



μύθοι
+ αλήθειες
για την
εργασία

#workingyouth-fightsback



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- 2 Εισαγωγή
Γιατί η νΚΑ βαθαίνει τη συζήτηση στην εργατική νεολαία;
- 3 Ενότητα 1
Μισθός, εργάσιμος χρόνος και κοινωνική ασφάλιση
- 14 Ενότητα 2
Οι σχέσεις εργασίας
- 20 Ενότητα 3
Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- 23 Επίλογος
Εργατική Αντεπίθεση σε κεφάλαιο, κυβέρνηση, εργοδοσία

ΓΙΑΤΙ Η ΝΚΑ ΒΑΘΑΙΝΕΙ ΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΕΟΛΑΙΑ;

«Η ιστορία όλων των μέχρι σήμερα κοινωνιών είναι ιστορία ταξικών αγώνων». Με αυτή τη φράση ανοίγουν ο Μαρξ και ο Ένγκελς το *Κομμουνιστικό Μανιφέστο*, συμπυκνώνοντας μια αλήθεια που διαπερνά ολόκληρη την ανθρώπινη ιστορία. Δούλος και δουλολοπάροικος. Πατρίκιος και πληβείος. Φεουδάρχης και δουλολοπάροικος. Αστός και εργάτης. Με μια λέξη: καταπιεστές και καταπιεσμένοι. Οι ανθρώπινες κοινωνίες χωρίζονται πάντοτε σε τάξεις με αντίθετα συμφέροντα. Ο αγώνας ανάμεσά τους, άλλοτε ανοιχτός και άλλοτε συγκαλυμμένος, αποτελεί την κινητήρια δύναμη της ιστορίας και καθορίζει την πορεία της κοινωνίας.

Στον σύγχρονο καπιταλισμό η βασική αυτή αντίθεση εκφράζεται ανάμεσα στην εργατική τάξη και την αστική τάξη. Από τη μία βρίσκεται ο κόσμος της εργασίας. Από την άλλη, ο κόσμος του κεφαλαίου. **Και το μεγαλύτερο πεδίο όπου αυτή η σύγκρουση εκδηλώνεται καθημερινά είναι η εργασία.** Ο μισθός, ο εργάσιμος χρόνος, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, η ανεργία, η παραγωγικότητα, οι νέες τεχνολογίες, η υγεία και η ασφάλεια στους χώρους δουλειάς δεν αποτελούν ουδέτερα ή τεχνικά ζητήματα. Είναι πεδία στα οποία συγκρούονται καθημερινά τα συμφέροντα της εργασίας και του κεφαλαίου.

Η εργατική τάξη είναι η τάξη που, με τη συλλογική της εργασία, παράγει ολόκληρο τον κοινωνικό πλούτο. Είναι σήμερα μεγαλύτερη, πιο μορφωμένη, πιο πολυσύνθετη και πιο πολυεθνική από κάθε άλλη περίοδο της ιστορίας. Κι όμως, ποτέ άλλοτε δεν γνώρισε τόσο μεγάλη ένταση της εκμετάλλευσης. Συμπίεση των μισθών. Επέκταση και εντατικοποίηση του εργάσιμου χρόνου. Ακρίβεια, φοροληστεία και διαρκής υποβάθμιση του εισοδήματος. Ανεργία ως μόνιμος εκβιασμός. Επισφάλεια και ελαστικές σχέσεις εργασίας ως κανονικότητα. Αντί η ανάπτυξη της επιστήμης, της τεχνολογίας και της παραγωγικότητας να μειώνει τον αναγκαίο χρόνο εργασίας, γενικεύονται η μισοεργασία, η μισοανεργία και η διάλυση των ορίων ανάμεσα στον εργάσιμο και τον ελεύθερο χρόνο. Ακόμη και ο λιγοστός ελεύθερος χρόνος μετατρέπεται σε πεδίο εμπορευματοποίησης, ελέγχου και κερδοφορίας.

Απέναντί της βρίσκεται η αστική τάξη. Μια τάξη αριθμητικά μικρή, αλλά οικονομικά και πολιτικά κυρίαρχη. Συγκεντρώνει στα χέρια της τα μέσα παραγωγής, τον κοινωνικό πλούτο, τη χρηματοδότηση και την τεχνολογία, ενώ το αστικό κράτος λειτουργεί ως

πολιτικό της στρατηγείο και ως θεμελιακός μηχανισμός διατήρησης και αναπαραγωγής της κυριαρχίας της. Στον σύγχρονο ολοκληρωτικό καπιταλισμό οργανώνεται γύρω από τα μεγάλα επιχειρηματικά και χρηματοπιστωτικά συγκροτήματα και τα Πολυεθνικά Πολυκλαδικά Μονοπώλια, συγκεντρώνοντας πρωτοφανή οικονομική δύναμη. Κάθε επιστημονικό και τεχνολογικό επίτευγμα μετατρέπεται σε μέσο αύξησης της κερδοφορίας της. Εκεί όπου η κοινωνία θα μπορούσε να κερδίσει περισσότερο ελεύθερο χρόνο, εκείνη βλέπει περισσότερο εργάσιμο χρόνο. Εκεί όπου θα μπορούσε να περιοριστεί ο ανθρώπινος μόχθος, εκείνη αναζητά νέους τρόπους εντατικοποίησης, ελέγχου και πειθάρχησης της εργασίας. **Κάθε ανθρώπινη ανάγκη. Κάθε κοινωνική σχέση.** Κάθε λεπτό της ζωής μας. Όλα πρέπει να μετατραπούν σε πεδίο κερδοφορίας.

Μέσα σε αυτή τη σύγκρουση αναπαράγονται διαρκώς δεκάδες «αυτονόητες αλήθειες»: ότι οι χαμηλοί μισθοί είναι αναγκαίοι για την ανταγωνιστικότητα, ότι η ανεργία οφείλεται στην έλλειψη προσόντων, ότι η σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα είναι δίκαιη, ότι εργοδότες και εργαζόμενοι έχουν κοινά συμφέροντα, ότι οι ελαστικές μορφές εργασίας σημαίνουν μεγαλύτερη ελευθερία ή ότι η τεχνητή νοημοσύνη είναι εκείνη που απειλεί τις θέσεις εργασίας. Η μπροσούρα αυτή επιχειρεί να εξετάσει κριτικά αυτές τις αντιλήψεις και να απαντήσει σε ορισμένα από τα σημαντικότερα ερωτήματα που απασχολούν σήμερα κάθε εργαζόμενο και κάθε νέα και νέο που κάνει τα πρώτα του βήματα στην εργασία.

Ο κόσμος της εργασίας και ο κόσμος του κεφαλαίου δεν είναι δύο διαφορετικές απόψεις για την ίδια πραγματικότητα, είναι δύο αντίπαλοι κοινωνικοί κόσμοι

Και για να μπορέσει η εργασία να απελευθερωθεί από τα δεσμά της εκμετάλλευσης, δεν αρκεί να αποκαλύψουμε απλώς τα ψέματα του κεφαλαίου. Χρειάζεται να διαμορφώσουμε τη δική μας συλλογική απάντηση, με κριτήριο τις σύγχρονες εργατικές ανάγκες, τις πρωτόγνωρες παραγωγικές δυνατότητες της εποχής μας και την προοπτική της κοινωνικής απελευθέρωσης για την κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο.

Από αυτό ακριβώς το σημείο ξεκινά και η συζήτηση που ακολουθεί.

ΜΙΣΘΟΣ, ΕΡΓΑΣΙΜΟΣ ΧΡΟΝΟΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Αυξήσεις στους μισθούς, λιγότερη εργασία, να χάσει το Κεφάλαιο σε πλούτο και εξουσία!

1. Η φύση του μισθού: ελεύθερη συμφωνία ή άνιση σχέση;

Στην καθημερινή εμπειρία της δουλειάς, ο μισθός παρουσιάζεται ως αποτέλεσμα μιας «συμφωνίας». Η σύμβαση εργασίας εμφανίζεται ως ανταλλαγή ισοδυναμικών: ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του και ο εργοδότης καταβάλλει έναν χρηματικό μισθό. Έτσι καλλιεργείται η εικόνα μιας δίκαιης και ισότιμης σχέσης. Στην πραγματικότητα, όμως, πίσω από αυτή τη φαινομενική ισότητα κρύβεται μια βαθιά άνιση σχέση δύναμης.

Σύμφωνα με τον Μαρξ, ο εργαζόμενος δεν πουλά την εργασία του, αλλά την εργατική του δύναμη, δηλαδή την ικανότητά του να εργάζεται για ορισμένο χρόνο. Η πώληση αυτή δεν είναι προϊόν πραγματικής ελευθερίας, αλλά οικονομικού εξαναγκασμού, καθώς, στερούμενος τα μέσα παραγωγής, δεν έχει άλλο τρόπο να εξασφαλίσει τα μέσα επιβίωσής του. Δεν ελέγχει τον πλούτο που παράγει ούτε αποφασίζει για τους όρους της εργασίας του.

Ο εργοδότης, αντίθετα, κατέχει τα μέσα παραγωγής και ιδιοποιείται το σύνολο του προϊόντος της εργασίας. Ο μισθός δεν αποτελεί αμοιβή για όλη την εργασία που παράγεται, αλλά μόνο το αναγκαίο ποσό για την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να επιστρέψει την επόμενη ημέρα στη δουλειά. Η μισθωτή σχέση, επομένως, δεν είναι σχέση συνεργασίας, αλλά σχέση εκμετάλλευσης, που παρουσιάζεται ως «κανονικότητα». Ο μισθός αποκρύπτει έτσι την πραγματική φύση αυτής της σχέσης, μετατρέποντας την ανάγκη για επιβίωση σε μια δήθεν ελεύθερη και ισότιμη συμφωνία.

2. Είναι ο μισθός κομμάτι των κερδών ή προϋπόθεση για τη δημιουργία τους;

Συχνά καλλιεργείται η αντίληψη ότι ο μισθός «βγαίνει» από τα κέρδη και ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να δείχνουν κατανόηση για να «αντέξει η επιχείρηση». Στην πραγματικότητα ισχύει το ακριβώς αντίθετο. Ο μισθός δεν είναι μερίδιο από το κέρδος, αλλά ανα-

γκαία προϋπόθεση για την παραγωγή του. Χωρίς τη ζωντανή εργασία δεν παράγεται καμία νέα αξία και κανένα κέρδος.

Μέσα στην εργάσιμη ημέρα ο εργαζόμενος παράγει πολύ μεγαλύτερη αξία από αυτήν που πληρώνεται. Η διαφορά ανάμεσα στην αξία που παράγει και στην αξία της εργατικής του δύναμης αποτελεί την υπεραξία, από την οποία προκύπτουν το κέρδος και συνολικά η καπιταλιστική συσσώρευση, η συγκέντρωση κοινώς όλου του πλούτου σε μια χούφτα «άεργων». Το απλήρωτο κομμάτι της εργασίας μετατρέπεται σε κέρδος για τον εργοδότη. Όσο χαμηλότερος είναι ο μισθός και όσο μεγαλύτερη η ένταση και η διάρκεια της εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η υπεραξία που ιδιοποιείται το κεφάλαιο. Γι' αυτό και κάθε διεκδίκηση για αυξήσεις αντιμετωπίζεται ως «απειλή», όχι επειδή δεν υπάρχουν χρήματα, αλλά επειδή θίγεται η ίδια η πηγή της κερδοφορίας.

3. Τι είναι βασικός μισθός, επιδόματα, κατώτατος μισθός και γιατί έχει σημασία η μάχη για τη ριζική αύξησή του;

Η επιλογή όλων των κυβερνήσεων της τελευταίας δεκαετίας να διατηρούν τον βασικό μισθό ακόμη και κάτω από το κόστος αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα δώρα τους προς το κεφάλαιο.

Ο βασικός μισθός είναι το σταθερό ποσό που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την εργασία του, χωρίς να περιλαμβάνει επιδόματα, προσαυξήσεις ή άλλες πρόσθετες αποδοχές. Αποτελεί το θεμελιώδες στοιχείο του μισθού και τη βάση πάνω στην οποία υπολογίζονται, κατά κανόνα, τα επιδόματα, οι προσαυξήσεις και τα υπόλοιπα μισθολογικά δικαιώματα. Άρα, κάθε αύξηση του βασικού μισθού αυξάνει αυτόματα και όλες τις πρόσθετες αποδοχές που υπολογίζονται πάνω σε αυτόν. Γι' αυτό αποτελεί τη σημαντικότερη και πιο θεμελιώδη μισθολογική διεκδίκηση του εργατικού κινήματος.

Ο κατώτατος μισθός, που καθορίζεται με απόφαση του κράτους, δεν αποτελεί απλώς τη βάση των αποδοχών, αλλά λειτουργεί και ως σημείο αναφοράς για

το σύνολο σχεδόν των μισθών σε κάθε κλάδο και επιχείρηση. Όταν αυξάνεται, ασκεί πίεση προς τα πάνω σε ολόκληρη τη μισθολογική κλίμακα. Όταν, αντίθετα, παραμένει ουσιαστικά στάσιμος ενώ το πραγματικό κόστος ζωής εκτινάσσεται, συμπαρασύρει προς τα κάτω συνολικά τους μισθούς. Δίνει στους εργοδότες το άλλοθι να αρνούνται ουσιαστικές αυξήσεις και συλλογικές διαπραγματεύσεις, αξιοποιώντας την ανάγκη των εργαζομένων να επιβιώσουν, ώστε να τους οδηγούν σε ατομικές και άτυπες συμφωνίες. Έτσι, αντί για πραγματικές αυξήσεις στον μισθό, προσφέρουν «μαύρες» αποδοχές, μπόνους, tickets restaurant, vouchers, εταιρικές παροχές ή άλλες πρόσκαιρες διευκολύνσεις, που δεν αποτελούν μισθό αλλά υποκατάστατό του και δεν κατοχυρώνουν κανένα μισθολογικό ή ασφαλιστικό δικαίωμα.

Η πρακτική αυτή ζημιώνει διπλά τους εργαζομένους. Πρώτον, κάθε τέτοια άτυπη αύξηση δεν προσμετράται σε καμία προσαύξηση ή επίδομα (όπως τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα άδειας, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κ.ά.), δεν υπολογίζεται στην αποζημίωση απόλυσης, δεν λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική εξέλιξη λόγω προϋπηρεσίας και δεν συνυπολογίζεται στη σύνταξη. Επιπλέον, δεν υπάρχει καμία διασφάλιση ότι αυτά τα χρήματα δεν θα διακοπούν οποιαδήποτε στιγμή με απόφαση του εργοδότη.

Δεύτερον, η πρακτική αυτή αποδυναμώνει την εργατική τάξη συνδικαλιστικά, πολιτικά και ιδεολογικά. Υπονομεύει τη συλλογική διαπραγματεύση, διαβρώνει τη συναδελφικότητα, δυσκολεύει τη συνδικαλιστική οργάνωση και απαξιώνει τον ρόλο των σωματείων. Ενισχύει την υποτακτικότητα —την αντίληψη ότι «το αφεντικό σου κάνει χάρη»— καλλιεργεί τη συνδιαλλαγή και την καχυποψία ανάμεσα στους συναδέλφους, αντί να ενισχύει την ταξική ενότητα, τη συλλογική δύναμη και την εργατική περηφάνια.

Ανατροπή της σχέσης κερδών – μισθών, για να μειωθεί η εκμετάλλευση και να επιστρέψει ο πλούτος σε αυτούς που τον παράγουν!

Η ριζική αύξηση του κατώτατου μισθού, αποτελεί στρατηγικό αίτημα για την ενοποίηση των αγώνων των εργαζομένων, γιατί ανεβάζει συνολικά τον πήχη των διεκδικήσεων, βάζει φρένο στην εργοδοτική αυθαιρεσία και ενισχύει τη διαπραγματευτική δύναμη ολόκληρης της εργατικής τάξης.

Κανένας μισθός, για κανέναν εργαζόμενο —ανειδίκευτο ή εξειδικευμένο, βοηθό ή μάστορα, εργάτη παραγωγής ή μηχανικό, Έλληνα ή μετανάστη, παλιό ή νέο— δεν μπορεί σήμερα να βρίσκεται κάτω από τα 1.200 ευρώ καθαρά, ποσό που αντιστοιχεί στο ελάχιστο όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης.

4. «Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις συχνά προσφέρουν υψηλότερους μισθούς

και αυτό τις καθιστά “καλύτερους” εργοδότες». Ισχύει;

Πολλές πολυεθνικές πράγματι προσφέρουν υψηλότερους μισθούς και ορισμένες περισσότερες παροχές σε σχέση με μικρότερες επιχειρήσεις. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι εκμεταλλεύονται λιγότερο τους εργαζομένους τους ούτε ότι είναι «καλύτεροι» εργοδότες.

Οι πολυεθνικές είναι τεράστιοι επιχειρηματικοί όμιλοι, με πολύ μεγαλύτερη παραγωγικότητα, πρόσβαση σε παγκόσμιες αγορές, σύγχρονη τεχνολογία και τεράστια οικονομική ισχύ. Γι' αυτό μπορούν να πληρώνουν υψηλότερους μισθούς χωρίς να μειώνουν τα κέρδη τους. Αντίθετα, ακριβώς επειδή παράγουν πολύ μεγαλύτερο πλούτο, μπορούν να αποσπούν και πολύ μεγαλύτερη υπεραξία.

Γι' αυτό, από μαρξιστική σκοπιά, το βασικό ερώτημα δεν είναι μόνο πόσο πληρώνεται ένας εργαζόμενος, αλλά πόσο πλούτο παράγει σε σχέση με τον μισθό που λαμβάνει. Ένας εργαζόμενος μπορεί να αμείβεται καλύτερα από κάποιον άλλον, αλλά αν παράγει πολλαπλάσιο πλούτο για την επιχείρηση, τότε η εκμετάλλευσή του όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά μπορεί να είναι ακόμη μεγαλύτερη.

