαδικές ΣΣΕ και όχι τόσο για τις επιχειρησιακές) μπορεί πραγματικά να υλοποιηθεί και στην πράξη μια συμφωνημένη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

6.3.2 Πέρα από το μισθό και το χρόνο εργασίας

Αυτό το επόμενο βήμα συγκρότησης αιτημάτων θέτει και για εμάς τα πρώτα ερωτήματα πολιτικών εκτιμήσεων και άρα αποφάσεων για την “γραμμή” μας στους χώρους εργασίας. Εισαγωγικά για να γίνει αντιληπτό, μπορούμε να πούμε ότι είναι σαφές σε ένα πρώτο επίπεδο ποια ζητήματα πρέπει να προτάσσει ή να υπερασπίζεται ένας εργατικό σχήμα μέσα στους χώρους εργασίας, ωστόσο δεν είναι πάντα τόσο σαφές ποια συνολικά αιτήματα που προτάσσονται ευρύτερα μπορούν να παράγουν θεσμικές ή μη αποτυπώσεις μέσα σε μία συγκυρία. Για αυτόν τον λόγο επιχειρούμε να περιγράψουμε ως ένα ξεχωριστό επίπεδο τα αιτήματα που τοποθετούνται απέναντι, κατά βάση στο κράτος, είτε αυτά μπορούν να περιγραφούν ως συνδικαλιστικά (πχ Εθνική Συλλογική Σύμβαση), είτε ως κοινωνικά (Δημόσια Δωρεάν Υγεία για όλους/ες), είτε ως αμιγώς πολιτικά (ανατροπή της Κυβέρνησης).

Σε όλα τα επίπεδα των συνδικαλιστικών μορφωμάτων φαίνεται να υπάρχει το κεκτημένο της συνολικοποίησης των συνδικαλιστικών αιτημάτων, ιδιαίτερα σε σχήματα και χώρους με αναφορά στην αριστερά. Υπάρχουν δύο όρια σε αυτή τη διαδικασία: από τη μία, μια λογική αυστηρής προσήλωσης στα άμεσα εργασιακά δικαιώματα, η οποία πολύ συχνά συνδέεται και με καθαρά συντεχνιακές λογικές ανά εκάστοτε κλάδο. Προσέγγιση που δυσκολεύεται να απαντήσει πολιτικά σε συνολικότερα ζητήματα και να παράξει συνολικότερες αναλύσεις από τη σκοπιά του ταξικού κινήματος. Από την άλλη, μια ορισμένη προσέγγιση με ιδιαίτερα μαξιμαλιστικά χαρακτηριστικά, η οποία αποτυπώνεται συχνά με λογικές «αντικαπιλιστικών» πλαισίων πάλης (αλλά και φυσιογνωμίας τις περισσότερες φορές) που δυσκολεύονται να παράξουν μια τακτική μαχητών αιτημάτων προς την πλειοψηφία των εργαζομένων. Λογική που σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό στοχεύει με κυρίαρχο το πολιτικό και όχι το ταξικό κριτήριο, απευθυνόμενη δηλαδή καταρχήν σε αριστερούς-ες και δευτερευόντως σε συναδέλφους-ισσες.

Με βάση τα παραπάνω σχόλια προκύπτει η ανάγκη να τοποθετηθούμε σε αυτό το ζήτημα προσπαθώντας να τηρήσουμε δύο βασικές αρχές. Από τη μία, η διατήρηση ενός γειωμένου και εύληπτου πλαισίου αιτημάτων, ευθυγραμμισμένο τόσο με τις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες, όσο όμως και με τις τεράστιες, πραγματικές, κοινωνικές δυνατότητες της εποχής μας κόντρα στην ηττοπάθεια και τη μιζέρια που συστηματικά καλλιεργείται από τους κυρίαρχους. Από την άλλη, θα προσπαθεί να ανοίγει τη συζήτηση γύρω από συνολικότερες στοχεύσεις, τόσο όσον αφορά το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας αλλά και τα μη-εργασιακά ζητήματα του κλάδου που αφορούν όμως την κοινωνική πλειοψηφία.

Αυτά από μόνα τους ωστόσο δεν εγγυάται τη δυνατότητα πάλης πάνω στα αιτήματα αυτά. Πολύ συχνά, σε αυτήν την συζήτηση μπαίνουν διαφορετικές εκτιμήσεις και προτεραιότητες σε σχέση με την πάλη για ένα αίτημα όπως μπορεί να είναι η αύξηση του κατώτατου μισθού. Σε δεύτερο επίπεδο, δεν είναι καθόλου δεδομένου ότι ακόμη και αιτήματα γενικευμένης κοινωνικής αποδοχής, μπορούν να κινητοποιήσουν μαζικά κόσμο ανά πάσα στιγμή. Τρία χαρακτηριστικά προβλήματα στην δημιουργία τέτοιων μετώπων πάλης είναι α) την ουσιαστική εμπλοκή κόσμου σε αυτά, β) τα προβλήματα κοινού σχεδιασμού στα πλαίσια των αγωνιστικών δυνάμεων και προφανώς γ) τα πιο σύνθετα όρια και τις δυσκολίες της εκπόνησης ενός σχεδίου που μπορεί να είναι νικηφόρο απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος.

6.3.2.1 Για τις συνολικότερες κοινωνικές διεκδικήσεις του Ε.Κ.

Η ανάδειξη διαφορετικών τύπου κοινωνικών αιτημάτων, ενώ επίσης μπορεί να γίνεται σε επίπεδο λόγου, απαιτεί μία πολύ μεγαλύτερη δουλειά εμπλοκής του εργατικού κινήματος σε άλλες πτυχές της κοινωνικής σύγκρουσης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα μπορεί να είναι οι μάχες απέναντι στους πλειστηριασμούς, στις ιδιωτικοποιήσεις ή οι μάχες για δημόσια υγεία στον καιρό της πανδημίας. Πολύ περισσότερο από την στήριξη σωματείων και Εργατικών Κέντρων πρέπει να δούμε τη μεθοδολογία ουσιαστικής εμπλοκής σε αυτά τα μέτωπα. Τι ρόλο μπορεί να έχει ένα Εργατικό Κέντρο απέναντι στους πλειστηριασμούς σε μία μικρή περιφερειακή πόλη αλλά και στην Αθήνα. Τι δεσμούς δημιουργεί αυτό με διαφορετικές κοινωνικές ομάδες που δεν εμπλέκονται σε κλασικές συνδικαλιστικές δομές και τι δυνατότητες κινητοποιήσεις πάνω σε τέτοιου τύπου επίδικα; Άλλα αντίστοιχα αιτήματα αφορούν συνολικότερα το ζήτημα της στέγης (πχ το ύψος ενοικίου και η ποιότητα των σπιτιών προς ενοικίαση), την πρόσβαση στα κοινωνικά αγαθά (ενέργεια, ύδρευση), την πρόσβαση στον πολιτισμό. Τέτοια ζητήματα αποκτούν ιδιαίτερη οξύτητα ανά περιόδους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, το ζήτημα των ΜΜΜ που προέκυψε με οξυμένα χαρακτηριστικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 και την πλήρη αδυναμία από την πλευρά του κινήματος να αναδείξει τα ζητήματα και να δώσει τις αντίστοιχες μάχες. Πέραν του αγώνα διεκδίκησης από το κράτος και τους εργοδότες, το εργατικό κίνημα έχει σημαντικά παραδείγματα στην ιστορία του για το πώς οργανώνει τη συλλογική πρόσβαση σε αυτά τα αγαθά, μέσα από την αυτοοργάνωση και την έμπρακτη κοινωνική αλληλεγγύη: οι εργατικές λέσχες, τα απεργιακά ταμεία και γενικότερα τα ταμεία αλληλεγγύης, οι ομάδες επανασύνδεσης κομμένου ρεύματος κλπ.

