

# NEW WORKER TIMES

ΚΤΑ - ΚΙΝΗΣΕΙΣ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΑΞΙΚΗ  
ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ #3  
ΧΕΙΜΩΝΑΣ  
2025-2026



Ο ΣΥΝΤΟΜΟΣ ΔΡΟΜΟΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ (ΝΕΟ)ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗ  
ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΩΝΑΣΕΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ  
ΤΟ Ε.Σ.Υ. ΣΕ ΤΡΟΧΙΑ MARKETING / ΘΥΣΙΑ ΣΕ ΒΡΩΜΙΚΟ ΒΟΜΟ  
Η ΑΠΟΨΗ ΜΑΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ [Β' ΜΕΡΟΣ]





## EDITORIAL

Οι έννοιες εργατική τάξη και ταξική πάλη θεωρούνται σήμερα, από πολλούς και πολλές, ξεπερασμένες. Ακόμη χειρότερα, μέσα σε αυτήν τη συγκυρία της κινηματικής άμπωτης, έχει εδραιωθεί η αντίληψη ότι δε δίνονται αγώνες, ούτε επιτυγχάνονται νίκες. Τα πράγματα όμως, δεν είναι έτσι. Η ταξική πάλη συνεχίζει να υφίσταται είτε τη βλέπουμε, είτε όχι. Μικροί και μεγάλοι αγώνες ξεσπούν ανά διαστήματα, άλλοτε αθόρυβα άλλοτε καταφέροντας να αποσπάσουν δημοσιότητα. Όλοι τους σημαντικοί, διαμορφώνουν τόσο τη σημερινή πραγματικότητα όσο και τη μελλοντική.

Ως *Κινήσεις για την Ταξική Αυτονομία*, θεωρούμε σημαντική τη διάδοση αυτών των αγώνων, που θα βοηθήσει να ανακαλύψουμε ξανά τη βαρύτητα που έχει για τους εκμεταλλεζόμενους η συλλογική δράση και οργάνωση, μαθαίνοντας από αυτούς, κερδίζοντας την αυτοπεποίθηση που τόσο χρειαζόμαστε. Η πρωτοβουλία *New Worker Times* είναι μια μικρή συμβολή από μεριάς μας, για μια μεγάλη υπόθεση. Για την όξυνση του ταξικού ανταγωνισμού.

Website: [taksiki-autonomia.net](http://taksiki-autonomia.net)  
Email: [taksiki-autonomia@riseup.net](mailto:taksiki-autonomia@riseup.net)  
Youtube: [@taksiki-autonomia](https://www.youtube.com/@taksiki-autonomia)



ΕΓΩ ΕΙΜΑΙ  
Ο ΝΟΜΟΣ!  
Η  
ΠΛΕΙΩΨΗΦΙΑ  
ΤΟΥ 95%  
ΕΙΝΑΙ  
ΠΑΡΑΝΟΜΗ



# Ο ΣΥΝΤΟΜΟΣ ΔΡΟΜΟΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ (ΝΕΟ)ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

## ΠΕΡΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Η επί ετών ανοικτή αντιπαράθεση για την αξιολόγηση στο δημόσιο σχολείο φαίνεται να βρίσκεται σε κρίσιμο σημείο, καθώς τουλάχιστον 2,500 χιλιάδες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν κυρώσεις εκδικητικού χαρακτήρα. Νηπιαγωγοί, καθηγητές και δάσκαλοι βαραίνονται με πειθαρχικές διώξεις και σε ορισμένες περιπτώσεις απειλούνται με οριστική απομάκρυνση. Διευθυντές και διευθύντριες καθαιρούνται εφόσον επιλέγουν να μη συμμετάσχουν στη διαδικασία της αξιολόγησης. Οι διώξεις δεν βαραίνουν τους εκπαιδευτικούς απλώς επειδή διαφωνούν με την αξιολόγηση, αλλά διότι οργανώνουν συλλογικά την απάντησή τους απέναντι σε ένα νομοσχέδιο που μοιάζει ασύμβατο με ό,τι ακόμη θεωρείται “δημόσια και δωρεάν εκπαίδευση”. Οι εκπαιδευτικοί των δημόσιων σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας σε όλες τις περιφέρειες συσπειρώθηκαν στα σωματεία τους και αντί εφαρμογής του “νόμου” ακολούθησαν τον δρόμο της συλλογικής απάντησης με απεργία και αποχή από τη διαδικασία.

## ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η μη αποδοχή της αξιολόγησης είναι η άρνηση ενός νομοσχεδίου που η εφαρμογή του επιταχύνει τη (νεο)φιλελευθεροποίηση της δημόσιας παιδείας και εξαντλεί περαιτέρω τους εκπαιδευτικούς. Η εκάστοτε σχολική μονάδα καλείται κάθε τόσο να πείθει το Υπουργείο πως όλα

λειτουργούν ρολόι (απόδοση εκπαιδευτικών - μαθητών, χρήση υλικότεχνικής υποδομής τελευταίας τεχνολογίας κ.α.), ώστε να συνεχίσει να χρηματοδοτείται και να στελεκώνεται επαρκώς από το κράτος. Η αξιολόγηση αυτού του τύπου, στόχο έχει να βάλει τις σχολικές μονάδες στο μικροσκόπιο, εστιάζοντας στις δυνατότητες ομογενοποίησής τους, με βάση εννιαία κριτήρια, και όχι στις ιδιαίτερες ανάγκες τις κάθε περίπτωσης ξεχωριστά. Είναι σαφές πως οι ανάγκες των μαθητών και των εκπαιδευτικών έρχονται σε δεύτερη μοίρα. Η μεθόδευση της νεοφιλελεύθερης “αυτονόμησης” των σχολείων νομιμοποιεί τη συστηματικά μεροληπτική στάση του Υπουργείου στο δήθεν ενιαίο σχολικό δίκτυο. Στην αρένα της αξιολόγησης, τα επί δεκαετίες παραμελημένα (για πολιτικούς λόγους) σχολεία θα είναι αδύνατο να ανταγωνιστούν τα ευνοημένα σχολεία που συμπορεύονται πολιτικά και πελατειακά με το Υπουργείο. Το αποτέλεσμα για τα πρώτα θα είναι, είτε να αφεθούν στη διάλυσή τους είτε να κυνηγήσουν ιδιωτικές επιχορηγήσεις για να παραμείνουν ανοικτά. Το ανταγωνιστικό κλίμα που πρόκειται να επιβάλει η καθολική εφαρμογή του νόμου της αξιολόγησης, επικαλείται πως δίνει κίνητρα στους εκπαιδευτικούς για να βελτιώσουν την απόδοσή τους και να πειραματιστούν με νέες παιδαγωγικές μεθόδους. Στην πράξη όμως, προβλέπεται πως η αντίληψη της ατομικής επαγγελματικής ανέλιξης, μακροπρόθεσμα, θα λειτουργήσει κυρίως διασπαστικά για τους συλλόγους διδασκόντων. Μία άριστη βαθμολογία του αξιολογητή είναι πολύ πιθανόν να δώσει χώρο σε αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των εκπαιδευτικών, καταπνίγοντας κάθε προσπάθεια συναδελφικής αλληλεγγύης και συλλογικής οργάνωσης. Οι εκπαιδευτικοί



αξιολογούνται εν ώρα μαθήματος από κάποιον αρμόδιο υπάλληλο του Υπουργείου, ο καθένας ξεχωριστά, χωρίς να λαμβάνεται υπόψιν η σημαντικότητα της συνεργασίας μεταξύ συναδέρφων και παιδιών, μέσα και έξω από τις σχολικές αίθουσες. Ας μην ξεχνάμε πως πρώτα απ' όλα το σχολείο οφείλει να είναι ένα έφορο και δημιουργικό κοινωνικό περιβάλλον που να μπορεί να υποστηρίξει την διαδικασία της μάθησης. Όλα τα παραπάνω θεωρητικά σενάρια δυστυχώς δεν αποτελούν μέρος μιας ευφάνταστης πολιτικής ανάλυσης αλλά πραγματικές ιστορίες από τις σχολικές αίθουσες ανά τον κόσμο όπου και εφαρμόστηκε η αξιολόγηση.

Οι αποδόσεις των εκπαιδευτικών αξιολογούνται αυστηρά εντός των σχολικών αιθουσών, απομονώνοντας την εκπαιδευτική διαδικασία από τα δεκάδες προβλήματα που διατρέχουν την δημόσια εκπαίδευση εκτός αυτών, μεταβιβάζοντας την αναγκαιότητα επίλυσης τους στους ίδιους τους εργαζόμενους. Δεν θα ήταν υπερβολή να σκεφτούμε πως το κίνητρο για μία καλή αξιολόγηση θα μπορούσε να εντατικοποιήσει ακόμη περισσότερο την εργασία των εκπαιδευτικών, αναγκάζοντάς τους να καλύψουν "κενά" που δεν υπάγονται στις αρμοδιότητές τους. Παραδείγματος χάριν, αν το σχολείο δεν διαθέτει χρήματα για τακτική ανακαίνιση, οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να βρουν τρόπο να το συντηρήσουν μόνοι τους. Το πρόβλημα εδώ δεν είναι μόνο ότι διευρύνονται τα όρια των καθηκόντων και του ωραρίου, αλλά και το γεγονός πως αυτό γίνεται άτυπα και με εκβιαστικούς όρους. Οι συλλογικές διεκδικήσεις για βιώσιμες συνθήκες εργασίας και ένα καλύτερο δημόσιο σχολείο, επιστρέφονται στους ίδιους τους εργαζόμενους και μετατρέπονται σε ατομική ευθύνη για την εξασφάλιση της θέσης εργασίας τους.

