ΝΑ ΨΟΦΗΣΟΥΝ ΤΑ ΑΦΕΝΤΙΚΑ, ΝΑ ΖΗΣΟΥΜΕ ΕΜΕΙΣ

«Το νομοσχέδιο αυτό θέλει να αποτυπώσουμε σε χαρτί πράγματα που ήδη ισχύουν προ πολλού στην αγορά εργασίας και τα οποία μέχρι τώρα γινόντουσαν παράνομα, οδηγώντας τον κόσμο σε "μαύρη" εργασία, στην "μαύρη" οικονομία και την Πολιτεία να κλείνει τα μάτια και να κάνουμε ότι δεν τα βλέπει»

«Στόχος μας είναι να γίνουν οι εργασιακές μας σχέσεις πιο ειλικρινείς μεταξύ μας. Έχουμε χαρτογραφήσει τι γίνεται στ' αλήθεια στον κόσμο που ζούμε και το κάνουμε με έναν οργανωμένο τρόπο»

Α. Γεωργιάδης

Είναι ευρέως γνωστό στις πιάτσες της μισθωτής εκμετάλλευσης –και όχι στα πολιτικά/συνδικαλιστικά γραφεία που κάνουν φτηνή, ανούσια δηλαδή, αντικυβερνητική προπαγάνδα– ότι οι νόμοι που ρυθμίζουν τις συνθήκες της έρχονται συχνά *εκ των υστέρων* να επισημοποιήσουν και να νομιμοποιήσουν όσα *ήδη* έχουν αποτυπωθεί στο πεδίο της (καθημερινής) ταξικής πάλης. Σήμερα, λοιπόν, το κράτος διά χειρός Γεωργιάδη –παλιότερα ήταν οι Χατζηδάκης, Βρούτσης, Κατρούγκαλος κλπ– έρχεται να επικαλεστεί τα μαύρα χάλια που επικρατούν εδώ και χρόνια στους χώρους εργασίας, για να πλασαριστεί ως μια δίκαιη και πάνω από όλα πατρική μορφή που έρχεται να συμμαζέψει τα ασυμμάζευτα και να βάλει ένα όριο στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Αυθαιρεσία που η αδυναμία («πώς να απεργήσω όταν δεν απεργεί κανένας άλλος συνάδελφος;»), η μιζέρια («δεν με πειράζει να δουλέψω μαύρα γιατί θέλω να παίρνω και το ΚΕΑ, άσε που σύνταξη δεν θα πάρουμε ποτέ εμείς οι νέοι») κι ενίοτε η παρτακίστικη αδιαφορία («εμένα δεν με πιάνει ο νόμος») της (άλλοτε μαχητικής) εργατικής τάξης έχει εδώ και καιρό επιτρέψει.

Σε συνθήκες *διαρκούς* «έκτακτης» δημοσιονομικής κατάστασης, το κράτος ως πολιτικός εκπρόσωπος των συλλογικών καπιταλιστικών αναγκών καλείται αφενός να προχωρήσει στην εφαρμογή της εσωτερικής υποτίμησης, αφετέρου να εξασφαλίσει την αναπαραγωγή της σχέσης-κεφάλαιο, άρα και όλες τις απαραίτητες διαμεσολαβήσεις που θα την επιτρέψουν. Έτσι, επιζητά ένα λογικό μερίδιο από τη συλλογική λεία, προκειμένου να μπορέσει (μεταξύ άλλων) να (συγ)χρηματοδοτήσει: α) προγράμματα παραγωγικής ανασυγκρότησης· β) έργα υποδομών, με φόντο τον διεθνή καταμερισμό εργασίας, που έχει καταστήσει την Ελλάδα σημαντικό διαμετακομιστικό κόμβο· γ) επιδοματική κοινωνική πολιτική (βλ. και τις πρόσφατες καταστροφές)· δ) λοιπές αναπαραγωγικές δαπάνες. Ειδικά όσον αφορά τις τελευταίες, που σχετίζονται έμμεσα με το νέο νομοσχέδιο, όσον αφορά το σκέλος της πάταξης της εισφοροδιαφυγής, ας μην ξεχνάμε ότι η απόφαση των καπιταλιστών να αποκτήσει η επικουρική σύνταξη των νέων ασφαλισμένων καθαρά ανταποδοτική/κεφαλαιοποιητική μορφή δημιουργεί εξαρχής τρομακτικά ελλείμματα στα ασφαλιστικά ταμεία (το χρηματοδοτικό κενό σε βάθος 40ετίας εξαιτίας της απόσυρσης των τρεχουσών εισφορών υπολογίζεται σε 75-80 δισ. ευρώ). Έτσι, αναγκάζει το κράτος να διεκδικήσει την καταβολή έστω των μισών, από τα πραγματικά, ενσήμων (4ωρα) – παράλληλα επιτρέπει την εργασία συνταξιούχων (προκειμένου να καταβάλλονται, έστω κι έτσι, επιπλέον εισφορές).