Οι υψηλότεροι μισθοί αποτελούν, πολλές φορές, συνειδητή επιλογή των ίδιων των πολυεθνικών. Με αυτόν τον τρόπο προσελκύουν πιο εξειδικευμένο προσωπικό, μειώνουν τις αποχωρήσεις, ενισχύουν την αφοσίωση των εργαζομένων και περιορίζουν τη διάθεση συλλογικής διεκδίκησης. Ταυτόχρονα, αντισταθμίζουν το αυξημένο μισθολογικό κόστος με μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας, αυστηρότερη επιτήρηση, μεγαλύτερους στόχους παραγωγικότητας, ελαστικότερα ωράρια και διαρκή αξιολόγηση της απόδοσης.

Παράλληλα, οι πολυεθνικές δεν λειτουργούν μόνο μέσα σε μία χώρα. Μεταφέρουν μεγάλα τμήματα της παραγωγής σε περιοχές όπου οι μισθοί είναι εξευτελιστικοί, τα εργατικά δικαιώματα περιορισμένα και η συνδικαλιστική οργάνωση αδύναμη. Έτσι, οι σχετικά καλύτεροι μισθοί που δίνουν σε ένα τμήμα των εργαζομένων χρηματοδοτούνται πολλές φορές από την ακόμη σκληρότερη εκμετάλλευση εκατομμυρίων άλλων εργαζομένων σε ολόκληρο τον κόσμο.

Ο «καλός εργοδότης» είναι, επομένως, ένας από τους πιο διαδεδομένους μύθους του καπιταλισμού. Μπορεί να υπάρχουν εργοδότες που πληρώνουν καλύτερα από άλλους. Δεν υπάρχουν όμως εργοδότες που παύουν να εκμεταλλεύονται την εργασία επειδή δίνουν μεγαλύτερο μισθό. Όσο υπάρχει μισθωτή εργασία, υπάρχει υπεραξία. Και όσο υπάρχει υπεραξία, υπάρχει εκμετάλλευση.

Γι' αυτό ο στόχος του εργατικού κινήματος δεν είναι να αναζητήσει τον «καλό εργοδότη», αλλά να αυξήσει συνολικά τους μισθούς, να μειώσει τον βαθμό εκμετάλλευσης, να κατοχυρώσει συλλογικά δικαιώματα και να αμφισβητήσει την ίδια τη σχέση που επιτρέπει

σε μια μικρή μειοψηφία να ιδιοποιείται τον πλούτο που παράγουν οι εργαζόμενοι.

5. Ποια είναι η σχέση μισθού και εργάσιμου χρόνου;

Ο μισθός, στον καπιταλισμό, παρουσιάζεται ως η αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος για ολόκληρη την εργασία του κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Στην πραγματικότητα, όμως, ο εργοδότης δεν αγοράζει την εργασία μας, αλλά την εργατική μας δύναμη, δηλαδή τη δυνατότητά μας να εργαζόμαστε για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Μέσα σε αυτό το διάστημα παράγουμε πολύ μεγαλύτερη αξία από εκείνη που αντιστοιχεί στον μισθό μας.

Δεν εργαζόμαστε, λοιπόν, μόνο όσο χρειάζεται για να παραχθεί η αξία που αντιστοιχεί στον μισθό μας και να αναπαραχθεί η εργατική μας δύναμη, αλλά συνεχίζουμε να εργαζόμαστε και μετά από αυτό, παράγοντας απλήρωτη εργασία και υπεραξία για τον εργοδότη.

Ο εργάσιμος χρόνος χωρίζεται σε δύο μέρη:

- **Αναγκαίο εργάσιμο χρόνο:** τον χρόνο μέσα στον οποίο παράγεται η αξία που αντιστοιχεί στον μισθό του εργαζομένου.
- **Πρόσθετο (ή απλήρωτο) εργάσιμο χρόνο:** τον χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται χωρίς να αμείβεται γι' αυτό, παράγοντας υπεραξία για τον εργοδότη.

Η σχέση μισθού και εργάσιμου χρόνου συγκαλύπτει, επομένως, την πραγματική φύση της εκμετάλλευσης. Παρουσιάζει ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα ως «πληρωμένη», ενώ στην πραγματικότητα ένα σημαντικό μέρος της αποτελεί απλήρωτη εργασία, η οποία μετατρέπεται σε υπεραξία και κέρδος για το κεφάλαιο.

Στην πράξη, πόσο χρόνο δουλεύουμε για εμάς και πόσο για τα αφεντικά μας;

Με βάση αυτή τη διάκριση, αξίζει να δούμε σχηματικά πώς μοιράζεται ο εργάσιμος χρόνος. Τα στοιχεία για τα μερίδια μισθών και κερδών στο ΑΕΠ της Ελλάδας το 2024 (35% και 50,2% αντίστοιχα) δεν αποτυπώνουν άμεσα το ποσοστό υπεραξίας, δίνουν όμως μια ασφαλή εικόνα της τεράστιας ανισότητας στην κατανομή του πλούτου που παράγεται. Ακόμη και με αυτό το ευνοϊκό για το κεφάλαιο μέτρο —αφού στους «μισθούς» περιλαμβάνονται και οι εξωφρενικές αμοιβές διευθυντικών στελεχών και CEOs— γίνεται φανερό ότι πάνω από το μισό του πλούτου που παράγεται από την εργασία καταλήγει στα κέρδη των επιχειρήσεων.

Σχηματικά, λοιπόν, μπορούμε να πούμε ότι ένας εργαζόμενος περνά περίπου το πρώτο μισό της εργάσιμης ημέρας παράγοντας την αξία που αντιστοιχεί στον μισθό του και το υπόλοιπο παράγοντας υπεραξία για το αφεντικό του.

Στην πραγματικότητα, βέβαια, στον καπιταλισμό δεν εργαζόμαστε ποτέ πραγματικά «για εμάς». Δεν είμα-

στε ελεύθεροι να επιλέξουμε πού, πώς, πότε και γιατί θα εργαστούμε με βάση τις ανάγκες και τις επιθυμίες μας. Είμαστε αναγκασμένοι να πουλάμε την εργατική μας δύναμη για να μπορέσουμε να ζήσουμε. Η εργασία μάς εμφανίζεται ως κάτι ξένο, που υπηρετεί πρώτα απ' όλα την κερδοφορία του κεφαλαίου και όχι τη δική μας δημιουργική ανάπτυξη.

Γι' αυτό, όπως εύστοχα σημειώνει ο Μαρξ: «Η εργασία, συνεπώς, δεν είναι εθελοντική, αλλά επιβεβλημένη, είναι καταναγκαστική εργασία... Δεν είναι η ικανοποίηση μιας ανάγκης, αλλά μόνο ένα μέσο για την ικανοποίηση αναγκών έξω από αυτήν».

6. Ποια είναι η σχέση μισθού και παραγωγικότητας της εργασίας;

Η παραγωγικότητα της εργασίας εκφράζει την ποσότητα αγαθών ή υπηρεσιών που μπορεί να παραχθεί μέσα στον ίδιο χρόνο εργασίας. Αυξάνεται διαρκώς, καθώς οι εργαζόμενοι αποκτούν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες, βελτιώνεται η οργάνωση της παραγωγής και εξελίσσονται η τεχνολογία και τα μέσα παραγωγής.

Αυτό σημαίνει ότι, αν πριν από πενήντα χρόνια ένας εργαζόμενος παρήγαγε μια συγκεκριμένη ποσότητα προϊόντων σε μία ώρα εργασίας, σήμερα, στον ίδιο χρόνο, μπορεί να παράγει πολλαπλάσια.

Θα περίμενε, λοιπόν, κανείς ότι αυτή η τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας θα συνοδευόταν από αντίστοιχη αύξηση των μισθών και από συνολική βελτίωση της ζωής των εργαζομένων. Συμβαίνει όμως ακριβώς το αντίθετο. Το μόνο που αυξάνεται σταθερά είναι το χάσμα ανάμεσα στην παραγωγικότητα και στους μισθούς. Από το 1979 μέχρι σήμερα η παραγωγικότητα της εργασίας έχει αυξηθεί κατά περίπου 87%, ενώ οι ονομαστικοί μισθοί μόλις κατά 32%. Στην Ελλάδα, ιδιαίτερα μετά την περίοδο των μνημονίων, η απόκλιση αυτή είναι ακόμη μεγαλύτερη.

Αυτό που αυξάνεται, επομένως, δεν είναι η ευημερία των εργαζομένων, αλλά η υπεραξία που ιδιοποιείται το κεφάλαιο. Όσο περισσότερο πλούτο παράγουμε μέσα στον ίδιο χρόνο εργασίας, τόσο μεγαλύτερο μέρος του καρπώνεται ο εργοδότης, ενώ το μερίδιο που επιστρέφει σε εμάς ως μισθός παραμένει στάσιμο ή αυξάνεται πολύ πιο αργά.

Γι' αυτό και η σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα, που προβάλλουν οι κυβερνήσεις και η εργοδοσία ως δήθεν «δίκαιη» αρχή, είναι βαθιά αντιδραστική. Στην πραγματικότητα σημαίνει ότι ο εργαζόμενος καλείται να δουλεύει ολοένα περισσότερο, γρηγορότερα και εντατικότερα, προκειμένου να διεκδικήσει ακόμη και μια μικρή αύξηση του μισθού του.

Έτσι, η παραγωγικότητα μετατρέπεται σε μηχανισμό διαρκούς αξιολόγησης, ελέγχου και πειθαρχίας της εργασίας. Ο μισθός παύει να αντιμετωπίζεται ως συλλογικά κατοχυρωμένο δικαίωμα και μετατρέ-

Από τον συλλογικό μισθό στο ατομικό «σκορ»

Μέχρι πριν από λίγες δεκαετίες, ο μισθός συνδεόταν κυρίως με τη θέση εργασίας, την ειδικότητα, την προϋπηρεσία και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Σήμερα, στις μεγάλες επιχειρήσεις, αντικαθίσταται όλο και περισσότερο από την ατομική αξιολόγηση της απόδοσης.

Στόχοι παραγωγικότητας (KPIs), bonus, συνεχείς αξιολογήσεις, αλγόριθμοι, εφαρμογές που καταγράφουν κάθε κίνηση, ακόμη και ηλεκτρονικά βραχιολάκια ή συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που παρακολουθούν την ταχύτητα, τις διαδρομές και τον χρόνο εργασίας, μετατρέπουν τον εργαζόμενο σε έναν αριθμό που βαθμολογείται καθημερινά.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Amazon, όπου η εργασία οργανώνεται με απόλυτη ακρίβεια μέσω ψηφιακών συστημάτων. Οι εργαζόμενοι στις αποθήκες παρακολουθούνται συνεχώς ως προς το πόσα αντικείμενα συλλέγουν ανά ώρα, πόσο γρήγορα κινούνται και πόσο χρόνο μένουν ανενεργοί. Αν πέσουν κάτω από τα προκαθορισμένα όρια παραγωγικότητας, μπορεί να δεχτούν προειδοποιήσεις ή ακόμη και να απολυθούν. Δεν τιμωρούνται επειδή δεν εργάζονται, αλλά επειδή δεν εργάζονται αρκετά γρήγορα.

Δεν πρόκειται απλώς για έναν πιο σύγχρονο τρόπο οργάνωσης της δουλειάς. Πρόκειται για έναν νέο τρόπο ελέγχου και υποταγής της εργασίας στο κεφάλαιο. Ο εργαζόμενος καλείται να ανταγωνίζεται συνεχώς τους συναδέλφους του, να αποδεικνύει καθημερινά ότι «αξίζει» τον μισθό του και να ταυτίζει τα συμφέροντά του με τους στόχους της επιχείρησης.

Η συλλογική διεκδίκηση αντικαθίσταται από τον ατομικό ανταγωνισμό. Ο συλλογικά κατοχυρωμένος μισθός από το ατομικό bonus. Και η ταξική συνείδηση από την ψευδαίσθηση ότι ο καθένας αμείβεται αποκλειστικά ανάλογα με την προσωπική του αξία.

Αυτός είναι ένας από τους πιο σύγχρονους μηχανισμούς με τους οποίους το κεφάλαιο αυξάνει ταυτόχρονα την εκμετάλλευση και τον έλεγχο πάνω στην εργατική τάξη.

πεται όλο και περισσότερο σε ατομική «ανταμοιβή» της απόδοσης.

Με αυτόν τον τρόπο δεν αυξάνεται μόνο η εκμετάλλευση. Ενισχύεται ο ανταγωνισμός ανάμεσα στους εργαζομένους, αποδυναμώνεται η συλλογική διεκδίκηση και καλλιεργείται η αντίληψη ότι η αμοιβή είναι αποτέλεσμα της ατομικής επίδοσης και όχι της συλλογικής πάλης. Ο εργαζόμενος οδηγείται έτσι να ταυτίζει την προσωπική του επιτυχία με την κερδοφορία της επιχείρησης και να μετρά την αξία του με τα κριτήρια του κεφαλαίου.

Η τεχνολογική πρόοδος και η αύξηση της παραγωγικότητας θα έπρεπε να υπηρετούν ακριβώς το αντίθετο: τη ριζική μείωση του εργάσιμου χρόνου, τη σημαντική αύξηση των πραγματικών μισθών και την εξασφάλιση περισσότερου ελεύθερου χρόνου, πολιτισμού και δημιουργίας για όλους. Όσο όμως τα μέσα παραγωγής και ο παραγόμενος πλούτος βρίσκονται στα χέρια του κεφαλαίου, κάθε αύξηση της παραγωγικότητας μετατρέπεται σε μεγαλύτερη εκμετάλλευση αντί για καλύτερη ζωή.

7. Τι ισχύει σήμερα για τον εργάσιμο χρόνο και γιατί πρέπει να παλέψουμε για τη μείωσή του;

Θέλουμε να δουλεύουμε για να ζούμε, όχι να ζούμε για δουλεύουμε

Αν ο εργάσιμος χρόνος καθοριζόταν από τις πραγματικές κοινωνικές ανάγκες και τις σημερινές παραγωγικές δυνατότητες, θα έπρεπε ήδη να εργαζόμαστε πολύ λιγότερο. Ήδη από το 1930, ο αστός οικονομολόγος Κέινς προέβλεπε ότι, με βάση την άνοδο της παραγωγικότητας της εργασίας, μέχρι το 2030 δεν θα χρειαζόταν να εργαζόμαστε περισσότερο από δεκαπέντε ώρες την εβδομάδα.

Συνέβη ακριβώς το αντίθετο.

Ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνεται διαρκώς, ο εργάσιμος χρόνος όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά διευρύνεται. Τα νομοθετήματα για το δήμερο και το 13ωρο, η ελαστικοποίηση και ο κατακερματισμός του χρόνου εργασίας, η απλήρωτη εργασία εκτός ωραρίου, η αδήλωτη εργασία και η ανάγκη για δεύτερη δουλειά αυξάνουν συνεχώς τις πραγματικές ώρες που εργαζόμαστε. Δεν είναι τυχαίο ότι η Ελλάδα βρίσκεται σταθερά στις πρώτες θέσεις της Ευρώπης και του κόσμου σε ώρες εργασίας.

Αν πριν από έναν αιώνα το εργατικό κίνημα διεκδίκησε και κατέκτησε το οκτάωρο, σήμερα οι δυνατότητες της παραγωγής επιτρέπουν το πενθήμερο-εξάωρο χωρίς καμία μείωση των αποδοχών. Δεν πρόκειται για ένα μακρινό όραμα, αλλά για μια δυνατότητα και αναγκαιότητα της εποχής μας.

Η μείωση του χρόνου εργασίας σημαίνει ότι επιστρέφει στους εργαζομένους ένα μέρος του χρόνου ζωής που σήμερα ιδιοποιείται το κεφάλαιο. Σημαίνει ταυ-

Η πραγματικότητα πίσω από το όνειρο της «δικής σου δουλειάς»

«Να γίνεις το αφεντικό του εαυτού σου». Αυτό είναι ένα από τα πιο διαδεδομένα αφηγήματα της εποχής μας. Σε κάθε νέο εργαζόμενο καλλιεργείται η ιδέα ότι, αν δουλέψει αρκετά, αποταμιεύσει ένα μικρό κεφάλαιο ή βρει μια «καλή επιχειρηματική ιδέα», μπορεί να ανοίξει τη δική του επιχείρηση και να ξεφύγει από τη μισθωτή εργασία. Η πραγματικότητα, όμως, ακολουθεί διαφορετική πορεία.

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα μειώνεται σταθερά η αυτοαπασχόληση, ενώ η μικρή αγροτική και επαγγελματική ιδιοκτησία συρρικνώνεται. Τα στοιχεία δείχνουν ότι περισσότερο από τις μισές επιχειρήσεις που διακόπτουν τη λειτουργία τους δεν καταφέρνουν να συμπληρώσουν ούτε δέκα χρόνια ζωής, ιδιαίτερα στους κλάδους του λιανεμπορίου και της εστίασης. Αντίστοιχη είναι η εικόνα και στην αγροτική παραγωγή. Τα στοιχεία της Απογραφής Γεωργίας της ΕΛΣΤΑΤ δείχνουν ότι μέσα σε μία δεκαετία σχεδόν 200.000 μικροί αγρότες εγκατέλειψαν την παραγωγή, ενώ οι μεγαλύτερες αγροτικές εκμεταλλεύσεις ενίσχυσαν τη θέση τους. Η ίδια η Έκθεση Πισσαριδίθ θεωρεί ως βασική αδυναμία της ελληνικής οικονομίας τον μεγάλο αριθμό πολύ μικρών επιχειρήσεων και προτείνει πολιτικές που ευνοούν τη μεγέθυνσή τους και τη μεταφορά παραγωγικών πόρων σε μεγαλύτερες και πιο ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.

Οι εξελίξεις αυτές δεν αποτελούν συγκυριακό φαινόμενο ούτε οφείλονται απλώς στις ικανότητες κάθε μικρού επαγγελματία. Αποτυπώνουν μια γενικότερη τάση του ίδιου του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής: τη συνεχή συγκέντρωση του κεφαλαίου και της παραγωγής σε ολοένα λιγότερα χέρια. Για τη μεγάλη πλειοψηφία των νέων εργαζομένων, η προοπτική να γίνουν μικροί επιχειρηματίες αποτελεί περισσότερο εξαίρεση παρά ουσιαστική δυνατότητα.