Ιδιαίτερα στην παρούσα συγκυρία έχει ενδιαφέρον να δούμε πως τέτοια αιτήματα ενσωματώθηκαν από το Ε.Κ. αλλά και τι ρόλο έπαιξε αυτή η ενσωμάτωση στην διεξαγωγή της πολιτικής πάλης. Είναι χαρακτηριστικό το πως μέσα στην πενταετία 2010-2015 το Ε.Κ. ενσωμάτωσε τα κυρίαρχα κοινωνικά αιτήματα για την ανατροπή των μνημονίων και των κυβερνήσεων τους, ενώ απολογιστικά μπορούμε να θεωρήσουμε ότι αυτή η “συνάντηση” έπαιξε κρίσιμο ρόλο στο να (ξανά)λειτουργήσουν οι απεργίες ως μαζικά γεγονότα έκφρασης των εργαζόμενων τάξεων και της ευρύτερης κοινωνικής πλειοψηφίας. Χωρίς να είναι πάντα το βασικό σημείο αναφοράς, λοιπόν, τα σωματεία αποτέλεσαν τέτοια σημεία σε διαφορετικές περιπτώσεις. Από την άλλη η άρθρωση ενός πιο συνολικού συνδικαλιστικού λόγου σε συγκυρίες, μέχρι και τη σημερινή, π.χ. με βάση το αίτημα για αύξηση του κατώτατου μισθού ή την επαναφορά της εθνικής συλλογικής σύμβασης ή ακόμη και πιο γενικά κοινωνικά αιτήματα σε σχέση π.χ. με την ακρίβεια δεν έχουν καταφέρει να παράξουν αντίστοιχες συσπειρώσεις.

Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι τα διαφορετικά επίπεδα αιτημάτων δεν ακολουθούν δεδομένα μία κλιμάκωση που ξεκινάει από επιμέρους συνδικαλιστικά αιτήματα και τα συνολικοποιεί προκειμένου να καταλήξει σε πιο κεντρικά πολιτικά αιτήματα. Ιδιαίτερα σε αυτή τη περίοδο θωράκισης των κρατικών πολιτικών οι πολιτικές ανατροπές σχηματοποιούνται ως οι μόνες “ρεαλιστικές” διεξόδους και για την περεταίρω κατοχύρωση συνδικαλιστικών κατακτήσεων.

6.3.2.2 Για το περιεχόμενο της εργασίας

Μία από τις κρισιμότερες στοχεύσεις μιας αντικαπιταλιστικής στρατηγικής στα εργασιακά ζητήματα αποτελεί η παρέμβαση πάνω στο ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας που εκτελείται. Η προσπάθεια δηλαδή του οργανωμένου εργατικού/ταξικού κινήματος να διαμορφώσει πλαίσιο διεκδικήσεων και να παρέμβει στην ίδια τη διεύθυνση και τον προσανατολισμό της παραγωγής. Να παρέμβει όχι για να συνδιοικήσει μαζί με την αστική τάξη (βλέπε και 6.3.4 για τον εργατικό έλεγχο) αλλά για να επιβάλλει, όπως έχουμε δει σε αρκετές περιπτώσεις αντίστοιχες θέσεις. Μια τέτοια εργατική πολιτική για το περιεχόμενο της εργασίας μπορεί να επιτρέψει και την ευρύτερη κοινωνική απεύθυνση. Η τοποθέτησή μας δηλαδή πάνω σε μη εργασιακά ζητήματα ανά κλάδο που αφορούν όμως την πλειοψηφία των εργαζόμενων τάξεων και επιπλέον λειτουργούν τροχοδεικτικά για διάφορες στρατηγικές επιδιώξεις. Ειδικότερα:

- Να μπορεί **να υπερασπιστεί την εργασία ως μία αξία πέρα από τον κανιβαλισμό και τον ανταγωνισμό**, όσον αφορά και το ίδιο το περιεχόμενό της. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα θα μπορούσε να αφορά την παρέμβαση μας στον τραπεζοϋπαλληλικό κλάδο με αιτήματα, που πέραν των αμιγώς εργασιακών (μισθολογικών ή άλλων), πιάνουν τα ζητήματα των κόκκινων δανείων και την ανάγκη να προστατευτούν οι κατοικίες των εργαζόμενων τάξεων, όπως έχει γίνει και τα χρόνια της ανόδου των ταξικών αγώνων (2010-2015) από τους συνδικαλιστές της ριζοσπαστικής αριστεράς. Αντίστοιχα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τις πάγιες θέσεις/διεκδικήσεις των υγειονομικών για την υπεράσπιση αλλά και βελτίωση του συστήματος δημόσιας υγείας κλπ. Θεωρούμε πως είναι πολύ σημαντικό η δουλειά στα σχήματα/παρατάξεις που συμμετέχουμε να κινείται και σε αυτές τις κατευθύνσεις για τον καθορισμό των διεκδικήσεων. Αυτή η προσέγγιση είναι πολύ σημαντική για να μπορέσει το συνδικαλιστικό κίνημα να έχει ξανά **πλειοψηφική κοινωνική αποδοχή**. Να μην αντιμετωπίζονται οι “συνδικαλιστές” από μεγάλα τμήματα των εργαζόμενων τάξεων ως ομάδες πίεσης για τα δικά τους ειδικά ή και προσωπικά συμφέροντα, αλλά για το ευρύτερο κοινωνικό συμφέρον, ακόμα και σε περιπτώσεις που αυτό φαίνεται να έρχεται αντιμέτωπο με το άμεσο συμφέρον της “δουλειάς τους”.
- Να στοιχειοθετήσει μία διαφορετική λογική στο σχεδιασμό και την οργάνωση της παραγωγής προς όφελος και με κριτήρια την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και την προστασία του περιβάλλοντος. Μία κατεύθυνση, δηλαδή, κεντρικού (συνολικού) δημοκρατικού σχεδιασμού της παραγωγής με, αποκλειστικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά κριτήρια, η οποία είναι αδύνατη χωρίς την κοινωνική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής αλλά και τον κοινωνικό/εργατικό έλεγχο. (Πρέπει να σημειωθεί εδώ και η ανάγκη αξιοποίησης και αξιολόγησης της πείρας από τα εγχειρήματα του «υπαρκτού» στον 20^ο αιώνα μακριά από λογικές αγιοποίησης ή αφορισμού αλλά με ρεαλιστική προσέγγιση των αδυναμιών και των δυνατοτήτων τους. Εμπειρία που υποβαθμίστηκε και αγνοήθηκε υπό το βάρος της συνολικής πολιτικής ήττας.) Για

παράδειγμα, εδώ θα μπορούσαμε να αναφέρουμε και πιο σύνθετα ζητήματα, όπως η περιβαλλοντική κρίση και τις επεξεργασίες/αιτήματα σε σχέση με αυτήν από ένα σωματείο μηχανικών. Αιτήματα και θέσεις τα οποία θα γινότανε αντικείμενο διεκδίκησης και οριοθέτησης για την εργοδοσία του εκάστοτε κλάδου. Ένα άλλο πρόσφατο παράδειγμα είναι ο αγώνας που είχε δοθεί από το Σύλλογο των ΥΔ ΕΜΠ το 2019 με σκοπό να ματαιώσει την ανάληψη από το ίδρυμα ερευνητικών προγραμμάτων που αφορούσαν εξοπλιστικά προγράμματα του NATO και της FRONTEX. Αγώνες, που πέρα από τα άμεσα επίδικα, καλλιεργούν στους/στις εργαζόμενους-ες το αίσθημα αλλά και την αυτοπεποίθηση της κυριαρχίας πάνω στην εργασία τους. Μια τέτοια πολιτική θα μπορούσε να περιλαμβάνει την κριτική στον σημερινό τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, την καπιταλιστική κατασπατάληση πόρων κ.ο.κ.

- Να αναδεικνύει, εκμεταλλευόμενο τις παραπάνω αντιφάσεις και αδυναμίες, **πειραματικές μορφές εργασίες, συνεταιριστικά εγχειρήματα με κοινωνικό πρόσημο κλπ.** Προσπάθειες που σε αυτή τη φάση μπορεί να μην απαντούν στο σύνολο του προβλήματος, αποτελούν όμως ζωντανά παραδείγματα μιας εναλλακτικής μορφής οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας και επομένως αποτελούν ισχυρό αντί-επιχείρημα στο συστημικό ΤΙΝΑ της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης.

6.3.2.3 Για τις έμφυλες διακρίσεις στους χώρους εργασίας

Η μάχη ενάντια στις έμφυλες διακρίσεις εντός των χώρων εργασίας και εντός της αγοράς εργασίας συνολικότερα πηγάζει από τις πατριαρχικές αντιλήψεις που αφορούν όλο το κοινωνικό σύνολο. Οι διακρίσεις αξιοποιούνται από το κεφάλαιο στην όξυνση της εκμετάλλευσης στους χώρους εργασίας, αλλά είναι λάθος να τις βλέπουμε μόνο υπό το πρίσμα μιας ταξικής ανάλυσης, ξεκομμένες από το σύνολο των έμφυλων καταπίεσεων.

