

η σφήκα

που γυρνάει και τσιμπάει

Μια έκδοση της Σ.υνέλευσης για την Κυ.κλοφορία των Α.γώνων - Τεύχος 6, Μάρτιος 2014



Λεπτομέρειες για το τέλος του κόσμου II / Για τον κοινό αγώνα σε Vodafone και Wind/ Το workfare στη ζωή μου / Θεσσαλονίκη - Οι αγώνες στον επισιτισμό / L. Bocar - Η απεργία ενοικίου στο Sunset Park / 5+1 θέσεις για τις συμβουλευτικές υπηρεσίες

Λεπτομέρειες για το τέλος του κόσμου II

(ή πώς οργανωνόμαστε υγειονομικοί και χρήστες υπηρεσιών με άξονα τα προβλήματα περιθαλψής σε ένα κέντρο υγείας)

*

Στο πρώτο μέρος αυτού του κειμένου θέλησα να μεταφέρω την εμπειρία μου από τη δουλειά μου ως γιατρού σε ένα κέντρο υγείας: τι συνάντησα εκεί όταν πρωτοπήγα, πώς προσπάθησα να βρω συναδέλφους για να συνεννοηθώ μαζί τους και να παλέψω ενάντια στα προβλήματα που συναντούσα στην καθημερινότητά μου, πώς χιζάμε μαζί αργά και σταθερά σχέσεις στο επίπεδο της παροχής των υπηρεσιών περιθαλψής με τους χρήστες με τους οποίους ερχόμαστε σε επαφή και τέλος πώς αποφασίσαμε, όταν μας έγινε φανερό ότι η κατάσταση που διαμορφωνόταν από τις πολιτικές του κράτους δεν μπορούσε να αντιπαλευτεί μόνο με τον αγώνα μέσα στο χώρο εργασίας, να απευθυνθούμε στους χρήστες των υπηρεσιών περιθαλψής.

ΠΡΙΝ ΣΥΝΕΧΙΣΩ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΟ ΣΗΜΕΙΟ Θέλω να πω δύο πράγματα: το πρώτο ότι από τον περασμένο Ιούνιο που έγραψα το προηγούμενο κομμάτι έχουν υπάρξει σοβαρές εξελίξεις, εξελίξεις που δεν έχουν πάρει ακόμα την οριστική τους μορφή, αφού η επίθεση του κράτους στην περιθαλψή, και ιδιαίτερα στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας δεν έχει ολοκληρωθεί

ακόμα. Και δεύτερο ότι, όπως θα καταλάβει όποιος διαβάσει αυτό το κείμενο, ο τρόπος παρουσίασης και αξιολόγησης της εμπειρίας που καταθέτω, θέλει και να αντικρίσει με κριτικό μάτι τα πεπραγμένα μου / μας και να τονίζει όχι τη μοναδικότητα, αλλά την κοινότητα του χαρακτήρα μιας εμπειρίας -μιας και είμαι βέβαιος ότι αυτά που γράφω δεν αφορούν μόνο εμένα-, που μοιράζονται αρκετοί και αρκετές που δουλεύουν στη βιομηχανία του δημόσιου συστήματος περιθαλψής.

Είμαστε λοιπόν στη φάση που προπαγανδίζαμε μια εκδήλωση με τους χρήστες των υπηρεσιών και η φάση αυτή έχει από μόνη της ένα ενδιαφέρον για το **αλφαβητάριο του κοινωνικού ανταγωνισμού**: για το πώς δηλαδή σε μια επαρχιακή κωμόπολη, κάποιοι πολιτικοποιημένοι (και μη) εργαζόμενοι και εργαζόμενες που δεν κατάγονται από εκεί, αποφασίζουν να κάνουν μια κατεξοχήν δράση πολιτική. Συντάξαμε μια απλή προκήρυξη με πέντε σταράτα λόγια, φτιάξαμε τρικάκια, αφίσες και πανό (με την βοήθεια συντρόφων), βγήκαμε στα καφενεία, στα ΚΑΠΗ και στις λαϊκές για να συναντήσουμε τον κόσμο, είπαμε αυτά που θέλαμε

editorial

Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας είναι αποτέλεσμα συλλογικής εργασίας και εκδίδεται με ευθύνη της Συνέλευσης για την Κυκλοφορία των Αγώνων.

Έχουμε συνθήσει να αντιλαμβανόμαστε ως δεδομένη την ύπαρξη ενός αγεφύρωτου χάσματος ή μιας ανεξάλειπτης έντασης μεταξύ της θεωρίας και της πράξης. Έτσι όπως όμως δεν φτιάχνουμε, εκ των προτέρων, θεωρητικά σχέδια ή πλάνα, τα οποία η πράξη μας αναζητά να εφαρμόσει, έτσι και δεν παρασυρόμαστε ατέρμονα σε έναν ακτιβισμό, τη δράση του οποίου επιχειρούμε θεωρητικά, εκ των υστέρων, να θεματοποιήσουμε.

Τα κείμενα που συμπληρώνουν το παρόν τεύχος, που σε αντίθεση με τα προηγούμενα δεν περιλαμβάνουν συλλογικό κείμενο, είναι προσανατολισμένα σε εμπειρίες αγώνα από εργασιακούς χώρους προσπαθώντας να συμβάλλουν, και μέσω του βήματος αυτού, στην οικοδόμηση, μέσα από τις διαφορετικές οπτικές που κατατίθενται, διαδικασιών συζήτησης (εξέταση όσων πράττουμε, ανίχνευση ορίων των όσων λέμε) όχι για τη συζήτηση αυτή καθ' αυτή γενικά, αλλά για το προκώρημα της δράσης και της σκέψης μας ειδικά.

Το άρθρο για τον επισιτισμό προσεγγίζει μέσα από κριτική ματιά τους αγώνες των τελευταίων ετών στον κλάδο στην πόλη της Θεσσαλονίκης και συζητά τις προοπτικές που ανοίγονται. Η συνέντευξη που πήραμε από μέλος του σωματίου της εταιρίας WIND επιχειρεί μια πρώτη αποτίμηση του αγώνα των προηγούμενων μηνών στο χώρο των τηλεπικοινωνιών, ενώ το άρθρο για το consulting σκιαγραφεί την εργασιακή συνθήκη των εργαζομένων στον κλάδο της πληροφορικής. Το δεύτερο επίσης μέρος του κειμένου για τους αγώνες στο χώρο της υγείας, όπως και η μαρτυρία εργαζομένου στην «κοινωφελή» εργασία, συζητάνε τρόπους οργάνωσης και συλλογικής όσο και ατομικής διεκδίκησης. Τέλος, επειδή η κρίση του καπιταλισμού, και οι αγώνες εναντίον του, δεν αφορούν ούτε μόνο το εργασιακό πεδίο ούτε και γνωρίζουν γεωγραφικούς διαχωρισμούς, η μετάφραση του άρθρου για την απεργία ενοικίου στο Sunset Park του Brooklyn ανοίγει τη συζήτηση γύρω από το φλέγον (και για εμάς εδώ) ζήτημα της στέγασης, που οι πρόσφατοι αγώνες στις ΗΠΑ έχουν μετατρέψει σε πεδίο σύγκρουσης.

Η Σ.Κυ.Α. είναι μια συνέλευση ανθρώπων που προέρχονται από διαφορετικές κοινωνικές και πολιτικές εμπειρίες. Τι κοινό έχει μια σερβιτόρα με ένα φοιτητή; Ο πληροφοριακός εργάτης με τη μετανάστρια καθαρίστρια; Ο ομοφυλόφιλος με έναν άνεργο; Τι σχέση έχει η Σ.Κυ.Α. με τους άλλους εκμεταλλευόμενους -καταπιεζόμενους; Μία απάντηση έχουμε να δώσουμε: τους μικρούς και μεγάλους αγώνες που ξεσπούν εδώ και 'κει. Αυτή την πραγματική κίνηση των κοινωνικών ανταγωνισμών μας ενδιαφέρει να κατανοήσουμε, να κριτικάρουμε, να αναδείξουμε και να διαδώσουμε σε αυτές τις σελίδες. Με γνώμονα τις αναγκές και τις επιθυμίες μας. Για την αλλαγή των καθημερινών μας σχέσεων. Για την κοινωνική απελευθέρωση.

Η συνέλευση πραγματοποιείται κάθε Κυριακή στις 18:30 στο Αυτόνομο Στέκι (Ζωοδόχου Πηγής 97 και Ισαύρων, Εξάρχεια).

skya.espiv.net

skya@espiv.net

να πούμε χωρίς να χρησιμοποιήσουμε τα πολιτικά μας σύμβολα και τα κουραστικά τσιτάτα, που κάνουν όσοι κι όσες δεν έχουν να πουν τίποτα ουσιαστικό, πέρα από το να επαναλαμβάνουν τα χιλιοειπωμένα. Αυτό δεν άλλαξε στο ελάχιστο ούτε τον πολιτικότερο χαρακτήρα της παρέμβασης μας, ούτε στρογγύλεψε καθόλου τα ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά της. Επίσης, στο κάλεσμα μας, απευθυνθήκαμε σε κάθε δραστήρια κοινωνική συλλογικότητα της περιοχής: π.χ. στο σύλλογο γυναικών, στους συλλόγους γονέων-κηδεμόνων των σχολείων κλπ. Ακόμα, μια συνάδελφος μοίρασε προκηρύξεις μετά το τέλος της λειτουργίας της Κυριακής και ζήτησε από τον παπά της ενορίας να καλέσει τον κόσμο στη συγκέντρωση για το κέντρο υγείας, πράγμα που ο άνθρωπος έκανε με μεγάλη προθυμία. Όντας βαθιά άθεοι κάποιοι από την ομάδα εργαζομένων, διαφωνήσαμε με αυτό το πράγμα, αλλά μια ελάχιστη κοινωνική και ιστορική πείρα, μας απέτρεψε από το να τραβήξουμε μέχρι τέλους αυτή τη διαφωνία, κι αυτή η πείρα δεν έκανε λάθος. Όλα αυτά τα γράφω με σχετική λεπτομέρεια, επειδή πιστεύω πραγματικά, ότι ο κοινωνικός ανταγωνισμός ακόμα και στο πρώτο βήμα, δηλαδή στο να μάθεις «πώς να αγωνίζεσαι», είναι μια κοινωνικά εκπαιδευτική διαδικασία, όπως το να μάθεις πώς να κρατάς το πιρούνι για να φας ή το να μάθεις την προπαίδεια, και είναι μια διαδικασία που πρέπει οι εκμεταλλευόμενοι, είτε είναι οργανωμένοι πολιτικά, είτε όχι, να την μάθουν από την αρχή. Κι αυτό στα πλαίσια της ανταλλαγής εμπειριών κι όχι στα πλαίσια κανενός διδακτισμού (του τύπου: «εγώ θα σου μάθω»).

Τέλος πάντων, ένα πρωινό μιας Κυριακής του περασμένου Δεκέμβρη, γεμάτοι και γεμάτες αγωνία για το πόσοι κόσμος θα ανταποκριθεί στο κάλεσμά μας, για το αν θα 'ρθουν διάφοροι για να τραμπουκίσουν στη συζήτηση (δεδομένου ότι ένα μέρος της ντόπιας κοινωνίας -και δικαίως- έχει πρόβλημα με το κέντρο υγείας), για το αν θα 'ρθουν χρυσαυγίτες στην εκδήλωση (η χρυσή αυγή στα περισσότερα χωριά της περιοχής ήταν δεύτερη εκλογική δύναμη) και πώς θα τους αντιμετωπίσουμε, για το αν θα μπορέσουμε να εμπλέξουμε ντόπιο κόσμο στην υπόθεση του αγώνα μας κλπ., κάναμε την εκδήλωση στο ΚΑΠΗ της περιοχής.

Η εκδήλωση πήγε καλά, ανταποκρίθηκαν περίπου 80 άνθρωποι, ανάμεσα τους κάποιοι πακιστανοί μετανάστες, ο κόσμος συμμετείχε στη συζήτηση κι έκανε προτάσεις, εννοείται ότι δεν εμφανίστηκαν χρυσαυγίτες (εξάλλου, μετά από συμβουλή συντρόφων, σε όλες τις προκηρύξεις μας βάζαμε ως μότο, το **αλεξινάζισμο** -όπως λέμε: αλεξικέραυνο-: «για μια περιθαλψή χωρίς αποκλεισμούς φυλής, φύλου, έθνους, εισοδήματος κλπ.», σύνθημα άλλωστε που υπερασπιζόμαστε στην πράξη μέχρι τέλους. Στο τέλος, τέθηκε σε ψηφοφορία ένα ψήφισμα με εννέα σημεία / αιτήματα, που είχε ως προμετωπίδα του το εφημεριακό ζήτημα, και 11 κάτοικοι ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμά μας να φτιάξουμε μια Πρωτοβουλία αγώνα υγειονομικών και κατοίκων, εργαζόμενοι, συνταξιούχοι, νοικοκυρές, ένα μέλος της πακιστανικής κοινότητας, κάποιοι συγγενείς υγειονομικών και δύο

δημοτικοί σύμβουλοι της αντιπολίτευσης.

Στην πρώτη συνάντηση της Πρωτοβουλίας Αγώνα, τέθηκαν οι όροι λειτουργίας της: ότι δηλαδή υγειονομικοί και κάτοικοι από κοινού θα αποφασίζουμε για όλα τα ζητήματα. Τονίστηκε, επίσης, από εμάς τους υγειονομικούς ότι μας ενδιαφέρει το πλαίσιο των ζητημάτων που θα μας απασχολήσουν να μην αφορά μόνο ζητήματα / αιτήματα προς την εξουσία, που είναι υπεύθυνη για το κέντρο υγείας (διοίκηση νοσοκομείου, υπηρεγείο υγείας κλπ.), αλλά και ζητήματα που αφορούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι χρήστες των υπηρεσιών του κέντρου υγείας κατά την πρόσβαση τους σε αυτό: ζητήματα δηλαδή συμπεριφοράς του προσωπικού, εσωτερικής λειτουργίας του κέντρου υγείας, χρηματισμού γιατρών κλπ. Φυσικά, μιας και δεν αποτελούσαμε μια ομοιογενή διαδικασία ως ομάδα εργαζομένων, υπήρχαν διαφωνίες σε σχέση με αυτό: «να μη βγάλουμε τα εσωτερικά μας προς τα έξω», «να μην πλακωνόμαστε μεταξύ μας» κλπ. Ωστόσο, οι περισσότεροι από εμάς, με την κίνησή μας να απευθυνθούμε στους χρήστες των υπηρεσιών μας, αφενός θέλαμε να ζητήσουμε συμμάχους για να θέσουμε και τα εσωτερικά προβλήματα του κέντρου υγείας, που δεν ήταν προσωπικά μας προβλήματα, αλλά προβλήματα που αφορούσαν κυρίως τους χρήστες των υπηρεσιών του, αφετέρου γνωρίζαμε ότι για να κερδίσουμε την υποστήριξη των ασθενών και των ντόπιων, θα πρέπει αυτοί να πιστέψουν ότι ο όποιος αγώνας δώσουν, θα έχει άμεσο αντίκτυπο και αποτελέσματα στην καθημερινότητά τους. Φυσικά, όλα αυτά ήταν από την αρχή υπό διαπραγμάτευση και δεν θα μπορούσαν να γίνουν από τη μια μέρα στην άλλη -αν και τώρα, ένα χρόνο μετά, τα πράγματα έχουν ξεκαθαρίσει σε κάποιο βαθμό. Τελικά, για να επιστρέψουμε, προτάθηκε ένα πλάνο δράσης και μπήκαν προτεραιότητες για τη δουλειά της Πρωτοβουλίας.

Πρώτη προτεραιότητα ήταν η ενημέρωση των κατοίκων για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε και τις λύσεις που προτείνουμε. Στη σχετική συζήτηση, φάνηκε ξεκάθαρα ότι ακόμα και μέλη της Πρωτοβουλίας Αγώνα, αγνοούσαν ποιες ακριβώς υπηρεσίες προσφέρει το κέντρο υγείας, πράγματα δηλαδή της καθημερινής του λειτουργίας όπως π.χ. τι ώρες λειτουργεί, πότε εξυπηρετούνται τα έκτακτα περιστατικά και πότε τα χρόνια κλπ. (Αυτό το πράγμα έχει ενδιαφέρον, επειδή κατά καιρούς πολλοί από αυτούς που θέλουν να



παλέψουν το ζήτημα της διαχείρισης της υγείας και της ασθένειας από το κεφάλαιο, το θέτουν με εντελώς *ιδεολογικούς και αφηρημένους όρους* στη βάση ιστορικών παραδειγμάτων, συνήθως στη βάση της εμπειρίας του αντιψυχιατρικού κινήματος της δεκαετίας του 60, παραβλέποντας τη σοβαρή έλλειψη της πληροφορίας των χρηστών των υπηρεσιών περίθαλψης -και άρα την τρομερή **ασυμμετρία** στη γνώση μεταξύ αυτών και των υγειονομικών- ακόμα και για στοιχειώδη πράγματα. Κι έτσι, αντί να πιάσουν τα πράγματα από τη ρίζα τους, από το πώς εκδηλώνεται **συγκεκριμένα** το φαινόμενο της υγείας / ασθένειας σήμερα εστιάζουν, αντίθετα, στα ζητήματα που είχαν τεθεί στο παρελθόν (γι' αυτό σχεδόν κατά κανόνα αποτυγχάνουν να εξελίσσονται σε κάτι παραπάνω από ένα φιλολογικό κύκλο, ή ένα group therapy). Επιλέχθηκε λοιπόν, να συνταχτεί ένα κείμενο που να αναφέρει αφενός ποιος ακριβώς είναι ο ρόλος του κέντρου υγείας και αφετέρου το ψήφισμα / πλαίσιο πάλης αγώνα με αιτήματα που ξανασυζητήθηκαν και διαμορφώθηκαν περαιτέρω από κοινού. Κι αυτό το κείμενο να λειτουργήσει και σαν ενημερωτικό φυλλάδιο για τους κατοίκους της περιοχής, αλλά και να ζητηθεί η υπογραφή όσων συμφωνούσαν με το πλαίσιο αγώνα, ώστε όταν συλλέξουμε ένα εύλογο αριθμό υπογραφών, να απευθυνθούμε στην διοίκηση του νοσοκομείου, στο οποίο υπάγεται το κέντρο υγείας και να διεκδικήσουμε τα αιτήματα που θέσαμε. Αυτά τα δύο κείμενα μεταφράστηκαν στα urdu. Θα αναρωτηθεί κάποια γιατί δεν προχωρήσαμε σε πιο δραστηριότητες κινητοποιήσεις αντί να ξεκινήσουμε με συλλογή υπογραφών; Οι λόγοι είναι δύο. Ο πρώτος είναι ότι, καταρχήν, οι αγώνες πρέπει να δίνονται με υπομονή, βήμα-βήμα και με σταδιακή κλιμάκωση των μεθόδων και των μέσων αντιπαράθεσης. Αν το υποκείμενο του αγώνα ήταν οι ιδεολογικοί και πολιτικοί μας φίλοι, δεν θα χρειαζόταν να ξεκινήσουμε συλλέγοντας υπογραφές, μπορούσαμε να πάμε κατευθείαν σε πιο δυναμικά πράγματα. Οι πολιτικές μορφές σφείλουν να έχουν την εμπειρία να αντιλαμβάνονται κάθε στιγμή το βαθμό ωρίμανσης της ανταγωνιστικής υποκειμενικότητας και των αντικειμενικών συνθηκών. Εκτιμούμε ότι η σύνθεση αυτών των παραμέτρων (και πολλών άλλων φυσικά), πρέπει να καθορίζει τη γενικότερη στρατηγική και τις επιμέρους τακτικές που θα επιλέγονται κάθε στιγμή σε ένα αγώνα.

Για να μην τα πολυλογώ, σε ένα διάστημα δύο μηνών συλλέχθηκαν περίπου 6000 υπογραφές, αριθμός καθόλου ευκαταφρόνητος (δοκιμάστε να συλλέξετε έστω και 10 υπογραφές με ένα δικό σας κείμενο για να κατανοήσετε τι σημαίνει αυτό), και οι αντικειμενικοί στόχοι της δράσης αυτής επιτεύχθηκαν, αφού μια ολόκληρη περιοχή με ένα φάσμα πληθυσμού περίπου 40.000 ανθρώπων, έμαθε και άρχισε να συζητά το ζήτημα των υπηρεσιών περίθαλψης και των προβλημάτων του κέντρου υγείας. Στα τέλη του περασμένου Μάρτη, μια ομάδα από την Πρωτοβουλία εξουσιοδοτήθηκε να καταθέσει στο γραφείο της διοίκησης του νοσοκομείου τις υπογραφές, διαπραγματευόμενη ταυτόχρονα τα αιτήματα που είχαμε θέσει.

Εδώ ανοίγουν ένα σωρό ζητήματα που το κίνημα δεν

τα πιάνει ποτέ, όπως για παράδειγμα, πώς πας ως εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος (κι όχι αντιπρόσωπος) ενός αριθμού ανθρώπων να διαπραγματευτείς κάποια πράγματα με την εκάστοτε εξουσία, αλλά δεν είναι της παρούσης για να τα συζητήσουμε (αυτά τα ζητήματα ωστόσο δεν είναι άνευ σημασίας: θυμάμαι για παράδειγμα σε μια απεργία του ΣΒΕΟΔ με αίτημα την αναγνώριση της ειδικότητας του «κούριερ/εξωτερικού υπαλλήλου», την έκδηλη αμηχανία εργαζομένων με δίκυκλο και αλληλέγγυων, όταν μια επιτροπή του σωματείου ανέβηκε στο υπουργείο εργασίας για να θέσει το αίτημα και να συζητήσει με τον υπουργό). Η διοίκηση του νοσοκομείου φέρθηκε όπως φέρονται συνήθως οι εγκάθετοι της κάθε εξουσίας, δηλαδή κάποια αιτήματα δεσμεύτηκε να τα ικανοποιήσει (και πράγματι τα ικανοποίησε μετά από κάποιο διάστημα), κάποια ζήτησε-χρόνο για να τα διαπραγματευτεί και κάποια τα απέρριψε εκ των προτέρων δηλώνοντας μη-αρμοδιότητα. Εννοείται ότι τα συνήθη φληναφήματα του στυλ «έχουμε μια τόσο τρομερή κρίση, τι ζητάτε», κλπ, που είχαμε προβλέψει ότι θα ακούσουμε, είχαμε παράλληλα προβλέψει πως θα τα αντιμετωπίσουμε.