Η αντικειμενική τους θέση βρίσκεται μέσα στην εργατική τάξη, καθώς το μοναδικό μέσο που διαθέτουν για να εξασφαλίσουν τα μέσα της ζωής τους είναι η πώληση της εργατικής τους δύναμης. Η διέξοδος, επομένως, δεν βρίσκεται στην ατομική προσπάθεια να γίνει ο καθένας «το δικό του αφεντικό», αλλά στη συλλογική πάλη για την κατάργηση της μισθωτής εκμετάλλευσης και του ίδιου του συστήματος που τη γεννά.

Το «όνειρο» Η πραγματικότητα

«Γίνε το αφεντικό του εαυτού σου»	Η αυτοαπασχόληση μειώνεται σταθερά
«Άνοιξε ένα μικρό μαγαζί»	Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις ασφυκτούν από χρέη και έλλειψη χρηματοδότησης
«Γίνε αγρότης»	Σχεδόν 200.000 μικρές αγροτικές εκμεταλλεύσεις χάθηκαν σε μία δεκαετία
«Η επιτυχία εξαρτάται μόνο από εσένα»	Η γη και η παραγωγή συγκεντρώνονται σε λιγότερους και μεγαλύτερους ομίλους
«Αν προσπαθήσεις, θα τα καταφέρεις»	Λιγότερες από τις μισές νέες επιχειρήσεις επιβιώνουν μετά από πέντε χρόνια (στ. Eurostat) (European Commission)

τόχρονα μείωση της εκμετάλλευσης και των κερδών του κεφαλαίου, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ουσιαστική βελτίωση της ζωής της εργαζόμενης κοινωνικής πλειοψηφίας. Γι' αυτό παλεύουμε για πενθήμερο-εξάωρο χωρίς μείωση μισθών, με σταθερή εργασία για όλους και ουσιαστικές αυξήσεις στις αποδοχές.

8. Είναι ο ελεύθερος χρόνος σήμερα πολυτέλεια;

Στον καπιταλισμό, όπου η εργατική τάξη αναγκάζεται να πουλά την εργατική της δύναμη για να επιβιώσει, ο περισσότερος χρόνος της ζωής μας οργανώνεται γύρω από την εργασία και την αναπαραγωγή της. Ο ελεύθερος χρόνος περιορίζεται σε ό,τι απομένει.

Γι' αυτό ο αγώνας για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν είναι μόνο αγώνας για καλύτερους όρους εργασίας. Είναι αγώνας για περισσότερο χρόνο ζωής. Χρόνο για γνώση, δημιουργία, πολιτισμό, αθλητισμό, συλλογική δράση, ανθρώπινες σχέσεις, ξεκούραση· χρόνο για να μπορούμε να διαμορφώνουμε εμείς τη ζωή μας και όχι να τη διαμορφώνει το ωράριο εργασίας.

Το σύστημα, όμως, δεν αρκείται στο να ελέγχει τον χρόνο που εργαζόμαστε. Επιχειρεί να καθορίσει και τον τρόπο με τον οποίο ζούμε τον ελεύθερο χρόνο μας. Κυνικά παρουσιάζει ως «τεμπέληδες», «αντιπαραγωγικούς» ή «κακομαθημένους» τους νέους που ασφυκτούν από την εντατικοποίηση της ζωής και διεκδικούν περισσότερο χρόνο για τον εαυτό τους. Προωθεί έναν τρόπο ζωής όπου η αξία του ανθρώπου μετριέται από το πόσο παράγει, πόσο καταναλώνει και πόσο «πετυχημένος» εμφανίζεται. Ό,τι δεν μεταφράζεται σε παραγωγικότητα ή κέρδος αντιμετωπίζεται ως χάσιμο χρόνου.

Ακόμη όμως και τον ελάχιστο ελεύθερο χρόνο που μας απομένει προσπαθούν να τον μετατρέψουν σε πεδίο κερδοφορίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι αλγόριθμοι δεν επιδιώκουν απλώς να μας ψυχαγωγήσουν, αλλά να κρατούν διαρκώς την προσοχή μας, να συλλέγουν δεδομένα για τη συμπεριφορά μας και να τα μετατρέπουν σε εμπόρευμα. Παράλληλα, καλλιεργούν έναν τρόπο διασκέδασης που μας θέλει παθητικούς καταναλωτές, να «σκοτώνουμε την ώρα μας» μπροστά σε μια οθόνη, βλέποντας ατελείωτα Netflix, σκρολάροντας αδιάκοπα στα social media ή αναζητώντας φυγή μέσα από κάθε είδους εξάρτησης. Έτσι, ακόμη και όταν νομίζουμε ότι απλώς ξεκουραζόμαστε, ο ελεύθερος χρόνος μας μετατρέπεται όλο και περισσότερο σε πηγή κέρδους για το κεφάλαιο, αντί να γίνεται χρόνος δημιουργίας, επικοινωνίας και ουσιαστικής ανθρώπινης ανάπτυξης.

Γι' αυτό παλεύουμε για την κατάκτηση του ελεύθερου χρόνου, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Για περισσότερο χρόνο που να μας ανήκει πραγματικά και να μπορούμε να τον αφιερώνουμε σε όσα μας ολο-

«Οι δουλειές, ακόμα και όταν έχουν συμβεί τραγικά γεγονότα, πρέπει να βρουν έναν τρόπο να συνεχίσουν, γιατί πρέπει να εξασφαλιστεί η εγχώρια παραγωγικότητα και να διασφαλιστούν θέσεις εργασίας»

Η παραπάνω φράση που ακούστηκε από «υψηλόβαθμο στέλεχος της αγοράς» σχολιάζοντας το φανταχτερό περίπτερο της «Βιολάντα» στην έκθεση Food Expo 2026, λιγότερο από 2 μήνες μετά την δολοφονία πέντε εργατριών στο εργοστάσιο της εταιρείας, είναι ενδεικτική τόσο της απαξίωσης της ανθρώπινης ζωής στο βωμό του κέρδους, αλλά και του αφηγήματος των «κοινών συμφερόντων» εργαζόμενων και εργοδοτών.

«Η εγχώρια παραγωγικότητα» είναι τα κέρδη των τοπικών κεφαλαίων, οι μισθοί πείνας, τα εξαντλητικά ωράρια και οι ρυθμοί εργασίας. Οι «θέσεις εργασίας» που παρουσιάζονται σαν δώρο των εργοδοτών προς την τοπική κοινωνία, αποδείχτηκαν στην πραγματικότητα επικερδή συμβόλαια θανάτου.

Το αφήγημα αυτό πολλές φορές υιοθετείται και από τους ίδιους τους εργαζομένους υπό τον φόβο της ανεργίας, υπό την ασφυκτική πίεση της καθημερινότητας, και τον διαρκή αγώνα για την επιβίωση. Η στήριξη ενός κομματιού των εργαζομένων προς τον ιδιοκτήτη της εταιρείας μετά την δολοφονία, αν και έγινε με υποκίνηση από την ίδια την εργοδοσία, είναι η έκφραση ακριβώς των πιο βαθιών τάσεων υποταγής της εργατικής τάξης, εκείνων που συνειδητά και με κάθε μέσο επιδιώκουν να ενισχύουν οι εργοδότες.

Και σε αυτή την περίπτωση, υπήρξαν καταγγελίες παρεμπόδισης της συνδικαλιστικής δράσης μέσα στο εργοστάσιο, λίγο καιρό μάλιστα πριν την δολοφονία αλλά και ότι οι διαρκείς προειδοποιήσεις των εργαζομένων, αγνοήθηκαν επιδεικτικά από την εργοδοσία. Δεν είμαστε λοιπόν «μια οικογένεια» με εκείνους που μας κλέβουν τη ζωή, και προκειμένου να αυξήσουν τα κέρδη τους μας κοστολογούν λιγότερο από τη στοιχειώδη κάλυψη των μέτρων ασφαλείας στους χώρους εργασίας.

κληρώνουν ως ανθρώπους, όχι σε όσα αυξάνουν τα κέρδη των επιχειρήσεων. Για μια κοινωνία όπου ο πραγματικός πλούτος δεν θα μετριέται από τα εμπορεύματα που παράγονται, αλλά από τον ελεύθερο χρόνο που διαθέτουν οι άνθρωποι για να αναπτύξουν ολόπλευρα τις δυνατότητές τους, να δημιουργούν, να μορφώνονται, να αγαπούν, να συμμετέχουν και να ζουν πραγματικά.

9. Γιατί στους χώρους εργασίας μας δεν είμαστε όλοι μια οικογένεια και γιατί οι εργοδότες προσπαθούν να μας πείσουν για το αντίθετο;

Χώρια στα κέρδη - μαζί στην χασούρα, η «αγία» εργασιακή οικογένεια

Η αντίληψη ότι «στη δουλειά είμαστε όλοι μια οικογένεια» δεν είναι μια αθώα φράση. Είναι μία από τις βασικές ιδεολογικές αφηγήσεις του σύγχρονου καπιταλισμού, γιατί επιχειρεί να αποκρύψει ότι στον χώρο εργασίας υπάρχουν δύο αντίθετα συμφέροντα: από τη μία εκείνοι που παράγουν τον πλούτο και από την άλλη εκείνοι που τον ιδιοποιούνται.

Γι' αυτό προβάλλεται όλο και περισσότερο η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι και ο εργοδότης έχουν κοινό στόχο την «ανάπτυξη της επιχείρησης», ότι η αύξηση της παραγωγικότητας, η εργασιακή πειθαρχία και η ανταγωνιστικότητα ωφελούν δήθεν όλους. Έτσι, η εντατικοποίηση της εργασίας παρουσιάζεται ως «ομαδική προσπάθεια», η υποταγή βαφτίζεται «συνεργασία» και όποιος διεκδικεί καλύτερους μισθούς, ωράρια ή δικαιώματα εμφανίζεται ως αυτός που «χαλάει το καλό κλίμα» ή βάζει σε κίνδυνο την επιχείρηση.

Η πραγματικότητα είναι εντελώς διαφορετική. Όταν οι μεγάλες επιχειρήσεις και οι πολυεθνικές ανακοινώνουν κέρδη δισεκατομμυρίων, συνεχίζουν να απολύουν εργαζομένους, να εντατικοποιούν την εργασία και να συμπίεζουν τους μισθούς. Όταν όμως αντιμετωπίζουν δυσκολίες, τις φορτώνουν στους εργαζομένους μέσω απολύσεων, περικοπών και χειροτέρευσης των όρων εργασίας.

Το κοινό μας συμφέρον, επομένως, δεν βρίσκεται δίπλα στον εργοδότη, αλλά δίπλα στο σύνολο των εργαζομένων, στη συνδικαλιστική οργάνωση, στο σωματείο και στον αγώνα. Είμαστε αυτοί που παράγουμε τον κοινωνικό πλούτο και η εργασία μας είναι εκείνη που μετατρέπεται σε κέρδος για το κεφάλαιο.

10. Γιατί το εργασιακό burn-out και τα ατυχήματα στους χώρους εργασίας έχουν γίνει κανονικότητα; Ποιο είναι το προσωπικό τίμημα της εντατικοποίησης της εργασίας;

Το burn-out, η ψυχική εξάντληση και τα ολοένα αυ-

ξανόμενα εργατικά «ατυχήματα» δεν αποτελούν ατομικές αποτυχίες ούτε «κακές στιγμές». Είναι το αναπόφευκτο αποτέλεσμα της σημερινής εργασιακής εκμετάλλευσης.

Η ολοένα μεγαλύτερη εντατικοποίηση, τα εξαντλητικά ωράρια, η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας, η συνεχής αξιολόγηση, οι δείκτες παραγωγικότητας, η διαρκής επιτήρηση και ο φόβος της αντικατάστασης εξαντλούν καθημερινά σωματικά και ψυχικά εκατομμύρια εργαζομένους. Το αποτέλεσμα είναι η εκρηκτική αύξηση του burn-out, των αγχωδών διαταραχών, της κατάθλιψης, των μυοσκελετικών προβλημάτων, των καρδιαγγειακών νοσημάτων και συνολικά της φθοράς της υγείας των εργαζομένων, όπως επιβεβαιώνουν πλέον πλήθος σύγχρονων επιστημονικών μελετών.

Την ίδια πραγματικότητα αποτυπώνουν με τον πιο τραγικό τρόπο τα εργατικά «ατυχήματα», που στην πραγματικότητα αποτελούν εργατικές δολοφονίες. Το μαύρο ρεκόρ των νεκρών εργαζομένων στην Ελλάδα το 2025, χωρίς μάλιστα να καταγράφονται επίσημα δεκάδες θάνατοι από καρδιαγγειακά και άλλα περιστατικά που σχετίζονται άμεσα με τις συνθήκες εργασίας, δεν είναι αποτέλεσμα της «κακιάς στιγμής». Είναι η ακραία έκφραση της εντατικοποίησης της εργασίας.

Είναι γνωστό ότι τα εξαντλητικά ωράρια, η δουλειά χωρίς ρεπό, η νυχτερινή εργασία, η συνεχής πίεση για μεγαλύτερη απόδοση, η έλλειψη προσωπικού και τα ανύπαρκτα μέτρα υγείας και ασφάλειας οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια σε εργατικά «ατυχήματα». Όταν όμως προτεραιότητα αποτελεί η μεγιστοποίηση του κέρδους και όχι η ανθρώπινη ζωή, οι εργατικές δολοφονίες παύουν να αποτελούν εξαίρεση και μετατρέπονται σε κανονικότητα.

Για να σταματήσουμε να γυρίζουμε σπίτι εξαντλημένοι —και πολλές φορές να μη γυρίζουμε καθόλου— παλεύουμε για δραστική μείωση του εργάσιμου χρόνου χωρίς μείωση των αποδοχών, ανθρώπινους ρυθμούς εργασίας, ουσιαστικά μέτρα υγείας και ασφάλειας σε κάθε χώρο δουλειάς, επαρκή στελέχωση των ελεγκτικών μηχανισμών και πραγματική προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων.

Η Κοινωνική Ασφάλιση

Μια μικρή ιστορική αναδρομή...

Η κοινωνική ασφάλιση δεν αποτελεί δώρο των κυβερνήσεων ούτε προϊόν της «κοινωνικής ευαισθησίας» του κράτους. Αναπτύχθηκε μαζί με τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας και την ανάγκη διασφάλισης της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, όμως ο χαρακτήρας της ως κοινωνικού δικαιώματος δεν ήταν αυτονόητος. Αποτελεί ιστορική κατάκτηση του εργατικού κινήματος, που επιβλήθηκε μέσα από σκληρούς και συχνά αιματηρούς αγώνες, σε μια εποχή όπου η ανάπτυξη του καπιταλισμού οδηγούσε εκατομμύρια εργαζόμενους στη μισθωτή εργασία

χωρίς καμία προστασία απέναντι στην ασθένεια, το εργατικό ατύχημα, την ανεργία, την αναπηρία, τη μητρότητα ή τα γηρατειά.

Τα πρώτα δημόσια ασφαλιστικά συστήματα δεν εμφανίστηκαν επειδή οι κυρίαρχες τάξεις αποφάσισαν να γίνουν πιο «κοινωνικές». Αποτέλεσαν προϊόν της ισχυρής πίεσης που ασκούσαν το εργατικό κίνημα, οι μεγάλες απεργίες, η ανάπτυξη των σοσιαλιστικών και κομμουνιστικών ιδεών, αλλά και της ανάγκης των κυρίαρχων τάξεων να διαχειριστούν τις οξυμένες κοινωνικές αντιθέσεις και τον φόβο απέναντι στην προοπτική επαναστατικών ανατροπών, ιδιαίτερα μετά τη Ρωσική Επανάσταση.

Στην Ελλάδα, η δημιουργία της κοινωνικής ασφάλισης και του ΙΚΑ δεν ήταν έργο ούτε του Βενιζέλου ούτε της δικτατορίας Μεταξά, όπως συχνά παρουσιάζεται. Ήταν αποτέλεσμα δεκαετιών εργατικών αγώνων και της ανόδου του εργατικού κινήματος. Είναι χαρακτηριστικά τα λόγια του ίδιου του Βενιζέλου κατά την ψήφιση της σχετικής νομοθεσίας, όταν χαρακτήριζε την κοινωνική ασφάλιση «ασφάλιστρο της κοινωνικής γαλήνης», αναγνωρίζοντας ουσιαστικά ότι αποτελούσε μέσο αποτροπής κοινωνικών ανατροπών και όχι πράξη κοινωνικής ευαισθησίας.

Η κοινωνική ασφάλιση χρηματοδοτήθηκε στη συνέχεια από τις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, με κρατική συμμετοχή και κρατική εγγύηση. Για δεκαετίες αποτέλεσε βασικό πυλώνα της κοινωνικής προστασίας και αναγνωρίστηκε ως τμήμα του συνολικού εργατικού μισθού: μέρος δηλαδή του πλούτου που παράγουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και επιστρέφει σε αυτούς όταν η εργασία διακόπτεται προσωρινά ή οριστικά λόγω ασθένειας, ανεργίας, μητρότητας, αναπηρίας ή γήρατος.

Με αυτή την έννοια, η κοινωνική ασφάλιση δεν είναι φιλανθρωπία ούτε κρατική παροχή. Είναι τμήμα της αξίας της εργατικής δύναμης και του κοινωνικού μισθού, δηλαδή μέρος του παραγόμενου πλούτου που ανήκει στους εργαζόμενους και όχι στο κεφάλαιο.

Από τη δεκαετία του 1990 και ιδιαίτερα μετά τα μνημόνια, όλες οι κυβερνήσεις, ακολουθώντας τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του κεφαλαίου, αποδομούν συστηματικά αυτές τις κατακτήσεις. Η κοινωνική ασφάλιση μετατρέπεται σταδιακά από συλλογικό κοινωνικό δικαίωμα σε ατομική ευθύνη, ενώ η σύνταξη, η υγεία και η περίθαλψη μετατρέπονται ολοένα και περισσότερο σε πεδίο επιχειρηματικής κερδοφορίας.