Βασική πτυχή της έμφυλης καταπίεσης μέσα στους χώρους εργασίας είναι τα ζητήματα παρενοχλήσεων έμφυλων υποκειμένων, ξεκινώντας από τον λόγο μέχρι σοβαρά παραβιαστικά περιστατικά, με αντίστοιχο τρόπο όπως και σε πολλές άλλες πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής. Είναι σαφές ότι πολλά περιστατικά παρενοχλήσεων μπορεί να σχετίζονται με κατάχρηση εξουσίας εντός ενός χώρου εργασίας, ωστόσο αυτό αφορά μία μερίδα των περιστατικών αυτών. Σε κάθε περίπτωση η δική μας προσέγγιση δεν πρέπει να βλέπει ακόμα και αυτά τα περιστατικά μόνο ως μία σύγκρουση με την εργοδοσία καθώς συνήθως αφορούν πολύ συχνά θύτες άντρες χωρίς κάποια διαφορά ιεραρχίας. Η στάση μας μέσα στους χώρους εργασίας και η μάχη που έχουμε να δώσουμε πρέπει να ξεκινάει από το να οριοθετείται απέναντι σε σεξιστικές αντιλήψεις και πρακτικές, ξεκινώντας από την εκφορά λόγου, να συγκρούεται ευθέως με κάθε υπόνοια παραβιαστικής συμπεριφοράς, να στέκεται δίπλα στα υποκείμενα που υφίστανται τέτοιες συμπεριφορές και να μπορεί να φτιάξει τους ασφαλείς χώρους όπου τέτοια ζητήματα θα συζητούνται και τέτοια περιστατικά θα καταγγέλλονται, και επιπλέον θα υπάρχουν προβλέψεις ώστε η εργαζόμενη να μπορεί να αισθανθεί ξανά ασφαλής στο χώρο εργασίας (με την απομάκρυνση του παραβιαστικού ατόμου), αλλά και στην περίπτωση που αυτό δεν μπορεί να συμβεί (γιατί η ίδια δεν μπορεί να αισθανθεί ασφαλής, γιατί ο παραβιαστικός είναι ο εργοδότης κλπ.), θα παράγεται υλικό κόστος για την εργοδοσία (πχ πρόβλεψη επιπλέον μισθών αποζημίωσης), ώστε να λειτουργεί και προληπτικά. Τέλος προκειμένου να γίνουν βήματα εντός των εργασιακών χώρων, τα ίδια τα σχήματα και τα σωματεία πρέπει να υιοθετούν έναν εκπαιδευτικό ρόλο, ξεκινώντας από την εκφορά λόγου, τις διαδικασίες τους, τους προβληματισμούς και τις αιχμές που θέτουν, έχοντας κατά νου ότι

πολλές φορές οι παρενοχλητικές συμπεριφορές έρχονται και από άντρες εργαζόμενους, και όχι μόνο από προϊσταμένους.

Παράλληλα, στην ανάλυσή μας και στο σχέδιο πάλης μας πρέπει να τίθεται ως κεντρικός στόχος η σύγκρουση με τις διακρίσεις που υφίστανται τα έμφυλα υποκείμενα στους χώρους εργασίας και ιδιαίτερα οι γυναίκες σε σχέση με την κυρίαρχη αντίληψη για τον κοινωνικό τους ρόλο. Η μάχη απέναντι στις μισθολογικές διακρίσεις και διακρίσεις στην επαγγελματική εξέλιξη αφορά τόσο την παρέμβασή μας μέσα στους χώρους δουλειάς, αλλά και την διεκδίκηση ενός συνολικά διαφορετικού θεσμικού πλαισίου. Πέραν των μισθολογικών ζητημάτων, έχουν σημασία και αιτήματα όπως η ισόχρονη άδεια την περίοδο κύησης, γέννησης, ανατροφής και για τους δύο γονείς επειδή αίρουν και πρακτικά έναν πραγματικό διαχωρισμό πάνω στον οποίο πατάει η εργοδοσία, και ταυτόχρονα ιδεολογικά απομακρύνονται από έναν κεκτημένο κοινωνικό καταμερισμό ρόλων, μέσα στον οποίο η γυναίκα επωμίζεται σχεδόν αποκλειστικά την ανατροφή των παιδιών.

Οι διακρίσεις αυτές που πηγάζουν από μία συνολική αντίληψη για τον ρόλο των γυναικών στην παραγωγή φτιάχνουν και ένα συνολικά πολύ πιο επισφαλές πλαίσιο για τις γυναίκες εργαζόμενες. Δεν είναι τυχαίος ο έμφυλος κοινωνικός καταμερισμός εργασίας, στον οποίο οι γυναίκες ωθούνται μαζικά σε επαγγέλματα φροντίδας (νοσηλεύτριες, καθαρίστριες κλπ.) ή χαμηλότερου “κοινωνικού κύρους” εντός εργασιακών κλάδων. Στο πλαίσιο αυτό η εργασιακή τους ταυτότητα και βίος οργανώνεται πολύ περισσότερο πάνω στην επισφάλεια και το φόβο της απόλυσης. Η εργασιακή επισφάλεια δηλαδή (ο φόβος της απώλειας και μιας κακοπληρωμένης ακόμα θέσης εργασίας) καθιστά τις γυναίκες πιο ευάλωτες στην παρενόχληση. Χρειάζεται μία πιο ενδεδειγμένη συζήτηση προκειμένου να μπορούμε να καταλάβουμε και να παλέψουμε ενάντια στην έμφυλη καταπίεση συνολικά, ενώ παράλληλα καταλαβαίνουμε τις ιδιαίτερες συνθήκες που αφορούν τις γυναίκες εργαζόμενες σε σχέση με το ζήτημα της μητρότητας αλλά και με βαθιά ριζωμένες κοινωνικές αντιλήψεις σε σχέση με τον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας.

Η παρέμβασή μας στο εργατικό, τα εργατικά μας σχήματα και τα σωματεία πρέπει να αντιμετωπίζουν το ζήτημα της επισφάλειας των γυναικών και των λοάτκι ατόμων ως κεντρικό. Η υπεράσπιση μέτρων προστασίας που ήδη υπάρχουν σε σχέση με την μητρότητα, όπως οι άδειες κύησης - λοχείας, αποτελούν μία βάση. Παράλληλα, πρέπει να δούμε τι μέτρα ή προτάσεις μπορούν να προωθηθούν που να προσπαθήσουν να φτιάξουν ασπίδες προστασίας (πχ σε σχέση με τις προσλήψεις, τις απολύσεις, το μισθολογικό κλπ.). Τα παραπάνω αποτελούν ακόμα σε μεγάλο βαθμό πεδίο συζήτησης, το οποίο πρέπει να διευρυνθεί και πάνω στην αντιμετώπιση των διακρίσεων που υφίστανται τα λοάτκι υποκείμενα στους εργασιακούς χώρους και τα αντίστοιχα μέτρα προστασίας. Επιπλέον, θα πρέπει να μπει στην ατζέντα διεκδίκησης ξανά το αίτημα για την ενίσχυση των κοινωνικών δομών πρόνοιας και φροντίδας που αποσυμφορίζουν τους νέους γονείς, τις μονογονεϊκές οικογένειες, τους φροντιστές ηλικιωμένων ατόμων και ατόμων με αναπηρία, που σήμερα κατά κανόνα επίσης επωμίζονται οι γυναίκες.

Υπάρχουν βήματα να γίνουν προς το να συγκεκριμενοποιήσουμε με βάση τα παραπάνω το ρόλο που μπορούμε να έχουμε μέσα στους χώρους δουλειάς αλλά και τα αιτήματα που μπορούν να αποτελέσουν τομές απέναντι στην έμφυλη καταπίεση εντός των χώρων εργασίας. Τα σχήματα και τα σωματεία πρέπει να ανοίξουν αυτήν την κουβέντα. Παράλληλα πρέπει σαν προτεραιότητα να δούμε πως τα σωματεία και τα εργατικά κέντρα μπορούν να φτιάξουν χώρους

υποδοχής που να λειτουργούν ως safe space για καταγγελίες κακοποιητικών συμπεριφορών και έμφυλων διακρίσεων, απέναντι στη λογική του νόμου Χατζηδάκη που επιχειρεί να μεταφέρει στην ιεραρχία των επιχειρήσεων αυτή την αρμοδιότητα.