Το βέβαιο είναι ότι γνωρίζαμε εξαρχής ότι λίγα πράγματα θα καταφέραμε με τη συλλογή υπογραφών σε σχέση με το αποτέλεσμα που επιδιώκαμε. Ωστόσο όπως έγραψα και πιο πάνω ήταν ένα απαραίτητο πρώτο βήμα που έπρεπε να γίνει, για «να εξαντλήσουμε όλες τις προσπάθειες διαλόγου» και να γίνει κατανοητό σιγά-σιγά καταρχήν στα μέλη της Πρωτοβουλίας Αγώνα κι έπειτα στον υπόλοιπο κόσμο, ότι άλλες μέθοδοι χρειάζονται εδώ.

Δώσαμε ένα εύλογο διάστημα στο διοικητή του νοσοκομείου για να ικανοποιήσει ότι υποσχέθηκε και παράλληλα προετοιμαστήκαμε για πώς θα προχωρήσουμε. Όπως είπα και πριν, δύο από τα εννέα αιτήματα μας ικανοποιήθηκαν, για τα άλλα περιμέναμε μάταια για κάνα δίμηνο χωρίς ανταπόκριση, στο μεταξύ μας δηλώθηκε ότι η διοίκηση του νοσοκομείου θα άλλαζε, πράγμα που σήμαινε ότι δεν μπορούσαμε να πιέσουμε τον συγκεκριμένο άνθρωπο, άρα θα έπρεπε να περιμένουμε να αντικατασταθεί για να διαπραγματευτούμε εκ νέου με τον επόμενο. Έτσι έφυγε το περυσινό καλοκαίρι, ενώ ταυτόχρονα και ως ομάδα εργαζομένων και ως Πρωτοβουλία Αγώνα προσπαθήσαμε να συζητήσουμε τα εσωτερικά ζητήματα του κέντρου υγείας. Στο μεταξύ, ανακοινώθηκε το σχέδιο για τη «μεταρρύθμιση της πρωτοβάθμιας υγείας», που ένα κομμάτι του αφορά το δεύτερο κύμα κινητικότητας / διαθεσιμότητας εργαζομένων στην περίθαλψη, παράλληλα με το κλείσιμο των δομών υγείας. Πράγμα που έβαζε σε άλλη βάση τα ζητήματα που είχαμε μπροστά μας.

Παράλληλα εκείνη την περίοδο, προς τα τέλη δηλαδή του περασμένου Σεπτεμβρίου κι ενώ η απεργία των καθηγητών ηττούνταν, μια ομάδα κατοίκων της περιοχής, μέλη οι περισσότερες κι οι περισσότεροι ενός συλλόγου γονέων που είχαν σταθεί αλληλέγγυοι στον αγώνα των καθηγητών, βγάζοντας το



συμπέρασμα ότι η απεργία των καθηγητών ηττήθηκε - όπως κι όλοι οι αγώνες μέσα στην κρίση-, επειδή δεν είχε την αλληλεγγύη των υπόλοιπων εκμεταλλευόμενων, έκανε ένα κάλεσμα στο ΚΕΠ της περιοχής για να συζητηθούν ανοιχτά τα προβλήματα των διάφορων κλάδων και υπηρεσιών και τι μπορεί να γίνει συλλογικά. Η ομάδα εργαζομένων στο κέντρο υγείας ήμασταν από αυτούς που καλεστήκαμε, μιας που η δράση μας ήταν γνωστή στην περιοχή. Στην πρώτη συνέλευση που έγινε στο ΚΕΠ, με 80 ανθρώπους παρόντες, εργαζόμενους, ανέργους, συνταξιούχους κλπ., το κλίμα ήταν αντίστοιχο των πλατειών του Ιούνη του 2011, σε μια περιοχή που δεν τον είχε ζήσει εκείνη την περίοδο: οι καθηγητές αξιολογούσαν την πρόσφατη απεργία τους και την κατάσταση του σχολείου σήμερα, ο καθένας και η καθεμιά έλεγε τον πόνο του, εμείς ως ομάδα εργαζομένων καταθέσαμε την εμπειρία αγώνα που είχαμε μέχρι τότε.

Στην επόμενη συνέλευση, και εκτιμώντας ότι ένα τόσο ετερόκλητο πλήθος ανθρώπων για να συνεχίσει να βρίσκεται πέρα από τις συζητήσεις **θα πρέπει να αγωνιστεί για κάτι χειροπιαστό** που θα αφορά όλους τους παριστάμενους κατοίκους και θα μπορεί να τους ενώσει, κι εφόσον το ζήτημα της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας σύμφωνα με τις εξαγγελίες του Γεωργιάδη θα έμπαινε πολύ σύντομα στην καρδιά της επικαιρότητας, προτείναμε, στην τρίτη συνέλευση, που θα γινόταν στις 28 Οκτωβρίου να συζητηθεί κατ' αποκλειστικότητα αυτό το ζήτημα. Πώς θα επηρεάσει δηλαδή η λεγόμενη «μεταρρύθμιση της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας» τις υπηρεσίες περίθαλψης στην περιοχή μας και τι μπορούμε να κάνουμε για να προετοιμαστούμε εν όψει αυτών που έρχονται.

Πράγματι, στις 28 Οκτωβρίου ενώπιον 110 ανθρώπων, συζητήθηκε το ζήτημα των υπηρεσιών περίθαλψης και προτάθηκε ως πρώτο βήμα μια συγκέντρωση διαμαρτυρίας στο Κέντρο Υγείας, μετάβαση στο νοσοκομείο και διαμαρτυρία στην υποδιοικήτρια του Γ.Ν. Θήβας, τόσο επειδή αυτή άρχισε ξανά να παίζει παιχνίδια με τις εφημερίες («περικοπές»), πράγμα που συνδέσαμε άμεσα με το επικείμενο λουκέτο στο κέντρο υγείας, όσο και για να ξεκαθαρίσει τα σχέδια της εξουσίας σε σχέση με το μέλλον που επιφυλάσσει στις δομές υγείας της περιοχής μας (υπάρχει κι ένα ΙΚΑ στην περιοχή). Αντιγράφω:

«Πάνω από 300 χρήστες των υπηρεσιών του Κέντρου Υγείας Σχηματαρίου, κυρίως άνεργοι και συνταξιούχοι, βρέθηκαν στη συγκέντρωση που διοργάνωσε η Ανοικτή Συνέλευση Αγώνα για την Περίθαλψη στο Δήμο Τανάγρας,

για να διεκδικήσουν ασφαλές πρόγραμμα εφημέρευσης των γιατρών και να διαμαρτυρηθούν για τα επικείμενα σχέδια του υπουργείου υγείας που επιφυλάσσει είτε κλείσιμο των δομών υγείας στη περιοχή, είτε μετατροπή τους σε «οικογενειακά ιατρεία», δηλαδή απολύσεις προσωπικού, αλλαγή των εργασιακών σχέσεων των γιατρών και μετατροπή τους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ωστόσο, η υποδιοικήτρια του ΓΝΘήβας, γνωρίζοντας από πριν για την επικείμενη διαμαρτυρία, βρέθηκε στο Κέντρο Υγείας, και εκεί για 3 ώρες ήρθε αντιμέτωπη με την οργή των χρηστών υπηρεσιών υγείας και για την πολιτική που εφαρμόζει. Συνταξιούχοι, άνεργοι και εργαζόμενοι, μέλη της Συνέλευσης Αγώνα και κάτοικοι, την έθεσαν ενώπιον των ευθυνών της με τρόπο, που δεν της επέτρεψε να παίζει τα γνωστά πολιτικά παιχνίδια, διαχείρισης και κοροϊδίας του κόσμου, που ξέρουν να παίζουν τα ανθρωπάκια της εξουσίας, όταν βρίσκουν απέναντί τους μεμονωμένους ανθρώπους. Όπως κάθε άνθρωπος του είδους της, το μόνο που γνώριζε να επαναλαμβάνει συνεχώς ήταν «δεν μου επιτρέπει ο προϋπολογισμός να ικανοποιήσω το αίτημά σας», «τα οικονομικά νούμερα είναι αμείλικτα», κάνοντας φανερό στους ηλικιωμένους ανθρώπους, που πρώτη φορά βρέθηκαν φάτσα με φάτσα με μια εντεταλμένη της κεντρικής εξουσίας, πόσο οι άνθρωποι αυτοί και οι πολιτικές που εκφράζουν μετράνε τις ανθρώπινες ζωές και πόσο μετράνε την πειθαρχία στα λογιστικά της υπηρεσίας που τοποθετήθηκαν.

Όταν μετά από 2,5 ώρες σηκώθηκε να φύγει από την αίθουσα και από την πίεση του κόσμου, η πόρτα κλειδώθηκε, οι είσοδοι του κέντρου υγείας ήταν αποκλεισμένοι από τον κόσμο και μόνο η συνείδηση αυτού του κόσμου ότι πρόκειται μόνο για το πρώτο βήμα του αγώνα και η παρουσία όλων των ειδών μπάτσων (8 ΟΠΚΕ, 2 περιπολικά, ασφαλίτες) της επέτρεψαν να μεταβεί σε άλλη αίθουσα του Κέντρου Υγείας.

Επί της ουσίας, η υποδιοικήτρια δεν απάντησε σε κανένα από τα θέματα που της τέθηκαν, αρνήθηκε να δεσμευτεί για την άρση της περικοπής του προγράμματος εφημέρευσης, κάνοντας μόνο ελάχιστες υποχωρήσεις. Επίσης, στην ουσία δεν είπε τίποτα για τα σχέδια του κράτους σε σχέση με το τι θα γίνει με τις δομές υγείας στην περιοχή.»¹

Εκτιμώντας ότι η κινητοποίηση μας δεν ήταν καλά οργανωμένη, αποφασίσαμε να οργανώσουμε ως Ανοικτή Συνέλευση για την Περίθαλψη (στην οποία συμμετέχουν τόσο η Πρωτοβουλία Αγώνα Υγειονομικών και κατοίκων, όσο και οι «Πολίτες Εν Δράσει») μια δεύτερη κινητοποίηση σε 15 ημέρες στο Γ.Ν. Θήβας. Πράγματι, σε 15 ημέρες οργανώσαμε μια

δεύτερη διαμαρτυρία, η οποία είχε λιγότερο κόσμο από την πρώτη και 60 άνθρωποι, όπως είχαμε καταρχήν αποφασίσει, μεταβήκαμε στο Γ.Ν. Θήβας. Αντιγράφω:

«Στην κύρια είσοδο του νοσοκομείου, μας περίμενε αστυνομική δύναμη, για να μας εμποδίσει με το πρόσχημα ότι «θα διασαλεύσουμε την τάξη». Μερικές δεκάδες συνταξιούχοι και ασθενείς, με τόσα προβλήματα υγείας, που το μόνο που ήθελαν ήταν να διαμαρτυρηθούν για τη μοίρα που επιφυλάσσει η εξουσία στο δικαίωμα τους στην περίθαλψη, βρήκαν απέναντί τους πάνοπλους αστυνομικούς.

Παρά τις επανειλημμένες εκκλήσεις μας να μας αφήσουν να περάσουμε, η αστυνομία δεν υποχωρούσε. Έτσι κι εμείς, ασκώντας το δικαίωμα μας στην άμυνα, συγκρουστήκαμε μαζί τους και καταφέραμε να μπούμε μέσα στον κεντρικό διάδρομο του νοσοκομείου, όχι όμως και στο διάδρομο που οδηγούσε στο γραφείο της υποδιοικήτριας.

Αυτό μας επέτρεψε να εφαρμόσουμε την απόφαση που είχαμε πάρει, να κλείσουμε για δύο ώρες τα ταμεία του νοσοκομείου, επιτρέποντας στους ασθενείς να εξετάζονται χωρίς εισιτήριο και να μην πληρώνουν για τον εργαστηριακό και τον ακτινολογικό έλεγχο που είχαν ανάγκη. Έστω και γι' αυτό το χρονικό διάστημα, κάναμε πραγματικότητα το δικαίωμα σε μια δωρεάν υγεία.

Ταυτόχρονα, μια επιτροπή 7 ανθρώπων ανέβηκε μέχρι το γραφείο της υποδιοικήτριας η οποία, βασιλικότερη του βασιλέως και αποθραυσμένη τελείως από την παρουσία και τη στάση της αστυνομίας, μας άφησε, χωρίς ίχνος σεβασμού, να περιμένουμε για μία περίπου ώρα, πριν μας δεχτεί, **βάζοντας, μάλιστα, ως όρο για τη συζήτηση να μην υπάρχουν κάμερες μέσα στο γραφείο της.** Είναι προφανές ότι δεν ήθελε ο κόσμος να μάθει τα γελοία επιχειρήματα με τα οποία δικαιολογεί τις παράνομες και άδικες αποφάσεις της. Αφού η υποδιοικήτρια επαναλάμβανε σαν μαγνητόφωνο αυτά που της έχουν μάθει να λέει τα αφεντικά της, **ότι δηλαδή δεν υπάρχουν λεφτά για την υγεία, αλλά μόνο για τους δανειστές,** χωρίς ούτε μια στιγμή να δώσει μια απάντηση στις ερωτήσεις που τις κάναμε, αποφασίσαμε να φύγουμε και να κατευθυνθούμε στην εισαγγελία της Θήβας.

Εκεί αντιμετωπίσαμε την ίδια κατάσταση: **η εισαγγελέας,** αγνοώντας την κατάσταση που της εκθέσαμε και τις ευθύνες που έχει γνωρίζοντας το γεγονός ότι δε διώκει έναν άνθρωπο, που ολοφάνερα εκθέτει σε κίνδυνο τις ζωές των ασθενών, μας απέδειξε τη **συμπαιγνία** μεταξύ όλων των εξουσιών του κράτους ενάντια σε εργαζόμενους,

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

¹ Από εδώ: skya.espinet.net/2013/11/04/ενημέρωση-για-τη-συγκέντρωση-της-δευτ/

² Από εφημερίδα τοίχου που τοιχοκολλήσαμε ως Ανοιχτή Συνέλευση στα χωριά της περιοχής για να ενημερώσουμε για την κινητοποίηση.

³ Στην μπροσούρα *Remember December, fight now!*, που μπορεί να βρεθεί στον ιστότοπο: skya.espinet.net, όπως και στο κείμενο απολογισμού της Συνέλευσης για την Υγεία υπάρχει ήδη αυτή η ιδέα.

ανέργους, συνταξιούχους, φτωχούς. Μια στάση πλήρους και απόλυτης αδιαφορίας.»²

Όποια ή όποιος έχει εμπειρία κοινωνικών αγώνων μπορεί εύκολα να καταλάβει τη σημασία του να συγκρούονται με τους μπάτσους άνεργοι, συνταξιούχοι και εργαζόμενοι στην υγεία για ένα αξιοπρεπές δικαίωμα στην περίθαλψη, χωρίς να έχουν πίσω τους ούτε κόμματα, ούτε συνδικάτα, ούτε δημάρχους, ούτε τίποτα -και δεν θα πούμε τίποτα άλλο επ' αυτού. Παρόμοιας σημασίας αποτελεί το γεγονός οι ίδιοι άνθρωποι να κλείνουν τα ταμεία των νοσοκομείων, μια πρακτική που ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2008 και κάποιοι από εμάς είχαμε βάλει από τότε το ζήτημα³ ότι μια τέτοια πρακτική που σπάει έμπρακτα τον κοινωνικό αυτοματισμό, πρέπει να περάσει στους εργαζόμενους στην περίθαλψη κι όχι να μείνει στους στενούς κύκλους των οργανωμένων πολιτικά.

Τέλος πάντων, ίσως είναι πολλά που πρέπει να ειπωθούν ακόμα. Τη στιγμή που γράφεται αυτό το κείμενο, αρχές Μάρτη του 2014, είμαστε σε αναμονή δημοσίευσης του ΦΕΚ για αντικατάσταση της υποδιοικήτριας του Γ.Ν. Θήβας, πράγμα που είναι ολοφάνερο ότι σχετίζεται άμεσα με τα παραπάνω. Η επίθεση στο ΙΚΑ είναι στη φάση της ολοκλήρωσής της, η επίθεση στα κέντρα υγείας έχει καθυστερήσει για ένα εξάμηνο, άρα είμαστε σε αναμονή των εξελίξεων στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας. Είναι προφανές ότι οι αλλαγές που γίνονται θα μας επηρεάσουν άμεσα, αφού η δουλειά μας, λόγω του λουκέτου στο ΙΚΑ της περιοχής, έχει εντατικοποιηθεί ακόμα περισσότερο. Οπότε όλα συνεχίζονται, δεν είναι όμως όλα στην αρχή.

Νομίζω ότι θα χουμε την ευκαιρία να τα ξαναπούμε, προκειμένου να εξάγουμε και κάποια συμπεράσματα από το σύνολο των εμπειριών που έχουν κατατεθεί.

Hobo



Για τον κοινό αγώνα σε Vodafone και Wind (Μια συνέντευξη με εκπρόσωπο του σωματίου της Wind)

*

Οι εταιρίες Vodafone και Wind ενοποιούν μέρος του δικτύου τους, δημιουργώντας από κοινού μια τρίτη εταιρία, ώστε να μεταφέρουν εκεί (μέσω outsourcing) τους εργαζόμενους των τεχνικών τους τμημάτων με απώτερο σκοπό την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, την υπογραφή νέων ατομικών, τις μειώσεις μισθών και τις απολύσεις. Οι εργαζόμενοι και στις δυο εταιρίες από την πρώτη στιγμή εναντιώθηκαν στα σχέδια αυτά και αυτήν την περίοδο βρίσκονται σε δυναμικές κινητοποιήσεις με αποκορύφωμα την από κοινού απεργία σε Wind και Vodafone στις 9 και 11 Οκτωβρίου αντίστοιχα. Με αφορμή τον κοινό αυτό αγώνα συζητήσαμε με μια εκπρόσωπο του σωματίου της Wind για τα ζητήματα που θέτει αυτός ο αγώνας, αλλά και για τις προοπτικές και το μέλλον του. Η συνέντευξη πάρθηκε τέλη Οκτώβρη.

(η επιμέλεια έγινε από τον FGA)

ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ ΟΙ ΔΥΟ ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΧΩΡΑΝΕ ΣΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΝΕΑΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΟΠΙΟΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ ΤΟΥΣ;

Πρόκειται για μια εργολαβία ουσιαστικά, γιατί η εταιρία αυτή στη σύστασή της θα έχει μόνο τον έλεγχο, τη στήριξη και τη λειτουργία του συγκεκριμένου έργου, του network sharing. Ουσιαστικά, δε θα κατέχει κάποιο περιουσιακό στοιχείο η ίδια. Αναλαμβάνει να διαχειρίζεται και να υποστηρίξει, τεχνικά μιλώντας, τα δίκτυα της Wind και της Vodafone. Θα είναι μια εταιρία στην οποία θα συμμετέχουν 50% μέτοχοι της Wind και 50% της Vodafone και στην οποία θα μεταφερθούν 300 εργαζόμενοι: περίπου 130 εργαζόμενοι από την Wind και οι υπόλοιποι από τη Vodafone. Η σύσταση της νέας εταιρίας αφορά αποκλειστικά και μόνο την εξοικονόμηση εργασιακού κόστους γιατί οι συνάδελφοι που θα πάνε εκεί δε θα έχουν συλλογική εκπροσώπηση, δε θα ισχύει η συλλογική τους σύμβαση, που υπάρχει ήδη αυτή τη στιγμή, αλλά θα πάνε με ατομικές συμβάσεις οπότε, όπως γίνεται ξεκάθαρα, με την εργολαβία θα υπάρξει καταβαράθρωση και των δικαιωμάτων και των μισθών και είναι δεδομένο πλέον πως θα υπάρξουν και απολύσεις. Αυτές, ούτως ή άλλως, ήταν και οι αρχικές μας εκτιμήσεις για το συγκεκριμένο έργο, οι οποίες αποδείχτηκαν σωστές διότι, ήδη από τις διοικήσεις των δυο εταιριών, αφήνεται να διαρρεύσει ότι θα υπάρξουν απολύσεις, ότι δεν υπάρχει τίποτε εγγυημένο στη νέα εταιρία. Το μόνο που μας αναφέρουν είναι ότι θα μεταφερθούν με τα ίδια δικαιώματα, αλλά δε μας δίνουν εγγυήσεις για το μέχρι πότε θα ισχύουν αυτά τα δικαιώματα. Εκτός αυτού, τα δυο σωματεία θα αποδυναμωθούν γιατί φεύγει ο πυρήνας τους. Οπότε ουσιαστικά το μόνο που μένει είναι ένα μικρό μέρος του τεχνικού προσωπικού και το υπόλοιπο είναι το εμπορικό κομμάτι. Έτσι αποδυναμώνονται και οι εταιρίες, αλλά και τα δυο σωματεία που η βάση τους αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από τεχνικούς οι οποίοι προβλέπεται να αποχωρήσουν. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι δε θα

έχουν διαπραγματευτική ισχύ γιατί θα είναι δύσκολη ακόμα και η σύσταση και η μετέπειτα δράση ενός νέου σωματίου στη νέα εταιρία. Κατά τη γνώμη μας, όλα αυτά είναι εκτιμητά από τις δυο διοικήσεις και αυτός είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο συστήνεται αυτή η νέα εταιρία.