Σε αντάλλαγμα για τα παραπάνω το κράτος σχεδιάζει εκ μέρους των αφεντικών: α) τη νέα επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος· β) την περαιτέρω επισφαλειοποίηση της εργασίας· γ) τη νέα μείωση του μισθού· δ) το ξεχαρβάλωμα του 5θήμερου 8ωρου. Δεν είναι και λίγα, όλα αυτά, ε; Αλλά πριν δούμε τα κύρια σημεία του νέου νομοσχεδίου, λίγα λόγια για την τρέχουσα συγκυρία.

Τα παραπάνω έρχονται να κουμπώσουν με τις πρόσφατες ρυθμίσεις του «νόμου Χατζηδάκη» (Ν. 4808/2021) που προέβλεπε: αύξηση του νομίμου ορίου υπερωριών (150 ανά έτος από 96 στη βιομηχανία και 120 στους υπόλοιπους κλάδους)· ακόμη πιο ελαστική διευθέτηση του ωραρίου (έως 10 ώρες την ημέρα, δίχως πρόσθετη αμοιβή με αντάλλαγμα ρεπό εντός εξαμήνου)· προκαταβολική

επίταξη (30% του συνόλου των εργαζομένων) σε περίπτωση απεργίας σε κλάδους «ζωτικής σημασίας» για το κεφάλαιο· αυστηροποίηση των όρων κήρυξής της εν γένει (50%+1 με ηλεκτρονική ψηφοφορία).

Τα βασικά σημεία του νέου νομοσχεδίου που επιδεινώνουν κι άλλο τα ταξικά μας συμφέροντα:

Εισαγωγή συμβάσεων «μηδενικών ωρών εργασίας» (δλδ. συμβάσεις που εξασφαλίζουν στον εργοδότη την αδιάλειπτη διαθεσιμότητα εργασίας για να καλυφθούν έκτακτες ή όχι τόσο έκτακτες (βλ. παρακάτω το ένθετο για την καθημερινότητα του σεζοναριάτου) ανάγκες. Η εγχώρια βερσιόν που επιλέχθηκε διαφοροποιείται (προς το παρόν) από την «ακραία» εκδοχή της, που εφαρμόζεται στο εξωτερικό βάσει της οποίας δεν υπάρχει καμία εξασφάλιση της εργαζόμενης σχετικά με ώρες εργασίας/αμοιβή: πράγματι οι φιγούρες αυτές ενσαρκώνουν την πλέον «απασχολήσιμη» φιγούρα, που πέρα από την καθημερινή ανασφάλεια εάν, πότε και με πόσα φράγκα θα δουλέψει υφίσταται την περιπλάνησή της από σκατοδουλειά σε σκατοδουλειά με τον πλέον αλλοτριωμένο-ατομικοποιημένο τρόπο, αδυνατώντας να συνδεθεί έμπρακτα με τους εκάστοτε συναδέλφους της. Στην Ελλάδα θα εξασφαλίζεται ένα μίνιμουμ αμοιβής, που θα αντιστοιχεί στο ¼ του συμφωνημένου αριθμού ωρών εργασίας. Δηλαδή ο εργοδότης καταβάλλοντας 5 ωρομίσθια θα μπορεί να εξασφαλίζει άλλες 15 ώρες (έμμισθης) εργασίας κατά το δοκούν. Θα μπορεί να κινητοποιεί, δηλαδή, ανά πάσα στιγμή, βάσει και των ευκαιριακών αναγκών της παραγωγής, την απαραίτητη μάζα εργασίας, με πολύ μικρό κόστος (σε περίπτωση που εν τέλει δεν την χρειαστεί). Με το μέτρο αυτό ωφελούνται, όχι μόνο επιχειρήσεις με ακανόνιστη παραγωγική ροή (βιομηχανία της διασκέδασης, λιμενεργάτες/αποθήκες κλπ.) αλλά και όσοι σήμερα επιλέγουν να απασχολούν εργαζόμενες με συμβάσεις μετά από παραγγελία (on call) ή άλλες «λευκές συμβάσεις», οι οποίοι *εφόσον* τηρούν την υφιστάμενη νομοθεσία, αναγκάζονται να καταβάλλουν το σύνολο των ενσήμων (ακόμη και για 4ωρη απασχόληση με 7ημερο on call).