Στο ίδιο πλαίσιο, το αίτημα για κατοχύρωση άδειας δυσμηνόρροιας στα εργαζόμενα άτομα με περίοδο λειτουργεί ακριβώς προς εξυπηρέτηση των παραπάνω κατευθύνσεων δημιουργώντας παράλληλα τομές στα δικαιώματα των εργαζομένων όσο και εκπαιδεύοντας τους εργασιακούς χώρους. Μια λογική που θέτει ως αιχμή την ανάγνωση και τη διευκόλυνση των διαφορετικών αναγκών των εργαζομένων και δημιουργεί κατάλληλες συνθήκες για αξιοπρεπή εργασία. Η κατοχύρωση των αδειών δυσμηνόρροιας, τηρουμένων κάποιων απαραίτητων προϋποθέσεων, όπως η συμπληρωματική ύπαρξη αυτών πέραν των υπάρχουσών αναρρωτικών αδειών είναι αιτήματα που κάνουν την αρχή προς την ιδέα της διαμόρφωσης ενός σύγχρονου φεμινιστικού εργατικού κινήματος

6.3.4 Για το ζήτημα του εργατικού ελέγχου

Κρίσιμο σημείο στη λογική ενός μεταβατικού προγράμματος αποτέλεσε και αποτελεί η έννοια του «εργατικού ελέγχου» και, συνολικά, η προσέγγιση που προβάλλει τη συμμετοχή των εργαζομένων τάξεων στη συνδιοίκηση των επιχειρήσεων, στα πλαίσια της καπιταλιστικής οικονομίας.

Ξεκινώντας με μια απαραίτητη διευκρίνιση που αφορά τον εργατικό έλεγχο, θα πρέπει να διαχωριστούν οι δύο πολύ διαφορετικές, αναγνώσεις του όρου: Αφενός, το συντεταγμένο έλεγχο των εργαζομένων στη λειτουργία και στις αποφάσεις των καπιταλιστικών επιχειρήσεων και αφετέρου, σε μια ορισμένη προσέγγιση αυτοδιαχείρισης των «επιχειρήσεων» (μονάδων παραγωγής) από τους εργαζόμενους τους στα πλαίσια μιας οικονομίας με κοινωνικοποιημένα τα μέσα παραγωγής. Το παρόν κείμενο ασχολείται αποκλειστικά με την πρώτη περίπτωση.

Το ζήτημα της συμμετοχής στη διοίκηση των επιχειρήσεων αποτελεί ένα στοιχείο που ενσωματώθηκε σταδιακά στην αντίληψη της Αριστεράς ήδη από τη δεκαετία του '70. Πρόκειται για μια μετατόπιση του πεδίου των διεκδικητικών αγώνων σε επίπεδο συνδιαχείρισης της διαδικασίας παραγωγής, για την αίτηση νομιμοποίησης της συμμετοχής της μισθωτής εργασίας στη λήψη των αποφάσεων της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτό οι διεκδικήσεις των εργαζομένων δεν ασκούνται μόνο στο χώρο της διανομής της κοινωνικής υπεραξίας αλλά προσπαθούν να αποκτήσουν προσβάσεις στο χώρο όπου οργανώνονται και αναπαράγονται μερικοί όροι για την παραγωγή της υπεραξίας. Η ρίζα αυτής της προσπάθειας υπάρχει όμως και στους μήνες πριν την ρώσικη οκτωβριανή επανάσταση: Για ένα μακρύ διάστημα, και ειδικά μετά την επανάσταση του Απρίλη, υπήρχαν ρώσοι καπιταλιστές οι οποίοι έκλεβαν τις επιχειρήσεις τους δημιουργώντας πλασματική εικόνα ελλειμμάτων. Προτιμούσαν να κλείσουν τις επιχειρήσεις τους από το να εφαρμόσουν ένα στοιχειώδες εργατικό δίκαιο. Η διαδικασία αυτή, που ξεκίνησε στην προσπάθεια των εργατών να σώσουν τις δουλειές τους, οδήγησε στη ραγδαία συνειδητοποίησή τους και τελικά στο αίτημα για εθνικοποιήσεις και διεύθυνση πλέον από τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που κινδύνευαν με κλείσιμο λόγω των εργοδοτικών μεθοδεύσεων.

Το κύριο στοιχείο που καθιστά ιδιαίτερα προβληματική αυτή τη λογική της συνδιοίκησης είναι το γεγονός πως τοποθετεί στο περιθώριο το θέμα των σχέσεων παραγωγής που δομούν τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής. Πίσω από το αόριστο, και νεφελώδες πολλές φορές,

πρόταγμα της συμμετοχής καλύπτεται η εξαγωγή της υπεραξίας από τους άμεσους παραγωγούς, καθώς επιδιώκει να τους καταστήσει «συνυπεύθυνους», στην πορεία ανάπτυξης της εκάστοτε επιχείρησης. Σε τελευταία ανάλυση του ίδιου του καπιταλισμού, δηλαδή στην παραγωγική εκείνη διαδικασία η οποία θεμελιώνεται πάνω στην εκμετάλλευση της εργασίας τους.

Αναλύοντας λίγο περισσότερο το προηγούμενο εντοπίζονται τέσσερις βασικές επιπτώσεις αυτής της λογικής: 1) αποκρύπτει την ταξική δομή της καπιταλιστικής παραγωγικής διαδικασίας, 2) εισάγει τον κατακερματισμό και την αποσπασματικοποίηση της συλλογικότητας των εργαζομένων 3) οδηγεί στη θεσμοποίηση ενός στρώματος εργαζομένων με γραφειοκρατική δόμηση, αποξενωμένου από τη βάση της εργατικής τάξης το οποίο καταλήγει αναγκαστικά μέσα από τη συνεργασία με την εργοδοσία σε όργανο συμφιλίωσης με το κεφάλαιο και 4) προωθεί το συντεχνιακό πνεύμα, καθώς συμμετέχοντας οι εργαζόμενοι στη λογική του κεφαλαίου ταυτίζονται με τις λειτουργίες που επιβάλλει ο συναγωνισμός των επιμέρους κεφαλαίων για την αποδοτικότερη αξιοποίηση τους.

Μπορούν όμως οι εργαζόμενοι να κερδίσουν κάτι από τη συμμετοχή τους σε όργανα διοίκησης; Από τα προηγούμενα γίνεται σαφές πως οι λογικές της «προγραμματικής αντι(/συμ)πολίτευσης» των εργαζομένων στους εργοδότες μέσα στα όργανα διοίκησης των επιχειρήσεων μπορούν μόνο να τους ζημιώσουν σε μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη βάση ακόμα και αν πιθανόν κατάφεραν κάποια βραχυπρόθεσμα, αλλά απόλυτα επισφαλή, οφέλη στο παρελθόν, σε περιόδους καπιταλιστικής ανάπτυξης. Σε αντιδιαστολή με αυτό, στόχος των εργαζομένων θα πρέπει να αποτελεί η δημιουργία ενός μηχανισμού που θα ελέγχει τόσο τα οικονομικά μεγέθη / ισολογισμούς όσο ακόμα και το ίδιο το περιεχόμενο της παραγωγής με στόχο αφενός τη διαφάνεια (έλεγχος της διαφθοράς) και την πληροφόρηση των εργαζομένων για τις αποφάσεις και τις μελλοντικές ενέργειες της επιχείρησης, και αφετέρου, την ενίσχυση των διεκδικήσεων των εργαζομένων, είτε αυτές αφορούν άμεσα αιτήματά τους είτε αιτήματα στη βάση της παραγωγής (το πώς ή το τι θα παράγει, η δεν θα παράγει, βλέπε και 6.3.2.2). Είναι εμφανές πως το κομμάτι των διεκδικήσεων καθορίζεται απόλυτα από τον συσχετισμό δύναμης μέσα στον κοινωνικό χώρο, με το επίκεντρο να βρίσκεται στη σωματειακή οργάνωση και τον αγώνα των ίδιων των εργαζομένων.

6.4 Για την εσωτερική μας δουλειά

6.4.1. Ταξική σύνθεση – Ταξική προέλευση και η στόχευση της Οργάνωσης

Ένα από τα συνηθέστερα, ίσως, κοινά σημεία στην αφήγηση της πλειοψηφίας των αριστερών δυνάμεων που παρεμβαίνουν στο εργατικό/ταξικό κίνημα είναι αυτό της προσπάθειας αναφοράς στον προλετάριο, στον ιδεατό πρωτοπόρο εργάτη, και εργάτρια, ως κινητήριο μοχλό της στρατηγικής, στη βάση και της μαρξιστικής παράδοσης, τακτική που συχνά κινδυνεύει με εκφυλισμό σε στείρο «διαγωνισμό» για το ποιος πολιτικός χώρος δικαιούται να το επικαλείται περισσότερο. Στην προσπάθεια μας να διατυπώσουμε κάποιες σκέψεις πάνω στο θέμα θα επιχειρήσουμε καταρχήν να σκιαγραφήσουμε την ταξική σύνθεση και προέλευση τόσο της ίδιας της οργάνωσης αλλά και συνολικά του ευρύτερου χώρου αυτής. Θα προσπαθήσουμε δηλαδή να δώσουμε κάποιες εξηγήσεις για την καταφανή απόσταση ανάμεσα στην πλειοψηφία των

οργανωμένων δυνάμεων της εξωκοινοβουλευτικής αριστεράς με τις εργαζόμενες τάξεις του «παραδοσιακού» προλεταριάτου αλλά και κάποιες σκέψεις για τη στρατηγική μας.