Πώς συγκεκριμένα επιχειρούν να υλοποιήσουν τα σχέδια σύστασης νέας εταιρίας;

Η διοίκηση με διάφορους τρόπους προσπαθεί να απαξιώσει το ρόλο του σωματίου ακριβώς γιατί για να μπορέσει να γίνει η μεταφορά θα πρέπει να υπάρχει, νομικά, και συναίνεση του συλλογικού οργάνου της εταιρίας. Αυτό συγκεκριμένα γίνεται ορίζοντας συναντήσεις με τους εργαζόμενους για να μιλήσει για το σχέδιο στις οποίες όμως δεν αναφέρει απολύτως τίποτε, ούτε καν το όνομα της νέας εταιρίας ούτε δίνει καμία εγγύηση. Το μόνο στο οποίο αναφέρεται είναι το οργανόγραμμα χωρίς να έχει γίνει καμία ουσιαστική συζήτηση ή διαβούλευση για το συγκεκριμένο ζήτημα. Η διοίκηση επίσης απευθύνεται σε εργαζόμενους είτε ατομικά είτε με meetings όπου προπαγανδίζει το νέο έργο σαν το παράδεισο επί της γης: «ότι η νέα εταιρία θα είναι ισχυρή, ότι θα πάτε με τους ίδιους ή καλύτερους όρους» κτλ. Όταν όμως η συζήτηση πάει επί του πρακτέου, ποιοι θα είναι οι όροι, για πόσο κτλ. τότε δε δίνεται καμία απολύτως απάντηση, μένοντας

μόνο στο ότι «ελάτε και όλα θα είναι καλά»! Αυτή τη στιγμή γίνεται ένας ψυχολογικός πόλεμος στους εργαζόμενους και υπάρχει διαρροή μισών πληροφοριών που έχουν συμβάλει στο να σπάσουν τα νεύρα των εργαζομένων κάποιοι απογοητεύονται, αλλά και πολλοί εξαγριώνονται με όλο αυτό το ζήτημα. Πρόκειται για μια δύσκολη κατάσταση που όπως είπε και ένας εργαζόμενος: «αφορά τη ζωή μας και κανένας δεν το παίρνει στα σοβαρά».

Ποια είναι η δράση των σωματείων σας το τελευταίο καιρό στις δυο εταιρίες;

Εκείνο που μπορώ να πω είναι ότι τα δυο σωματεία έχουν επιτύχει συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Υπάρχει αντίδραση για όλα όσα συμβαίνουν και συνεχής αγώνας για τα δικαιώματα, τις συμβάσεις, τις θέσεις εργασίας, η οποία βασίζεται στη δύναμη της βάσης, στους ίδιους τους εργαζόμενους που συμμετέχουν στις δράσεις. Όσον αφορά το σωματείο της Wind, συστάθηκε το 2005 και από τότε έχει δεχθεί μεγάλο πόλεμο από τις διοικήσεις με μηνύσεις είτε προσωπικά εναντίον εργαζομένων, είτε συνολικά ενάντια στο ίδιο το σωματείο και στην απόπειρα σύστασής του. Κατάφερε όμως με τη συμμετοχή των εργαζομένων να αποκτήσει μια σχετική δύναμη ώστε να υπογράψει συλλογική σύμβαση που να ισχύει μέχρι και σήμερα, αλλά και να ανακληθούν απολύσεις, να διατηρούνται στοιχειώδη δικαιώματα και αξιοπρεπείς μισθοί και να αποκρούσει γενικότερα πολλά από τα δυσμενή που ισχύουν στους περισσότερους χώρους εργασίας. Η μεγαλύτερη κατάκτηση για μένα είναι ότι έχει καταφέρει να συσπειρώσει κόσμο με διαφορετικές ιδεολογικές καταβολές ή κόσμο που μπορεί να μην ασχολείται καθόλου με τα πολιτικά. Ο κόσμος είναι αυτός που έχει πλαισιώσει και δυναμώσει το σωματείο και θεωρώ ότι το μεγαλύτερο επίτευγμα αυτή τη στιγμή είναι ότι είμαστε συσπειρωμένοι ανεξάρτητα από τις επιμέρους απόψεις ή τα πιστεύω που μπορεί ο καθένας να έχει παλεύοντας ενάντια στα σχέδια της εταιρίας να μας στερήσει δικαιώματα, μισθούς, θέσεις εργασίας κτλ.

Συνελεύσεις κάνετε στο χώρο εργασίας ή εκτός;

Καταρχάς, έχουμε Δ.Σ. στο σωματείο, αλλά οι αποφάσεις παίρνονται με γενικές συνελεύσεις (Γ.Σ.) οι οποίες γίνονται αρκετά συχνά μέσα στο χρόνο και μέσα στο χώρο εργασίας. Συνήθως, οι συνελεύσεις γίνονται στην καφετέρια που βρίσκεται στο χώρο εργασίας, αλλά οι τελευταίες συνελεύσεις έχουν γίνει μέσα στο χώρο της παραγωγής: είτε στο τηλεφωνικό κέντρο είτε στα τμήματα των τεχνικών. Βεβαίως, η εταιρία μας κυνηγάει λίγο με αυτό, έχουμε κάνει συλλογή εξωδίκων (!), αλλά λόγω του κόσμου που συσπειρώνεται γύρω από το σωματείο, του οποίου θέληση είναι η συνέλευση να διεξάγεται στο χώρο εργασίας, η εταιρία δεν μπορεί να κάνει κάτι παραπάνω από το να στέλνει κανένα εξώδικο...

Με τι επίδικο, «σταμάτημα της παραγωγής»;

Ναι, είτε «σταμάτημα της παραγωγής» είτε ότι ο χώρος δεν είναι ενδεδειγμένος για Γ.Σ.. Με αυτό ως πρόσχημα, οι αποφάσεις που παίρνονται στις συνελεύσεις θεωρούνται από την εταιρία παράνομες και καταχρηστικές. Αυτό όμως είναι κάτι που το έχουμε συνηθίσει! Οποιαδήποτε απόφαση παίρνουμε είτε αυτό γίνεται σε «σωστό» χώρο είτε σε «λάθος» υπάρχει μια τακτική της εταιρίας να προσπαθεί να τις κηρύσσει παράνομες είτε πηγαίνοντάς μας δικαστικά είτε μέσω εξωδίκων.

Πότε μάθατε το σχέδιο των δυο εταιριών και πώς ξεκίνησε η οργάνωση του συγκεκριμένου αγώνα;

Εμείς μάθαμε για το σχέδιο τον Ιούνιο όταν οι διοικήσεις των δυο εταιριών επισκέφθηκαν τον Σαμαρά ώστε να προπαγανδιστεί, στα πλαίσια του «success story», το συγκεκριμένο έργο ως τεράστιο επενδυτικό σχέδιο με 600 προσλήψεις κτλ. Από εκεί ξεκίνησε ένας αγώνας από εμάς με κύριο μέλημα να υπάρξει απεύθυνση στο καταναλωτικό κοινό -που είχε δει αυτό το σχέδιο σαν όντως επενδυτικό, το οποίο θα ανοίξει θέσεις εργασίας, πράγμα το οποίο ποτέ δεν ίσχυσε γιατί αναφέρεται μόνο μεταφορά εργαζομένων και όχι προσλήψεις. Απευθυνθήκαμε πρώτα και κύρια στους ίδιους τους συναδέλφους με πολλές περιοδείες σε διαφορετικά τμήματα ενημερώνοντας και κάνοντας συνελεύσεις μέσα σε χώρους δουλειάς. Συζητάγαμε διαρκώς, όλο

αυτό το διάστημα, και υπήρχε μια έντονη διεργασία πάνω σε αυτό ώπου κατέληξε σε μια μαζική Γ.Σ. που αποφάσισε: όχι στη νέα εταιρία και όχι στη μεταφορά εργαζομένων. Από εκεί κι έπειτα, απευθυνθήκαμε και σε κόμματα, φορείς, ΜΜΕ θέτοντας τη δική μας οπτική των πραγμάτων. Οι δράσεις μας πλέον έχουν κλιμακωθεί με μοιράσματα σε καταστήματα, με στάσεις εργασίας, η οποία συνοδεύεται από Γ.Σ. και κορυφώθηκε με την κοινή 24ωρη απεργία σε Vodafone-Wind πριν λίγες μέρες.

Ποια ήταν η πορεία μέχρι να φτάσετε σε αυτήν τη μαζική Γ.Σ. και ποιες ήταν οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στη νέα εταιρία;

Στην αρχή, ακριβώς επειδή τα πράγματα ήταν ασαφή και δεν υπήρχε συγκεκριμένη πληροφόρηση, υπήρχε ένας φόβος και μια απορία στους εργαζόμενους για το μέλλον. Κάποιοι εργαζόμενοι λέγανε τότε ότι δεν υπάρχει πρόβλημα να πάμε σε νέα εταιρία αν διατηρηθούν τα δικαιώματά μας. Κάποιοι άλλοι πάλι πίστευαν πως είναι μια απλή αλλαγή χώρου και ότι θα υπάρχει εκπροσώπηση από τα σωματεία και θα ισχύουν οι συλλογικές συμβάσεις. Υπήρχε ακόμα και η σκέψη ότι έτσι όπως είναι η κατάσταση γενικότερα εργασιακά αυτή τη στιγμή «θα πρέπει να πάω ώστε να κρατήσω τη δουλειά μου έστω και για λίγο». Λόγω και της προπαγάνδισης από την πλευρά της διοίκησης του συγκεκριμένου σχεδίου υπήρχαν κάποια άτομα που το έβλεπαν θετικά. Πλέον όμως λόγω της δράσης του σωματείου μας, αλλά και λόγω της ίδιας της στάσης των διοικήσεων, που ενώ έχουμε φτάσει στο παρά πέντε ακόμα και σήμερα δε δίνουν συγκεκριμένες απαντήσεις για όλα αυτά τα ζητήματα και τους προβληματισμούς, το κλίμα έχει ανατραπεί.

Από τη στιγμή που μαθεύτηκε το σχέδιο, πέρα από την απεύθυνση προς το κοινό, γίνανε συνελεύσεις και πιο μικρές συνελεύσεις καθώς και περιοδείες σε χώρους εργασίας. Εμείς έχουμε συζητήσει με τους εργαζόμενους, δεν έχουμε δηλαδή απλώς καταγράψει ή αποτυπώσει απόψεις, αλλά έχουμε βγάλει κοινά συμπεράσματα για το τι είναι αυτή η νέα εταιρία και έτσι το κλίμα έχει αλλάξει. Πλέον, οι εργαζόμενοι έχουν συνειδητοποιήσει ότι η συγκεκριμένη μεταφορά θα είναι και το τέλος των εργασιακών συνθηκών όπως τις γνώριζαν ή ακόμα και το τέλος της θέσης τους. Έχοντας συνέχεια επαφή με τον κόσμο και, μέσα από τις συζητήσεις, τα συμπεράσματα τα έβγαζαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και με αυτόν τον τρόπο ενισχύθηκαν και τα δικά μας επιχειρήματα, αλλά και το αντίστροφο. Όλη αυτή η προσπάθεια κατέληξε στη μαζική Γ.Σ. που έγινε τον Ιούλιο.

Ποια η σχέση με το σωματείο της Vodafone;

Πάντοτε υπήρχε μια συνεννόηση και μια συνεργασία με το σωματείο της Vodafone γιατί ουσιαστικά τα θέματα τα οποία τρέχουν εκείνοι είναι κοινά για όλες τις εταιρίες στις τηλεπικοινωνίες. Έχουμε βρεθεί σε κοινούς αγώνες με τη Vodafone πολλές φορές στο παρελθόν. Το σχέδιο όμως για τη νέα εταιρία ήταν κάτι

που πραγματικά μας ένωσε. Η ανάληψη κοινών δράσεων έχει πραγματικά λειτουργήσει ενισχυτικά. Το λέω αυτό με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι της μιας εταιρίας παίρνουν κουράγιο από τους εργαζόμενους στην άλλη. Αυτό λειτουργεί αμφίδρομα. Δηλαδή, όταν πέφτει το ηθικό των μεν ανεβαίνει των δε και έτσι υπάρχει συνεχώς μια αλληλεπίδραση. Αυτό είναι και το πιο θετικό κομμάτι της συνεργασίας που έχουμε και δυναμώνει τον αγώνα μας. Είμαστε μαζί και στα μοιράσματα και στις απεργίες βοηθά ο ένας τον άλλο και στις συνελεύσεις μετέχει εκπρόσωπος του ενός ή του άλλου σωματείου. Αυτό έχει βοηθήσει επίσης στο να έχουμε μια συνολική άποψη της κατάστασης. Στη Vodafone είναι αρκετά υψηλό το ηθικό και με την τελευταία απεργία, αλλά και από τις αντιδράσεις των εργαζομένων στις συνελεύσεις τους κάτι που ελπίζουμε να κρατήσει και στις δυο εταιρίες μέχρι το τέλος.

Ποια η έκβαση της απεργίας;

Η απεργία ήταν μαζική. Τα πέντε κτήρια της εταιρίας στην Αθήνα δε λειτούργησαν, όπως επίσης δε λειτούργησε ούτε η επαρχία. Στη Vodafone επίσης υπήρξε μεγάλο ποσοστό συμμετοχής. Κάνοντας ένα μικρό απολογισμό ο κόσμος έχει κατανοήσει πλέον πλήρως τι σημαίνει η νέα εταιρία. Επίσης, δεχθήκαμε μεγάλη συμπαράσταση πολλών αλληλέγγυων από συλλογικότητες, συνελεύσεις γειτονιάς, σωματεία κάτι που, κατά τη γνώμη μου, θεωρώ συγκινητικό και βοήθησε πάρα πολύ στην επιτυχία της απεργίας.

Ποια η στάση των εργαζομένων μετά την απεργία και ποιο το από εδώ και πέρα;

Αυτό το οποίο έχει διαφανεί από τις απεργίες αλλά και τις συζητήσεις, οι οποίες δεν έχουν σταματήσει, είναι ότι ζητούν την κλιμάκωση του αγώνα τόσο ως προς το νομικό κομμάτι, όσο και ως προς το κοινωνικό, το καθαρά αγωνιστικό κομμάτι. Αυτό αποτυπώθηκε στην τελευταία μας συνέλευση που έγινε την Τρίτη στις 22/10 και στη συνέλευση στις 21/10 στη Vodafone. Αποφασίστηκε 48ωρη απεργία με ανοικτή ημερομηνία, στάση εργασίας επίσης με ανοικτή ημερομηνία όπως και κάποιες δράσεις που έχουν να κάνουν με τις λειτουργίες της ίδιας της εταιρίας που ευνοούν τη σύσταση νέας εταιρίας. Έχουμε αποφασίσει ότι θα αντισταθούμε με όποιους τρόπους μπορούμε μέσα στο χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στη δική μας συνέλευση, αλλά και στη Vodafone, υπήρχε ακόμα μεγαλύτερη προσέλευση από την προηγούμενη φορά, συμμετείχαν συνάδελφοι και από άλλα τμήματα που μπορεί να μην τους αφορά άμεσα το συγκεκριμένο έργο, αλλά συμμετείχαν και στήριξαν γεγονός που έδωσε ακόμα μεγαλύτερη δύναμη στις αποφάσεις αυτές. Από την πλευρά της Vodafone αποφασίστηκαν τα ίδια πάνω-κάτω με μαζική προσέλευση και συμμετοχή οπότε διατηρούμε ελπίδες ότι θα δυναμώσει ακόμα περισσότερο ο αγώνας μας. Ζητάμε τέλος συμπαράσταση όλων όσων είναι εκτός των δυο εταιριών γιατί το συγκεκριμένο ζήτημα με τις εργολαβίες, την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, τις μειώσεις μισθών και τις απολύσεις μας αφορά όλους.



Το workfare στη ζωή μου

(ή 56 μέρες “κοινωνικού εργασιού” στον πολιτισμό)

*

«Οι μεν ιθαγενείς λειτουργούν τελικά μόνο με τον βούρδουλα, έχουν αυτή την αξιοπρέπεια, ενώ οι Λευκοί, τελειοποιημένοι χάρη στη δημόσια εκπαίδευση, δουλεύουν από μόνοι τους. Ο βούρδουλας κουράζει στο τέλος αυτόν που τον χειρίζεται, ενώ η ελπίδα δύναμης και πλούτου με την οποια μπουκώνονται οι Λευκοί δεν στοιχίζει τίποτα, τίποτα απολύτως.»

Λούι Φερντινάν Σελίν, Ταξίδι στην άκρη της νύχτας

ΟΤΑΝ ΕΚΑΝΑ ΑΙΤΗΣΗ για τα «κοινωνικά προγράμματα στον πολιτισμό» τον Αύγουστο του 2013 είχα συμπληρώσει 2 μήνες ανεργίας μετά από ένα 8μηνο εργασίας για 490 ευρώ στα ΕΛΤΑ, και δικαιούμουν το τριμηνιαίο επίδομα του ΟΑΕΔ (200κάτι ευρώ). Ταυτόχρονα δούλευα, περιστασιακά αλλά συνεχόμενα, ως «ιδιώτης συνεργάτης» της ΕΛ.ΣΤΑΤ.¹, βγάζοντας από αυτό ετήσια περίπου 2500 ευρώ (200 ευρώ, αν δίνονταν κάθε μήνα). Επίσης, το διάστημα των διακοπών αντικαθιστούσα έναν φίλο γραφίστα στις άδειες που έπαιρνε από την οικονομική εφημερίδα που εργάζεται, με απόδειξη δαπανών (40 ευρώ μεροκάματο με παρακράτηση φόρου). Τα σταθερά έξοδα της κατοικίας μου κυμαίνονται στα 150-200 ευρώ το μήνα, χωρίς να πληρώνω ενοίκιο (μένω σε ένα δωμάτιο αγορασμένο από το εφάπαξ της σύνταξης του πατέρα μου). Χωρίς λοιπόν να έχω πληρώσει ακόμα το χαράτσι και χωρίς να πληρώνω σχεδόν ποτέ τους λογαριασμούς στην ώρα τους, τα κατάφερα εκείνη την περίοδο να επιβιώνω ως άνεργος, «στριμόκωλα» μεν, αλλά όχι μίζερα (π.χ. έκανα και 4 εβδομάδες φθηνές διακοπές ελεύθερης κατασκήνωσης σπαστές σε 3 δόσεις).

Τα καθημερινά μου έξοδα έχουν κυρίως να κάνουν με έξοδα μηχανής, τσιγάρα και μπύρες, σπάνια θα φάω έξω, κάτι βέβαια που συνεπάγεται και αρκετές ώρες την εβδομάδα οικιακής εργασίας (συν σεβαστό μέρος του χρόνου μου αφιερωμένο σε 3 εβδομαδιαίες αυτοοργανωμένες συνελεύσεις). Ζώντας υπό αυτές τις συνθήκες, αν και μεγάλο μέρος αυτού του διαστήματος θεωρούμε άνεργος, κάθε μέρα νοιώθω ότι έχω πάρα πολλά να κάνω. Δεν παραπονιέμαι ακριβώς, γιατί η «πολυδραστηριοποίηση» είναι κάτι που αν μη τι άλλο το έχω επιλέξει και άρα μου προσφέρει σίγουρα ικανοποίηση, απλώς αρκετές φορές γκρινιάζω στους φίλους μου ότι τρέχω συνεχώς σε «σκατοδουλειές» για ψίχουλα, ότι δεν προλαβαίνω να βρω ελεύθερο χρόνο για να «αράξω» («καλά ρε κωλόχιππα δεν σου έφτασε ένας μήνας διακοπές;») και δυσκολεύομαι πάρα πολύ να απαντήσω στα «απλά» ερωτήματα (που θέτω σε άλλους στις έρευνες της ΕΛ.ΣΤΑΤ.!) «τι δουλειά κάνεις;», «είσαι εργαζόμενος ή άνεργος;».

Η σχέση μου με τα «κοινωνικά προγράμματα του ΟΑΕΔ» ξεκίνησε ένα χρόνο νωρίτερα το καλοκαίρι του 2012, όταν με ένα χρόνο κάρτα ανεργίας έκανα

ταυτόχρονα αίτηση και πέρασα για να δουλέψω ως 5μηνος (για 625 «τον μήνα») στο ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και ως 8μηνος (για 490) στα ΕΛ.ΤΑ. Επέλεξα το δεύτερο γιατί ήμουν υποψιασμένος για το τι συνεπάγεται το «κατά παρέκκλιση των νόμιμων συλλογικών συμβάσεων» που θα υπέγραφα με... τη ΓΣΕΕ. Δεν έκανα λάθος. Τα λεφτά όταν εργάζεσαι με συλλογική σύμβαση (για σπάνια εμπειρία στα 29 μου χρόνια) είναι πάντα πολύ παραπάνω γιατί μπαίνουν τουλάχιστον δώρα Χριστουγέννων/ Πάσχα και επιδόματα αδειας και γενικώς έχεις κάποια δικαιώματα που εγώ στα ΕΛ.ΤΑ. τα εκμεταλλεύτηκα στο έπακρο (π.χ. «αρρώστησα» 2 μέρες προς το τέλος του 8μήνου χωρίς να χάσω το μεροκάματο). Οπότε και παραπάνω λεφτά έβγαλα και σπατάλησα λιγότερο χρόνο δουλειάς απ' ότι αρχικά υπολόγιζα². Παρ' όλα αυτά επέλεξα να συμμετάσχω το 2012-13 στη συνέλευση που δημιουργήθηκε από άνεργους/εργαζόμενους στην κοινωνική εργασία (συνεκοχ³ για συντομία), έχοντας την εκτίμηση ότι πρόκειται για ένα μοντέλο εργασίας που θα μου «χτυπούσε την πόρτα».

Δυστυχώς, έπεσα και σ' αυτό μέσα και τον δεκαπενταύγουστο του '13 συμπλήρωσα μια προκήρυξη για «μέχρι 7μηνες εργασία στα κοινωνικά του πολιτισμού» ως εργάτης γενικών καθηκόντων. Το μηνιαίο θα ήταν 625 ευρώ και θα μας το έδινε μια (ας την λέμε) «ΜΚΟ» που θα μας νοίκιαζε σε ένα (ας το πούμε) «Μουσείο», αμφότεροι με σκοπό την προώθηση του (ας τον πούμε) «ελληνικολαϊκού πολιτισμού». Τον Σεπτέμβριο έμαθα με πολύ χαρά ότι ήμουν στους 16 επιτυχόντες και την πρώτη Κυριακή του Οκτώβρη, καθώς χάζευα στους δρόμους της Σαλόνικα (είχαμε ανέβει με τη Σ.ΚΥ.Α. σε εκδήλωση-παρουσίαση στην κατάληψη ΥΦΑΝΕΤ της μπροσούρας «workfare: η συνέχεια της ανεργίας με άλλα μέσα⁴) το διπλανό σύνθημα (βλ. φώτο) σκάει τηλέφωνο στο κινητό να παρουσιαστώ στα γραφεία της ΜΚΟ να υπογράψω για να ξεκινήσω να δουλεύω από Δευτέρα. Ξεκινάω λοιπόν την «καριέρα» μου με «άρνηση εργασίας», λέγοντας τους ότι λείπω σε διήμερο ταξίδι και μπορώ να υπογράψω Δευτέρα για να ξεκινήσω Τρίτη.