11. Γιατί η κοινωνική ασφάλιση αφορά πρώτα απ' όλα τους νέους;

Ένα από τα βασικότερα ιδεολογικά όπλα των κυβερνήσεων είναι η προσπάθεια να παρουσιάσουν την κοινωνική ασφάλιση ως υπόθεση των συνταξιούχων. Έτσι καλλιεργείται η αντίληψη ότι οι νέοι δεν έχουν λόγο να ασχολούνται με το ασφαλιστικό,

αφού η σύνταξη βρίσκεται δεκαετίες μακριά. Πρόκειται για μια βαθιά παραπλανητική εικόνα.

Η κοινωνική ασφάλιση αφορά πρωτίστως όσους εργάζονται σήμερα και ιδιαίτερα τη νέα γενιά. Δεν αφορά μόνο τη σύνταξη που θα καταβληθεί μετά από δεκαετίες εργασίας, αλλά ολόκληρη τη σχέση του εργαζόμενου με την εργασία και τη ζωή του. Οι ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν μέρος του κοινωνικού μισθού· γι' αυτό κάθε μείωση των εργοδοτικών εισφορών, κάθε περικοπή της κρατικής χρηματοδότησης και κάθε περιορισμός των ασφαλιστικών δικαιωμάτων δεν αφορά μόνο το μέλλον, αλλά σημαίνει άμεση μεταφορά πλούτου από την εργασία προς το κεφάλαιο.

Το ζήτημα γίνεται ακόμη πιο κρίσιμο για τη νέα γενιά. Η σημερινή αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από συνεχείς αλλαγές εργοδότη, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργολαβίες, μερική απασχόληση, τηλεργασία, «μπλοκάκια», εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, μεγάλα διαστήματα ανεργίας και ανασφάλιστης εργασίας. Για εκατοντάδες χιλιάδες νέους η εργασιακή ζωή δεν είναι μια σταθερή πορεία σαράντα ετών, αλλά μια διαρκής εναλλαγή εργασίας, ανεργίας και επισφάλειας. Όσο πιο ασταθής γίνεται η εργασία, τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη για ένα ισχυρό δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που να εγγυάται πραγματική προστασία όταν ο εργαζόμενος δεν μπορεί ή δεν του επιτρέπεται να εργάζεται.

Δεν είναι τυχαίο ότι η επέκταση των ελαστικών εργασιακών σχέσεων προχωρά παράλληλα με τη διάλυση της δημόσιας ασφάλισης. Πρόκειται για δύο όψεις της ίδιας στρατηγικής, που μετατρέπει ένα συλλογικό κοινωνικό δικαίωμα σε ατομική ευθύνη. Γι' αυτό η μάχη για την κοινωνική ασφάλιση δεν είναι μάχη των συνταξιούχων. Είναι μάχη της σημερινής εργατικής βάρδιας, για τον σημερινό μισθό, για το δικαίωμα στη δημόσια υγεία, για την προστασία απέναντι στην ανεργία και, τελικά, για το δικαίωμα των νέων να σχεδιάζουν τη ζωή τους χωρίς τον μόνιμο φόβο της φτώχειας και της ανασφάλειας.

12. Τι πρέπει να καλύπτει πραγματικά η κοινωνική ασφάλιση;

Η κοινωνική ασφάλιση συχνά ταυτίζεται αποκλειστικά με τη σύνταξη. Πρόκειται όμως για μια πολύ ευρύτερη κοινωνική λειτουργία. Σκοπός της είναι να προστατεύει τον εργαζόμενο και την οικογένειά του απέναντι στους κοινωνικούς κινδύνους που γεννά η ίδια η μισθωτή εργασία και συνολικά η καπιταλιστική οργάνωση της παραγωγής.

Η κοινωνική ασφάλιση υπάρχει ακριβώς γιατί η εργασία δεν είναι μια συνεχής διαδικασία χωρίς κινδύνους και διακοπές. Ένα σύγχρονο δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης οφείλει να εξασφαλίζει πλήρη και δωρεάν πρόσβαση σε υψηλού επιπέδου υπηρεσίες υγείας, αξιοπρεπείς συντάξεις, ουσιαστική προστασία από τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές

ασθένειες, επαρκές επίδομα ανεργίας για όλη τη διάρκεια της ανεργίας, πλήρη προστασία της μητρότητας και της πατρότητας, αναπηρικές παροχές που να επιτρέπουν αξιοπρεπή ζωή, καθώς και κάθε αναγκαία κοινωνική φροντίδα για όσους αδυνατούν να εργαστούν.

Η πραγματικότητα όμως απομακρύνεται ολοένα περισσότερο από αυτές τις ανάγκες. Τα επιδόματα ανεργίας καλύπτουν μόνο ένα μικρό μέρος των ανέργων και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, οι δημόσιες δαπάνες για την υγεία μειώνονται, οι συντάξεις μετατρέπονται σταδιακά σε επιδόματα φτώχειας και τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης αυξάνονται διαρκώς. Την ίδια στιγμή, η επισφαλής εργασία, οι συμβάσεις λίγων μηνών, οι ψηφιακές πλατφόρμες και η ψευδώς αυτοαπασχολούμενη εργασία αφήνουν χιλιάδες εργαζόμενους χωρίς ουσιαστική ασφαλιστική προστασία, παρότι εργάζονται κανονικά.

Η υπεράσπιση της κοινωνικής ασφάλισης, επομένως, δεν αφορά την υπεράσπιση ενός μοντέλου του παρελθόντος. Αφορά τη διεκδίκηση ενός σύγχρονου, δημόσιου, καθολικού και αναδιανεμητικού συστήματος που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της σημερινής εργατικής τάξης. Μιας κοινωνικής ασφάλισης που αντιμετωπίζει την υγεία, τη σύνταξη, την ανεργία και την πρόνοια ως κοινωνικά δικαιώματα και όχι ως ατομική υπόθεση ή πεδίο επιχειρηματικής κερδοφορίας.

13. Γιατί σήμερα διαλύεται η κοινωνική ασφάλιση;

Η αποδόμηση της κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι αποτέλεσμα κάποιου φυσικού ή αναπόφευκτου φαινομένου. Δεν οφείλεται απλώς στη γήρανση του πληθυσμού ούτε στο ότι «δεν υπάρχουν χρήματα». Αποτελεί στρατηγική επιλογή που υπηρετούν διαχρονικά όλες οι κυβερνήσεις, σε συμφωνία με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις ανάγκες του κεφαλαίου.

Βασικός στόχος αυτής της πολιτικής είναι η μείωση του λεγόμενου «μη μισθολογικού κόστους», δηλαδή των εργοδοτικών εισφορών που αποτελούν τμήμα του κοινωνικού μισθού των εργαζομένων. Στο όνομα της «ανταγωνιστικότητας» μειώνεται η συμμετοχή της εργοδοσίας και του κράτους στη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, αυξάνονται τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, περικόπτονται οι συντάξεις και οι κοινωνικές παροχές, ενώ η ιδιωτική ασφάλιση προβάλλεται ως δήθεν αναγκαία λύση.

Οι αλλαγές αυτές δεν αποτελούν αποσπασματικά μέτρα. Συνδέονται με τη συνολική αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας: την επέκταση των ελαστικών σχέσεων εργασίας, την αποδυνάμωση των συλλογικών συμβάσεων, την ανεργία και τη γενίκευση της επισφάλειας. Όσο πιο φθηνή και αναλώσιμη γίνεται η εργασία, τόσο πιο εύκολα μετατρέπεται και η κοινωνική ασφάλιση από συλλογικό κοινωνικό δικαίωμα σε ατομική ευθύνη.

Πίσω από όλες αυτές τις επιλογές βρίσκεται η ίδια επιδίωξη: να απαλλαγούν το κράτος και η εργοδοσία από τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους και να ανοίξει ένας τεράστιος χώρος κερδοφορίας για ασφαλιστικές εταιρείες, τράπεζες και επενδυτικά κεφάλαια. Η διάλυση της δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι λοιπόν αναπόφευκτη. Είναι πολιτική επιλογή υπέρ της κερδοφορίας του κεφαλαίου.

14. Ποιος πρέπει να πληρώνει την κοινωνική ασφάλιση;

Ένα από τα βασικά επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται για να δικαιολογηθούν οι περικοπές είναι ότι «τα Ταμεία δεν αντέχουν», επειδή οι εργαζόμενοι ζουν περισσότερο ή επειδή μειώνονται οι γεννήσεις. Με αυτόν τον τρόπο επιχειρείται να μεταφερθεί η ευθύνη στους ίδιους τους ασφαλισμένους, αποκρύπτοντας ποιοι πραγματικά αποδυνάμωσαν την κοινωνική ασφάλιση.

Η πραγματικότητα είναι διαφορετική. Για δεκαετίες τα αποθεματικά των ασφαλιστικών ταμείων χρησιμοποιήθηκαν για τη χρηματοδότηση του κράτους και της καπιταλιστικής ανάπτυξης, χάθηκαν στο χρηματιστήριο, λεηλατήθηκαν με το PSI, ενώ παράλληλα όλες οι κυβερνήσεις μείωναν τις εργοδοτικές εισφορές, περιόριζαν τη συμμετοχή του κράτους και ανέχονταν την εξάπλωση της ανεργίας, της ελαστικής και της ανασφάλιστης εργασίας, στερώντας διαρκώς πόρους από το ασφαλιστικό σύστημα.

Η κοινωνική ασφάλιση δεν χρεοκόπησε επειδή οι εργαζόμενοι ζουν περισσότερο. Αποδυναμώθηκε επειδή επί δεκαετίες αφαιρέθηκαν οι πόροι που της ανήκαν και μεταφέρθηκαν προς όφελος του κράτους και του κεφαλαίου.

Γι' αυτό η κοινωνική ασφάλιση δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ως ατομικός «κουμπάρας», όπου ο καθένας παίρνει μόνο ό,τι αποταμίευσε. Αποτελεί συλλογικό κοινωνικό δικαίωμα και πρέπει να χρηματοδοτείται κατά κύριο λόγο από το κράτος και την εργοδοσία, με τις ασφαλιστικές εισφορές να αποτελούν μέρος του κοινωνικού μισθού και με πλήρη δημόσια εγγύηση όλων των ασφαλιστικών παροχών.

15. Είναι λύση η ιδιωτική ασφάλιση;

Κάθε φορά που οι κυβερνήσεις προωθούν την ιδιωτική ασφάλιση επαναλαμβάνουν το ίδιο επιχειρήμα: ότι το δημόσιο σύστημα είναι «μη βιώσιμο» και ότι η αγορά μπορεί να προσφέρει καλύτερες υπηρεσίες και υψηλότερες συντάξεις. Η διεθνής εμπειρία αποδεικνύει ακριβώς το αντίθετο.

Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες, όπου κυριαρχεί η ιδιωτική ασφάλιση στην υγεία. Οι ΗΠΑ δαπανούν περίπου το 17% του ΑΕΠ για την υγεία – σχεδόν τα διπλάσια από τον μέσο όρο των ευρωπαϊκών χωρών – και παρ' όλα αυτά δεκάδες εκατομμύρια άνθρωποι παραμένουν χω-

ρίς ουσιαστική ασφαλιστική κάλυψη, ενώ τα ιατρικά χρέη αποτελούν την κυριότερη αιτία προσωπικής χρεοκοπίας. Εκεί όπου η υγεία λειτουργεί ως εμπόρευμα, η πρόσβαση στις υπηρεσίες δεν καθορίζεται από τις ανάγκες του ασθενή αλλά από το εισόδημά του και από το αν η ασφαλιστική εταιρεία θεωρεί συμφέρουσα τη θεραπεία του.

Το ίδιο ισχύει και για τις συντάξεις. Στα κεφαλαιοποιητικά συστήματα οι εισφορές μετατρέπονται σε επενδυτικό προϊόν και το ύψος της σύνταξης εξαρτάται από τις διακυμάνσεις των χρηματιστηρίων και την κερδοφορία των επενδυτικών κεφαλαίων. Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει όλο το ρίσκο, ενώ οι τράπεζες και οι ασφαλιστικοί όμιλοι αποκομίζουν σταθερά κέρδη από τη διαχείριση των αποθεματικών.

Χαρακτηριστική είναι και η εμπειρία της Χιλής, του πρώτου μεγάλου εργαστηρίου ιδιωτικοποίησης της κοινωνικής ασφάλισης. Μετά από δεκαετίες λειτουργίας των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων, η μεγάλη πλειονότητα των συνταξιούχων κατέληξε να λαμβάνει συντάξεις που δεν επαρκούσαν ούτε για τις στοιχειώδεις ανάγκες διαβίωσης, γεγονός που οδήγησε σε μαζικές κοινωνικές κινητοποιήσεις και στην αμφισβήτηση ολόκληρου του μοντέλου.

Η ιδιωτική ασφάλιση, επομένως, δεν αποτελεί λύση στα προβλήματα της δημόσιας ασφάλισης. Αποτελεί διαφορετικό κοινωνικό μοντέλο, όπου η ασφάλιση παύει να είναι κοινωνικό δικαίωμα και μετατρέπεται σε εμπόρευμα, ενώ οι ανάγκες των εργαζομένων υποτάσσονται στην κερδοφορία των ασφαλιστικών εταιρειών.

16. Μπορούν να μειωθούν τα όρια ηλικίας και να αυξηθούν οι συντάξεις;

Η απάντηση είναι ξεκάθαρη: ναι, μπορούν. Το πραγματικό ερώτημα δεν είναι αν υπάρχουν οι οικονομικές δυνατότητες, αλλά ποιος καρπώνεται τον πλούτο που παράγεται.

Σήμερα η παραγωγικότητα της εργασίας, η επιστημονική γνώση και οι τεχνολογικές δυνατότητες βρίσκονται σε πρωτοφανή επίπεδα. Με λιγότερη ανθρώπινη εργασία παράγεται πολύ μεγαλύτερος κοινωνικός πλούτος από οποιαδήποτε άλλη περίοδο της ιστορίας. Αυτό θα έπρεπε να σημαίνει μικρότερο εργάσιμο βίο, περισσότερους εργαζόμενους, υψηλότερους μισθούς, καλύτερες συντάξεις και περισσότερο ελεύθερο χρόνο.

Στον καπιταλισμό όμως συμβαίνει το αντίθετο. Η αύξηση της παραγωγικότητας μετατρέπεται σε αύξηση της κερδοφορίας του κεφαλαίου, ενώ οι εργαζόμενοι καλούνται να δουλεύουν μέχρι τα βαθιά γεράματα, να αποδέχονται χαμηλότερες συντάξεις και να πληρώνουν ολοένα περισσότερα για την υγεία και την ασφάλισή τους.

Το επιχειρήμα ότι «το ασφαλιστικό δεν βγαίνει» απο-

κρύπτει αυτήν ακριβώς την πραγματικότητα. Δεν λείπουν ούτε ο κοινωνικός πλούτος ούτε οι παραγωγικές δυνατότητες· λείπει η αναδιανομή τους υπέρ της εργασίας. Η πραγματική βιωσιμότητα της κοινωνικής ασφάλισης προϋποθέτει σταθερή εργασία, αυξήσεις στους μισθούς, ουσιαστική χρηματοδότηση από το κράτος και την εργοδοσία και επιστροφή του πλούτου σε αυτούς που τον παράγουν.

Η διεκδίκηση χαμηλότερων ορίων ηλικίας, λιγότερων απαιτούμενων ετών ασφάλισης, αξιοπρεπών συντάξεων και ισχυρής δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης δεν αποτελεί ουτοπία. Αποτελεί σύγχρονη κοινωνική ανάγκη και αναπόσπαστο μέρος της πάλης ώστε η ανάπτυξη της παραγωγής και της τεχνολογίας να υπηρετεί τις κοινωνικές ανάγκες και όχι τα κέρδη των λίγων.

Τα εργατικά συμφέροντα μπροστά!

Για να κερδίσουμε εμείς, πρέπει να χάσει το κεφάλαιο. Για να ανατραπεί η εκμεταλλευτική πολιτική, δεν αρκεί ένας αμυντικός αγώνας υπεράσπισης των κεκτημένων του παρελθόντος που και αυτά έχουν ανατραπεί. Χρειάζεται να μπουν στο προσκήνιο οι σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες, με το βλέμμα στραμμένο στη συνολική απελευθέρωση της εργασίας από τα καπιταλιστικά δεσμά.

Γι' αυτό παλεύουμε σήμερα για τη ριζική αύξηση του εργατικού εισοδήματος, με αυξήσεις στους μισθούς και τις συντάξεις και κανέναν μισθό ή σύνταξη κάτω από **1.200 ευρώ καθαρά.** Αρνούμαστε κάθε σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και τον αλγοριθμικό μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού, που μετατρέπει τις ανάγκες του κεφαλαίου σε κριτήριο για το ύψος των αποδοχών μας. Διεκδικούμε την πλήρη καταβολή όλων των επιδομάτων, των προσαυξήσεων και των παροχών που κατοχυρώνονται από την εργατική νομοθεσία και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, καθώς και τη διεύρυνσή τους. Παλεύουμε για συλλογικές παροχές στη σίτιση, τη στέγαση, τις μετακινήσεις και την ψυχαγωγία, απορρίπτοντας την αντικατάσταση του μισθού από vouchers, bonus, κουπόνια και κάθε είδους εταιρικές παροχές.

Η ριζική αύξηση των μισθών αποτελεί όρο αξιοπρεπούς διαβίωσης αλλά και μέσο ανατροπής της σημερινής σχέσης μισθών και κερδών. Αμφισβητεί τα ιδεολογήματα περί «ανταγωνιστικότητας», «αντοχών της οικονομίας» και «συνετής επιχειρηματικότητας», που παρουσιάζουν την εκμετάλλευση ως φυσικό και αναπόφευκτο φαινόμενο.