Διαδοχική εργασία σε δύο εργοδότες μέγιστης συνολικής διάρκειας 13 ωρών (δεδομένης της νομοθετικής απαίτησης για 11ωρη ανάπαυση). Με το μέτρο αυτό μια εταιρεία με καπάτσους λογιστές θα μπορεί, μέσω εικονικών διαιρέσεων του αρχικού νομικού σχήματος (βλ. δημιουργία θυγατρικών, franchise κλπ, υπάρχουν πολλά λογιστικά τρικ) να κατανέμει το προσωπικό κατά το δοκούν, δηλαδή να απασχολεί κανονικά τις εργαζόμενες για ένα 8ωρο και μετά, δίχως φυσικά να πληρώνονται υπερωρίες ή άλλες προσαυξήσεις τις επιπλέον ώρες σε «άλλη» εταιρεία. Στην περίπτωση, τώρα, εργασίας σε δύο πραγματικά διαφορετικούς εργοδότες, ο νόμος αντανακλά την παγίωση της μερικής απασχόλησης σε μεγάλο κομμάτι της εργατικής τάξης, αλλά και τη μείωση των πραγματικών μισθών, καθώς για να συμπληρώνεται ένας αξιοπρεπής μισθός θα πρέπει καμία να δουλεύει 2 (γιατί όχι και 3) δουλειές ταυτόχρονα. Έτσι, το πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος για «8ωρη/πενθήμερη εργασία με αξιοπρεπείς αποδοχές» υποσκάπτεται σιγά-σιγά.

Εξαήμερη εργασία. Στις περιπτώσεις εταιρειών (βλ. κυρίως στον δευτερογενή τομέα) που εφαρμόζουν ήδη κυλιόμενες βάρδιες η σημαντική αλλαγή αφορά τη δυνατότητα *επιβολής* της από το αφεντικό με «τυράκι» την αύξηση της προσαύξησης σε 40% (από το υφιστάμενο 30% για τη σαββατιάτικη εργασία). Το μέτρο συμβαδίζει, έτσι με τη διαχρονική επιλογή εντατικοποίησης της εκμετάλλευσης στους εγχώριους χώρους εργασίας, αντί νέων προσλήψεων. Αυτή η διάταξη, με τη σειρά της, δεν ευνοεί μονάχα τις βιομηχανίες που θα την εφαρμόσουν, μειώνοντας το μισθολογικό τους κόστος, αλλά ευνοεί *όλα* τα αφεντικά καθώς με τον τρόπο αυτό η ανεργία παραμένει κοντά στο 10%, επιτρέποντας το «ξαναπάγωμά» των τριετιών.

Το παλιό εργατικό κίνημα, βέβαια, δεν μάσαγε από τέτοια μέτρα. Τον Μάρτιο του 1938, πχ, κατά τη διάρκεια του μεγάλου κύματος απεργιών που σάρωσε τα γαλλικά εργοστάσια ενάντια στις απόπειρες της κυβέρνησης του Λαϊκού Μετώπου να επιτραπεί (μεταξύ άλλων) σε αυτά η υπερωριακή εργασία (με πρόσχημα τον ταχύτερο εξοπλισμό του γαλλικού στρατού έναντι της ναζιστικής Γερμανίας), οι εργάτες ήταν ξεκάθαροι: σε ένα χαρακτηριστικό δείγμα πραγματικής ταξικής αλληλεγγύης, δήλωσαν ότι οι υπερωρίες ήταν αχρείαστες και διπλά εκμεταλλευτικές, εφόσον υπήρχαν αρκετοί άνεργοι προλετάριοι που θα μπορούσαν να προσληφθούν για να καλύψουν τις αυξημένες εργοδοτικές ανάγκες!