Ούτε την Δευτέρα υπογράψω, αλλά μου λένε ότι έχουν έτοιμη την αναγγελία πρόσληψης μου στον ΟΑΕΔ, ενώ με ενημερώνουν «για να μην υπάρχουν παρεξηγήσεις» ότι το διάστημα εργασίας μου θα είναι μέχρι 31 Δεκέμβρη, 3 παρά κάτι μήνες δηλαδή αντί για 7, και ότι θα πληρώνομαι 25 ευρώ την ημέρα και όχι μηνιαίο μισθό. Εγώ «παγώνω» από την ποσότητα των αρνητικών πληροφοριών, απέναντι στις οποίες πρέπει να απαντήσω άμεσα με ένα τηλεφωνικό ναι ή όχι, υπεραμύνομαι ότι έκανα αίτηση για 7μηνο, αυτοί απαντάνε ότι το πρόγραμμα αναγκαστικά λήγει το 2013, αλλά θα κοιτάξουν αν γίνεται να παραταθεί. Τελικά, δίνω το τηλεφωνικό ok με το οποίο ο ΟΑΕΔ με διαγράφει από άνεργο.

Το επόμενο πρωί πάω στο «Μουσείο», όπου η πρώτη μου εικόνα είναι ένα ψήφισμα διαμαρτυρίας με υπογραφή «συμβασιούχοι στα κοινωνικά του πολιτισμού» που καταγγέλλουν ότι δουλεύουν πάνω από 4 μήνες απλήρωτοι. Ο υπεύθυνος του «Μουσείου», στον οποίο μ' έχουν παραπέμψει, αφού μου λέει ότι γίνεται ένα μπάχαλο μ' εμάς γιατί δεν τους έχει σταλεί καν η λίστα των επιτυχόντων από την «ΜΚΟ», με ρωτάει τι προϋπηρεσία έχω. Του απαριθμώ την προϋπηρεσία μου σε delivery, τηλεφωνικά κέντρα, στατιστικές έρευνες, γραφιστική και δημοσιογραφία κι ενδιαφέρεται μόνο για τα τελευταία, τα οποία τα έχω σπουδάσει αν μη τι άλλο. Μου λέει ότι έχουν ανάγκη από κόσμο να συντάξει μια δημοσιογραφική παρουσίαση του έργου του νέου κτιρίου στο οποίο θα μεταστεγαστεί το «Μουσείο» τα επόμενα χρόνια, οπότε θα μου αναθέσουν μαζί με μάλλον έναν «ωφελοόμενο» αυτό το έργο. Εγώ τονίζω ότι υπάρχει ένα πρόβλημα στο να ξεκινήσω να δουλεύω γιατί δεν έχω υπογράψει σύμβαση. Συμφωνεί ότι μπορώ να φύγω αφού δεν έχει λυθεί αυτή η εκκρεμότητα και μου εγγυάται ότι θα πληρωθώ τα συγκεκριμένα ημερομίσθια. Πάω οπότε προς τα γραφεία της ΜΚΟ, όπου βρίσκονται σε ένα κτίριο χωρίς κουδούνια και που απ' έξω περιμένουν κάποιοι άλλοι «ωφελοόμενοι», από πρόγραμμα voucher όμως, που επίσης τους έψαχναν αφού η «ΜΚΟ» τους χρωστούσε λεφτά (δεν τους ξανάδα). Φεύγω, αφού η «ΜΚΟ» είναι άφαντη και τσακώνομαι μαζί τους τηλεφωνικά το απόγευμα για το θέμα του «στησίματος» και της μη υπογραφής σύμβασης.

Είμαι ακόμα προβληματισμένος για το αν αξίζει να ταλαιπωρηθώ με αυτήν την τρίμηνη ιστορία ή να κάνω αίτηση για ΕΛ.ΤΑ. ή κάποιο καινούριο 5μηνο πρόγραμμα των 490. Ψάχνω στο ίντερνετ πληροφορίες για την «ΜΚΟ» και φρικάρω ακόμα περισσότερο γιατί βρίσκω καταγγελίες ότι είναι «λαμόγια» και εξαπατούν εργαζόμενους. Αν και οι περισσότερες συμβουλές μου λένε να μην μπλέξω γιατί μυρίζει «πιστόλα», σκέφτομαι ψύχραιμα ότι με τους λίγους μήνες κάρτας ανεργίας που έχω δεν θα περάσω πουθενά αλλού με 28% ανεργία, άσε που σε μερικές μέρες κλείνω τα 30 και δεν θα ανήκω στην «πιο ωφελοόμενη» σε μόρια κατηγορία των «νέων άνεργων μέχρι 29». Αποφασίζω, τελικά, να υπογράψω με την σκέψη ότι οι υπογραφές του ΑΣΕΠ και του ΕΣΠΑ μου διασφαλίζουν ότι κάποια στιγμή θα πληρωθώ. Όλη η παραπάνω διερώτηση «να αποδεχτώ την θέση ή όχι» κατάλαβα πόση σημασία έχει δυο μήνες αργότερα, όταν ο ΟΑΕΔ αποφάσισε να εξαφανίσει τέτοιου είδους

διλήμματα, βγάζοντας εγκύκλιο ότι όποιος αρνείται θέση εργασίας στα κοινωνικά διαγράφεται αυτόματα από το μητρώο ανέργων του.

Καταφέρνω την επομένη να συναντηθώ με εκπρόσωπο της «ΜΚΟ» για να υπογράψω τη σύμβαση. Έχω πάει μαζί με μια φίλη δικηγόρο, που μου προσφέρει μια μικρή ψυχολογική ασφάλεια σε σχέση με αυτά που ετοιμάζομαι να υπογράψω. Η σύμβαση, πέρα από τα γνωστά «κατά παρέκκλιση των συλλογικών συμβάσεων», έχει και κάμποσα άλλα πρωτοποριακά σημεία: Με υπογραμμισμένα και bold αναφέρει ότι δεν θα πληρωθούμε μηνιαία αμοιβή, αλλά δεδουλευμένα ημερομίσθια, ότι δεν θα έχουμε καμιά οικονομική απαίτηση από την «ΜΚΟ», όσο δεν θα της έχουν καταβληθεί τα χρήματα από το ΕΣΠΑ, και ότι δεν μπορούμε να δημοσιοποιήσουμε σε ΜΜΕ πληροφορίες σε σχέση με αυτήν τη σύμβαση. Πουθενά, επίσης, δεν αναφέρει ωράριο εργασίας. Κάνω στο μυαλό μου την μετάφραση: πάνε να μας πληρώσουν λιγότερα από 625, μας απαγορεύουν να γκρινιάζουμε για τις καθυστερήσεις πληρωμών, μας απαγορεύουν να δημοσιοποιήσουμε καταγγελίες για δεδουλευμένα, θα έχουμε θέμα με το ωράριο και οπότε τον αριθμό των ένσημων που δικαιούμαστε. Υπογράφω ελπίζοντας ότι όλα αυτά θα τα αντιπαλέψω καλύτερα με τους καινούργιους συναδέλφους μου.

Έλα όμως που θα πάρει καιρό να μάθω πόσοι θα είμαστε τελικά αυτοί. Αρκετοί επιτυχόντες αρνήθηκαν τελικά την θέση (όπως παρά λίγο να κάνω κι εγώ) και η «ΜΚΟ» μέχρι και τη λήξη της εργασίας μας όχι μόνο δεν ασχολιόταν με την πληρωμή μας, αλλά ασχολιόταν «με το πάσο της» να βρει κόσμο για ολιγοήμερη απασχόληση. Γενικά, όλες οι ΜΚΟ στην πρώτη φάση των κοινωνικών προγραμμάτων (2012-2013) λειτουργούσαν με την εξής τακτική: Παίρνουμε όσους παραπάνω «ωφελοόμενους» μπορούμε γιατί μας αναλογεί 5% κονδύλι σε έκαστο για «λειτουργικά έξοδα». Τα «λειτουργικά έξοδα» σε καμιά περίπτωση δεν ξοδεύονται στην γραφειοκρατική δουλειά που απαιτείται για να πληρωθούμε έγκαιρα, αλλά προφανώς αποτελούν την «ωφέλεια» που καρπώνεται η κάθε ΜΚΟ. Στην συγκεκριμένη περίπτωση απλώς είχαμε και έναν καινούριο παράγοντα, ότι ελαστικοποιήθηκε το διάστημα της προβλεπόμενης εργασίας, το «μέχρι 7 μήνες» δηλαδή εφάρμοστηκε ως ακόμα πιο μικρής χρονικής διάρκειας εργασίας από το 7μηνο και το 5μηνο -κάποιοι δουλέψαμε δυόμισι μήνες, άλλες 1-2

Το πανό της «συνέλευσης ανέργων/εργαζομένων στην κοινωνική εργασία και στα προγράμματα ΟΑΕΔ/ΕΣΠΑ» από το «ντου» που πραγματοποιήσαν στα κεντρικά του ΟΑΕΔ στον Άλιμο στις 27/2 150 άνεργοι/ες, «κοινωνικοί» και εργαζόμενοι/ες, ενάντια στον εκβιασμό των κοινωνικών προγραμμάτων και των voucher.

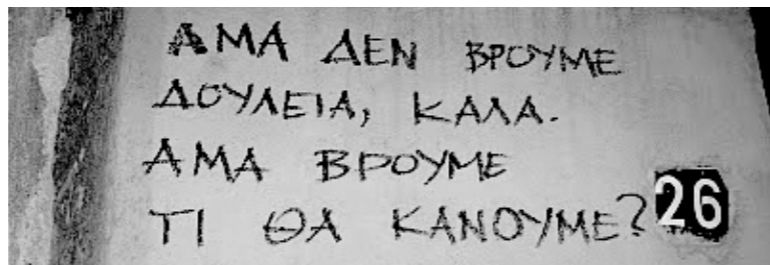


μήνες, οι τελευταίοι από τους 15 «επιτυχόντες» ήρθαν 3 εβδομάδες πριν απολυθούμε όλοι.

Εγώ βέβαια, λόγω της συμμετοχής μου στη συνεκοχ, ασχολιέμαι από την πρώτη στιγμή με τα ζητήματα που προκύπτουν. Μαθαίνω ότι την πληρωμή βάση ημερομισθίου δοκίμασαν να την εφαρμόσουν κι άλλες ΜΚΟ. Μια συναδέλφισσα από άλλη ΜΚΟ σε άλλο μουσείο, ενημέρωσε την συνεκοχ ότι μετά από 4 μήνες τους πλήρωσαν την πρώτη δόση χωρίς να τους υπολογίζουν την αργία του δεκαπενταύγουστου. Αυτή το έτρεξε, απευθυνόμενη στο Υπουργείο Πολιτισμού, το οποίο έλαβε απάντηση από την γραμματεία ελέγχου των κονδυλίων του ΕΣΠΑ ότι η πληρωμή στους «ωφελούμενους» γίνεται βάση του εργατικού δικαίου που ισχύει στην ασφάλιση στο ΙΚΑ, όπου για 40ώρη εβδομαδιαία εργασία αναλογούν 6 ένσημα (με το 5ημερο θεωρείται ότι καλύπτεται και το Σάββατο), οι αργίες υπολογίζονται επίσης στην πληρωμή και για κάθε μήνα πλήρους εργασίας αναλογούν 25 ένσημα. Με τη δικιά μας «ΜΚΟ» βέβαια, είχαμε μια πιο περίπλοκη κατάσταση. Η σύμβασή μας δεν ανέφερε ωράριο, ενώ η αναγγελία πρόσληψης του καθενός στον ΟΑΕΔ έλεγε διαφορετικές ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Εμένα έλεγε 56, της άλλης έλεγε 32, του άλλου 40, οπότε αρχίσαμε τα τηλέφωνα στη «ΜΚΟ» και στο Υπουργείο Πολιτισμού, ζητώντας διευκρινίσεις. Με αυτόν τον τρόπο, πετύχαμε την πρώτη «συνδικαλιστική νίκη», όπου συναντηθήκαμε για πρώτη και τελευταία φορά όλοι οι «ωφελούμενοι» μαζί με την «ΜΚΟ» με την οποία (μετά από κάποιες αστείες δικαιολογίες για το «λάθος») υπογράψαμε προσθήκη στη σύμβαση ότι εργαζόμαστε 5ημερο, 8ωρο που στάλθηκε και στον ΟΑΕΔ.

Εκτιμώ ότι το «μπάχαλο» με τα ωράρια, οι προσπάθειες των ΜΚΟ για πληρωμή με βάση τον αριθμό των ημερομισθίων και η, τελικά, φιλεργατική απόφαση του ΕΣΠΑ συνδέονται με τον εξής τρόπο: Το κονδύλι είναι συγκεκριμένο, ό,τι τυχόν περισσέψει επιστρέφεται στην Ε.Ε., και οι ΜΚΟ πέρα από το 5% δεν έπαιρναν κάτι παραπάνω. Αυτές προσπάθησαν μέσω των ημερομισθίων να παίρνουν ένα κονδύλι που αντιστοιχεί σε μηνιαία πληρωμή και να πληρώνουν με ημερομίσθια, «τρώγοντας» το υπόλοιπο. Αλλά τους έβαλε χέρι η αυθόρμητη συνδικαλιστική αντίδραση ημών των «ωφελουμένων» και η διαχείριση του ΕΣΠΑ -που, προφανώς, ως χρηματοδότης αντέδρασε στη «λαμογιά». Αυτή η ρύθμιση, την οποία αποδέχτηκε κι ο ΟΑΕΔ στα καινούρια 5μηνα, αποτελεί εν μέρει αναγνώριση ότι η κοινωφελής εργασία υπόκειται στις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, όπως διεκδικούμε να συμβαίνει και με άδειες, αναρρωτικές, επιδόματα, αποζημιώσεις σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος κτλ.

Με τους καινούριους συναδέλφους με συνδέει μια κοινή ανησυχία για το ποιόν της ΜΚΟ, για το «αν θα πληρωθούμε» και για «λαμογιές» σαν αυτή με το ωράριό μας. Διαχωριζόμαστε, όμως, όσον αφορά την αντίληψη μας για την «κοινωφελή εργασία» συνολικά. Χωρίς να συμφωνούν με την έλλειψη εργασιακών δικαιωμάτων και την καθυστέρηση πληρωμών, οι περισσότερες το βλέπουν πράγματι ως μια ευκαιρία για να αποκτήσουν



προϋπηρεσία και να διεκδικήσουν με καλύτερους όρους το εργασιακό τους μέλλον μετά το πτυχίο, είτε εμπλουτίζοντας το βιογραφικό, είτε αποκτώντας «γνωριμίες». Το «Μουσείο» εκμεταλλεύτηκε στο έπακρο αυτή την αντίληψη, πουλώντας είτε το «παραμύθι» πως προσπαθούν να μας κρατήσουμε παραπάνω, είτε υπερτονίζοντας την αξία της συστατικής επιστολής.

Από την άλλη, εγώ θεωρώ ότι εκμεταλλεύονταν την «τζάμπα» εργασία μας σε τομείς που δεν επαρκούσε το μόνιμο ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσωπικό. Η σχέση, ας πούμε, του ελληνικού δημόσιου με την πληροφορική, το διαδίκτυο και τα social media μπορεί να συγκριθεί με τη σχέση του Κασσιδιάρη με την κλασική μουσική. Άπειροι τόνοι χαρτούρας στοιβάζονται σε ράφια περιμένοντας να αποκτήσουν ψηφιακή μορφή για να εισέλθουν στον 21ο αιώνα. Οι περισσότερες «ωφελούμενες» ασχολήθηκαν λοιπόν, με εργασιακές σχετικές με αρχαία, δυο ασχοληθήκαμε με δημοσιογραφία/διαδίκτυο, ένας με τα ηλεκτροτεχνικά και δυο με τον καθαρισμό του κτιρίου. Από άλλη ΜΚΟ είχαν ενοικιαστεί 7μηνοι «ωφελούμενοι» ως φύλακες και για τον καθαρισμό (με τους οποίους λίγες σχέσεις αποκτήσαμε). Η φύλαξη κι ο καθαρισμός προφανώς, εμπίπτουν στις πάγιες και διαρκείς ανάγκες που το πρόγραμμα υποτίθεται ότι δεν κάλυπτε. Αλλά και ανεξαρτήτως της θέσης μας, όλοι μας καλεστήκαμε να σηκώνουμε τηλέφωνα, να βγάζουμε φωτοτυπίες, να μεταφέρουμε έγγραφα κτλ., αφού το «μόνιμο» προσωπικό συρρικνώνεται (είδαμε π.χ. να απολύονται δυο 8μηνοι συμβασιούχοι που δούλευαν χρόνια μέσω δικαστικών αποφάσεων που σταμάτησαν να βγαίνουν θετικές).

Γενικά, το «Μουσείο» από την μια εκμεταλλεύονταν την καχυποψία μας απέναντι στη ΜΚΟ που (δεν) μας πλήρωνε, από την άλλη μας συμπεριφερόταν σαν «τα καημένα παιδιά που τους δίνουμε μια ευκαιρία για το μέλλον». Μπορεί να φταίει τ' ότι έκλεισα τα 30 ή μάλλον τ' ότι έχω δουλέψει άπειρες φορές ως «παιδί», «φοιτητής» ή «δόκιμος», πάντως γεγονός είναι ότι μου ανέβαινε το αίμα στο κεφάλι μ' αυτή την «γλυκιά υποτίμηση» και, πολύ περισσότερο, όταν την έβλεπα να ενσωματώνεται από τους συναδέλφους. Βασικά, ήμουν σχεδόν ο μόνος που δεν έμενε με τους γονείς κι οπότε το ζήτημα της μηνιαίας πληρωμής μου έμπαινε με έναν επιτακτικό τρόπο που δεν έμπαινε στους υπόλοιπους. Μετά από ενάμιση μήνα «ωφέλειας» π.χ. κλάταρε η μηχανή και ζητούσε σέρβις κάμποσων εκατοντάδων ευρώ που όλο αναβαλλόταν, ταυτόχρονα μου προέκυψαν έκτακτα ιατρικά έξοδα και η ΕΛ.ΣΤΑΤ. συνέχιζε να μου φορτώνει εργασία ενώ βριζόμουν μαζί της γιατί μου χρωστούσε γύρω στα 1.000 ευρώ

δεδουλευμένα. Γλίτωσα την γενική κατάρρευση με λίγα δανεικά, οικονομική βοήθεια 250 ευρώ από τα 900 ευρώ της σύνταξης του πατέρα (συνοδευόμενα από την ντροπή του «το ξέρεις ότι δεν μας περισσεύουν κι όλα εσένα πληρώνουμε») και τελικά την σωτήρια αποπληρωμή των δεδουλευμένων από την ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Για να μην τα πολυλογώ, αν και έκανα κάποιες προσπάθειες να μην είμαι τελείως «μουντρούχος», υπήρχε λόγω των παραπάνω μια αποστασιοποίηση από την «απολίτικη χαλαρότητα» των συναδέλφων, αν και είχαμε ως κοινά σημεία την εκτίμηση που έτρεφαν για τις συνδικαλιστικές μου γνώσεις και την συναδελφική στήριξη στα καθημερινά που είχαν να κάνουν με τα εργασιακά μας καθήκοντα και το χτύπημα της κάρτας. Ένα κοινό πρόβλημα όλων των «κοινωφελών» είναι να κατακτήσουμε μια έστω ολιγόμηνη σταθερή θέση (υπολογιστή, καθήκοντα) στον χώρο εργασίας μας, χωρίς αν γίνεται να οξύνουμε τους ανταγωνισμούς με τους μόνιμους ή και μεταξύ μας. Εγώ κατάφερα να κάνω λειτουργικούς δυο «παλαιολιθικούς» υπολογιστές και να κατοχυρώσω μια θέση εργασίας την οποία την μοιραζόμουν εναλλάξ με συναδέλφους, ενώ ταυτόχρονα τελειοποίησα την τέχνη του «παρουσιάζουμε εργασιακά αποτελέσματα σε αυτό που μας ζητείται με τον λιγότερο δυνατό χρόνο εργασίας» (θεωρώ ότι έψαχνα στο ίντερνετ φύκια και τα παρουσιάζα ως μεταξωτές κορδέλες, οι προϊστάμενοι όμως έδειχναν ικανοποιημένοι).

Συνεπώς, εγώ έβρισκα λύσεις στα εργασιακά ζητήματα, προσποιούμενος ότι δούλευα, και όταν οι συνάδελφοι με αντικαθιστούσαν με άφηναν να ξεκλέβω χρόνο από το 8ωρο για τις υπόλοιπες ασχολίες μου. Σίγουρα, το να τηρήσω αυστηρά το 8ώρο υπό τέτοιες συνθήκες μου φαινόταν κάποιο είδους κακόγουστη τιμωρία (όντας τις περισσότερες ώρες χωρίς PC, πραγματικά δεν είχα κάτι να κάνω), αλλά μην φανταστείτε μόνο «λούφα», το σύνθημα ήταν να κλέβω χρόνο από τη μια δουλειά για να ασχοληθώ με την δεύτερη δουλειά της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Το «Μουσείο» θεωρούσε ότι με το χτύπημα της κάρτας θα διασφαλιζόταν η πειθαρχηση τόσο των υπό την απειλή της διαθεσιμότητας «μόνιμων», όσο και ημών των «προσωρινών», και μας απειλούσε ότι θα αφαιρείται ο μισθός μας σε περίπτωση που δεν συμπληρώνουμε ωράριο. Τέτοιες απειλές αποδείχτηκαν τριχες κατσαρές. Ας σημειωθεί εδώ ότι ο ΟΑΕΔ, που ξέρει επίσης τι συμβαίνει, έχει βάλει στα καινούρια 5μηνα και στα Voucher ρουφιάνους να ελέγχουν αν βρίσκονται στο χώρο εργασίας τους οι «ωφελούμενοι».

