

«ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΑΓΩΝΕΣ»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις **4 - 7 Μαΐου 2006** πραγματοποιήθηκε η Πανευρωπαϊκή Συνάντηση, «**ΑΥΤΟΝΟΜΟΙ ΧΩΡΟΙ** (ανοιχτή δημόσια εφήμερη ζώνη)». Η Συνάντηση των **ΑΥΤΟΝΟΜΩΝ ΧΩΡΩΝ** πραγματοποιήθηκε παράλληλα με το **4ο** Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ. Οι εκδηλώσεις - συζητήσεις της Συνάντησης φιλοξενήθηκαν στον αυτοδιαχειριζόμενο χώρο **NOSOTROS**, στο στέκι του Φόρουμ Αλβανών Μεταναστών, στη Λέσχη Υπογείως στην Καλλιδρομίου και σε αίθουσες του Πολυτεχνείου. Χώρος υποδοχής και χώρος στέγασης της Συνάντησης ήταν το Αυτόνομο Στέκι.

Η Αυτόνομη Εργατική Πρωτοβουλία συμμετείχε στη Συνάντηση των **ΑΥΤΟΝΟΜΩΝ ΧΩΡΩΝ** και στα πλαίσιά της διοργάνωσε ανοιχτή συζήτηση με θέμα «**Επισφαλής εργασία και εργατικοί αγώνες**». Η συζήτηση αυτή φιλοξενήθηκε στο στέκι του Φόρουμ Αλβανών Μεταναστών, την Κυριακή **7 Μαΐου 2006**.

Παραβρέθηκαν και έκαναν παρέμβαση πολλοί σύντροφοι από διάφορους κλάδους και εργασιακούς χώρους (**ΟΤΕ**, βιβλιοϋπάλληλοι, εμπόριο, **courier**, συμβασιούχοι, **ΕΛΤΑ**, μισθωτοί τεχνικοί κ.ά.). Παρέμβαση έκανε και ένας σύντροφος από τα γαλλικά συνδικάτα **SUD**, καθώς και δύο σύντροφοι από το Κοινωνικό Φόρουμ του Λονδίνου.

Δημοσιεύουμε τις παρεμβάσεις που έγιναν στη συζήτηση, πιστεύοντας ότι πρέπει να συνεχιστεί

η ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων πάνω στα ζητήματα της επισφαλούς εργασίας και των αντιστάσεων που αναπτύσσονται για το αντιπάλεμά της.

Ντίνος Π. (βιβλιοϋπάλληλος)

Το ζήτημα της επισφαλούς εργασίας το προσεγγίζω από την εξής σκοπιά: η εργατική δύναμη και η εργασία μέσα στον καπιταλισμό είναι ένα εμπόρευμα, το οποίο πουλιέται και αγοράζεται με κάποιους όρους. Αυτοί οι όροι, διαμορφώνονται ανάλογα με τους κοινωνικούς και πολιτικούς συσχετισμούς που υπάρχουν (δηλαδή τους συσχετισμούς ανάμεσα στους προλετάριους και τα αφεντικά). Έτσι αυτό το εμπόρευμα αποκτά μια τιμή που άλλοτε είναι μεγάλη και άλλοτε είναι μικρή.

Με το πέρασμα των χρόνων, οι εργαζόμενοι και το εργατικό κίνημα πέτυχαν ώστε το εμπόρευμα που λέγεται εργατική δύναμη να πουλιέται με συγκεκριμένο τρόπο: να πουλιέται 8ώρες την ημέρα, 40 ώρες την εβδομάδα, 11 μήνες το χρόνο (ο 12ος μήνας είναι άδεια), αλλά και να αμείβεται στην Ελλάδα με 14 μισθούς το χρόνο, να υπάρχει πέραν του μισθού ο κοινωνικός μισθός (δηλαδή η ασφάλιση για σύνταξη, για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη) κ.ο.κ.. Αυτοί είναι κάποιοι όροι, είναι κάποια στοιχεία που συνθέτουν την τιμή του εμπορεύματος «εργατική δύναμη».

Τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας της επίθεσης που έχει εξαπολυθεί από τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις, η αξία του εμπορεύματος που λέγεται εργατική δύναμη πέφτει όλο και περισσότερο. Μάλιστα δεν πέφτει μόνο ο μισθός ή κάποια επιμέρους στοιχεία που συνέθεταν αυτή την αξία, αλλά χτυπιούνται πολύ θεμελιώδη ζητήματα όπως π.χ. ο χρόνος εργασίας, το δικαίωμα της συνταξιοδότησης μετά από κάποια χρόνια δουλειάς, το δικαίωμα της ξεκούρασης, οι αργίες, η Κυριακάτικη αργία.

Το αποτέλεσμα είναι η εμφάνιση ακραίων φαινομένων όπως αυτό που χαρακτηρίζουμε «μαύρη» εργασία, επισφαλή εργασία, που σημαίνει εργασία χωρίς σταθερό ωράριο, εργασία χωρίς σταθερή σχέση, εργασία χωρίς συλλογική σύμβαση, εργασία που εναλλάσσεται με ανεργία (δηλαδή σε απολύουν και σε ξαναπροσλαμβάνουν), ωρομίσθιο, εργασία με σύμβαση έργου και αμοιβή στη βάση του έργου που αναλαμβάνεις.

Αυτές τις μορφές απασχόλησης τις βλέπουμε και στην Ελλάδα και στην Ευρώπη να εμφανίζονται πιο μαζικά και με μεγαλύτερη οξύτητα σε κάποιους κλάδους, όπως στην διακίνηση εμπορευμάτων, στις ταχυμεταφορές, στις υπηρεσίες κ.α.

Όμως αυτό που θέλω να επισημάνω είναι ότι τη σταθερή εργασία και την επισφαλή εργασία δεν τη χωρίζει ένα σινικό τείχος. Δεν υπάρχουν δηλαδή απ' τη μια κατηγορίες εργαζομένων και κλάδοι που έχουν εσαεί εξασφαλισμένη και σταθερή εργασία και από την άλλη εργαζόμενοι που είναι ούτως ή άλλως στο περιθώριο και την ανασφάλεια.

Με τα μέτρα που προωθούν οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες, και με αυτό που στην Ευρώπη και στην Ελλάδα έχουμε ονομάσει καπιταλιστική αναδιάρθρωση (αναδιρθρώσεις στην παραγωγή), βλέπουμε πως αυτά τα φαινόμενα εξαπλώνονται σε κλάδους και σε επιχειρήσεις στους οποίους ποτέ δε θα φανταζόμασταν ότι μπορεί να λειτουργήσουν τέτοιες μορφές εργασίας. Βλέπουμε ωρομίσθιους ή έκτακτους εργαζόμενους σε υπουργεία και σε δημόσιες υπηρεσίες, βλέπουμε στις τεχνικές υπηρεσίες δημόσιων οργανισμών να απασχολούνται όχι δημόσιοι υπάλληλοι με μονιμότητα και σταθερή εργασιακή σχέση, αλλά εργαζόμενοι από εργολάβους. Τέτοιοι οργανισμοί είναι ο ΟΤΕ, η ΔΕΗ κ.ά. Βλέπουμε το ωράριο λειτουργίας να «ξεχειλώνει» όχι μόνο στα εμπορικά καταστήματα αλλά και στις τράπεζες και να συζητιέται κάτι ανάλογο για τις δημόσιες υπηρεσίες. Βλέπουμε μαζικά για τους τομείς της οικονομίας όπου υπήρχαν σταθερές εργασιακές σχέσεις και σημαντικά κεκτημένα δικαιώματα να ψηφίζονται νόμοι και ρυθμίσεις, όπου διαχωρίζονται οι παλιοί και οι νεοπροσλαμβανόμενοι και οι επισφαλείς μορφές εργασίας πλέον θα ισχύουν για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

Σταματώ κάπου εδώ, γιατί πιστεύω ότι όλοι οι σύντροφοι που παραβρίσκονται σ' αυτή τη συζήτηση από διάφορους χώρους –εκπαίδευση, έκτακτοι του δημοσίου, ΟΤΕ, καθηγητές φροντιστηρίων, δάσκαλοι, από το χώρο του εμπορίου, courier κ.ά.- μπορούν να καταθέσουν εμπειρίες που περιγράφουν αυτές τις μορφές εργασίας, αλλά και εμπειρίες από τους αγώνες που έχουν γίνει και από τις προσπάθειες οργάνωσης των εργαζομένων σ' αυτούς τους τομείς.

Πέτρος Κ. (εργαζόμενος στον ΟΑΕΔ)

Πριν από αρκετά χρόνια, όταν ήμουν φοιτητής, είχα δει ένα σκίτσο που μου άρεσε πάρα πολύ. Υπήρχε ένας τύπος που φορούσε αμπέχωνο, είχε μακριά μαλλιά και γένια. Ο τύπος πήγε σε ένα γραφείο όπου υπήρχαν δύο χέρια. Τον ρωτούσαν: «Τι θες;». «Θέλω δουλειά», απαντούσε.

Στο επόμενο σκίτσο του έλεγαν: «Πήγαινε κουρέψου». Αυτός πράγματι πήγαινε κουρεμένος. Μετά του έλεγαν: «Πήγαινε ξυρίσου!». Ο τύπος πήγαινε με το αμπέχωνο, αλλά ξυρισμένος. Μετά του έλεγαν: «Φόρα και κανένα κουστούμι». Στο τέλος του σκίτσου ο τύπος ήταν πράγματι κουρεμένος, ξυρισμένος και με κουστούμι. Τα χέρια ρωτούσαν: «Τι προσόντα έχεις;». «Είκοσι χρόνια σπουδών», απαντούσε. Τα χέρια τελικά του έλεγαν: «Δυστυχώς, δεν υπάρχει δουλειά!».

Το σκίτσο κατέληγε με τον τύπο αποσβολωμένο στο σπίτι του, ανάμεσα στην οικογένεια, να παρακολουθεί τηλεόραση.

Εκείνη την εποχή σκεφτόμουν την προοπτική να είμαι σαν τον τύπο. Είχα τότε μαλλιά, μούσι και φορούσα αμπέχωνο. Δεν μπορούσα να φανταστώ ότι δεκαπέντε χρόνια μετά θα ήμουν τα χέρια.

Δουλεύω στον ΟΑΕΔ, σε Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης, δηλαδή σε κρατικό Γραφείο Εργασίας.

Είμαι τα χέρια που λένε ότι δεν υπάρχει δουλειά.

Θέλω να περιγράψω σε αδρές γραμμές το πως διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ, μέσω των προγραμμάτων, την κατάσταση που επικρατεί στο εργασιακό τοπίο. Τι γίνεται, όταν κάποιος άνεργος μπαίνει σε ένα γραφείο εργασίας; Αν έχει στα χέρια του απόλυση, καταθέτει το χαρτί της απόλυσης, τα ένσημά του και κάνει αίτηση για να πάρει για ένα χρόνο ταμείο ανεργίας. Εδώ είναι κάπως καθαρά τα πράγματα. Ο άνεργος θα πάρει από τον ΟΑΕΔ χρήματα που θα τον βοηθήσουν, για λίγο έστω, μέχρι να ξαναβρεί δουλειά.

Ένα άλλο κομμάτι ανέργων έρχεται στο Γραφείο Εργασίας, υποτίθεται, για να του βρει ο ΟΑΕΔ δουλειά. Ο ΟΑΕΔ όμως δεν έχει δουλειές ή τουλάχιστον δουλειές με όρους στοιχειώδους αξιοπρέπειας. Ο άνεργος το ξέρει αυτό -γι' αυτό είπα, «υποτίθεται να του βρει».

Στοιχειώδης αξιοπρέπεια σημαίνει: βασικό μισθό, ένσημα, ωράριο, 8ωρο - 5ημερο.

Οι εργοδότες που προσφέρουν εργασία, την προσφέρουν μέσω αγγελιών, μέσω δικών τους γραφείων προσωπικού και μέσω τρόπων που όλοι γνωρίζουμε. Οι εργοδότες που έρχονται στον ΟΑΕΔ για να ζητήσουν προσωπικό είναι αυτοί που δεν προσφέρουν καν το βασικό μισθό. Είναι αυτοί που θέλουν κόσμο να δουλέψει με 10ωρα και 12ωρα. Τέτοιου τύπου αναζητήσεις θέσεων εργασίας μπαίνουν στους πίνακες ανακοινώσεων του ΟΑΕΔ.

Έρχονται επίσης εργοδότες από μικρές επιχειρήσεις, οι οποίοι θέλουν να πάρουν επιδοτήσεις απασχόλησης προσωπικού, να πάρουν προγράμματα. Ουσιαστικά δηλαδή να βάζουν τα μισά χρήματα από την τσέπη τους και τα άλλα μισά να τα βάζει το κράτος, από τα χρήματα που παίρνει από την κοινωνία.