Άλλωστε, οι απολαβές των εκπαιδευτικών, σε όποια βαθμίδα εκπαίδευσης και αν βρίσκονται, αποδεικνύονται ανεπαρκείς<sup>1</sup>. Οι καθοριστικά μειωμένοι 12 μισθοί των μόνιμων εκπαιδευτικών και οι 10, στην καλύτερη, των αναπληρωτών, είναι βέβαιο πως δεν αρκούν για να καλύψουν έξοδα όπως αυτά του ενοικίου, του ρεύματος, των μεταφορών, του σουπερμάρκετ κ.α. Οι συνάδελφοι, σχεδόν κατά κανόνα, δεδομένης της συνθήκης, εργάζονται και μετά τη λήξη του ωραρίου τους στο σχολείο, συνήθως σε δουλειές μερικής απασχόλησης ή παραδίδοντας ιδιαίτερα μαθήματα. Η εργασία αυτού του τύπου, πέραν του ότι αποδεικνύεται εξαντλητική για την καθημερινότητα κάθε εργαζομένου, αναγκάζει τους εκπαιδευτικούς να αυτοματοποιήσουν την εργασία τους, και τις σχέσεις τους εντός σχολικού περιβάλλοντος. Με αυτό τον τρόπο κάθε πρωτοβουλία ή πρόθεση των εργαζομένων του σχολείου, για έναν πιο δημιουργικό τρόπο διδασκαλίας και συνύπαρξης, απορροφάται από την κούραση και την ανέχεια της καθημερινότητας. Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και στην περίπτωση της συλλογικής οργάνωσης μεταξύ συναδέλφων, με τις διαδικασίες τόσο του συλλόγου διδασκόντων, όσο και των εργατικών σωματείων, να καθίστανται "βραχνάς", σε μεγάλο βαθμό, ελλείψει χρόνου και ενέργειας. Έτσι παγιώνεται μία συνθήκη, όπου για τους εργαζόμενους το σχολείο, είναι πιο εύκολο, να αποτελεί, απλώς, ένα πλαίσιο μονότονης διεκπεραίωσης καθηκόντων.

Εύκολα συμπεραίνουμε πως όσο αφαιρείται ο χώρος και η διάθεση για πειραματισμό, τόσο το περιβάλλον του σχολείου θα γίνεται πιο άχρωμο, αυταρχικό και συντηρητικό. Η σχολική κοινότητα απορροφά την ανέχεια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η κοινωνία στο σύνολό της. Η βία στα σχολικά προαύλια αντανakλά τα συστημι-

# ΟΙ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ



κά προβλήματα της κοινωνίας και δεν ωφελεί να αντιμετωπίζεται ως μεμονωμένο πρόβλημα, ούτε απλώς να ψυχολογικοποιείται. Όσο εντείνονται η καταστολή και η τιμωρία, ο έλεγχος και οι πρακτικές καταναγκασμού, που αποτελούν τους κύριους ελιγμούς του κράτους απέναντι στην «παραβατικότητα» και τις κοινωνικές «παθογένειες», τόσο θα αναζωπυρώνεται η βία. Μόνο οι ζωντανές σχέσεις αλληλεγγύης μεταξύ συμμαθητών και συναδέλφων μπορούν να διαμορφώσουν τη δυνατότητα για εναλλακτικά αφηγήματα. Η συλλογική οργάνωση και απάντηση των εκπαιδευτικών ενάντια στην αξιολόγηση, είναι μια ενδεικτική πράξη εναντίωσης σε τέτοιου είδους πρακτικές κρατικού ελέγχου.

Η συζήτηση για την αξιολόγηση και οι έντονες αντιδράσεις, κρατούν εδώ και πάνω από μια δεκαετία. Όλες οι κυβερνήσεις από το 2010 έως σήμερα επιχειρήσαν να προετοιμάσουν το έδαφος για την αξιολόγηση στην εκπαίδευση με διάφορους τρόπους όπως πιλοτικά προγράμματα και άρθρα σε ισχύοντες νόμους. Μέχρι και περίπου το 2020 όλες οι μη υποχρεωτικές εκδοχές της αξιολόγησης βρήκαν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες κατά συντριπτική πλειοψηφία σε αποχή. Το 2021 ψηφίστηκε το παρόν νομοσχέδιο για την αξιολόγηση και οι εκπαιδευτικοί από περιοχή σε περιοχή, καλούνται να το εφαρμόσουν υποχρεωτικά και καθολικά. Η κριτική στάση των εργαζομένων απέναντι στην αξιολόγηση παρέμεινε ισχυρή παρ' όλες τις πιέσεις με αποτέλεσμα τα πρωτοβάθμια σωματεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να προχωρήσουν σε απεργία, ζητώντας άμεση άρση της αξιολόγησης. Συγκεκριμένα στη βάση των σωματείων κηρύχθηκε απεργία από την διαδικασία, ενώ οι ομοσπονδίες των σωματείων ΔΟΕ και ΟΛΜΕ σε πολλές περιπτώσεις κράτησαν ουδέτερη στάση. Το 2021 παρά τις έντονες πιέσεις του Υπουργείου, η συμμετοχή στην απεργία κατέγραψε μεγάλα ποσοστά συμμετοχής, γεγονός που ανάγκασε την ομοσπονδία να στηρίξει θεσμικά τον αγώνα των εργαζομένων. Παρά τη μαζικότητα στην απεργία, η ηγεσία του Υπουργείου αρνήθηκε την ανατροπή του νομοσχεδίου και απάντησε με πειθαρχικές διώξεις, άρση μονιμότητας όσων απέχουν από την αξιολόγηση, και καθαίρεση διευθυντών και διευθυντριών που αρνούνται να γίνουν αφεντικά των συναδέλφων τους.

Στο τέλος του καλοκαιριού, που μας πέρασε, η κυβέρνηση ψήφισε ένα νέο νόμο για τα Πειθαρχικά συνολικά στο δημόσιο, όπου καθιστά ευκολότερες τέτοιες διώξεις και απολύσεις, με διάφορες προφάσεις και ακόμη αυστηρότερες τιμωρίες. Είναι φανερό ότι επιχειρείται να επικρατήσει απόλυτη σιγή νεκροταφείου απέναντι σε όλες αυτές τις πρωτοφανείς μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο σχολείο καθώς και στο γενικότερο πολιτικό κλίμα αυστηροποίησης.

Η τιμωρητική στάση του Υπουργείου αφενός εξανάγκασε πολλές και πολλούς να συμβιβαστούν με την αξιολόγηση, αφετέρου ενέτεινε των αγώνα υπεράσπισης του δημοσίου σχολείου συσπειρώνοντας τα σωματεία που πραγματοποίησαν μαζικότερες γενικές συνελεύσεις, παρεμβάσεις, στάσεις εργασίας, απεργίες και μπλοκαρίσματα της διαδικασίας ενώ πολλοί σύλλογοι γονέων και μαθητών στηρίζουν έμπρακτα και ανοικτά τις διεκδικήσεις των εκπαιδευτικών.

Η επίμονη δράση των εκπαιδευτικών κόντρα στην αξιολόγηση αναδεικνύει δύο σημαντικά ζητήματα. Πρώτον, την αναγκαιότητα της τακτικής παρέμβασης των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την ίδια τους την εργασία. Το μέτρο της αξιολόγησης βρήκε εξ' αρχής μαζικά τους εκπαιδευτικούς απέναντι, διότι αποτελεί μία διαδικασία καθοριστικά ανώφελη για τη ζωή του σχολείου. Φαίνεται πως οι «φοβέρες» του Υπουργείου ήταν που έπεισαν

1. Σύμφωνα με στοιχεία της ΔΟΕ, μεταξύ 2013 και 2025 οι μισθοί των εκπαιδευτικών μειώθηκαν κατά 45% συνολικά. Κορδής Ν., (2025), Κρίση στη δημόσια εκπαίδευση, [www.avgi.gr](http://www.avgi.gr), τελευταία επίσκεψη 3/11/2025

αρκετούς εκπαιδευτικούς να αλλάξουν γνώμη και να αξιολογηθούν και όχι τα «οφέλη» της διαδικασίας. Δεύτερον, η εκδικητική στάση του Υπουργείου έναντι των εκπαιδευτικών που απέχουν από την αξιολόγησή, με τις πρωτοφανείς πειθαρχικές διώξεις, χτυπάει το δικαίωμα στην απεργία, τη συνδικαλιστική δράση και συνεπώς το δικαίωμα στη συλλογική οργάνωση, επιβεβαιώνοντας έτσι τα βασικά επιχειρήματα κατά της αξιολόγησης. Δεδομένων των εξελίξεων, η αξιολόγηση μοιάζει να είναι η καθοριστική τομή που θα οδηγήσει τη δημόσια, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια, εκπαίδευση σε ένα ραγδαίο μετασχηματισμό. Η αποδυνάμωση των σωματείων και των συλλογικών φορέων της, θα διευκολύνει την εφαρμογή πρακτικών ιδιώτευσης και (νέο)φιλελευθεροποίησης του δημοσίου σχολείου, όμοια με τα παραδείγματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ) και του δημοσίου συστήματος υγείας (Ε.ΣΥ).



## ΩΝΑΣΕΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

Το ιδεολόγημα της αριστείας, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση και την όλο και εντεινόμενη ανά τα χρόνια ιδιωτικοποίηση πτυχών της εκπαίδευσης μέσω Σ.Δ.Ι.Τ. ( Σύμπραξη Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα) φορέων, βρίσκει εφαρμογή στην πιο καθαρή μορφή του, στα Ωνάσεια σχολεία. Η αρχική πρόβλεψη ήταν για 22 σχολεία (11 Γυμνάσια, 11 Λύκεια) σε «υποβαθμισμένες» περιοχές, όπως τον Κολωνό, τη Κυψέλη και το Μενίδι, όπου το Ίδρυμα Ωνάση θα αναλάβει την κτιριακή αναβάθμισή τους και την κάλυψη μέρους των λειτουργικών τους εξόδων, καθώς και την αμοιβή των υπερωριών των εκπαιδευτικών. Τα σχολεία αυτά θα διοικούνται από εννεαμελή Επιτροπή που θα έχει τέσσερα μέλη από το Ίδρυμα. Προφανώς, η εισαγωγή των μαθητών στα Ωνάσεια θα γίνεται μέσω γραπτών εξετάσεων (τεστ) γνώσεων, όπως ακριβώς και στα Πρότυπα σχολεία, ωστόσο, σε διαφοροποίηση από αυτά, θα εισαχθεί «ένα επιπλέον τεστ δεξιοτήτων που θα αναδεικνύει μαθητές με ικανότητες και θέληση, ακόμα κι αν δεν έχουν τη δυνατότητα πλήρους προετοιμασίας» σύμφωνα με την ιστοσελίδα του Ιδρύματος. Βέβαια, υποστηρίζουν ότι το κατ' ελάχιστο ποσοστό επιλογής

μαθητών από τη δημοτική ενότητα στην οποία υπάγεται το κάθε ΔΗΜ.Ω.Σ. (Δημόσια Ωνάσεια Σχολεία) θα κυμαίνεται από 40% έως 60% του συνολικού αριθμού των εισακτέων του. Τέλος, όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς που ήδη δουλεύουν σε αυτά τα σχολεία, τους δίνεται μια περίοδος «χάριτος», ώστε να επιμορφωθούν και να μπορέσουν να συνεχίσουν να διδάσκουν στα σχολεία τους, διαφορετικά, εάν δεν το κάνουν, τότε θα πρέπει να αναζητήσουν, εξ αρχής, οργανική θέση. Εννοείται, ότι επιλογή νέων καθηγητών θα γίνεται όπως στα Πρότυπα, δηλαδή θα δίνεται προτεραιότητα σε όσους έχουν έναν παχύ ατομικό φάκελο προσόντων και είναι πρόθυμοι να υπόκεινται σε συνεχείς επιμορφώσεις και αξιολογήσεις παράλληλα με τη δουλειά τους.

Όμως, δεν πήγαν όλα βάσει σχεδίου για το Υπουργείο και το Ίδρυμα Ωνάση. Ο κοινός αγώνας, μαθητριών, εκπαιδευτικών και γονέων έφερε αποτέλεσμα με τον αποχαρακτηρισμό ως ΔΗΜ.Ω.Σ. σχολείων στα Πετράλωνα και στην Κυψέλη. Κυβέρνηση και Ίδρυμα προχώρησαν σε αναδίπλωση θεσπίζοντας νέα ΔΗΜ.Ω.Σ εκτός Αθηνών (Ρόδο, και Ηλεία). Τέτοιες κοινότητες αγώνα είναι σε θέση να μπλοκάρουν τις νεοφιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις στην πράξη, διεκδικώντας τις ανάγκες τους.

# ΤΟ Ε.Σ.Υ. σε τροχιά MARKETING

Ένα θέμα που έχει περάσει στα ψιλά γράμματα της επικαιρότητας παρόλο που αφορά τον τομέα της Υγείας είναι το νέο καθεστώς κοστολόγησης ή πιο σωστά η αναβάθμισή του. Από την εποχή της πανδημίας, της καραντίνας και έπειτα, η υγεία αποκτά διάφορες σημασιολογήσεις.

Για τους χρήστες νοείται ως ατομικό κεφάλαιο ενώ για το κράτος αποτελεί μάλλον μια πληγή που αιμορραγεί ενεργά, το βέβαιο είναι πως βρίσκεται στο προσκήνιο της δημόσιας σφαίρας. Οι άνθρωποι στην Μετά-Covid εποχή, τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια, άρχισαν να δίνουν μία διάσταση απομόνωσης στην ατομική τους υγεία με στόχο τη διατήρησή της, με στοιχεία υπερβολής αλλά και αμφισβήτησης προς το ιατρικό προσωπικό και τις οδηγίες του. Φυσικά η ίδια η συνθήκη στα νοσοκομεία της χώρας ήταν κάθε στιγμή παρούσα για να επιβεβαιώνει την δυσκολία και συχνά αδυναμία διεκπεραίωσης και αντιμετώπισης των βασικών αναγκών των χρηστών υγείας. Μία βασική διάσταση που δυσχεραίνει αισθητά την κατάσταση είναι η απόλυτη υποβάθμιση της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, με αποτέλεσμα τα τριτοβάθμια ιδρύματα να επωμίζονται το τεράστιο βάρος των αναγκών. Από την άλλη μεριά το κράτος με ευκολία θα χαρακτηριζόταν ως απών στα χρόνια εγκατάλειψης που ζει το Ε.Σ.Υ. Στην πραγματικότητα συμβαίνει μάλλον το αντίθετο και η ιστορία με την αλλαγή στο καθεστώς κοστολόγησης και τα περιβόητα D.R.G.<sup>1</sup> που μόλις έχει ξεκινήσει δείχνει ένα μεθοδικό πλάνο που στόχο έχει να αλλάξει η δημόσια υγεία συλλήβδην. Τι είναι ακριβώς όμως τα D.R.G. και πως μπορούν να προκαλέσουν τόσο σημαντικές αλλαγές στην υγεία;

Παραθέτουμε από το επίσημο site του ΚΕ.ΤΕ.Κ.Ν.Υ.<sup>2</sup> “Το σύστημα D.R.G. είναι ένα σύστημα κατηγοριοποίησης ασθενών που βασίζεται στη συστηματική συλλογή έγκυρων και αξιόπιστων δεδομένων κατά την έξοδο των ασθενών από το νοσοκομείο με σκοπό την ταξινόμηση τους σε διαχειρίσιμο αριθμό κατηγοριών περιστατικών, οι οποίες είναι ιατρικά ουσιώδεις και ομοιογενείς και προσομοιάζουν σε επίπεδο χρήσης πόρων. Στο



σύστημα D.R.G. τα νοσοκομειακά περιστατικά κατατάσσονται σε συγκεκριμένες ομάδες με τη χρήση ενός ειδικού λογισμικού (groupier) το οποίο βασίζεται σε ένα σύνολο δεδομένων όπως το I.C.D. του Π.Ο.Υ. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας) η κωδικοποίηση ιατρικών πράξεων, το φύλο, η ηλικία, η κατάσταση τους ασθενούς κατά την έξοδό του από το νοσοκομείο, η μέση διάρκεια νοσηλείας κ.α.<sup>3</sup>

Αυτή η λογική οργάνωσης και κοστολόγησης των νοσηλευτικών ιδρυμάτων ξεκινάει να εφαρμόζεται ευρέως περίπου 40 χρόνια πριν και σηματοδοτεί την έναρξη μια πολιτικής στην υγεία η οποία την τοποθετεί βορά στους νόμους της καπιταλιστικής αγοράς. Οι Η.Π.Α το '78 είναι οι πρώτες που υιοθετούν το σύστημα χρηματοδότησης νοσοκομείων βάσει D.R.G. Βασίζεται στη διάγνωση, τη θεραπεία και τους οικονομικούς πόρους που καταναλώνονται για κάθε ασθενή, με σκοπό την προώθηση της «αποτελεσματικότητας» και της διαφάνειας στο σύστημα υγείας. Η Αυστραλία το '93 υιοθετεί ένα εθνικό σύστημα D.R.G., μια ταξινόμηση ασθενών που χρησιμοποιείται για την ομαδοποίηση ασθενών με παρόμοιες κλινικές καταστάσεις και απαιτήσεις πόρων. Στα αυστραλιανά D.R.G. βασίζεται και η αναθεώρηση του συστήματος κοστολόγησης που έγινε το 2011 στην Ελλάδα με τα γνωστά Κλειστά

Ενοποιημένα Νοσήλεια (Κ.Ε.Ν.). Τα Κ.Ε.Ν. εισάγονται με αφορμή την οικονομική κρίση σε μια προσπάθεια να ελεγχθούν οι δαπάνες στον τομέα της υγείας. Ωστόσο σαν σύστημα ταξινόμησης βασιζόμενο σε «κατηγορίες περιστατικών» (C.B.G. case-based groups) δεν περιλάμβανε πάνω από 800 κατηγοριοποιήσεις, δεν λάμβανε υπόψη της συννοσηρότητες και την βαρύτητα περιστατικού, ενώ ο Ε.Ο.Π.Υ.Υ.<sup>4</sup> έχει περιορισμένο έλεγχο, κάτι το οποίο αλλάζει εξ ολοκλήρου στο νέο σύστημα.<sup>5</sup>