Για να μπορέσουμε να αιτιολογήσουμε την ανάλυση της ταξικής σύνθεσης και προέλευσης θα πρέπει να εστιάσουμε, ιδιαίτερα συνοπτικά, σε δύο σειρές λόγων. Αφενός, την ιστορικότητα συγκρότησης του χώρου αναφοράς μας, και αφετέρου, πιο συγκεκριμένα, στις πρακτικές και στην πολιτική στρατηγική που ακολουθήθηκε, ιδιαίτερα από τις εξωκοινοβουλευτικές δυνάμεις, τουλάχιστον από το 2006/2007 και μετέπειτα. Όσον αφορά το πρώτο κομμάτι, οι λόγοι μπορούν να εντοπιστούν στα χαρακτηριστικά της διάσπασης του ΚΚΕ και της συγκρότησης του Συνασπισμού (ο μεγαλύτερος χώρος αναφοράς) και το πως επηρέασε στην ίδια τη φυσιογνωμία του. Το σκληρό δίπολο ανανεωτές - ορθόδοξοι κατέταξε το εργατικό κίνημα κυρίως σε μια «παλαιού τύπου» πολιτική πρακτική, γεγονός που θεωρούμε πως υποβάθμισε σε κρίσιμο βαθμό την ενασχόληση με αυτό σε σχέση με τα νέα κινήματα που αναδύονταν, όπως έχουμε αναφέρει και σε άλλο σημείο του κειμένου. Αναμφίβολο ρόλο φυσικά έπαιξαν και τα διεθνή γεγονότα της ήττας και ανατροπής τα οποία ήταν καίριο πλήγμα στο αφήγημα του «Εργατικού Κράτους». Το γεγονός πως οι περισσότερες οργανώσεις βάσης με αναφορά σε εργατικούς χώρους της παραδοσιακής εργατικής τάξης ήταν προπύργια των «ορθόδοξων», απλά επιβεβαιώνει τα προηγούμενα. Τα παραπάνω λειτούργησαν συνδυαστικά με την ιστορία των αριστερών δυνάμεων στο συνδικαλιστικό κίνημα, όπως αναλύσαμε στο 5.1.3. Όλα αυτά καθόρισαν τον τρόπο που προσεγγίστηκε το ζήτημα της παρέμβασης στο εργατικό κίνημα, το οποίο συν τοις άλλοις, αποτέλεσε και ενασχόληση κατά βάση της μειοψηφίας του χώρου.

Το δεύτερο κομμάτι, που συνδέεται όμως και με το πρώτο, έχει αναφορά στην στρατηγική οργανωτικής συγκρότησης του χώρου, ιδιαίτερα από το 2006/2007 και μετά. Το μεγαλειώδες φοιτητικό κίνημα, πέραν όλων των άλλων που πέτυχε, κατάφερε να συγκροτήσει και να ανασυγκροτήσει μια σειρά οργανώσεων και συλλογικοτήτων και να δημιουργήσει ισχυρές ταυτότητες και αναπαραστάσεις. Η περίοδος που το εργατικό κίνημα ήταν σε πλήρη υποχώρηση και ήττα, ηγεμονεύομενο από το ΠΑΜΕ στο αγωνιστικό κομμάτι του, το φοιτητικό κίνημα, και με την ιστορικότητά του, αναδύθηκε σε έναν από τους βασικότερους, αν όχι ο βασικότερος, κοινωνικούς χώρους παρέμβασης για την αριστερά, ιδιαίτερα στο κομμάτι των νέων εντάξεων που καθόρισε και τη συνέχεια. Μπορεί αυτό να φαίνεται κάπως εντονότερο στις μικρότερες καθαρά φοιτητικό-κεντρικές οργανώσεις, όμως ακόμα και στον ίδιο τον ΣΥΝ η εικόνα δεν ήταν πολύ διαφορετική. Στον Συνασπισμό, το γενικότερο φαινόμενο συνδυαζόταν και με την επαγγελματική σχέση της πλειοψηφίας των νέων κεντρικών στελεχών στον ευρύτερο κομματικό μηχανισμό, πράγμα που δυσκόλευε ακόμα παραπάνω την ανάδειξη εργατικών στελεχών. Από τα παραπάνω προκύπτει, θεωρούμε, εύλογα η σύνδεση με τους πανεπιστημιακούς χώρους και συνακόλουθα με τα αντίστοιχα, στην πλειοψηφία τους υπαλληλικά, επαγγέλματα. Διαπίστωση που επιβεβαιώνεται από τα βασικά σωματεία εκκίνησης της παρέμβασής μας αλλά και από το εξαιρετικά μικρό ποσοστό ανειδίκευτων εργαζομένων και στη δική μας οργάνωση. Αυτό το φαινόμενο συνδέεται και με το αυξημένο επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού κατά τις προηγούμενες δεκαετίες στην ελληνική κοινωνία, αλλά δεν μπορούμε να κλείσουμε τα μάτια στην υπερεκπροσώπηση της μισθωτής διανόησης και την υποεκπροσώπηση της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας στις τάξεις μας.

Το βασικό ερώτημα όμως παραμένει, για το τι μπορούμε να κάνουμε επί της ουσίας για να αντιστρέψουμε την εικόνα και να απευθυνθούμε/οργανώσουμε και πιο παραδοσιακά

προλεταριακά τμήματα της εργατικής τάξης. Χωρίς βεβαιότητες και σίγουρα πλάνο θα προσπαθήσουμε να διατυπώσουμε κάποιες αρχικές σκέψεις.

Πρώτη και βασική προϋπόθεση για οποιαδήποτε συζήτηση για πιθανή μελλοντική διεύθυνση σε λαϊκά/εργατικά στρώματα με μαζικούς όρους αποτελεί η ιεράρχηση της παρέμβασης στο εργατικό κίνημα επί της αρχής, έστω στους κλάδους και στους χώρους που υπάρχει η δυνατότητα άμεσα. Ένα πρώτο βήμα το οποίο θεωρούμαι πως ήδη υλοποιείται από πριν τη συγκρότηση της Αναμέτρησης και που αναμένουμε να αναβαθμιστεί και με τη συγκρότηση της Νέας Συνδικαλιστικής Κίνησης, ιδιαίτερα για την επαφή μας με νέους κλάδους, στους οποίους μέχρι τώρα δεν έχουμε παρέμβαση.