Παλεύουμε για μείωση του χρόνου εργασίας: 30ωρο – 6ωρο – 5ήμερο, μόνιμη και σταθερή δουλειά για όλους. Οι σύγχρονες παραγωγικές

δυνατότητες δεν επιτρέπουν απλώς, αλλά καθιστούν κοινωνικά αναγκαία τη δραστική μείωση του εργάσιμου χρόνου. Κόντρα σε ένα μοντέλο ζωής που μας εναλλάσσει από τα καθημερινά εξαντλητικά ωράρια, στην ανεργία και πάλι πίσω, που ρευστοποιεί την διάκριση μεταξύ εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου, διεκδικούμε μειωμένο σταθερό ωράριο, με δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, διεκδικούμε **αύξηση του ελεύθερου χρόνου.** Δεν ζούμε για να δουλεύουμε, για να στριμώχνουμε τις επιθυμίες και τα όνειρα μας στο περιθώριο της εξαντλητικής μας καθημερινότητας. Θέλουμε χρόνο για όλα εκείνα που μας στερούν, για πολιτιστική, μορφωτική, καλλιτεχνική ανάπτυξη και δημιουργία, για αναψυχή, άθληση και διασκέδαση, για δημιουργικές ανθρώπινες σχέσεις, για αξιοπρεπή και αξιοβίωτη ζωή.

Στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, διεκδικούμε ένα αποκλειστικά δημόσιο, καθολικό και αναδιανεμητικό σύστημα, με πλήρη εγγύηση του κράτους για όλες τις παροχές και κατάργηση κάθε μορφής ιδιωτικής και κεφαλαιοποιητικής ασφάλισης. Παλεύουμε για πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα όλων των εργαζομένων, για **πλήρη σύνταξη μετά από 30 χρόνια εργασίας** (25 χρόνια στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα), ουσιαστική μείωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, σημαντική αύξηση των συντάξεων και καμία σύνταξη κάτω από το όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης. Απαιτούμε η κοινωνική ασφάλιση να χρηματοδοτείται από το κράτος και την εργοδοσία, με επιστροφή των λεηλατημένων αποθεματικών των Ταμείων, αποκλειστικά δημόσια και δωρεάν υγεία και πρόνοια και εργατικό έλεγχο στη διοίκηση των ασφαλιστικών οργανισμών.

Παλεύουμε για ανθρώπινους ρυθμούς εργασίας, ενάντια στη διαρκή εντατικοποίηση, στον ασφυκτικό έλεγχο και την επιτήρηση, στους δείκτες «απόδοσης», στον ανταγωνισμό και στον καπιταλισμό μεταξύ των εργαζομένων. Οι στόχοι της επιχείρησης δεν είναι δικοί μας στόχοι. Για το κεφάλαιο, μοναδικό κριτήριο είναι η αύξηση της εκμετάλλευσης και της υπεραξίας. Για εμάς, κριτήριο είναι η προστασία της ζωής, της υγείας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, η αλληλεγγύη, η συλλογική διεκδίκηση και η ενότητα της εργατικής τάξης.

Παλεύουμε για επαρκή μέτρα υγείας και ασφάλειας σε κάθε χώρο εργασίας, ώστε να ξέρουμε ότι θα γυρίσουμε σπίτι στο τέλος της ημέρας. Απαιτούμε πλήρη εφαρμογή όλων των αναγκαίων μέτρων προστασίας, ουσιαστικούς ελέγχους, επαρκή στελέχωση των ελεγκτικών μηχανισμών και αυστηρή λογοδοσία της εργοδοσίας. Δεν αποδεχόμαστε ότι η προστασία της ανθρώπινης ζωής αποτελεί «κόστος» για τις επιχειρήσεις. Δεν είμαστε αναλίστιμοι. Δεν θα θυσιάσουμε την υγεία και τη ζωή μας για τα κέρδη τους. Δεν θα ανεχτούμε ούτε έναν ακόμη νεκρό ή σακατεμένο συνάδελφό μας στους χώρους δουλειάς.

Δεν έχουμε κοινά συμφέροντα με τους εκμεταλ-

Λευτές μας. Δεν παζαρεύουμε τις ανάγκες και τα δικαιώματά μας με βάση τα όρια της κερδοφορίας τους. Δεν συμβιβάζομαστε με τα ψίχουλα του «ρεαλισμού» τους.

Οργανωνόμαστε συλλογικά και αγωνιζόμαστε για τους όρους εργασίας και ζωής που αντιστοιχούν στον πλούτο που παράγουμε και στις δυνατότητες της εποχής μας.

|||||

>>> ΕΝΘΕΤΟ 4

Πρόγραμμα σύγκρουσης ή διαχείρισης της καπιταλιστικής ασχήμιας ;

Τα παραπάνω αιτήματα, αποτελούν κομμάτι από ένα συνεκτικό πλαίσιο διεκδικήσεων το οποίο πρέπει να έχει ως προμετωπίδα του το εργατικό κίνημα στο σήμερα.

Τα παραπάνω αιτήματα δεν μπορούν να παλεύονται ξέχωρα, αφού αλληλοσυμπληρώνουν την ουσία της διεκδίκησης καλύτερων εργασιακών συνθηκών στο σήμερα και δεν βλέπουν την σημερινή πραγματικότητα των εργαζομένων αποσπασματικά ή τμηματικά.

Θίγουν τον πυρήνα της εκμεταλλευτικής φύσης της εργασίας στον καπιταλισμό, αναδεικνύουν ακριβώς την αντίθεση κεφαλαίου-εργασίας, δεν ενισχύουν αυταπάτες για έναν “καλύτερο” καπιταλισμό, είναι γειωμένα στις σύγχρονες δυνατότητες αλλά και στις σύγχρονες ανάγκες μας.

Για αυτό ακριβώς, για να επιβληθούν, προϋποθέτουν την πλατιά ενότητα του συνόλου της εργατικής τάξης, των εκμεταλλευόμενων με καθολικό μέτωπο ενάντια στους εκμεταλλευτές και τους εκφραστές της αντεργατικής πολιτικής, τους εργοδότες, τις κυβερνήσεις, την ΕΕ και την αστική πολιτική στο σύνολο της.

ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από αναλώσιμα εξαρτήματα, να γίνουμε η άμμος στα γρανάζια τους...

1. Τι εννοούμε με τον όρο εργασιακές σχέσεις;

Από ό,τι είδαμε και στην προηγούμενη ενότητα, η κοινωνία στην οποία ζούμε συγκροτείται πάνω στην εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο. Έχει στον πυρήνα της τη σχέση μισθωτής εργασίας, την απόσπαση της υπεραξίας, την κλοπή, δηλαδή, του ιδρώτα των εκατομμυρίων εργαζομένων για τον πλουτισμό των καπιταλιστών και των αφεντικών.

Έτσι, οι εργασιακές σχέσεις είναι οι τρόποι και οι μηχανισμοί με τους οποίους η εργατική δύναμη —ο κινητήριο μοχλός της παραγωγής και της οικονομίας— εντάσσεται στη διαδικασία αξιοποίησης του κεφαλαίου και γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Μέσα από αυτές αποσπάται η υπεραξία και ιδιοποιείται η απλήρωτη εργασία των εργαζομένων· κοινώς, είναι ο επιστημονικά οργανωμένος τρόπος, με τις πολλές διαφορετικές εφαρμογές και τακτικές του, με τον οποίο το κεφάλαιο μας ξεζουμίζει και μας κλέβει.

Υπό αυτήν την έννοια, οι εργασιακές σχέσεις δεν αποτελούν ένα σύνολο δήθεν «ουδέτερων» τεχνικών. Είναι σχέσεις ενότητας και αντιπαράθεσης των δύο βασικών τάξεων της καπιταλιστικής κοινωνίας, της εργατικής και της αστικής. Από τη μία είναι οι σχέσεις μέσα από τις οποίες συνυπάρχουν το κεφάλαιο και η εργασία· από την άλλη, είναι οι σχέσεις που αποτυπώνουν και συμπυκνώνουν την κυριαρχία του κεφαλαίου πάνω στην εργασία, καθώς και τα βασικά χαρακτηριστικά του αστικού τρόπου παραγωγής.

Στην πράξη, οι εργασιακές σχέσεις εκφράζονται μέσα από όλους τους όρους με τους οποίους εργαζόμαστε: τον μισθό, το ωράριο, το είδος της σύμβασης, την κοινωνική ασφάλιση, τις άδειες, τα μέτρα υγείας και ασφάλειας, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή που καθορίζει τη σχέση μας με τον εργοδότη. Στην προηγούμενη ενότητα είδαμε αναλυτικά καθεμία από αυτές τις πλευρές των εργασιακών σχέσεων.

Οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι κάτι στατικό. Εξελίσσονται και αναπροσαρμόζονται σε κάθε εποχή και με κάθε κοινωνική και τεχνολογική εξέλιξη, με βάση την ταξική πάλη και τους συσχετισμούς δύναμης. Τα κριτήρια για τη διαμόρφωσή τους στον καπιταλισμό είναι δύο: πρώτον, κατά πόσο εξασφαλίζουν τη συναίνεση ή τη χειραγώγηση και την υποταγή της εργατικής τάξης και, δεύτερον, κατά πόσο

διασφαλίζουν το καθεστώς της αστικής κυριαρχίας και τα —ικανοποιητικά για τα αχόρταγα στομάχια τους— ποσοστά κερδοφορίας.

Για αυτό και σε μια αντικαπιταλιστική και κομμουνιστική κοινωνία, δεν αρκεί απλώς να τις «πάρουμε» και να τις διαμορφώσουμε υπέρ του όφελους των παραγωγών του πλούτου. Δεν αρκεί να αλλάξουν απλώς χέρια το ποιοι τις καθορίζουν, αλλά χρειάζεται να αλλάξει συνολικά η αντίληψη για την ανθρώπινη εργασία, το περιεχόμενο, τις μεθόδους και της σχέσης της με τις ανθρώπινες ανάγκες.

2. Τι περιλαμβάνουν οι σχέσεις εργασίας;

Οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν ένα σύνολο όρων και παραμέτρων, έχουν όμως στον πυρήνα τους τις σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα στον χώρο εργασίας.. Αφορούν, πρώτα απ' όλα, τις σχέσεις των εργαζομένων με το κεφάλαιο και την εργοδοσία, τις σχέσεις μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, τη σχέση τους με τα μέσα και τα αντικείμενα της εργασίας, καθώς και με το ίδιο το προϊόν που παράγουν.

Οι εργασιακές σχέσεις δεν περιορίζονται στον χώρο εργασίας. Εκτείνονται και στον εκτός εργασίας χώρο, καθώς περιλαμβάνουν το σύνολο των όρων μέσα από τους οποίους διαμορφώνεται και αναπαράγεται η εργατική δύναμη: την εκπαίδευση, την υγεία, την κατοικία, την κοινωνική ασφάλιση, τη διατροφή, το περιβάλλον ζωής, αλλά και τη σχέση του εργαζομένου με τα προϊόντα που παράγει και καταναλώνει, καθώς και με το σύνολο των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσει.

Στο σήμερα, ο καπιταλισμός ανασυγκροτεί και μεταβάλλει ριζικά την οργάνωση και τις σχέσεις εργασίας, ως μέσο για να αντιμετωπίσει την δομική του κρίση, οδηγώντας σε μια ποιοτικά ανώτερη, άγρια εκμετάλλευση των εργαζομένων, ιδίως της νέας γενιάς. Με τις νέες σχέσεις και τις νέες μεθόδους επιχειρεί να εξασφαλίσει, προς όφελος του κέρδους, την κινητοποίηση όλων των φυσικών, διανοητικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων. Όχι μόνο τις σιδερένιες μέσες και τα πόδια που μάλλον φαντάζεται ότι έχουμε, αλλά και τη φαντασία, τη δημιουργικότητα, το καινοτόμο πνεύμα, τη «συναισθηματική νοημοσύνη», την ικα-

νότητα συνεργασίας και επικοινωνίας. Και όλα αυτά για έναν μισθό που δεν φτάνει ούτε για τα βασικά, σε μια καθημερινότητα όπου ο χρόνος που απομένει για εμάς δεν εξασφαλίζει ούτε έναν καλό ύπνο, για να μην μιλήσουμε για όλα τα υπόλοιπα...

Η επέκταση της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών (αυτοματοποιήσεις, διαδίκτυο, ρομποτική, AI/Τεχνητή Νοημοσύνη κ.λπ.) μεταμορφώνει το περιεχόμενο της εργασίας, τις θέσεις εργασίας και τα απαιτούμενα προσόντα ή ικανότητες, όχι μόνο αντικαθιστώντας εργαζομένους ή καταργώντας θέσεις εργασίας, αλλά και ανασχεδιάζοντας τους ίδιους τους εργασιακούς ρόλους. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση και η Τεχνητή Νοημοσύνη επιχειρείται να αξιοποιηθούν από το κεφάλαιο για την ενίσχυση της κερδοφορίας του: πριμοδοτώντας τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, μειώνοντας το εργατικό δυναμικό, αλλάζοντας το περιεχόμενο της εργασίας, εντείνοντας τον έλεγχο και την εντατικοποίηση της δουλειάς και συνδυάζοντας νέες μορφές απόσπασης απόλυτης και σχετικής υπεραξίας. Ταυτόχρονα, επιδιώκεται μια ακόμη πιο άμεση, γρήγορη και αποτελεσματική σύνδεση της παραγωγής με την κατανάλωση.

Οι νέες τεχνολογίες θα μπορούσαν να μειώνουν τον εργάσιμο χρόνο, να ελαφρύνουν τη δουλειά και να εξασφαλίζουν μια συνολικά ανώτερη ποιότητα ζωής για όλους. Στον καπιταλισμό, όμως, συμβαίνει το αντίθετο. Αντί να υπηρετούν τις κοινωνικές ανάγκες, αξιοποιούνται για να αυξήσουν την εκμετάλλευση, την ανασφάλεια και τον έλεγχο πάνω στους εργαζόμενους. Γι' αυτό μόνο η επαναστατική αλλαγή της κοινωνίας, που στοχεύει στην κατάργηση της μισθωτής σκλαβιάς και στον μετασχηματισμό της παραγωγής και των εργασιακών σχέσεων με γνώμονα την εξυπηρέτηση των ανθρώπινων αναγκών, μπορεί να δώσει απάντηση στο δυστοπικό μέλλον που μας ετοιμάζουν.

3. Τι εννοούμε όταν αναφερόμαστε σε επισφαλείς και ελαστικές σχέσεις εργασίας;

Στο σύγχρονο εργασιακό καθεστώς του καπιταλισμού αναπτύσσονται ραγδαία οι ελαστικές μορφές απασχόλησης. Η έννοια των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης περιλαμβάνει όλες εκείνες τις μορφές εργασίας που βασίζονται στο μοντέλο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, αλλά αποκλίνουν από αυτό ως προς έναν βασικό όρο της εργασιακής σχέσης. Η απόκλιση αυτή μπορεί να αφορά το ωράριο εργασίας, τη διάρκεια της σύμβασης ή ακόμη και τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας. Στην πλειονότητά τους συνοδεύονται από μειωμένα μισθολογικά, εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, εξατομικευμένες ατομικές συμβάσεις και περιορισμένη προστασία απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία και τις απολύσεις. Ταυτόχρονα, αποδυναμώνουν τη συλλογική διαπραγμάτευση και

τα συνδικάτα, καλλιεργώντας ένα διαρκές κλίμα φόβου και ανασφάλειας.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εργασία μέσω εταιρειών ενοικίασης εργαζομένων, υπεργολαβιών ή ψηφιακών πλατφορμών, η εργασία κατά παραγγελία και οι συμβάσεις μηδενικών ωρών, η ψευδώς αυτοαπασχολούμενη εργασία και η εργασία με δελτίο παροχής υπηρεσιών, η τηλεργασία, η παράλληλη απασχόληση σε περισσότερους από έναν εργοδότη, τα ευέλικτα ή σπαστά ωράρια, καθώς και κάθε μορφή διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

4. Γιατί συντελέστηκε αυτή η αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις;

Σίγουρα δεν συντελέστηκε για να δοθεί στους εργαζομένους —και ιδιαίτερα στους νέους και τις νέες— περισσότερη «ελευθερία» ή περισσότερες «ευκαιρίες». Αν σε ένα πράγμα είναι μαέστρος το σύστημα, αυτό είναι η υποκρισία: να βαφτίζει το ψάρι κρέας και να παρουσιάζει ως πρόοδο την απογείωση της εκμετάλλευσης και την επιβολή απόλυτης ευελιξίας, χωρίς καμία ουσιαστική δέσμευση ή εξασφάλιση από την πλευρά των εργοδοτών.

Για το μεγαλύτερο μέρος του 20ού αιώνα, ιδιαίτερα μετά την επικράτηση του φορντισμού και του τείλο-ρισμού, τη μεγάλη ανάπτυξη της βιομηχανίας και τη διεύρυνση της εργατικής τάξης, αλλά και υπό την πίεση που ασκούσαν η Οκτωβριανή Επανάσταση και η ανάπτυξη του εργατικού κινήματος, η σταθερή εργασία αποτελέσε το κυρίαρχο μοντέλο απασχόλησης και τη βασική μορφή συγκρότησης της εργατικής τάξης.

Η μεγάλη δομική κρίση του 1973, η άνοδος του νεοφιλελευθερισμού, η υποχώρηση του επαναστατικού αντίπαλου δέους, η ενσωμάτωση μεγάλου μέρους του εργατικού κινήματος, αλλά και οι παραγωγικές και τεχνολογικές εξελίξεις που έφερε η πληροφορική και το διαδίκτυο, οδήγησαν στη γενικευμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην ανάδειξη ενός νέου «προτύπου» εργασίας: της ευελιξίας, της κινητικότητας και της επισφάλειας.

5. Τι επιδιώκει το κεφάλαιο με την ελαστική εργασία;

Το νέο αυτό πρότυπο δεν αποτελεί μια ουδέτερη εξέλιξη. Το σύστημα, με αυτόν τον τρόπο, επιδίωξε να απαντήσει στο βάλτωμα της γενικής του κερδοφορίας και στα όρια που συναντά η διαρκής συσσώρευση του κεφαλαίου:

α) Μειώνοντας το εργατικό κόστος: μέσω χαμηλότερων μισθών, ανασφάλιστης και «μαύρης» εργασίας, απλήρωτης ή τζάμπα εργασίας μέσα από τη μαθητεία, την πρακτική άσκηση, τα επιδοτούμενα

προγράμματα, καθώς και μέσω της συρρίκνωσης των ασφαλιστικών και κοινωνικών παροχών.