Η κατάργηση του πενθήμερου, όμως, προβλέπεται από τον νόμο και για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, με μόνη διαφοροποίηση την κατά την *κρίση του*

εργοδότη ύπαρξη «αυξημένου φόρτου εργασίας». Είναι προφανές ότι η αοριστία του κριτηρίου («αυξημένος φόρτος εργασίας») καθιστά αδύνατο τον εκ των προτέρων έλεγχο από τον εργαζόμενο –ο οποίος, έτσι, δεν θα μπορεί να αρνηθεί την παροχή της εργασίας– οδηγώντας νομοτελειακά στην κατάχρηση του μέτρου.

Με όσα αναφέρουμε στα 3 παραπάνω σημεία, επιβεβαιώνεται η στοχευμένη προσπάθεια περαιτέρω ελαστικοποίησης τόσο του ωραρίου όσο και των ημερών εργασίας που πλέον θα μπορούν να τροποποιούνται κατόπιν απαίτησης του εργοδότη.

Έλεγχος ωραρίου με την υποχρεωτική γενίκευση της εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, για την οποία ο δρόμος άνοιξε με την θεσμοθέτησή της το 2021 για την τηλεργασία και που ήδη εφαρμόζεται σε σούπερ μάρκετ κάποιες ΔΕΚΟ και τράπεζες με παράλληλο σκανάρισμα του προσώπου του υπαλλήλου. Πέρα από τον περιορισμό της κοπάνας, το μέτρο αυτό έρχεται να κουμπώσει με την επέκταση της ψηφιοποίησης του κοινωνικού ελέγχου, με πιο πρόσφατο παράδειγμα τις νέες βιομετρικές ταυτότητες. Θυμίζουμε ότι για αυτές προβλέπεται (ΦΕΚ 824Β/2023) η δυνατότητα αποθήκευσης *επιπλέον* στοιχείων «*που απαιτούνται για τις Υπηρεσίες Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, εάν αποφασισθεί να συμπεριληφθούν στο εν λόγω μέσο*». Αφετέρου δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ένα ολοένα και μεγαλύτερο κομμάτι συνδικαλιστικής δραστηριότητας επίσης ψηφιοποιείται (βλ. ηλεκτρονικά μητρώα μελών, ηλεκτρονικές ψηφοφορίες), ενώ στο εξωτερικό η εισαγωγή των συμβάσεων «μηδενικών ωρών» συνδυάστηκε με σύστημα άμεσης αξιολόγησης και επιβράβευσης μέσω ειδικών εφαρμογών (app), που επέτρεπαν στους πιο παραγωγικούς/πειθαρχημένους/ευέλικτους εργαζόμενους να έχουν πρόσβαση στις νέες βάρδιες ταχύτερα από τους υπόλοιπους.

6μηνη δοκιμαστική περίοδος, δίχως αποζημίωση σε περίπτωση λήξης της με εργοδοτική απόφαση. Το μέτρο αυτό έρχεται να αντικαταστήσει το μνημονιακό μέτρο της 12μηνης δοκιμαστικής περιόδου που κρίθηκε αντισυνταγματικό και δεν εφαρμόστηκε ποτέ. Το βασικό σημείο εδώ ίσως δεν είναι τόσο η απουσία αποζημίωσης (ούτως ή άλλως για τον πρώτο χρόνο ακόμη και οι συμβάσεις αορίστου χρόνου λύονται μονομερώς δίχως αποζημίωση) αλλά η πρόβλεψη για μακρόχρονη δοκιμαστική περίοδο, άρα για περίοδο μαθητείας με μικρότερο μισθό (και εργοδοτικές εισφορές).

Ποινικοποίηση απεργιακών περιφρουρήσεων/κινητοποιήσεων. Το μέτρο αυτό πρέπει να ιδωθεί σε συνδυασμό με την αυστηροποίηση του νόμου για την παρακώλυση συγκοινωνιών (Ν. 4619/2019) και επιβεβαιώνει την επιθυμία για ακόμη μεγαλύτερο έλεγχο *μέσα* κι *έξω* από τις παραγωγικές εγκαταστάσεις. Σηματοδοτεί, επίσης, την επανα-οριοθέτηση των, μη συμβατών με την πολιτική του δημοκρατικού ακραίου κέντρου, «ακραίων» μορφών διεκδίκησης.