Τι προγράμματα είναι αυτά που παίζουν; Τα περισσότερα σάς είναι γνωστά. Αν κάποιος εργοδότης δεν έχει κάνει απολύσεις το τελευταίο διάστημα, γιατί υπάρχει αυτή η διάταξη - περιορισμός, κάνει αίτηση και προσλαμβάνει προσωπικό με τη δέσμευση να κρατήσει τη θέση εργασίας (όχι τον συγκεκριμένο εργαζόμενο) για ένα διάστημα, χονδρικά ενάμιση - δύο χρόνια. Αν τον διώξει, ή αν ο εργαζόμενος αποχωρήσει, είναι υποχρεωμένος να τον αντικαταστήσει. Ειδικά, επιστρέφει χρήματα από την επιδότηση που έχει πάρει. Το ποσοστό αυτών που διατηρούν τη θέση εργασίας και μετά τα ενάμιση - δύο χρόνια δεν πρέπει ουσιαστικά να υπερβαίνει, μολονότι δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία, το 15 - 20 %. Πολλοί, αν βρουν νέο πρόγραμμα επιδότησης μετά τα δύο χρόνια, ξαναμπαίνουν στη διαδικασία για να ενταχθούν.

Άλλα προγράμματα είναι τα περίφημα STARS ή STAGE. Στην Ελλάδα λέγονται STAGE, στην υπόλοιπη Ευρώπη STARS. Είναι τα αγαπημένα προγράμματα των αφεντικών και να γιατί: Είναι προγράμματα ορισμένου χρόνου και η εργοδοσία δεν έχει καμία οικονομική υποχρέωση απέναντι στον απασχολούμενο. Η διάρκειά τους είναι από δύο έως δεκαοκτώ μήνες. Δεν υπάρχουν ένσημα για την περίοδο αυτή.

Ορίζονται ως προγράμματα για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Με τη λογική ότι κανείς δεν προσλαμβάνει το νέο χωρίς εργασιακή εμπειρία, γι' αυτό εμείς του προσφέρουμε αυτή τη δυνατότητα. Αλλά δεν μπορεί να υπάρχει η απαίτηση από την πλευρά του νέου να παραμείνει σε αυτή τη θέση εργασίας.

Υπάρχουν προγράμματα που λειτουργούν συνδυαστικά. Ο εργοδότης π.χ. παίρνει μέσω του STAGE κάποιον για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και με τη λήξη αυτής της

περιόδου ξεκινά πρόγραμμα επιδότησης απασχολούμενου. Δηλαδή εργοδότης και κράτος μοιράζονται το κόστος εργασίας.

Το ποσοστό όσων κάνουν αίτηση για να επεκτείνουν το πρόγραμμα STAGE σε πρόγραμμα επιδότησης δεν πρέπει να υπερβαίνει το 5 %.

Το καινούργιο της τελευταίας 10ετίας - 5ετίας είναι ότι έχουν κατακλυστεί οι δημόσιες υπηρεσίες με προγράμματα STAGE. Το πολύ άσχημο είναι ότι όσοι συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα έχουν την αυταπάτη ότι θα τους χρησιμεύσει αυτή η συμμετοχή κάπου στο μέλλον, είτε με μόρια σε κάποιο διαγωνισμό του δημοσίου, είτε με μια προσθήκη εργασιακής εμπειρίας στο βιογραφικό τους.

Μετά από συζητήσεις και από προσωπική έρευνα που έκανα συζητώντας μ' αυτόν τον κόσμο, διαπίστωσα ότι αυτές οι ελπίδες δεν έχουν καμιά βάση.

Άλλα προγράμματα είναι τα περίφημα σεμινάρια απόκτησης επαγγελματικής κατάρτισης. Η φιλοσοφία είναι η εξής: η τεχνολογία προχωρά, οι εργαζόμενοι μένουν πίσω σε γνώση, ειδίκευση, κατάρτιση... Είναι κακό για την αγορά, για τις επιχειρήσεις να επωμίζονται όλο το κόστος της κατάρτισης και επανακατάρτισης των εργαζομένων. Είναι επίσης πολύ δύσκολο για κάποιον που είναι εκτός αγοράς εργασίας για 1, 2, 3, 5 χρόνια να καταφέρει να μπει στην αγορά εργασίας με τα προσόντα που είχε όταν σταμάτησε να εργάζεται.

Δεν ξέρω τι γίνεται στην Ευρώπη με τα προγράμματα κατάρτισης. Στην Ελλάδα αυτά τα προγράμματα είναι μια τεράστια λαμογιά, μια τεράστια αρπαχτή για τους εργοδότες. Με τον ίδιο τρόπο λειτουργούν και τα περίφημα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Τα Κ.Ε.Κ. παίρνουν τεράστια ποσά για να κάνουν τα σεμινάρια. Τα ίδια τα Κ.Ε.Κ. επιλέγουν ποιους ανθρώπους θα καταρτίσουν. Το ποιος έχει πραγματικά ανάγκη να καταρτιστεί δεν το κρίνει ένας «καλός» (μέσα σε πολλά εισαγωγικά) ΟΑΕΔ, ή μια «καλή» δημόσια υπηρεσία, αλλά τα ίδια τα Κ.Ε.Κ.

Υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι ίδιοι και οι ίδιοι άνθρωποι περνούν από τα σεμινάρια κατάρτισης, ενώ άλλοι δεν έχουν περάσει ποτέ, παρότι κάνουν συνεχώς αιτήσεις.

Αυτή η πλευρά της αρπαχτής έχει να κάνει με τα χρήματα που παίρνουν τα Κ.Ε.Κ. και με τον εμπαιγμό των ανέργων. Το άλλο κομμάτι της αρπαχτής είναι σχετικό με τους εργοδότες. Έχουμε το γνωστό και καραμπινάτο παράδειγμα του βιβλιοπωλείου «ΙΑΝΟΣ». Το συγκεκριμένο πολυκατάστημα χρησιμοποίησε την πλευρά των σεμιναρίων που λέγεται πρακτική άσκηση, για να κάνει τη δουλειά του με τους καταρτιζόμενους. Με συνθήκες σκλαβιάς, με ωράρια και αμοιβές που ξεφεύγουν από τα όρια που το πρόγραμμα είχε θέσει, έστησε το νέο του υποκατάστημα στην Αθήνα.

Μια όμορφη περιγραφή του πως λειτουργεί ένα τέτοιο σεμινάριο, την είχα κάνει σε ένα άρθρο στη «ΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», την εφημερίδα της Αυτόνομης Εργατικής Πρωτοβουλίας. Υπήρχε ένα σεμινάριο που λεγόταν «χειρισμός μηχανημάτων», το οποίο υλοποιούνταν από ένα Κ.Ε.Κ. στην περιοχή της Χαλκίδας, που εγώ εργάζομαι. Η συνεργαζόμενη με το Κ.Ε.Κ. επιχείρηση ήταν πιτσαρία και ο καταρτιζόμενος στόλιζε πίτσες. Προφανέστατα, το συγκεκριμένο Κ.Ε.Κ. είχε πολύ καλή σχέση με τη συγκεκριμένη επιχείρηση και της προμήθευε τσάμπα προσωπικό.

Τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται οι λεγόμενες τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης, που υποτίθεται ότι επικεντρώνουν στο τοπικό επίπεδο, στις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής, στο ζήτημα εργασίας και ανεργίας. Είχαμε τέτοια προγράμματα π.χ. στο νομό Αχαΐας πριν από αρκετά χρόνια, με το μεγάλο μπουμ των απολύσεων, και στο νομό Κοζάνης που έχει επίσης μεγάλη ανεργία. Αυτή την περίοδο νομίζω ότι έχουμε τέτοια τοπική πρωτοβουλία και στην Ημαθία, εξαιτίας της εκτίναξης της ανεργίας από το χτύπημα της Κλωστοϋφαντουργίας. Επίσης στο νομό Ευβοίας, περιοχή με μεγάλη ανεργία τα τελευταία χρόνια.

Εκτός από τον ΟΑΕΔ, σ' αυτά τα προγράμματα συμμετέχουν η Περιφέρεια, ως γεωγραφική διοικητική δομή, οι Δήμοι, οι νομαρχίες. Η φιλοσοφία είναι ότι δίνουμε το βάρος στους μακροχρόνια ανέργους, οι περισσότεροι απ' τους οποίους είναι και μεγάλης ηλικίας, ώστε να ξαναενταχθούν στην αγορά εργασίας. Επίσης, ότι στρέφουμε την προσοχή μας στους ανθρώπους που ανήκουν σε «μειονεκτικές» ομάδες (μετανάστες, τσιγγάνοι, αποφυλακισμένοι), οι οποίοι από τους συνηθισμένους δρόμους δεν πρόκειται να βρουν ποτέ δουλειά.

Με ποιο τρόπο επικεντρώνεται η προσοχή; Κάποιος που δε γνωρίζει την κατάσταση και που πιθανά πιστεύει σε κάποιου τύπου αντικειμενικότητα και αξιοκρατία, θα φαντάζεται κάποια διαδικασία μέσω μορίων ή αντικειμενικών συνεντεύξεων κ.ο.κ. Αυτό που στην πραγματικότητα συμβαίνει είναι εντελώς αλήτικο. Δήμαρχοι, νομάρχες, τοπικοί βουλευτάδες, περιφερειάρχες και διάφοροι άλλοι αλήτες καθορίζουν ποιοι από την πελατεία τους θα δουλέψουν και ποιοι θα παραμείνουν άνεργοι και στο περιθώριο. Τις περισσότερες φορές λειτουργούν χωρίς κανένα πρόσχημα και κάνουν ένα ατέλειωτο εμπόριο ελπίδων. Αυτό μεταφράζεται, ότι για ένα πρόγραμμα που θα υλοποιηθεί αυτή την περίοδο στο νομό Ευβοίας, για είκοσι θέσεις εργασίας έχουν κάνει αίτηση 500 άνθρωποι. Το ίδιο συμβαίνει και για 15 - 20 επιδοτήσεις, για να ανοίξουν κάποιοι άνεργοι δική τους δουλειά.

Οι περισσότερες θέσεις εργασίας θα είναι κατά πάσα πιθανότητα μέσα σε δημοτικές επιχειρήσεις -άλλο ένα αλισβερίσι που έχει να κάνει με το γεγονός ότι είναι παραμονές δημοτικών εκλογών.

Μετά βέβαια από ένα - ενάμιση χρόνο αυτή η πελατεία των δημαρχαίων θα είναι και πάλι χωρίς δουλειά.

Αυτά όλα είναι μια χονδρική περιγραφή για το τι συμβαίνει με τα προγράμματα. Θα ήθελα να καταλήξω με το πως οι άνεργοι αντιμετωπίζουν όλη αυτή την ιστορία. Οι μεγαλύτερες ηλικίες δεν έχουν καμιά αυταπάτη. Στις μικρότερες ηλικίες τα πράγματα είναι ελαφρώς χειρότερα. Απ' όσο κουβεντιάζω και όπως το σκέφτομαι, αυτό σχετίζεται με την έλλειψη του όποιου κινήματος, της όποιας Αριστεράς, που θα πουν από την αρχή το τι σημαίνει εργασία με αξιοπρεπείς όρους (ωραρίου, μισθού κ.λ.π.).

Νίκος Α. (εμποροϋπάλληλος)

Θα μιλήσω λίγο με βάση κάποιες εμπειρίες των τελευταίων χρόνων από το χώρο του εμπορίου. Το εμπόριο ήταν ο πρώτος χώρος που, σε μαζική κλίμακα στην Ελλάδα, προωθήθηκαν ελαστικές μορφές απασχόλησης, όπως part-time, συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το σπάσιμο της ενοποίησης των εργαζομένων σε ένα χώρο που ήρθε με το shop in the shop και πολλά άλλα.

Στην αρχή της δεκαετίας του '90, όπου οι κυβερνήσεις και το κράτος προσπάθησαν να προωθήσουν την ελαστική εργασία, αυτό που έθεσε σαν θέμα το συνδικαλιστικό κίνημα ήταν να μπει ένα πλαφόν, ώστε να απασχολείται μόνο το 15 με 20 % των εργαζομένων με αυτές τις μορφές απασχόλησης.

Βέβαια, μετά από δεκαπέντε χρόνια το πράγμα είναι πλέον ανεξέλεγκτο. Για παράδειγμα στα σουπερ-μάρκετ, ένας μεγάλος τομέας του εμπορίου, κοντά στο 70 % των εργαζομένων δουλεύει με ελαστικές μορφές απασχόλησης.

Αποτέλεσμα αυτής της πραγματικότητας είναι η ένταση της εκμετάλλευσης. Όλος αυτός ο κόσμος μπορεί να προσλαμβάνεται σαν ωρομίσθιος 4ωρος, αλλά δουλεύει πολλές φορές 6, 7 ώρες, ή κανονικό 8ωρο, με μια αμοιβή αρκετά περιέργη.

Ύστερα από την τελευταία «απελευθέρωση» του ωραρίου, στα καταστήματα NOTOS (μεγάλα πολυκαταστήματα στην Αθήνα) οι ωρομίσθιοι που δούλευαν 30ωρο, μετά τις γιορτές, δουλεύουν 20ωρο.

Η ελαστικοποίηση φέρνει και τον κατακερματισμό μέσα στο χώρο δουλειάς. Οι ωρομίσθιοι, ή οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου πιο εύκολα υποτάσσονται στις διαθέσεις της εργοδοσίας, σε αντίθεση με αυτόν που εργάζεται 8ωρο και με σύμβαση αορίστου χρόνου και ο οποίος πιο εύκολα διεκδικεί.