β) Επιτυγχάνοντας μια πλαστική αύξηση της παραγωγικότητας: αφού ο εργαζόμενος δεν αμείβεται πλέον με βάση μια σταθερή εργάσιμη ημέρα και έναν εξασφαλισμένο μισθό, αλλά μόνο για όσες ώρες, ημέρες ή περιόδους θεωρείται «χρήσιμος» και αποδοτικός. Σαν αναλώσιμο εξάρτημα, δηλαδή, που μόλις κάνει τη δουλειά του το πετάς και παίρνεις άλλο.

γ) Ενισχύοντας τη θέση του στην ταξική σύγκρουση: καθώς η απορρύθμιση και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων οδηγούν στον κατακερματισμό της εργατικής τάξης, αποδυναμώνουν τις μορφές συλλογικής οργάνωσης, διεκδίκησης και πάλης της και καλλιεργούν την αντίληψη ότι ο κάθε εργαζόμενος είναι μόνος απέναντι στον εργοδότη και υπεύθυνος ατομικά για την επιβίωσή του, υπονομεύοντας όχι μόνο τη συλλογική δράση αλλά και την ίδια τη συνείδηση ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν μία τάξη με κοινά συμφέροντα.

Στη δεύτερη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα το σύστημα όχι μόνο δεν ξεπέρασε την κρίση του, αλλά μετά το 2008 βυθίστηκε ακόμη περισσότερο σε αυτήν. Οι νέες τεχνολογικές επαναστάσεις, παρότι παρουσιάζονται ως «από μηχανής θεός», δεν φαίνεται να μπορούν να αντιστρέψουν αυτήν τη γενική πορεία. Γι' αυτό και η επίθεση στις εργασιακές σχέσεις βαθαίνει διαρκώς, ενώ η ελαστικότητα και η επισφάλεια τείνουν να γίνουν ο νέος κανόνας της εργασίας.

6. Τι ισχύει για την Ελλάδα και τις ελαστικές σχέσεις εργασίας και τι ρόλο έπαιξε η Ευρωπαϊκή Ένωση;

Όροι όπως η «ευελιξία» και η «κινητικότητα» υιοθετούνται από την εργοδοτική και κυβερνητική ρητορική, γιατί αυτόν ακριβώς τον τύπο εργαζομένου έχει ανάγκη το κεφάλαιο, ώστε να μεγιστοποιεί τα κέρδη του.

Το καθεστώς της «ευέλικτης» και χωρίς δικαιώματα απασχόλησης δεν εμφανίστηκε τυχαία. Αποτέλεσε στρατηγική επιλογή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη Λευκή Βίβλο του 1993 και εφαρμόστηκε διαχρονικά από όλες τις κυβερνήσεις, ανεξάρτητα από την πολιτική τους ταυτότητα. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν αποτελεί, επομένως, ελληνική ιδιαιτερότητα, αλλά στρατηγική επιλογή του ευρωπαϊκού κεφαλαίου. Σήμερα, στην Ευρώπη, περίπου ένας στους πέντε εργαζομένους —και ακόμη περισσότεροι μεταξύ των νέων και των γυναικών— εργάζεται με επισφαλείς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, οι ελαστικές μορφές εργασίας εμφανίστηκαν με σχετική καθυστέρηση. Τα Μνημόνια και το σύνολο των αντεργατικών νόμων που ακολούθησαν τις επέβαλαν ως τη νέα «κανονικότητα». Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εκ περιτροπής εργασία και οι υπόλοιπες επισφαλείς μορφές απασχόλησης εκτόπισαν σε μεγάλο βαθμό τη μόνιμη και σταθερή

εργασία, ενώ το τσάκισμα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας οδήγησε στην κυριαρχία των ατομικών συμβάσεων.

Στις βασικότερες μορφές επισφαλούς απασχόλησης, με τις οποίες το κεφάλαιο συμπιέζει το εργατικό κόστος, διακρίνουμε τη συγκεκριμένη πλήρη εργασία, την αδήλωτη εργασία και το Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών (ΔΠΥ). Ιδιαίτερα στους κλάδους της εποχικής εργασίας το ΔΠΥ εκτοξεύεται, ενώ στους κλάδους της μισθωτής διανοήσης αποτελεί πλέον την κυρίαρχη σχέση εργασίας, καθώς εκτιμάται ότι περισσότεροι από 300.000 εργαζόμενοι απασχολούνται με αυτό το καθεστώς.

Παράλληλα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και σε επαγγέλματα υψηλής κοινωνικής χρησιμότητας, όπως η εκπαίδευση, η υγεία, οι δήμοι και η καθαριότητα, οι κάθε μορφής συμβασιούχοι αποτελούν πλέον την πλειοψηφία των εργαζομένων, ζώντας κάθε χρόνο με την ανασφάλεια της ανανέωσης της σύμβασής τους. Αντίστοιχα, στον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα στις μεγάλες επιχειρήσεις, οι ενοικιαζόμενοι και οι εργολαβικοί εργαζόμενοι αποτελούν τεράστιο τμήμα του εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για το πιο ευάλωτο και εκμεταλλεόμενο κομμάτι του, καθώς ο πραγματικός εργοδότης αποποιείται ουσιαστικά τις μισθολογικές, ασφαλιστικές και εργασιακές του υποχρεώσεις, ενώ μπορεί, στην παραμικρή αντίδραση, να απολύσει τον εργαζόμενο επικαλούμενος απλώς τη λήξη της σύμβασης.

Μέσα σε αυτό το κλίμα αβεβαιότητας, η έλλειψη μόνιμης και σταθερής δουλειάς μάς αναγκάζει να υπομένουμε την εργοδοτική αλαζονεία και τις άθλιες συνθήκες εργασίας, αφού τίποτα δεν μας προστατεύει πραγματικά από την απόλυση. Μας αναγκάζει να αλλάζουμε συνεχώς εργασιακό περιβάλλον, να κάνουμε δύο και τρεις δουλειές για να ζήσουμε, να είμαστε διαρκώς σε κατάσταση αναμονής μέχρι να μας χρειαστούν και να κυνηγάμε αδιάκοπα νέα προσόντα, πτυχία και πιστοποιητικά, όχι από επιθυμία για εξέλιξη, αλλά από ανάγκη επιβίωσης, ώστε να αξίζει κάτι παραπάνω ο εργάσιμος χρόνος μας σε μια αγορά που μας αντιμετωπίζει ως αναλώσιμους.

Σε αυτή την πραγματικότητα, που μας έχει κάνει λάστιχο, να βάλουμε φρένο! Παλεύουμε για την κατάργηση όλων των μορφών ελαστικών κι επισφαλών σχέσεων εργασίας. Θέλουμε μόνιμη και σταθερή δουλειά, που να μας εξασφαλίζει μια ποιοτική ζωή και να καλύπτει τις σύγχρονες ανάγκες μας.

7. Πόσο βολικές είναι οι σχέσεις εργασίας τύπου freelancing για τη νεολαία; Μπορούμε όντως να δουλεύουμε όποτε θέλουμε;

Το freelancing δεν είναι ελευθερία. Είναι μεταφορά του ρίσκου σε βάρος του εργαζομένου, στην υπηρεσία του εργοδότη.

Εκ πρώτης όψεως, η ιδέα μοιάζει δελεαστική: να οργανώνεις μόνος σου τον χρόνο σου, να συνδυάζεις δουλειά με σπουδές ή να εξασφαλίζεις ένα δεύτερο εισόδημα μέσα στην εξαντλητική καθημερινότητα που μας έχει επιβληθεί. Αυτή ακριβώς την εικόνα της «ελευθερίας» πουλάει το μοντέλο του freelancing.

Στην πραγματικότητα, όμως, το freelancing δεν καταργεί τη μισθωτή εξάρτηση· απλώς τη μεταμφιέζει σε ατομική επιχειρηματικότητα. Στο τέλος της ημέρας καταλήγουμε να δουλεύουμε περισσότερες ώρες από έναν μισθωτό, κυνηγώντας διαρκώς το επόμενο project και το επόμενο τιμολόγιο, μόνο και μόνο για να καλύψουμε βασικές ανάγκες. Και όλα αυτά χωρίς τα στοιχειώδη δικαιώματα της μισθωτής εργασίας: άδεια με αποδοχές, δώρα, αποζημίωση απόλυσης και προσαυξήσεις υπερωριών. Ο «ελεύθερος επαγγελματίας» πληρώνει μόνος του ασφαλιστικές εισφορές, συχνά δυσανάλογες με το εισόδημά του, ενώ επιβαρύνεται και φορολογικά, χωρίς το δίκτυο προστασίας που διαθέτει ο μισθωτός.

Οι μεγάλες ψηφιακές πλατφόρμες χρησιμοποίησαν αρχικά τις υψηλότερες αμοιβές ως δούρειο ίππο για να επιβάλουν το freelancing ως κυρίαρχη μορφή εργασίας. Αφού το πέτυχαν, άρχισαν να μειώνουν τις αμοιβές, ενώ η δυνατότητα συλλογικής διεκδίκησης έγινε πολύ δυσκολότερη.

Το πιο επικίνδυνο στοιχείο αυτής της σχέσης εργασίας είναι η μη αναγνώριση των εργατικών ατυχημάτων. Ένας αυτοαπασχολούμενος που τραυματίζεται στη δουλειά του δεν προστατεύεται από την εργατική νομοθεσία. Οι ντελιβεράδες, η πιο χαρακτηριστική μορφή ψευδούς αυτοαπασχόλησης για τη νεολαία σήμερα, δουλεύουν κάτω από αλγοριθμική διαχείριση, με ασφυκτικές χρονικές πιέσεις, μέσα στο κυκλοφοριακό χάος και χωρίς ουσιαστικό δίκτυο προστασίας. Και όταν χάνονται στο μεροκάματο, δεν υπολογίζονται καν στους 201 και πλέον νεκρούς εργάτες του 2025.

Είμαστε ενάντια στο freelancing ως αντιδραστική μορφή εργασίας, όχι απέναντι στον freelancer ως εργαζόμενο!

Διεκδικούμε την κατάργηση της δουλειάς με το κομμάτι, τη ριζική αύξηση μισθών και ωρομισθίων, την πλήρη κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών από την εργοδοσία, την παροχή όλου του αναγκαίου εξοπλισμού, την υπαγωγή όλων των εργαζομένων στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, την κατοχύρωση της αποζημίωσης απόλυσης και τη δυνατότητα μετατροπής της σχέσης εργασίας σε μισθωτή για όσους το επιθυμούν. Παλεύουμε ακόμη για την οργανική ένταξή τους στα σωματεία και την κοινή δράση με όλους τους εργαζομένους.

Προτάσσουμε συνολικά την κατάργηση των παλιών και νέων ελαστικών σχέσεων εργασίας, διεκδικώντας μόνιμη και σταθερή δουλειά που να εξασφαλίζει μια ποιοτική ζωή και να καλύπτει τις σύγχρονες ανάγκες μας. Παλεύουμε για ριζικές αυξήσεις στους μισθούς, με ταυτόχρονη μείωση του χρόνου εργασίας, στην

προοπτική του 30ώρου, για άμεσα μέτρα ενάντια στην ακρίβεια, ποιοτική και φθηνή κοινωνική κατοικία και ενέργεια, δωρεάν δημόσια υγεία, παιδεία, μεταφορές και καθολική κοινωνική ασφάλιση. Για να μη χρειάζεται κανείς να καταφεύγει στο freelancing ως δεύτερη δουλειά για να συμπληρώσει το εισόδημά του, που τελικά καταλήγει να γίνεται πρώτη, μόνο και μόνο για να μπορεί να ζήσει.

8. Τι κρύβεται πίσω από τις εργασιακές σχέσεις, όπως η μαθητεία, που ντύνουν με τον μανδύα της εκπαίδευσης την απλήρωτη εργασία;

9 έως 13 μήνες δουλειάς τζάμπα ή με το 1/3 του βασικού μισθού, χωρίς δικαιώματα, χωρίς καμία εργασιακή ασφάλεια. Το παιδί για όλες τις δουλειές και μετά... σειρά έχουν οι χιλιάδες επόμενοι/ες.

Οι διάφορες μορφές «εκπαίδευσης», όπως η μαθητεία, η πρακτική άσκηση και τα προγράμματα κατάρτισης, αποτελούν σήμερα έναν βασικό μηχανισμό παροχής φθηνής ή και απλήρωτης εργασίας στις επιχειρήσεις. Με συνθήματα όπως η «σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας», η «ανάπτυξη δεξιοτήτων» και η «αντιμετώπιση της ανεργίας», επιχειρείται να παρουσιαστεί ως πρόοδος μια βαθιά αντιδραστική επιλογή, τόσο ως μορφή εργασίας όσο και ως μορφή εκπαίδευσης.

Ως μορφή εργασίας

Αποτελεί τζάμπα ή μισοπληρωμένη εργασία για το κεφάλαιο, το οποίο αντικαθιστά τους παλιούς εργαζομένους με φθηνό και αναλώσιμο εργατικό δυναμικό, συμπιέζοντας συνολικά τους μισθούς, μειώνοντας το εργατικό κόστος και χτυπώντας τις σταθερές εργασιακές σχέσεις.

Οι μαθητευόμενοι και οι πρακτικάριοι αξιοποιούνται ως «παιδιά για όλες τις δουλειές», μένοντας ουσιαστικά ακάλυπτοι απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Αν αντιμιλήσεις, δεν κινδυνεύει μόνο η θέση εργασίας σου· κινδυνεύει και ο βαθμός σου, ακόμη και η δυνατότητα να ολοκληρώσεις τις σπουδές σου.

Στη χώρα μας, ιδιαίτερα στις μεγάλες επιχειρήσεις της «βαριάς βιομηχανίας» του τουρισμού, χιλιάδες νέοι από την Ελλάδα αλλά και από το εξωτερικό πραγματοποιούν την πρακτική τους —δηλαδή δουλεύουν σχεδόν τζάμπα— για να αυγατίζουν τα κέρδη των μεγάλων ξενοδοχειακών ομίλων. Αντίστοιχες τάσεις εμφανίζονται και σε χώρες όπως η γειτονική Τουρκία αλλά και η «σοβαρή», όπου σε ορισμένους κλάδους οι μαθητευόμενοι τείνουν να αποτελούν πάνω από το μισό εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων.

Η ανακύκλωση των εργαζομένων είναι ο κανόνας. Γι' αυτό είναι ψέμα ότι μέσα από αυτό το σύστημα θα βρεις και θα κρατήσεις μια σταθερή δουλειά. Αντίθετα, η διαρκής αντικατάσταση των εργαζομένων συμπιέζει συνολικά τους μισθούς και πλήττει πρώτα απ' όλα

εμάς, τη νέα εργατική βάρδια, όταν βγούμε να αναζητήσουμε εργασία.

Ως μορφή εκπαίδευσης

Η μαθητεία δεν μας μαθαίνει ολοκληρωμένα το αντικείμενό μας. Αντικαθιστά τη συνολική γνώση της επιστήμης και της τέχνης μας με αποσπασματικές δεξιότητες, προσαρμοσμένες στις άμεσες ανάγκες της κάθε επιχείρησης.

Να μάθεις το λογισμικό που χρησιμοποιεί σήμερα μια εταιρεία και, όταν αυτό αλλάξει, να ξεκινήσεις από την αρχή νέες πιστοποιήσεις. Να μάθεις τη σημερινή μηχανή και, μόλις αντικατασταθεί, να ξαναμπείς σε νέο κύκλο κατάρτισης. Χωρίς στέρεες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις, ο εργαζόμενος γίνεται διαρκώς εξαρτημένος από τις απαιτήσεις του κάθε εργοδότη.

Όταν η εκπαίδευση μεταφέρεται από το σχολείο και το εργαστήριο στην επιχείρηση, ο εργοδότης δεν καθορίζει μόνο τους όρους εργασίας, αλλά και το ίδιο το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Έτσι ο μαθητής-εργαζόμενος μαθαίνει να θεωρεί φυσιολογική την εργοδοτική καταπίεση και την εκμετάλλευση, να αποδέχεται την ελαστικοποίηση των δικαιωμάτων, να είναι πειθαρχημένος και υπάκουος και να νοιάζεται για την επιχείρηση σαν να ήταν δική του, ενώ δεν μοιράζεται ούτε τα κέρδη ούτε τον πλούτο που ο ίδιος παράγει.

Είμαστε ενάντια στη μαθητεία, όχι στον μαθητευόμενο!

Στο σήμερα, μέσα σε κάθε χώρο δουλειάς και στα ΣΑΕΚ, παλεύουμε ώστε όλοι οι μαθητευόμενοι να έχουν ίσα εργασιακά δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Να αμείβονται υποχρεωτικά με κανονικό μισθό, τουλάχιστον στο ύψος του βασικού και σύμφωνα με την κλαδική συλλογική σύμβαση, όπου υπάρχει. Να έχουν πλήρη ένσημα και ασφαλιστική κάλυψη, να εργάζονται σε αντικείμενο συναφές με τις σπουδές τους —δεν είναι τα «παιδιά για τα τσιγάρα»—, να εντάσσονται οργανικά στα σωματεία και να διεκδικούν μαζί με όλους τους εργαζομένους τη μόνιμη απορρόφησή τους στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται.