Όσον αφορά τη (μη) μηνιαία πληρωμή μας μάθαμε μέσα από τηλεφωνήματα και ψάξιμο στα ΦΕΚ τα εξής: Η πληρωμή γίνεται σε 3 δόσεις (40%, 50% και 10%), αφού προηγηθούν 3 στάδια. Ένα: η «ΜΚΟ» μετά από ένα μήνα εργασίας όσων προσληφθήκαμε πρώτοι στέλνει βεβαίωση έναρξης της διαδικασίας στο Υπουργείο. Δύο: το «Μουσείο» στέλνει τα παρουσιολόγια μας στη «ΜΚΟ». Τρία: η υπουργός εγκρίνει με μια τζίφρα την πληρωμή μας. Όπως προείπα, η «ΜΚΟ» 2 μήνες μετά την πρόσληψη μας και λίγες εβδομάδες πριν την απόλυσή μας ασχολιόταν ακόμα με τις προσλήψεις

«ωφελούμενων» και δεν είχε καν ασχοληθεί με το πρώτο στάδιο. Εγώ στον ενάμιση μήνα ξεκίνησα τα τηλέφωνα στη «ΜΚΟ», ρωτώντας τι γίνεται με την διαδικασία αυτή και γιατί έχει καθυστερήσει από την στιγμή που έχουμε κλείσει το 40% του προβλεπόμενου εργάσιμου χρόνου. Οι εκπρόσωποι της «ΜΚΟ» έριχναν το «μπαλάκι» στο «Μουσείο», στο Υπουργείο και γενικά στο «μνημονιακό ανθελληνικό σύστημα», ενώ όταν επέμενα με βάση τα ΦΕΚ και τα νομικά (του μνημονίου!) μου έλεγαν πάνω-κάτω «να κόψω τους συνδικαλισμούς» και ότι «κάποιοι με υποκινούνε». Το «Μουσείο» συμφωνούσε ότι φταίει η «ΜΚΟ» για όλα, οπότε στραφήκαμε στο Υπουργείο Πολιτισμού, που δεν ήταν μεν εργοδότης μας, αλλά η διαχειριστική αρχή της εύρυθμης (εδώ γελάμε) λειτουργίας του προγράμματος.

Στα μέσα Δεκέμβρη πέτυχα να βρεθούμε οι περισσότεροι «ωφελούμενοι» σε μια αίθουσα του «Μουσείου» και να συμφωνήσουμε σ' ένα κείμενο καταγγελίας με το οποίο θα πηγαίναμε στο Υπουργείο εν ώρα εργασίας, λέγοντας ότι αν δεν μας έδιναν κάποια απάντηση πάνω στο ζήτημα της πληρωμής μας θα προχωρούσαμε στη δημοσιοποίησή του. Οι περισσότεροι συνάδελφοι έβαλαν θέμα το κείμενο να μην εκθέτει το «Μουσείο» που «δεν φταίει σε τίποτα». Τελικά, φύγαμε από την δουλειά και πήγαμε στο παράρτημα του Υπουργείου, όπου ο υπεύθυνος μας εξήγησε ότι «για όλα φταίει οι ΜΚΟ», αλλά το μόνο που μπορούνε να κάνουν είναι είτε να την τιμωρήσουν διακόπτοντας το πρόγραμμα και να μην πληρωθούμε καθόλου, είτε να την αξιολογήσουν άσχημα για να μην ξαναπάρει τέτοιου είδους προγράμματα, πράγμα που έτσι κι αλλιώς θα γινόταν γιατί το κράτος ήδη είχε πετάξει όλες τις ΜΚΟ εκτός των καινούριων κοινωφελών λόγω του «μπάχαλου» που προξένησαν.

Οι περισσότερες συναδέλφισσες βολεύτηκαν με τις εγγυήσεις του Υπουργείου, ότι τελικά τα λεφτά θα τα πάρουμε, «μπορεί Γενάρη, μπορεί Φλεβάρη, δυστυχώς ίσως και Μάρτη». Μόνο εγώ θεωρούσα αδιανόητο να αποδέχεσαι ως εργαζόμενος να δουλεύεις χωρίς μηνιαίο μισθό και προχώρησα στη δημοσιοποίηση μέσω της συνεκοχ του κειμένου διαμαρτυρίας μας. Με το που το διάβασαν κάποιοι προϊστάμενοι επικράτησε πανικός, ότι εκτίθεται το «Μουσείο», και οι περισσότερες συναδέλφισσες μου μετέφεραν τον ίδιο πανικό, επιτακτικά να κατέβει με τα εξής επιχειρήματα: «Χαλάει η εικόνα του “Μουσείου” που δεν μας φταίει και θέλουμε να δουλέψουμε μετά την λήξη του προγράμματος», «με αυτόν τον τρόπο τους νευριάζουμε και έτσι θα καθυστερήσουν ακόμα περισσότερο την πληρωμή μας», «καταλαβαίνουμε ότι εσύ δεν ζεις με τους γονείς, αλλά όλοι μας ξέραμε τι υπογράφαμε και το επιλέξαμε», «εμάς μας νοιάζει να πληρωθούμε κάποια στιγμή, όχι να αλλάξουμε την Ελλάδα» (το τελευταίο το είχα πάρει ως απάντηση κι όταν πρότεινα να 'πούμε σε «ωφελούμενους» από άλλες ΜΚΟ να πάμε όλοι μαζί στο Υπουργείο).

Εγώ συμφωνούσα μόνο στ' ότι η δημοσιοποίηση θα τους νευριάσει, αλλά θεωρώντας ότι θα λειτουργήσει ως μοχλός πίεσης να πληρώσουν πιο γρήγορα. Για αυτό

το λόγο λίγο πιο πριν είχα μιλήσει μια τελευταία φορά με υπεύθυνη της «ΜΚΟ», ενημερώνοντας την ότι σε περίπτωση που δεν πληρωθούμε τώρα που τελειώνουμε το πρόγραμμα θα δημοσιοποιήσουμε τις καταγγελίες μας. Η απειλή της δημοσιοποίησης φρίκαρε επίσης την υπεύθυνη της «ΜΚΟ» που μου άφησε να υπονοηθεί ότι η κλήση μου καταγράφεται και άρα «να προσέχω τι λέω», γιατί «μάλλον δεν έχω διαβάσει καλά τη σύμβαση», παραπέμποντας με σαφώς στο άρθρο περί μη δημοσιοποίησης πληροφοριών στα ΜΜΕ. Η «τηλεφωνική τρομοκρατία» που δέχτηκα δεν έστεκε πουθενά νομικά, όπως κι ο συγκεκριμένος όρος άλλωστε, απλώς επιβεβαιώνει απόλυτα το πόσο φοβούνται όλα αυτά τα «ευαγή» ιδρύματα να συνδέεται το όνομα τους με καταγγελίες για εργασιακή εκμετάλλευση. Εγώ προφανώς (δηλαδή για λόγους αξιοπρέπειας) και δεν αποδέχτηκα το «σκάσε και δούλευε», αλλά απογοητεύτηκα από τη στάση των συναδελφισσών, που αντί να μου συμπαρασταθούν απέναντι στην επίθεση, με «μάζεψαν» ακόμα περισσότερο, σκύβοντας το κεφάλι στην «ομερτά» των αφεντικών.

Με αυτή την «ωραία ατμόσφαιρα», έφτασαν τα Χριστούγεννα, οι διευθυντές και οι μόνιμοι άρχισαν να παίρνουν τις άδειές τους και άρα το «Μουσείο» λειτουργούσε σχεδόν αποκλειστικά από εμάς τους απλήρωτους «ωφελούμενους». Τις τελευταίες μέρες του χρόνου, η «λούφα», όπως είναι λογικό, έπιασε κόκκινο και ουσιαστικά οι περισσότεροι πήραμε τις μια-δυο μέρες άδεια που δεν δικαιούμασταν από μόνοι μας («εργατικό δικαίω»), μέσω του συναδελφικού χτυπήματος καρτών⁵. Τον Γενάρη που ξαναγίναμε άνεργοι αρχίσαμε τα τρεξίματα με τον ΟΑΕΔ και για το πώς θα παίρναμε το τριμηνιαίο επίδομα χωρίς να έχουν μπει τα ένσημα από την δουλειά που ολοκληρώσαμε.

Η συνεκοχ έβγαλε κείμενο και αφίσα καταγγελίας γενικά για την απλήρωτη/ανασφάλιστη εργασία στα κοινωφελή πολιτισμού και ειδικότερα για τον συγκεκριμένο «όρκο σιωπής» στη σύμβαση. Για τις καταγγελίες αυτές

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

¹ Οι «ιδιώτες συνεργάτες» της ΕΛ.ΣΤΑΤ. εργαζόμαστε με το μοντέλο που κατοχυρώθηκε στις απογραφές του 2011: Συλλέγουμε door-to-door από νοικοκυριά στατιστικά στοιχεία για διάφορες έρευνες (π.χ. για τα ποσοστά της ανεργίας) του ελληνικού κράτους, τις οποίες τις πληρωνόμαστε με το κομμάτι, με απόδειξη δαπανών και παρακράτηση φόρου, χωρίς ένσημα και με μεγάλη καθυστέρηση, μέχρι και 6 μήνες μετά λήξη της κάθε έρευνας.

² Το 8μηνιο θώρο σε δημόσια υπηρεσία σαν τα ΕΛΤΑ συνεπάγεται ότι μπορεί και στην αρχή να σου φορτώνουν έναν άγνωστο τομέα και να τρέχεις και να μην φτάνεις, αλλά μετά από λίγους μήνες αρχίζεις να «ξεψαρώνεις» και να βγάζεις την δουλειά σε ένα 5ωρο, οπότε να έρχεσαι με μισάωρη καθυστέρηση όπως όλοι και να φεύγεις αρκετές φορές 2 ώρες νωρίτερα. Στις φετινές προκηρύξεις ο ΕΛΤΑ αντιμετώπισε αυτήν την «αντιπαραγωγικότητα» παίρνοντας αποκλειστικά 4ωρους για 245 ευρώ το μήνα και, προφανώς, με τον ίδιο φόρτο εργασίας που μόνο «λούφα» δεν επιτρέπει.

³ <http://synekox.espivblogs.net/>

⁴ Ως workfare ορίζεται χοντρικά η παροχή εργασίας εκ μέρους των ανέργων για να πάρουν το επίδομα που θα δικαιούνταν παλιότερα σε εποχές welfare state (κράτους πρόνοιας). βλ. <http://skya.espin.net/2013/07/07/workfare-n-sυνέχεια-της-ανεργίας-με-άλλα-μέσα/>

⁵ Αξίζει να σημειωθεί ότι η διεύθυνση προσπάθησε για μια τελευταία φορά να επιβάλλει την εργασιακή πειθαρχία, ζητώντας προπαραμονές Πρωτοχρονιάς να υπογράψουμε ένα έγγραφο ότι παραδώσαμε την καθορισμένη εργασία μας, για να ελέγξει το ποιο βρισκόμασταν στην δουλειά και ποιοι σε χριστουγεννιάτικες διακοπές.

ενδιαφέρθηκαν κάποιοι λίγοι δημοσιογράφοι αριστερών εφημερίδων και ραδιοσταθμών και έτσι εγώ και άλλη μια συνάδελφος δώσαμε και τις «απαγορευμένες» συνεντεύξεις. Αυτές τις συνεντεύξεις τις διάβασαν κάποιοι βουλευτές του ΣΥΡΙΖΑ οι οποίοι κατέθεσαν επερώτηση στη Βουλή για το αν αποδέχεται το Ελληνικό Δημόσιο συμβάσεις με «όρκους σιωπής» και για το πότε θα πληρωθούμε. Είχαμε μπει ήδη στα μέσα Φλεβάρη. Αμέσως μετά την επερώτηση, καλεστήκαμε από το «Μουσείο» να υπογράψουμε τα παρουσιολόγια, το δεύτερο από τα τρία στάδια που απαιτούνται προκειμένου να πληρωθούμε. Εκεί έδωσα μια τελευταία (ελπίζω) «κόντρα», αντιδρώντας στις ειρωνείες υπευθύνου του «Μουσείου» για τη «συνέντευξη κάποιων ανεγκέφαλων», ενώ ταυτόχρονα διεκδίκησα 2 ημερομίσθια που μου είχαν αφαιρεθεί επειδή δεν χτυπούσα κάρτα στις αρχές Οκτώβρη, όταν εργαζόμουν χωρίς υπογραφή σύμβασης (ο μόνιμος συνάδελφος που μου είχε πει ότι θα με καλύψει, τελικά κράτησε την υπόσχεσή του). Τέλος, δηλώσαμε σε όλους τους αρμόδιους φορείς ότι δεν θα ανεχτούμε να γίνει καμιά παρατυπία με αργίες και λιγότερα από 6 ημερομίσθια την εβδομάδα.

Το κείμενο αυτό γράφεται 10 Μάρτη και εμείς ακόμα δεν έχουμε πάρει φράγκο. Στα καινούρια 5μηνα κοινωφελή προγράμματα των 490 ευρώ, πετάχτηκαν έξω οι ΜΚΟ και οι περισσότερες πληρωμές γίνονται μηνιαία. Τα συμπεράσματα από τις νίκες και τις ήττες και από τις μάχες που (δεν) δώσαμε η πρώτη φουρνιά «ωφελούμενων» αποτελούν αντικείμενο συλλογικής επεξεργασίας μιας εργατικής έρευνας που διενεργεί η ΣΚΥΑ, στα πλαίσια της οποίας κατατίθεται και αυτή η μακροσκελής κατάθεση εμπειρίας. Εγώ βρήκα κατευθείαν μια καινούρια ελαστική «σκατοδουλειά» των 200 μάρων ευρώ και με ένα περίπλοκο τρόπο συνεχίζω να «την βγάζω» (χρωστάω γύρω στα 500 ευρώ σε λογαριασμούς), πεθυμώντας εκείνες τις εποχές που (οι «παλιότεροι» λένε) είχες χρόνο «αράγματος» και δεν χρειαζόταν να δουλεύεις ως άνεργος για να πάρεις επίδομα.

πολυεργαλείο

Θεσσαλονίκη Οι αγώνες στον επισιτισμό

*

Το κείμενο που ακολουθεί επιχειρεί να καταγράψει συμπεράσματα από αγώνες στο κλάδο του επισιτισμού στη Θεσσαλονίκη τα τελευταία τρία χρόνια. Λόγος λοιπόν θα γίνει για τους αγώνες που η γράφουσα συμμετείχε ή/και παρακολούθησε από πολύ κοντά και όχι για όλους, για λόγους που θα εξηγηθούν παρακάτω.

ΑΡΧΙΚΑ ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ: δε χρειάζεται να πούμε ότι οι συνθήκες στον κλάδο πηγαίνουν από το κακό στο χειρότερο τα τελευταία χρόνια, αυτό είναι κοινός τόπος σε όποιον/α πουλάει την εργατική του δύναμη για να ζήσει. Αυτό που αξίζει να επισημανθεί, είναι ότι οι αγώνες οι οποίοι θα αναφερθούν δε θα είχαν ξεκινήσει, ή τουλάχιστον κυκλοφορήσει στη δημόσια σφαίρα, αν δεν υπήρχαν δύο συλλογικότητες που παρεμβαίνουν στον κλάδο της πόλης: η παράταξη της Αντεπίθεσης στον Επισιτισμό, συνδικαλιστικό «όχημα» της ΟΚΔΕ (και η οποία παρεμβαίνει στο «επίσημο» Συνδικάτο Επισιτισμού-Τουρισμού, το οποίο ελέγχεται από το ΠΑΜΕ), και το Σωματείο Σερβιτόρων Μαγειρών Θεσσαλονίκης (που είναι σωματείο βάσης).

Ας γίνει και μια επιπλέον διευκρίνιση: υπήρξαν διάφοροι αγώνες οι οποίοι έληξαν πολύ σύντομα, αφού πετύχαιναν τους στόχους που είχαν θέσει οι εργαζόμενοι/ες σε αυτούς, συνήθως σε μικρά μαγαζιά του κλάδου, οι οποίοι όπως είναι φυσικό δεν πήραν τόσο μεγάλη έκταση αλλά και ξεδιπλώσαν σχέδια απάντησης από τη μεριά της εργοδοσίας, όσο άλλοι που διήρκεσαν περισσότερο. Παρ' όλα αυτά, το ΣΣΜ-Θ προσπαθούσε να τους κυκλοφορεί, και μπορείτε να δείτε στα κείμενά του αναφορές (ομοίως και η Αντεπίθεση). Ωστόσο οι αγώνες που κράτησαν αρκετό καιρό είναι αυτοί που είναι και οι περισσότερο γνωστοί και «οικείοι» εντός και εκτός Θεσσαλονίκης, άρα λοιπόν θα γίνουν πολλές αναφορές σε αυτούς.

Έτσι λοιπόν, παρατηρούμε πως οι αγώνες που ξέσπασαν τα τελευταία χρόνια περιστρέφονταν γύρω από το ζήτημα των δεδουλευμένων που δεν καταβάλλονταν και των απολύσεων, με τις εξαιρέσεις των Goody's και της Pizza Hut όπου το επίδικο ήταν οι επιχειρησιακές συμβάσεις. Ίσως, σε κάποιους και κάποιες τα παραπάνω σαν περιεχόμενο (επί της αρχής τουλάχιστον, μιας και ένας αγώνας μετασχηματίζει στη διάρκειά του και τα περιεχόμενά του) να φαίνονται μερικά ή ανεπαρκή. Σε ένα κλάδο όμως που τα αφεντικά ορίζουν μονοσήμαντα τα φτηνά, μαύρα μεροκάματα, ενίοτε και με τη συνδρομή μπράβων, η ανάδυση στη δημόσια σφαίρα τέτοιων αιτημάτων από τη μεριά των εργαζομένων αποτελεί διεκδίκηση του πλούτου που κλέβουν τα αφεντικά, έναν τρόπο ανατίμησης της εργασίας, αλλά και θέση μάχης. Πράγματι, σε διάφορες περιπτώσεις («Banquet», «Ζωή και Κότα», αλλά και άλλα, «αφανέστερα» περιστατικά) η διεκδίκηση δεδουλευμένων αποτέλεσε απάντηση σε απολύσεις που ακολουθούσαν διεκδικήσεις μέσα στο χώρο εργασίας.

Βλέ BITRINEΣ ΧΛΙΔΑΤΕΣ
ΑΠΛΗΡΩΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ
www.agwnasble.eu.gr

Οι εργαζόμενοι στα Βλέ έχουν να πληρωθούν κανονικά από τον προηγούμενο Μάιο. Από τότε η επιχείρηση εξανάγκασε πολλούς σε παραίτηση και απέλυσε άλλους. Κανένα ρεπό, καμιά άδεια, κανένα διάλειμμα, με 350 € αντί για μισθό, αναβολές, απλήρωτες υπερωρίες και εφαρμόζοντας καθεστώς τρομοκρατίας (κάμερες ελέγχου, απειλές απόλυσης κλπ).

Στις διεκδικήσεις των εργαζομένων (απλήρωτα δεδουλευμένα, αργίες, υπερωρίες κλπ), το αφεντικό απαντά με μπράβους, ασφαλιστικά μέτρα και μηνύσεις.

Οι εργαζόμενοι όμως είναι μαζί, αγωνίζονται μαζί, είμαστε δίπλα τους και δε θα σταματήσουμε μέχρι να δικαιωθούν.

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ-ΠΟΡΕΙΑ
15/5 Καμάρα 17:00
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
16/6 Αισώπου 22 9:00
Π. Κορομηλά 51 10:30

Πρωτοβουλία αλληλεγγύης στον αγώνα των απλήρωτων απολυμένων στα Βλέ

ΖΩΗ ΚΑΙ ΚΟΤΑ

Ένα ακόμα κατόρθωμα, το αβελιότατο "ζωή και κότα" στη ροτόντα, επιβεβαιώνει τον κανόνα στον κλάδο του επισιτισμού. Ανασφάλιστη εργασία, εντατικοποιημένα ωράρια χωρίς διάλειμμα, διανομείς που εκτελούν και χρέη σερβιτόρου, σκληρά δώρα, επίδομα, νυχτερινό, αργίες και υπερωρίες, και φυσικά χωρίς καμία αποζημίωση ακόμα και σε εργατικό ατύχημα ενός εκ των διανομέων.

ΓΙΑ ΤΑ ΑΦΕΝΤΙΚΑ

Γιατί έτσι λειτουργεί η πιέσσα. Και γιατί η σφάλιση μας κοστίζει ποσό που δε μπορούσαν να γλιτώσουν τα αφεντικά αν μας κρύβουν στις επισκέψεις τους.

Τι γίνεται όμως όταν συνειδητοποιούμε την συλλογική μας δύναμη;

Όταν τρεις εκ των διανομέων διεκδίκησαν και κέρδισαν την σφάλιση τους και ό-τι αυτή συνεπάγεται η "αφεντικά απέτησαν με πόλεμο νύκτωρ και μείωση των ωρών εργασίας τελικά απολύθηκαν εκδικητικά, αφού απαιτήσαν και έλαβαν μετά από εντάσεις το δάρο του Πάσχα. Ο αγώνας των διανομέων για την καταβολή των δεδουλευμένων (επίδομα, δάρο, αργίες, νυχτερινό, κλπ.) και την ανάκληση των απολύσεων αντιτάσσεται στα δεδομένα που θέτουν τα αφεντικά στον επισιτισμό και όχι μόνο. Στεκόμαστε αλληλεγγύη στον αγώνα τους αφού φέρω όλους εμάς που διανομείς την επισφάλιση σαν αποτέλεσμα στο κείο των συνθηκών εργασίας ακόμα και στον δημόσιο πλέον τομέα.