Εκ των υστέρων δήλωση υπερωρίας (ώστε κι αν πιαστείς από το αποδεκατισμένο ΣΕΠΕ, να μπορούν τα αφεντικά να έχουν μια βολική δικαιολογία: «μα θα το δήλωνα ούτως ή άλλως όταν κατεβάζαμε τα ρολά»).

***

Δεν θα φοβόμαστε εμείς, αλλά ο κάθε εκμεταλλευτής, το κάθε αφεντικό!

Οι αγώνες που έχουν δοθεί από την εργατική τάξη τα προηγούμενα χρόνια και οι αντιστάσεις που ήδη αναπτύσσονται σε άλλους χώρους δουλειάς (ενδεικτικά αναφέρουμε τους αγώνες στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση ενάντια στην αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολείων, αυτούς στον χώρο της περίθαλψης, όπου επιχειρείται, πάλι μέσω αξιολόγησης, καταργήσεις/συγχωνεύσεις κλινικών και περιφράξεις μέσω ΣΔΙΤ) δείχνουν τον δρόμο, αλλά και τις ευθύνες για το σύνολο των εργαζομένων, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα.

Γιατί μόνο οι μαχητικοί αγώνες των εργαζομένων μέσα στους χώρους δουλειάς είναι αυτοί που θα πετάξουν στα σκουπίδια τις σάπιες νομοθετήσεις του χθες και του σήμερα, που νομιμοποιούν την καταστρατήγηση των κατακτήσεων ολόκληρων γενιών εργαζομένων.

Οι υποχωρητικοί/ές εργαζόμενοι/ες το μόνο που καταφέρνουν είναι να ανοίγουν την όρεξη των αφεντικών να τους μεταχειρίζονται όπως αρμόζει σε χέστες και γλειφτρόνια, δηλαδή να τους ρουφάνε σαν βαμπίρ όλο και πιο πολλή απλήρωτη εργασία.

Η ιστορία των αγώνων της εργατικής τάξης –την οποία τα αφεντικά και το κράτος τους φροντίζουν να αποκρύπτουν, να συσκοτίζουν και να αλλοιώνουν συστηματικά – αποδεικνύει πως μόνο με τη *συνεχή* υπεράσπιση των συμφερόντων της τάξης μας καταφέρνουμε να αναγκάσουμε την τάξη των

μπουρζουάδων να κάνει πίσω από τις άπληστες ορέξεις της.

Για να μην είμαστε λοιπόν οι γιέσμαν του κάθε μαλάκα αφεντικού και του κάθε μαλάκα επιστάτη για πέντε-δέκα ή και καθόλου παραπάνω ευρώ καιρός είναι να βγούμε από την κακομοιριά μας και τη μιζέρια μας και:

- να αντισταθούμε με τσαμπουκά στα χίλια δυο κόλπα που βρίσκουν οι εργοδότες για να μην πληρώνουν υπερωρίες. Δεν φτάνει που μας είχαν ήδη πετσοκόψει την υπερωριακή αμοιβή στη σαββατιάτικη δουλειά· Δεν φτάνει που επεκτείνεται πλέον η τακτική λειτουργία των επιχειρήσεων και τις Κυριακές, ενώ μειώνεται η αποζημίωση για την Κυριακάτική αργία (από 75%, δεν θα επιτρέπουμε κιόλας να μας απασχολούν δέκα, δώδεκα και δεκατρείς ώρες (σε μία ή περισσότερες εταιρείες) χωρίς υπερωριακή αμοιβή!
- να ζητάμε τα ένσημά μας μέχρι κεραίας και να μη μασάμε με το τυράκι *μετρητά στο χέρι* ή άλλα πρόσκαιρα πλεονεκτήματα που υπονομεύουν το σύστημα ασφάλισης. Να μην ξεχνάμε ότι από τις δικές μας εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία πληρώνονται οι συντάξεις των παλαιότερων εργαζομένων και ότι κάθε φορά που τα αφεντικά βάζουν χέρι στα ένσημά μας ταυτόχρονα κλέβουν χρήματα από τα ταμεία με τα οποία πληρώνονται συντάξεις (σημερινές και μελλοντικές). Η κλοπή των ενσήμων δεν αφορά μόνο την πάρτη μας αλλά έχει να κάνει με τον μισθό *όλης* της εργατικής τάξης και την *αλληλεγγύη* εντός της τάξης μας.
- να περιφρονούμε τον (υπό ψήφιση) νόμο και να περιφρουρούμε τις απεργίες μας· να μην επιτρέπουμε στους απεργοσπάστες να πηγαίνουν κυριλέ για δουλειά. Δεν είναι δικαίωμά τους να υποσκάπτουν αγώνες και να κοιτάζουν μόνο την ατομάρα τους. Αντίθετα είναι δική μας υποχρέωση να διαφυλάξουμε τις αρνήσεις και τις αντιστάσεις μας με κάθε τρόπο.
- να καταφεύγουμε έστω *και* ατομικά σε οποιοδήποτε νομικό μέσο για να γαμήσουμε τα αφεντικά: επισχέσεις εργασίας, καταγγελίες έστω και σε αυτό το ξεδοντιασμένο από το κράτος σώμα επιθεώρησης εργασίας και ό,τι άλλο μας σφυρίξουν συνάδελφοι και δικηγόροι των σωματείων μας
- να μην ξεπέσουμε σε καμιά περίπτωση σε αυτές τις άθλιες μορφές δουλειάς των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας έχοντας μάλιστα υπόψη μας ότι δεν σκάβουμε μόνο τον ίδιο μας τον λάκκο αλλά και τον λάκκο των μόνιμων εργαζόμενων που πετιούνται την ίδια στιγμή εκτός δουλειάς
- να απαντάμε στον πόλεμο των αφεντικών βγάζοντας στη φόρα εσωτερικές λειτουργίες της επιχείρησης που δουλεύουμε. Όπως έκαναν οι εργαζόμενοι της e-food που δημοσιοποίησαν την κατάπτυστη σύμβαση εργασίας που τους προτάθηκε και ξεμπρόστιασαν την εργοδότρια εταιρεία, πετυχαίνοντας στον αγώνα τους. Ή όπως κάνουν οι εκπαιδευτικοί όταν δημοσιοποιούν τον πειθαρχικό μηχανισμό αξιολόγησής των ίδιων και των σχολείων τους σε γονείς και στην κοινωνία γενικότερα. Ας δείξουμε στα αφεντικά ότι δεν είμαστε μια «αγαπημένη οικογένεια».
- να απαντήσουμε με άρνηση και αποχή στη διεύρυνση του ψηφιοποιημένου ελέγχου και της εντατικής επιτήρησης! Σαμποτάρουμε ηλεκτρονικές εκλογές στα σωματεία, δεν δεχόμαστε να κατεβάζουμε στα smartphones μας τις εφαρμογές που επιτρέπουν την ψηφιακή ταυτοποίησή μας στους χώρους δουλειάς (βλ. ψηφιακή κάρτα εργασίας) και γενικά δεν βάζουμε τα κινητά μας που αποτελούν τον ατομικό μας εξοπλισμό στην υπηρεσία των αφεντικών μας. Δεν απαντάμε σε email εκτός ωρών εργασίας και δεν δεχόμαστε εντολές σε ομαδούλες viber/messenger κλπ. που φτιάχνουν τα αφεντικά.
- να μην αναγνωρίζουμε ως συνοδοιπόρους στις πορείες και τις διαδηλώσεις τα αριστερά αφεντικά μας που το παίζουν «καλά» παιδιά και ιδεολόγοι, αλλά κατά τα άλλα μάς κόβουν τα ένσημα και βγάζουν κέρδη από τη δική ας δουλειά.
- να δείξουμε ότι δε μασάμε άλλο· ας εκτρέψουμε τις «ειρηνικές» διεκπεραιωτικές διαδηλώσεις «Κλαυθμώνος-Σύνταγμα-Προπύλαια, σημαιούλα, συνθηματάκι και πίσω στη μιζέρια μας την επόμενη μέρα» κι ας πιάσουμε το νήμα των πιο πρόσφατων μαχητικών ημερών –βλ. 2008, 2010, 2011– κι ας κάνουμε καμιά κατάληψη στα headquarters των εργατοπατεράδων/μητεράδων –βλ. ΓΣΕΕ που *και* σήμερα κάνει την πάπια– για να ζοριστούν επιτέλους αυτοί οι απίθανοι ξεπουληματίες της εργατικής τάξης.