Μια τελευταία εμπειρία που ζήσαμε είναι η τακτική της «οικειοθελούς» αποχώρησης που χρησιμοποιούν οι εργοδότες. Είναι ένα παράθυρο που έχουν βρει οι εργοδότες, πιθανά όχι σε μαζική κλίμακα ακόμη. Πηγαίνουν στον ΟΑΕΔ και καταθέτουν αποχώρηση του υπαλλήλου τους χωρίς την υπογραφή του εργαζομένου. Έτσι ο εργαζόμενος που ουσιαστικά έχει απολυθεί δεν δικαιούται την αποζημίωση και το ταμείο ανεργίας.

Μετά από τις κινητοποιήσεις που έγιναν στον ΟΑΕΔ -αρκετοί από εσάς ήσασταν εκεί- μια συντρόφισσα που δουλεύει σε λογιστήριο μας ενημέρωσε ότι, πηγαίνοντας στον ΟΑΕΔ Παγκρατίου πριν λίγες μέρες με μια οικειοθελή αποχώρηση που της έδωσε ο εργοδότης της να καταθέσει, χωρίς υπογραφή του εργαζομένου που αποχώρησε, της ζήτησαν από τον ΟΑΕΔ να τους στείλει η εταιρεία την οικειοθελή αποχώρηση με δικαστικό κλητήρα.

Εμείς, με τις κινητοποιήσεις και τις διαμαρτυρίες, βάσαμε το ζήτημα να πάψει αυτό το καθεστώς όπου ο ΟΑΕΔ δέχεται έτσι, χωρίς υπογραφή, τις οικειοθελείς αποχωρήσεις και να μπουν ασφαλιστικές δικλείδες για τους εργαζόμενους.

Η απαίτηση για αποστολή με δικαστικό κλητήρα της οικειοθελούς αποχώρησης προβλεπόταν ως απαραίτητη διαδικασία, απλά δεν εφαρμοζόταν, ενώ τώρα τη ζητάνε. Το αναφέρω σαν παράδειγμα, για να δείξω ότι σε ορισμένα τέτοια ζητήματα, ομάδες που μπορεί να μην έχουν την εμπέλεια των συνδικάτων μπορούν να παρέμβουν και να διασφαλίσουν κάποια πράγματα.

Ο τεράστιος αριθμός των εργαζομένων στο εμπόριο που δουλεύει με μορφές ελαστικής απασχόλησης είναι ένας κόσμος που είναι, τις πιο πολλές φορές, με το ένα πόδι μέσα στη δουλειά και με το άλλο απ' έξω.

Μια τελευταία σκέψη. Το σύστημα «καπιταλισμός» έφτασε να εφαρμόσει αυτές τις μορφές απασχόλησης κάτω από το βάρος της ταξικής πάλης. Ο στόχος του συστήματος δεν είναι απλά η μεγαλύτερη εκμετάλλευση των εργαζομένων για να υπάρχει μεγαλύτερο κέρδος, αλλά ταυτόχρονα είναι η απάντηση του συστήματος στην πάλη των πιο προωθημένων εργατικών κομματιών.

Αυτό έγινε στην Ευρώπη, π.χ. στη Γαλλία με τον Μάη του '68 ή στην Ιταλία με το κίνημα της εργατικής αυτονομίας, όπου ο εργάτης αρνιόταν το ρόλο που το σύστημα του επεφύλασσε για μια ζωή... το να βιδώνει μια βίδα.

Ήταν η απάντηση του συστήματος σ' αυτή την αμφισβήτηση αλλά ταυτόχρονα οι καπιταλιστές μεγιστοποίησαν την εκμετάλλευση.

Πόπη Γ. (μισθωτή τεχνικός)

Ο χώρος των μισθωτών τεχνικών είναι ένας χώρος όπου οι ελαστικές σχέσεις εργασίας είναι ο κανόνας. Ειδικά στο κύκλωμα της μελέτης και της κατασκευής, το ποσοστό των

εργαζόμενων μηχανικών με «μη κανονικές σχέσεις εργασίας» αγγίζει το 99 % των απασχολούμενων.

Αυτό το καθεστώς για τους μηχανικούς προϋπήρχε του κύματος ελαστικοποίησης της εργασίας που εμφανίστηκε από το 1990. Προϋπήρχε με τη μορφή ενός «μεσαιωνικού» κατάλοιπου, της μαθητείας. Ιδιαίτερα υπήρχε στα μικρά τεχνικά μελετητικά γραφεία, όπου οι νέοι μηχανικοί δέχονταν να δουλεύουν κάτω από απαράδεκτες συνθήκες για να μάθουν την «τέχνη του μηχανικού».

Όμως, ενώ υπήρχε ήταν αρκετά περιορισμένο το φαινόμενο.

Πάνω σ' αυτό το έδαφος πάτησαν οι νέες ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων και γι' αυτό, πιστεύω, στον κλάδο μας έχουν τόσο μεγάλη εξάπλωση.

Η μορφή που κυρίως υπάρχει στο χώρο μας είναι το δελτίο παροχής υπηρεσιών. Οι εργαζόμενοι, ενώ έχουν όλα τα τυπικά γνωρίσματα του μισθωτού (κανονικό ωράριο, συγκεκριμένο χώρο εργασίας, δέχονται εντολές κ.λ.π.), εμφανίζονται σαν να είναι ελεύθεροι επαγγελματίες που έχουν ως έδρα το σπίτι τους.

Αυτό το καθεστώς λειτουργούσε σε ένα πλαίσιο ημι-παρανομίας μέχρι το 1998, οπότε ψηφίστηκε ένας σχετικός νόμος, ο οποίος εισήγαγε την έννοια «απασχολούμενος». Μέχρι τότε στη νομολογία υπήρχε ο εργοδότης, ο εργαζόμενος και ο αυτοαπασχολούμενος. Τότε προστέθηκε και ο απασχολούμενος.

Είναι αυτός ο οποίος παρέχει εργασία σύμφωνα με όλους τους όρους που χαρακτηρίζαν μέχρι τώρα την εξαρτημένη εργασία, αλλά καλύπτεται από μία σύμβαση που δεν του αναγνωρίζει τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία για τον εργαζόμενο.

Σήμερα, όλη η εργοδοσία στον κλάδο είναι καλυμμένη από το νόμο, υποχρεώνοντας τους εργαζόμενους να υπογράψουν τα σχετικά συμφωνητικά, τα οποία κατατίθενται στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία απ' τη μεριά της δε θέλει να έχει καμία παραπέρα σχέση με το ζήτημα.

Είναι φανερό τι σημαίνουν όλα αυτά.

Τι έχουμε κάνει από τη σκοπιά του κινήματος γι' αυτή την κατάσταση;

Από τις αρχές και τα μέσα της δεκαετίας του '90, όταν η μισθωτή εργασία των μηχανικών άρχισε να παίρνει μεγάλες διαστάσεις, ξεκίνησε μια προσπάθεια για τη δημιουργία Σωματείου Μισθωτών Τεχνικών. Αυτό έγινε γιατί, ενώ τυπικά υπάρχει σωματείο στον κλάδο (ο Σύλλογος Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας), στην ουσία είναι ένα γραφειοκρατικό σωματείο που δεν έχει μέλη μηχανικούς, αλλά αποτελεί μια σφραγίδα.

Αυτό το σωματείο αναφερόταν στους τυπικά μισθωτούς τεχνικούς, δηλαδή δεν έγραφε μέλη του εργαζόμενους με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών. Συνεπώς, δεν είχε καθόλου μέλη μηχανικούς.

Μετά τη δημιουργία της δικής μας προσπάθειας, και μετά την ίδρυση του δικού μας σωματείου, αναγκάστηκε, για να διατηρήσει τη δυνατότητα να υπογράφει συλλογική σύμβαση για τους μηχανικούς, να εγγράψει στη δύναμή του διάφορους μηχανικούς από διάφορους χώρους (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΤΑ), οι οποίοι ήταν πράγματι μισθωτοί, αλλά οι οποίοι δεν είχαν ανάγκη από τον Σ.Τ.Υ.Ε., επειδή καλύπτονται από άλλα σωματεία στις υπηρεσίες που δουλεύουν.

Να επισημάνω ότι ο Σ.Τ.Υ.Ε. ελέγχεται από το ΠΑΣΟΚ. Την περίοδο που έκανε αυτό το «άνοιγμα» το ΠΑΣΟΚ ήταν ακόμη κυβέρνηση. Τότε κάποιοι Πασόκοι μηχανικοί απ' όλους αυτούς τους κλάδους επιστρατεύτηκαν να εγγραφούν στον Σ.Τ.Υ.Ε., για να του δώσουν τη δυνατότητα να παρουσιάζει κάποια στοιχειώδη αντιπροσωπευτικότητα.

Εμείς κατορθώσαμε να συσπειρώσουμε ένα σεβαστό, όχι τεράστιο, κομμάτι εργαζομένων. Δεν έχουμε ακόμη καταφέρει ως σωματείο να αναγνωριστούμε σαν «διαπραγματευτές» από την εργοδοσία και το κράτος, επειδή καλύπτουμε κόσμο με δελτίο παροχής υπηρεσιών.

Επίσης, ακόμη χειρότερα, δεν έχουμε κατορθώσει να αναγνωριστούμε από το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα. Το Εργατικό Κέντρο Αθήνας δε μας εγγράφει στη δύναμή του, γιατί τα μέλη μας δεν είναι τυπικά μισθωτοί.

Στο σχέδιο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που επεξεργαζόμαστε εμείς, το κομβικό σημείο είναι πως ζητάμε να ισχύει και για τους εργαζόμενους με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών, ό,τι ισχύει για τους εργαζόμενους που είναι στα μισθολόγια των εταιρειών. Η εργασιακή σχέση του Δ.Π.Υ. είναι ψευδεπίγραφη, εμείς δεν την αναγνωρίζουμε.

Το σχέδιο ΣΣΕ το έχουμε απευθύνει δύο - τρεις χρονιές στους εργοδότες. Την πρώτη φορά που έγινε η απεύθυνση προς τους εργοδότες, ο Σ.Τ.Υ.Ε. μας πήγε στα δικαστήρια, με επιχείρημα ότι τα περισσότερα μέλη μας είναι με Δ.Π.Υ., άρα δεν έχουμε αντιπροσωπευτικότητα και δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ.

Στις εκλογές του Σ.Τ.Υ.Ε., παρά την προμοδότηση που έχει, ψηφίζουν 1200 μέλη. Στο δικό μας Σωματείο, που είναι καινούργιο και το οποίο δεν στηρίζεται από όλες τις συνδικαλιστικές τάσεις και παρατάξεις, ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές 550 μέλη. Ο Σ.Τ.Υ.Ε. έχει σαν μέλη του όλους τους εργαζόμενους του κλάδου (τεχνικές εταιρείες), π.χ. λογιστές, καθαρίστριες κ.ά. Εμείς έχουμε μέλη μόνο τεχνικούς. Στην πραγματικότητα, εμείς είμαστε αυτοί που έχουμε αντιπροσωπευτικότητα. Το δικαστήριο όμως δέχτηκε τα επιχειρήματα του Σ.Τ.Υ.Ε..

Έχουμε δώσει αρκετούς αγώνες στον κλάδο και τους περισσότερους τους έχουμε κερδίσει. Οι αγώνες αυτοί κατά κύριο λόγο σχετίζονται με τις ελαστικές μορφές απασχόλησης. Κάποια παραδείγματα: Μετά την Ολυμπιάδα υπήρχε στον κλάδο μεγάλη κρίση: απολύσεις, μη καταβολή μισθών, καθυστερήσεις πληρωμών κ.λ.π. Δώσαμε μάχη και στις περισσότερες περιπτώσεις είχαμε επιτυχία, σε δύο σημεία: 1) Στην περίπτωση απόλυσης, ακόμη και όταν ο εργαζόμενος δούλευε με Δ.Π.Υ., παλέψαμε να δίνεται αποζημίωση. Αυτό δεν είναι θεσμοθετημένο, αλλά σε όποια περίπτωση ο εργαζόμενος απευθύνθηκε στο Σωματείο και οργανώσαμε κάποια αντίδραση, ο εργαζόμενος κατάφερε να πάρει την αποζημίωσή του. 2) Στην περίπτωση της καθυστέρησης πληρωμών, χρησιμοποιώντας νομικά «παραθυράκια» αλλά και δυναμικές ενέργειες, πετύχαμε να πληρωθούν και όσοι ήταν με Δ.Π.Υ. και οι μισθωτοί από τον κύριο του έργου, που στην περίπτωση των μεγάλων έργων ήταν το κράτος.

Αυτές οι παρεμβάσεις, παρότι δεν έχουν χτυπήσει το πρόβλημα στην καρδιά του, απαλύνουν κάπως τις επιπτώσεις και δημιουργούν ένα προηγούμενο, την αναγνώριση του εξαρτημένου χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης με τα Δ.Π.Υ..

Έχουμε απευθυνθεί και στο κράτος με μια σειρά αιτήματα, με πρώτο και κύριο την απαγόρευση δια νόμου της απασχόλησης με Δ.Π.Υ., την κατάργηση δηλαδή του νόμου του 1998.

Απαιτούμε παράλληλα να υπάρχει το Ταμείο Ανεργίας για τον εργαζόμενο με Δ.Π.Υ. Επίσης ζητάμε και τη δυνατότητα αποζημίωσης.