Άμεση ανάκληση των απολύσεων και καταβολή των δεδουλευμένων στους 3 διανομείς του "ζωή και κότα"



πρωτοβουλία αλληλεγγύης στους απολυμένους διανομείς του "ζωή και κότα"

Η καταγγελία στην επιθεώρηση εργασίας αποτελεί, συνήθως, την πρώτη κίνηση. Όμως, μιας και ο ρόλος της είναι καθαρά γνωμοδοτικός, όσο και αν προς το παρόν τάσσεται υπέρ του εργαζόμενου, πολλές φορές αποτελεί απλά τόπο διαπραγματεύσεων κατόπιν της κινηματικής πίεσης. Μιας, λοιπόν, και τα μαγαζιά του επισιτισμού είναι η «βιτρίνα» τους και το καλό τους όνομα, αυτό αποτελεί και το τρωτό τους σημείο. Η ανάδειξη της υποτιμημένης εργασίας στους πελάτες, η «δυσφήμιση» που γίνεται με αφίσες στην πόλη, κείμενα και παρεμβάσεις έξω από τα καταστήματα, που προφανώς στόχο έχουν να δημιουργούν κλοιό γύρω από την είσοδο ώστε να αποτρέπονται οι πελάτες να μπουν, και όχι απλά να κάνουν φασαρία, είναι τακτικές πίεσης προς τα αφεντικά. Επιπλέον, στο «Ζωή και Κότα» ανασύρθηκε και μια ξεχασμένη μεθοδολογία, πιάνοντας το νήμα από τις απεργίες στην Pizza Hut το 2001: αυτή του τηλεφωνικού «αποκλεισμού» του τηλεφωνικού κέντρου, που αφενός προκαλεί οικονομική ζημία και σπάσιμο νεύρων στον εργοδότη, και αφετέρου απαιτεί πολύ λιγότερη δυναμική από μια συγκέντρωση διαμαρτυρίας.

Εδώ όμως χρειάζεται προσοχή: οι αγώνες που έμεναν στο τρίπτυχο αφίσα-κείμενο-παρέμβαση, αν και πολλές φορές νικηφόροι, είναι και αυτοί που τραβούσαν σε βάθος χρόνου (π.χ. στο «Banquet» ή στα «Goody's» Λ. Πύργου). Και όπως γνωρίζουμε, σε τέτοιες περιπτώσεις ο χρόνος μετράει υπέρ των αφεντικών. Τόσο από οικονομικής άποψης, αφού π.χ. οι απολυμένοι αναγκάζονται να ψάχνουν για δουλειά από ένα σημείο και μετά, που σημαίνει λιγότερο τρέξιμο στον αγώνα ή να μιμάρουν τις απαιτήσεις τους ώστε να πάρουν τα χρήματα άμεσα (εδώ βέβαια πρέπει να παίζουν το ρόλο τους κίνημα και ταμεία αλληλοβοήθειας), όσο και από πολιτικής, λόγω απομαζικοποίησης των αλληλέγγυων ή αποθάρρυνσης των αγωνιζόμενων. Συνεπώς, έχουμε δει να δουλεύει καλύτερα από άποψη χρόνου ένας σχεδιασμός κλιμάκωσης της πίεσης με πιο δυναμικές ενέργειες, όπως για παράδειγμα αποκλεισμοί των εισόδων του μαγαζιού, πορείες που να καταλήγουν στο κατάστημα, κείμενα στις διευθύνσεις των πελατών που παραγγέλνουν, αφισοκολλήσεις/σπρέυ/μπογιές στη τζαμαρία του μαγαζιού, «κατάληψη» των εξωτερικών τραπεζοκαθισμάτων από τον κόσμο της παρέμβασης κλπ. Ειδικά σήμερα, που η ροή του χρήματος έχει στενέψει σε σχέση με παλιότερα για αρκετά αφεντικά, όλο και περισσότερο εχθρικά βλέπουν τέτοιου είδους «απαιτήσεις» από τη μεριά των εργαζόμενων. Τα παραπάνω βέβαια δεν αποτελούν εγχειρίδιο χρήσης, αλλά αναφέρονται ενδεικτικά και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση.

Αν αυτό είναι το οπλοστάσιο του δικού μας στρατοπέδου, αυτό των αφεντικών είναι πολύ ισχυρότερο. Πέρα από τις εκδικητικές απολύσεις σε όσους και όσες βάζουν ζητήματα στο χώρο δουλειάς, οι μηνύσεις σε εργαζόμενους ή αλληλέγγυους και οι ανάλογες αυτόφωρες συλλήψεις, όπως και τα ασφαλιστικά μέτρα είναι πλέον αυτονόητα σε οποιαδήποτε σχεδόν διεκδίκηση δε λήξει εντός λίγων παρεμβάσεων. Κάτι το οποίο εμπεριέχει προσωπικό

κόστος όσο τρέχει ο αγώνας, τόσο στο ποινικό κομμάτι, όσο και στο οικονομικό. Ακριβώς το ίδιο αυτονόητο είναι και η παρουσία μπράβων, είτε με προφανή παρουσία ως πλανόμενη απειλή, είτε με ρόλο πυροδότη εντάσεων ώστε να εκμεταλλευτεί την κατάσταση ποινικά ή κατασταλτικά το αφεντικό. Το lock out, δε, που έγινε στο «Banquet», αποτέλεσε κίνηση ματ από τη μεριά των αφεντικών, αφού εξάλειψε την εστία συνάντησης των εργαζόμενων και άρα την κοινότητα αγώνα που είχαν δομήσει, αλλά και, με έναν τρόπο, απεδαφικοποίησε τον αγώνα. Χρησιμοποιήθηκε επιπλέον αποτελεσματικά και επικοινωνιακά. Είναι μια κίνηση ωστόσο όχι χωρίς κόστος, ακριβώς λόγω των «πάντα διαθέσιμων υπηρεσιών» που παρέχουν τέτοιου είδους επιχειρήσεις και στον κλάδο στη Θεσσαλονίκη δεν έχει συναντηθεί ξανά προς το παρόν.

Περισσότερο ενδιαφέρον έχει, από άποψη στρατηγικής, η ενεργοποίηση των διάφορων δικτύων σχέσεων των αφεντικών. Για παράδειγμα, είδαμε στο «Banquet» πληρωμένα πρωτοσέλιδα στην εφημερίδα «Μακεδονία», επερωτήσεις βουλευτών της ΝΔ, κείμενα στους πελάτες στο «Blé» ενάντια στους διαδηλωτές συνταγμένα από τους διαφημιστές της επιχείρησης ή τοπικά μέσα πληροφόρησης που αναδημοσίευσαν κείμενα των «πραγματικών εργαζόμενων» της εκάστοτε επιχείρησης που πλήττονταν από τις κινητοποιήσεις. Στα δίκτυα αυτά σχέσεων, με ελάχιστη επιτυχία προς το παρόν, πρέπει να αναφερθούν και οι προσπάθειες σύνδεσης των εργοδοτών μεταξύ τους, από ανταλλαγή εμπειριών για αντιμετώπιση κινητοποιήσεων και επαφές με την ίδια δικηγόρο έως αποτυχημένες (υπό το φόβο της μεταφοράς των κινητοποιήσεων και στα δικά τους μαγαζιά, και αυτό έχει μια αξία) απόπειρες συναπισμού με άλλους εργοδότες στην ίδια γειτονιά. Κι όταν όλα τα άλλα αποτυγχάνουν, επιστρατεύονται οι χρυσαυγίτες; Προφανώς, ο λόγος γίνεται για την περίπτωση του «Ζωή και Κότα». Βλέποντας πίσω, δε θεωρούμε ότι υπήρχε μια ξεκάθαρη στρατηγική από τη μεριά των αφεντικών (π.χ. προβοκάτσια για καταστολή), όσο η απόπειρα ενός εκ των συνεταίρων να χαράξει σκληρή γραμμή απέναντι στις διεκδικήσεις, ως λάθος εκτίμηση της κατάστασης και των αντιδράσεων των αλληλέγγυων. Από τη μεριά της Χ.Α., μόνο εικασίες μπορούμε να κάνουμε. Επιχειρεί ενδεχομένως να στήσει δίκτυα με μαγαζάτορες ως ο θεματοφύλακας της σιγής νεκροταφείου στους εργασιακούς χώρους, ή ακόμη και να αποκτήσει ριζώματα στη Ροτόντα ενάντια στους «ταραχοποιούς».

Σε όλους αυτούς τους αγώνες το ΠΑΜΕ, που ελέγχει και το «επίσημο» Συνδικάτο, ήταν στην καλύτερη απών, κάτι που αποτέλεσε και την πιο συνηθισμένη συνθήκη, ενώ στη χειρότερη μπλεκόταν με άθλιο τρόπο. Όπως στο «Banquet» για παράδειγμα που προσπάθησε να κάνει υπόγειες συνεννοήσεις με τους εργοδότες (αλλά και γενικά με τις αναμενόμενες καταγγελίες απέναντι στο συνδικαλιστικό αντίπαλο της «Αντεπίθεσης»).

Ωστόσο και ο τρόπος που η ίδια η «Αντεπίθεση» βλέπει

τους αγώνες είναι πολλές φορές προβληματικός. Κατά τη γνώμη της γράφουσας, πέρα από την ανάθεση των ιδίων των υποκειμένων, την οποία καλλιεργεί, στο παλιό καλό ερώτημα γύρω από το κοινωνικό και το πολιτικό, γύρω από το κόμμα και το κίνημα, τον αγώνα και την οργάνωση, οι ίδιοι δίνουν την επίσης παλιά καλή λενινιστική απάντηση. Αυτό φάνηκε όχι μόνο στο «Banquet», όπου η Επιτροπή Αλληλεγγύης, από την οποία είχε ήδη αποχωρήσει κόσμος εκτός ΟΚΔΕ, ζητούσε τελικά επαναπρόσληψη (γιατί αυτός πρέπει να είναι ο τρόπος να παλεύουμε τις απολύσεις), ενώ οι απολυμένοι δεν είχαν σκοπό να γυρίσουν, αλλά και στον αγώνα στα «Goody's» Λ. Πύργου. Ενώ ο αγώνας έτρεχε ήδη από την «Αντεπίθεση», καλέστηκαν και άλλοι/ες αλληλέγγυοι/ες που παρόλες τις επιφυλάξεις θεώρησαν ότι ένας εργατικός αγώνας μας αφορά όλους/ες και πρέπει να στηριχτεί. Αποτέλεσμα ήταν το κοινά διαμορφωμένο κείμενο να μη μοιραστεί ποτέ σε παρέμβαση, αφού αποσύρθηκε άμεσα από την «Αντεπίθεση» μιας και ήταν εκτός γραμμής, το ίδιο και τα κοινά συνθήματα. Εφόσον, λοιπόν, εγκαταλείφθηκε έτσι μόνιμα και η προοπτική της ενότητας στη δράση, δεν μπορεί να υπάρξει αποτίμηση αγώνων όπως «Goody's» Λ. Πύργου, «Pizza Hut» κλπ.

Και λίγα σχόλια για το πώς έβλεπαν οι εργαζόμενοι/ες τους αγώνες. Είναι αδύνατον να βγει ένα γενικό συμπέρασμα, εξαρτάται από το κάθε μαγαζί και τις σχέσεις που είχε καταφέρει να στήσει ο καθένας και η καθεμία στους χώρους δουλειάς πριν την έναρξη της διεκδίκησης. Σίγουρα, δεν είναι άσχετο πάντως το πώς έβλεπαν τον αγώνα και το πόσο τον έτρεχαν με τα υποκείμενα της αλληλεγγύης και την αλληλεπίδραση μαζί τους (ανάθεση ή ανάληψη ευθυνών, δημόσιος λόγος ή μεσολάβησή του, λόγος για την πορεία του αγώνα κλπ). Επιπλέον, στη διάρκεια των αγώνων μετασχηματίζονταν αντιλήψεις (ή τουλάχιστον έμπαιναν ζητήματα), όπως για παράδειγμα γύρω από την αστυνομία ή γύρω από τα αφεντικά. Ενδιαφέρον είχε, πάντως, πώς αυτοί οι αγώνες πυροδότησαν άλλους «μικρότερους» και πώς συναντήθηκαν αυτά τα υποκείμενα, σπηρίζοντας οι μεν τους δε, π.χ. στο «Καφεναί» ενόσω έτρεχε το «Banquet», ή στο καφέ ενός παιδότοπου ακριβώς μετά τα «Blé». Όπως ενδιαφέρον έχει και η συγκρότηση του εργοδοτικού μπλοκ μέσα στα μαγαζιά και η ανάδυσή του στη δημόσια σφαίρα. Είτε με λόγο ταυτιζόμενο με τα συμφέροντα του αφεντικού και με κύριο επιχείρημα «οι κινητοποιήσεις στέλνουν κι άλλους εργαζόμενους στην ανεργία», είτε με φυσική παρουσία ενάντια στις παρεμβάσεις που θα υπερασπιστεί μέχρι και με τη βία την επιχείρηση ή τον εργοδότη.

Από την άλλη, αν και αυτοί οι αγώνες κυκλοφορούν, και ένας από τους στόχους τους είναι ακριβώς αυτός, είναι πολύ δύσκολο να σηκωθεί κόντρα στους χώρους δουλειάς που να προκύπτει απλά από την τρέχουσα διεκδίκηση. Για παράδειγμα, στη «Ροτόντα», λόγω του ότι οι διανομείς, από τη φύση της δουλειάς τους δεν είναι αναγκασμένοι να περνάνε ώρες μέσα σε ένα μαγαζί, αλλά αντίθετα κυκλοφορούν και

έτσι γνωρίζονται και με τους υπόλοιπους διανομείς της «πιάτσας», γνώριζαν και τα αιτήματα των τριών απολυμένων του «Ζωή και Κότα» (και ακριβώς λόγω της προσωπικής σχέσης με άλλα μαγαζιά όπου υπήρχαν διεκδικήσεις) όπως και τη θετική έκβαση του αγώνα. Όμως, πέρα από το απέναντι αφεντικό που κόλλησε ένσημα εν μέσω κινητοποιήσεων και τα εύσημα του τύπου «καλά του κάνετε», δεν υπήρχε έμπρακτη αντιπαράθεση με τους εργοδότες. Το ίδιο συνέβη και σε άλλες πιάτσες που έχουν υπάρξει είτε δυναμικές παρεμβάσεις, είτε αγώνες. Έπρεπε να υπάρχει ήδη η «μαγιά» που θα ξεχειλίζει όταν δίπλα είχε σκάσει αγώνας. Είναι δύσκολο για έναν τόσο κατακερματισμένο κλάδο να σηκώσει αντιστάσεις, πόσο μάλλον και δημόσιες, όταν μεγάλο κομμάτι των θέσεων εργασίας καλύπτεται μέσω προσωπικών δικτύων και επαφών, ειδικά μέσω κρίσης. Ωστόσο, καλλιεργούν μια κουλτούρα ότι τα αφεντικά δεν είναι ανίκητα, ότι συλλογικά κόσμος σπάει την αίσθηση του φόβου και της ήττας, κι ότι ούτε είναι πάντα πρόθυμοι/ες οι εργαζόμενοι/ες να βάλουν πλάτη για τα μαγαζιά.

Η μέχρι τώρα εμπειρία δείχνει ότι τέτοιου είδους «χτυπήματα», τέτοιου είδους αγώνες, μαζί με το χτίσιμο σχέσεων με τους συναδέλφους στους χώρους εργασίας, είναι αυτά που έχουν νόημα. Δεν έχει σημασία το να φανταζόμαστε γενικές απεργίες ή πλατιές εργατικές μάζες του επισιτισμού, ούτε τα παραπάνω αποτελούν manual για κάθε περίπτωση. Νόημα έχει όταν αυτές οι εμπειρίες κυκλοφορούν, αφήνοντας παρακαταθήκη για άλλους καταπιεζόμενους και εκμεταλλεζόμενους, κι όταν κι εμείς εμπνεόμαστε πιάνοντας το νήμα που συνδέει τους αγώνες μας..

cheerfulness



Leina Bocar

Η απεργία ενοικίου στο Sunset Park

*

Το κείμενο της Leina Bocar “Sunset Park Rent Strike” που ακολουθεί αφορά την πρακτική της απεργίας ενοικίου (δηλαδή της άρνησης πληρωμής ενοικίου από το σύνολο των ενοίκων ενός κτιρίου) που αναπτύχθηκε στην περιοχή Sunset Park στο Brooklyn της Νέας Υόρκης το καλοκαίρι του 2012, σχεδόν ένα χρόνο μετά το ξέσπασμα του κινήματος Occupy στη βορειο-αμερικάνικη ήπειρο. Είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε ότι η πλειοψηφία των κατοικούμενων κτιρίων στις μητροπόλεις των ΗΠΑ ανήκουν σε real-estate εταιρίες ή μεγαλο-ιδιοκτήτες ακινήτων. Τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα μετά την κρίση των ενυπόθηκων στεγαστικών δανείων υψηλού κινδύνου, το σκάσιμο της φούσκας της αγοράς ακινήτων και το βάθεμα της καπιταλιστικής κρίσης, το ζήτημα της στέγασης έχει γίνει εξαιρετικά επιτακτικό για την κοινωνική αναπαραγωγή των εκμεταλλευόμενων. Πολλοί έχουν χάσει τα σπίτια τους μετά από εξώσεις, ενώ οι άστεγοι έχουν φτάσει το 1% του πληθυσμού των ΗΠΑ. Η απεργία ενοικίου στο Sunset Park συνεχίζεται μέχρι και σήμερα, με παρόμοιους αγώνες να δίνονται σε γειτονίες του Bronx και του Harlem. Το κείμενο δημοσιεύτηκε το Σεπτέμβριο του 2012 στο 5ο τεύχος της εφημερίδας δρόμου Occupy!Gazette.

(μετάφραση: **Agesilous Santander**)

ΣΤΙΣ 9 ΙΟΥΛΙΟΥ, πέρασα από μια συγκέντρωση απεργών ενοικίου στην 46η Οδό στο Sunset Park του Brooklyn. Το πανό που κρατούσαν έγραφε: “Η Στέγαση Είναι Ανθρώπινο Δικαίωμα”. Μένω ένα τετράγωνο παραδίπλα εδώ και πέντε χρόνια και εξεπλάγην που ανακάλυψα μια απεργία ενοικίου τόσο κοντά στο σπίτι μου. Απ’ τα παράθυρα των κτιρίων που βρίσκονταν σε απεργία ενοικίου κρεμόντουσαν μεγάλα πανό που έγραφαν “Η Στέγαση Είναι Ανθρώπινο Δικαίωμα” και “Μην Πληρώνετε Ενοίκιο” στα Ισπανικά και τα Αγγλικά. Χάρηκα πολύ όταν έξω από το κτίριο είδα επίσης περίπου 20 αλληλέγγυους και αλληλέγγυες - ανάμεσά τους και κάποιες οικείες φυσιογνωμίες από το Occupy, όπως οι φίλοι μου Diego Ibañez και David Galarza που συμμετείχαν και στη δημιουργία της συνέλευσης Occupy Sunset Park. Ο συγκεντρωμένος κόσμος συζητούσε με έντονο τρόπο -μιλώντας κυρίως Ισπανικά- για τα επόμενα βήματα του αγώνα. Ο David μου εξήγησε την κατάσταση: 51 οικογένειες από τρία κτίρια της 46ης Οδού είχαν προχωρήσει σε απεργία ενοικίου εναντίον του ιδιοκτήτη τους, Orazio Petito, μέχρι αυτός να επισκευάσει τα σπίτια τους.

Τα υπόγεια είχαν μήνες να καθαριστούν και είχαν γεμίσει σκουπίδια. Οι κατσαρίδες, οι κοριοί, τα ποντίκια και η μούχλα είχαν εξοργίσει τους ενοίκους, ειδικά κατά τους καλοκαιρινούς μήνες. Ακόμα πιο επικίνδυνη ήταν η κακή ηλεκτρολογική εγκατάσταση των κτιρίων που προκαλούσε πολλά blackout την ημέρα, καθιστώντας τους ανεμιστήρες και τα αι-

condition άχρηστα. Οι κάτοικοι είχαν εξαγριωθεί και ανησυχούσαν μήπως πιάσουν φωτιά τα σπίτια τους. Συνάντησα τη Sara Lopez, από τις βασικότερες συμμετέχουσες στην απεργία, και τη Sue Trelles, άλλη μία συμμετέχουσα -αμφότερες οργισμένες και αποφασισμένες. Ήταν αγανακτισμένες καθώς τα αμέτρητα παράπονά τους, σχετικά με την ασφάλεια των κτιρίων, είχαν αγνοηθεί επιδεικτικά. Ο Petito, ο ιδιοκτήτης, ήταν τρομακτικά αδιάφορος. Είχε συμπεριληφθεί στη λίστα με τους “50 Χειρότερους Ιδιοκτήτες Σπιτιών στη Νέα Υόρκη”, πολλά από τα ακίνητα που κατείχε είχαν προέλθει από εξώσεις και κατασχέσεις, ενώ συχνά είχε δεχθεί μηνύσεις από ενοίκους. Ο διαχειριστής του στο κτίριο, ο Israel Espinoza, είχε επανειλημμένα παρενοχλήσει τους απεργούς ενοίκους με ψεύτικα ειδοποιητήρια έξωσης και τους είχε απειλήσει ότι θα καλέσει τις αρχές για να απελάσουν τους παράνομους μετανάστες που μένουν εκεί. Ένα κείμενο που μου μοίρασαν έγραφε: “Θέλουμε δικαιοσύνη και την θέλουμε τώρα! Όταν τα κτίρια αυτά πιάσουν φωτιά, εσύ Orazio θα είσαι υπεύθυνος! Χρειαζόμαστε επισκευές τώρα!”.

Περίπου 20 άτομα ξεκινήσαμε για το γραφείο του δημοτικού συμβούλου Felix Ortiz στην 55η Οδό, φωνάζοντας συνθήματα στα Ισπανικά και τα Αγγλικά για καλύτερες συνθήκες ζωής. Από πίσω ακολουθούσαν τοπικά μέσα ενημέρωσης. Καθώς φτάναμε στο γραφείο του Ortiz, η ένταση όλο και αυξανόταν. Μια βδομάδα νωρίτερα οι ένοικοι είχαν πραγματοποιήσει κατάληψη στο γραφείο του. Τώρα, απαιτούσαν να τους συναντήσει αυτοπροσώπως. Μετά από αρκετή μανούρα, ο Ortiz εμφανίστηκε και δέχτηκε να τους συναντήσει. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, ένας από τους γραμματείς του τόλμησε να πει ότι στην πραγματικότητα δεν υπήρχαν αρκετές παραβιάσεις του νόμου από την πλευρά του ιδιοκτήτη ώστε να παρέμβει ο δήμος!