Προϋπόθεση για όλα τα παραπάνω είναι να υιοθετήσουμε τον χρυσό κανόνα της βασικής προλεταριακής τακτικής: να συλλογικοποιούμαστε

στον χώρο της δουλειάς μας. Να υποστηρίζουμε η μία τον άλλο, να καλούμε κρυφές από τα αφεντικά συναντήσεις και να σχεδιάζουμε από κοινού τις επόμενες κινήσεις μας με στόχο πάντα να αντισταθούμε στις επιθέσεις των αφεντικών μας και να αντεπιτεθούμε στους μαλάκες εργοδότες που νομίζουν ότι μπορούν εσαεί να μας αρμέγουν.

21 Σεπτεμβρίου 2023

Συνέλευση ενάντια στη βιοεξουσία & την κλεισούρα)

https://againstbiopowerandconfinement.noblogs.org/

koinonika.antisomata@autistici.org

fb: Ιστορίες Προλεταριακής Κλεισούρας

[Ένθετο]

Έλα, ας μιλήσουμε ανοικτά για τις ατομικές μας υποχωρήσεις!

Όπως είδαμε, το νέο νομοσχέδιο έρχεται να καλύψει νομικά μια υφιστάμενη συνθήκη εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους (π.χ. στην εστίαση), αλλά ταυτόχρονα και να την εντείνει όπου αυτό είναι εφικτό, δηλαδή όπου οι εργατικές αντιστάσεις είναι μικρές (ή ακόμη χειρότερα ανύπαρκτες). Όσον αφορά τις διαρκείς οπισθοχωρήσεις μας σε σχέση με τα εργασιακά μας δικαιώματα, οφείλουμε να κάνουμε την αυτοκριτική μας. Να αναρωτηθούμε, καταρχήν, σε ποιό βαθμό εμείς οι ίδιες με δική μας πρωτοβουλία ή τις δικές μας ελλείψεις έχουμε συμβάλει στην διαρκή, τα τελευταία χρόνια, εργασιακή αναδιάρθρωση.

Παράδειγμα: Η περίπτωση της σεζόν

Ας ξεκινήσουμε από τα βασικά, η τουριστική βιομηχανία είναι από τις πιο επικερδείς για το κράτος και τα αφεντικά. Ταυτόχρονα, οι εργασιακές μας σχέσεις σε αυτές πλήττονται από υποχωρήσεις των εργαζομένων. Αν εξετάσουμε το ισοζύγιο «τι δίνουμε και τι παίρνουμε» θα καταλάβουμε όχι μόνο πόσο μας κλέβουν τα αφεντικά (αριστερά και δεξιά), αλλά και πόσο υποτιμούμε εμείς οι ίδιες την εργασιακή μας δύναμη μη ζητώντας έστω τα νόμιμα. Τι σημαίνει πηγαίνω για δουλειά τη σεζόν; Σημαίνει ότι αφήνω για ένα διάστημα την καθημερινή μου ζωή, τις σχέσεις μου, το σπίτι μου και γενικά κάθε τι δικό μου –πέρα από κάποια υπάρχοντά μου– μετακομίζοντας για δουλειά σε ένα άλλο μέρος. Αυτό μπορεί να συνδυάζεται με κάποιες ημερήσιες εκδρομές στο μέρος αυτό ή με φιλικές συναναστροφές, όμως ο λόγος για τον οποίο γίνεται αυτή η προσωρινή μετακόμιση είναι η δουλειά κι όχι οι διακοπές, όπως εσφαλμένα λέγεται. Και πόσο το κοστολογούμε αυτό στην ατομική μας διαπραγμάτευση; 3-10 ευρώ/ώρα!

Οι συμφωνίες που κάνουμε με τα αφεντικά των σεζονομαγαζιών είναι πολύ συχνά εξ αρχής υπονομευτικές ως προς τα εργατικά μας δικαιώματα (δηλαδή τα δικαιώματα που προβλέπει το ίδιο το *αστικό* εργατικό δίκαιο) και οδηγούν στην υποτίμηση όλης της τάξης μας σε βάθος χρόνου. Πόσο συχνά έχουμε δεχτεί να πάμε για σεζόν δουλεύοντας με μαύρα ή το πολύ-πολύ με μισά, φθηνά ένσημα πενθήμερου, με έναν μισθό της πλάκας που ελπίζουμε να συμπληρωθεί με τα τιπς (τα οποία εύλογα επικαλούνται τα αφεντικά ως μέσω προσέλκυσης μας), διαμένοντας συγχρόνως σε καλύβες, σκηνές, αιώρες κι ό,τι άλλο υπάρχει διαθέσιμο σε φθηνή στέγη, δίχως ρεπό ή άλλες προσαυξήσεις;