Πέρα από το ζήτημα του κλάδου μας, θα ήθελα να θίξω και δυο ζητήματα γενικότερα: Η ιστορία με τις ελαστικές σχέσεις εργασίας ξεκινά γύρω στα τέλη της δεκαετίας του '80 ή αρχές της δεκαετίας του '90.

Την «ιδεολογική εισαγωγή» στο ζήτημα την κάνει η «Λευκή Βίβλος», σε δύο κατευθύνσεις. Πρώτον, ότι σε μια συγκυρία μεγάλης ανεργίας «απαιτείται μια εσωτερική αλληλεγγύη ανάμεσα στους εργαζόμενους», δηλαδή να μοιράσουν τη δουλειά και το εισόδημα. Δεύτερον, ότι το χαμηλό κόστος εργασίας βοηθά την ανάπτυξη, άρα θα αυξήσει τις θέσεις εργασίας.

Ο πρώτος νόμος για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας έβαζε αυστηρές προϋποθέσεις και θεωρούσε ως απαραίτητο και αποφασιστικό παράγοντα τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Γι' αυτό και η διευθέτηση τότε δεν περπάτησε.

Στην πράξη όμως, το πνεύμα του νόμου εφαρμοζόταν έστω και παράνομα. Στον δικό μας κλάδο, η έννοια της υπερωρίας υπάρχει σχεδόν καθόλου.

Ακόμη και τώρα που έχουν γίνει αιτήσεις στις Επιθεωρήσεις Εργασίας από εταιρείες για διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, στον δικό μας κλάδο η διευθέτηση «λειτουργεί» ως επί το πλείστον παράνομα, άτυπα. Ο κόσμος είναι τόσο συνηθισμένος να δουλεύει με αυτούς τους όρους, που κανείς δεν αντιδρά, κανείς «δεν την ψάχνει».

Πιστεύω, λοιπόν, ότι στην Ελλάδα αυτές οι νέες εργασιακές σχέσεις έχουν εφαρμοστεί στην πράξη και έχουν εμπεδωθεί από τους εργαζόμενους πολύ πριν νομοθετηθούν. Έτσι τώρα με τη θεσμοθέτησή τους, το κλίμα στους εργαζόμενους είναι «τι είχαμε, τι χάσαμε;».

Μια τελευταία παρατήρηση: Η γενιά μας και η προηγούμενη γενιά, των γονιών μας, έχουν ζήσει τη μεταπολεμική περίοδο, την περίοδο της εργασιακής εξασφάλισης (σταθερή απασχόληση, κοινωνική ασφάλιση, κατοχύρωση επαγγελματικών ειδικοτήτων...). Πολύς κόσμος απ' αυτές τις γενιές, ζώντας την κατεδάφιση αυτού του μοντέλου, του μοντέλου του μαζικού εργάτη, πανικοβάλλεται.

Μέσα σ' αυτό το κλίμα, ανοίγει η συζήτηση για τη διάλυση ή και εξαφάνιση της εργατικής τάξης, για την κοινωνική αποσύνθεση κ.ο.κ.

Αυτή η αντίληψη κυκλοφορεί και μέσα στην Αριστερά, ότι δεν μπορούμε πλέον να μιλάμε για εργατική τάξη, ότι έχουμε ένα νέο κοινωνικό φαινόμενο κ.λ.π.

Αυτή η άποψη, επηρεάζεται και βγάζει συμπεράσματα από ένα μοντέλο εργασίας που έχει 50 χρόνια ζωής, ενώ ο καπιταλισμός έχει πίσω του 300 χρόνια.

Στην Ελλάδα π.χ., γνωρίζουμε για τους μαχητικούς αγώνες των τσαγκαράδων προπολεμικά, οι οποίοι είχαν δυνατά συνδικάτα. Οι τσαγκαράδες όμως δεν ήταν «μαζικοί εργάτες», φασονατζήδες ήταν.

Άρα λοιπόν, ας μην τρελαινόμαστε! Να παρακολουθούμε τις αλλαγές και να έχουμε συνείδηση ότι το σημερινό συνδικαλιστικό κίνημα αυτές τις αλλαγές δεν μπορεί να τις αντιμετωπίσει. Δεν είναι ικανό να συσπειρώσει, να ενώσει τον κόσμο της εργασίας με όλες τις μορφές απασχόλησης. Είναι προσκολλημένο στα κομμάτια που διατηρούν τις κλασικές - τυπικές σχέσεις εργασίας. Είναι προσανατολισμένο στην αμυντική προάσπιση των συμφερόντων αυτών των κομματιών. Δεν κατανοεί ότι όσο ολόγυρα καταρρέουν τα δικαιώματα αργά ή γρήγορα θα καταρρεύσει και ο «πολιορκημένος πύργος» αυτών των κομματιών.

Τα τελευταία χρόνια αυτό γίνεται.

Ένα παράδειγμα: Πρόσφατα είχε γίνει απόλυση εργαζόμενου «νοικιασμένου», από εταιρεία – Σύμβουλο, στην Δ.Ε.Π.Α. (Δημόσια Εταιρεία Πετρελαίου) που τώρα διαχειρίζεται και το φυσικό αέριο. Ο Σύμβουλος είναι απαραίτητος σε κάθε έργο που χρηματοδοτεί η Ε.Ε. Παρότι το έργο το υλοποιεί μια δημόσια επιχείρηση, είναι απαραίτητο να εμπλακεί και μια ιδιωτική εταιρεία (εικονικά ή πραγματικά). Να υπάρχει, ή έστω να φαίνεται. Και παίρνει μέρος της χρηματοδότησης. Έτσι για τα ολυμπιακά έργα, το δίκτυο

των αγωγών του γκαζιού κ.ά. που χρηματοδοτούνται από την Ε.Ε., υπάρχει και μια ιδιωτική εταιρεία, η οποία «απασχολεί» κάποιους εργαζόμενους.

Πήγε το Σωματείο μας να παρέμβει. Στην Δ.Ε.Π.Α. ανακαλύπτουμε, ότι υπάρχουν τουλάχιστον τέσσερις κατηγορίες εργαζομένων:

- α) Οι μόνιμοι υπάλληλοι της Δ.Ε.Π.Α., με παχυλούς μισθούς, επιδόματα, μονιμότητα, σταθερότητα, χαλαρότητα στη δουλειά (εργοδότης η Δ.Ε.Π.Α.).
- β) Οι έκτακτοι υπάλληλοι της Δ.Ε.Π.Α., οι οποίοι είναι διασπασμένοι με χιλιάδες μορφές (άλλοι έχουν σύμβαση χρόνου, άλλοι σύμβαση έργου, με πολλές διαφοροποιήσεις στις αμοιβές) (εργοδότης η Δ.Ε.Π.Α.).
- γ) Οι εργαζόμενοι που νοικιάζονται στην Δ.Ε.Π.Α. από τον Σύμβουλο (εργοδότης ο Σύμβουλος).
- δ) Οι εργαζόμενοι που νοικιάζονται στον Σύμβουλο από υπεργολάβο (εργοδότης ο υπεργολάβος).

Το Σωματείο μας έκανε συνάντηση με το μόνο σωματείο που υπάρχει εκεί, το σωματείο των μονίμων. Θέσαμε το ζήτημα, αν και κατά πόσο το σωματείο συσπειρώνει όλες αυτές τις κατηγορίες, αν τις εγγράφει στη δύναμή του κ.λ.π. Αυτοί νόμιζαν ότι αναφερόμασταν μόνο στους έκτακτους της Δ.Ε.Π.Α.. Αλλά ακόμη και έτσι, μας απάντησαν: «Δεν τους εγγράφουμε στο σωματείο γιατί, αν διεκδικήσουμε για τους έκτακτους τα ίδια δικαιώματα και μισθούς με τους μόνιμους, θα οδηγηθεί η εταιρεία σε χρεοκοπία».

Κατερίνα Χ. (συμβασιούχος Υπουργείου Πολιτισμού)

Εγώ είμαι από το χώρο των εκτάκτων του Υπουργείου Πολιτισμού.

Το φαινόμενο να προσλαμβάνονται όλο και περισσότεροι συμβασιούχοι στο Δημόσιο τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια έχει διογκωθεί πάρα πολύ. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η αναλογία μονίμων και εκτάκτων στο χώρο του Δημοσίου να είναι ένας προς έναν και σε κάποια υπουργεία να είναι περισσότεροι οι έκτακτοι από τους μόνιμους. Αυτό σημαίνει ότι, ενώ παραδοσιακά το Δημόσιο ήταν ένας χώρος μόνιμης και σταθερής εργασίας, αυτό έχει τώρα ανατραπεί.

Οι οδηγίες από την Ε.Ε. και τον ΟΟΣΑ έχουν συμβάλει αποφασιστικά στη δημιουργία αυτού του φαινομένου. Στόχος τους είναι, πρώτον, ο πυρήνας του Δημοσίου να συρρικνωθεί όσο το δυνατόν περισσότερο και, δεύτερον, οι λειτουργίες του Δημοσίου να γίνονται από ευέλικτους και ανασφαλείς εργαζόμενους. Ή ακόμη, παραδοσιακοί τομείς του Δημοσίου να περάσουν σε ιδιωτικά χέρια και σε πιο ευέλικτες μορφές διαχείρισης.

Το Υπουργείο Πολιτισμού (ΥΠΠΟ) είναι ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα. Τα τελευταία δέκα χρόνια ο αριθμός των συμβασιούχων έφτασε τις 6.000. Ένας μόνιμος αντιστοιχούσε σε δύο συμβασιούχους. Οι έκτακτοι, να διευκρινίσω, καλύπτουν όλες τις ειδικότητες των μονίμων, κάνουν δηλαδή ακριβώς την ίδια δουλειά. Είναι επιστημονικό προσωπικό, αρχαιολόγοι, μηχανικοί, διοικητικοί, εργάτες, συντηρητές, τα πάντα.

Γιατί γίνεται λοιπόν αυτό; Απλά γιατί οι συμβασιούχοι απολύονται στο τέλος κάθε χρονιάς. Μπορούν να δουλεύουν από ένα μήνα έως το πολύ οκτώ μήνες. Μετά περιμένουν να δουν αν την επόμενη χρονιά ο διευθυντής της υπηρεσίας θα τους προσλάβει ξανά. Χωρίς να έχουν καμία εγγύηση.

Αποτέλεσμα: οι συμβασιούχοι είναι πολύ «ανασφαλείς» και πολύ «αποδοτικοί». Δουλεύουν ακόμη και εθελοντικά, όταν είναι απολυμένοι, περιμένοντας να ανανεωθεί η σύμβασή τους τον επόμενο χρόνο.

Ο αριθμός τους, ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε υπηρεσίας, αυξομειώνεται από χρονιά σε χρονιά. Χωρίς να επιβαρύνουν την υπηρεσία με το κόστος της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, μιας και στο συμβόλαιο του συμβασιούχου αναγράφεται ότι δεν δικαιούται αποζημίωση, αφού έχει σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Είναι αναληθές ότι οι συμβασιούχοι προσλαμβάνονται για να καλύψουν έκτακτες ανάγκες. Για παράδειγμα στο Υπουργείο Πολιτισμού, μια τέτοια ανάγκη θα ήταν μια έκτακτη ανασκαφή που πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε λίγους μήνες, μέσα στο καλοκαίρι. Στην πραγματικότητα καλύπτουν μόνιμες ανάγκες και πολλοί έχουν φτάσει τα δέκα χρόνια δουλειάς ως συμβασιούχοι.

Αυτό το καθεστώς απασχόλησης έκτακτου προσωπικού για πολλά χρόνια δημιούργησε στους συμβασιούχους κάποιες προσδοκίες. Γεννήθηκαν έτσι πιέσεις και κινητοποιήσεις για μόνιμη και σταθερή εργασία. Οι διάφορες κυβερνήσεις προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν αυτή την πίεση με νόμους, που όμως δεν είχαν σαν στόχο να λύσουν το πρόβλημα, αλλά μάλλον να το επιτείνουν.

Ο τελευταίος νόμος, το Προεδρικό Διάταγμα του Παυλόπουλου, ήταν προϊόν δέσμευσης του πρωθυπουργού ότι θα μονιμοποιήσει 250.000 συμβασιούχους του Δημοσίου. Αυτή η δέσμευση είχε προκύψει κάτω από την πίεση των κινητοποιήσεων των συμβασιούχων από διάφορους κλάδους. Ήταν μια προεκλογική δέσμευση του Καραμανλή.

Το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα φυσικά δεν μονιμοποιεί 250.000 συμβασιούχους. Είναι ζήτημα αν θα μονιμοποιηθούν τελικά 30.000. Οι υπόλοιποι θα δουλέψουν για δύο ακόμη χρόνια το πολύ από τη στιγμή ψήφισης του Προεδρικού Διατάγματος (καλοκαίρι 2004) και μετά θα απολυθούν για πάντα. Δεν θα έχουν το δικαίωμα να ξαναδουλέψουν ως συμβασιούχοι στην ίδια υπηρεσία στο Δημόσιο.

Ενώ θεωρητικά λύνουν το πρόβλημα, μετατρέποντας κάποιες συμβάσεις σε αορίστου χρόνου, ουσιαστικά πετάνε πολύ κόσμο, που δούλευε για πολλά χρόνια, στο δρόμο. Το Π.Δ. ορίζει επίσης ότι, από δω και πέρα, όσοι θα δουλεύουν σ' αυτόν το χώρο, δεν θα έχουν καμία προσδοκία μονιμοποίησης, θα είναι εργαζόμενοι μιας χρήσης.