- Επιπλέον, ο ίδιος ο τρόπος της παρέμβασής μας σε κλάδους που ήδη παρεμβαίνουμε, μπορεί να βοηθήσει σε αυτή την κατεύθυνση. Εν είδει έμφασης, θα μπορούσαμε να επαναλάβουμε ένα μόνο από τα πολλά στοιχεία σε σχέση με αυτό, την στρατηγική ιεράρχηση των ταξικών χαρακτηριστικών υψηλότερα από των πολιτικών, κατά την κλαδική μας παρέμβαση. Η προσπάθεια δηλαδή να καταφέρνουμε να προσεγγίζουμε καταρχήν συναδέλφους από τους χώρους εργασίας πέρα από πχ παλιούς γνωστούς-ές, παλιούς συντρόφους-ισσες από το φοιτητικά κλπ. Στοιχείο που μπορεί να δώσει τη δυνατότητα παρέμβασης εκτός των ομοιοεπαγγελματικών, κυρίως, ορίων ακόμα και εντός των κλάδων που ήδη παρεμβαίνουμε, δηλαδή σε κλάδους που έχουμε εκπροσώπηση σε τμήματα της διανοητικής εργασίας, να αποκτήσουμε γείωση και σε λιγότερο ειδικευμένα εργατικά στρώματα των ιδίων κλάδων.
- Ένα σημείο το οποίο έχουμε εντοπίσει, ήδη και από μία προηγούμενη φάση, είναι ο - γλωσσικός, αλλά όχι μόνο - ελιτισμός που διαπερνά πολλές φορές τα κείμενα μας, ακόμα και τα εξώστρεφα, αλλά και τις διαδικασίες μας. Χαρακτηριστικό έντονα συνδεδεμένο με την ίδια την παράδοση του χώρου, όπου υπερισχύουν λογικές φοιτητικό-κεντρικής αριστεράς (προαναφέρθηκε), με τα ακαδημαϊκά χαρακτηριστικά στο λόγο, πολλές φορές να υπερτερούν της ανάγκης για μεγαλύτερη αμεσότητα στο ίδιο το μήνυμα, καθιστώντας το δυσνόητο και πολλές φορές μη-ξεκάθαρο στο λιγότερο εκπαιδευμένο μάτι. Είναι προφανές πως αυτό χρειάζεται μια μακροπρόθεσμη προσπάθεια για να επιτευχθεί, παρόλο που και εδώ θεωρούμε πως ήδη γίνονται βήματα σε αυτήν την κατεύθυνση. Θα μπορούσε να αναφερθεί ως παράδειγμα η παρέμβαση μας για τα ζητήματα Πανδημίας μέσω της καμπάνιας Κανένας Μόνος/Καμία Μόνη. Μια παρέμβαση που θέτοντας από την αρχή πολύ υψηλά το ζήτημα της απεύθυνσης με γειωμένα μαζικά/λαϊκά χαρακτηριστικά, τόσο στα αιτήματα όσο και στο λόγο, κατάφερε να αποκτήσει απεύθυνση πολύ ευρύτερη από αυτή των οργανωμένων δυνάμεών της.
- Επιπλέον, η μέριμνα για την λαϊκότερη ταξική μας σύνθεση περνάει και από την προτεραιότητα στις στρατολογήσεις. Πέραν δηλαδή του πώς μιλάμε και πώς γράφουμε, έχει σημασία και σε ποιους συγκεκριμένους ανθρώπους απευθυνόμαστε κατά προτεραιότητα για να ενταχθούν στην οργάνωσή μας. Αυτή η κατεύθυνση φαίνεται αυτονόητη αλλά δεν είναι, καθώς προϋποθέτει να βγούμε και από ένα “πολιτισμικό safe zone” και να μιλήσουμε με κόσμο που ξέρουμε αλλά μπορεί να αισθανόμαστε ότι έχουμε λιγότερα κοινά: μέσα από τη συνήθεια, φαντάζει ευκολότερο να μιλήσουμε σε έναν παλιό συμφοιτητή που ήταν και σε κάποιο σχήμα, από ό,τι σε έναν εργαζόμενο που γνωρίσαμε στην παρέμβαση στη γειτονιά ή με το σωματείο, καθώς φαίνεται πιο δύσκολη η συνομιλία με τον δεύτερο για μια - όχι ιδιαίτερα γνωστή - πολιτική οργάνωση. Εφόσον

όμως η ταξική σύνθεση μας απασχολεί, θα πρέπει να κάνουμε βήματα σε αυτή την κατεύθυνση.

- Μια τελευταία σκέψη, ειδικότερα για το ζήτημα των ανειδίκευτων εργατών-τριων: Κάνοντας την παραδοχή πως σημαντικό κομμάτι των ανειδίκευτων θέσεων εργασίας καλύπτεται από μετανάστ(ρι)ες θα πρέπει να απολογήσουμε, ιδιαίτερα αρνητικά, την αδυναμία εμπλοκής αυτών των ανθρώπων σε σημαντικό βαθμό στους κόλπους του εργατικού κινήματος από όλες τις αγωνιζόμενες δυνάμεις. Η, μάλλον καθολική, προσέγγιση τους ως κυρίαρχα μετανάστ(ρι)ες και όχι ως συναδέλφους/ισσες είναι το κρίσιμο ζήτημα στην προσπάθεια εμπλοκής τους στο εργατικό. Χωρίς να παραγνωρίζουμε σειρά αντικειμενικών δυσκολιών (πιθανά μεγάλες διαφορές κουλτούρας, γλώσσα, ευαλωτότητα στην εργοδοτική τρομοκρατία και τους κρατικούς ελέγχους, προσωρινότητα κατοικίας κλπ.) είναι σαφές πως το ζήτημα αυτό είναι αρκετά μεγάλο και σύνθετο και δε αναλυθεί εδώ^[9]. Θα πρέπει όμως να είναι σαφές πως σε μια σειρά επαγγελματίων με παραδοσιακά προλεταριακά χαρακτηριστικά έχουν πλειοψηφική συμμετοχή, γεγονός που βαραίνει ιδιαίτερα, πέρα από τους άμεσους αγώνες του ταξικού κινήματος, και στην ίδια την αντικαπιταλιστική στρατηγική (κατώτερες βαθμίδες εμπορίου/επισιτισμού, βιομηχανική εργασία, γεωργική/κτηνοτροφική χειρωνακτική εργασία κλπ.).

6.4.2 Συνδικαλιστική κουλτούρα

Από την πλευρά μιας οργάνωσης σαν τη δική μας τίθεται ο στόχος της ανάπτυξης μιας νέας συνδικαλιστικής κουλτούρας. Πέρα από πολλές επιμέρους πτυχές της, η συζήτηση αυτή πρέπει να ξεκινάει από την ανάγκη - παραδοχή κάθε μέλος μας να αντιλαμβάνεται τον εαυτό του/της και ως εργαζόμενο/η και σε ένα βαθμό συνδικαλιστή και συνδικαλίστρια. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητως τους ίδιους όρους συμμετοχής σε σχήματα ή σωματεία, αλλά σε κάθε περίπτωση αναδεικνύει την ανάγκη η εργασία μας και ο τρόπος που τη βιώνουμε να γίνεται στην οργάνωση. Αυτή η οπτική μας επιτρέπει να λειτουργούμε με βάση πραγματικές εικόνες ανά κλάδους και συνολικά, να δίνουμε μάχες σε επιμέρους εργασιακούς χώρους και συνολικότερα και την ίδια στιγμή να συζητάμε για τα ζητήματα πολιτικής κατεύθυνσης στο σύνολό τους και υπό το πρίσμα των εργαζομένων. Κάτι τέτοιο ακόμη και σε μία οργάνωση με πολύ μεγάλο ποσοστό μισθωτών δεν είναι καθόλου δεδομένο, στο βαθμό που δεν αποτελεί συνειδητή πολιτική επιλογή.

Η προσπάθεια για το σπάσιμο της παρέμβασής μας ανά κλάδους με βάση τις υπάρχουσες δυνατότητες πρέπει αντίστοιχα να τοποθετηθεί ως προτεραιότητα η οποία μάλιστα δεν προκύπτει από την επιθυμία μας να αξιοποιήσουμε δυναμικές, γενικά και αόριστα, αλλά από μία οπτική που θέλει κάθε μέλος μας να έχει πολιτική (και συνδικαλιστική) κάλυψη στην καθημερινότητά του στο χώρο δουλειάς του και την ίδια στιγμή η οργάνωση όσο το δυνατόν πιο σφαιρική εικόνα. Σε αυτή την κατεύθυνση δουλεύουμε και σε ένα μοντέλο που βλέπει καταρχήν συγκεκριμένους “μεγάλους” κλάδους αναφοράς, θεωρώντας ότι μπορεί να φτιάχνει σημεία αναφοράς εντός μας για τα μέλη μας αλλά και να αποτελεί και πρόπλασμα μιας πρότασης για τη δομή του εργατικού κινήματος. Αυτό δεν αναιρεί προφανώς ότι υπάρχουν κλάδοι που για διάφορους λόγους δεν έχουμε αρκετές δυνάμεις για να συζητήσουμε σοβαρά για αυτούς.

Σε συνέχεια των παραπάνω ιδιαίτερη σημασία έχει και το ζήτημα της απεργιακής κινητοποίησης και απεργιακής καταγραφής των μελών μας. Καταρχήν η επιλογή αυτή ανοίγει την συζήτηση για

το μέσο πάλης της απεργίας, το οποίο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις μπορεί να αποτελέσει μία συγκρουσιακή επιλογή, ωστόσο στο σημερινό τοπίο παράλληλα συμπυκνώνει και διατηρεί τη μνήμη της συνδικαλιστικής σύγκρουσης μέσα στους χώρους δουλειάς. Με αυτή την έννοια επιλέγουμε να υπερασπιζόμαστε τις μεμονωμένες απεργίες, θεωρώντας ότι φτιάχνουν σημεία αναφοράς μέσα στους χώρους δουλειάς και την ελληνικής κοινωνία για τις δυνατότητες πάλης των εργαζομένων. Παράλληλα, απέναντι στη λογική του ατομικού δρόμου που κυριαρχεί μέσα στους χώρους εργασίας η επιλογή της απεργίας, με το κόστος που της αντιστοιχεί, διευρύνει τη λογική συλλογικής αντιμετώπισης των ζητημάτων που αφορούν την εργασία μας. Τέλος, η ίδια η συζήτηση για τις δυνατότητες απεργίας εντός της οργάνωσης ανοίγει πεδία πολιτικού προβληματισμού και για την ίδια την οργάνωση. Έτσι, η απεργιακή καταγραφή έχει 3 στόχους: 1) να κινητοποιεί ακόμα περισσότερο τα μέλη μας στην απεργία, 2) να έχουμε εικόνα της συνδικαλιστικής κατάστασης της οργάνωσης, 3) να μιλάμε συλλογικά και να βρίσκουμε απαντήσεις, μεθόδους και τακτικές για τους/τις/τα σ. που δυσκολεύονται να απεργήσουν είτε λόγω μικρής εμπειρίας είτε λόγω έλλειψης αντίστοιχων παραδειγμάτων στο χώρο εργασίας τους είτε λόγω κλίματος και συσχετισμού.