Ωστόσο, η εισαγωγή στα Κ.Ε.Ν. το 2011 έγινε λόγω των πιέσεων για τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις και εφαρμόστηκε κακώς μέσα σε τρεις μήνες, ενώ αντίστοιχα συστήματα σε χώρες της Ευρώπης χρειάστηκαν 3 έως 5 χρόνια προσαρμογής μέχρι την εφαρμογή τους. Το σύστημα Κ.Ε.Ν. δεν κατάφερε, φυσικά, να αποτυπώσει σε πολλές περιπτώσεις το πραγματικό κόστος των νοσηλείων, με συνέπεια την υποκοστολόγηση και την δημιουργία μεγάλων ελλειμμάτων στα δημόσια νοσοκομεία. Το υγειονομικό προσωπικό τότε είχε εκφράσει έντονες αντιδράσεις για τις ημέρες νοσηλείας που αντιστοιχούσαν σε κάθε Κ.Ε.Ν. και σε πολλές περιπτώσεις οι ημέρες ολοκλήρωσης της θεραπείας δεν ανταποκρινόταν στη Μέση Διάρκεια Νοσηλείας (Μ.Δ.Ν.) που είχε οριστεί για το κάθε Κ.Ε.Ν. Συνήθως οι νοσηλείες απαιτούσαν παραπάνω μέρες από την Μ.Δ.Ν. Πρακτικά η εφαρμογή τους τα χρόνια του μνημονίου αποτέλεσε μόνο ένα μέτρο περιορισμού και ελέγχου του κόστους για την υγεία, ένα καθαρά κατασταλακτικό μέτρο. Το αποτέλεσμα ήταν τα νοσοκομεία να βγαίνουν και πάλι εκτός προϋπολογισμού, ο οποίος έκτοτε θα είναι ολοένα και μειούμενος σε συνδυασμό φυσικά με τις καθυστερημένες πληρωμές από τα ασφαλιστικά ταμεία.

Η εφαρμογή ενός συστήματος προοπτικής αποζημίωσης που βασίζεται στα D.R.G. αποτελεί διαδεδομένη και ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδο χρηματοδότησης των υπηρεσιών υγείας από την μεταπολεμική περίοδο και έπειτα. Με το σύστημα αυτό, η απόδοση ενός νοσοκομείου γίνεται μετρήσιμη και μπορεί να αξιολογηθεί με φαινομενικά αντικειμενικότερο τρόπο. Τα D.R.G. δημιουργήθηκαν για τον προγραμματισμό του προϋπολογισμού, την χρηματοδότηση και τον καθορισμό του κόστους νοσηλείας. Παράλληλα, είναι εφικτή η σύγκριση της απόδοσης ανάμεσα σε διαφορετικά νοσοκομεία ή και ανάμεσα στις κλινικές ή τομείς του ίδιου νοσοκομείου, καθώς αυτά χρησιμοποιούν κοινό και τυποποιημένο τρόπο μέτρησης της δραστηριότητάς τους. Η τιμή ενός D.R.G. προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τον συντελεστή βαρύτητας κόστους (το μέσο σχετικό κόστος της ομάδας



D.R.G. και θα υπολογίζεται από το ΚΕ.ΤΕ.Κ.Ν.Υ.), με τον δείκτη βάσης (συνδέεται με τους διαθέσιμους οικονομικούς πόρους του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης) και τον δείκτη προσαρμογής (αναφέρεται συνήθως στην επιδότηση νοσοκομείων).

Στις 20 Ιουλίου 2018 πραγματοποιείται η πρώτη συνάντηση του Υπουργού Υγείας, των εκπροσώπων του ΚΕ.ΤΕ.Κ.Ν.Υ. και των διοικητών των 18 νοσοκομείων της χώρας, τα οποία συμμετείχαν πιλοτικά στο ελληνικό σύστημα D.R.G. Τα νοσοκομεία που εφαρμόσαν πιλοτικά το νέο σύστημα ήταν ο Ευαγγελισμός, το Ιπποκράτειο, το Λαϊκό, το Έλενας Βενιζέλου, το Παιδών «Αγία Σοφία», ο Άγιος Σάββας, το Τζάνειο, το Ωνάσειο, το Παπαγεωργίου, ο Άγιος Δημήτριος, το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης, το Γενικό Νοσοκομείο Καβάλας, το Γενικό Νοσοκομείο Βόλου, το Γενικό Νοσοκομείο Μεσσηνίας, το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ιωαννίνων, το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Πατρών, το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ηρακλείου και το Γενικό Νοσοκομείο Σύρου.



μία τέτοια μέθοδος να γίνει αντικείμενο εκμετάλλευσης από εταιρίες ιατρικών υλικών, συνεργαζόμενους με αυτές εργαζόμενους (κατά βάση γιατρούς, ψηλά στην ιεραρχία του επαγγέλματος) καθώς και διοικητικά στελέχη των νοσοκομείων.

Σε αυτό το σημείο ίσως κρύβεται και ο κοινωνικός αυτοματισμός ενάντια στους δημόσιους υπαλλήλους, στην προκειμένη περίπτωση αφορά μερίδα των ιατρών που αισχροκερδούν παρέα με τις εταιρίες φαρμακοβιομηχανίας στις πλάτες του Ε.Σ.Υ. και του δημοσίου χρήματος. Οι περισσότεροι από αυτούς αποτελούν στοιχεία του πολιτικού συστήματος, συνδεδεμένοι με τις κυβερνήσεις και το πολιτικό προσωπικό του κράτους. Οι ίδιοι άνθρωποι που μιλάνε για εξυγίανση τρώγανε όλα αυτά τα χρόνια με χρυσές κουτάλες. Αυτή η πτυχή της πραγματικότητας είναι υπαρκτή και ο ρόλος των γιατρών στην χρεοκοπία του δημοσίου συστήματος υγείας είναι μάλλον κάτι παραπάνω

Για να γίνει κατανοητό αυτό που σταδιακά αλλάζει πλέον στην υγεία, και συγκεκριμένα στο Ε.Σ.Υ., πρέπει να το αναλύσουμε συγκριτικά με την πρότερη κατάσταση λειτουργίας- κοστολόγησης. Στην πραγματικότητα συντελείται η μετάβαση από την «αναδρομική αποζημίωση» στην «προοπτική αποζημίωση». Στην αναδρομική μέθοδο, πριν από την οικονομική κρίση και την εισαγωγή των Κ.Ε.Ν. το 2011, η αποζημίωση βασιζόταν σε ημερήσια νοσήλια και αποζημίωση βάσει πράξης, κάτι το οποίο εκτόξευε τις παρεχόμενες υπηρεσίες και συνεπώς το κόστος των υπηρεσιών υγείας. Είναι φανερό ότι η μέθοδος αυτή έδινε δυνατότητα για μεγαλύτερη ευελιξία στην παροχή υπηρεσιών από τα ιδρύματα και τους εργαζόμενους στην περίθαλψη, αυξάνοντας σημαντικά την ποιότητα παροχής υπηρεσιών. Παράλληλα όμως, άφηνε σε θολά νερά τους ασφαλιστικούς φορείς για το τι ακριβώς είναι αυτό το οποίο χρεώνονται. Είναι φυσικό επόμενο

από ένα λιθαράκι στον τοίχο που υψώνεται μπροστά στους χρήστες υπηρεσιών υγείας, αλλά το θέμα αυτό χρήζει ξεχωριστής αναφοράς. Σε καμία περίπτωση, όμως, η «εξυγίανση» που προσπαθούν να μας πλάσουν με τις συνολικές αλλαγές στο Ε.Σ.Υ. δεν θα εξαλείψει τέτοια φαινόμενα, μάλλον το αντίθετο, θα γίνουν εντονότερα και ο τοίχος που θα χωρίζει την περίθαλψη από τους χρήστες θα γίνεται ολοένα και ψηλότερος. Σε τελική ανάλυση, το κόστος κατέληγε και συνεχίζει να καταλήγει στον ασθενή, καθώς τα ασφαλιστικά ταμεία πληρώνονται από την εργατική τάξη και τον μισθό της.

Η εισαγωγή των D.R.G. εγκαθιδρύεται για να προσαρμόσει την λειτουργία των νοσοκομείων, το σύνολο των υπηρεσιών αλλά και το εργασιακό καθεστώς των υγειονομικών στους ρυθμούς της ιδιωτικής υγείας. Οι ανάγκες των χρηστών υγείας τοποθετούνται υποδεέστερα όταν μπαίνουν στη ζυγαριά του κόστους με αποτέλεσμα το κόστος να ελαχιστοποιι-

είται και να μετακυλίεται στις ασφαλιστικές εισφορές, έμμεσα δηλαδή στους ίδιους τους χρήστες ή και άμεσα από την τσέπη τους, σε συνδυασμό πάντα με την πάγια υποχρηματοδότηση των δομών υγείας από τον κρατικό προϋπολογισμό. Τραταχτό παράδειγμα αυτής της λογικής αποτελούν τα «απογευματινά χειρουργεία» που ξεκίνησαν με τυμπανοκρουσίες για την μείωση της αναμονής στις λίστες και τα οικονομικά κίνητρα που δίνει στους εργαζόμενους στη βιομηχανία υγείας, ένα μέτρο που πρακτικά για την ώρα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί αποτυχημένο. Η μοναδική ίσως «επιτυχία» είναι η μετάθεση της ευθύνης από το Υπουργείο στους γιατρούς. Οι ασθενείς από την άλλη, όταν στερέψουν τα χρήματα από το ταμείο ανάκαμψης (τα οποία για την ώρα καλύπτουν τα ποσά για τους χρήστες υπηρεσιών), θα πρέπει να πληρώσουν οι ίδιοι από τον μισθό τους για τις υπηρεσίες-χειρουργεία. Όσο για τις αναμονές στις λίστες χειρουργείων που δεν μειώθηκαν στο ελάχιστο, η λύση των διοικήσεων και του υπουργείου είναι οι ίδιοι οι θεράποντες ιατροί να προτρέπουν τους ασθενείς τους να χρησιμοποιήσουν το voucher και να χειρουργηθούν ιδιωτικά, καθώς δεν υπάρχει ο χώρος και ο χρόνος να χειρουργηθούν στο δημόσιο.