Αυτή η κίνηση δεν συνοδεύεται από αύξηση των προσλήψεων μόνιμου προσωπικού. Οι πάγιες ανάγκες του Δημοσίου θα καλύπτονται εσαεί από συμβασιούχους, τώρα πλέον πιο ευέλικτους που θα αντικαθίστανται σε πιο σύντομο χρονικό διάστημα. Στόχος όλων των συμβασιούχων είναι η ανατροπή του νόμου, ώστε να μην ισχύσουν όλοι αυτοί οι περιορισμοί.

Πολλοί θα πίστευαν ότι οι συμβασιούχοι, επειδή είναι ανασφαλείς (σε καθεστώς ομηρίας) και επειδή δουλεύουν λίγους μήνες το χρόνο, δεν θα είναι δυναμικοί στις κινητοποιήσεις τους.

Στο Υπουργείο Πολιτισμού αυτό δεν συνέβη για μια σειρά λόγους. Ενεργό ρόλο στις κινητοποιήσεις και στην επιτυχία τους έπαιξε η παράταξη που φτιάξαμε, η Ενωτική Αγωνιστική Κίνηση. Δημιουργήθηκε μέσα από μια Επιτροπή που βγήκε από Γενική Συνέλευση. Το 2000 γίνονταν πολλές Συνελεύσεις από τους 6.000 συμβασιούχους του ΥΠΠΟ. Αίτημά μας ήταν η μονιμοποίηση.

Η ηγεσία του σωματείου, η οποία κομματικά ανήκε στο ΠΑΣΟΚ (ΠΑΣΚΕ), στήριζε πάντα τις επιλογές των κυβερνήσεων του ΠΑΣΟΚ.

Η αγανάκτηση του κόσμου, αλλά και η παρουσία κάποιων ανεξάρτητων αριστερών συνδικαλιστών μέσα στο χώρο του ΥΠΠΟ, οδήγησε στην ανατροπή της συνηθισμένης κατάστασης και στο να κερδίσουμε την πλειοψηφία των Συνελεύσεων.

Δημιουργήθηκε μια Επιτροπή Αγώνα, η οποία οργάνωσε δυναμικές κινητοποιήσεις που δεν ελέγχονταν από τους κρατικούς συνδικαλιστές του σωματείου. Προχωρήσαμε σε πρωτόγνωρες δράσεις: καταλήψεις αρχαιολογικών χώρων, αποκλεισμός της Ακρόπολης, πολυήμερες απεργίες, αντίθεση στην πολιτική ηγεσία του ΥΠΠΟ κ.ο.κ. Αυτά όλα δεν έφεραν κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα σχετικά με το νόμο της Βάσως Παπανδρέου, το 2000. Οι εργαζόμενοι του ΥΠΠΟ εξαιρέθηκαν τότε από τις διατάξεις που μετέτρεπαν τις συμβάσεις σε αορίστου χρόνου.

Ο αγώνας συνεχίστηκε και τα επόμενα χρόνια, μέχρι τις παραμονές της ψήφισης του Προεδρικού Διατάγματος Παυλόπουλου και πολύ περισσότερο μετά. Ενδεικτικά, μέσα στο 2004 το σωματείο κήρυξε απεργία για 40 - 50 ημέρες συνολικά λόγω της πίεσης των Γενικών Συνελεύσεων και της δικής μας παρουσίας. Η συμμετοχή ήταν πολύ μαζική. Τελικά, ενώ σε άλλα υπουργεία η μετατροπή των συμβάσεων σε αορίστου χρόνου αφορούσε μια ισχνή μειοψηφία, στο ΥΠΠΟ το 35 - 40 % των συμβασιούχων έγινε αορίστου χρόνου κάτω από το βάρος των κινητοποιήσεων και μετά από θετική εισήγηση της ηγεσίας του ΥΠΠΟ.

Αν δεν υπήρχε η παρακαταθήκη των δυναμικών κινητοποιήσεων, πιστεύουμε πως οι εργαζόμενοι που θα γίνονταν αορίστου χρόνου δεν θα ήταν 2.500 αλλά γύρω στους 500. Μιλάμε για μια σχετική νίκη του σωματείου. Βέβαια οι υπόλοιποι 3.500 δεν είναι ευχαριστημένοι, μιας και σύντομα αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας. Είναι απαραίτητο οι αγώνες να συνεχιστούν. Χρειάζεται οι κινήσεις μας να διευρυνθούν και να συναντήσουν και άλλους έκτακτους εργαζόμενους στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Συμβασιούχοι πάρα πολλοί υπάρχουν και στην εκπαίδευση, στους ΟΤΑ, στα υπουργεία όπως Οικονομικών, Γεωργίας και αλλού. Μόνο ένας συντονισμένος αγώνας μπορεί να φέρει αποτελέσματα.

Μαρία Σιταρά (υπάλληλος γραφείου)

Θα αναφερθώ σε κάποιες μορφές της επισφαλούς εργασίας που τις θεωρώ ως τις πιο «ύπουλες», μιας και διαταράσσουν την παραγωγική διαδικασία και τους όρους εργασίας, όπως τους ξέραμε μέχρι τώρα.

Πρώτον, η «επενεικίαση» εργασίας και, δεύτερον, η «μετοχοποίηση» της εξαρτημένης εργασίας, όπως θα την έλεγα. Η «μετοχοποίηση» συναντάται σε τράπεζες, ιδίως κρατικές. Τι σημαίνει αυτό;

Σε αυτούς τους χώρους, ένα μέρος από τις υπερωρίες ή και τα μπόνους των εργαζομένων δίνονται με τη μορφή μετοχών.

Οι σχέσεις εξαρτημένης εργασίας υπονομεύονται και, με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι «γίνονται» μέτοχοι των τραπεζών.

Σχετικά με την επενεικίαση, θέλω να τονίσω ότι στην Ευρώπη είναι πιο δεδομένη, αλλά έχει έρθει και στην Ελλάδα. Πλέον υπάρχει όχι μόνο σε ιδιωτικές εταιρείες αλλά και σε δημόσιους οργανισμούς και σε ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, ακόμη και στα Πανεπιστήμια.

Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, για παράδειγμα, οι καθαρίστριες δουλεύουν από εταιρείες επενεικίασης.

Είναι και αυτό μια έκφραση υποχώρησης του κοινωνικού κράτους. Η εργασία χάνει κάθε έννοια κοινωνικού δικαιώματος. Ο εργαζόμενος, όχι μόνο χάνει κάθε σχέση με το παραγόμενο προϊόν, αλλά χάνει και την «επαφή» με τον εργοδότη, ο οποίος είναι κάπου μακριά και όχι στο χώρο εργασίας, εκεί όπου ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του.

Οι καθαρίστριες του Πανεπιστημίου Αθηνών π.χ. έχουν σαν εργοδότη μια ιδιωτική εταιρεία επενοικίασης και όχι το Πανεπιστήμιο, ή τον εργολάβο που έχει αναλάβει με σύμβαση το έργο της καθαριότητας. Κάτω από τέτοιες συνθήκες, η δυνατότητα συνδικαλισμού και δημιουργίας κλαδικών σωματείων όχι απλά δυσκολεύει, αλλά εξοβελίζεται ριζικά.

σύντροφος από **SUD** (Γαλλία)

Με αφορμή αυτά που αναφέρθηκαν για τις καθαρίστριες στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, θα ήθελα να μεταφέρω μια εμπειρία από έναν αντίστοιχο χώρο εργασίας και μια εμπειρία για τη λύση του προβλήματος της συνδικαλιστικής οργάνωσης αυτών των εργαζομένων.

Το συνδικάτο που ανήκω, τα SUD, έχουν προχωρήσει πέρα από την κλαδική και στην οργάνωση σε τοπικό επίπεδο. Έτσι στους σιδηροδρομικούς σταθμούς, οι οδηγοί, οι καθαρίστριες/ές των τρένων, οι καθαρίστριες/ές των σταθμών, αν και δεν είναι όλοι υπάλληλοι των σιδηροδρομικών εταιρειών ή των εταιρειών διαχείρισης των σιδηροδρομικών σταθμών, ανήκουν όλοι στο ίδιο συνδικάτο.

Να πω, επίσης, ότι και σε μας στο Πανεπιστήμιο οι καθαρίστριες/ές δεν είναι υπάλληλοι του ιδρύματος, αλλά μιας εταιρείας που έχει αναλάβει τον τομέα της καθαριότητας με σύμβαση έργου.

Η λύση στο πρόβλημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων από τις εταιρείες επενοικίασης είναι τα δια-κλαδικά συνδικάτα που συνενώνουν τους εργαζόμενους σε τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκουν. Αυτά τα συνδικάτα είναι αναγνωρισμένα και νόμιμα. Τέτοια συνδικάτα υπάρχουν στα τρένα, στην εκπαίδευση, στα σουπερ-μάρκετ.

Στη Γαλλία το συνδικαλιστικό τοπίο δεν είναι το ίδιο με αυτό της Ελλάδας. Υπάρχουν πέντε πανεθνικές Συνδικαλιστικές Συνομοσπονδίες και επίσης υπάρχει η αναρχοσυνδικαλιστική Συνομοσπονδία (CNT), που δεν είναι όμως τόσο σημαντική. Αυτές οι Συνομοσπονδίες είναι με διαφορετικό τρόπο δομημένες. Η CFDT (σ.σ. εργατική συνομοσπονδία προσκείμενη στο Σοσιαλιστικό Κόμμα) για παράδειγμα, έχει τοπικά δια-κλαδικά συνδικάτα. Η CGT (σ.σ. προσκείμενη στο Κ. Κ. Γαλλίας και στην Αριστερά), που είναι η μεγαλύτερη Συνομοσπονδία, δεν έχει.

Το συνδικαλιστικό τοπίο στην Γαλλία είναι πολύ διαφορετικό από την Ελλάδα.

Θένια **A.** (συμβασιούχος στα **ΕΛΤΑ**)

Δουλεύω συμβασιούχος στα ΕΛΤΑ, με 4μηνη σύμβαση εργασίας. Σε λίγες μέρες λήγει η σύμβασή μου. Θα μιλήσω για τις συνθήκες εργασίας των συμβασιούχων στα ΕΛΤΑ.

Υπάρχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 4μηνες ή 8μηνες, μη ανανεώσιμες. Μόνο μετά την παρέλευση τριών ή τεσσάρων μηνών όπου είσαι άνεργος, και εφόσον προκηρυχθούν θέσεις, μπορείς να ξαναπροσληφθείς ως συμβασιούχος.

Κάνουμε την ίδια εργασία με το μόνιμο προσωπικό. Δεν υπάρχει καμία εκπαίδευση, αν και η δουλειά δεν είναι τόσο εύκολη όσο νομίζει κανείς βλέποντας τον ταχυδρόμο να περνάει. Το βάρος που κουβαλά ο διανομέας είναι μεγάλο και το να μάθεις την περιοχή σου και τους κατοίκους της, για να κάνεις σωστά και υπεύθυνα τη δουλειά σου, δεν είναι τόσο απλό.

Το μόνιμο προσωπικό δουλεύει για λίγα χρήματα, περίπου 1000 ευρώ. Εμείς ... πολύ πιο κάτω, για 580 ευρώ. Καλύπτουμε κυρίως θέσεις μόνιμου προσωπικού, τις οποίες οι μόνιμοι

αποφεύγουν: π.χ. μεγάλοι τομείς, δύσκολοι τομείς (περιοχές με μεγάλες ανηφόρες). Αυτό βέβαια δεν λέγεται ανοιχτά. Καλύπτουμε θέσεις μονίμων που είναι σε άδεια (καλοκαιρινή ή αναρρωτική).

Μπορεί τον ένα μήνα να είμαστε σε έναν τομέα και μετά να μας μετακινήσουν. Αυτό μας δυσκολεύει. Πρέπει να μάθουμε απ' την αρχή τον νέο τομέα. Αυτός ο τρόπος λειτουργίας ρίχνει, επίσης, την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχει το Ταχυδρομείο.

Για τον 4μηνο τα πράγματα είναι πολύ χειρότερα. Χειρότερα από τον μόνιμο, χειρότερα και από τον 8μηνο. Ο 8μηνος μπορεί πιθανά να μείνει κάπου σταθερός, ο 4μηνος μετακινείται συνέχεια.

Ο συμβασιούχος, επειδή δεν γνωρίζει τον τομέα, δουλεύει περισσότερες ώρες από τους μόνιμους. Μπορεί να πάει στο Ταχυδρομείο στις 6 π.μ. και να φύγει στις 4.00 μ.μ. Ο μόνιμος πηγαίνει στις 7 π.μ. και στις 12 μ. ή στη 1 μ.μ. φεύγει, γιατί γνωρίζοντας τον τομέα, τελειώνει γρήγορα.

Υπερωρίες δεν πληρωνόμαστε, επειδή δουλεύουμε με βάση το έργο που μας έχει ανατεθεί. Ειδικά για τους συμβασιούχους, η έννοια της υπερωρίας δεν υπάρχει. Υπάρχουν συμβασιούχοι που πηγαίνουν ακόμη και το Σάββατο για να καλύψουν τη δουλειά και αυτό χωρίς αμοιβή.