Έχουμε προφανώς επίγνωση ότι η απεργία σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να έχει μεγαλύτερο κόστος από το κόσψιμο του μεροκάματου ή και μία αυξημένη ένταση στην καθημερινότητα με την εργοδοσία, ανάλογα με τον χώρο που εργάζεται καθένας και καθεμιά. Η γενική πρόσφατη εμπειρία δείχνει όμως ότι οι “επιπτώσεις” είναι περιορισμένες. Παρόλα αυτά, η οργάνωση υπάρχει για να λειτουργεί και σε αυτή την κατεύθυνση: να συζητάει απαντήσεις για πιο δύσκολους εργασιακούς χώρους, να λειτουργεί ως χώρος προστασίας, και να απαντάει όταν χρειάζεται και σε κινήσεις εργοδοτικής τρομοκρατίας, απολύσεων κοκ όταν και εάν αυτές συμβαίνουν, αξιοποιώντας όλες τις δυνατότητες που έχει για την δικαίωση των εργαζομένων συντρόφων.

Αντίστοιχα πρέπει να δούμε και την εργατική δουλειά μας στην περιφέρεια. Αυτό σημαίνει τη συμμετοχή περισσότερων σ. από την περιφέρεια στην ομάδα εργασιακών της οργάνωσης, αλλά και στη Νέα Συνδικαλιστική Κίνηση. Αυτό προϋποθέτει προφανώς την επαφή τους με τοπικά σωματεία και Εργατικά Κέντρα, και να υπάρχει εικόνα για τα εκεί τεκταινόμενα, η οποία να μεταφέρεται κεντρικά. Πέραν της αναγκαίας πανελλαδικότητας, έτσι θα υπάρξει ο εμπλουτισμός μιας συζήτησης που παραμένει αρκετά αθηνοκεντρική, και ειδικά για τις δυνατότητες και τον ρόλο των περιφερειακών Εργατικών Κέντρων, όπως τον περιγράψαμε στο 6.3.2.

Τέλος, η συνδικαλιστική κουλτούρα εντός της οργάνωσής μας αφορά και μία παραδοχή ότι είμαστε και θέλουμε να είμαστε μία οργάνωση εργαζομένων. Αυτή η συζήτηση αφορά διάφορες πτυχές της λειτουργίας μας σε σχέση με τις χρονικότητες των διαδικασιών μας, την ανάδειξη των οργάνων κλπ. Παράλληλα, αφορά και μία συζήτηση για τις προτεραιότητες των ίδιων των μελών μας, μέσα στην οποία πρέπει να συζητήσουμε για ζητήματα όπως η μισθολογική άνοδος, η ανέλιξη κλπ., όχι με όρους σκληρής γραμμής, αλλά προσπαθώντας να διαμορφώσουμε μία νέα κουλτούρα για τους αγωνιζόμενους και τις αγωνιζόμενες εργαζόμενες και εργαζόμενα τα επόμενα χρόνια.

Παράρτημα

Σημειώσεις για τη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εντάσσονται τα επιχειρησιακά σωματεία, τα κλαδικά σωματεία, τα ομοιοεπαγγελματικά σωματεία καθώς και τοπικά παραρτήματα οργανώσεων πανελλαδικής εμβέλειας. Ως πρωτοβάθμιες ενώσεις λειτουργούν και οι “ενώσεις προσώπων” που χρειάζονται 10 μέλη για τη συγκρότησή τους, σε επιχειρήσεις ή δημόσιες υπηρεσίες όπου δεν λειτουργεί άλλο σωματείο.

Οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν χωρική ή κλαδική/ομοιοεπαγγελματική αναφορά. Στις οργανώσεις χωρικής αναφοράς ανήκουν τα Εργατικά Κέντρα (στον ιδιωτικό τομέα) και τα Νομαρχιακά Τμήματα της ΑΔΕΔΥ. (Σημειώνεται ότι ενώ υπάρχουν ΕΚ στην Αττική (Αθήνας, Πειραιά, Λαυρίου. Ελευσίνας), δεν υπάρχει ΝΤ Αττικής της ΑΔΕΔΥ. Στις οργανώσεις κλαδικής/ομοιοεπαγγελματικής αναφοράς ανήκουν οι ομοσπονδίες του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Τα συνέδρια των δευτεροβάθμιων οργανώσεων συγκροτούνται από εκλεγμένους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων οργανώσεων. Εκεί ψηφίζονται οι θέσεις, το πρόγραμμα δράσης και οι διοικήσεις τους.

Οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα είναι η ΓΣΕΕ (που συνενώνει όλα τα Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες του Ιδιωτικού Τομέα) και η ΑΔΕΔΥ (που συνενώνει όλες τις ομοσπονδίες του Δημοσίου Τομέα). Τα συνέδρια των τριτοβάθμιων οργανώσεων συγκροτούνται από αντιπροσώπους που εκλέγονται στα συνέδρια των δευτεροβάθμιων οργανώσεων που τις συναποτελούν. Ειδικά για τον ιδιωτικό τομέα τα πρωτοβάθμια σωματεία αποφασίζουν εάν εκλέγουν αντιπροσώπους για τη ΓΣΕΕ μέσω του Εργατικού Κέντρου ή της Ομοσπονδίας στην οποία ανήκουν.

Σημειώσεις για τις συνδικαλιστικές δυνάμεις

Παρά την κομματικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος στην οποία έχουμε αναφερθεί σε σημεία του κειμένου, δεν υπάρχει ευθεία αντιστοίχιση συνδικαλιστικών και κομματικών δυνάμεων στο πρωτοβάθμιο επίπεδο του συνδικαλιστικού κινήματος, λόγω των ιδιομορφιών του κάθε σωματείου, ιστορικότητας, επιδίκων κοκ. Αυτό φθίνει καθώς ανεβαίνουμε επίπεδα. Εδώ θα αναφερθούμε επιγραμματικά στις βασικές συνδικαλιστικές δυνάμεις που παρεμβαίνουν στο συνδικαλιστικό κίνημα με βάση τα αποτελέσματα των τελευταίων συνεδρίων της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ. Επισημαίνεται ότι οι συσχετισμοί είναι πολύ διαφορετικοί σε αρκετά Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες, καθώς και ότι - ειδικά όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα - λόγω μικρού ποσοστού συνδικαλισμένων αλλά και εκτεταμένων φαινομένων νοθείας, τα αποτελέσματα δεν είναι αντιπροσωπευτικά:

Ιδιωτικός τομέας

Αποτελέσματα 37ου συνεδρίου ΓΣΕΕ

ΠΑΣΚΕ: 38.57% : Η κεντρική συνδικαλιστική παράταξη που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ

ΔΑΚΕ: 23.14%: Η κεντρική συνδικαλιστική παράταξη της ΝΔ. Η ΔΑΚΕ συσπειρώνει περισσότερο τα πιο παραδοσιακά τμήματα της δεξιάς που συνδικαλίζονται στον ιδιωτικό τομέα.

ΔΑΣ: 19.58%: Η συνδικαλιστική παράταξη που πρόσκειται στο ΚΚΕ. Η ΔΑΣ έχει πλειοψηφία σε αρκετά Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες του ιδιωτικού τομέα, τα οποία συσπειρώνονται στο ΠΑΜΕ.

ΕΜΕΙΣ - ΑΡΚΙ: 6.82%:

ΕΑΚ: 5.04%

Η ΕΜΕΙΣ είναι διάσπαση της ΠΑΣΚΕ στην μνημονιακή περίοδο, σε αντιμνημονιακή - τότε - κατεύθυνση, με ηγετικές φυσιογνωμίες τους Ν. Φωτόπουλο (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ), Π. Καλφαγιάννη (ΠΟΣΠΕΡΤ).