Επιστρέφοντας στη συγκέντρωση έμαθα περισσότερα για την κατάσταση που βίωναν οι ένοικοι. Κάποιοι απ’ αυτούς, όπως η Sara Lopez, είχαν οργανωθεί εδώ και καιρό εναντίον του ιδιοκτήτη και ήδη είχαν σταματήσει να πληρώνουν ενοίκιο -άλλοι για χρόνια κι άλλοι για μήνες. Στις 18 Ιουλίου, οι απεργοί ενοικίου μαζί με τη συνέλευση του Occupy Sunset Park και αλληλέγγυο κόσμο από το Occupy Wall Street κάλεσαν σε ολονύχτια συγκέντρωση στο δρόμο έξω από τα κτίρια ώστε να γνωστοποιήσουν την υπόθεση σε περισσότερους κατοίκους της περιοχής. Ήταν μια φανταστική νύχτα. Ως έγχρωμη και φεμινίστρια, είχα ενθουσιαστεί με το γεγονός ότι οι πιο δραστήριοι ένοικοι στην οργάνωση της απεργίας ήταν γυναίκες, και μάλιστα μετανάστριες από την Κεντρική και τη Νότια Αμερική. Η Sara από την Ονδούρα και η Sue από το Εκουαδόρ έδιναν στον κόσμο καρπούζι και

ποτά καθώς σιγά-σιγά καταλαμβάναμε ολόκληρο το τετράγωνο. Η Maritza Arrastia από το Occupy Sunset Park μετέφραζε στα Αγγλικά και ενημέρωνε τους αλληλέγγυους για την ιστορία της απεργίας ενοικίου στη γειτονιά.

Επέστρεψα σπίτι νιώθοντας υπέροχα εκείνο το βράδυ, αλλά το πρωί μας περίμεναν άσχημα νέα. Η Francisca Ixtilico, μια 65χρονη απεργός ενοικίου από το Μεξικό, δέχτηκε επίθεση από τον Espinoza, τον διαχειριστή, και βρισκόταν στο νοσοκομείο με εγκεφαλική αιμορραγία. Προσπαθούσε να δείξει σε κάποιους την απαράδεκτη κατάσταση στο υπόγειο και ο Espinoza την έριξε στον τοίχο και μετά την γρονθοκόπησε στο πρόσωπο. Τότε, ο Dennis Flores - άλλο ένα μέλος του Occupy Sunset Park, γνωστός στη γειτονιά για τη δράση του ενάντια στην αστυνομική βαρβαρότητα- όρμησε στον Espinoza προκειμένου να τον τραβήξει μακριά από τη Francisca. Κι οι δυο τους συνελήφθησαν από την αστυνομία και τους απαγγέλθηκαν κατηγορίες για σωματική βλάβη. Η Francisca μεταφέρθηκε άμεσα στο νοσοκομείο κι ο Dennis αφέθηκε ελεύθερος με εγγύηση το επόμενο πρωί. Προς φρίκη όλων, ο Espinoza είχε επιστρέψει στο κτίριο σα να μη συμβαίνει τίποτα, ενώ η Francisca παρέμεινε στο νοσοκομείο για μια βδομάδα. Οι ένοικοι, και ειδικά οι γυναίκες, είχαν εξαγριωθεί.

Περίπου ένα μήνα αργότερα, στις 20 Αυγούστου, πραγματοποιήθηκε μαζική συγκέντρωση έξω από το δικαστήριο για αλληλεγγύη στον Dennis. Δεν είχα ιδέα ότι ο Espinoza θα ήταν επίσης εκεί την ίδια μέρα. Είχαμε αποφασίσει να φοράμε όλοι και όλες κόκκινα για να δείχνουμε ενωμένοι. Πολλοί κρατούσαν πλακάτ που έγραφαν “Δικαιοσύνη για τον Dennis Flores”. Ο

Dennis πήρε αναβολή, αλλά η πραγματική νίκη ήταν ότι ο Espinoza διατάχθηκε να εγκαταλείψει το κτίριο της 46ης Οδού και παραπέμφθηκε στο ποινικό δικαστήριο του Brooklyn. Όλοι ήμασταν ενθουσιασμένοι και ζητωκραυγάζαμε υπό την στενή πίεση της αστυνομίας.

Οι περισσότεροι από μας επιστρέψαμε στην 46η Οδό, χαρούμενοι που ο Espinoza θα εγκατέλειπε το κτίριο και δε θα μπορούσε πια να απειλήσει του ενοίκους. Η Sara, η Sua κι άλλοι απεργοί ενοίκους άρρισαν να στήνουν ένα αυτοσχέδιο γλέντι με μουσική και σιγά-σιγά μαζευόταν κι άλλος κόσμος απ’ τη γειτονιά. Ο Espinoza έφτασε με τη συνοδεία της αστυνομίας και το κεφάλι σκυφτό στις 2 το μεσημέρι για να πάρει τα πράγματά του από το κτίριο. Αφού έφυγε, το γλέντι φούντωσε ακόμα περισσότερο κι επεκτάθηκε σ’ ολόκληρο το δρόμο. Στη συνέχεια κρεμάσαμε ένα γιγαντιαίο κάθετο πανό που κάλυπτε ολόκληρη την πρόσοψη του κτιρίου κι έγραφε “Απεργία Ενοικίου” στα Ισπανικά και τα Αγγλικά, παρόμοιο με αυτό που είχαν κατεβάσει οι μπάτσοι κατά τη διάρκεια της νύχτας μερικές βδομάδες νωρίτερα. Το κτίριο είχε περάσει πλέον εξολοκλήρου στα χέρια των απεργών, οι οποίοι φρόντισαν να το “διακοσμήσουν” με πανό, συνθήματα, πλακάτ και φωτογραφίες.

Ήταν μια απαραίτητη νίκη. Τώρα πια ο στόχος είναι πιο μακροπρόθεσμος, καθώς θέλουν να μετατρέψουν την απεργία ενοικίου σε μόνιμη κατάληψη του κτιρίου. Έχουν αρχίσει ήδη να επισκευάζουν τα διαμερίσματα, να καθαρίζουν το υπόγειο και να διορθώνουν τις ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις. Δίπλα τους στέκεται τόσο το Occupy Sunset Park όσο κι άλλες συλλογικότητες που ασχολούνται με τα ζητήματα της στέγασης και των κατασχέσεων σπιτιών. Όλοι και όλες μας αγωνιζόμαστε ώστε η νίκη τους να είναι οριστική.



5+1 θέσεις για τις συμβουλευτικές υπηρεσίες

*

ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΕΡΙΠΟΥ δώδεκα μήνες πλήρους απασχόλησης σε μια εταιρία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, θα ήθελα να μοιραστώ κάποιες σκέψεις για το περιεχόμενο της εργασίας και την εργασιακή συνθήκη που βιώνω. Ελπίζω η καταγραφή αυτή, που γίνεται στα πλαίσια ανταλλαγής πρωτογενών εμπειριών εκμετάλλευσης, να φανεί με κάποιον τρόπο χρήσιμη σε όσους κι όσες εργάζονται σε παρόμοιες συνθήκες στον ιδιωτικό, τον ακαδημαϊκό ή τον ερευνητικό τομέα.

I - Τί είναι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες;

Αρχικά, κάνοντας τις απαραίτητες συστάσεις, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, γνωστότερες ως consulting, απευθύνονται σε ένα εύρος εταιριών-πελατών από μεσαίες επιχειρήσεις, τοπικά περιορισμένες, μέχρι διεθνείς δυναμικούς οργανισμούς, που δραστηριοποιούνται -κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά- στον τριτογενή παραγωγικό τομέα. Σε ένα περιβάλλον οικονομικών προκλήσεων και ανταγωνισμών, πολλές εταιρίες βρίσκονται συχνά στην ανάγκη ad hoc πρόσβασης σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό για την κάλυψη ετερογενών απαιτήσεων που σχετίζονται με οργανωτικές, οικονομικές, λογιστικές, πληροφοριακές, επικοινωνιακές ή άλλες λειτουργίες τους. Οι εταιρίες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, βασιζόμενες στην τεχνογνωσία και στην εμπειρία του προσωπικού τους, καλύπτουν τις προαναφερθείσες πελατειακές ανάγκες μέσω της εκπόνησης μελετών ή της εκτέλεσης έργων.

Στην προσπάθεια ανάλυσης του παραπάνω, ας εξετάσουμε το σχηματικό παράδειγμα του λογιστηρίου μιας επιχείρησης και την περίπτωση υποβολής φορολογικών στοιχείων στο κράτος. Προκειμένου να ελεγχθεί η φορολογική συμμόρφωση, τόσο με τις τρέχουσες διατάξεις, όσο και με το φορολογικό δίκαιο εν γένει, ένα γραφείο φορολογικών συμβούλων μπορεί να κληθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Με αυτό τον τρόπο η εν λόγω επιχείρηση ωφελείται ποικιλοτρόπως: πρώτον, δεν απαιτείται να σπαταλήσουν υπερβολικό χρόνο (π.χ. επικαιροποιώντας τις γνώσεις τους) οι εργαζόμενοί της για να διεκπεραιώσουν μια έκτακτη εργασία· δεύτερον, απαιτείται ένας σημαντικός αριθμός αποκλειστικής απασχόλησης ανθρώπων για την έγκαιρη ολοκλήρωση της διαδικασίας, γεγονός που μπορεί να αποτρέψει το λογιστήριο από την ομαλή διεκπεραίωση των καθημερινών του εργασιών· τρίτον, η διοίκηση της επιχείρησης καταφέρνει να μετριάσει τον κίνδυνο εσφαλμένης αποστολής στοιχείων γλιτώνοντας σχετικές κυρώσεις, κλπ.

Αντίστοιχα, σε ένα άλλο σενάριο, μια τράπεζα επιθυμεί να αξιολογήσει το επίπεδο ασφάλειας μιας υπηρεσίας e-banking στο ενδεχόμενο κυβερνοεπίθεσης. Για

λόγους που δε σχετίζονται μόνο με τη στελέχωση του τμήματος πληροφορικής της τράπεζας, αλλά και με τις νομοκανονιστικές της υποχρεώσεις, η εκτέλεση του έργου ενδέχεται να ανατεθεί σε μια εταιρία συμβουλευτικών υπηρεσιών και το αρμόδιο τμήμα συμβούλων ασφάλειας πληροφορικής.

Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, ένας σύμβουλος θα μπορούσε να μιλάει με τις ώρες στον εν δυνάμει πελάτη του για το «τί είναι» και «τί προσφέρουν» οι υπηρεσίες του: έχει εκπαιδευτεί γι' αυτό κι έχει αντιμετωπίσει κατά καιρούς διαφορετικές απαιτήσεις πελατών για να γνωρίζει πώς θα συμπεριφερθεί. Ωστόσο, το ενδιαφέρον είναι να δοθεί μια απάντηση στο αρχικό ερώτημα από τη σκοπιά του εργαζόμενου-παραγωγού.

Κωδικοποιημένα μεν, με την απαραίτητη δόση ειλικρίνειας δε, η υποκειμενική εμπειρία θα σημείωνε ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες είναι ο ορισμός της κατ' επίφαση γνώσης και του τρόπου διαχείρισης αυτής της άγνοιας. Αυτό σημαίνει ότι ένας σύμβουλος έχει όλα τα τυπικά προσόντα για τα οποία θα πληρώσει ένας πελάτης, είναι γνώστης χιλίων-δύο πραγμάτων -σύμφωνα πάντα με τη συμβουλευτική εταιρία που τον εμπορεύεται- και ανήκει στην κάστα των ειδικών. Όχι παράδοξα, ο πελάτης ασπάζεται αυτή την οπτική και παραμένει ικανοποιημένος, αφενός γιατί, συχνά, δεν έχει επάρκεια γνώσης για να κρίνει τις παρεχόμενες υπηρεσίες, αφετέρου γιατί επιδίωξή του είναι να μετακυλήσει επιχειρηματικό ρίσκο στηριζόμενος στο όνομα της συμβουλευτικής.

Αν και η παρούσα σύνοψη των συμβουλευτικών υπηρεσιών είναι, οπωσδήποτε, επηρεασμένη από την εργασία μου ως σύμβουλος πληροφορικής, κάποιες από τις επόμενες θέσεις, όπως το τί πρέπει να κάνει κάποιος/α για να προσληφθεί, αφορούν ευρύτερα τις συμβουλευτικές υπηρεσίες και τη διανοητική εργασία.

II - Πρόσληψη και Onboarding

Η διαδικασία της πρόσληψης, αν και συνήθως είναι ενημερωμένη με τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, προσαρμόζεται στην πολιτική και την κουλτούρα της εκάστοτε εταιρίας, γεγονός που δεν καθιστά ιδιαίτερα διαφωτιστική τη λεπτομερή περιγραφή της προσωπικής μου εμπειρίας. Σε γενικές γραμμές ωστόσο, της αποστολής του βιογραφικού και της θετικής αποτίμησης των τυπικών προσόντων (πτυχία, μεταπτυχιακά, πρότερη εργασιακή εμπειρία, κλπ.) ακολουθεί μια αλληλουχία διαφορετικών αξιολογήσεων, η οποία χρίζει αναφοράς. Αρχικά, ο αξιολογούμενος/η είναι πιθανό να κληθεί να συμπληρώσει ερωτηματολόγια σχετικά με την αγορά και τις πωλήσεις ή να συμμετέχει σε τεστ ευφυΐας,

γενικών γνώσεων κλπ. Αν δεν έχει προετοιμαστεί ψυχολογικά, ίσως νιώσει άβολα όταν ερωτηθεί για την απόσταση γης-σελήνης, τον Χ Πρόεδρο των Ηνωμένων Πολιτειών ή τη διαφορά ρόλων μεταξύ sales και account manager. Η δημιουργία κλίματος δυσφορίας ή απογοήτευσης είναι ανάμεσα στους στόχους της συγκεκριμένης αξιολόγησης και σπάνια κόβονται υποψιασμένοι/ες υποψήφιοι σε αυτή.

Όπως είναι αναμενόμενο, οι πιο προχωρημένες αξιολογήσεις περιλαμβάνουν τη διαδικασία συνέντευξης στην οποία γίνεται η πρώτη επαφή των υποψηφίων με το τμήμα στο οποίο θα υπάγονται. Ανάλογα με το μέγεθος της εταιρίας, κάποιο έμπειρο στέλεχος ή ο διευθυντής του τμήματος παίρνει μια διεξοδική συνέντευξη, προχωρώντας ουσιαστικά σε μια μορφή συζήτησης προκειμένου να αναγνωριστούν τα επαγγελματικά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων. Σε επόμενα στάδια ακολουθούν συνεντεύξεις με ανώτερα διοικητικά στελέχη μέχρι την πλήρωση της θέσης.

Εφόσον ολοκληρωθεί η πρόσληψη, έπεται η -αερομεταφορικής εμπνεύσεως- διαδικασία του onboarding που, τυπικά, περιλαμβάνει την πρώτη επαφή με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της εταιρίας. Τα πραγματικά όρια αυτής της διαδικασίας εκτείνονται ωστόσο σε διάστημα μερικών μηνών. Αν και η συζήτηση για αυτό το θέμα είναι ένα κεφάλαιο από μόνη της, ας σημειωθεί ότι το onboarding ξεπερνά την ομαλή ένταξη στην παραγωγική διαδικασία και περιλαμβάνει την άρρητη, «υπόγεια» εκπαίδευση πάνω στα ζητήματα του «να μάθεις που ανήκεις στην ιεραρχία» και του «να ερμηνευτούν στην πράξη τα εργασιακά σου καθήκοντα». Εκκινώντας από το τελευταίο, τα δύο αυτά ζητήματα βρίσκονται στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης και αναλύονται ξεχωριστά στη συνέχεια.

III - Τί κάνει ένας σύμβουλος;

Σε καθημερινό επίπεδο ο σύμβουλος επιφορτίζεται με τη σύνταξη προσφορών, δηλαδή εγγράφων που προδιαγράφουν σε τεχνικό και οικονομικό επίπεδο υπηρεσίες, ως απάντηση σε ένα διαγωνισμό που έχει προκηρύξει ένας πελάτης ή σε ένα αίτημά του προς τη συμβουλευτική εταιρία. Ο κανόνας θέλει η σύνταξη των προσφορών να περιλαμβάνει ένα κράμα copy-paste και γενικολογίας. Η αλήθεια είναι ότι αυτό δε συμβαίνει άδικα, ούτε από τύχη. Οι περισσότεροι πελάτες συχνά δεν ξέρουν τί θέλουν ή, άλλες φορές, η επικοινωνία μεταξύ του πελάτη και της συμβουλευτικής γίνεται διαμέσου στελεχών του «μεσαίου μανάτζμεντ» με ό,τι κι αν συνεπάγεται αυτό: από κακή αντίληψη μιας κατάστασης μέχρι την ακατάσχετη συγκατάβαση στις απαιτήσεις του πρώτου.

Το έτερο κομμάτι απασχόλησης ενός συμβούλου προϋποθέτει την αποδοχή μιας προσφοράς από την πλευρά του πελάτη και σχετίζεται με την εκπόνηση μιας μελέτης ή την εκτέλεση ενός έργου και τη συγγραφή του αντίστοιχου παραδοτέου. Αν

και το κομμάτι αυτό ακούγεται(;) δημιουργικό, η πραγματικότητα είθισται να είναι διαφορετική όταν παράλληλα «τρέχουν» άλλες προσφορές ή παραδοτέα ή όταν -δηλαδή πάντα- πρέπει να τηρηθούν αυστηρά χρονοδιαγράμματα έργου, το λεγόμενο project plan.

Έτσι, αναπόφευκτα, συναντάται η διελκυστίνδα που λέγεται ανθρωπόωρα και η αντιπαράθεση συμφερόντων της εργοδοσίας και της εργασίας. Ανοίγοντας αυτή την παρένθεση, οφείλει να γίνει γνωστό ότι κάθε πληροφοριακός εργάτης/τρια συμπληρώνει καθημερινά σε ένα ενδοεταιρικό σύστημα (π.χ. CRM ή ERP) την κατανομή των ωρών εργασίας στη διάρκεια της ημέρας: πόσο λεπτά ασχολήθηκε με μια προσφορά ή ένα έργο, πόσο χρόνο αφιέρωσε σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, συναντήσεις με πελάτες κλπ. Αυτή η τελετουργία πραγματοποιείται σε διαφορετική ένταση και ακρίβεια ανάλογα με τη θέση: ένας σύμβουλος θα αναφέρει γενικώς ότι ασχολήθηκε με 1-2 έργα σε μια εργάσιμη, ενώ για έναν προγραμματιστή τα πράγματα είναι δυσκολότερα, λόγω της ύπαρξης εργαλείων αυτοματοποιημένης, λεπτομερούς, καταγραφής της ατομικής συνεισφοράς σε ένα έργο (βλ. συστήματα revision control). Τα εν λόγω μέσα επιτήρησης της εργασιακής απόδοσης υπάρχουν κατ' αναλογία του ελέγχου του αριθμού κλειστών tickets, δηλαδή εξυπηρετημένων πελατών, που εφαρμόζεται σε άλλες μορφές διανοητικής εργασίας, όπως τα τηλεφωνικά κέντρα και οι υπηρεσίες υποστήριξης.



Προφανώς, τα στοιχεία από τέτοια συστήματα και τα παραγόμενα στατιστικά περνούν από πολλά ζευγάρια μάτια: από τον άμεσο προϊστάμενο και το διευθυντή του τμήματος, μέχρι τους εσωτερικούς ελεγκτές και τα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια. Δεδομένου ότι το CRM, το ERP ή αντίστοιχα συστήματα συμπληρώνονται από το σύνολο σχεδόν μιας εταιρίας, είναι εύκολο να γίνουν διασταυρώσεις, να δουν ποιος δουλεύει και πόσο, ποιος αποδίδει και πόσο, κι έπειτα, ακολουθώντας την αντίστροφη πορεία, να καθοριστούν οικονομικοί ή άλλοι επιχειρησιακοί στόχοι. Στους πρώτους, το ανώτερο μανάτζμεντ ορίζει το εύρος στο οποίο πρέπει να κινηθούν δείκτες όπως το chargeability (σύντομα: ο χρόνος εργασίας τον οποίο η εταιρία μπορεί να τιμολογήσει στον πελάτη για ένα έργο) ή άλλες μετρικές. Στους δεύτερους, όταν ο σύμβουλος δεν ασχολείται με κάποια προσφορά ή παραδοτέο, είναι υποχρεωμένος, συχνά υπερωριακά, να συντηρεί επαγγελματικές δεξιότητες και να αποκτά σχετικές πιστοποιήσεις.

Με αφορμή το τελευταίο, επιστρέφοντας ξανά στο περιεχόμενο της εργασίας, η μέχρι τώρα εμπειρία μαρτυρά ότι η δυνατότητα εμβάθυνσης γνώσεων αποτελεί μια σπάνια επίσκεψη στην εξορία της «μη ενασχόλησης με τον πελάτη», του «χαμένου χρόνου». Αντίθετα, η κατά πλάτος, quick-n-dirty γνώση, η ημιμάθεια κι η αποσπασματικότητα, επιδοτούνται ως συνώνυμα της λήψης δεκάδων πιστοποιητικών. Μιας διαδικασίας που αποσκοπεί αφενός στην αύξηση της εμπορικής αξίας των παρεχόμενων υπηρεσιών κι αφετέρου στην ανανέωση του βιογραφικού των εργαζόμενων. Διαβάζοντας λοιπόν τη λίστα των προσόντων και των πιστοποιητικών του προσωπικού μιας συμβουλευτικής ή ενός τμήματός της, ένας εξωτερικός παρατηρητής θα περίμενε να αντικρίσει ένα στρατό συμβούλων και ίσως απογοητευτεί όταν καταφέρει να τους μετρήσει στα δάκτυλα του ενός χεριού. Το γεγονός αυτό προοικονομεί την αλλοτρίωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι/ες στις συμβουλευτικές υπηρεσίες, για την οποία θα μιλήσουμε στη συνέχεια, αφού κάνουμε πρώτα μια αναφορά στο τί συνεπάγεται ο ρόλος του συμβούλου στην παραγωγική διαδικασία.