Στους συμβασιούχους συμβαίνουν αρκετά εργατικά ατυχήματα. Πολύ περισσότερα απ' ό,τι στους μόνιμους, γιατί κάνουν τη δουλειά τους με πιο ανασφαλή τρόπο.

Στους τέσσερις μήνες που είμαι στο συγκεκριμένο Ταχυδρομείο Πρακτορείο έχουν συμβεί τρία ατυχήματα μόνο σε συμβασιούχους.

Το ένα συνέβη σε μένα. Με χτύπησε ένα αυτοκίνητο, καθώς ήμουν με το μηχανάκι καθ' οδόν προς τη δουλειά. Ήταν η περίοδος που με μετακινούσαν συνεχώς από τομέα σε τομέα.

Μια άλλη κοπελιά έπεσε κατά τη διανομή, ήταν με τα πόδια. Έπεσε κουβαλώντας την τσάντα, χτύπησε στο πεζοδρόμιο και έπαθε διάστρεμμα.

Πολλές φορές, όταν ζητάμε αναρρωτική, είτε για ασθένεια είτε για ατύχημα, έχει συμβεί να μην πληρωνόμαστε. Αιτία είναι οι γραφειοκρατικές διαδικασίες του ΙΚΑ, που είναι δύσκολο να διεκπαιρωθούν.

Όταν έπαθα το ατύχημα, τρέχαμε και εγώ και η οικογένειά μου επί δύο βδομάδες για να μαζέψουμε διάφορα χαρτιά από την Τροχαία, σχετικά με το ασθενοφόρο που ήρθε, την κατάθεση του μάρτυρα, χαρτιά από το ΙΚΑ, και τελικά δεν κατάφερα να τα διεκπαιρεώσω και να πληρωθώ τα επτά χαμένα ημερομίσθια.

Θέλω τέλος να πω ότι, στους τέσσερις μήνες που δουλεύω, με έχουν αλλάξει πέντε πόστα, πέντε διαφορετικές περιοχές.

Γιάννης Μ. (συμβασιούχος στα ΕΛΤΑ)

Θέλω να συμπληρώσω ορισμένα πράγματα σε αυτά που είπε η Θένια, μιας και δουλεύω και εγώ συμβασιούχος στα ΕΛΤΑ.

Τα ΕΛΤΑ, όπως και οι υπόλοιπες ΔΕΚΟ, περνάνε μια μετα-Πασοκική φάση. Η Πασοκική περίοδος έχει διαποτίσει όλους εκεί μέσα, από τον διευθυντή, τους εργαζόμενους, το συνδικαλισμό, τα πάντα.

Ο στόχος τους σήμερα είναι να πουλήσουν, κομμάτι - κομμάτι, σε ιδιώτες τα ΕΛΤΑ. Γι' αυτό και οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού είναι ελάχιστες. Ήδη έχουν πουλήσει τις ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ σε ιδιωτική εταιρεία, η οποία κάνει τη δουλειά της χρησιμοποιώντας την υποδομή των ΕΛΤΑ.

Αυτές τις μέρες «παίζεται» κάτι που όλοι ξέρετε -το γράφουν και οι εφημερίδες- η πώληση του Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου. Μιλάμε για τρελούς τζίρους που έχουν αυτές οι ΔΕΚΟ, μολονότι υπάρχει μια αγωνιώδης προσπάθεια εδώ και χρόνια να τις εμφανίσουν σαν προβληματικές.

Τα ΕΛΤΑ εμφανίζονται τον ένα χρόνο με ένα έλλειμμα... «τόσο», ενώ την επόμενη χρονιά εμφανίζονται με ένα κέρδος αντίστοιχο του περσινού ελλείμματος. Γίνονται διάφορα παιχνίδια με τους αριθμούς.

Εργασιακά, η κατάσταση έχει διαλυθεί πλήρως. Ακόμη και ο κρατικός συνδικαλισμός δεν παρεμβαίνει. Πριν μέρες τα συνδικάτα του χώρου παρενέβησαν ζητώντας να παίξουν κάποιο ρόλο τα ΕΛΤΑ στην πώληση του Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου.

Για τις άθλιες συνθήκες δεν αντιδρά κανείς. Δουλεύουμε καλοκαίρι με χαλασμένα αirkοντίσιον και πρέπει να φωνάξουμε για να γίνει κάτι. Όσα σωματεία εκτάκτων υπήρξαν, δεν ξέρω αν υπάρχουν τώρα, ήταν απλά ένας μοχλός στα χέρια ΠΑΣΟΚων για τη μονιμοποίηση κάποιων «καλών παιδιών».

Τα ΕΛΤΑ είναι χώρος με μεγάλη εργασιακή μαυρίλα.

Παναγιώτης Μπ. (τεχνικός ΟΤΕ)

Στον ΟΤΕ, εδώ και μια 20ετία, παρεμβαίνουμε μέσα από μια συσπείρωση, την Αυτόνομη Σύσπείρωση Εργαζομένων (ΑΣΕ - ΟΤΕ). Πριν από δεκαπέντε χρόνια προσπαθήσαμε να αναδείξουμε το θέμα των συμβασιούχων.

Στον ΟΤΕ άρχισαν να εμφανίζονται τέτοιες μορφές εργασίας μετά το 1980, και όχι μετά το 1990 όπως αλλού. Αυτό έγινε ανεξάρτητα από το αν είχαν ψηφιστεί σχετικοί νόμοι.

Είχαμε τότε τα 3ωρα, που υπάρχουν ακόμη, στα Πληροφοριακά Κέντρα (πρώην 131 κ.λ.π.).

Είχαμε μαϊμού - εργολαβίες. Ο ΟΤΕ έδινε κομμάτια της δουλειάς σε εργολάβους που δεν πρόσφεραν καμία εργασία, εντελώς μαϊμού. Οι εργολάβοι απασχολούσαν 4.000 εργαζόμενους με 8μηνες συμβάσεις. Ο εργολάβος έπαιρνε χρήματα από τον ΟΤΕ για να ρίξει π.χ. ένα καλώδιο 5 - 10 μέτρα και έλεγε αυθαίρετα ότι γι' αυτό το έργο χρειάζονται 2.000 μεροκάματα. Στην πράξη, έπαιρναν χρήμα από τον ΟΤΕ, έπαιρναν και εργαζόμενους που τους προωθούσε η νομενκλατούρα του ΟΤΕ, διευθυντές, συνδικαλιστές, πολιτικοί, δήμαρχοι, όπως γίνεται συνήθως. Έτσι κρατούσαν τους ανθρώπους «δεμένους» και δουλεύουν 8μηνο με το κατώτερο μεροκάματο.

Ο εργολάβος - μαϊμού έπαιρνε τα λεφτά, είχε έναν υπάλληλο για να πληρώνει όλους αυτούς τους χιλιάδες και έβγαζε τα ποσοστά του, 18 % εργολαβικό κέρδος ή 15 % ή 12 % ανάλογα. Έσπρωχνε παράλληλα κάποια «μαύρα» στους διάφορους Πασοκοδιευθυντές ή στους διευθυντές γενικά.

Το φαινόμενο της «μαύρης» εργασίας υπήρχε για πάρα πολλά χρόνια στον ΟΤΕ. Παρόμοια φαινόμενα είχαν αρχίσει να διαφαίνονται και σε άλλους χώρους του κρατικού τομέα (ΔΕΗ κ.α.). Στάθηκε αδύνατο όμως να το αναδείξουμε, ώστε να απασχολήσει τις πολιτικές και συνδικαλιστικές οντότητες στον ΟΤΕ, να μπει σαν θέμα συζήτησης. Εμείς λέγαμε ότι πρέπει κάτι να κάνουμε, γιατί αυτοί οι εργαζόμενοι είναι σαν και μας, είναι στους ίδιους χώρους δουλειάς, κάνουν την ίδια εργασία. Άλλοι εθελοτυφλούσαν και άλλοι βολεύονταν, μη εξαιρουμένων και των κομμάτων της Αριστεράς. Τα έβλεπαν, αλλά βολεύονταν με το να υπάρχει ένας «μαύρος» να κάνει τη βρώμικη δουλειά και ανέχονταν κάποιοι να πληρώνονται στην επιφάνεια.

Αυτά δεν συμβαίνουν μόνο στον κρατικό τομέα. Συνέβαιναν και συμβαίνουν και σε μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, ένας συναγωνιστής που είμαστε μαζί στην ΑΣΕ διηγείτο ότι, όταν ήταν πιτσιρίκος στο Βόλο (τόρα είναι 40 χρονών), τους έπαιρναν βράδυ από το ορφανοτροφείο και έκαναν μαύρα μεροκάματα στο Εργοστάσιο των Λιπασμάτων που ήταν δίπλα στο ορφανοτροφείο.

Σήμερα, στις ιδιωτικές επιχειρήσεις υπάρχει ένα κομμάτι μόνιμων εργαζομένων και άλλοι επίσημοι «μαύροι» με διάφορες μορφές.

Αν κανείς επιχειρήσει να βάλει το πρόβλημα στα συνδικάτα που καλύπτουν τους μόνιμους, συναντά το λιγότερο την αδιαφορία ή ακόμη και την εχθρότητα. Αυτός δηλαδή που έχει σταθερή σχέση εργασίας θεωρεί ότι, αν θίξει το ζήτημα της μαύρης εργασίας, θα αρχίσει σιγά-σιγά να κινδυνεύει και η δική του θέση. Και άρα δεν το συζητά καν.

Στον ΟΤΕ υπάρχουν πλέον όλες οι μορφές μαύρης εργασίας. Υπάρχουν «ενοικιαζόμενοι» από ΙΕΚ που αμείβονται 129 ευρώ το μήνα. Είναι παιδιά 17 - 18 χρονών που δουλεύουν 8ωρο (για την ακρίβεια 7 ώρες και 40 λεπτά). Κάνουν κανονική δουλειά (π.χ. στα ΟΤΕ-shop) και ο ΟΤΕ -η μεγαλύτερη επιχείρηση της χώρας- τους αμείβει με 129 ευρώ το μήνα. Θεωρείται ότι κάνουν την πρακτική τους άσκηση. Πιθανά αλλού, για την πρακτική άσκηση, να πρέπει να πληρώνουν και από πάνω.

Εδώ γίνεται ένας ιδεολογικός πόλεμος. Λένε «κοινωνία της αγοράς», δεν λένε πλέον καπιταλισμός. Λένε «νέες εργασιακές σχέσεις», αλλά είναι παλιές, είναι παμπάλαιες. Και στα δικά μου χρόνια, αν πήγαινες σε κάποιον δίπλα να μάθεις μια τέχνη, δεν πληρωνόσουν, συνήθως πλήρωνες και από πάνω.

Βέβαια, βγαίνουν και νέες μορφές μαύρης εργασίας, αλλά η μαύρη εργασία υπάρχει από παλιά, από πολύ παλιά. Ο Εμίλ Ζολά, στο Ζερμινάλ, περιγράφει ότι οι οικογένειες των ανθρακωρύχων, από τον παππού ως τον πιτσιρικά, όλοι όσοι μπορούσαν να περπατήσουν, πήγαιναν και έπαιρναν δουλειά από το ορυχείο με δημοπρασία. Αυτό δεν συμβαίνει και σήμερα με τις εργολαβίες;

Πόπη Γ.: Ο πρώην πρόεδρος του ΣΕΒ Κυριακόπουλος, που έχει τους «ΒΩΞΙΤΕΣ ΠΑΡΝΑΣΣΟΥ», έχει μετατρέψει όλους τους εργαζόμενους σε εργολάβους. Και μάλιστα, επίσημα, εργολάβοι θεωρούνται οι γυναίκες των εργαζομένων. Έτσι, όταν έγινε το ατύχημα στα ορυχεία, τραβολόγαγαν τις γυναίκες των ανθρακωρύχων στα δικαστήρια, ως υπεύθυνες για το θάνατο των αντρών τους.

Παναγιώτης Μπ.: Στον ΟΤΕ έχουμε shop in the shop, δελτίο παροχής υπηρεσιών, «ενοικιαζόμενους» διαφόρων μορφών, είτε από θυγατρική του ΟΤΕ προς τη μητρική, είτε από αλλού προς τη θυγατρική, αορίστου χρόνου σύμβαση ειδικού έργου που, όταν τελειώσει το έργο που έχει αναλάβει κάποια θυγατρική του ΟΤΕ, φεύγεις παρότι έχεις σύμβαση αορίστου χρόνου.

Το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα τι κάνει για όλα αυτά; Δείτε ένα παράδειγμα. Στο συνέδριο του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, όχι στο τελευταίο, στο προηγούμενο, ένας Πασόκος έβαλε το ζήτημα των συμβασιούχων. Από τους συνέδρους, απ' όλους τους συνέδρους, γιουχαϊστήκε «είσαι Πασόκος», «μπήκες με ρουσφέτι» και διάφορα τέτοια. Εδώ υπάρχει ένα ακόμη ζήτημα της ιδεολογικής επίθεσης. Όταν ένας πιτσιρικάς πιάνει μια δουλειά, επειδή κάποιος τον προώθησε, πρέπει να είναι εσαεί με σκυμμένο το κεφάλι και να θεωρεί ότι του κάνουν χάρη... Επειδή βρήκε μια δουλειά! Επειδή μπήκε 4ωρος και όχι με 2ωρο, ή με 6ωρο και όχι 4ωρος, και πάει λέγοντας.