Η ΑΡΚΙ είναι η πιο “κομματική” παράταξη του ΣΥΡΙΖΑ στον ιδιωτικό τομέα, η οποία συσπειρώνει τους συνδικαλιστές μέλη του ΣΥΡΙΖΑ μετά τη διάσπαση του ΜΕΤΑ το 2016

Η ΕΑΚ είναι η ομάδα συνδικαλιστών γύρω από τον Θ. Βασιλόπουλο που αποχώρησε από τον ΣΥΡΙΖΑ το 2015 και προσχώρησε στη ΛΑΕ, συνέχισε όμως να συνεργάζεται με τον ΣΥΡΙΖΑ στα συνδικάτα (κυρίως στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας και την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος). Πλέον, ο πυρήνας της ΕΑΚ έχει εκδώσει κείμενο στήριξης μιας νέας κυβερνητικής προοπτικής του ΣΥΡΙΖΑ.

Στο τελευταίο συνέδριο του Εργατικού Κέντρου Αθήνας το Φεβρουάριο του 2020, ΕΑΚ - ΕΜΕΙΣ - ΑΡΚΙ είχαν κοινό ψηφοδέλτιο, αλλά η συμμαχία τους έσπασε στη συνέχεια. Μετά και το τελευταίο συνέδριο του ΣΥΡΙΖΑ υπάρχουν διεργασίες επανενοποίησης της συνδικαλιστικής του έκφρασης σε μια παράταξη

ΕΝΟΤΗΤΑ: 4.15%: Η Ενότητα αποτελεί την πιο νεοφιλελεύθερη και εργοδοτική παράταξη της ΝΔ, και αποτελεί διάσπαση της ΔΑΚΕ το 2017, έχοντας δυνάμεις κυρίως στις τράπεζες, υπό την ηγεσία του Τ. Γκιάτη, υποδείγματος δημιουργίας εργοδοτικού συνδικαλιστικού μηχανισμού, στο οποίο αναφερόμαστε στο 5.1.2.2

Στα πιο μικρά σχήματα της αριστεράς, η ΑΤΕ-ΕΚΑ είχε συγκροτηθεί κυρίως από τις δυνάμεις της ενιαίας ΑΝΤΑΡΣΥΑ και ορισμένων ανένταχτων συνδικαλιστ(ρι)ών που συνεχίζουν να παρεμβαίνουν μέσω αυτής κυρίως στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας (4.24% στο τελευταίο συνέδριο του ΕΚΑ), ενώ οι δικές μας δυνάμεις (κυρίως οι προερχόμενες από τον χώρο του ΜΕΤΑ) είχαν έκφραση μέσω του “Ρεσάλτο στη Γαλέρα” στο ΕΚΑ (1.25% στο τελευταίο συνέδριο)

Δημόσιος τομέας

Σημειώνεται ότι και λόγω όγκου εργαζομένων, οι μεγάλοι χώροι που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό και το συσχετισμό στο δημόσιο είναι η εκπαίδευση (ΔΟΕ-ΟΛΜΕ), η Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΠΟΕ-ΟΤΑ), και η υγεία (ΠΟΕΔΗΝ).

Αποτελέσματα 38ου συνεδρίου ΑΔΕΔΥ στις εκλογές για το Γενικό Συμβούλιο:

ΔΑΚΕ: 23.4%: Στο δημόσιο τομέα η ΔΑΚΕ παραμένει ενιαία, και λόγω κυβερνητικού συνδικαλισμού

ΔΑΣ: 21.3%: η συνδικαλιστική παράταξη που πρόσκειται στο ΚΚΕ

ΔΗ.ΣΥ.Π./ΠΑΣΚΕ: 18.6% : Η κεντρική συνδικαλιστική παράταξη που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ

ΕΑΕΚ: 15.4%: Η συνδικαλιστική παράταξη του ΣΥΡΙΖΑ στο δημόσιο

Συνδικαλιστική Ανατροπή (ΣΥΝΑΝ) 10.8%: Η ΣΥΝΑΝ αποτελεί διάσπαση της ΠΑΣΚΕ της μνημονιακής περιόδου, σε αντιμνημονιακή τότε κατεύθυνση. Παρά το γεγονός ότι η ΠΑΣΚΕ δημοσίου τομέα είχε σημαντικές διαφοροποιήσεις από την ΠΑΣΚΕ-ΓΣΕΕ, με αποτέλεσμα και την διαφορετική στάση της ΑΔΕΔΥ, η ΣΥΝΑΝ διασπάστηκε για να αποκοπεί συνολικά από το ΠΑΣΟΚ. Μετά την κάμψη των ταξικών αγώνων έχει διολισθήσει ξανά σε πιο δεξιές θέσεις και ως και εργοδοτικές πρακτικές σε κάποιους δήμους (ο κύριος όγκος των δυνάμεών της είναι στους ΟΤΑ, όπου σε επίπεδο ομοσπονδίας (ΠΟΕ-ΟΤΑ) δεν υπάρχει ψηφοδέλτιο της ΠΑΣΚΕ).

Παρεμβάσεις: 7.5%: Οι “Παρεμβάσεις - Κινήσεις - Συσπειρώσεις” αποτελούν ιστορικό σχήμα της “άλλης αριστεράς” στο δημόσιο. Συγκέντρωναν πρακτικά όλες τις δυνάμεις της εξωκοινοβουλευτικής αριστεράς πλην όσων προέρχονται από τον ΣΥΡΙΖΑ.

ΕΑΣ 3%: Η ΕΑΣ στηρίχθηκε κυρίως από τις δυνάμεις του ΜΕΤΑ, και μετονομάστηκε λόγω της αυτοδιάλυσης του ΜΕΤΑ μετά την ίδρυση της Μάχης. Το ΜΕΤΑ ήταν η ενιαία παράταξη/δικτύωση του χώρου του ΣΥΡΙΖΑ ως το 2015, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, και διασπάστηκε το 2016 με την εξώθηση των συνδικαλιστών που παρέμειναν στο ΣΥΡΙΖΑ, καθώς και όσων συνεργάζονταν μαζί τους (στον ιδιωτικό τομέα κυρίως). Το ΜΕΤΑ συγκράτησε δυνάμεις και εκπροσωπήσεις βασικά στο δημόσιο τομέα, η συμπίεση του ευρύτερου πολιτικού χώρου αναφοράς του έχει συμπίεσει όμως και τις δικές του δυνάμεις.

Σημειώνεται ότι στο τελευταίο συνέδριο υπήρξε πρώτη φορά συνεργασία Παρεμβάσεων - ΕΑΣ για την εκλογή σε επίπεδο Εκτελεστικής Επιτροπής (του “μικρού οργάνου” της ΑΔΕΔΥ).

Γενικές σημειώσεις-Αναφορές

[1] Το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο βασίστηκε σε σημαντικό βαθμό στο "Η ταξική διάρθρωση και η θέση της εργατικής τάξης στην ελληνική κοινωνία", ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ιούλιος 2016

[2] <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/06/IANOYARIOS-MARTIOS-2015.pdf>

[3] Συγκεκριμένα: Αγορά εργασίας: να αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής των ατόμων ηλικίας 20 έως 64 ετών στην αγορά εργασίας, ώστε να φτάσει το 75% έως το 2020. Κοινωνική ένταξη και καταπολέμηση της φτώχειας: να διασωθούν τουλάχιστον 20 εκατομμύρια άνθρωποι από τον κίνδυνο της φτώχειας και του αποκλεισμού. Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης: να μειωθεί το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου σε 10% (από 15%) και να αυξηθεί το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30 έως 34 ετών που έχουν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας ή ισοδύναμης εκπαίδευσης ώστε να φθάσει τουλάχιστον το 40% (αντί 31%).

[4] Για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας υιοθετήθηκε ο στόχος της συμφιλίωσης της εργασίας με την προσωπική ζωή και η γενική αρχή της ενσωμάτωσης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης. Για την ένταξη των νέων υιοθετήθηκαν πολιτικές απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας –π.χ. πρακτική άσκηση –αλλά και μισθολογικά κίνητρα όπως ο υπό-κατώτατος μισθός. Τέλος για την ένταξη των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας υιοθετήθηκαν πολιτικές “ενεργούς γήρανσης”.

[5] <https://www.jstor.org/stable/2633253?read-now=1&seq=7>

[6] Αναλυτικότερα υπάρχουν στην μπροσούρα του Α. Καψάλη για το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ “τα ελληνικά συνδικάτα μπροστά στην πρόκληση των σύγχρονων μεταναστευτικών ροών”