Οι δικαιολογίες που λέμε αναμεταξύ μας ή στις ίδιες μας τις εαυτές είναι πράγματι πάμπολες: πότε γιατί τα «μαύρα στο χέρι είναι περισσότερα», άλλοτε γιατί στην «τελική δεν θα πάρουμε ποτέ σύνταξη» ή γιατί «μπορεί ο μισθός να μην είναι πολύ καλός αλλά θα κάνω και τα μπάνια μου, θα πάω και στα πανηγύρια»... Η καθημερινότητά μας, όμως, δεν μπορεί να μασκαρευτεί με τέτοια κόλπα. Γιατί, πέρα από μπάνια και πανηγύρια, βρισκόμαστε να δουλεύουμε τουλάχιστον για 8 ώρες (αντί για 4 που μας δηλώνουν), 6-7 μέρες σερί δίχως ρεπό, εννοείται με πολλά βραδινά, αργίες και Κυριακές δίχως να πληρωνόμαστε τις νόμιμες προσαυξήσεις (είναι γνωστό πως στα νησιά κάθε ημέρα και ώρα εργασίας είναι λες και δουλεύουμε καθημερινή πρωί!), άθλιες συνθήκες διαμονής και διατροφής κλπ. Πολλές φορές δεν μπορούμε να χαλαρώσουμε ποτέ γιατί μπορεί να μας καλέσουν για έξτρα, αν πλακώσει πολλή δουλειά στο μαγαζί...

Εφόσον, λοιπόν, είμαστε ΟΚ με τέτοιες συμφωνίες της (αυτο)ξεφτίλας και δεν διεκδικούμε εμείς οι ίδιες, συλλογικά, είτε με τους άλλους εργαζόμενους είτε με τους πελάτες που πολύ συχνά είναι φίλοι και γνωστοί, αυτό που ισχύει βάσει *νόμου* (πχ. βλ. +75% στο μεροκάματο των αργιών) και άλλα πέρα από αυτόν (πχ. δωρεάν αξιοπρεπή στέγαση κοντά στο χώρο εργασίας) και το βουλώνουμε, γιατί να μην έρθει μετά το κράτος να επιβάλλει το ευέλικτο (βλ. ξεχειλωμένο) ωράριο, την 10ωρη καθημερινή εργασία (με αντάλλαγμα ρεπό), το φθηνό ρεπαρατζή (με συμβάσεις «μηδενικών ωρών» που θα είναι απίκο στο κινητό για ώρα ανάγκης); Και γιατί στο μέλλον να μην βρεθούμε να πληρωνόμαστε *μόνο* με τιπς (όπως στην Αμερική ή στα εμετικά υπερκυριλάτα μαγαζιά με ζάμπλουτη πελατεία στα εγχώρια νησιά); Γιατί να μην έρθει το κράτος να τα περάσει όλα αυτά φορώντας φιλεργατικό προσωπείο, λέγοντας «μα αυτά ήδη συμβαίνουν»;

Ο λόγος όμως που όλα «αυτά ήδη συμβαίνουν», ο λόγος που θα εξακολουθήσουν να μας ξεπατώνουν στη δουλειά είτε με αυτόν είτε με τον επόμενο νόμο, σχετίζεται με την λανθασμένη πολιτικά αντίληψη της καλοκαιρινής εργασίας ως *ευκαιριακής*, ώς μιας καλής αρπαχτής για να μαζέψουμε κάποια λεφτά για τον χειμώνα ή για να καλύψουμε κάποια άμεση ανάγκη, ή ακόμη-ακόμη με την παραπλανηση ότι κάνουμε και τις διακοπές μας παράλληλα. Βασικά, όμως, αυτά μπορούν και συμβαίνουν επειδή η προσέγγισή μας προς την εργασία είναι ατομικιστική (δηλαδή επειδή κοιτάμε τον κώλο μας, λόγω ανάγκης, φόβου κ.τ.λ.) και δεν αντιλαμβανόμαστε ότι η ατομική διαπραγμάτευση οδηγεί στη συλλογική υποτίμησή μας.

Αν οι διεκδικήσεις μας ήταν συλλογικές ή αν γίνουν συλλογικές θα υπενθυμίσουμε στα αφεντικά ότι χωρίς εμάς δεν πάνε πουθενά!