Το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα, τα επίσημα κόμματα της Αριστεράς, αλλά και τα «ανεπίσημα» κόμματα και οργανώσεις της Αριστεράς, στην πλειονότητά τους δεν

ασχολήθηκαν ποτέ με το ζήτημα, ποτέ δεν τους ενδιέφερε. Πικρή διαπίστωση, αλλά έτσι είναι. Το φαινόμενο των συμβασιούχων έχει προκύψει εδώ και είκοσι χρόνια και αναδείχτηκε, ενώ κάθε ελληνική οικογένεια το βίωνε ατομικά, όταν βγήκε ο Καραμανλής και είτε για 250.000 μονιμοποιήσεις.

«Μπορούμε να κάνουμε παρεμβάσεις ακόμη και αν δεν είμαστε επίσημο συνδικάτο», είπε κάποιος σύντροφος. Θα αναφέρω μια εμπειρία από τον ΟΤΕ. Στο Συντονιστικό των Συμβασιούχων που υπήρχε, συμμετείχαν από τον ΟΤΕ οι απολυμένες τηλεφωνήτριες που δούλευαν 3ωρα. Τώρα έχουν πάρει στον ΟΤΕ νέα παιδιά, φοιτητές που δουλεύουν 3ωρα και έδωξαν τις τηλεφωνήτριες που είχαν προϋπηρεσία 15 - 20 χρόνια και κατ' αυτούς είχαν πλέον γεράσει.

Στο Συντονιστικό συμμετείχαν επίσης γιατροί, από υπουργεία, από τους ΟΤΑ -όπου έχει γίνει μια καλούτσικη δουλειά- και αρκετοί άλλοι.

Στη συγκρότηση αυτού του Συντονιστικού φαίνεται το χάλι της Αριστεράς, του συνδικαλισμού, όλων μας. Τα σωματεία των συμβασιούχων δεν τα έφτιαξε, ούτε η αγωνία των συμβασιούχων να κάνουν κάτι, ούτε η πρεμούρα των συνδικαλιστών από τα σωματεία των μονίμων για να οργανωθούν οι συμβασιούχοι συνάδελφοι, ούτε η επιδίωξη των κομμάτων της Αριστεράς να παρέμβουν στο χώρο αυτό.

Τα σωματεία αυτά, κατά κύριο λόγο, τα δημιούργησαν δύο δικηγορικά γραφεία τεράστιας δυναμικότητας, με πολύ χρήμα, που επίσης προσφέρουν νομική στήριξη στην ΓΣΕΕ, την ΑΔΕΔΥ και σε άλλα συνδικάτα. Αυτά τα δικηγορικά γραφεία (Νικολιτσόπουλος, Μητρόπουλος), και διάφορα παραμάγαζα από κοντά, είχαν δισεκατομμύρια έσοδα από τους συμβασιούχους.

Αυτοί έφτιαξαν τέτοιου τύπου σωματεία, αυτοί τα καθοδηγούσαν. Και βλέπουμε διάφορους «αριστεριστές» -δεν ξέρω αν είναι σωστός ο όρος- να συμμετέχουν σε διαδικασίες που καθορίζονται από τους μεγαλοδικηγόρους και να ανέχονται τις παρεμβάσεις τους.

Πριν από τρία χρόνια έγιναν κάποιες κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις. Δεν υπήρχαν αποτελέσματα, έπεσε απογοήτευση. Άλλωστε, η όλη διαδικασία ήταν γραφειοκρατικοποιημένη.

Πριν τις βουλευτικές εκλογές προτείναμε να συναντηθεί το Συντονιστικό των Συμβασιούχων με τα κόμματα και να γίνει προσπάθεια να δεσμευτούν για το πρόβλημα. Επιχείρησαν να πάνε στη Διαμαντοπούλου του ΠΑΣΟΚ. Το ραντεβού δεν έγινε, μάλλον η Διαμαντοπούλου το υποτίμησε.

Ζήτησαν συνάντηση με εκπρόσωπο της Ν.Δ. Κατά την προεκλογική περίοδο, ο Πολύδωρας είχε «κάνει μεγάλη πατάτα» με τη δήλωση για απολύσεις των «πράσινων παιδιών» που έχουν μπει στο δημόσιο, αν η Ν.Δ. κερδίσει τις εκλογές. Έτσι τους συμβασιούχους τους δέχτηκε ο ίδιος ο Καραμανλής και προσπάθησε να τα μαζέψει, κάνοντας δήλωση ότι «θα μονιμοποιήσουμε τόσες χιλιάδες».

Το ζήτημα των συμβασιούχων φούντωσε λοιπόν με την άνοδο της Ν.Δ. στην κυβέρνηση και έγινε κεντρικό πολιτικό θέμα.

Κάποιοι έσπευσαν να παίξουν με το ζήτημα. Βγήκε και βδομαδιάτικη εφημερίδα, Ο Συμβασιούχος. Μετά το ξέχασαν και πάλι. Απ' ό,τι φαίνεται, και στις επόμενες εκλογές θα είναι μέγα θέμα: «Μονιμοποίησε 250.000 ή δεν μονιμοποίησε;».

Τώρα έχουμε καινούργια γενιά συμβασιούχων παντού, και στον ΟΤΕ επίσης. Το θέμα είναι αν αυτοί οι εργαζόμενοι είναι διατιθέμενοι να παλέψουν για τα δικαιώματά τους.

Δείτε ένα παράδειγμα: όταν έμαθα ότι υπάρχουν συμβασιούχοι που παίρνουν 129 ευρώ το μήνα, πήγα και τους βρήκα. Ήταν πέντε έξι νέα παιδιά, πιτσιρικάδες.

Τους είπα: Θα μαζέψετε κέρματα, 129 ευρώ σε κέρματα. Θα φωνάξουμε δημοσιογράφους, κανάλια και θα πάμε μαζί στον Βουρλούμη, τον διοικητή του ΟΤΕ. Θα πάμε να του

ακουμπήσετε τα κέρματα στο τραπέζι. «Μάθαμε ότι ο ΟΤΕ μπαίνει μέσα και ήρθαμε και εμείς να βοηθήσουμε, συνεισφέροντας από το μηνιατικό μας». Το είδαν λίγο χαβαλέ, το σκέφτονταν. Ένας που ήταν λίγο φάτσα είπε: «Άσ' το, δεν έχει αξία. Εγώ σε λίγο κλείνω τέσσερις μήνες και σταματάω. Ακόμη και αν πετύχουμε περισσότερα χρήματα, θα ωφεληθούν οι επόμενοι, όχι εγώ».

Άλλο παράδειγμα: Για τις καθαρίστριες φτάσαμε, αν και δεν το συνηθίζουμε, μέχρι τον Αυτιά στην τηλεόραση. Το ΠΑΣΟΚ είχε δώσει ήδη τη δουλειά εργολαβία σε εταιρείες και τις έδιωξαν. Ήταν εργαζόμενες που είχαν εργαστεί 22 μήνες συνεχόμενους στον ΟΤΕ, κάποιες ήταν μάλιστα και με παλιότερες συμβάσεις.

Κάναμε ορισμένες κινητοποιήσεις. Τους την πέσανε τα κόμματα, «πρόσεχε...», «μην μπλέκεσαι...». Έτυχε να ακούσω μια συζήτηση που έκαναν κάποιες καθαρίστριες και έλεγε μια στις άλλες: «Δεν σας κάνει εντύπωση ότι, από τους 50 συνδικαλιστές εδώ μέσα, ασχολούνται μόνο 2; Δεν είναι κάπου ύποπτο;». Οι άλλες κουνούσαν το κεφάλι συμφωνώντας. Ήμασταν λοιπόν ύποπτοι εμείς από την Α.Σ.Ε. που ενδιαφερόμασταν για το πρόβλημά τους. Αποτέλεσμα: σήμερα την δουλειά την έχουν πάρει εργολάβοι.

Τι μπορούμε τελικά να κάνουμε; Δεν έχω καμιά μαγική συνταγή, αλλά νομίζω ότι η απελευθέρωση των εργαζομένων είναι έργο των ίδιων.

Τώρα που είχαμε εκλογές στο σωματείο φτιάχτηκε η «Ανεξάρτητη Συσπείρωση Συμβασιούχων». Όσους ασχολούνται, τους πιέζουν από χίλιες μπάντες. Αλλά είναι νέοι άνθρωποι, ρε γαμώτο...

Στα δικά μου τα χρόνια, έμπαιναν με σύμβαση αορίστου χρόνου και ένα κομμάτι αυτών κατάφερνε να μονιμοποιηθεί. Υπήρχαν και τότε τα ρουσφέτια, αλλά και πάρα πολύς κόσμος έβγαινε στο δρόμο και αγωνιζόταν και χτυπιόταν. Έτσι δομήθηκε και στον ΟΤΕ και παντού ο συνδικαλισμός, οι παρατάξεις του ΚΚΕ, του ΠΑΣΟΚ, έτσι κερδίζονταν οι μονιμοποιήσεις.

Βλέπω τώρα καθηγητές και καθηγήτριες Πανεπιστημίων ή ΤΕΙ να είναι 15 - 20 χρόνια συμβασιούχοι και να χαζορωτάνε τον Νικολιτσόπουλο τι πρέπει να κάνουν. «Να κάνουμε αγωγή;», «είναι η αγωγή σύμφωνη με το νόμο;»... και κολοκύθια. Αντί να βγουν και να κάψουν το Πανεπιστήμιο ή να κάψουν τα πτυχία τους που τόσο κόπιασαν να τα πάρουν.

Σίγουρα, όταν σε ένα χώρο γίνεται μια προσπάθεια συσπείρωσης, υπάρχουν αποτελέσματα και κατακτήσεις. Όμως, πέρα από τις επιμέρους ή τις βαθμιαίες κατακτήσεις, εδώ ή εκεί, δεν πρέπει να μπει ένα συνολικό αίτημα από το κίνημα; «Να πληρωνόμαστε το ίδιο όλοι, ανάλογα με τη δουλειά που κάνουμε, σύμφωνα με το χρόνο προϋπηρεσίας».

Πόσα χρόνια θα χρειαστούν άραγε, με τις βαθμιαίες κατακτήσεις, για να μπορέσει η σημερινή γενιά να αποκτήσει σταθερή σχέση εργασίας;

Οι νεολαίοι πρέπει να μπουν μπροστά για το πρόβλημα, οι φοιτητές στα Πανεπιστήμια... «Κανένας να μην πληρώνεται κάτω από το βασικό μισθό, από το βασικό μεροκάματο, άσχετα με την εργασιακή του σχέση, αν είναι 4ωρος, ή 8ωρος».

Οι νεολαίοι πρέπει να απευθύνουν ερωτήματα πιεστικά και προς εμάς. Εσείς που είστε νέοι, βάλτε τα με μας τους πατεράδες σας. Για δέστε, στον ΟΤΕ υπογράψαμε (σ.σ. η ΟΜΕ - ΟΤΕ) και παίρνουμε σύνταξη πέντε ή έξι χρόνια νωρίτερα, πλήρη σύνταξη σαν να είχαμε συμπληρώσει όλες τις προϋποθέσεις, με αντίτιμο οι νέοι να μπαίνουν στον ΟΤΕ με πολύ χειρότερους όρους. Θα ήταν άσχημο να οργανωνόταν από σας διαμαρτυρία; να μαζευτούν 500 νεολαίοι και να μας πλακώσουν εμάς τους συνδικαλιστές, όταν γίνει το συνέδριο της ΟΜΕ - ΟΤΕ; Να γίνει ένα ντου, να μας φτύσουν, «προδότες...».

Μια συγκέντρωση επιχειρήσαμε να κάνουμε σαν ΑΣΕ - ΟΤΕ, όταν παίρνονταν αυτές οι αποφάσεις, και δυστυχώς δεν βρήκαμε στήριξη. Εντάξει ήταν δύσκολη περίοδος, καλοκαίρι, αλλά από κάποιες «άρρωστες» οργανωσούλες πολεμήθηκε κιόλας.

Αυτό που συνέβη στον ΟΤΕ, συμβαίνει και σε άλλους χώρους. Οι παλιές γενιές τσιμπάνε, παίρνουν αυτά που η εξουσία τους ρίχνει για να τους «δωροδοκήσει» και αποδέχονται επιλογές που είναι ολέθριες για τις επόμενες γενιές των εργαζομένων. Και στην αγροτιά συμβαίνουν αυτά. Δέχονται να ξεκληρίσουν καλλιέργειες, παίρνοντας κάποιες ψευτο-επιδοτήσεις.

σύντροφος από **SUD** (Γαλλία)

Θα ήθελα σύντομα να πω για το ζήτημα της επισφαλούς εργασίας. Είμαι φοιτητής και, όπως πάρα πολλοί συνάδελφοί μου φοιτητές, ταυτόχρονα εργάζομαι. Εργάζομαι σε ένα σουπερ-μάρκετ.