IV - Κυριαρχία, Εκμετάλλευση και Αλλοτρίωση

Είτε το θέλουμε, είτε όχι, υπαγωγή στην εργασιακή συνθήκη σημαίνει πρώτα απ' όλα συμμετοχή σε ένα σύνολο κοινωνικών σχέσεων το οποίο απαραίτητα εμπεριέχει σχέσεις όπως αυτές της κυριαρχίας και της εκμετάλλευσης. Εν συντομία, οι πρώτες αναφέρονται στις σχέσεις εξουσίας που εκφράζονται ρητά ή άρρητα και πηγάζουν από την ιεραρχική κοινωνική οργάνωση ή την αναπαράγουν. Από την άλλη, οι σχέσεις εκμετάλλευσης αναφέρονται σε εκείνες τις οικονομικές σχέσεις που αποσκοπούν στην απόσπαση υπεραξίας για τη δημιουργία κέρδους. Το εν λόγω σχήμα κυριαρχίας-εκμετάλλευσης αναφέρεται προκειμένου να καταστούν περισσότερο διακριτά τα χαρακτηριστικά που διέπουν την εργασία στο πλαίσιο των συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Η θέση, δηλαδή, ότι ο ρόλος του συμβούλου είναι ταυτόχρονα κυριαρχικός και κυριαρχούμενος, πάει να πει ότι υπάρχουν στιγμές, δηλαδή χρονικά κλάσματα, που ένα υποκείμενο, εκπληρώνοντας τα καθήκοντα αυτού του ρόλου, εξουσιάζει τις ζωές άλλων ανθρώπων. Έπειτα, αντιστρόφως, υπάρχουν στιγμές που το ίδιο υποκείμενο εξουσιάζεται από όσους εκπληρώνουν άλλους ρόλους, κυριαρχικούς ως προς το ρόλο του συμβούλου. Για παράδειγμα, συχνά ένας σύμβουλος προτείνει σε έναν πελάτη «τί πρέπει να κάνει» προκειμένου να αντιμετωπίσει τα ευρήματα μιας μελέτης. Αν και η φράση «προτείνει σε ένα πελάτη» δείχνει προτροπή και όχι υποχρέωση, θα πρέπει να αναγνωσθεί παρακάμπτοντας τους παραμορφωτικούς φακούς του επαγγελματικού τακτ: στην πλειοψηφία των περιπτώσεων οι «προτάσεις» μεταφράζονται σε υποχρεώσεις που υλοποιούν οι εργαζόμενοι-κυριαρχούμενοι από την πλευρά του πελάτη. Από την άλλη, σε καθημερινό επίπεδο, ο σύμβουλος είναι κυριαρχούμενος από το μάντζερ, το διευθυντή του τμήματος, το γενικό διευθυντή κ.α. Αποτέλεσμα αυτής της πολυεπίπεδης κυριαρχίας επί

της εργασίας του συμβούλου είναι ότι ο τελευταίος δεν έχει κανένα απολύτως δικαίωμα στον προσδιορισμό της, στον καθορισμό δηλαδή των καθηκόντων του. Ο σύμβουλος δεν μπορεί να επιλέξει τον πελάτη, δεν μπορεί να αποφασίσει ελεύθερα πώς θα εκτελέσει το έργο, δεν μπορεί να ξεστρατίσει από το project plan ή τους λοιπούς στόχους που του τίθενται. Δεν μπορεί, εφόσον δε θέλει να χάσει τη δυνατότητά του να αναπαράγεται κοινωνικά. Θα μπορούσε κάποιος να πει ότι ο ρόλος του συμβούλου τελικά είναι περισσότερο κυριαρχούμενος από κυριαρχικός, όμως αυτές οι σχέσεις δεν είναι ποσοτικές, είναι αυστηρά ποιοτικές και άμεσα σχετιζόμενες με τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας.

Αν τα παραπάνω μοιάζουν κοινοτοπίες για ένα κινηματικό ακροατήριο, δεν είναι διόλου εύκολο να αποκωδικοποιηθούν στην πράξη. Το εμπόδιο δεν είναι τίποτα περισσότερο και τίποτα λιγότερο από τη συνειδητή επιλογή που κάνουν τα αφεντικά (και) στο επίπεδο της παραγωγής προκειμένου να κρατάνε μυστικοποιημένες τις σχέσεις κυριαρχίας. Έτσι εξηγείται και το παράδειγμα χρήσης της γλώσσας: ένας διάλογος μεταξύ του νεαρότερου εργαζόμενου και του διευθυντή του θα διεξαχθεί αυστηρά σε ενικό αριθμό: «Κώστα, να στείλω την προσφορά στην Τράπεζα;» / «Ναι αμέ, Νίκο, στείλτη και καλή μας επιτυχία!».

Παρόμοια, οι σχέσεις εκμετάλλευσης ακολουθούν το ίδιο μοτίβο μυστικοποίησης. Τα ποσοστά κερδοφορίας των αφεντικών δε θα λέγαμε ακριβώς ότι διαφημίζονται ανάμεσα στις τάξεις των μισθωτών. Αν και η σύνοψη του ισολογισμού μιας εισηγμένης εταιρίας ή ενός ομίλου είναι δημόσια κι έτσι υπάρχει στοιχειώδης γνώση του κύκλου εργασιών, του κέρδους/ζημίας κλπ., δεν είναι καθόλου σπάνιο να ορίζονται διαδικασίες ασφάλειας πληροφοριών που επιτρέπουν την πρόσβαση σε λεπτομερή οικονομικά στοιχεία μόνο σε ένα μικρό ποσοστό στελεχών. Τέτοια στοιχεία περιλαμβάνουν φυσικά οτιδήποτε σχετίζεται με την απόσπαση υπεραξίας από κάθε ρόλο ή άτομο μέσα στην εταιρία. Το πιο γνωστό παράδειγμα είναι η μισθοδοσία: κανείς και καμία δεν πρέπει να ξέρει πόσα πληρώνεται ο διπλανός/η, καθώς ο μισθός είναι θέμα ατομικής διαπραγμάτευσης. Στην αγορά των συμβουλευτικών, η στρατηγικής σημασίας πληροφορία της ημερήσιας ταρίφας ενός συμβούλου είναι, επίσης, διαβαθμισμένη και προστατευμένη. Όταν, λόγου χάρη, ένας σύμβουλος πωλείται για 500 ευρώ και πληρώνεται για 40 ευρώ, τότε η απόσπαση υπεραξίας σε ποσοστό 1250% είναι δυσκολοχώνευτη ακόμα και για τους πιο αφελείς. Αυτή η πληροφορία, σε συνδυασμό με ένα μετριοπαθή στόχο της τάξης του 80% chargeability, δίνει, χοντρικά, στο αφεντικό τη δυνατότητα να αποσπά στο 80% του χρόνου εργασίας του συμβούλου το παραπάνω ποσοστό υπεραξίας. Αυτά τα στοιχεία αρκούν, ίσως, για να σκιαγραφήσουν τις σχέσεις εκμετάλλευσης στις συμβουλευτικές υπηρεσίες με αντικειμενικούς όρους. Βέβαια, θα μπορούσαν να συμπληρωθούν και από την υποκειμενική γκρίνια των συναδέλφων, απόρροια της συνεχούς αύξησης της παραγωγικότητας και του

μειούμενου κόστους εργασίας: «αυτοί κάνουν λόγο για εκατοντάδες χιλιάδες ευρώ κι εμένα δεν μπορούν να μου δώσουν εκατό ευρώ αύξηση;» ή «τι κάνω ρε γαμώτο εδώ μέσα; θα έπρεπε να πληρώνομαι πέντε χιλιάδικα με τόση δουλειά».

Η σταδιακή ηγεμονία των ποιοτικών χαρακτηριστικών των σχέσεων κυριαρχίας-εκμετάλλευσης έχει σημαίνοντα αντίκτυπο σε όσους κι όσες εργάζονται στον κλάδο των συμβουλευτικών: δεν είναι μόνο τα ζητήματα υγείας που ανακύπτουν (άγχος, υπερκόπωση, λιποθυμίες, τενοντίτιδες και ό,τι συνεπάγεται μια δουλειά γραφείου), αλλά και μια λανθάνουσα αλλοτρίωση. Αν και τα συστατικά στοιχεία αυτής της αλλοτρίωσης διαφέρουν ανά υποκείμενο, συνήθως περιλαμβάνουν την όλο και συχνότερη έλλειψη ελεύθερου χρόνου, τον αντίκτυπο της υπερεργασίας στις εκτός εργασίας κοινωνικές σχέσεις, την αποσύνδεση δημιουργικότητας και παραγωγικότητας και τα μη κοινωνικά χαρακτηριστικά των προσφερόμενων υπηρεσιών. Κάτω από συνθήκες αυξημένης έντασης, η αλλοτρίωση αυτή αναδύεται φευγαλέα: «θα παραιτηθώ αν συνεχίσει έτσι η φάση» ή «δε θέλω να ζω έτσι μέχρι τα 30-φεύγα», εκμυστηρεύονται συνάδελφοι μετά από απανωτά 12ωρα. Ακόμα και τις «καλές μέρες» των 10ωρων, που η απόδραση στη σφαίρα της κατανάλωσης και τη ραδιενεργό ζώνη της αποξένωσης μοιάζει πιο προσιτή σε όλους, το ερώτημα «σ' αρέσει αυτό που κάνεις;»,



αρκεί για να προκαλέσει αμήχανες αντιδράσεις. Αν έπρεπε, λοιπόν, να εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο τα αφεντικά καταφέρνουν να διασκεδάσουν αυτήν την «αμηχανία», επιβάλλοντας παράλληλα την εργασία και την εντατικοποίησή της, θα έπρεπε να θίξουμε το ζήτημα της ενσωμάτωσης της διανοητικής εργασίας.

V - Η Ενσωμάτωση

Η στρατηγική της εργοδοσίας σχετικά με την ενσωμάτωση-πειθάρχηση της διανοητικής εργασίας των προηγούμενων δεκαετιών ήταν συνυφασμένη με την επιτυχία του μοντέλου του γιάπη-στελέχους. Ήταν μια περίοδος που το μάντζερντ έδινε καθημερινές

μάχες για να πετύχει την αφοσίωση των πληροφοριακών εργατών κι εργατριών στο μικρόκοσμο του γραφείου, συνεπικουρούμενο από το θέαμα στο μακρόκοσμο της καθημερινής ζωής, της κουλτούρας κλπ. Θα λέγαμε ότι σε λίγους εργασιακούς χώρους η φιγούρα του γιάπη έγινε τόσο κυρίαρχη όσο στις συμβουλευτικές υπηρεσίες. Λιγότερο ή περισσότερο είναι γνωστό το τί πρέσβευε να είσαι γιάπη και του πώς κατακτάς αυτό το status quo: επιβράβευση της στελεχιακής έναντι της εργατικής συνειδησης, του προσωπικού έναντι του ταξικού ανταγωνισμού, της καριέρας-στόχων έναντι της συναδελφικότητας-αλληλεγγύης.

Σίγουρα όμως, ενδείξεις για την παρακμή αυτής της διαδικασίας ενσωμάτωσης υπάρχουν διάσπαρτες στο παρόν, όταν -ακόμα και την περίοδο της κρίσης- υλικές σχέσεις όπως τα μόνους, πάλαι ποτέ αποκλειστικά προνόμια του φτασμένου γιάπη, φυλλορροούν: θα μπορούσε πλέον να υποστηριχθεί ότι η συσχέτιση αμοιβής και παραγωγικότητας/αφοσίωσης αντί να ενσωματώνει την εργασία, τείνει να ενσωματωθεί από αυτή. Δεν είναι τυχαίο το παράδειγμα με τις «διατακτικές γεύματος» (βλ. ticket restaurant) που κατέληξε τακτικό placebo της διανοητικής εργασίας, αναγκάζοντας τα αφεντικά σε μια αναδίπλωση μέσω της κρατικής οδού, ώστε να εκπίπτουν φορολογικά από τις εταιρικές δαπάνες. Είναι διαρκώς εμφανέστερο ότι οι μεθοδολογίες ενσωμάτωσης και οι τεχνικές δημιουργίας κινήτρων αποδεικνύονται ελλιπείς, βρίσκονται σε κρίση, και το στοίχημα των αφεντικών είναι η ποιοτική αλλαγή των χαρακτηριστικών του εργασιακού παραδείγματος.

Σχετικά με το τελευταίο, μένει να δούμε αν τα όπλα αιχμής της ενσωμάτωσης, που προκρίνουν την ενσωμάτωση των όπλων των πληροφοριακών εργατών/τριών, θα έχουν καθολική εμβέλεια. Κάνουμε λόγο για την προωθούμενη αποικιοποίηση του προσωπικού χωροχρόνου στον επαγγελματικό, η οποία δεν αποτελεί μόνο διέξοδο από την κρίση ενσωμάτωσης της διανοητικής εργασίας, αλλά επιδιώκει την εξάπλωση της εργασιακής συνθήκης σε κάθε στιγμήτυπο της κοινωνικής ζωής. Οι συνάδελφοι πολυεθνικών εταιριών, όπως της Google, της Skype (νυν Microsoft), του eBay, του Spotify, κ.α. είναι κοινωνοί αυτού του -διόλου μικρού- θαύματος του μάντζερντ: τη συνεχή αποκλειστικότητα της ανθρώπινης δημιουργικότητας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε άλλωστε, ότι αυτός είναι ο φιλόδοξος στόχος των εγχώριων startups, της «νεανικής» επιχειρηματικότητας και της εκάστοτε καμπάνιας «καινοτομίας».

VI - Ανταγωνιστικές Σχέσεις

Αν κάποιες από τις προηγούμενες θέσεις αντανakλούν όντως κομμάτια της «καθημερινότητας του γραφείου» και συνοδεύονται από την επιθυμία για τη δημιουργία μιας ασυνέχειας στο παρόν, τότε θα πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι δεν αρκεί ούτε να μονολογούμε τις ατομικές μας γκρίνιες, ούτε να διατρανώνουμε το ριζοσπαστισμό μας εκτός του χώρου εργασίας (όσο εναντίον μας κι αν είναι οι συσχετισμοί δυνάμεων σε αυτόν). Πρωτίστως, για τον γράφοντα, υπάρχει η

ανάγκη να αναδείξουμε τις προσπάθειες δημιουργίας ανταγωνιστικών-προς-τα-αφεντικά σχέσεων και να συζητήσουμε τα όριά τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, η υποκειμενική εμπειρία των τελευταίων μηνών εμμένει σε μια στρατηγική δοκιμής-λάθους. Για παράδειγμα, σπάζοντας τη σιωπή του μισθού ως αποκλειστικά ατομική υπόθεση, ξεκίνησα στο γραφείο μια σχετική συζήτηση με συναδέλφους του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου. Σύντομα, αυτή επεκτάθηκε με τη συμμετοχή παλαιότερων συναδέλφων που μας μετέφεραν τις δικές τους εμπειρίες («μένετε εδώ για καναδύο χρόνια και μετά πάτε σε ανταγωνιστική εταιρία ζητώντας +200 ευρώ»). Αυτό το μικρό βήμα, μαζί με προβληματισμούς («γιατί να περιμένουμε να ζητήσουμε αύξηση στο επόμενο αφεντικό και όχι εδώ;»), προκάλεσε μεγάλη έκπληξη, όταν αναγνωρίστηκαν σημαντικές μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ μας για ίδιο περιεχόμενο και φόρτο εργασίας.

Η περίπτωση συναδέλφου του ίδιου τμήματος, που πληρωνόταν λιγότερο από εμένα με μέρος μάλιστα του μισθού του ως επιστροφή εξοδολογίου, ήταν καθοριστική για την από κοινού προετοιμασία μας, ώστε να τεθεί ζήτημα αύξησης σε συνάντηση με το μάντζερ μας. Η ανοιχτή συζήτηση για το μισθό, σε κάποιον μάλιστα που έχει εξουσιοδότηση να μιλάει για όλα τα θέματα (βλ. περιεχόμενο εργασίας, στόχοι τμήματος και προσωπικού, εισηγήσεις προσλήψεων και απολύσεων κλπ.) εκτός από το συγκεκριμένο (!), προκάλεσε αμηχανία και πανικό («εμένα δε θέλω να μου λέτε για τέτοια πράγματα»), οδηγώντας τελικά στην αποκάλυψη της δικής του μισθοδοσίας. Έπειτα, πληροφορώντας τον ότι «δουλεύουμε ήδη πάρα πολλές ώρες για τόσα λίγα», μας μετέφερε, αμυνόμενος, αυτολεξεί τις εσωτερικές συζητήσεις της διοίκησης, όταν γίνεται αναφορά στην εργασία των συμβούλων: «αφήστε τους να φάνε το σκατό, όπως το τρώγατε εσείς τόσα χρόνια». Η εμπειρία των επόμενων μηνών έδειξε ότι τέτοιες παρεμβάσεις έχουν μεν σημασία για τη δημιουργία σχέσεων συναδελφικότητας και την αποδόμηση του προσωπείου της «καλής διοίκησης», αλλά η τελευταία τις διαχειρίζεται πυροσβεστικά, μέσω έκτακτων μπόνους ή σχετικών υποσχέσεων.

Τέτοιοι ελιγμοί μπορεί να εκτονώνουν το ανταγωνιστικό κλίμα, δεν επαρκούν όμως για να κλονίσουν τη διάχυτη δυσaréσκεια που κατακλύζει το γραφείο. Τα θεμέλια αυτής της δυσaréσκειας, πέραν όσων έχουν αναφερθεί αναλυτικά παραπάνω, εντοπίζονται εν προκειμένω στη στασιμότητα μισθών και εταιρικών παροχών, που συνοδεύουν την αυξανόμενη κερδοφορία του ομίλου, και στη χρέωση των θρησκευτικών αργιών ως ημερών αδείας.

Γιατί όμως, ενώ υπάρχει αντικειμενικό έδαφος δυσaréσκειας και δυσμενών συνθηκών, η ανάπτυξη των ανταγωνιστικών σχέσεων φαίνεται να ακολουθεί

το φαινόμενο της παλίρροιας; Αυτό το ερώτημα, αν και το θέτω καθημερινά στον εαυτό μου, δεν μπορώ να το απαντήσω με καμία βεβαιότητα παρά μόνο καταθέτοντας κάποια, τυχαίως αριθμημένα, σημεία ως όρια του ανταγωνισμού:

1. Η απουσία πρότερης συμμετοχής των υποκειμένων σε κοινότητες αγώνα εντός ή εκτός του χώρου εργασίας. Οι συνάδελφοί μου δεν είναι ότι έχουν αντιδραστικές απόψεις, που κάποιοι/ες είναι φορείς τέτοιων απόψεων όντως, αλλά ότι δεν έχουν προσωπική εμπειρία αγώνα ακόμα κι αν πρόκειται για κάτι πολύ περιορισμένο, όπως η συμμετοχή σε μια πορεία, μια φοιτητική κατάληψη ή μια ολιγόωρη στάση εργασίας. Μια χαλαρή συζήτηση για τέτοιες μορφές αγώνα, καταλήγει αυτόματα σε συζητήσεις περί αναποτελεσματικότητας ή σε πειράγματα «πολιτικών πεποιθήσεων».

2. Η λογική της ανάθεσης και η εχθρική αντιμετώπιση προς κάθε είδους συνδικαλισμό. Δεδομένου ότι γραφεία συμβούλων όπως το δικό μας είναι συνήθως ολιγάριθμα, η δυνατότητα για τη λειτουργία ενός εταιρικού σωματίου είναι περιορισμένη. Επίσης, αν και κάποιοι σύμβουλοι (π.χ. οικονομικοί, φορολογικοί, κλπ) ανήκουν σε κάποιο επιμελητήριο, άλλοι δεν έχουν ούτε καν αυτή τη μορφή αντιπροσώπευσης (π.χ. απόφοιτοι σχολών πληροφορικής). Έτσι, οι ανάγκες ή τα δικαιώματα του εργασιακού ρόλου τα διαπραγματεύεται επί της ουσίας ο φορέας του, δηλαδή ο εκάστοτε εργαζόμενος μόνος του - ενσωματώνοντας, επομένως, τις γνωστές αντιλήψεις για τις πρακτικές του συνδικαλισμού («δεν κάνουν τίποτα, τα τρώνε, μας έχουν καταστρέψει κλπ.»).

3. Ο ενδοεργατικός ανταγωνισμός που προκύπτει από την πολυδιάσπαση των εργασιακών ρόλων, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής ίντριγκας ή της μετακύλισης ευθυνών και του φόρτου εργασίας. Είναι πραγματικά απορίας άξιο πώς άτομα, που πληρώνονται τον ίδιο περίπου μισθό για πάνω-κάτω τον ίδιο φόρτο εργασίας και κάθονται σε διπλανά γραφεία για 10 και πλέον ώρες κάθε μέρα, βρίσκουν τόσες ευκαιρίες για να την πει ο ένας στον άλλο για χειρισμούς που ευθύνονται εμφανώς ανώτερα στελέχη ή η διοίκηση.

4. Η αποφυγή φθοράς των ανώτερων στελεχών. Αλλιώς, η μη-γραφειοκρατική, «αόρατη» διοικητική ιεραρχία που θέλει τα ενδιάμεσα στελέχη να αναλαμβάνουν την καθημερινή τριβή, τις συγκρούσεις και τα παράπονα των κατώτερων στην ιεραρχία υπαλλήλων, ενώ ταυτόχρονα τα υψηλά της κλιμάκια διατηρούν το προτέρημα της αμεσότητας.

Κλείνοντας, ευελπιστώ η πρώτη αυτή ανάρτηση θέσεων για τις συμβουλευτικές υπηρεσίες να είναι και η τελευταία που φέρει μοναδική υπογραφή.

root