Προτάσσουμε την κατάργηση της μαθητείας και κάθε μορφής μισοεκπαίδευσης-εργασίας, μέσα από τον συνολικό μετασχηματισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παλεύουμε για την κατάργηση της πολυδιάσπασης των σχολών κατάρτισης και των ατελείωτων πιστοποιήσεων, για ενιαίο δωδεκάχρονο υποχρεωτικό σχολείο και αποκλειστικά δημόσια διετή επαγγελματική εκπαίδευση μετά τα 18 για όλα τα τεχνικά επαγγέλματα που δεν απαιτούν πανεπιστημιακή εκπαίδευση, με δυνατότητα ελεύθερης πρόσβασης στα ΑΕΙ για όλους τους σπουδαστές. Διεκδικούμε, παράλληλα, τη ριζική αύξηση των κοινωνικών παροχών και την εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους τους μαθητές και σπουδαστές, ώστε κανένα παιδί να μη χρειάζεται να εγκαταλείπει τις σπουδές και τα όνειρά του επειδή αναγκάζεται να βγει στην αγορά εργασίας από τα 16 του για να στηρίξει το σπίτι του.

9. Ποιος φταίει για την ανεργία;

Σίγουρα δεν φταίνε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι νέοι επειδή δεν είναι αρκετά «προσοντούχοι» για να βρουν δουλειά.

Η ανεργία αποτελεί πλέον μόνιμο χαρακτηριστικό του σύγχρονου καπιταλισμού. Από τις αρχές του 21ου αιώνα εμφανίζεται όλο και πιο έντονα το φαινόμενο της ανάπτυξης χωρίς αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης. Τα κέρδη αυξάνονται, οι εκατομμυριούχοι γίνονται δισεκατομμυριούχοι και, την ίδια στιγμή, εκατομμύρια νέοι οδηγούνται στην ανεργία και τη φτώχεια.

Χαρακτηριστική έκφραση αυτής της πραγματικότητας είναι η διαρκής αύξηση των NEETs, των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, εργασίας και κατάρτισης. Το ποσοστό τους ξεπερνά πλέον το 20%, γεγονός που σημαίνει ότι περίπου ένας στους πέντε νέους οδηγείται στο κοινωνικό περιθώριο.

Η ανεργία δεν είναι απλώς αποτέλεσμα κακής διαχείρισης. Πηγάζει από τις ίδιες τις αντιφάσεις του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής.

Καθώς η τεχνολογία και η παραγωγικότητα αναπτύσσονται, η ζωντανή εργασία αντικαθίσταται όλο και περισσότερο από μηχανές και αυτοματισμούς. Αντί όμως αυτή η εξέλιξη να αξιοποιείται για τη μείωση του χρόνου εργασίας, την αύξηση των μισθών και τη βελτίωση της ζωής των ανθρώπων, οδηγεί εκατομμύρια εργαζομένους στην ανεργία, ενώ όσοι παραμένουν στη δουλειά εργάζονται περισσότερο, με μεγαλύτερη εντατικοποίηση και υπό τη διαρκή απειλή της αντικατάστασής τους.

Η δεύτερη αιτία αφορά τις κρίσεις, οι οποίες στον σύγχρονο καπιταλισμό εμφανίζονται ολοένα συχνότερα, βαθύτερες και πιο σύνθετες, διαδεχόμενες η μία την άλλη πριν ακόμη ξεπεραστούν οι προηγούμενες. Κάθε νέα κρίση συνοδεύεται από γενικευμένη επίθεση στα εργασιακά δικαιώματα και εκτίναξη της ανεργίας. Η μνημονιακή Ελλάδα, όπου ένας στους δύο νέους ήταν άνεργος, αποτελεί το πιο χαρακτηριστικό πρόσφατο παράδειγμα.

Μπορεί η διαχείριση της ανεργίας να δημιουργεί στο σύστημα οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες, δεν τη φοβάται όμως. Αντίθετα, η ανεργία είναι λειτουργικά αναγκαία για τον ίδιο τον καπιταλισμό.

Ο Μαρξ περιέγραψε αυτόν τον μηχανισμό με τον όρο **«εφεδρικός στρατός της εργασίας»**. Πρόκειται για τη μάζα των ανέργων που επιτρέπει στον εργοδότη να έχει πάντοτε «στην άκρη» έναν εργαζόμενο έτοιμο να αντικαταστήσει όποιον διεκδικεί καλύτερους μισθούς, συνθήκες εργασίας ή περισσότερα δικαιώματα. Έτσι συμπιέζονται οι μισθοί, αποδυναμώνονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η απειλή της ανεργίας μετατρέπεται σε εργαλείο πειθάρχησης και συμμόρφωσης.

Ταυτόχρονα, η πίεση που ασκεί η ανεργία στους εργαζομένους μειώνει το κόστος της εργατικής δύναμης

– της βασικότερης πηγής από όπου παράγεται το κέρδος – και αυξάνει την κερδοφορία του κεφαλαίου. Η ανεργία, επομένως, δεν είναι μια απλή δυσλειτουργία του συστήματος, αλλά ένας από τους βασικούς μηχανισμούς διατήρησης και αναπαραγωγής του.

Με απλά λόγια, το σύστημα δεν θέλει να εξαφανίσει την ανεργία. Τη χρειάζεται. Γιατί όσο υπάρχει ένας άνεργος έτοιμος να πάρει τη θέση σου, τόσο δυσκολότερα θα σηκώσεις κεφάλι και τόσο φθηνότερα θα μπορεί το αφεντικό να αγοράζει τη δουλειά σου.

10. Ποια είναι η πολιτική διαχείρισης της ανεργίας στην Ελλάδα;

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, τον Οκτώβριο του 2025 η επίσημη ανεργία στην Ελλάδα παρέμενε στο 8,6%, ενώ η χώρα εξακολουθούσε να βρίσκεται στις πρώτες θέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την ανεργία των νέων.

Η σημαντική μείωση της ανεργίας σε σχέση με την περίοδο των μνημονίων δεν οφείλεται στην εξασφάλιση σταθερής εργασίας και αξιοπρεπών μισθών, αλλά κυρίως στην εξάπλωση των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Εργαζόμενοι με ολιγόωρες συμβάσεις, εκ περιτροπής εργασία ή εποχική απασχόληση καταγράφονται ως εργαζόμενοι, παρότι εξακολουθούν να ζουν σε καθεστώς μόνιμης επισφάλειας.

Η πολιτική διαχείρισης της ανεργίας στηρίζεται σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- αντικατάσταση της κοινωνικής προστασίας από την ανταποδοτική πρόνοια και τον περιορισμό του επιδόματος ανεργίας,
- ανακύκλωση των ανέργων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, voucher και προσωρινής απασχόλησης,
- μετατροπή της ΔΥΠΑ σε μηχανισμό διοχέτευσης φθηνού εργατικού δυναμικού προς τις επιχειρήσεις,
- αυστηροποίηση των προϋποθέσεων και επιβολή ποινών στους άνεργους που αρνούνται κακοπληρωμένες ή εξαιρετικά επισφαλείς θέσεις εργασίας.

Ιδιαίτερα για τη νεολαία, οι πολιτικές αυτές συγκροτούν ένα ολόκληρο πλέγμα υποβαθμισμένης κατάρτισης, προσωρινής απασχόλησης και συνεχούς ανακύκλωσης, με στόχο τη διαμόρφωση φθηνού και αναλώσιμου εργατικού δυναμικού.

Οι αλλαγές στις προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας αφήνουν εκτός προστασίας δεκάδες χιλιάδες εποχικούς εργαζομένους, όπως εργαζομένους στον τουρισμό, στην ιδιωτική εκπαίδευση και σε πολλούς ακόμη κλάδους, αναγκάζοντάς τους να αποδέχονται κάθε μορφή κακοπληρωμένης εργασίας.

Αντί να προστατεύουν τον άνεργο, τον αντιμετωπίζουν ως υπεύθυνο για την κατάστασή του. Αντί για

ουσιαστική στήριξη, του προσφέρουν προσωρινή, κακοπληρωμένη εργασία και, αν αρνηθεί, τον απειλούν με αποκλεισμό από επιδόματα και προγράμματα. Ταυτόχρονα, εκατομμύρια ευρώ διοχετεύονται στη βιομηχανία της κατάρτισης και των voucher, τροφοδοτώντας έναν ολόκληρο μηχανισμό επιχειρηματικών συμφερόντων.

Ενιαίο κίνημα εργαζομένων – ανέργων, ενάντια στις πολιτικές διαχείρισης της ανεργίας!

Συγκρουόμαστε με όλες τις πολιτικές διαχείρισης της ανεργίας. Διεκδικούμε επίδομα ανεργίας για όλους, στο ύψος του βασικού μισθού και για όσο διάστημα διαρκεί η ανεργία, χωρίς προϋποθέσεις. Παλεύουμε για δραστική μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση των αποδοχών, ώστε να δημιουργηθούν χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας. Απαιτούμε πλήρη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, προσμέτρηση του χρόνου ανεργίας στα συντάξιμα έτη, δωρεάν μετακινήσεις, πρόσβαση στον πολιτισμό και την ψυχαγωγία, μέτρα στήριξης για το ενοίκιο και τους λογαριασμούς, καθώς και την πλήρη ένταξη των ανέργων στα σωματεία, με ανάπτυξη δομών αλληλεγγύης και ουσιαστικής κοινωνικής υποστήριξης.



ΕΝΘΕΤΟ 5 <<<

Θα μας πάρει τη δουλειά η Τεχνητή Νοημοσύνη;

Η ανεργία δεν δημιουργήθηκε από την Τεχνητή Νοημοσύνη ούτε από τα ρομπότ. Υπήρχε πολύ πριν από αυτά και αποτελεί μόνιμο χαρακτηριστικό του καπιταλισμού. Το κεφάλαιο χρειάζεται πάντοτε έναν «εφεδρικό στρατό» ανέργων και επισφαλώς εργαζομένων, ώστε να πιέζει τους μισθούς, να εντείνει την εκμετάλλευση και να πειθαρχεί όσους εργάζονται.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν αλλάζει αυτή τη βασική σχέση. Αντίθετα, αξιοποιείται από το κεφάλαιο για να μειώσει το κόστος της εργατικής δύναμης, να εντείνει την εργασία, να αναδιарθώσει θέσεις εργασίας και να αυξήσει την κερδοφορία του. Όμως, όσο εξελιγμένες κι αν γίνουν οι μηχανές, δεν μπορούν να αντικαταστήσουν ολοκληρωτικά την ανθρώπινη εργασία. Στον καπιταλισμό μόνο η ζωντανή εργασία παράγει νέα αξία και υπεραξία· οι μηχανές μεταφέρουν απλώς στην παραγωγή τη δική τους αξία.

Γι' αυτό και προτάσεις όπως το Universal Basic Income (UBI), δηλαδή η χορήγηση ενός βασικού εισοδήματος σε όσους εκτοπίζονται από την αυτοματοποίηση, δεν αποτελούν πραγματική λύση. Δεν αλλάζουν τις σχέσεις ιδιοκτησίας ούτε περιορίζουν την εκμετάλλευση· απλώς επιχειρούν να διαχειριστούν τις συνέπειές της.

Το πραγματικό ερώτημα, λοιπόν, δεν είναι αν θα μας πάρουν τη δουλειά τα ρομπότ. Είναι ποιος κατέχει την τεχνολογία, ποιος αποφασίζει πώς θα χρησιμοποιηθεί και ποιος καρπώνεται τον πλούτο που αυτή παράγει. Σε μια κοινωνία που θα υπηρετεί τις κοινωνικές ανάγκες και όχι το κέρδος, η αυτοματοποίηση δεν θα σήμαινε περισσότερη ανεργία, αλλά λιγότερη δουλειά, περισσότερο ελεύθερο χρόνο και καλύτερη ζωή για όλους.

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Οργανωνόμαστε, αγωνιζόμαστε και διεκδικούμε
να δουλεύουμε με αξιοπρέπεια, να μειωθεί η εκμετάλλευση
και να πάρουμε πίσω από τον κλεμμένο μας πλούτο –
αυτή είναι η ουσία της μάχης για τις Συλλογικές Συμβάσεις!**

1. Τι είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) και γιατί πρέπει να ενδιαφέρει κάθε εργαζόμενο η μάχη για την κατοχύρωσή της;

Η εργοδοσία επιδιώκει διαρκώς να αντικαταστήσει τη συλλογική διαπραγμάτευση με την ατομική. Όταν ο κάθε εργαζόμενος διαπραγματεύεται μόνος του, ο εργοδότης είναι πάντα ο ισχυρός. Έτσι μπορεί να εκβιάζει, να διαφοροποιεί μισθούς και δικαιώματα, να διασπά τους εργαζομένους και να τους στρέφει τον έναν απέναντι στον άλλον. Η ατομική διαπραγμάτευση δεν είναι ζήτημα «ελευθερίας επιλογής», αλλά βασικό εργαλείο αναπαραγωγής της εργοδοτικής κυριαρχίας.

Απέναντι σε αυτή την πραγματικότητα βρίσκεται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ). Πρόκειται για τη συμφωνία που υπογράφεται ανάμεσα στις εργοδοτικές ενώσεις ή στις επιχειρήσεις και στα συνδικάτα των εργαζομένων (κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά ή επιχειρησιακά) και καθορίζει τους βασικούς όρους εργασίας: τον μισθό, το ωράριο, τις άδειες, την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, τα επιδόματα και μια σειρά ακόμη εργασιακών δικαιωμάτων.

Η ΣΣΕ, όμως, δεν είναι απλώς ένα νομικό κείμενο. Είναι αποτέλεσμα του συσχετισμού δύναμης ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο. Όσο πιο οργανωμένοι είναι οι εργαζόμενοι στα σωματεία τους, όσο περισσότερο συμμετέχουν στις συνελεύσεις, στις απεργίες και στους συλλογικούς αγώνες, τόσο μεγαλύτερη είναι η δυνατότητά τους να επιβάλλουν καλύτερους μισθούς, περισσότερα δικαιώματα και ευνοϊκότερους όρους εργασίας.

Πριν από τα Μνημόνια, περισσότεροι από οκτώ στους δέκα εργαζομένους καλύπτονταν από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, κυρίως λόγω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Το ποσοστό αυτό κατέρρευσε στο 13% το 2016 και σήμερα εξακολουθεί να κινείται περίπου στο 25%. Παράλληλα, δεκάδες κλαδικές συμβάσεις παραμένουν ανενεργές ή δεν επεκτείνονται στο σύνολο των εργαζομένων, αφήνοντας εκατοντάδες χιλιάδες εργαζομένους χωρίς συλλογική προστασία.

Οι βασικές μορφές Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας είναι οι εθνικές γενικές, οι κλαδικές, οι επιχειρησιακές, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές.

«Ναι, αλλά... αυτά συμφωνήσαμε.»

Είναι ίσως η πιο συνηθισμένη φράση της εργοδοσίας όταν ένας εργαζόμενος ζητά καλύτερο μισθό, ανθρωπινό ωράριο ή περισσότερα δικαιώματα. Δεν τη θυμούνται, όμως, όταν πρόκειται να αυξήσουν την εντατικοποίηση, να κόψουν μια παροχή ή να αλλάξουν μονομερώς τους όρους εργασίας.

Αυτή είναι η ουσία της ατομικής διαπραγμάτευσης. Ο εργαζόμενος εμφανίζεται ως «ελεύθερος» να συμφωνήσει, ενώ στην πραγματικότητα διαπραγματεύεται μόνος του, υπό την απειλή της ανεργίας και της ανάγκης για επιβίωση. Γι' αυτό η συλλογική σύμβαση δεν είναι μια τυπική διαδικασία. Είναι η συλλογική απάντηση στην εργοδοτική αυθαιρεσία και ένας από τους σημαντικότερους μηχανισμούς προστασίας και διεύρυνσης των εργατικών δικαιωμάτων.

2. Είναι κάθε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας προωθητική για τα δικαιώματά μας;

Όχι. Δεν υπηρετεί κάθε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Τα προηγούμενα χρόνια υπογράφηκαν δεκάδες συμβάσεις από σωματεία, ομοσπονδίες και, κυρίως, από τη ΓΣΕΕ, οι οποίες όχι μόνο δεν συνέβαλαν στην ουσιαστική βελτίωση της ζωής των εργαζομένων, αλλά σε πολλές περιπτώσεις νομιμοποίησαν το αντεργατικό νομοθετικό πλαίσιο και κατοχύρωσαν όρους εργασίας πολύ κατώτερους από τις πραγματικές ανάγκες της εποχής.

Αυτό δεν είναι τυχαίο. Σε αρκετές περιπτώσεις οφείλεται σε λανθασμένη αντίληψη για το περιεχόμενο που πρέπει να έχει μια πραγματικά φιλεργατική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Σε άλλες, αποτελεί συνε-

δητή επιλογή του αστικοποιημένου, εργοδοτικού και κυβερνητικού συνδικαλισμού, ο οποίος αντιμετωπίζει τις Συλλογικές Συμβάσεις όχι ως μέσο διεύρυνσης των εργατικών δικαιωμάτων, αλλά ως μέσο υποταγής των εργατικών αναγκών και διεκδικήσεων στα όρια που θέτουν η εργοδοσία, το κράτος και η «ανταγωνιστικότητα» των επιχειρήσεων. Αποδέχεται ως δεδομένο το βασικό αντεργατικό νομοθετικό πλαίσιο και διαπραγματεύεται πάνω σε αυτό, νομιμοποιώντας το μέσα από τις ίδιες τις Συλλογικές Συμβάσεις, συμβάλλοντας έτσι στο να νομιμοποιηθούν στη συνείδηση των εργαζομένων οι βασικές επιλογές του κεφαλαίου.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον επισιτισμό και τον τουρισμό, η οποία προβλέπει ακόμη και μεροκάματα χαμηλότερα από αυτά που υπάρχουν στην «πιάτσα», ενώ παράλληλα αποδέχεται και νομιμοποιεί βασικές πλευρές του αντεργατικού πλαισίου των νόμων Χατζηδάκη και Γεωργιάδη, όπως τη δυνατότητα εξαήμερης εργασίας, την αποπληρωμή των υπερωριών με άδεια και μια σειρά ακόμη ρυθμίσεων που επιδεινώνουν συνολικά τους όρους εργασίας.