Στη Γαλλία, λίγο πολύ, συμβαίνουν τα ίδια. Είμαι 19 ετών, για τη δική μου γενιά αυτά όλα ισχύουν. Δεν φαίνεται να υπάρχει καμία δυνατότητα ανοδικής κοινωνικής κινητικότητας, δηλαδή εξασφάλισης για την επιβίωση. Δεν έχουμε καμία δυνατότητα για μια εργασία που θα μας βοηθήσει να αντιληφθούμε τον εαυτό μας και να έχουμε μια κοινωνική ταυτότητα.

Αυτός ο αγώνας (σ.σ. εννοεί τις καταλήψεις και τις κινητοποιήσεις ενάντια στο νομοσχέδιο για το CPE -Σύμφωνο Πρώτης Απασχόλησης) δε γίνεται απλά για την εξασφάλιση κάποιων δικαιωμάτων π.χ. στην εργασία. Δεν είναι ένα ζήτημα ιδεολογικό που υπάρχει στα κεφάλια των ανθρώπων. Είναι ένα ζήτημα ατομικής και συλλογικής επιβίωσης. Και είναι μονόδρομος.

Η κοινωνική διαστρωμάτωση στη Γαλλία είναι αρκετά διαφορετική από την Ελλάδα. Υπάρχει ένας αριθμός ανθρώπων που είναι εντελώς περιθωριοποιημένοι (μακροχρόνια άνεργοι ως επί το πλείστον). Ωστόσο, στις μη περιθωριοποιημένες κοινωνικές τάξεις δεν παρατηρούμε μεγάλες διαφορές μεταξύ τους. Δεν διακρίνουμε μεγάλες διαφορές ανάμεσα στους φτωχούς και τη μεσαία τάξη. Η ταύτιση της μεσαίας τάξης με τους φτωχούς παρατηρείται κυρίως στη νεολαία. Οι νέοι πρέπει να εργάζονται για να επιβιώσουν, για να σπουδάσουν.

Τα τελευταία πέντε χρόνια είχαμε πολλούς αγώνες στη Γαλλία, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Αρκετοί νέοι άνθρωποι συνδικαλίστηκαν, μπήκαν στα σωματεία και έγιναν απεργίες σε τοπικό επίπεδο, σε επιμέρους χώρους.

Εγώ προσωπικά είμαι φοιτητής και ταυτόχρονα εργαζόμενος. Το σωματείο που ανήκω είναι ένα Σωματείο Εργαζόμενων Φοιτητών. Αυτή η μορφή οργάνωσης είναι ένας τρόπος προσέγγισης νέων ανθρώπων που σπουδάζουν και ταυτόχρονα εργάζονται, είναι μια οργάνωση που επιδιώκει ταξικούς αγώνες με νέα χαρακτηριστικά. Οργανώσαμε κάποιες κινητοποιήσεις σε επιμέρους καταστήματα. Το πρόβλημα είναι ότι οι νεολαίοι εργάζονται με όρους επισφαλούς εργασίας. Έτσι, τη μια περίοδο είναι σε ένα μαγαζί, την άλλη σε κάποιο άλλο. Αυτό δυσκολεύει την προσπάθεια οργάνωσης.

Υπάρχουν δύο δίκτυα που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα, το ένα λέγεται «Επισφαλής Γενιά» και το άλλο «Σταματήστε την Επισφαλή Εργασία». Στη Γαλλία, πριν πέντε χρόνια δεν μιλούσε κανείς για την επισφαλή εργασία. Τώρα, επειδή οι συνθήκες είναι τέτοιες και επειδή από το κοινωνικό κίνημα (κινήματα, συνδικάτα, δίκτυα,

κόμματα) υπάρχει ένας ανάλογος προσανατολισμός, η επισφαλής εργασία έχει μπει στο επίκεντρο της συζήτησης.

Οι μεγάλες κινητοποιήσεις και απεργίες στη Γαλλία δεν έγιναν απλά για το CPE, αλλά ενάντια στο πρόβλημα της επισφαλούς εργασίας και για καλύτερους μισθούς. Όλος ο κόσμος νομίζει ότι γίνεται ένας αγώνας ενάντια στο CPE, αλλά δεν είναι έτσι. Το σωματείο που ανήκω έχει δυναμώσει πάρα πολύ μέσα απ' αυτόν τον αγώνα.

Πριν δύο εβδομάδες συγκροτήθηκε το Πανεθνικό Συντονιστικό του Αγώνα που εκφράζει φοιτητές, μαθητές, νέους εργαζόμενους. Δεν φτιάχτηκε από τα κόμματα, βγήκε μέσα από τις κινητοποιήσεις.

Έχουμε πετύχει την ικανοποίηση ενός σημαντικού μέρους των αιτημάτων μας, αλλά κάποια άλλα εξίσου σημαντικά δεν τα έχουμε πετύχει.

Για όλους εμάς, και δεν εννοώ απλά εμάς τους αναρχικούς, αλλά όλους όσοι είμαστε μέσα στο κίνημα, δεν έχει τελειώσει ο αγώνας μετά την τελευταία συνέλευση όπου συγκροτήθηκε το Πανεθνικό Συντονιστικό. Θέλουμε να οργανώσουμε ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο πάνω στη θεματική της επισφαλούς εργασίας, που να συγκεντρώνει διαφορετικές συλλογικότητες, διαφορετικά συνδικάτα. Δε θέλουμε πολιτικά κόμματα, γιατί στην Γαλλία τα κοινωνικά κινήματα είναι εντελώς ανεξάρτητα από τα πολιτικά κόμματα.

Προσπαθούμε να αποκτήσουμε επαφές. Έχουμε ήδη επαφές από την Ιταλία, την Ισπανία, όχι πολλές από την Γερμανία, όχι πολλές από την Ελλάδα. Έχουμε κάποιες δυσκολίες με την Ελλάδα, μιας και τα κοινωνικά κινήματα στην Ελλάδα ελέγχονται από τα κόμματα. Δυσκολευόμαστε να κατανοήσουμε το χάρτη των κοινωνικών κινήματων στην Ελλάδα, για να δούμε με ποιον μπορούμε να έρθουμε σε επαφή.

Το SUD (Αλληλεγγύη – Ενότητα - Δημοκρατία), το συνδικάτο που ανήκω, είναι μικρό, αν το συγκρίνεις με τα μεγάλα συνδικάτα. Έχει 80.000 μέλη. Όμως στους φοιτητές και στο χώρο του εμπορίου έχει αρκετή δύναμη.

Λες Λέβιντοφ (πανεπιστημιακός, μέλος τους Κοινωνικού Φόρουμ Λονδίνου)

Θέλω να κάνω μια ειδική αναφορά στο ρόλο του κράτους, γιατί αυτό είναι σχεδόν καινούργιο στον καπιταλισμό.

Ιστορικά κοιτώντας, θα λέγαμε ότι η ανασφάλεια ήταν πάντα ο κανόνας, το σύνηθες. Η ασφαλής εργασία ήταν μια εξαίρεση που αφορούσε την κενσσιανή περίοδο και αυτό μόνο σε ένα μικρό τμήμα του εργατικού δυναμικού. Το κράτος πάντα προωθούσε την ανασφάλεια στην εργασία για την πλειοψηφία των ανθρώπων.

Μετά την κενσσιανή περίοδο το κράτος αποκτά ένα νέο ρόλο. Το κράτος χρησιμοποιεί το χρήμα του και τη νομοθεσία του για να προωθήσει τη διάσπαση, τη διαίρεση του εργατικού δυναμικού.

Σε αυτή τη συζήτηση ακούσαμε πάρα πολλά παραδείγματα από την Ελλάδα που έχουν ευθείες αναλογίες με την κατάσταση σε άλλες χώρες, κυρίως ευρωπαϊκές.

Έτσι το κράτος αξιοποιεί την ασφάλεια στην εργασία για να εξαγοράσει τη σιωπή όσων την έχουν. Αξιοποιεί τα χρήματά του για να δημιουργήσει τα λεγόμενα «προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης», με τα οποία επιδοτεί την εκμετάλλευση, εξασφαλίζοντας εργασία με ψίχουλα.

Το κράτος θεσπίζει νέους νόμους που χτυπούν το σταθερό χρόνο εργασίας. Αναφέρατε και εσείς μια σειρά από παραδείγματα. Έχει, λοιπόν, μια πολιτική στρατηγική, βάση της

οποίας οι άνθρωποι που δουλεύουν στον ίδιο χώρο θα πρέπει να έχουν πολύ διαφορετικές συνθήκες εργασίας και διαφορετικούς εργοδότες.

Έτσι μπορούμε να μιλήσουμε για ένα κράτος επισφαλούς εργασίας, ένα κράτος που προωθεί την επισφαλή εργασία. Και αυτό όχι με τη γενική έννοια, ότι δηλαδή όλοι έχουν συνθήκες ανασφάλειας στο χώρο εργασίας, αλλά έναν κατακερματισμό των εργαζομένων, ώστε ο καθένας να έχει μια διαφορετικού τύπου ανασφάλεια και διαφορετικούς εργοδότες. Μια προσπάθεια για ενότητα της εργατικής τάξης ενάντια στην επισφαλή εργασία πρέπει να στρέψει τα βέλη της σε αυτό το κράτος.

Αν Γκρέη (πανεπιστημιακός, μέλος του Κοινωνικού Φόρουμ Λονδίνου)

Θα ήθελα να θίξω ορισμένα ζητήματα που δεν καλύφθηκαν τόσο πολύ από αυτή τη συζήτηση. Έχω ασχοληθεί σε πανεπιστημιακό επίπεδο με ζητήματα της επισφαλούς εργασίας και της ανεργίας.

Το ένα θέμα είναι σχετικό με τις ντιρεκτίβες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν την εργασία. Όλο το νομικό πλαίσιο που καθιστά το θέμα της εργασίας τον πιο αδύναμο κρίκο.

Η ενασχόληση αυτή ξεκίνησε από την ανησυχία των γερμανικών, ιταλικών και άλλων συνδικάτων, ότι θα περικοπούν οι εργατικές κατακτήσεις. Την περίοδο μεταξύ των δεκαετιών του '70 και του '90, η Ευρωπαϊκή Ένωση νομιμοποίησε κάποια πράγματα, έκανε κάποιες παραχωρήσεις κάτω από την εργατική πίεση, επιδεικνύοντας ένα κοινωνικό πρόσωπο.

Όπως η βρετανική εργατική τάξη ωφελήθηκε από αυτές τις παραχωρήσεις, έτσι και στην ελληνική εργατική τάξη, το νομικό πλαίσιο στο οποίο αναφέρομαι θα φανεί χρήσιμο, γιατί θα βρεθεί σε μια αντίστοιχη κατάσταση. Να υπενθυμίσω βέβαια, ότι στη συνέχεια τα βρετανικά συνδικάτα τσακίστηκαν από την Θάτσερ.

Η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση δείχνει ότι περνά σε μια διαφορετική φάση σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Από τα μέσα της δεκαετίας του '90 φαίνεται ότι υπάρχει πλέον ένα διαφορετικό πλαίσιο για τα εργασιακά ζητήματα, με απόληξη τη συνθήκη του Μπόλκενσταϊν. Η λογική αυτού του πλαισίου είναι εντελώς νεοφιλελεύθερη και τώρα εγκαταλείπεται κάθε έννοια διασφάλισης δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους.

Κάτι που πιστεύω ότι, σε όλη αυτή τη διαδρομή, έχει παραμεληθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, είναι η πίεση για τον έλεγχο των μορφών επισφαλούς εργασίας. Κάθε σκέψη για θέσπιση κανόνων στην επισφαλή εργασία εγκαταλείφθηκε με την επέκταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη στροφή προς την οδηγία Μπόλκενσταϊν. Θα ήταν πολύ σημαντικό να υπήρχε έλεγχος της «επενεικίας εργασίας». Είναι κρίσιμο ζήτημα πως το εργατικό κίνημα μπορεί να αντιμετωπίσει τις εταιρείες «επενεικίας εργασίας», οι οποίες είναι πολυεθνικές με υποκαταστήματα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Ένα παράδειγμα για το τι θα μπορούσε να γίνει... Στο Μπρίνστον ξεκίνησε μια καμπάνια ενάντια στην επέκταση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Ξεκίνησε με καταλήψεις στα γραφεία αυτών των εταιρειών. Μοίραζαν φυλλάδια στο δρόμο έξω από τα γραφεία για να δείξουν πόσο καταστροφική είναι η δράση αυτών των εταιρειών. Αυτό που θέλω να πω είναι ότι τέτοιου είδους δράσεις και κινητοποιήσεις ήταν εξίσου σημαντικές με τις αντίστοιχες στη Γαλλία.

Όσοι βρίσκονται σε συνθήκες επισφαλούς εργασίας είναι όμηροι και κινητοποιούνται πολύ πιο δύσκολα, γιατί και οι επιπτώσεις στην εργασία και τα δικαιώματά τους είναι πολύ μεγαλύτερα. Είναι δύσκολο αυτοί οι εργαζόμενοι να βρουν στήριξη σε κοινωνικά μορφώματα που είναι έξω από τα συνδικάτα. Παραδείγματα τέτοιων κοινωνικών μορφωμάτων είναι η Αυτόνομη Εργατική Πρωτοβουλία ή το «Σταματήστε την Επισφαλή Εργασία» που ανέφερε ο γάλλος σύντροφος. Αυτά που έγιναν από την «Stop Precarite» στη Γαλλία αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης για αντίστοιχες δράσεις στο Λονδίνο.

7 Μαΐου 2006