Σε ολότελα διαφορετική λειτουργία μέσω των D.R.G. καλούνται να μπουν γιατροί και νοσηλευτές οι οποίοι/ες θα πρέπει να αποφασίζουν για πράξεις και υλικά με βασικό κριτήριο το κόστος για το τμήμα-κλινική τους, κόστος το οποίο συνδέεται και άμεσα με τους ίδιους. Μέσω του συστήματος οι ίδιοι οι γιατροί και κυρίως οι ειδικευόμενοι, θα πρέπει να καταχωρούν την παραμικρή ιατρική-νοσηλευτική πράξη που πραγματοποιείται στους ασθενείς και τα υλικά τα οποία χρησιμοποιήθηκαν καθ' όλη την διάρκεια της νοσηλείας τους και αυτά να χρεώνονται ονομαστικά. Για παράδειγμα, μια νοσηλεία που πρακτικά θα διαρκούσε μία με δύο ημέρες, συχνά χρειάζεται να παραταθεί για ιατρικούς λόγους χωρίς απαραίτητα την διενέργεια εξετάσεων, παρόλαυτα θα αυξηθεί το κόστος που χρεώνεται ένας/μία θεράπων ιατρός και η κλινική του. Στο τέλος του έτους με την συλλογή των δεδομένων από το κάθε τμήμα θα αποφασίζεται ποια ήταν η κλινική η οποία κόστισε περισσότερο ή είχε την μεγαλύτερη κατανάλωση στο x ή ψ υλικό-φάρμακο, ποια είχε την γρηγορότερη διακίνηση ασθενών ή ποια συμμορφωνόταν περισσότερο στις προσταγές της διοίκησης. Τα ίδια δεδομένα θα ισχύουν και για το ιατρικό-νοσηλευτικό προσωπικό. Η επεξεργασία των συγκεκριμένων δεδομένων είναι αυτή η οποία θα καθορίζει αν ένα τμήμα θα πρέπει να λάβει περισσότερη ή λιγότερη χρηματοδότηση, αν θα μειωθούν ή αυξηθούν οι κλίνες του

ή τα χειρουργικά τραπέζια και τέλος εάν, ανάλογα με την αποδοτικότητά του, θα μειωθούν οι θέσεις προσωπικού του, αν θα συγχωνευθεί με κάποιο ακόμη και ούτω καθεξής. Γίνεται λοιπόν κατανοητό μέσα από αυτά πως η εργασία στα νοσοκομεία απομακρύνεται ακόμα περισσότερο από την επισημονική της βάση και προσεγγίζει την οικονομικοκεντρική, την αύξηση της κερδοφορίας και την μείωση του κόστους.

Αξίζει να σημειωθεί πως η χρήση του συστήματος των D.R.G. μπορεί να διαφοροποιείται στις διάφορες χώρες που εφαρμόζεται. Σε κάποιες τα D.R.G. χρησιμοποιούνται μόνο για να καθορίσουν τις πληρωμές προς τα νοσοκομεία, ενώ σε άλλες χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν την αποδοτικότητα των νοσοκομείων και να καθορίσουν πολιτικές υγείας, χρήση η οποία έχει διαφημιστεί αρκετά από το ελληνικό υπουργείο.

Μπορούμε να υποθέσουμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις ριζικές αυτές αλλαγές καθώς αντανακλούν μια συγκεκριμένη πολιτική υγείας, αλλά τις συνολικές τους προεκτάσεις και το τελικό κόστος για την τσέπη μας με τον επακόλουθο αποκλεισμό από τις υπηρεσίες υγείας, δεν είμαστε σε θέση ακόμα να τα αντιληφθούμε. Η πραγματικότητα είναι πως η ιστορία των αγώνων, τόσο των εργαζομένων όσο και των χρηστών στην υπεράσπιση της δωρεάν πρόσβασης στην υγεία, ήταν ισχυροί όπου υπήρξαν πλην ελαχίστων παραδειγμάτων. Το γεγονός αυτό είναι παράδοξο αν συλλογιστεί κανείς την βαρύτητα και την σημασία που δίνουμε στην προσωπική μας υγεία, κρίνοντας και τα τελευταία χρόνια της πανδημίας. Ας αντιληφθούμε λοιπόν την υγεία ως ουσιαστικό κομμάτι της αναπαραγωγής της εργασιακής μας δύναμης, να την υπερασπιστούμε ως τέτοια και να κατανοήσουμε πως η μόνη πετυχημένη υπεράσπιση μπορεί να βασίζεται στους κοινούς αγώνες χρηστών και εργαζομένων στη βιομηχανία της υγείας.

1. Diagnosis Related Group (Σύστημα Διαγνωστικά Ομοιογενών Ομάδων)
2. Κεντρο Τεκμηρίωσης & Κοστολόγησης Νοσοκομειακών Υπηρεσιών
3. Τι είναι το σύστημα D.R.G.; [www.instdrg.gr](http://www.instdrg.gr)
4. Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
5. Όπως αναφέρει ο πρόεδρος του Ε.Κ.Α.Π.Υ., το 2025 σηματοδοτεί την πλήρη αποδέσμευση του προϋπολογισμού των νοσοκομείων από το Υπουργείο Υγείας και την μεταφορά του στον Ε.Ο.Π.Υ.Υ. για την αποζημίωση των νοσηλείων γεγονός που θα οδηγήσει σε ταχύτερο έλεγχο, έγκαιρη χρηματοδότηση και εξάλειψη των ληξιπρόθεσμων οφειλών.



**ΑΦΟΥ  
ΔΟΥΛΕΥΟΥΜΕ  
ΓΙΑ ΝΑ ΖΟΥΜΕ**

**ΓΙΑΤΙ**

**ΣΚΟΤΟΝΟΜΑΣΤΕ  
ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ;**

**ΠΑΝΩ ΑΠΟ 200 ΚΑΤΑΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ  
ΘΑΝΑΤΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ 2025**

Στις οικοδομές και τα εργοστάσια, στην άσφαλτο και τη σεζόν.

Θύματα της επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου,  
της εντατικοποίησης, της έλλειψης μέτρων ασφάλειας.

**ΘΥΣΙΑ ΣΤΟΝ ΒΡΩΜΙΚΟ ΒΩΜΟ ΤΟΥ ΚΕΡΔΟΥΣ**

**ΚΤΑ**

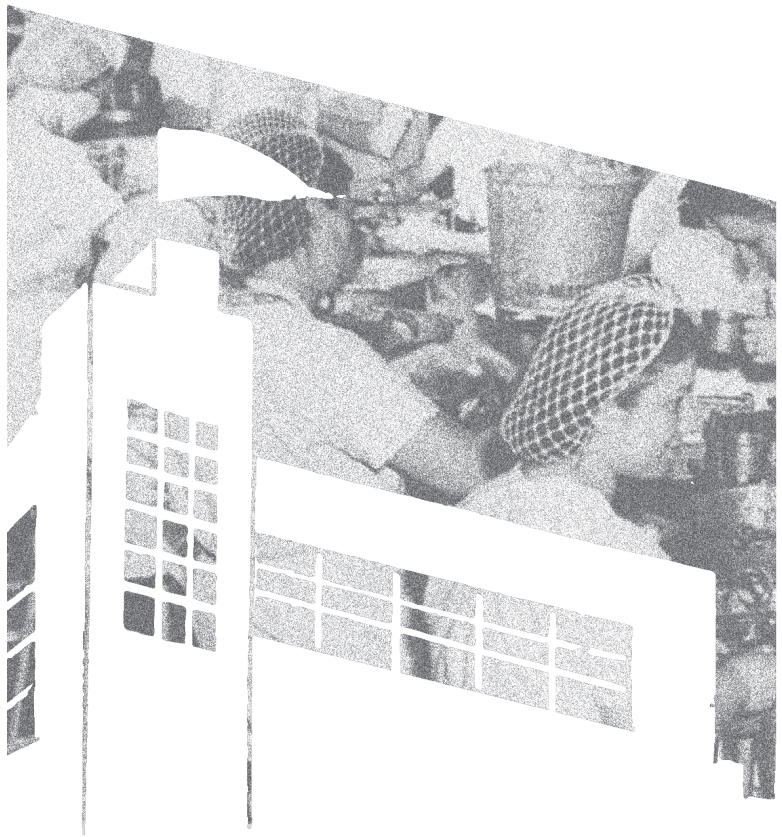
# Η ΑΠΟΨΗ ΜΑΣ

## ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ

Β' ΜΕΡΟΣ

Στο προηγούμενο τεύχος του περιοδικού NEW WORKER TIMES γράψαμε για τους λόγους που ο συνδικαλισμός έχει απαξιωθεί και υποταχθεί στο κράτος και το κεφάλαιο. Η ανάλυση του νομικού οπλοστασίου που έχουν επιβάλει τα αφεντικά τα τελευταία χρόνια είναι καθοριστική για να κατανοήσουμε πώς μετασχηματίζεται ο θεσμός του συνδικάτου.

Το ζήτημα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία, ειδικά στο πλαίσιο της συζήτησης για το αν έχει νόημα σήμερα να καταφεύγουμε στις παραδοσιακές συνδικαλιστικές δομές αγώνα. Με τον όρο «παραδοσιακός συνδικαλισμός» εννοούμε το μοντέλο μαζικής και θεσμικής εργατικής εκπροσώπησης, οργανωμένης κυρίως ανά κλάδο ή επάγγελμα, που κυριάρχησε τον προηγούμενο αιώνα. Σε αυτές τις σελίδες παραθέτουμε την συνέχεια της συζήτησης που πραγματοποιήθηκε μέσα στην συλλογικότητα ΚΤΑ, όπου εξετάζουμε την αξία της θεσμικής εργατικής εκπροσώπησης σήμερα, καθώς και τις δυνατότητες και τα όρια των σωματείων.



## ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

Μέχρι πριν τα μνημόνια και την επιβολή μέτρων έκτακτης ανάγκης από το ελληνικό κράτος, τα συνδικάτα μπορούσαν να αξιοποιούν την εργατική νομοθεσία που είχαν κερδίσει οι εργατικοί αγώνες των τελευταίων σαράντα χρόνων και να διεκδικούν διάφορα πράγματα που βελτίωναν τις συνθήκες και τους όρους εργασίας των εργαζομένων. Η δραστηκή εμπλοκή του κράτους στην “αγορά εργασίας”, με τον βασικό μισθό να καθορίζεται μονομερώς από την κάθε κυβέρνηση και την ουσιαστική κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων, υπονόμωσε τον ρόλο των συνδικάτων στη διαμόρφωση των όρων εργασίας.

### Α) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)

Η συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι η έγγραφη συμφωνία μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δύο μερών. Ρυθμίζουν τον ημερήσιο, και εβδομαδιαίο εργάσιμο χρόνο, που είναι το σημείο αναφοράς των μισθών μας. Ρυθμίζουν το ύψος του μισθού/μεροκάματου κατά τρόπο συλλογικό ώστε η εργοδοτική πλευρά να μην μπορεί να την καθορίζει όπως αυτή θέλει.

Πριν τα μνημόνια, οι εργοδότες με τις ενώσεις τους ήταν υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν τις κλαδικές συμβάσεις που είχαν υπογράψει με τα συνδικάτα (αρχή της επεκτασιμότητας). Αν, για παράδειγμα, μια κλαδική σύμβαση όριζε κατώτατο μισθό 1.000 ευρώ, καμία επιχείρηση του κλάδου δεν μπορούσε να δίνει λιγότερα, ακόμα κι αν δεν είχε συμμετάσχει στις διαπραγματεύσεις. Παράλληλα, ίσχυε και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης: οι εργαζόμενοι μπορούσαν να κάνουν χρήση των καλύτερων όρων που υπήρχαν, ανεξάρτητα από το αν αυτοί προέκυπταν από κλαδική ή επιχειρησιακή σύμβαση. Έτσι, κανένας εργοδότης δεν μπορούσε να χειροτερεύει τους όρους μιας κλαδικής σύμβασης μέσω μιας λιγότερο ευνοϊκής επιχειρησιακής.

Με το νόμο 4024/2011, στα πλαίσια του μνημονιακού προγράμματος, ανατράπηκαν και οι δύο βασικές αρχές: οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερίσχυαν των κλαδικών, ακόμα κι αν ήταν χειρότερες, ενώ η επεκτασιμότητα καταργήθηκε. Οι εργοδότες έσπευσαν να στήσουν εργοδοτικά σωματεία-σφραγίδες, ώστε να υπογράψουν συμβάσεις πολύ κατώτερες από τις κλαδικές. Σε ελάχιστο χρόνο, το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δικαίου ακυρώθηκε, ενώ η συλλογική προστασία αντικαταστάθηκε από ατομικές συμφωνίες.

Η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ με το νόμο 4472/2017 επανέφερε τυπικά την επεκτασιμότητα και την ευνοϊκότερη ρύθμιση, οι οποίες όμως εφαρμόστηκαν μόνο περιορισμένα και για μικρό χρονικό διάστημα στην πράξη. Μέχρι και σήμερα, η πλειοψηφία των συμβάσεων είναι επιχειρησιακές, οι κλαδικές σπάνια κηρύσσονται υποχρεωτικές, και οι «ευνοϊκότερες» ρυθμίσεις λειτουργούν περισσότερο σαν διακοσμητική εγγύηση παρά σαν ουσιαστική προστασία.

Μετά από μια δεκαετία βίαιης «εσωτερικής υποτίμησης», που επέφεραν τα μνημόνια, με συμπίεση των μισθών και υπονόμευση των εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, οι εγχώριοι καπιταλιστές και οι ενώσεις τους θα μπορούσαν να δεχτούν μια συνθήκη όπου οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των επιχειρησιακών ή ατομικών και στην πράξη την δέχτηκαν με την ψήφιση των Νόμων 4808/21 & 5053/23. Αυτοί ο νόμοι, που εισήχθησαν από τους τότε Υπουργούς Εργασίας Χατζηδάκη και Γεωργιάδη, επεκτείνουν σημαντικά τα περιθώρια ευελιξίας για τους εργοδότες. Εισάγουν ρυθμίσεις που διευκολύνουν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την εφαρμογή μορφών «ευέλικτης» απασχόλησης. Παράλληλα, φέρνουν αλλαγές στον συνδικαλιστικό νόμο δυσχεραίνοντας τις απεργίες: Οι διαδικασίες για την κήρυξη απεργίας υπάγονται πλέον σε αυστηρό κρατικό έλεγχο, με επεκταμένη εφαρμογή της πλειοψηφίας των μελών και ηλεκτρονικής ψηφοφορίας. Η απεργοσπασία προστατεύεται και οι ενέργειες της εργατικής περιφρούρησης ποινικοποιούνται. Προβλέπεται υποχρεωτικό προσωπικό ασφαλείας ώστε η παραγωγή να μην σταματά σε κρίσιμους κλάδους για το κεφάλαιο. Τα σωματεία/εργοδοτικές ενώσεις πρέπει να εγγράφονται στα ηλεκτρονικά μητρώα ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. (Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων) & ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. (Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών).

Όποιο σωματείο ή εργοδοτική ένωση δεν εγγραφεί στο μητρώο, δεν μπορεί να συμμετέχει σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον, για να καταστεί μια κλαδική σύμβαση υποχρεωτική και για τα μη μέλη της εργοδοτικής ένωσης, πρέπει οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν να απασχολούν μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Στην πράξη, είναι τα αφεντικά που σαμποτάρουν τόσα χρόνια την επέκταση των ΣΣΕ με κάθε τρόπο. Πολλές εργοδοτικές ενώσεις αποφεύγουν να καταθέσουν τα μητρώα μελών ή κρατούν τεχνητά χαμηλή την αντιπροσωπευτικότητά τους, ώστε να μην προχωρήσουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με εργατικά συνδικάτα. Η άρνησή τους να εγγραφούν στο ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. είναι επίσης μια συνειδητή επιλογή, αφού ξέρουν πως το κράτος εξυπηρετεί μια χαρά τα συμφέροντά τους.

Τα τελευταία χρόνια, όμως, το κράτος ενθαρρύνει τις εργοδοτικές ενώσεις να ενταχθούν στα μητρώα και να συμμορφωθούν με τα ευρωπαϊκά πρότυπα<sup>1</sup>, ενισχύοντας τον κρατικό πατερναλισμό και τον θεσμικό έλεγχο, ενώ περιορίζει τον αθέμιτο ανταγωνισμό υπέρ των μεγάλων επιχειρήσεων. Η πρόσφατη υπογραφή της λεγόμενης «κοινωνικής συμμαχίας»<sup>2</sup> αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της στρατηγικής.

Από την άλλη, τα σωματεία σήμερα δεν διαθέτουν τη δυναμική που είχαν παλαιότερα, ώστε να ασκήσουν πίεση για την έναρξη μιας διαπραγμάτευσης, πόσο μάλλον να επιβάλουν στην πράξη τις συλλογικές συμβάσεις στους χώρους εργασίας.

## **B) ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

Πριν το 2012, ο κατώτατος μισθός ήταν προϊόν των διαπραγματεύσεων μεταξύ αφεντικών και συνδικάτων. Συγκεκριμένα, οριζόταν με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία υπογραφόταν μεταξύ: της ΓΣΕΕ (εκπροσώπηση εργαζομένων) και των εργοδοτικών οργανώσεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ κ.λπ.).

Μετά το 2012 το κράτος εγκαταλείπει την υποτιθέμενη «θέση ουδετερότητας» στο πλάι των περιβόητων «κοινωνικών εταίρων» (μια θέση που διαμορφώθηκε στο μοντέλο του «κράτους πρόνοιας») και εμφανίζεται σαν καθαρό εργαλείο της τάξης των αφεντικών, δουλεύοντας για λογαριασμό τους και μόνο. Ο κατώτατος μισθός έγινε πλέον νομοθετικά καθοριζόμενος από το κράτος, με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης του Υπουργού Εργασίας. Το τελικό κριτήριο είναι η «ανταγωνιστικότητα της οικονομίας» και οι «προοπτικές ανάπτυξης», δηλαδή η πορεία του ΑΕΠ, η παραγωγικότητα, η ανεργία, ο πληθωρισμός κλπ.

Ο πρόσφατος ψηφισμένος νόμος Κεραμέως (5163/2024) προβλέπει ότι μετά το 2028 ο κατώτατος μισθός θα είναι ενιαίος σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και θα καθορίζεται αυτόματα, μέσω μαθηματικού τύπου που λαμβάνει υπόψη τον πληθωρισμό και την παραγωγικότητα. Ωστόσο, η εφαρμογή του μπορεί να υπόκειται σε «δημοσιονομικές δυνατότητες» και στις εκάστοτε προτεραιότητες του κράτους — κάτι που, σε συνθήκες πολεμικής οικονομίας, καθορίζει σαφώς ποιο θα είναι το πραγματικό περιθώριο για αυξήσεις.

1. Τον Δεκέμβριο του 2024 ψηφίστηκε ο νόμος 5163 για την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2022/2041 για τους «επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ» στο εθνικό Δίκαιο, η οποία στο άρθρο 4 προβλέπει ότι τα κράτη-μέλη στα οποία η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του 80% των εργαζομένων, όπως η Ελλάδα, οφείλουν να θεσπίσουν πλαίσιο με τους αναγκαίους και πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς και να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

2. Η «Κοινωνική Συμφωνία» για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπογράφηκε στις 26 Νοεμβρίου 2025 μεταξύ της Κυβέρνησης και όλων των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), μετά από περίπου επτά μήνες τριμερούς διαβούλευσης.

---

# ΕΜΠΟΔΙΑ

---

**Ο** μετασχηματισμός του τυπικού συντάγματος των εργασιακών σχέσεων, οδήγησε τα συνδικάτα να χάσουν τον βασικό τους ρόλο, χωρίς όμως να εκλείψουν οι υπόλοιπες λειτουργίες τους γύρω από την προστασία (όπως η θεσμική εκπροσώπηση σε επιθεώρηση εργασίας, δικαστήρια κ.ά.). Στη νέα εποχή αποκτούν πολύ περισσότερο βάρος οι πραγματικοί συσχετισμοί δύναμης για την επιβολή του εργατικού δικαίου: όπου υπάρχει συλλογικό μάχιμο εργατικό υποκείμενο, τα αφεντικά δεν καταφέρνουν να παραβούν το εργατικό δίκαιο. Όπου τα σωματεία αποτελούν σφραγίδες, ή η οργάνωση τους είναι αδύναμη, το εργατικό δίκαιο πάει περίπατο.

Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα έντιμου συνδικαλισμού που να είναι σε θέση να ανατρέψουν τα σημερινά δεδομένα; Ισχυριζόμαστε ότι η πλειοψηφία των συνδικάτων σήμερα είναι γραφειοκρατικοποιημένα ή/και κομματικοποιημένα, με βασικό σκοπό να καταφέρνουν, μέσω διαπραγματεύσεων, να διατηρούν κάποια στοιχειώδη κεκτημένα, ώστε να συνεχίσουν να εμφανίζονται αξιόπιστα στα μάτια των εργατ(ρι)ών και άρα να εξακολουθούν να απολαμβάνουν τον ρόλο τους.

Τα σωματεία που επιδιώκουν να οικοδομήσουν νέα παραδείγματα οργάνωσης και αγώνα έχουν μπροστά τους ένα σύνθετο πλέγμα εμποδίων που καλούνται να υπερβούν.

1) Οι νέοι νόμοι στους οποίους αναφερθήκαμε παραπάνω θέτουν σοβαρά εμπόδια στην εκδήλωση διαμαρτυρίας (κήρυξη απεργιών, στάσεις εργασίας) εντός εργασιακών χώρων. Η γύμνια των γραφειοκρατικών συνδικάτων έχει αποκαλυφθεί τώρα που πρέπει να λειτουργήσουν κάτω από τα αυστηρά πλαίσια (για την κήρυξη μια απεργίας απαιτείται το 50%+1 με ηλεκτρονική ψηφοφορία και όχι με αποφάσεις των Δ.Σ.). Από την

άλλη, τα σωματεία που έχουν επιλέξει να λειτουργούν με οριζόντιες διαδικασίες χρειάζεται να δουλέψουν πολύ για να εξασφαλίσουν συμμετοχικές διαδικασίες και να αποδείξουν ότι δεν λειτουργούν με την λογική της ανάθεσης.

2) Οι ευέλικτες μορφές εργασίας γίνονται όλο και πιο διαδεδομένες σε σχέση με την πλήρους ωραρίου απασχόληση, δημιουργώντας συνθήκες συνεχούς ανασφάλειας, δυσκολεύοντας την συγκρότηση σταθερών μορφών πάλης σε έναν χώρο εργασίας. Οι νέες εργατικές φιγούρες δεν εκπροσωπούνται εύκολα από τις παραδοσιακές συνδικαλιστικές δομές. Στον δυτικό καπιταλιστικό κόσμο, πολλοί από τους παραδοσιακούς κλάδους του συνδικαλιστικού κινήματος έκλεισαν και αντικαταστάθηκαν από εκείνους που ιστορικά ήταν λιγότερο οργανωμένοι, όπως το λιανικό εμπόριο, ευρύτερα ο τομέας των υπηρεσιών. Αυτή η νέα πραγματικότητα υπονομεύει την σχέση εκπροσώπησης/ανάθεσης των σωματείων, καθώς η δημιουργία συνδικαλιστικών κλάδων με σταθερά μέλη γίνεται πολύ πιο δύσκολη.

3) Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι μικρές και μεσαίες (οικογενειακές και μη), με ελάχιστους εργαζόμενους πράγμα που κάνει την οργάνωση απεργίας σχεδόν ουτοπική υπόθεση. Ακόμα και σε πολλές από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όπου θα μπορούσε να συγκροτηθεί κάτι, συχνά δεν υπάρχουν πρωτοβάθμια σωματεία. Επιπλέον, δεν πρέπει να ξεχνάμε τα πολυάριθμα πλέον πρωτοβάθμια σωματεία που λειτουργούν με καθαρά εργοδοτικό χαρακτήρα. Αυτό καθιστά την αυτόνομη οργάνωση στους χώρους δουλειάς ακόμα πιο δύσκολη, αλλά ταυτόχρονα και ακόμα πιο επιτακτική.



---

# ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

---

**Σ**το φως αυτών των πραγματικοτήτων το ερώτημα είναι τι κάνουμε στην πράξη, δηλαδή στις δουλειές μας για να παλέψουμε για τα δικαιώματά μας; Οφείλουμε να αναρωτηθούμε τι είναι αυτό που κάνει έναν αγώνα να ασκεί πραγματική πίεση και κάνει πιο αποτελεσματικές τις διεκδικήσεις μας.

Πρέπει να καλέσουμε τους εργαζόμενους να οργανωθούν στο συνδικάτο τους ανεξάρτητα από όλες τις προβληματικές του; Μπαίνουμε σε διαδικασίες να ανακαταλάβουμε τα συνδικάτα ή προσπαθούμε να συγκροτήσουμε νέα σωματεία βάσης; Δημιουργούμε εργατικά συμβούλια / αυτόνομες επιτροπές χωρίς να αναζητούμε απαραίτητα θεσμική κάλυψη, βασισμένα στη δική μας δύναμη; Πρέπει η παρέμβασή μας να έχει αποκλειστικά κλαδικό χαρακτήρα, ή χρειάζεται να έχει ευρύτερα ταξικά και κοινωνικά περιεχόμενα;

Είναι φανερό ότι τέτοια ερωτήματα δεν επιδέχονται εύκολων απαντήσεων και κάθε περίπτωση πρέπει να εξετάζεται χωριστά.

Καμία μορφή οργάνωσης δεν αποτελεί πανάκεια. Ακόμη και σήμερα το συνδικάτο, παρά την απαξίωση του ως μορφή, παραμένει ένα χρήσιμο εργαλείο, προσφέροντας στοιχειώδη προστασία απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Ένα πρωτοβάθμιο σωματείο, εφόσον δεν έχει περάσει με την πλευρά του κράτους και των αφεντικών, μπορεί να λειτουργήσει σαν ομπρέλα σε διάφορες περιπτώσεις: στην επιθεώρηση εργασίας, στον ΕΦΚΑ ή και στα δικαστήρια. Ωστόσο, δεν μπορούμε να αγνοούμε τα σημερινά του όρια και δυνατότητες. Η ήττα των συνδικάτων στο πεδίο των καθημερινών, πραγματικών συσχετισμών δύναμης σημαίνει πως ο παραδοσιακός τους ρόλος (ο ρόλος του

διαμεσολαβητή στις ταξικές σχέσεις εξουσίας) έχει υποβαθμιστεί σε απλό κομπάρσο.

Εδώ είναι που, πάνω στις αντικειμενικές και υποκειμενικές αδυναμίες της παραδοσιακής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της τάξης, είμαστε αναγκασμένοι να δημιουργήσουμε νέα εγχειρήματα που η δράση τους θα πραγματοποιείται με όσο το δυνατόν πιο ανοιχτούς και κοινωνικά γειωμένους όρους. Τέτοιες διαδικασίες μπορεί να είναι σωματεία βάσης που λειτουργούν έξω από τα τυπικά θεσμικά πλαίσια και πάνε κόντρα στη λογική της ανάθεσης, ή εργατικές συλλογικότητες σε επίπεδο γειτονιάς, που συγκροτούνται έξω από τον εργασιακό χωροχρόνο. Τα τελευταία χρόνια έχουμε χρήσιμα παραδείγματα αγώνα, όπως οι “Νομάδες”: μια συνέλευση εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους και ειδικότητες, συγκροτημένη σε επίπεδο γειτονιών, στα βορειοανατολικά προάστια της Αθήνας την περίοδο 2016–2022. Μια άλλη προσπάθεια, που όμως δεν προχώρησε ιδιαίτερα, ήταν οι εργατικές λέσχες από το 2010 και μετά. Επιπλέον, οι συνελεύσεις γειτονιών την περίοδο των πλατειών αποτέλεσαν νέες μορφές ταξικής ανασύνθεσης. Όλες αυτές οι διαδικασίες ενεπλάκησαν σε αγώνες, συχνά σε συνεργασία με πρωτοβάθμια σωματεία, για την ανάκληση απολύσεων και την διεκδίκηση δεδουλευμένων, ικανοποιώντας έτσι έμπρακτα ανάγκες εργαζομένων/ ανέργων. Την ίδια ώρα η πλειοψηφία των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιορίζονταν σε αφηρημένες πολιτικές καμπάνιες ξερά καταγγελτικού και ιδεολογικού χαρακτήρα (διαγραφή του χρέους, έξοδος από την Ευρωπαϊκή Ένωση κλπ.), αδυνατώντας να εδαφικοποιήσουν τις διεκδικήσεις τους και να παρέμβουν ουσιαστικά στους χώρους εργασίας.

Το εγχώριο συνδικαλιστικό κίνημα, που αναπτύχθηκε γύρω από τον «πυρήνα» της μόνιμης και σταθερής απασχόλησης, αδυνατεί να εκπροσωπήσει και να παρέμβει στις νέες, επισφαλείς μορφές εργασίας που πλήττουν κυρίως τη νεολαία, τους μετανάστες και τις γυναίκες.

Η ποσοτική παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα δεν αντιστοιχεί στη τουλάχιστον ποσοτικά επιταχυνόμενη θέση που κατέχουν στην απασχόληση. Ο διαχρονικά ανδροκρατούμενος χαρακτήρας των σωματείων αντανάκλασε ανδρικές εμπειρίες και προτεραιότητες και αποτελεί εμπόδιο για την ένταξη και έκφραση των γυναικών και των θυληκωτήτων γενικότερα, μέσα σε αυτά. Στους χώρους εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται καθημερινά φαινόμενα διακρίσεων και σεξισμού, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον κλάδο του τουρισμού-επισιτισμού, όπως και παραβιαστικές συμπεριφορές. Ακόμα και σήμερα τα συνδικάτα δεν αποτελούν απαραίτητα ασφαλείς χώρους για την επικοινωνία τέτοιων ζητημάτων.

Η χαμηλή εκπροσώπηση των μεταναστ(ρι)ών στα συνδικάτα σχετίζεται τόσο με τη φύση της εργασίας τους όσο και με τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι περισσότεροι-ες μετανάστ(ρι)ες δουλεύουν με μόνιμη ανασφάλεια για τα χαρτιά τους και σε πολύ επισφαλείς δουλειές. Σε αυτά προστίθενται τα γλωσσικά εμπόδια, που κάνουν ακόμη πιο δύσκολη τη σύνδεσή τους με τα σωματεία. Για δεκαετίες, η αορατοποίηση και η άγρια εκμετάλλευση της “ξένης” εργατικής δύναμης από τα ντόπια αφεντικά ενισχύθηκαν και από τη συνεχή ενός συντεχνιακού/λομπιστικού συνδικαλισμού. Τα συνδικάτα αποφεύγουν να τοποθετηθούν για ζητήματα «μαύρης» και μη συμβασιολογημένης εργασίας, ενώ οι ανάγκες της πολυεθνικής εργατικής τάξης παραμένουν πολλές φορές εκτός της πολιτικής συζήτησης και διεκδικητικής ατζέντας.

Τέτοια εγχειρήματα έχουν σίγουρα νομικούς περιορισμούς στη δράση τους. Για παράδειγμα, δεν είναι σε θέση να καλέσουν νόμιμη απεργία και να μπλοκάρουν την παραγωγή. Μπορούν όμως να οργανώσουν διαδηλώσεις γύρω από τα ίδια ζητήματα εκτός ωραρίου εργασίας. Μπορούν να σταματήσουν την κυκλοφορία εμπορευμάτων με μπλόκα στους δρόμους, όπως έκανε το κίνημα των Κίτρινων Γιλέκων στη Γαλλία. Μπορούν να δώσουν διέξοδο στην ανάγκη εκδήλωσης και ανάπτυξης της διαμαρτυρίας, κάτι που σήμερα μέσα στους εργασιακούς χώρους φαντάζει ουτοπία. Μια εργατική τάξη που δεν διαθέτει σήμερα κοινή ταυτότητα, που είναι επισφαλής και κατακερματισμένη, μπορεί μέσα από αυτές τις πολιτικές διαδικασίες να ξαναβρεί τρόπους συλλογικής έκφρασης και οργάνωσης. Η αλληλεπίδραση διαδικασιών βάσης σε εργασιακούς χώρους και γειτονίες μπορεί να συνδέσει πολλαπλά ταξικά υποκείμενα και εμπειρίες, να μας απεγκλωβίσει από τα αδιέξοδα στα οποία βρισκόμαστε, να προωθήσει νέα εργαλεία κατανόησης και δράσης γύρω από την ταξική πάλη - διευρύνοντας τις μορφές αντίστασης.

Εδώ θέλουμε να επισημάνουμε και κάτι ακόμα. Η εργασία στον τριτογενή τομέα έχει ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό σε σχέση με τον δευτερογενή και τον πρωτογενή τομέα: αφορά τη σχέση αγώνα που μπορεί να αναπτύξει η εργαζόμενη και ο εργαζόμενος με τον «καταναλωτή» και την «καταναλώτρια» της υπηρεσίας. Δεν μιλάμε απλά στη βάση μιας σχετικά αφηρημένης αλληλεγγύης, αλλά βασισμένης σε κοινά αιτήματα. Παραδείγματα όπως αυτά που μας έδωσε το ανταγωνιστικό κίνημα στην Ιταλία τις δεκαετίες του '60 και του '70 αποτελούν πολύτιμη παρακαταθήκη. Τότε, οι αυτόνομες συνελύσεις των εργοστασίων δεν περιοριζόνταν μόνο στους χώρους δουλειάς και στις συγκρούσεις μέσα σε αυτούς. Έβγαιναν και στις γειτονίες όπου ζούσαν οι εργάτ(ρι)ες, διεκδικώντας αιτήματα που αφορούσαν την καθημερινή τους ζωή – όπως η ακρίβεια του ηλεκτρικού ρεύματος ή το κόστος των εισιτηρίων στις συγκοινωνίες. Σήμερα πρέπει να υπάρξουν αντίστοιχα παραδείγματα. Η συνέλευση χρηστ(ρι)ών και υγειονομικών της Τοπικής Μονάδας Υγείας (Το.Μ.Υ) Κεραμικού είναι μια τέτοια περίπτωση που χρήζει υποστήριξης και κυκλοφορίας, καθώς έχει αποτελέσει κοινότητα αγώνα πολλαπλών υποκειμενικοτήτων με νικηφόρους αγώνες.

---

## ΚΑΤΑΛΗΓΟΝΤΑΣ

---

**Ε**ίναι φανερό ότι υπάρχει γενικευμένη δυσαρέσκεια απέναντι στην αλλοτρίωση και την υποτίμηση της εργασίας, η οποία εκφράζεται με ποικίλους τρόπους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι μαζικές παραιτήσεις εργαζομένων των τελευταίων χρόνων, που στην ελληνική περίπτωση περιγράφονται ως «έλλειψη χιλιάδων εργατικών χεριών» σε κλάδους όπως ο τουρισμός, η εστίαση και η αγροτική παραγωγή. Το φαινόμενο αυτό αποτελεί ανοικτή εκδήλωση της δυσαρέσκειας για τις συνθήκες εργασίας και συνιστά μια σύγχρονη μορφή άρνησης εργασίας. Το στοίχημα που τίθεται είναι η μετάβαση από τις μεμονωμένες αρνήσεις σε μια συλλογική προοπτική αντιπαράθεσης.

Εμείς που μιλάμε από την πλευρά του αυτόνομου ταξικού συνδικαλισμού οφείλουμε να δρούμε κυρίως μέσα στην τάξη μας και όχι από πάνω της. Θέλουμε να είμαστε κομμάτι μιας αποφασισμένης και αδιάλλακτης εργατικής τάξης, που δεν αναθέτει τον αγώνα σε τρίτους, απομονώνει τους συνδικαλιστικούς γραφειοκρατικούς μηχανισμούς και πολεμάει κάθε μορφή εξουσίας που επιβάλλει την ειρήνη στους χώρους εργασίας.

Υποστηρίζουμε ότι στη σημερινή ιστορική περίοδο, όπου το κεφάλαιο υποτιμά και απαξιώνει την εργασία, η δυνατότητα νικηφόρων αγώνων αναδύεται μέσα από την επικοινωνία και τη σύνδεση των εκμεταλλεόμενων στους χώρους παραγωγής και αναπαραγωγής. Την δημιουργία οριζόντιων μορφών πάλης που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή και την συναπόφαση. Ενάντια στον κατακερματισμό των εργαζομένων σε εθνικούς, φυλετικούς, έμφυλους και συντεχνιακούς διαχωρισμούς, για την ενοποίηση και τη γενίκευση των αντιστάσεων.

Το κίνημα έχει ανάγκη από τέτοιες κατευθύνσεις, και εμείς οφείλουμε να αναλάβουμε άμεσα τις ευθύνες μας.