Το κερασάκι στην τούρτα ήρθε με τη λεγόμενη «Κοινωνική Συμφωνία για την Ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», που υπέγραψαν η κυβέρνηση, οι εργοδοτικές οργανώσεις και η ΓΣΕΕ. Παρά τις κυβερνητικές διακηρύξεις, δεν επαναφέρει τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ούτε καταργεί το μνημονιακό καθεστώς καθορισμού του κατώτατου μισθού. Αντίθετα, επιχειρεί να νομιμοποιήσει και να μονιμοποιήσει το σύνολο των βασικών αντεργατικών αναδιαρθρώσεων των τελευταίων χρόνων —την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, τα σπαστά ωράρια, τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, την εντατικοποίηση και συνολικά το πλαίσιο που διαμορφώθηκε με τους αντεργατικούς νόμους της τελευταίας περιόδου— παρουσιάζοντάς το ως δήθεν «επιστροφή» των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Την ίδια στιγμή, αναβαθμίζει ακόμη περισσότερο τον ελεγκτικό και διαμεσολαβητικό ρόλο της γραφειοκρατίας της ΓΣΕΕ απέναντι στα πρωτοβάθμια σωματεία και τις ομοσπονδίες, μετατρέποντάς την σε βασικό μηχανισμό ελέγχου και χειραγώγησης του συνδικαλιστικού κινήματος. Αντί να ενισχύεται η αυτοτελής διεκδικητική δράση των σωματείων και των ομοσπονδιών, αυτά οδηγούνται ακόμη περισσότερο κάτω από την κηδεμονία της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων.

Η ουσία είναι μία: δεν αρκεί να υπάρχει απλώς μια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το κρίσιμο ερώτημα είναι ποια συμφέροντα υπηρετεί.

3. Τι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας έχουμε σήμερα ανάγκη;

Στη βάση των δυνατοτήτων αλλά και των αναγκών της εποχής, το εργατικό κίνημα μπορεί και πρέπει να

παλέψει για Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που θα έχουν ως πρώτο κριτήριο τις σύγχρονες εργατικές ανάγκες και τα δικαιώματα, τον τεράστιο πλούτο που παράγουμε και την ανάγκη να μειωθούν τα πρωτοφανή ποσοστά εκμετάλλευσης, ανοίγοντας τον δρόμο για την οριστική κατάργησή της· όχι τα όρια που θέτουν το σύστημα, το κράτος και η εργοδοσία ούτε το τι είναι κάθε φορά διατεθειμένοι να παραχωρήσουν.

Δεν διαμορφώνουμε τα αιτήματά μας με βάση το τι «αντέχει» η επιχείρηση, ο κλάδος ή η «εθνική οικονομία». Διεκδικούμε μισθούς, θεσμικά δικαιώματα και κοινωνικές παροχές με βάση τις σύγχρονες ανάγκες της εργατικής τάξης και τον πλούτο που η ίδια παράγει, όχι με βάση αυτά που η εργοδοσία ισχυρίζεται ότι μπορεί ή θέλει να δώσει.

Ταυτόχρονα, επιδιώκουμε η πάλη για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας να καλλιεργεί λογική σύγκρουσης και όχι συνδιαλλαγής. Αιτήματα που να εκφράζουν τις πραγματικές ανάγκες της εργατικής τάξης και μορφές πάλης που να στηρίζονται στη συλλογική δράση, στις συνελεύσεις, στις απεργίες και στις κινητοποιήσεις των ίδιων των εργαζομένων, όχι σε διαπραγματεύσεις πίσω από κλειστές πόρτες ούτε σε «κάλπικες» συναντήσεις κορυφής.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουμε ανάγκη δεν περιορίζονται μόνο στον μισθό. Αφορούν συνολικά τη ζωή μας: τον χρόνο εργασίας, τις άδειες, την υγεία και την ασφάλεια, την κοινωνική ασφάλιση, την προστασία από τις απολύσεις, τη στέγαση, τη σίτιση, τις μετακινήσεις και κάθε όρο που επηρεάζει την ποιότητα της ζωής της εργατικής τάξης.

Δεδουλευμένα μας δεν είναι μόνο ο μισθός. Δεδουλευμένα μας είναι όλα όσα απαιτούνται για να ζούμε αξιοπρεπώς από τον πλούτο που εμείς παράγουμε.

Γι' αυτές τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας παλεύουμε:

Παλεύουμε για ριζικές αυξήσεις στον βασικό κατώτατο μισθό και σε όλα τα μισθολογικά κλιμάκια, χωρίς καμία σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα και χωρίς αντικατάσταση μέρους του με κουπόνια, bonus, vouchers ή κάθε είδους έμμεσες παροχές. Διεκδικούμε την αυστηρή περιφρούρηση του σταθερού ημερήσιου χρόνου εργασίας, τη σταδιακή μείωσή του με προοπτική το 30ωρο και άμεσα το 5ήμερο – 7ωρο – 35ωρο, συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης, πέντε εβδομάδες ετήσιας άδειας και μειωμένα ωράρια για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Απαιτούμε πλήρη προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, με αποκλειστική ευθύνη και χρηματοδότηση της εργοδοσίας για όλα τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης, προστασίας και αποκατάστασης. Διεκδικούμε την πλήρη προστασία της μητρότητας, ουσιαστικές γονικές άδειες με πλήρεις αποδοχές και ασφαλιστικά δικαιώματα, καθώς και την κατοχύρωση ειδικής έμμισθης άδειας για τις γυναίκες κατά την έμμηνο ρύση, όπου αυτή είναι αναγκαία.

Το πραγματικό τίμημα της εντατικοποίησης και της εργοδοτικής ασυδοσίας

- Το 2025 καταγράφηκε ένα από τα πιο αιματηρά έτη των τελευταίων δεκαετιών στην Ελλάδα, με σχεδόν 200 νεκρούς εργαζόμενους σε εργατικά «ατυχήματα». Στον αριθμό αυτό δεν περιλαμβάνονται δεκάδες θάνατοι από καρδιαγγειακά και άλλα περιστατικά που συνδέονται άμεσα με τις συνθήκες εργασίας, αλλά δεν αναγνωρίζονται επίσημα ως εργατικά δυστυχήματα.
- Σύμφωνα με κοινές εκτιμήσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), περισσότεροι από 2,9 εκατομμύρια εργαζόμενοι πεθαίνουν κάθε χρόνο παγκοσμίως από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες.
- Η εργασιακή εξουθένωση (burn-out), το χρόνιο άγχος, η κατάθλιψη και οι αγχώδεις διαταραχές αυξάνονται διαρκώς, αποτελώντας πλέον από τις σημαντικότερες αιτίες απουσίας από την εργασία στις ανεπτυγμένες οικονομίες.
- Οι πολύωρες εβδομάδες εργασίας αυξάνουν σημαντικά τον κίνδυνο εμφάνισης καρδιαγγειακών νοσημάτων, εγκεφαλικών επεισοδίων και πρόωρου θανάτου, ενώ η έλλειψη επαρκούς ανάπαυσης και τα εξαντλητικά ωράρια πολλαπλασιάζουν την πιθανότητα εργατικών ατυχημάτων.

Δεν πρόκειται για «κακές στιγμές» ούτε για ατομική ευθύνη. Είναι το ανθρώπινο κόστος της εντατικοποίησης της εργασίας και της υποταγής της ζωής στο κέρδος.

Παλεύουμε για την κατάργηση όλων των μορφών ελαστικής εργασίας, των ατομικών συμβάσεων και της εργολαβικής ή ενοικιαζόμενης εργασίας, για τη μετατροπή όλων των πάγιων και διαρκών αναγκών σε μόνιμες θέσεις εργασίας και για ουσιαστική προστασία από τις απολύσεις, με αποζημίωση που να λειτουργεί αποτρεπτικά απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Διεκδικούμε την επαναφορά του 13^{ου} και του 14^{ου} μισθού όπου έχουν καταργηθεί, την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ώστε κανένας εργαζόμενος να μη μένει χωρίς συλλογική προστασία.

Διεκδικούμε δημόσια, καθολική και αξιοπρεπή κοινωνική ασφάλιση, με ουσιαστική προστασία από την ανεργία, πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα και μείωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, με στόχο τη συνταξιοδότηση στα 55 χρόνια για τις γυναίκες και στα 60 για τους άνδρες, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να απολαμβάνει τη ζωή του πριν τον εξαντλήσει η δουλειά.

Για εμάς, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δεν αποτελούν απλώς μια διαπραγμάτευση για τον μισθό. Αποτελούν πεδίο συνολικής διεκδίκησης για τον χρόνο, την υγεία, την ασφάλεια, τη μητρότητα, την κοινωνική ασφάλιση και, τελικά, για τη μείωση της εκμετάλλευσης και την επιστροφή μεγαλύτερου μέρους του κοινωνικού πλούτου σε αυτούς που τον παράγουν.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΑΝΤΕΠΙΘΕΣΗ ΣΕ ΚΕΦΑΛΑΙΟ, ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ, ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ

Ταξική ανασυγκρότηση του εργατικού κινήματος σε σύγκρουση με τον αστικοποιημένο και υποταγμένο συνδικαλισμό!

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από μια εκρηκτική αντίφαση.

Ποτέ στην ιστορία η ανθρωπότητα δεν διέθετε τόσο ανεπτυγμένες παραγωγικές δυνατότητες. Η επιστήμη και η τεχνολογία θα μπορούσαν να μειώσουν δραστικά τον αναγκαίο χρόνο εργασίας, να εξαλείψουν τη φτώχεια, να εξασφαλίσουν αξιοπρεπή ζωή, ελεύθερο χρόνο, πρόσβαση στον πολιτισμό, στη γνώση και στα κοινωνικά αγαθά για όλους.

Και όμως, όσο μεγαλώνουν οι δυνατότητες της εποχής, τόσο βαθύτερη γίνεται η εκμετάλλευση. Η εργασία εντατικοποιείται, οι μισθοί συμπίεζονται, ο εργάσιμος χρόνος επεκτείνεται, η επισφάλεια γενικεύεται, η ανεργία χρησιμοποιείται ως όπλο πειθάρχησης, ενώ η ίδια η ανθρώπινη ζωή υποτάσσεται ολοένα και περισσότερο στις ανάγκες της κερδοφορίας.

Αυτή η αντίφαση δεν είναι ιστορικό ατύχημα. Είναι ο ίδιος ο σύγχρονος καπιταλισμός.

Γι' αυτό και η απάντηση δεν μπορεί να είναι η προσαρμογή στις «αντοχές της οικονομίας» ούτε η διαπραγμάτευση για το ποσοστό της εκμετάλλευσής μας. **Χρειαζόμαστε ένα νέο εργατικό κίνημα που να εκφράζει τα συνολικά συμφέροντα της τάξης μας**, να οργανώνει την πάλη με βάση τις σύγχρονες ανάγκες και τις πραγματικές δυνατότητες της εποχής και να συγκρούεται ανοιχτά με τη στρατηγική του κεφαλαίου.

Ένα εργατικό κίνημα ανεξάρτητο από το κράτος, τις κυβερνήσεις και την εργοδοσία. Που δεν αποδέχεται ως όριο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ούτε μετατρέπει τα σωματεία σε μηχανισμούς κοινωνικής συναίνεσης. Που διεκδικεί μισθούς, ωράρια, συλλογικές συμβάσεις, κοινωνικά δικαιώματα και ελευθερίες με κριτήριο τις εργατικές ανάγκες.

Ταυτόχρονα ένα εργατικό κίνημα που θα μπορεί να ενώνει και να εκφράζει το σύνολο των εργαζομένων

Που οργανώνει όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα

από ειδικότητα, σχέση εργασίας, εθνικότητα ή μορφή απασχόλησης. Τον μόνιμο και τον συμβασιούχο. Τον εργολαβικό και τον «freelancer». Τον Έλληνα και τον μετανάστη. Τον νέο κόσμο της δουλειάς που σήμερα εργάζεται στον επισιτισμό, στο εμπόριο, στα τηλεφωνικά κέντρα, στις πλατφόρμες, στα ξενοδοχεία, στον τουρισμό και στις υπηρεσίες, εκεί όπου η εργοδοτική αυθαιρεσία, η επισφάλεια, η μαύρη εργασία, ο φόβος της απόλυσης και η απουσία συνδικαλιστικής οργάνωσης δυσκολεύουν ακόμη περισσότερο τη συλλογική διεκδίκηση.

Γιατί σήμερα εκατοντάδες χιλιάδες νέοι εργαζόμενοι παραμένουν έξω από τα σωματεία. Όχι επειδή δεν έχουν λόγους να αγωνιστούν, αλλά επειδή το υπάρχον συνδικαλιστικό μοντέλο και ο αστικοποιημένος συνδικαλισμός αδυνατεί ή δεν θέλει να τους εκφράσει. Η γραφειοκρατικοποίηση, η λογική της ανάθεσης, η συνεργασία με την εργοδοσία, οι «δυσκολίες της οικονομίας» ως μέτρο των διεκδικήσεων και ο αποκλεισμός ολόκληρων τμημάτων της τάξης έχουν αποδυναμώσει το συνδικαλιστικό κίνημα και έχουν ανοίξει τον δρόμο στη μεγαλύτερη αντεργατική επίθεση των τελευταίων δεκαετιών.

Γι' αυτό δεν αρκεί η επιστροφή στη λογική της «αγωνιστικής» συνδιαλλαγής που χαρακτήρισε τον ρεφορμιστικό και σοσιαλδημοκρατικό συνδικαλισμό, ούτε στη γραμμή του ΠΑΜΕ, που, παρά τη μαχητική του παρουσία, εγκλωβίζει τους αγώνες στα όρια του σημερινού συσχετισμού και δεν τους μετατρέπει σε δύναμη συνολικής πολιτικής αναμέτρησης με το κεφάλαιο και τις κυβερνήσεις του. Παράλληλα, αναπαράγει μορφές γραφειοκρατικής λειτουργίας και έναν κομματοκεντρικό συνδικαλισμό, όπου η ανάπτυξη του κινήματος υποτάσσεται συχνά στις πολιτικές και (κυρίως) εκλογικές ιεραρχήσεις του κόμματος.

Θέλουμε μαχητικό συνδικαλισμό και ανεξάρτητο κέντρο αγώνα, ως μέρος ενός νέου εργατικού κινήματος. Ενός κινήματος που θα στηρίζεται στη συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων, στις γενικές συνελεύσεις, στις επιτροπές αγώνα, στα ταξικά σωματεία, στην εργατική δημοκρατία, στον συντονισμό των αγώνων και στη διεθνιστική αλληλεγγύη. Ενός κινήματος που

θα ενώνει τον οικονομικό με τον πολιτικό αγώνα, θα προβάλλει στόχους σύγκρουσης με την κυβέρνηση, το κεφάλαιο, την Ε.Ε., το ΝΑΤΟ και την πολεμική οικονομία και θα συνδέει κάθε μικρή μάχη με τη συνολική προοπτική της εργατικής χειραφέτησης και της επαναστατικής ανατροπής του καπιταλισμού.

Η μάχη αυτή αφορά ιδιαίτερα τη νέα γενιά.

Η εργατική στροφή του νεολαιίστικου κινήματος δεν είναι μια οργανωτική επιλογή. Είναι αναγκαιότητα που απορρέει από την ίδια τη θέση της νεολαίας στη σύγχρονη κοινωνία. Οι νέοι και οι νέες συναντούν πλέον την εκμετάλλευση πολύ πριν ολοκληρώσουν τις σπουδές τους. Δουλεύουν παράλληλα με αυτές, περνούν από την ανεργία στην επισφάλεια, από τα vouchers στη μαύρη εργασία, από τη μερική απασχόληση στα εξαντλητικά ωράρια. Η νέα εργατική βάρδια είναι ήδη εδώ. Και μαζί της πρέπει να στραφεί αποφασιστικά και το νεολαιίστικο κίνημα.

Όμως ούτε οι αυθόρμητοι αγώνες ούτε τα σωματεία, όσο αναγκαία και αν είναι, αρκούν από μόνα τους.

Η ιστορία του εργατικού κινήματος δείχνει ότι κάθε μεγάλη κατάκτηση, κάθε νικηφόρος αγώνας και κάθε επαναστατική τομή στηρίχθηκαν στην ύπαρξη

μιας οργανωμένης κομμουνιστικής πρωτοπορίας. Μιας δύναμης που δεν περιορίζεται στην οργάνωση των επιμέρους αγώνων, αλλά συμβάλλει στη διαμόρφωση συνολικής ταξικής συνείδησης, ενώνει τις διάσπαρτες εμπειρίες της τάξης, αντιπαλεύει την κυρίαρχη ιδεολογία και συνδέει τον καθημερινό αγώνα με τον στόχο της επαναστατικής ανατροπής του καπιταλισμού και της κομμουνιστικής απελευθέρωσης.

Για αυτό η οικοδόμηση μιας σύγχρονης κομμουνιστικής οργάνωσης νεολαίας δεν αποτελεί οργανωτική αυτοαναφορά. Αποτελεί αναγκαίο όρο για να συγκροτηθεί ένα ευρύτερο κομμουνιστικό ρεύμα μέσα στη νέα εργατική βάρδια, να δυναμώσει το νέο εργατικό κίνημα και να μπορέσει η πάλη για τις άμεσες κατακτήσεις να συναντηθεί με τον στρατηγικό στόχο της κοινωνικής απελευθέρωσης. Για εμάς, η επανάσταση δεν είναι μακρινή υπόσχεση για ένα αόριστο μέλλον. Είναι πυξίδα και ζητούμενο της δράσης μας στο σήμερα.

Οι κομμουνιστές/τριες, οι επαναστάτες/τριες δεν στέκονται έξω από το εργατικό κίνημα ούτε πάνω από αυτό. Είναι το πιο συνειδητό τμήμα του. Η καρδιά της συλλογικής του μνήμης, της οργάνωσης, της αντοχής και της προοπτικής του.

**Γιατί ο κόσμος της εργασίας δεν έχει μόνο το δίκιο με το μέρος του.
Έχει και τη δύναμη να αλλάξει τον κόσμο!**

*Το Κεντρικό Συμβούλιο της
νεολαίας Κομμουνιστική Απελευθέρωση*

Ιούλιος 2026

Ο κόσμος
της εργασίας
και του κεφαλαίου
σε σύγκρουση

ΝΕΟΛΑΙΑ
**ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΗ
ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ**