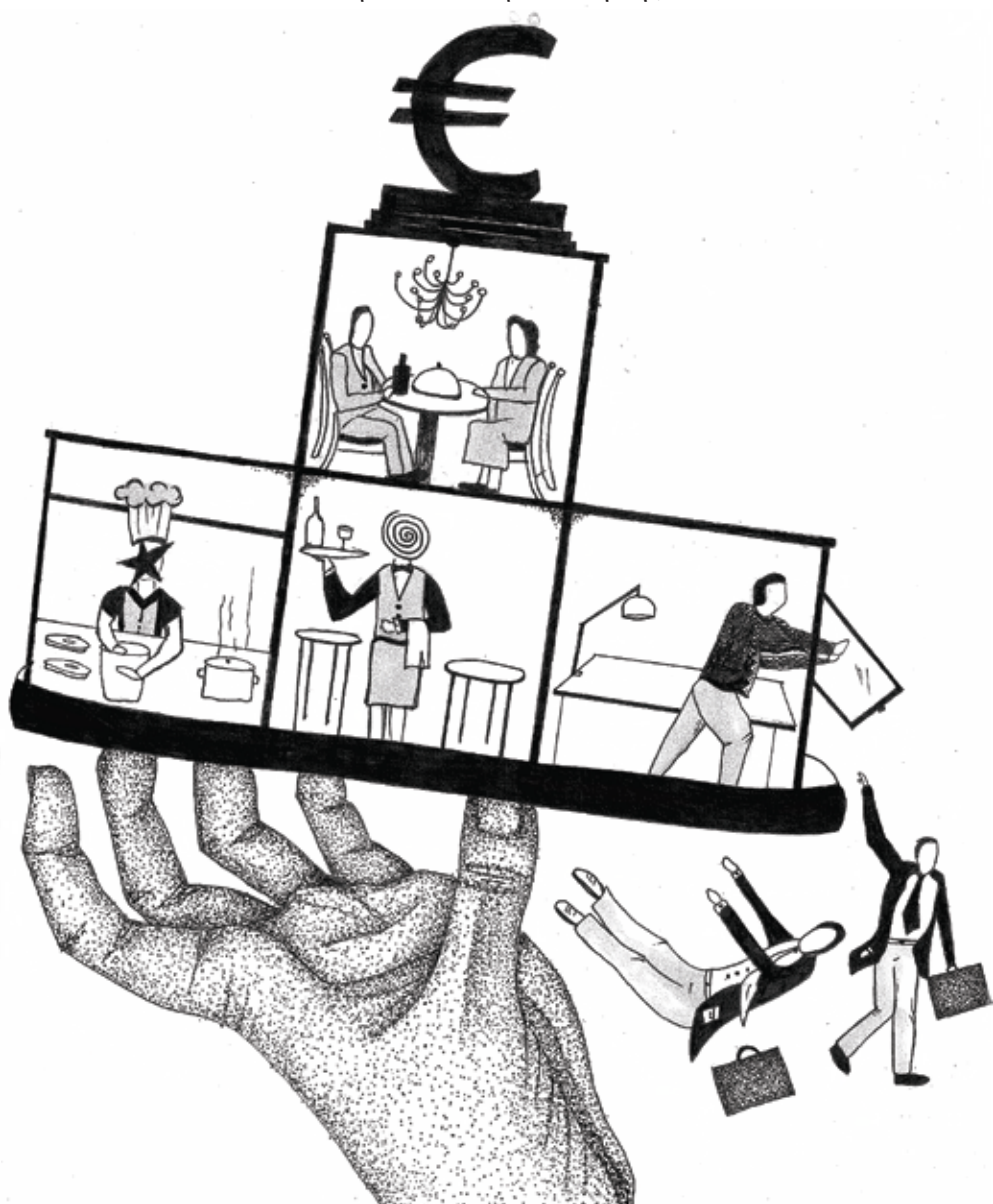


μικρός οδηγός επιβίωσης για την εργασιακή ζούγκλα

στον τομέα επισιτισμού, Μάρτης 2015



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. πρόλογος	3
B. πρόσληψη - συμβάσεις	4
Γ. απόλυση - παραίτηση	5-6
Δ. επίσκεψη εργασίας	7
Δ. ωράρια - μισθός	8-9
Ε. δώρα - άδειες - επιδόματα	10-11
Ζ. σεμινάρια ΕΦΕΤ	12
Η. κάμερες	13
Θ. επίλογος	14



Το έντυπο αυτό μοιράζεται χέρι με χέρι σε χώρους εργασίας χωρίς αντίτιμο.

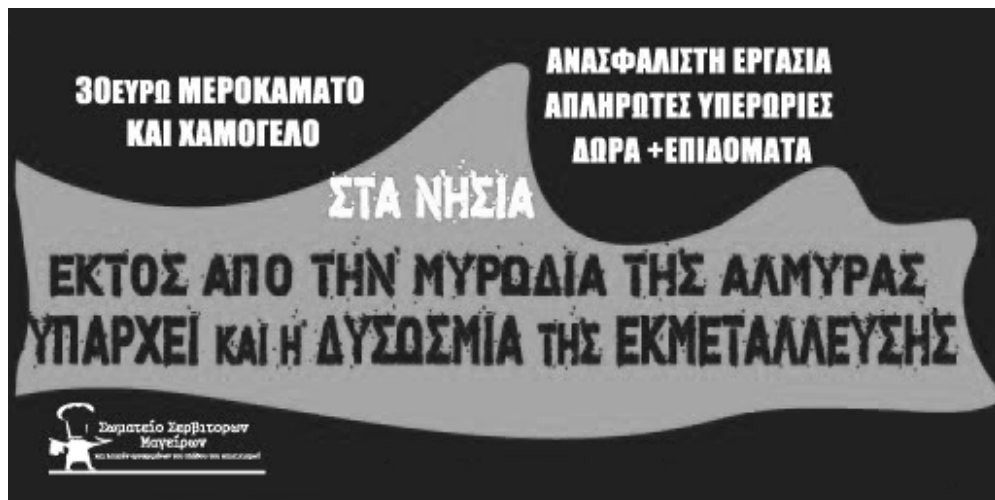
Οι πληροφορίες του εντύπου αυτού βασίζονται στα παρακάτω βιβλία - ενημερωτικά - link

“όλα όσα θέλετε να μάθετε για την εργατική νομοθεσία και το αφεντικό σας δεν θα’ θελε να ξέρετε”, που έχει βγει από διάφορες συλλογικότητες - στέκια της αθήνας για παρόμοιο σκοπό (έκδοση 2006)

από ενημερωτικό φυλλάδιο του ΚΕΠΕΑ (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων) (τελευταία ενημέρωση 2010)

www.ergasiaka.gr
somateioserbitoronmageiron.blogspot.gr

Μάρτης 2015



Η μπροσούρα αυτή ξεκίνησε σε μια προσπάθεια ενημέρωσης σχετικά με “καυτά” εργασιακά θέματα. Στην Σύρο δεν υπάρχει σωματείο ούτε και σύλλογος που να ασχολείται ενεργά και να καλύπτει εργαζομένους όσον αφορά το κομμάτι του επισιτισμού (σερβιτόρους, μαγείρους, ντελιβεράδες κλπ) γι’ αυτό τον τελευταίο καιρό οι εκμεταλλεύσεις στα μαγαζιά της παραλίας και όχι μόνο έχουν γίνει συχνό φαινόμενο.

Σε αυτό το σημείο να τονίσουμε ότι δεν διαχωρίζουμε τους εργαζομένους καθώς σε όλους τους τομείς υπάρχουν παρόμοια προβλήματα, παρολ’ αυτά ο καθένας μέσα από τις εμπειρίες του μπορεί να παραθέσει μια καλύτερη οπτική πάνω στον δικό του “τομέα”.

Κάποιοι από εμάς βρισκόμαστε μέσα στην παραγωγή αυτή, συνεπώς μιλάμε και μέσα από εμπειρίες - βιώματα και όχι θεωρητικά και αποστασιοποιημένα.

Το να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι/ες τα “δικαιώματα” τους (στο βαθμό βέβαια που είναι διατεθειμένοι/ες να τα διεκδικήσουν) είναι κάτι που φοβίζεται τα αφεντικά. Η οργή για την εκμετάλλευση είναι κάτι που δρα για πολύ καιρό υπόγεια πριν ξεσπάσει, συσσωρεύεται από μέρα σε μέρα και από δουλειά σε δουλειά.



πρόσληψη

Προϋπόθεση για την έναρξη της εργασίας και τις μετέπειτα διεκδικήσεις είναι η υπογραφή της σύμβασης. Μετά την συμφωνία για πρόσληψη, προφορική ή γραπτή (καλό είναι να επιδιώκουμε την γραπτή), ο εργοδότης πρέπει να μας πληροφορήσει γραπτά (το αργότερο μέσα σε 2 μήνες) για τη θέση μας και τους όρους της σύμβασης. Σε περίπτωση που κάποιος όρος δεν μας ικανοποιεί θα πρέπει να συνδιαμορφώσουμε την σύμβαση έτσι ώστε να είμαστε καλυμμένοι όσον αφορά τις αντοχές μας και την προσωπική μας ηθική. Η ασφάλιση στο ΙΚΑ πρέπει να ξεκινήσει την πρώτη μέρα της πρόσληψης.

Αφού προσληφθήκαμε για μια εργασία δεν υποχρεούμαστε να κάνουμε άλλη εκτός από αυτήν που συμφωνήσαμε. Αν το αφεντικό χρειάζεται περισσότερα άτομα για δουλειές που επιβαρυνόμαστε εμείς ας ψάξει να τους βρει, αντί να γίνουμε εμείς η συσκευασία 3 σε 1. Αν η πρόσληψη έχει γίνει με τον χαρακτηρισμό του εργάτη και με άλλο αντικείμενο δουλειάς, ο εργοδότης έχει σκοπό να μας πληρώσει με πολύ μικρότερο μισθό και με μικρότερη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης.

σύμβαση

Υπάρχουν 2 κατηγοριοποιήσεις συμβάσεων, η μια είναι εξαρτημένη και ανεξάρτητη και η άλλη είναι ορισμένου και αόριστου χρόνου. Στη **συμβαση εξαρτημένης εργασίας** παρέχουμε την εργασία μας σε συγκεκριμένο εργοδότη με αμοιβή και είμαστε υποχρεωμένοι να δεχόμαστε εντολές και εποπτεία από τον εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τρόπο, χρόνο και τόπο της εργασίας. Στη **σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας** καθορίζουμε μόνοι μας, τον χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας χωρίς έλεγχο.

Σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν προκαθορίζεται η χρονική της διάρκεια και λήγει μόνο με απόλυση από τον εργοδότη ή παραίτηση μας. **Σύμβαση ορισμένου χρόνου** υπάρχει όταν συμφωνήσαμε ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας. Η σύμβαση αυτή λήγει όταν περάσει το συμφωνημένο διάστημα και δεν πέρνουμε αποζημίωση. Αν συνεχίσουμε την εργασία η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

Υπάρχουν δύο τρόποι που μπορεί να διακοπεί η εργασία μας, με παραίτηση ή απόλυση. Στην περίπτωση της παραίτησής ή της αποχώρησής μας οικειοθελώς, δεν δικαιούμαστε αποζημίωση. Μπορούμε όμως να διεκδικήσουμε (είτε προσωπικά μέσω της Επιθεωρήσεως Εργασίας, είτε συλλογικά μέσω του σωματίου): δεδουλευμένες αποδοχές που δεν έχουν καταβληθεί, επιδόματα αδειάς που δεν έχουμε πάρει, όπως και δώρα εορτών.

απόλυση

Η απόλυση από τον εργοδότη γίνεται υπό συγκεκριμένους λόγους, κυρίως παράβασης των όρων σύμβασης. Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει υπερβαίνει προστατευτικές ρυθμίσεις, μιλάμε για **καταχρηστική απόλυση** η οποία ισοδυναμεί με άκυρη. Σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης, έχουμε δικαίωμα να ασκήσουμε αγωγή ή να ζητήσουμε να ακυρωθεί η απόλυση. Η αγωγή μπορεί να γίνει μέσα σε 3 μήνες.

απαγορεύσεις απόλυσης

- εγκύου εργαζομένης κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό
- ατόμων που δραστηριοποιούνται σε σωματεία εργαζομένων
- όσων στρατεύονται και για ένα χρόνο μετά της αποστράτευσής τους.

* υπάρχει δικαίωμα αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον, για την απόλυσή σε τέτοιες περιπτώσεις.

Δώρα Χριστουγέννων - Πάσχα

Κάθε εργαζόμενος που δουλεύει με το χρόνο της απελευθέρωσης κατέχει δικαίωμα κατανομής του ποσού της αποζημίωσης για τις εργασίες, επικλήροντας άρθρο 809 του Συντάγματος. Οι κλήσεις αυτές πρέπει να πληρώνονται ή να έχουν κληθεί να πληρωθούν σε είδος. Τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις διευκρινιστικές διατάξεις κατάβλησης των δώρων. Τα δώρα των Χριστουγέννων και Πάσχα καταβάλλονται κατόπιν ειδικών εγκυβουλεύσεων των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων και είναι ημερομίσθια του έτους κατά το δώρο του Πάσχα.

Δώρο Χριστουγέννων: για εργαζομένους που δουλεύουν λιγότερο από πενήντα ημέρες την εβδομάδα, το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: απόλυση πρέπει ο εργοδότης να καταβάλει **Απόλυση Μισοσυνταξιοδότησης:** αποζημίωση που πρέπει να καταβάλει ο εργοδότης σε περίπτωση απόλυσης ή συνταξιοδότησης. **Δώρο Πάσχα:** ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση, μια τέτοια περίπτωση αποτελεί η παραίτηση ή **Δώρο Πάσχα:** ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση τις εργαζομένων που εργάζονται σε περίοδο άδειας.

<http://ergatika.gr/program/doro-pasxa/>

- για την απόλυση με προειδοποίηση που σημαίνει 50% μικρότερο ποσό, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ποσό από 1 - 2 χιλιάδες ευρώ, ενώ για την απόλυση χωρίς προειδοποίηση το ποσό είναι 2.000 ευρώ.
- για την απροειδοποίητη θα ισχύει η κλίμακα για αποζημίωση έως τα 16 έτη (έως 12 μηνιάτικα με το ισχύον καθεστώς) και για τα επόμενα έτη το ποσό είναι 1.000 ευρώ.

για την απροειδοποίητη θα ισχύει η κλίμακα για αποζημίωση έως τα 16 έτη (έως 12 μηνιάτικα με το ισχύον καθεστώς) και για τα επόμενα έτη το ποσό είναι 1.000 ευρώ. (δεν θα ωριμάζει ακόμη κι αν παραμένει στην επιχείρηση οπότε κι αν απολυθεί) έξτρα αποζημίωση με όριο τα 2.000 ευρώ.

*για τον υπολογισμό του ποσού αποζημίωσης μπορούμε να επισκεφθούμε το ακόλουθο link :

<http://ergatika.gr/program/apoz-apol/#>



Σε περίπτωση καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών μας εκ μέρους του εργοδότη, έχουμε δικαίωμα, ως μέσο άμυνας, να ασκήσουμε το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας μας. Σ` αυτή την περίπτωση απαλλασσόμαστε από την υποχρέωση μας περί παροχής εργασίας, δικαιούμενοι παράλληλα τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα αποχής μας μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη.

Επίσχεση εργασίας μπορούμε να κάνουμε με αντίστοιχη δήλωση βούλησης που πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί, γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση από τη θέση.

Όταν δεν καταβάλλονται τα δεδουλευμένα μας έχουμε τις εξής επιλογές:

- να ασκήσουμε αγωγή και να ζητήσουμε εντόκως τους καθυστερούμενους μισθούς, καθώς και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία.
- έχουμε το δικαίωμα να κάνουμε επίσχεση της εργασίας του.
- να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν είναι έμπορος.
- να θεωρήσει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή με τα συναφή δικαιώματα, εφόσον η καθυστέρηση γίνεται συστηματικά και οφείλεται σε δόλο του εργοδότη.
- να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη για μη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του.

ωράρια

Οι ώρες απασχόλησης την εβδομάδα όλων των κατηγοριών εργαζομένων είναι 40 σύμφωνα με το συμβατικό ωράριο (που καθορίζεται από τη σύμβαση που έχουμε κάνει). Για σύμβαση με εξάμηρη βάση, η ημερήσια υποχρεωτική εργασία είναι 6 ώρες και 40 λεπτά, ενώ για πενήμηρη είναι 8 ώρες.

Υπερωρία λέγεται η εργασία που παρέχεται πέρα από τις 45 ώρες την εβδομάδα για εργαζομένους σε πενήμηρη βάση και πέρα από 48 ώρες για εργαζομένους σε εξάμηρη βάση. Οι υπερωρίες στην βάση τους είναι παράνομες, δεν αναγγέλλονται σχεδόν ποτέ στην επιθεώρηση εργασίας και δεν καταγράφονται στο βιβλίο υπερωριών. Δεν πληρώνονται με προσαύξηση στο ωρομίσθιο και σε μερικές περιπτώσεις δεν πληρώνονται καθόλου.

σμοιβές υπερωριών:

- κάτω από 40 ώρες εργασίας απλό ωρομίσθιο
- 40ώρες - 43 εβδομαδιαίως ιδιόρρυθμη υπερωρία +50%
- από 44 - 120 ετησίως , υπερωρία + 50%
- από 120 ώρες και πάνω +75% (με έγκριση από το ΑΣΕ)
- παράνομης υπερωρίας +250 %



μισθός

Για ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

ημερομίσθιο X 6

συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)

ωρομίσθιες προσαυξήσεις

Κυριακής - αργίας 75%, Νύκτας 25%, Υπερεργασίας 20%, Νόμιμης Υπερωρίας 40% και Παράνομης 80%.

υπολογίστε το μικτό μισθό <http://ergatika.gr/program/mistos/>
υπολογίστε το ωρομίσθιο
<http://ergatika.gr/programmata/oromistia/>



άδειες

Αν η εργασία είναι 6μερη για 12 μήνες απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, σε κάθε ημερολογιακό έτος αντιστοιχεί άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμων ημερών, δηλαδή 2 εργάσιμων μερών ανά μήνα. Για πενήνήμερη εργασία ισχύει άδεια με αποδοχές 20 εργάσιμων ημερών, δηλαδή 1,66 ανά μήνα.

αποζημίωση άδειας: Όταν διακόπτεται η εργασιακή σχέση και εκκρεμούν υπόλοιπα κανονικών αδειών, θα πρέπει ο εργοδότης να μας καταβάλει αποζημίωση για την άδεια αυτή που δεν λάβαμε.

επίδομα

Το επίδομα άδειας όπως και η άδεια υπολογίζονται από τη πρώτη μέρα εργασίας και μέχρι την ημεέρα της άδειας τον πρώτο χρόνο και από την ημέρα της επιστροφής από την άδεια μέχρι την επόμενη άδεια από τον πρώτο χρόνο και μετά, μετρώντας όλες μας τις μέρες και υπολογίζοντας 2για κάθε 25 εργάσιμες.

Το επίδομα δεν μπορεί να ξεπερνάει ποτέ τις 12 μέρες ενώ η άδεια μετράει κανονικά.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΟΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 50ΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΟΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 50ΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 50ΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ
1^ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	20/12 X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου η 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης η 24/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου	2 ημερομίσθια η 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31 Δεκεμβρίου	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών άδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων η το 1/2 του μηνιαίου μισθού
2^ο ημερολογιακό έτος (από 01/01 έως συμπλήρωση 12μήνου από την πρόσληψη)	20/12 X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου	24/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου	από 01/01 έως συμπλ. 12μήνου: 2 ημερομίσθια (24/12) η 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών άδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων η το 1/2 του μηνιαίου μισθού
2^ο ημερολογιακό (από τη συμπλήρωση του 12μήνου και μέχρι 31/12)	21 ημέρες για όλο το έτος η 21/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου	25 ημέρες η 25/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινόμενου	από 12 μήνες έως 31 Δεκ.: 25/12X μήνες απασχόλησης. Για όλο το έτος 25 ημερομίσθια η 1 μηνιαίος μισθός	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών άδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων η το 1/2 του μηνιαίου μισθού
3^ο έτος και τα επόμενα έτη Ολοκλήρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους ακιμή και την 01/01	μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών			
	21 ημέρες	25 ημέρες	1 μηνιαίος μισθός η 25 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού η 13 ημερομίσθια
από τη συμπλήρωση 24 μηνών				
	22 ημέρες	26 ημέρες	1 μηνιαίος μισθός η 26 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού η 13 ημερομίσθια

Τα σεμινάρια αυτά ξεκίνησαν από το καλοκαίρι του '14 να υποχρεώνουν εργαζομένους στον τομέα του επισιτισμού να καταβάλουν το ποσό των 60 (πληον) ευρώ για την παρακολούθησή τους. Το ποσό καταβάλλεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Απευθύνονται σε όσους εμπλέκονται με τον χειρισμό τροφίμων, σε επιχειρήσεις που ασκούν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες δραστηριότητες: παρασκευή, μεταποίηση, παραγωγή, συσκευασία, αποθήκευση, μεταφορά, διανομή, διακίνηση και προσφορά προς πώληση ή διάθεση τροφίμων.

Διάρκούν ένα 2ημερο από 5 ώρες την ημέρα και στο τέλος υπάρχει γραπτή εξέταση για να μπορέσει ο ενδιαφερόμενος να πάρει το πιστοποιητικό.

“Δεν μας το επιβάλλει ο νόμος, αλλά η συνείδηση μας” προτάσσει ο ΠΑ.Σ.Κ.Ε.ΔΙ (Πανελλήνιος Σύνδεσμος Καταστημάτων Εστίασης και Διασκέδασης). Η συνείδηση μας, μας λέει να δώσουμε 60 ευρώ για να αυξηθεί η συλλογή χαρτούρας που θα έχουμε. Κάποιοι δεν έχουν καταλάβει ότι για να διασφαλιστεί η ποιότητα εξυπηρέτησης πρέπει πρώτα να εξασφαλιστεί η ποιότητα εργασίας των εργαζομένων.

Στο επίσημο site γίνεται χρήση φράσεων όπως, “διασφάλιση της ποιότητας και παραγωγής προϊόντων” όπως και “προστασία των πολιτών αλλά κυρίως των παιδιών μας”, φράσεις - δικαιολογίες που χρησιμοποιούνται για την νομιμοποίηση τέτοιων πρακτικών και την αποδοχή από μέρους της κοινωνίας.

Ο έλεγχος και η επιτήρηση αποτελούν πλέον δεδομένο χαρακτηριστικό των σύγχρονων κοινωνιών. Ένα πλέγμα παρακολούθησης και επιτήρησης στήνεται, με κάμερες σε κάθε γωνιά, στους χώρους εργασίας. Σεκουριτάδες και συστήματα ελέγχου φροντίζουν για την τήρηση της τάξης. Στην Σύρο σε αρκετά μαγαζιά υπάρχει κλειστό κύκλωμα παρακολούθησης τόσο των πελατών όσο και των εργαζομένων με πρόφαση την "ασφάλεια" του μαγαζιού. Κατά πόσο όμως, ένα τέτοιο κύκλωμα είναι "νόμιμο"; Ή μήπως εξυπηρετεί τακτικές εκφοβισμού του εργοδότη προς τους εργαζομένους. Να επισημάνουμε πως όλα τα συστήματα παρακολούθησης πρέπει να είναι δηλωμένα στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και να αναγράφεται σχετική ειδοποίηση έξω από το μαγαζί.

Όσων αφορά του τι μπορούμε να κάνουμε σε αυτές τις περιπτώσεις, μπορούμε να ασκήσουμε, για σύστημα βιντεοεπιτήρησης, τα δικαιώματα πρόσβασης και αντίρρησης, όπου ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απαντήσει εγγράφως. Εφόσον οι κάμερες λειτουργούν για τον έλεγχο του προσωπικού, η επεξεργασία είναι παράνομη και μπορούμε να υποβάλουμε καταγγελία. Δεδομένου ότι ο καταγγελλόμενος ενδεχομένως να έχει πρόσβαση στα στοιχεία της καταγγελίας, η υποβολή καταγγελίας μέσω συλλογικού οργάνου είναι καλύτερη.

που επιτρέπονται και που όχι

Στα εμπορικά κέντρα επιτρέπεται σε σημεία εισόδου/εξόδου (χωρίς εικόνα από δημόσιο χώρο), στα ταμεία - χώρους φύλαξης χρημάτων, σε αποθήκες εμπορευμάτων και σε χώρους στάθμευσης και ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων. Στα μπαρ ισχύουν τα ίδια (δεν επιτρέπεται να καταγράφονται χώροι συνεστίασης ή αναψυχής / διασκέδασης). Αναφορικά με το μπαρ, κάμερα επιτρέπεται μόνο πάνω από το ταμείο. Επίσης απαγορεύεται η τοποθέτηση καμερών στην κουζίνα ή άλλους χώρους που κινούνται μόνο εργαζόμενοι.

Τοποθέτηση καμερών σε δημόσιους χώρους επιτρέπεται, μόνο από δημόσιες αρχές, υπό προϋποθέσεις. Δεν επιτρέπεται η τοποθέτηση καμερών σε δημόσιο χώρο από ιδιώτη για σκοπούς προστασίας προσώπων και αγαθών (μια τέτοια τοποθέτηση επιτρέπεται σε εξαιρετικές μόνο περιπτώσεις).

Λίγο πιο θεωρητικά για να μπούμε στο νόημα της καταπίεσης που βιώνουμε, όχι μόνο από το κάθε αφεντικό που έχουμε μπροστά μας, αλλά από τον ίδιο τον τρόπο που έχουν στηθεί οι εργασίες. Η εργασία θεωρείται μια από τις διαδικασίες που εξυψώνει την ανθρώπινη προσωπικότητα και της προσδίδει διάφορες αρετές. Παρόλ' αυτά, η διάρθρωση της παραγωγής είναι έτσι που μας αποξενώνει, μας κατακερματίζει και δεν έχει καμία σχέση με αυτό που ονομάζεται «δημιουργικές δραστηριότητες». Στον κόσμο που ζούμε σήμερα, δεν παράγονται πράγματα για να μοιραστούν ανάλογα με τις ανάγκες του καθενός, αλλά για να αγοραστούν απ' όσους έχουν το χρήμα.

Τώρα όσον αφορά **τα εργατικά μας δικαιώματα** για τα οποία αναφερθήκαμε στο φυλλάδιο αυτό, να τονίσουμε ακριβώς ότι **δεν πρόκειται για "φιλήνθρωπες παραχωρήσεις" αλλά για κατακτήσεις, αποτελέσματα σκληρών αγώνων**. Αγώνες που δεν δόθηκαν με πρωτοστάτες μόνο τα επίσημα συνδικαλιστικά σώματα (ΓΣΕΕ - ΠΑΜΕ) τα οποία προσπαθούν στους αγώνες των εργαζομένων να ελέγξουν τις όποιες αντιδράσεις έτσι ώστε να διαμεσολαβήσουν για να βρεθεί μία μέση λύση μεταξύ αφεντικών - εργαζομένων, σωστή και "υπεύθυνη", αγνοώντας τα εργατικά συμφέροντα. Οι αγώνες μας πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο συλλογικοί (χωρίς διαχωρισμούς σε είδος εργασίας, εθνικότητα...), αυτοοργανωμένοι, χωρίς δηλαδή ηγέτες και αντιπροσώπους και να χαρακτηρίζονται από αλληλεγγύη αλλά ταυτόχρονα και από την προσωπική ευθύνη του καθενός απέναντι στους άλλους και τον εαυτό του. Όσων αφορά την αλληλεγγύη εμείς την εννοούμε ως το βασικό χαρακτηριστικό κάθε προσπάθειας, διεκδικούμε ή υπερασπιζόμαστε κάτι, όχι μόνο για την πάρτη μας, αλλά και για το σύνολο των συναδέλφων μας, ακόμα και αν αυτοί έρθουν αφού εμείς έχουμε φύγει. Γιατί σίγουρα και εμείς θα θέλαμε στην επόμενη δουλειά μας οι συνθήκες να είναι ευνοϊκές και οι ώρες πιο ευχάριστες.

Το φυλλάδιο αυτό έχει σαν στόχο για αρχή την ενημέρωση μας για τα βασικά “δικαιώματα” αλλά και τον συντονισμό με στόχο την μελλοντική σύσταση σωματείου.

Όποιος ενδιαφέρεται μπορεί να στείλει mail στο akx@espin.net ή να περάσει από τον χώρο του ανοιχτού 3ου τις Πέμπτες στις 19:00



στα μαγαζιά της διασκέδασης, κάποιες/οι δεν διασκεδάζουν