

Πώς να Απολύσετε το Αφεντικό σας

Εργατικός Οδηγός
Συνδικαλιστικής Οργάνωσης

Τμήμα Μελετών Επιμόρφωσης και Εκπαίδευσης
IWW-CyROC



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>Πρόλογος</i>	<i>1</i>
<i>Εισαγωγή</i>	<i>3</i>
<i>Κεφάλαιο 1^ο – Προσαρμογή Στάσης</i>	<i>4</i>
<i>Κεφάλαιο 2^ο – Οι Συζητήσεις</i>	<i>15</i>
<i>Κεφάλαιο 3^ο – Χαρτογράφηση του Χώρου Εργασίας</i>	<i>32</i>
<i>Κεφάλαιο 4^ο – Ηγέτιδες</i>	<i>43</i>
<i>Κεφάλαιο 5^ο – Το Οργανωτικό Ζήτημα</i>	<i>62</i>
<i>Κεφάλαιο 6^ο – Η Καμπάνια</i>	<i>68</i>
<i>Κεφάλαιο 7^ο – Συμμαχίες</i>	<i>84</i>
<i>Κεφάλαιο 8^ο – ΑΠΕΡΓΙΑ!</i>	<i>92</i>
<i>Κεφάλαιο 9^ο – Περιμένετε το Αναπάντεχο</i>	<i>104</i>
<i>Κεφάλαιο 10^ο – Η οργάνωση ποτέ δεν (πρέπει να) σταματά</i>	<i>117</i>
<i>Πηγές</i>	<i>154</i>

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

*"...η μέρα κείνη δε θα αργήσει
κυνηγημένο μου πουλί..."*

Στις αρχές του 2023 ξέσπασε μια απεργία διαρκείας στο τηλεφωνικό κέντρο της ασφαλιστικής εταιρίας Anytime by Interamerican Κύπρου, με αφορμή την παράνομη απόλυση μου λόγω της συνδικαλιστικής μου δραστηριότητας ως εκπρόσωπος της Παγκύπριας Συντεχνίας Εργαζομένων στις Υπηρεσίες της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΑΣΕΥ-ΠΕΟ), και ως οργανώτρια των Βιομηχανικών Εργατών του Κόσμου – Κύπρου (IWW-Cyprus). Είναι σχεδόν αδύνατο σε ελάχιστες γραμμές να περιγράψει κανείς το χρονικό της παραπάνω εμπειρίας, τον πόνο και τον ενθουσιασμό που τη συνόδευαν, όπως επίσης και τον απίστευτο κόπο όλων έζησαν τον αγώνα και συνέβαλλαν σε αυτόν ως απεργοί ή ως αλληλέγγυοι, ένα αγώνα που συντάραξε δεκάδες ζωές, αγωνιστών και μη. Η απεργία αυτή όμως, όπως και οι περισσότερες τέτοιες δράσεις, δεν ήταν παρά η κορυφή του παγόβουνου. Έκρυβε από κάτω κοντά 4 χρόνια οργανωτικής προσπάθειας μιας μικρής ομάδας εργαζομένων, με λάθη, απώλειες, πισωγυρίσματα αλλά και πολλές επιτυχίες.

Αυτός ο πιο σημαντικός και έντονος αγώνας της μέχρι τώρα ζωής μου, δεν θα μπορούσε να γίνει χωρίς τις οργανωτικές γνώσεις οι οποίες συλλέχθηκαν από πάρα πολλές πηγές για να περιληφθούν σε αυτό το εγχειρίδιο που έπεται να μελετήσεις, ούτε χωρίς τις συμβουλές και την καθοδήγηση ανθρώπων που έχουν μελετήσει ενδελεχώς την εφαρμογή τους. Αν είναι να κρατήσεις μόνο ένα μήνυμα από αυτόν τον πρόλογο, είναι ότι αυτά που θα διαβάσεις είναι δοκιμασμένα και πράγματι έχουν αποτέλεσμα! Έχουν αποτέλεσμα στο να δημιουργήσουν γερές και ουσιαστικές σχέσεις αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας ανάμεσα στις εργάτριες και τους εργάτες αυτού του κόσμου, σχέσεις που λειτουργούν τόσο ως σανίδες σωτηρίας μέσα στον βούρκο της εκμετάλλευσης και της καχυποψίας που ζούμε σήμερα, όσο και ως το μοναδικό όχημα για ένα καλύτερό αύριο.

Όταν πάρεις την μεγάλη απόφαση να οργανώσεις τον χώρο εργασίας σου, αντί του να παραιτηθείς ή του να δεχτείς αμαχητί τον εξευτελισμό και την εκμετάλλευση, ετοιμάσου να ξεκινήσεις τη μεγαλύτερη περιπέτεια της ζωής σου. Είναι εντάξει να απογοητεύεσαι στη διαδρομή. Είναι κομμάτι του ταξιδιού. Οι εναλλαγές από τον ενθουσιασμό και την αισιοδοξία στην απελπισία, και το αντίστροφο, ήταν καταστάσεις που ζούσαμε ακόμα και μέσα στην ίδια μέρα. Μόνο μέσα από τέτοιες εμπειρίες σφυρηλατούνται και ατσαλώνονται γερές σχέσεις, αυτές που αποτελούν προϋπόθεση για την διασφάλιση της ακεραιότητας και της αξιοπρέπειας μας ασχέτως αν και κατά πόσο πετυχαίνουμε τους άμεσους στόχους των δράσεων μας. Η απεργία στην Anytime οδήγησε στην μαζική απόλυση όλων των απεργών, την πρώτη απόλυση εργαζομένων εν απεργία στην ιστορία της κυπριακής δημοκρατίας· και παρά ταύτα νιώθουμε όλες κερδισμένες, και δεν θα αλλάζαμε την απόφαση μας να μην κάνουμε ούτε βήμα πίσω στις πάμπολλες ευκαιρίες που είχαμε για υποχώρηση για τίποτα στον κόσμο. Και το πιο σημαντικό, αυτές οι σχέσεις που με τόσο κόπο φτιάξαμε άντεξαν την «αποτυχία» της απεργίας, μια εμπειρία που μας έδωσε χρήσιμα μαθήματα για τους αγώνες που έρχονται. Ακριβώς όπως μας μαθαίνει το εγχειρίδιο που έχεις μπροστά σου.

Δεν θα μπορούσα να κλείσω αυτόν τον πρόλογο χωρίς μια αναφορά στην οργάνωση που συνέταξε αυτό το εγχειρίδιο, στην οποία έχω την αμέριστη τιμή να ανήκω. Οι IWW είναι για μένα η συλλογική συνείδηση, εμπειρία και δράση των εργατριών και των εργατών στο εδώ και στο τώρα, οι εμπειρίες, οι αγώνες, οι συγκρούσεις της τάξης μας επί 118 χρόνια και βάλτε από την ίδρυση τους. Το ότι ο αγώνας και η απεργία μας ακούστηκαν και στηρίχθηκαν σε Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Αυστρία, Γερμανία, Ελβετία, Σουηδία κτλ., είναι αποτέλεσμα της συντονισμένης δράσης αυτής της οργάνωσης. Οι Wobblies αυτού του κόσμου μας στήριζαν και πάλευαν δίπλα μας, στις λύπες και στις χαρές, και μας χάρισαν κάποιες από τις πιο όμορφες και αξέχαστες εμπειρίες. Ήταν η επιβεβαίωση ότι δεν είμαστε μόνες.

Όσον αφορά τους άμεσους συγγραφείς αυτού του έργου, τα μέλη που στελεχώνουν το Τμήμα Μελετών Επιμόρφωσης και Εκπαίδευσης (Τμή.Μ.Ε.Ε.) των IWW-Cyprus, ξέρουν πολύ καλά πως έχουν αναλάβει το κείμενο έργο των θεματοφυλάκων της συλλογικής μας ιστορίας και εμπειρίας, και της καλλιέργειας ταξικής συνείδησης. Κάθε συνείδηση που κερδίζεται πίσω στην τάξη που ανήκει, είναι ένα κερδισμένο στοίχημα, μια νικηφόρα μάχη, με διακύβευμα το μέλλον της ανθρωπότητας και του πλανήτη. Είναι εκείνη η συλλογική βιωμένη συνείδηση που εντέλει θα απολύσει τα αφεντικά μας, και θα μας οδηγήσει στην κατάργηση της μισθωτής σκλαβιάς.

Μαρία Ιωάννα Χελιουδάκη – Λευκωσία, Οκτώβριος 2023



Η Μαρία Ιωάννα Χελιουδάκη (δεξιά) και μία απεργός της Anytime, σε εκδήλωση της ΠΕΟ για τις απεργίες της χρονιάς 2022-2023 (φωτογραφία του Τμή.Μ.Ε.Ε. IWW-CyROC)

Εισαγωγή

Οι Βιομηχανικοί Εργάτες του Κόσμου (Industrial Workers of the World - IWW) είναι ένα συνδικάτο που ιδρύθηκε το 1905 στο Σικάγο, και στις μέρες μας έχει εξαπλωθεί σε όλο τον πλανήτη, με επιτροπές, παραρτήματα και μέλη σε χώρες της Βορείου Αμερικής, της Ευρώπης, της Ωκεανίας και της Ασίας. Σκοπός του συνδικάτου, από την ίδρυση του μέχρι και σήμερα, είναι να εντάξει στις γραμμές του ολόκληρη την εργατική τάξη, και να στρέψει τους εργασιακούς αγώνες προς την κατάργηση της μισθωτής εργασίας, και όχι απλά στην βελτίωση των όρων εκμετάλλευσης. Στο πλαίσιο της αντίληψης και της στοχοθεσίας των IWW, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ αξιωματούχων των σωματείων και της εργοδοσίας πίσω από κλειστές πόρτες, και η υπογραφή συλλογικών συμβάσεων που «διασφαλίζουν» προσωρινά την εργασιακή ειρήνη προς όφελος των αφεντικών, δεν εξυπηρετεί τα συλλογικά συμφέροντα της εργατικής τάξης. Αντίθετα, η καλλιέργεια στενών σχέσεων αλληλεγγύης ανάμεσα στις συναδέλφους, και η Άμεση Δράση (δηλαδή η κάθε μορφή δράσης η οποία τσακίζει την δυνατότητα των αφεντικών να βγάζουν κέρδος και τους αναγκάζει να αποδέχονται τα αιτήματα των εργαζομένων), δεν είναι μόνο τα βέλτιστα μέσα για την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και για την προστασία και την προώθηση των εργατικών δικαιωμάτων στο εδώ και στο τώρα, αλλά και η οδός για την ωρίμανση των συνθηκών που θα οδηγήσουν στο ξεπέραςμα του καπιταλισμού.

Με το απόλυτο μέσο εργατικής άμεσης δράσης να είναι η απεργία, το 1970 οι IWW (αλλιώς Wobblies) εκδίδουν την μπροσούρα Πώς να Απολύσετε το Αφεντικό Σας (How to Fire Your Boss) στις ΗΠΑ. Σε αυτήν παρουσιάζουν τις διάφορες μορφές απεργίας, καθώς και άλλες μεθόδους αύξησης της εργατικής εξουσίας στον χώρο εργασίας. Η μπροσούρα μεταφράστηκε και στα ελληνικά τις προηγούμενες δεκαετίες, όμως η έκδοση που κρατάτε στα χέρια σας δεν αποτελεί μια απλή επανέκδοση ή μια εναλλακτική μετάφραση. Δανειζόμενοι τον τίτλο, και το περιεχόμενο, της ιστορικής αυτής μπροσούρας, το Τμήμα Μελετών Επιμόρφωσης και Εκπαίδευσης της Κυπριακής Περιφερειακής Οργανωτικής Επιτροπής των Βιομηχανικών Εργατών του Κόσμου (IWW-CyROC) σας παρουσιάζει ένα εγχειρίδιο οργάνωσης των συναδέλφων σας στον χώρο εργασίας, έτσι ώστε να επιτευχθεί (αν και όταν είναι χρήσιμο και αναγκαίο) η οργάνωση μιας μαζικής και δυναμικής δράσης.

Το εγχειρίδιο αυτό δεν μπορεί να αντικαταστήσει τις γνώσεις, εμπειρίες και συμβουλές που προσφέρει η IWW-CyROC, είτε μέσω των σχετικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων είτε μέσω προσωπικών συναντήσεων με ενδιαφερόμενα μέλη που είναι κομμένες και ραμμένες στα μέτρα του κάθε χώρου εργασίας. Αντίθετα, ο στόχος της παρούσας έκδοσης είναι να συστηματοποιήσει την γενική ύλη του εκπαιδευτικού προγράμματος ευκολύνοντας την οργάνωση και διεξαγωγή των σεμιναρίων, ενώ ταυτόχρονα να υπογραμμίσει πως, στο τέλος της ημέρας, ο σκοπός της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των εργατικών αγώνων είναι η καλλιέργεια συναδελφικών σχέσεων και ταξικής συνείδησης, και όχι οι επιμέρους «νίκες».

Για περισσότερες πληροφορίες για την IWW-CyROC, και για να κανονίσετε μια συνάντηση μαζί μας, αποταθείτε στην [ιστοσελίδα μας](#), στις σελίδες μας στα social media, και στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@iww.cy.

Κεφάλαιο 1^ο – Προσαρμογή Στάσης

«Μια από τις πλευρές της ιστορίας που μου έχει κάνει την μεγαλύτερη εντύπωση και μου δίνει κάποιες ιδέες, είναι πως είδα τον τρόπο που κάποιοι από τους ανθρώπους στην αρχή, βασικά πολλοί από τους ανθρώπους στην αρχή, περιέγραφαν τον εαυτό τους ως συντηρητικοί, Ρεπουμπλικάνοι, οπαδοί του Τράμπ – εκεί βρίσκονταν. Και τώρα, υπάρχουν άνθρωποι που γνώρισα και συνδέθηκα όλη αυτή την περίοδο, που βίωσαν ποιοι ήρθαν, ποιοι τους στήριξαν, ποιοι έκαναν εισφορές, ποιοι τους αγνόησαν, ποιοι πήραν το μέρος της εταιρίας. Και υπάρχουν άνθρωποι εκεί έξω τώρα, που πλέον ποστάρουν αποφθέγματα του Eugene Debs στο Twitter και αυτοπροσδιορίζονται ως σοσιαλιστές, γιατί συνειδητοποίησαν πως κάποια πράγματα είναι σπουδαιότερα από το κόκκινο και το μπλε. Κάποια πράγματα όπως, στο τέλος της ημέρας, η αλληλοϋποστήριξη των εργατών, ποιος είναι με το μέρος σου και ποιος δεν είναι.»

Kim Kelly, μέλος των IWW, συγγραφέας του βιβλίου 'Fight Like Hell: The Untold History of American Labor' και αρθρογράφος εργασιακών ζητημάτων, για την 23μηνη απεργία ανθρακωρύχων στην Αλαμπάμα (2021-2023)

Αποφάσεις, λοιπόν, να οργανώσεις τον χώρο εργασίας σου, και από την αρχή συνάντησες το πρώτο εμπόδιο: είσαι η μόνη που ενδιαφέρεσαι να κάνεις κάτι τέτοιο! Πώς προχωράς;

1.1 Νικώντας την Απάθεια

Η οργάνωση είναι πρώτα απ' όλα στάση. Είναι η στάση ότι εσύ και οι συναδέλφισσες σου μαζί μπορείτε να κάνετε κάτι για να βελτιώσετε τα πράγματα. Είναι η στάση ότι η δράση είναι καλύτερη από τα παράπονα και τις γκρίνιες. Είναι η στάση ότι τα προβλήματα απλώς περιμένουν για μια λύση, και ότι η μαζική συλλογικοποίηση είναι μέρος αυτής της λύσης. Είναι η άρνηση να αποθαρρύνεσαι — τουλάχιστον όχι για πολύ. Είναι η προθυμία να ακούσεις τις άλλες με σεβασμό, έτσι ώστε το σχέδιο που θα καταλήξετε να αντανακλά τις καλές ιδέες πολλών ανθρώπων. Εάν έχεις την οργανωτική στάση, αισθάνεσαι ότι είναι απαραίτητο να αντιδράσεις στην αδικία. Έχεις δεσμευτεί να ενδυναμωθείς με τις συναδέλφους σου, και όχι μόνο στα λόγια. Πιστεύεις στη συλλογική δράση και θέλεις να γίνεις καλύτερη στο να κινητοποιείς και άλλες.

Η πρώτη προσαρμογή στάσης που χρειάζεται μια οργανώτρια είναι να ξεπεράσει την ιδέα ότι οι συνάδελφοι δεν ενδιαφέρονται – ότι ο χώρος εργασίας σας είναι βαλτωμένος στην «απάθεια». Είναι ένα κοινό παράπονο. Πηγές αυτής της, όπως θα δούμε επιφανειακής, απάθειας και αδιαφορίας, που οδηγούν τον κόσμο στο να μην οργανώνεται, είναι συνήθως οι εξής:

- Έλλειψη χρόνου
- Έλλειψη γνώσης/εμπειρίας
- Το συνδικάτο δεν είναι προσβάσιμο
- Συγκρούσεις μεταξύ ομάδων

- Συγκρούσεις μεταξύ ατόμων
- Γενική πεποίθηση πως τίποτα δεν θα αλλάξει
- Πεποίθηση πως όλοι οι άλλοι είναι απαθείς
- Αναζήτηση μεμονωμένων/ατομικών λύσεων
- ο ΦΟΒΟΣ

Σου ακούγεται οικείο; Μπορεί να νιώθεις ότι οι συναδέλφισσες σου δεν ενδιαφέρονται, αλλά αν το ψάξεις λίγο, θα βρεις πως αυτό δεν είναι ποτέ πραγματικά αλήθεια. Όλες ενδιαφέρονται για κάτι στη δουλειά. Οι περισσότερες νοιάζονται για τον μισθό τους, για παράδειγμα. Όλες θέλουν σεβασμό. Καμιά δεν αδιαφορεί για το αν η βάρδια της είναι άθλια. Είναι αδύνατο να μην νοιάζεσαι.

Ίσως ο χώρος εργασίας σου να είναι ο ένας στο εκατομμύριο όπου όλα είναι τέλεια. Ίσως οι συνάδελφοι σου να είναι απόλυτα ασφαλείς για τις δουλειές τους, να τις αγαπούν οι προϊστάμενες, να βγάζουν εξαιρετικά χρήματα με τρομερά οφέλη, να μην υπάρχει καμία ανησυχία για συρρίκνωση της επιχείρησης ή για απολύσεις, να μην αντιμετωπίζετε κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια σας, και να είσαστε όλες σίγουρες για την συνταξιοδότηση σας. Αν ναι, μπορείς να σταματήσεις να διαβάζεις αυτό το εγχειρίδιο και να αποκτήσεις ένα άλλο χόμπι!

Πιο πιθανό είναι οι συνάδελφοι σας να φοβούνται να πουν οτιδήποτε ή να αισθάνονται ανίσχυρες. Μπορεί να λένε ότι όλα είναι καλά επειδή δεν πιστεύουν ότι μπορεί να αλλάξει κάτι, ή δεν μπορούν να το φανταστούν διαφορετικό ή υποθέτουν ότι το πρόβλημα που τους ενδιαφέρει δεν είναι συλλογικό ή συνδικαλιστικό ζήτημα. Η οργάνωση είναι το αντίδοτο!

Τι εμποδίζει τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν το αφεντικό σχετικά με ζητήματα στο χώρο εργασίας; Αντί να κατηγορούμε την «απάθεια», είναι σημαντικό να ανακαλύψουμε τους πραγματικούς λόγους. Πρέπει να διαγνώσεις το πρόβλημα πριν μπορέσεις να βρεις την λύση. Τα τέσσερα πιο κοινά εμπόδια στα οποία βασίζεται το αφεντικό για να μας αποτρέψει από το να οργανωθούμε είναι το εξής:

1. **Φόβος.** Ο περισσότερος κόσμος φοβάται τα αντίποινα, και γενικά κάνει ό,τι μπορεί για να αποφύγει τις συγκρούσεις.
2. **Απελπισία.** Το αίσθημα πως τα πράγματα δεν μπορούν να αλλάξουν και δεν έχουμε καμία δύναμη.
3. **Διαίρεση.** Φροντίζει η κάθε εργαζόμενη να ανταγωνίζεται με τις άλλες.

4. **Σύγχυση.** Παρουσιάζει ανάμεικτα μηνύματα για να μας αποπροσανατολίσει, να μας τρομοκρατήσει ή/και να μας μπερδέψει.

Το κάθε ένα από το παραπάνω εμπόδια έχει μέθοδο αντιμετώπισης! Η οργανώτρια:

1. πατάει πάνω στο αίσθημα δικαίου ενάντια στις αδικίες που υφίστανται οι συνάδελφοι της για να τις βοηθήσει να βρουν το **θάρρος** και την **αποφασιστικότητα** να δράσουν όλες μαζί.
2. βοηθά στην ανάπτυξη ενός σχεδίου που να δείχνει βήμα-βήμα πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί μια κατάσταση, και μοιράζεται παραδείγματα και εμπειρίες επιτυχιών, για να καλλιεργήσει την **ελπίδα** στις καρδιές των συναδέλφων της.
3. εντοπίζει κοινά και κτίζει σχέσεις και δεσμούς ανάμεσα στις συναδέλφους, για να αποκτήσουν την απαραίτητη **ενότητα** για να δράσουν όλες μαζί.
4. ερμηνεύει και μοιράζεται πληροφορίες, καταδεικνύοντας την πραγματική εικόνα και το ευρύτερο πλαίσιο, έτσι ώστε οι συνάδελφοι της να αποκτήσουν την **διαύγεια** για να μην πέφτουν θύμα στις μηχανορραφίες της εργοδοσίας.

Μπορεί να νιώθεις πως ο χώρος εργασίας σου είναι βυθισμένος στην «απάθεια», αλλά κάτω από την επιφάνεια πάντα συμβαίνει κάτι άλλο. Εδώ είναι μερικοί τρόποι για να κατανοήσεις πραγματικά τι κρύβεται πίσω από την απάθεια και πώς να το αντιμετωπίσεις.

- **Το πρόβλημα:** Κανείς δεν φαίνεται να ενδιαφέρεται. **Τι πραγματικά συμβαίνει:** Όλοι νοιάζονται για κάτι — αλλά αυτό το κάτι μπορεί να μην είναι αυτό που περιμένεις. Το θέμα στο οποίο εστιάζεις εσύ μπορεί να μην είναι προτεραιότητα για την κάθε συνάδελφο. Μπορεί να αισθάνεται έντονα για άλλα θέματα που έχουν διαφύγει της προσοχής σου. Μπορεί να θεωρεί πως το πρόβλημα της δεν είναι και δικό σου, ή δεν είναι συνδικαλιστικό ή συλλογικό ζήτημα. **Η λύση:** Άκου. Επίλεξε μερικές συναδέλφους που θέλεις να γνωρίσεις καλύτερα. Μίλα μαζί τους για να μάθεις τι έχουν στο μυαλό τους. Δείξε σεβασμό και κατανόηση για τα ζητήματα που απασχολούν τις συναδέλφους σου, και έτσι θα είναι πιο πιθανό να κάνουν το ίδιο και για σένα.
- **Το πρόβλημα:** Είναι δύσκολο να φανταστείς πως τα πράγματα μπορούν να αλλάξουν. **Τι πραγματικά συμβαίνει:** Οι συναδέλφισσες σου δεν πιστεύουν ότι έχουν κάποια δύναμη — ακόμα. Οι περισσότερες εργαζόμενες ένιωθαν από πάντα εντελώς ανίσχυρες στην δουλειά, και δεν βίωσαν ποτέ την δύναμη της συλλογικής δράσης. Τα προβλήματα τους φαίνονται πολύ μεγάλα για να αντιμετωπιστούν, και η εργοδοσία έχει τιμωρήσει την πεποίθηση πως οι αποφάσεις της είναι οριστικές και αμετάκλητες. **Η λύση:** Δείξε στις συναδέλφους σου πως η αλλαγή είναι δυνατή. Φέρε τους κοντά. Ξεκινήστε από μικρά ζητήματα, που μπορείτε να παλέψετε για αυτά και να οργανώσετε σχετικές δράσεις με τα άτομα που ήδη έχεις μαζέψει. Αναπτύξτε όλες μαζί ένα αξιόπιστο σχέδιο με τα

βήματα για την επιτυχία. Καθορίστε τι θα θεωρούσατε επιτυχία, ποιος αποφασίζει για το ζήτημα που σας απασχολεί, και τι θα μπορούσε να τον πιέσει να ανταποκριθεί στα αιτήματά σας. Μοιράσου εμπειρίες και ιστορίες τακτικών που δούλεψαν στο παρελθόν.

- **Το πρόβλημα:** Κανείς δεν έρχεται στις συναντήσεις. **Τι πραγματικά συμβαίνει:** Οι άνθρωποι δεν έχουν κίνητρο να έρθουν εκτός αν νιώθουν πως η συμμετοχή τους μετράει. Αν μια συνάντηση αφορά μόνο την ενημέρωση, μπορεί να αποφευχθεί με ένα email. Επίσης, ένα email, ένα μήνυμα ή μία ειδοποίηση δεν θα εμπνεύσει άτομα να έρθουν. **Η λύση:** Δώστε νόημα στην συμμετοχή των συναδέλφων σας με την ανάθεση ρόλων. Φροντίστε να κατανοήσουν πως η παρουσία ή η απουσία τους θα επηρεάσει την έκβαση της συζήτησης και τα ζητήματα που τις αφορούν. Κάντε την συνάντηση ευχάριστη και παραγωγική. Ετοιμάστε μια ξεκάθαρη ατζέντα και χρονοδιάγραμμα, και είναι ωφέλιμο να υπάρχει ένα καυτό κεντρικό ζήτημα που θα σας απασχολήσει. Προσκαλέστε τον κόσμο προσωπικά. Μοιραστείτε το έργο της πρόσκλησης καινούριων ατόμων με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Εξετάστε τρόπους για να κάνετε τις συναντήσεις πιο προσιτές, με καλύτερο προγραμματισμό, οργάνωση φύλαξης παιδιών, μεταφράσεις, μεταφορικά. Αλλά στο τέλος της ημέρας, να είσατε ευέλικτες. Μερικές φορές οι άνθρωποι απλά δεν μπορούν να έρθουν στις συναντήσεις, σε προσωρινή ή και μόνιμη βάση. Αυτό δεν σημαίνει πως δεν μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση και σε όσες δράσεις γίνουν εν ώρα εργασίας, αν το επιθυμούν.
- **Το πρόβλημα:** Κανείς δεν είναι διατεθειμένος να κάνει το οτιδήποτε. **Τι πραγματικά συμβαίνει:** Πολλοί άνθρωποι δεν θα ξεκινήσουν να δρουν από μόνοι τους, αλλά μπορεί να υποστηρίξουν ή/και να συμμετάσχουν σε μια δράση εάν τους ζητηθεί απευθείας από κάποιον που εμπιστεύονται. **Η λύση:** Βρες μικρά, συγκεκριμένα αιτήματα. Προσέγγισε τις συναδέλφους προσωπικά. Σεβάσου τους χρονικούς περιορισμούς στη ζωή των συναδέλφων σας. Δείξε πολλή εκτίμηση για οτιδήποτε είναι διατεθειμένες να κάνουν. Ξεκαθαρίστε ότι τυχόν νίκες τις κέρδισε όλη η ομάδα συλλογικά.



Άσκηση #1 – ΔΙΑΓΝΩΣΤΕ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

Ποια εμπόδια στην οργάνωση ακούτε από τις συναδέλφισσες σας και ποιο πιστεύετε ότι είναι το πραγματικό πρόβλημα;		
Όνομα:	Τι ακούτε:	Τι πραγματικά συμβαίνει:
Όνομα:	Τι ακούτε:	Τι πραγματικά συμβαίνει:
Όνομα:	Τι ακούτε:	Τι πραγματικά συμβαίνει:
Όνομα:	Τι ακούτε:	Τι πραγματικά συμβαίνει:
Όνομα:	Τι ακούτε:	Τι πραγματικά συμβαίνει:

Η προσαρμογή στάσης ξεκινά με σένα! Συζητώντας με άτομα που (υποτίθεται πως) έχουν ειλικρινή θέληση να παλέψουν για ένα καλύτερο κόσμο, συχνά θα ακούμε πως «Ο χώρος εργασίας μου είναι ιδιαίτερος και κατ' εξαίρεση αδύνατο να οργανωθεί», και μετά θα επισημάνουν διάφορα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας τους (συντηρητικούς συναδέλφους, προσωρινές συμβάσεις, ανακύκλωση εργαζομένων, απάθεια, τον μικρό ή μεγάλο αριθμό του προσωπικού κτλ.) ως απόδειξη. Αυτά τα χαρακτηριστικά, επιμένουν, κάνουν τον δικό τους εργασιακό χώρο ουσιαστικά διαφορετικό από οποιονδήποτε άλλο χώρο εργασίας όπου υπάρχει η δυνατότητα για οργάνωση. Αλλά, φυσικά, οποιοσδήποτε σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας μπορεί να βρει λόγους για τους οποίους η συγκεκριμένη δουλειά είναι ξεχωριστή και αδύνατον να οργανωθεί. Μερικές φορές οι λόγοι διαφορετικών ανθρώπων μπορεί να έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους· για παράδειγμα, το γεγονός πως οι συμβάσεις είναι προσωρινές και υπάρχει μεγάλη ανακύκλωση εργαζομένων σε ένα χώρο εργασίας, ακούγεται τόσο συχνά σαν δικαιολογία όσο το οι εργαζόμενοι είναι όλοι για πολλά χρόνια στην εταιρία και έχουν μόνιμες συμβάσεις. Μάλιστα, αυτές οι δύο δικαιολογίες μπορούν να «ισχύουν» για τον ίδιο χώρο εργασίας.

Ας μελετήσουμε μερικά παραδείγματα τέτοιων δικαιολογιών, και το πώς τα αντιμετωπίζουμε με αναπλασίωση (reframing):

«Οι μισοί συνάδελφοι μου είναι πρωτάρηδες απόφοιτοι πανεπιστημίου που βλέπουν την δουλειά αυτή ως προσωρινό σταθμό, και οι άλλοι μισοί είναι μεγάλης ηλικίας με χρόνια στην δουλειά, που δεν θέλουν να ταρακουνήσουν την κατάσταση».

Προσπάθησε να δεις τους τρόπους με τους οποίους αυτές οι δύο ομάδες στην πραγματικότητα αλληλοσυμπληρώνουν η μία την άλλη, και θα μπορούσαν και οι δύο ομάδες να οργανωθούν αποτελεσματικά. Οι απόφοιτοι μπορεί να έχουν εμπειρία και επαφές με ακτιβιστικές ομάδες, και είναι πιο πιθανόν να ενδιαφέρονται για διάφορα ζητήματα, και να έχουν πάθος και ενέργεια, από ότι το παλαιότερο προσωπικό. Αντίθετα, οι πιο έμπειρες εργαζόμενες που αντιλαμβάνονται την συγκεκριμένη δουλειά ως την μόνιμη εργασιακή τους κατάσταση, έχουν έναν πολύ καλό λόγο να θέλουν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας, και είναι πιο πιθανόν να έχουν μνήμη και γνώση της ιστορίας του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου (ή γενικότερα της εργασιακής πραγματικότητας) που να τις καθιστά κατάλληλες για την εκπαίδευση νέων μελών.

«Ο χώρος εργασίας μου έχει πολύ μεγάλη ανακύκλωση εργαζομένων. Οι άνθρωποι δεν μένουν αρκετά για να οργανωθούν».

Συχνά, η μεγάλη ανακύκλωση εργαζομένων μπορεί να είναι αποτέλεσμα ενός αισθήματος αποδυνάμωσης, ή φαινόμενο που επηρεάζει κυρίως το νεότερο εργατικό δυναμικό, ή ενός χώρου εργασίας που απλώς μασάει τους ανθρώπους και τους φτύνει. Αν θέλετε να αποφύγετε τα πισωγυρίσματα σε μια οργανωτική εκστρατεία, αρχικά εσύ η ίδια πρέπει να πάρεις την απόφαση πως θα βάλεις ρίζες σε αυτήν την δουλειά, και να προσπαθήσεις να το μεταδώσεις έτσι ώστε να το κάνουν και άλλες. Η ανακύκλωση εργαζομένων σημαίνει απώλεια μνήμης και ιστορίας στον χώρο εργασίας, επομένως οι εργαζόμενες που έχετε πετύχει να μείνετε στον ίδιο χώρο για κάποιο χρονικό διάστημα (ή στην περίπτωση προσωρινών χώρων εργασίας, όπως πχ.

θέσεις εργασίας σε φεστιβάλ και συναυλίες, να έχετε εργαστεί για την ίδια εταιρεία πολλές φορές) έχετε μεγάλο πλεονέκτημα για οργάνωση· είσαστε αυτές που μπορούν να εκπαιδεύσουν άλλες εργαζόμενες και να τους πουν πως είτε πριν τα πράγματα ήταν καλύτερα και με οργάνωση μπορούμε να τα ξανακάνουμε έτσι, είτε πως τα πράγματα πριν ήταν χειρότερα αλλά με οργάνωση και αγώνα πετύχατε κάποια από όσα τώρα αυτές απολαμβάνουν. Επίσης, στο τέλος της ημέρας, η μεγάλη ανακύκλωση εργαζομένων διευκολύνει τις βρώμικες τακτικές· αν οι εργαζόμενες είναι πάντα στην κόψη του ξυραφιού και με το ένα πόδι έξω από την εταιρεία, έχουν πολύ λιγότερα να χάσουν (αν και αυτό μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση από τον αγώνα όταν τα πράγματα δυσκολέψουν, περισσότερο για αυτό σε επόμενα κεφάλαια).

«Οι συνάδελφοί μου είναι συντηρητικοί και δεν θέλουν να οργανωθούν».

Συχνά, ακόμη και άτομα που προσδιορίζονται ως πολιτικά συντηρητικοί μπορεί να ενδιαφέρονται να οργανωθούν – αρκεί να μην χρησιμοποιήσεις πάρα πολλά ριζοσπαστικά τσιτάτα, τουλάχιστον με το καλημέρα σας. Η οργάνωση με αυτούς τους ανθρώπους μπορεί να σε ενθαρρύνει να δημιουργήσεις στενές σχέσεις, και να τους επηρεάσεις προς το να αμφισβητήσουν σιγά σιγά τις προκαταλήψεις τους, αντί να τους απορρίψεις κατηγορηματικά και εξ αρχής εξαιτίας τους. Όταν ξεκινήσει η οργανωτική προσπάθεια ή η καμπάνια, μπορεί να ανακαλύψεις ότι βελτιώνετε σημαντικά τη γνώμη των ανθρώπων για τη συλλογική δράση.

«Ο χώρος εργασίας μου έχει πολλούς μετανάστες εργάτες. Υπάρχουν γλωσσικά εμπόδια, και αν χάσουν την δουλειά τους μπορεί να απελαθούν».

Οι εργαζόμενες είναι φτιαγμένες από πηλό και όχι από γυαλί, και δεν πρέπει να τις αντιμετωπίζουμε ως εύθραυστες· η υπόθεση ότι οι μετανάστριες δεν θα οργανωθούν επειδή μπορεί να τους αφαιρεθεί η βίζα είναι μια πλάνη. Ξανά και ξανά, έχουμε δει ότι ευάλωτοι άνθρωποι όπως αυτοί είναι συχνά οι πιο πρόθυμοι να οργανωθούν, επειδή ζούνε σε μόνιμο καθεστώς απειλής απέλασης για οποιονδήποτε λόγο, επειδή ζουν και δουλεύουν σε συνθήκες εξαθλίωσης, επειδή έχουν ήδη περάσει μέσα από κόλαση και τίποτα δεν τους φοβίζει πια. Κάποια με καλή γνώση του νόμου ή/και σχέσεις με οργανώσεις που ασχολούνται με αυτά τα ζητήματα μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό υποθέσεων σύγχρονης δουλειάς και διακρίσεων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να απειλήσουν το αφεντικό. Οι μετανάστριες είναι ακόμη πιο ευάλωτες στην εκμετάλλευση, και θα πρέπει πάντα να φροντίζεις πως η φωνή τους έχει βάρος από νωρίς σε μια οργανωτική εκστρατεία. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να γεφυρώνονται τα γλωσσικά εμπόδια όταν συμβαίνουν, γιατί εμποδίζουν την πραγματικά δημοκρατική οργάνωση. Εάν δεν υπάρχουν δίγλωσσοι εργαζόμενοι σε έναν χώρο εργασίας που να μπορούν να επικοινωνούν και να δράσουν ως διερμηνείς μεταξύ διαφορετικών εργαζομένων, ίσως χρειαστεί να μάθεις εσύ την γλώσσα ή, αν ανήκεις σε συνδικάτο, να απευθυνθείς εκεί για να καλυφθεί αυτό το κενό το συντομότερο (μπορεί κάλλιστα να χρειαστεί να πιάσει δουλειά στην εταιρεία ένα μέλος του συνδικάτου που να μπορεί να έχει τον ρόλο του διερμηνέα). Ένα πλεονέκτημα που ενδέχεται να προκύψει από αυτή την κατάσταση είναι ότι μπορεί να διαπιστώσετε ότι έχετε μια «μυστική γλώσσα»· αν οι διευθυντές δεν μιλούν την ίδια γλώσσα με ένα κομμάτι του προσωπικού, μπορείτε να οργανωθείτε σε κοινή θέα χωρίς να το ξέρουν!

«Εργαζόμαστε σε ξεχωριστή τοποθεσία για τους Συναδέλφους μου. Είναι δύσκολο ακόμη και να τους συναντήσεις».

Είσαι σίγουρη ότι δεν έχουν ήδη συναντηθεί; Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι, όπως οι ταχυμεταφορείς, οι φορτηγατζήδες, οι εργαζόμενες στην διαδικτυακή εκπαίδευση κτλ., πολύ συχνά δημιουργούν αυτοοργανωμένες και μη εγκεκριμένες από την εταιρεία μορφές επικοινωνίας εκτός του ελέγχου του αφεντικού, ως πρακτική αναγκαιότητα της δουλειάς. Αυτά τα «κανάλια» μπορεί να είναι ένας καλός τρόπος για να έρθετε σε επαφή εκτός του χώρου εργασίας. Μπορεί να χρειαστεί να κάνεις την δική σου έρευνα για να βρεις τα στοιχεία επικοινωνίας των ανθρώπων, ή να δημιουργήσεις την ευκαιρία να συνομιλήσετε ιδιωτικά. Εάν δεν τους συναντάς ποτέ, το νου σου στα φόρουμ, τα chatrooms ή τις λίστες ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στο διαδίκτυο όπου οι εργαζόμενες μπορούν να συνομιλούν. Μπορείς ακόμη να ξεκινήσεις το δικό σου τέτοιο «κάνάλι»· πχ. μια δημόσια σελίδα στο Facebook μπορεί να προσελκύσει συναδέλφους από τον ίδιο κλάδο, ή ακόμη και από την ίδια εταιρία (για τις «παγίδες» αυτής της μορφής οργάνωσης θα μιλήσουμε εκτενώς σε επόμενα κεφάλαια).

«Οι συνάδελφοί μου δεν με συμπαθούν».

Το να κάνεις τους συναδέλφους σου να σε συμπαθήσουν μπορεί να είναι δύσκολο. Μερικές συμβουλές είναι να φροντίζεις προσφέρεις βοήθεια όταν την χρειάζονται, να δείχνεις ειλικρινές ενδιαφέρον για τις ζωές και τα προβλήματα τους, και να μην χάνεις ευκαιρίες κοινωνικοποίησης μαζί τους. Βασικά πράγματα που κάνουν οι φίλες δηλαδή. Προσπάθησε να αποκτήσεις τουλάχιστον ΜΙΑ φίλη στο χώρο εργασίας και να την πείσεις να οργανώσετε μαζί τον χώρο εργασίας σας – μόλις είστε δύο, μπορείτε να συντονιστείτε για να εργαστείτε για να προσεγγίσετε τις υπόλοιπες μία την φορά, μέχρι να δημιουργήσετε μια ισχυρή κοινωνική δομή στο χώρο εργασίας. Το να έχεις συμμάχους είναι ένα από τα καλύτερα πράγματα που μπορείς να κάνεις.

«Οι βάρδιες μου είναι πολύ μεγάλες και δεν έχω πολλή ενέργεια, ή κάνω πολλές δουλειές, ή είμαι ανάπηρη».

Προσπάθησε να κάνεις όση περισσότερη οργανωτική δουλειά μπορείς εν ώρα εργασίας και όχι στο σπίτι. Φρόντισε να το κάνεις κρυφά, φυσικά, και μην αφήσεις το αφεντικό να πάρει χαμπάρι τι κάνεις. Αν έχει «νεκρό χρόνο» κατά την διάρκεια της εργάσιμης μέρας, αφιέρωσε τον σε αυτή την προσπάθεια. Χρησιμοποίησε την ενέργεια σου έξυπνα. Φρόντισε πρώτα τον εαυτό σου και σιγά σιγά προχώρα στην οργάνωση. Να έχεις πάντα στο μυαλό σου πως η οργανωτική προσπάθεια αργά ή γρήγορα πρέπει να γίνεται συλλογική, αποκεντρωμένη και δημοκρατική. Αν κάνεις όλη τη δουλειά, τότε δεν είναι συνδικάτο ή οργάνωση, είσαι μόνο εσύ. Ο φόρτος εργασίας της οργανωτικής προσπάθειας πρέπει να μοιράζεται ανάλογα με τις δυνατότητες του κάθε μέλους.

Άτομα που αντιμετωπίζουν/αντιμετώπισαν κατάθλιψη ή άλλες μορφές διαταραγμένης σκέψης, ίσως αναγνωρίσουν αυτή την αναπλαισίωση ως παρόμοια με τις ψυχολογικές τεχνικές αντιμετώπισης αυτών των ζητημάτων τους. Ο χώρος εργασίας, μέσω της δομής του και των

ατόμων της διεύθυνσης, επιδιώκει σκόπιμα να ενσταλάξει τη συμμόρφωση μέσω μιας αίσθησης φόβου και μιας ψευδαίσθησης αδυναμίας. Είναι δομημένος σαν μια δικτατορική ιεραρχία όπου το αφεντικό έχει τεράστιο έλεγχο στη ζωή μας και ασκεί αυτόν τον έλεγχο μέσω του άμεσου προϊσταμένου μας. Μας παρακολουθούν πάντα με διάφορους τρόπους. Η αποτελεσματικότητα μας αξιολογείται συνεχώς. Όλα γίνονται με βάση το ρολόι της εταιρίας, μεταφορικά ή κυριολεκτικά, με ελάχιστο ως καθόλου λόγο στο πώς να διαχειριστούμε τον χρόνο και τα καθήκοντα μας. Περιτριγυριζόμαστε συνεχώς από το μάρκετινγκ και το εμπορικό σήμα της εταιρίας. Ενδεχομένως να ντυνόμαστε βάσει του κώδικα της εταιρίας, ή ακόμα και να φοράμε στολή.

Όλα αυτά δημιουργούν την αίσθηση ότι η εταιρεία έχει όλη τη δύναμη και εμείς όχι. Κάποιοι εργοδότες ίσως είναι πιο χαλαροί, ή εφαρμόζουν πιο δόλιες μορφές ελέγχου, και άρα αυτή η μορφή ψυχολογικής προπαγάνδας δεν είναι τόσο εμφανής. Επίσης, κάποιες δουλειές διαχειρίζονται την παραγωγή με τρόπο που δεν περνάμε μεγάλο μέρος της καθημερινότητας μας υπό τις άμεσες διαταγές και επίβλεψη κάποιου. Έτσι, όταν οργανώνεται κάποιος άλλος χώρος εργασίας, τείνουμε να το θεωρήσουμε ως μια κατάσταση όπου τους ήταν πιο εύκολο να το κάνουν· δεν χρειάστηκε να αντιμετωπίσουν τις ίδιες μοναδικές προκλήσεις που θα πρέπει να αντιμετωπίσουμε εμείς αν προσπαθήσουμε να δημιουργήσουμε ένα συνδικάτο. Αυτή η συναισθηματική απόσταση δημιουργεί την εντύπωση ότι οι επιτυχημένες οργανωτικές προσπάθειες είναι «ιδιαιτέρες», κάτι που δεν μπορεί να κάνει ο καθένας, κάτι που μπορεί να γίνει μόνο σε έναν μυθικό χώρο εργασίας με τέλειες προδιαγραφές οργάνωσης.

Για να ξεπεράσουμε αυτή την συναισθηματική κατάσταση, πρέπει να συγκρίνουμε την υλική πραγματικότητα του χώρου εργασίας με τις ιδέες μας για αυτόν και να αντιμετωπίσουμε τον τρόπο που μας έχει εκπαιδέσει να τον αντιλαμβανόμαστε διαφορετικά. Αυτό μπορεί να γίνει πιο εύκολα μέσω συζητήσεων με φίλες ή συναδέλφους. Να θυμάσαι, αυτή η αναπλαισίωση δεν σημαίνει απαραίτητα να μετατρέπεις τα αρνητικά σε θετικά, αλλά να σκέφτεσαι πώς τα μοναδικά χαρακτηριστικά ενός χώρου εργασίας αλλάζουν τον τρόπο που θα προσεγγίσεις την οργάνωση του – ποιες μέθοδοι θα είναι αποτελεσματικές, και ποιες μπορεί να μην είναι. Έτσι και αλλιώς, όμως, κάθε χώρος εργασίας θα έχει τις προκλήσεις του και αυτές θα είναι διαφορετικές από αυτές των άλλων χώρων εργασίας. Αυτό δεν είναι κάτι που πρέπει να φοβάσαι, απλά σε αναγκάζει να είσαι εφευρετική.



1.2 Το Bullseye της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης

Εάν ζητήσετε από τα μέλη ενός σωματείου να σχεδιάσουν τη συνδικαλιστική δομή του, τα περισσότερα θα σχεδιάσουν μια πυραμίδα: στελέχη στην κορυφή, απλά μέλη στο κάτω μέρος. Κάποιοι εξυπνάκηδες μπορεί να σχεδιάσουν μια ανεστραμμένη πυραμίδα με τα απλά μέλη στην κορυφή. Αλλά ένας καλύτερος τρόπος για να σκεφτείς την δομή που θέλεις να δημιουργήσεις, από οργανωτική άποψη, είναι σαν ένας στόχος από ομόκεντρους κύκλους.

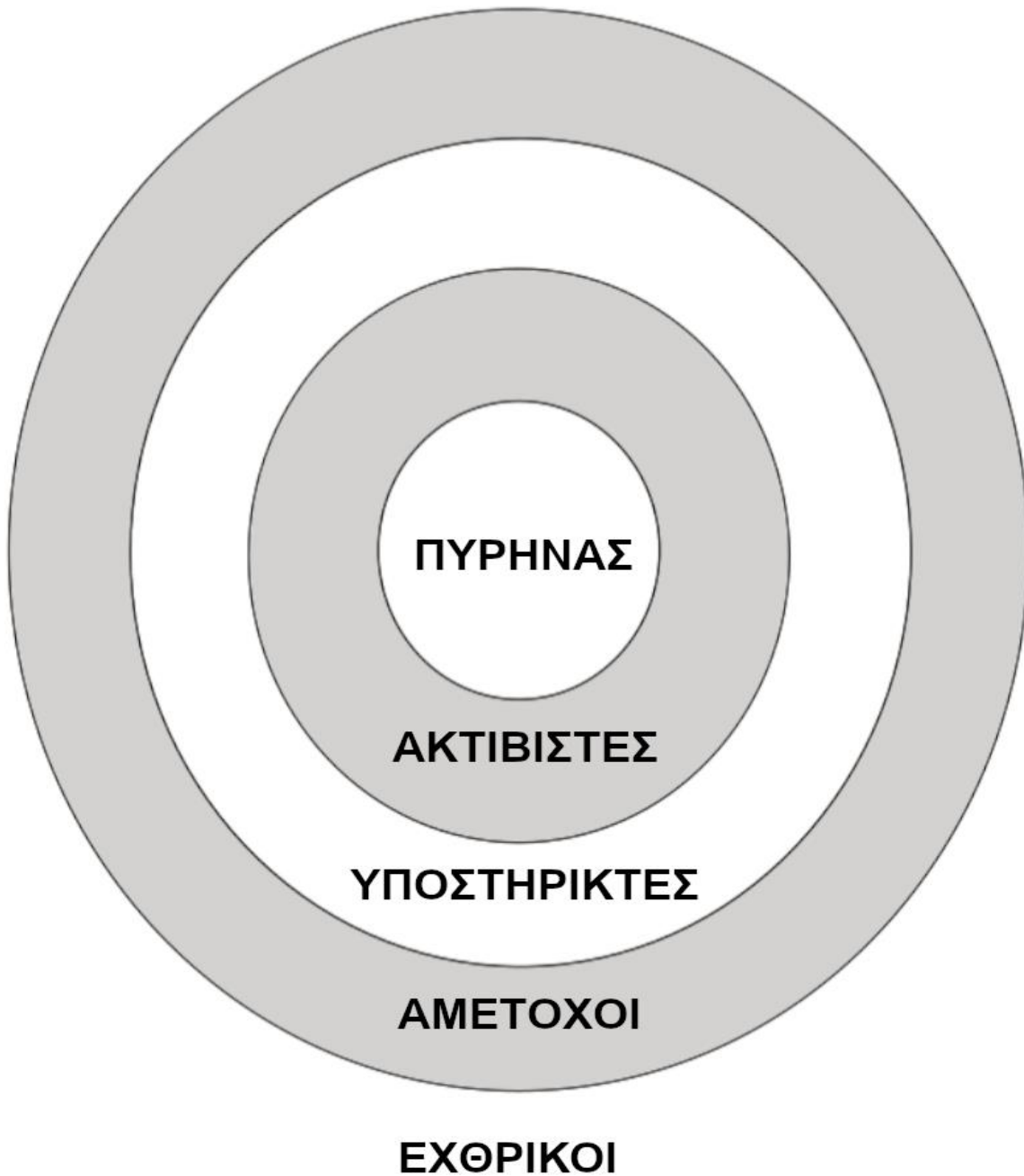
Στο κέντρο βρίσκεται η βασική σου ομάδα, ο **πυρήνας**: οι άνθρωποι (αρχικά πιθανότατα μόνο εσύ) που σκέφτεστε συνεχώς, ακόμα και στον «ελεύθερο» σας χρόνο, πώς να οργανώσετε τις συναδέλφους σας και πώς να εμπλέξετε και άλλες στην διαδικασία. Στον πρώτο κύκλο είναι οι **ακτιβιστές** στους οποίους μπορούμε να υπολογίζουμε ότι θα βοηθήσουν όταν υπάρχει κάποιο πρόβλημα, κινητοποίηση ή καμπάνια. Θα αναλάβουν ευθύνες και θα προσπαθήσουν να εμπλέξουν και άλλες στην δράση. Στον δεύτερο κύκλο είναι οι **υποστηρικτές**: άτομα που θα συμμετάσχουν σε δράσεις, θα φορέσουν καρφίτσες/μπλούζες/καπέλα δηλώνοντας την υποστήριξη τους στον αγώνα ή θα υπογράψουν σε συλλογή υπογραφών, αλλά δεν θα εμπλακούν στην οργάνωση των δράσεων ούτε θα αναλάβουν να εμπλέξουν άλλους ανθρώπους. Στον τρίτο κύκλο είναι τα άτομα που είναι πιο επιφυλακτικά, δεν βλέπουν την συλλογική/συνδικαλιστική οργάνωση ως σημαντική στις ζωές τους, οπότε **δεν συμμετέχουν**. Υπάρχουν επίσης άτομα εκτός του κύκλου που δεν είναι απλώς αμέτοχοι — είναι **εχθρικοί** προς τον συνδικαλισμό. Μην σπαταλάτε το χρόνο σας διαφωνώντας μαζί τους. Ίσως μια μέρα κάτι να τους ανοίξει τα μάτια, αλλά μάλλον θα είναι μια εμπειρία, και όχι μια συζήτηση.

Είναι σημαντικό για τις οργανώτριες να καταλάβουν ότι η συγκέντρωση της πλειοψηφίας των συναδέλφων στους εξωτερικούς κύκλους δεν είναι σημάδι αποτυχίας. Οι περισσότερες από τους συναδέλφους σας δεν θα γίνουν αφοσιωμένες εθελόντριες του συνδικάτου. Ακόμη και στις νικηφόρες καμπάνιες, ο σχεδιασμός της στρατηγικής και το βάρος της δουλειάς συνήθως εκτελούνται από μια χούφτα μέλη: τον πυρήνα. Οι ακτιβιστές και οι υποστηρικτές συμμετέχουν όπου χρειάζεται, και πολλές συνάδελφοι που γενικά είναι αμέτοχες παίζουν ρόλο σε κρίσιμες στιγμές, για παράδειγμα όταν ξεσπά μια απεργία. Μην βάζεις τον πήχη πολύ ψηλά, και μην στείλετε το μήνυμα πως για να εμπλακεί κάποια στο συνδικάτο πρέπει να είναι σαν και σένα. Η συμμετοχή τους δεν θα πρέπει να απαιτεί να αφιερώνουν όλες τις μέρες και τις νύχτες τους στο συνδικάτο· αντίθετα, βοήθα έτσι ώστε η καθεμιά να βρει τα δικά της επίπεδα συμμετοχής. Επίσης, καθώς προκύπτουν διάφοροι αγώνες, μην εκπλαγείς όταν οι άνθρωποι μετακινούνται μεταξύ των ρόλων – μερικές φορές τα ίδια άτομα θα έχουν κεντρικό ρόλο και θα αναλαμβάνουν πολλά καθήκοντα, ενώ άλλες φορές μπορεί όχι.

Παρόλα αυτά, ο ευκαίσιος στόχος της οργάνωσης είναι να μετακινήσεις περισσότερους ανθρώπους προς το κέντρο του bullseye. Σε καμία περίπτωση μην κάνεις τη βασική ομάδα σου πριβέ κλαμπ. Βοήθησε τις συναδέλφους σου να κάνουν ένα βήμα τη φορά, να αυξήσουν την ενεργή συμμετοχή τους, να περάσουν από την υποστήριξη στον ακτιβισμό, ή από τον ακτιβισμό στον κεντρικό πυρήνα. Σκοπός μας να γίνουμε όλες αφοσιωμένες οργανώτριες της εργατικής τάξης, που παλεύουμε για τα δικαιώματα και την ελευθερία μας.

Άσκηση #2 – ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΔΙΚΟ ΣΑΣ BULLSEYE

Σκέψου πού ταιριάζουν οι συνάδελφοι σου στους κύκλους. Μπορείς να σκεφτείς ένα ή δύο παραδείγματα συναδέλφων σε κάθε θέση — τον πυρήνα, τους ακτιβιστές, τους υποστηρικτές, τους αμέτοχους, τους εχθρικούς; Γράψε μερικά ονόματα σε κάθε κύκλο.



Κεφάλαιο 2^ο – Οι Συζητήσεις

Ωραία, τώρα έχεις (ιδεατά, έχετε) μια εικόνα για το που στέκονται οι συνάδελφοι σου. Πώς, όμως, θα σιγουρευτείς ότι έχεις πέσει μέσα; Πώς θα ανακαλύψεις ποια προβλήματα απασχολούν τις συναδέλφους σου και ποια τα εμπόδια που τις κρατούν πίσω από το να αντιδράσουν; Πώς θα ενθαρρύνεις περισσότερες από αυτές να μετακινηθούν προς το κέντρο του bullseye; Είναι απλό: μιλάς μαζί τους. Αλλά προσοχή! Υπάρχει ο σωστός τρόπος επικοινωνίας, και πολλοί λάθος τρόποι/παγίδες που θα πρέπει να αποφύγεις.

2.1 Η Πρώτη Επαφή

Αρχικά, δεν υπάρχει τίποτα πιο σημαντικό από την δημιουργία ειλικρινών προσωπικών σχέσεων με τις συναδέλφους σου· αυτές οι σχέσεις δεν μπορούν να περιστρέφονται αποκλειστικά γύρω από την συνδικαλιστική δράση, και ούτε να δημιουργούνται για εργαλειακούς ή περιστασιακούς λόγους. Κάθε σχέση, όσο μεγάλη σε διάρκεια και σπουδαιότητα, ξεκινάει με μια πρώτη επαφή, με τις πρώτες συζητήσεις.

Τα social media, τα γραπτά μηνύματα, τα email, τα τηλέφωνα, τα φυλλάδια, οι ιστοσελίδες είναι χρήσιμα μέσα διάδοσης πληροφοριών, αλλά δεν μπορούν να αντικαταστήσουν τις φυσικές προσωπικές συνομιλίες. Το να



συναντάς και να αντιμετωπίζεις τις συναδέλφους σου κατά πρόσωπο ήταν είναι και θα παραμείνει ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να πείσεις ανθρώπους να εμπλακούν στην οργάνωση, σε δράσεις και σε αγώνες. Είναι εύκολο να πάρεις ένα φυλλάδιο και να το πετάξεις μετά, συχνά χωρίς καν να το διαβάσεις, αλλά όταν ένα πραγματικό άτομο σε ρωτάει ή σου ζητάει να εμπλακείς, είναι πιο δύσκολο να πεις όχι.

Γιατί πρέπει να το κάνουμε προσωπικό; Επειδή το να οργανώνεσαι είναι τρομακτικό για τους περισσότερους ανθρώπους, συχνά και για μας τις ίδιες. Κανένας δεν θέλει να μπλέξει σε μπελάδες. Οπότε ο πιο αποτελεσματικός τρόπος να αντιμετωπίσουμε τον φόβο είναι να συνδέσουμε τους ανθρώπους μεταξύ τους. Όταν οι σχέσεις είναι γερές, όλες νιώθουν πιο ασφαλείς, και είναι πιο πιθανό να πάρουν ρίσκα. Αντίθετα, οι επιφανειακές σχέσεις δεν πρόκειται να αντέξουν τις πιέσεις τις εργοδοσίας. Όλα ξεκινάνε με τον σεβασμό. Όταν έχεις αυτοσεβασμό, δεν ανέχεσαι εκφοβισμούς και εκμετάλλευση. Όταν σέβεσαι τις συναδέλφους σου, σημαίνει πως εκτιμάς τις εμπειρίες τους και ξέρεις πως έχουν κάτι σημαντικό να προσφέρουν στο πλάνο σου για να διορθώσεις τα προβλήματα στη δουλειά. Δεν μπορείς απλά να δηλώνεις τον σεβασμό σου, τον χτίζεις δομώντας προσωπικές σχέσεις αλληλοϋποστήριξης – και αυτό δεν θα συμβεί από την μια μέρα στην άλλη.

Πρώτιστο έργο σου σε αυτή τη φάση είναι να διαγνώσεις τα εμπόδια στην οργάνωση· αυτό που μοιάζει με απάθεια μπορεί πραγματικά να είναι φόβος, απελπισία, σύγχυση ή διαίρεση. Ένα φυλλάδιο δεν μπορεί να καταλάβει τι είναι αυτό που εμποδίζει τους ανθρώπους, ούτε μπορεί να βοηθήσει να το ξεπεράσουν. Για αυτό χρειάζεται αμφίδρομη επικοινωνία. Πρέπει να μιλήσεις με τις συναδέλφους σου – και το πιο σημαντικό, να τις ακούσεις. Η οργάνωση περιλαμβάνει πολύ περισσότερο να ακούς παρά να μιλάς. Δοκιμάστε τον κανόνα 80/20 — άκου το 80% του χρόνου, και μίλα το 20%. Ή τουλάχιστον μείωσε το μερίδιό ομιλίας σου στο 1/3: έχεις δύο αυτιά και ένα στόμα, χρησιμοποιήστε τα αναλογικά. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο, ειδικά όταν είσαι ενθουσιασμένη ή όταν έχεις σημαντικές πληροφορίες που δεν έχουν οι άλλες. Αλλά η ακρόαση είναι ζωτικής σημασίας εάν πρόκειται να μάθεις τι πραγματικά απασχολεί τις συναδέλφους σου. Όταν λένε οι συνάδελφοι σου πως νοιάζονται για κάτι, φρόντισε να το θυμάσαι, ό,τι και αν είναι αυτό. Σκέψου το δικό σου βίωμα: Πώς νιώθεις να σου μιλάει κάποιος που φαίνεται να ενδιαφέρεται μόνο να ακούει την φωνή του; Ή όταν ένας φίλος είναι τόσο απασχολημένος με τις δικές του ανησυχίες που δεν μπορείς να αρθρώσεις λέξη; Αντίθετα, όταν έχεις ευκαιρίες να μιλήσεις και εσύ, δεν νιώθεις πιο εμπλεκόμενη στην συζήτηση;



Πώς να είσαι καλή ακροάτρια:

- ❖ Απέφυγε τους περισπασμούς. Κοίταξε την άλλη στα μάτια και βάλε το τηλέφωνο σου μακριά.
- ❖ Επιβράδυνε. Ο εγκέφαλός μας επεξεργάζεται τις σκέψεις τέσσερις φορές πιο γρήγορα από την προφορική επικοινωνία. Ως εκ τούτου, είναι εύκολο να «πηδήξεις» μπροστά μια συνομιλία, βασισμένη στις υποθέσεις σου για το πού το πάει η συνομιλήτρια, συμπληρώνοντας τα κενά και ξεφουρνίζοντας μια προεπεξεργασμένη απάντηση. Αντιστάσου σε αυτήν την παρόρμηση. Εστίασε σε αυτό που πράγματι λέει η συνομιλήτρια σου, στο εδώ και στο τώρα.
- ❖ Μην διακόπτεις. Αφιέρωσε χρόνο για να ακούσεις την πλήρη ιστορία.
- ❖ Να έχεις ανοιχτό μυαλό. Μην υποθέτεις ότι γνωρίζεις ήδη τι ενδιαφέρει κάποια. Οι άνθρωποι θα σε εκπλήξουν.
- ❖ Μην ψαρεύεις. Απέφυγε ερωτήσεις όπως "Δεν συμφωνείς ότι...", ή ερωτήσεις που η απάντηση τους είναι ένα «Ναι» ή ένα «Όχι». Προτίμησε ανοικτές ερωτήσεις που οδηγούν την συνομιλήτρια στο να μιλήσει και να αναπτύξει την σκέψη της.
- ❖ Εφάρμοσε ενσυναίσθηση. Μερικές φορές οι άνθρωποι πρέπει απλά να ξεσπάσουν. Μην τους αποθαρρύνεις. Το άμεσο καθήκον σου είναι να ακούσεις τι έχουν να πουν, όχι να τους κρίνεις.
- ❖ Βρες κοινά σημεία. Δεν χρειάζεται να συμφωνείτε με κάθε σημείο, αλλά δες που συμφωνείτε και αναγνώρισε πού διαφέρετε. Μην προσποιηθείς πως συμφωνείς με ότι ακούς απλά για να γίνεις αρεστή, αλλά επικεντρώσου στα σημεία συμφωνίας.
- ❖ Δείξε ότι ακούς τι λένε. Αντέδρασε στα όσα ακούς, κάνε επακόλουθες ερωτήσεις, και επανέλαβε αυτό που κατάλαβες. Αν ειπωθεί κάτι που δεν κατάλαβες, ρώτα.
- ❖ Μην νιώθεις ότι χρειάζεται να πουλήσεις κάτι. Η οργανώτρια δεν είναι πωλήτρια. Ψάχνεις πραγματικά και ειλικρινά να μάθεις την άποψη της άλλης και να δημιουργήσετε κάτι νέο μαζί.

Αυτές οι πρώτες συζητήσεις μπορούν να γίνουν παντού· στο διάλειμμα, στο πάρκινγκ, στην καφετέρια, ή ακόμα και ενώ εργάζεστε (αν αυτό είναι εφικτό στη δουλειά σου). Σημαντικό, κάθε ευκαιρία να βοηθήσεις μια συνάδελφο στην δουλειά είναι ευκαιρία για δόμηση σχέσης, και άρα ευκαιρία για προώθηση της οργάνωσης. Όμως, οι πιο χαλαρές και ειλικρινείς συζητήσεις προφανώς λαμβάνουν χώρα εκτός ωραρίου, και όχι κάπου όπου «και οι τοίχοι έχουν αυτιά». Αν έχεις την ευκαιρία να πιείς έναν καφέ ή μια μπύρα με τις συναδέλφους σου, ή να πηγαίνετε μαζί από και προς τη δουλειά, μην την αφήσεις να πάει χαμένη. Θα ανακαλύψεις πράγματα που δεν ήξερες ποτέ, για τον χαρακτήρα, την ζωή και την οικογένεια της κάθε συνάδελφου.

Άσκηση #3 – ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΣΗΜΕΙΩΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ

Πού και πότε μπορείς να συναντήσεις συναδέλφους στην δουλειά; Υπάρχουν ώρες και μέρη που μαζεύονται ομάδες συναδέλφων εν ώρα εργασίας;	Πού και πότε μπορείς να συναντήσεις συναδέλφους εκτός δουλειάς; Υπάρχουν ώρες και μέρη που μαζεύονται ομάδες συναδέλφων εκτός ωρών εργασίας;

Άσκηση #4 – ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ CONVERSATION STARTERS

Για να κάνεις τις συναδέλφους σας να μιλήσουν για εργασιακά θέματα και ανησυχίες, ποιες είναι κάποιες ανοιχτές ερωτήσεις που θα μπορούσες να ρωτήσεις;

Γεια σας ερ-γατάκια! Κρατάτε στα πατούσια σας ένα οδηγό για τα Πρέπει και τα Μη των συναδελφικών συζητήσεων!



Εκτός χώρου εργασίας, φροντίστε οι συζητήσεις σας να έχουν πραγματικό περιεχόμενο. Ρωτήστε ανοιχτά ερωτήματα!

Ποια 3 πράγματα θα άλλαζες για να γίνει η εργασία μας πιο ευχάριστη;



Δώστε πληροφορίες και παραδείγματα νικηφόρων και επιτυχημένων συλλογικών αγώνων για να τονώσετε την αυτοπεποίθηση και το ηθικό!

Οι λιμνενράτες το 2020 με μια αυθόρμητη 24ωρη «απόση εργασίας» κέρδισαν όλες τους τις διεκδικήσεις!

Αληθία: Δε θέλω όμως να απεργήσω.



Οι συναδέλφισσες/οι είναι άτομα που περνάμε πολύ χρόνο μαζί στην καθημερινότητα μας, αλλά πόσα πράγματα ξέρουμε γι' αυτά;



Η συζήτηση πρέπει να είναι τουλάχιστον 80% εσείς να ακούτε τις απαντήσεις τους! Ρωτάτε εποικοδομητικές ερωτήσεις που θα οδηγήσουν στην δημιουργική επίλυση των προβλημάτων και που θα ξεκαθαρίσουν τις πραγματικές ρίζες του προβλήματος.

Τι πιστεύεις πως πρέπει να κάνουμε για να φτιάξει το αφεντικό το πρόβλημα;



Δεν ξέρω...



Όυτε γω! Τι άλλο μπορούμε να κάνουμε για να πετύχουμε τις αλλαγές;

Όπως είπες, ίσως να πρέπει να μαζευτούμε όλοι μαζί και να μιλήσουμε στη διεύθυνση.

Μ' αρέσει πολύ αυτή η ιδέα! Θα μιλήσω με τον Άλεξ. Μπορείς να μιλήσεις εσύ με την Άντρη;

Ναι! Τα παιδιά μας πάνε στο ίδιο σχολείο!

Τέλεια! Ας βρεθούμε ξανά σε μια βδομάδα για να μιλήσουμε περισσότερο!



Πρέπει να μπούμε στη διαδικασία να τους γνωρίσουμε! Ποια η οικογενειακή τους κατάσταση; Πόσα παιδιά έχουν; ποια η θρησκεία και τα πιστεύω τους; Τι είναι θεωρούν σημαντικό; Οι απορίες μας πρέπει να πηγάζουν από ειλικρινές ενδιαφέρον για όσα βιώνουν, και όχι απλά περιέργεια.



Οι περισσότερες/οι δεν είναι συνηθισμένες/οι να σκέφτονται συλλογικά. Κάντε ερωτήσεις που υπογραμμίζουν το "η ισχύς εν τη ενώσει" με φυσικό τρόπο!

Πιστεύεις πως θα εισακουστείς από το αφεντικό αν πας μόνος σου, ή αν πάμε όλοι μαζί σαν ομάδα;



Θα μας απολύσει...



Ενδυναμώστε τα άτομα σταδιακά με ρόλους και καθήκοντα. Λογοδοτείτε η μία στην άλλη. Θέστε ρεαλιστικούς βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Οι 1to1 συναντήσεις είναι το κλειδί της πετυχημένης οργάνωσης.



Ανταλλάξτε contact info και να προσφέρετε βοήθεια εκεί και όπου χρειάζεται! Βρείτε χρόνο και κανονίστε συναντήσεις 1to1!

Θες να βρεθούμε στο πάρκο;



Nai!

Να είστε πάντα ειλικρινείς με τα ρίσκα! Πιέστε για αλλαγή περιορίζοντας την απελπισία και την ματαιότητα!

Πώς νιώθεις γι' αυτό; Που μπορούν να απολύσουν όποιον θέλουν χωρίς λόγο και αιτία! Πιστεύεις πως είναι πιθανό να απολύσουν όλη την ομάδα; Κι αν πείσουμε και συνάδελφους από τις άλλες ομάδες να ενωθούν μαζί μας;



Και αυτή είναι μόνο η αρχή. Αν θες να είσαι μέρος του αγώνα για την βελτίωση της ζωής σου και για τον τερματισμό της εκμετάλλευσης των ανθρώπων και της φύσης, γίνε μέλος των Βιομηχανικών Εργατών του Κόσμου και οργανώσου μαζί μας!



2.2 Η Οργανωτική Συζήτηση

Συγχαρητήρια. Αν έφτασες μέχρι εδώ με επιτυχία, σημαίνει πως έχεις αποκτήσει προσωπικές σχέσεις και επαφές με τις συναδέλφους σου. Μπορεί να φαίνεται εύκολο στα λόγια, αλλά στην



πράξη, και ειδικά για κάποιους ανθρώπους, αυτό είναι εξαιρετικά δύσκολο, ίσως το πιο δύσκολο κομμάτι της οργάνωσης των χώρων δουλειάς, και σίγουρα αυτό που απαιτεί περισσότερο χρόνο. Μην αμελήσεις να φροντίζεις τις σχέσεις που απέκτησες και να καλλιεργείς τις επαφές σε σχέσεις· είναι με αυτούς τους ανθρώπους που θα μοιραστείτε ήττες και νίκες, και θα αλληλοϋποστηριχτείτε όταν τα πράγματα γίνουν σκούρα.

Τώρα ήρθε η ώρα να περάσουμε στο επόμενο επίπεδο, και να έχουμε τις πρώτες συζητήσεις με συναδέλφους που να στοχεύουν συγκεκριμένα στην εργασιακή οργάνωση. Το πρώτο βήμα είναι να βρεις το κατάλληλο χρόνο και τόπο για τέτοιες συζητήσεις – μάντεψε, ο χώρος εργασίας δεν είναι ο κατάλληλος για τέτοιες κουβέντες, αντίθετα, η συνδικαλιστική οργάνωση εν ώρα εργασίας είναι παράνομη! Επίσης, είναι πολύ σημαντικό οι συζητήσεις αυτές να γίνονται κάπου που δεν υπάρχουν περισπασμοί· απέφυγε χώρους με δυνατή μουσική και κατανάλωση αλκοόλ.

Ακολουθούν ορισμένες οδηγίες για μια γόνιμη συνομιλία (ή μια σειρά από συνομιλίες) με μία συνάδελφο. Προφανώς, αυτές δεν πρέπει να ακολουθηθούν μηχανικά. Μίλησε με τον κόσμο φυσικά και οργανικά, και σκέψου το ακόλουθο περίγραμμα ως εργαλείο. Τα βήματα μπορούν να σε βοηθήσουν να κινηθείς προς έναν στόχο – αν γίνει σωστά, μια οργανωτική συζήτηση οδηγεί σε δράση.

Η δουλειά σου είναι κυρίως να κάνεις ερωτήσεις. Θέλετε η συνάδελφος σας να συνειδητοποιήσει ότι:

- την νοιάζει ένα πρόβλημα.
 - υπάρχει ένας υπεύθυνος λήψης αποφάσεων που έχει τη δύναμη να διορθώσει αυτό το πρόβλημα.
- ο υπεύθυνος λήψης αποφάσεων δεν θα το διορθώσει μέχρι να τον πιέσει κάποιος.
 - αυτός ο κάποιος δεν μπορεί να είναι άλλος από αυτή και τις υπόλοιπες συναδέλφους.

Αλλά αν της τα πεις όλα αυτά δεν είναι πολύ αποτελεσματικό από μόνο του. Πρέπει να την οδηγήσεις να τα συνειδητοποιήσει μόνη της, ρωτώντας τις σωστές ερωτήσεις. Έχουμε την τάση να θυμόμαστε αυτό που έχουμε σκεφτεί και πει οι ίδιες, όχι αυτό που μας είπε κάποια άλλη.

1. ΑΝΑΚΑΛΥΨΕ ΤΑ ΘΕΜΑΤΑ

Ξεκίνα κάνοντας ερωτήσεις — και ακούγοντας τις απαντήσεις — για να μάθεις τι πραγματικά ενδιαφέρει τη συνάδελφο σου. Κάνε ανοικτές ερωτήσεις, ειδικά όταν ακόμα δεν ξέρεις την άλλη καλά: «Πως πάει η μέρα σου;» «Πώς και έπιασες δουλειά εδώ;» «Πώς ήταν όταν πρωτοξεκίνησες εδώ;»

Προτρέχοντας λίγο, όταν οργανώνετε γύρω από ένα συγκεκριμένο ζήτημα, οι ερωτήσεις σας μπορεί να είναι περισσότερο στοχευμένες. Ωστόσο, ακόμα κι αν μαζεύετε υπογραφές καταγγέλλοντας πχ. το χάλια νέο πρόγραμμα, μην πηδήξετε κατευθείαν στο "Θα το υπογράψεις αυτό;" Καλύτερα ρωτήστε: «Πώς είναι το νέο πρόγραμμα; Δουλεύει για σένα;» Το θέμα είναι η συνάδελφός σας να φέρει στο μυαλό της πώς νιώθει για αυτό το ζήτημα, προτού της ζητήσετε να ενεργήσει. Εάν έχετε συζητήσει αυτό το θέμα στο παρελθόν, μπορείτε να ρωτήσετε ακόμα πώς την επηρεάζει σήμερα ή/και να μοιραστείτε την ιστορία κάποιας άλλης και να τσεκάρετε την αντίδραση της.

2. ΤΑΡΑΞΕ ΚΑΙ ΤΣΙΤΩΣΕ

Αντέδρασε σε αυτά που σου λέει και κάνε επακόλουθες ερωτήσεις. Αντιδρώντας, μπορείς να βοηθήσεις το άλλο άτομο να νιώσει ότι έχει την άδεια να είναι θυμωμένο: «Πόσο καιρό συμβαίνει αυτό;» «Πώς σε έκανε να νιώσεις αυτό;» «Είσαι εντάξει με αυτό;» «Πώς την παλεύεις;» «Πώς επηρέασε αυτό την οικογένεια σου;»

3. ΡΙΞΕ ΤΟ ΦΤΑΙΞΙΜΟ

Κάνε την συνάδελφο να μιλήσει για το ποιον θεωρεί υπεύθυνο για το πρόβλημα που την απασχολεί: «Γιατί νομίζεις ότι έχεις αυτό το πρόβλημα;» «Ποιος είναι σε θέση να το φτιάξει;» «Τι θα πρέπει να κάνει για να διορθωθεί;» «Πιστεύεις πώς αυτό το πρόβλημα πρόκειται να διορθωθεί από μόνο του;»

Πολλές φορές νιώθουμε ότι τα προβλήματά μας είναι απλά το πώς έχουν τα πράγματα. Συνειδητοποιώντας πως οι κακές συνθήκες δεν έπεσαν από τον ουρανό, μπορεί να είναι ενδυναμωτικό. Αν κάποιος πήρε την απόφαση που προκάλεσε αυτό το χάος, τότε κάποιος θα μπορούσε να την ανακαλέσει.



4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΕ ΤΑ ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΝΙΚΗ

Τώρα που η συνάδελφός σου είναι θυμωμένη, ήρθε η ώρα να προσφέρεις λίγη ελπίδα. Η ελπίδα έρχεται από τη δύναμη μας σε αριθμούς, και με το σωστό πλάνο, για το πώς να μετατρέψουμε τα προβλήματα μας σε προβλήματα για την εργοδοσία. Για παράδειγμα: «Οι περισσότερες από μας θέλουν να επιστρέψουν στο παλιό πρόγραμμα. Ο διευθυντής δεν άκουσε, αλλά τι θα γινόταν αν 25 από εμάς υπογράψουμε αυτήν την δήλωση, και όλοι εμείς πάμε μαζί στο γραφείο του για να την επιδώσουμε;» «Τι πιστεύεις ότι θα κάνει; Θα μπορέσει να συνεχίσει να μας αγνοεί;» «Ο ανώτερος του τι θα πει;»

Το συγκεκριμένο παράδειγμα είναι πιο δύσκολο να εφαρμοστεί αν αφορά ένα ζήτημα που δεν ενδιαφέρει άμεσα την ερωτώμενη, κάτι που θα προκύπτει κατά καιρούς καθώς δεν ενδιαφέρουν το ίδιο όλα τα ζητήματα όλες τις συναδέλφους. Αλλά μπορείτε να το γυρίσετε πατώντας στο γεγονός ότι η δύναμη στους αριθμούς είναι ο μόνος μας τρόπος για να πιέσουμε για οποιοδήποτε θέμα: «Αν κερδίσουμε σε αυτό το θέμα, πιστεύεις ότι η διεύθυνση θα πάρει το μάθημά της;» «Δεν θα είναι πιο εύκολο να οργανωθούμε την επόμενη φορά;» «Αυτό είναι το πρώτο βήμα. Όλες πρέπει να ξεκινήσουμε υποστηρίζοντας η μία την άλλη. Πώς αλλιώς θα έχουμε την δύναμη να πιέσουμε να λυθούν ολονών τα προβλήματα;»

5. ΠΑΡΕ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Ζήτησε από την συνάδελφο να συμμετάσχει στη λύση κάνοντας μια συγκεκριμένη ενέργεια: «Θα υπογράψεις αυτήν την δήλωση και θα έρθεις μαζί μας να την παραδώσουμε την Πέμπτη;» Αν κάποια φοβάται, πρέπει να αναγνωρίσεις ότι οι φόβοι της είναι πραγματικά βάσιμοι. Ωστόσο, τα πράγματα δεν θα βελτιωθούν αν δεν εμπλακεί. Η δουλειά σου δεν είναι να την πείσεις ότι κάνει λάθος που φοβάται, αλλά ότι πρέπει να ενεργήσει ούτως ή άλλως. «Θα έχουμε ποτέ το πρόγραμμα που θέλουμε αν δεν λάβουμε μέτρα;» «Είσαι πρόθυμη να αφήσεις αυτό το πρόβλημα να συνεχιστεί;» Το να τη βοηθήσεις να ξεπεράσει τους φόβους της θα είναι πολύ πιο εύκολο αν αυτό που της ζητάς να κάνει είναι να ενεργήσει με βάση αυτά που η ίδια έχει ήδη πει, παρά όταν της ζητάς να συμμετάσχει σε μια δράση που δεν έχει σκεφτεί η ίδια.

6. «ΕΜΒΟΛΙΑΣΕ», ΚΑΙ ΞΑΝΑΠΑΡΕ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Τώρα η συνάδελφος σου έχει δηλώσει πως θα εμπλακεί – αλλά ξέρει που μπλέκει; Ρώτησε την πώς πιστεύει ότι η διοίκηση θα αντιδράσει στη δράση: «Τι πιστεύεις θα πει ο διευθυντής όταν πάμε στο γραφείο του;» Εάν υπάρχει ένας πιθανός κίνδυνος που δεν έχει σκεφτεί, προειδοποίησε την για αυτόν: «Κι αν θυμώσει και απειλήσει πως θα μας κάνει αναφορά;» «Τι κι αν προτείνει να συναντηθεί με έναν ή δύο από εμάς αλλά όχι με όλους;» Μιλήστε για τα πιθανά σενάρια. Στη συνέχεια, ρώτα αν μπορείς ακόμα να βασιστείς στη συμμετοχή της. Αυτό το κομμάτι μπορεί να ακούγεται αντιπαραγωγικό, σαν να σαμποτάρεις η ίδια την προσπάθειά σου. Έκανες τόσο κόπο να την πείσεις να συμμετάσχει, και τώρα προσπαθείς να την μεταπείσεις;;; Όμως, όπως ο εμβολιασμός έναντι ενός ιού, η ιδέα είναι να τη βοηθήσουμε να αναπτύξει μια ανοσία στις επιθέσεις της διεύθυνσης, δίνοντάς της μια μικρή δόση του τι θα αντιμετωπίσει. Με αυτόν τον τρόπο, όταν η διεύθυνση αντιδράσει, και θα αντιδράσει κάποια

στιγμή, η αντίδραση αυτή δεν θα την εκπλήξει και δεν θα την βρει απροετοίμαστη. Επίσης, αν πέσεις μέσα στην πρόβλεψη σου θα ενισχύσει την αξιοπιστία σου, και την εμπιστοσύνη των συναδέλφων σου πως είσατε προετοιμασμένες να αντιμετωπίσετε την όποια αρνητική εξέλιξη.

7. ΚΑΘΟΡΙΣΤΕ ΕΝΑ ΠΛΑΝΟ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΧΩΡΗΣΕΤΕ

Συμφωνήστε στο επόμενο βήμα και τότε θα ξαναβρεθείτε. Ίσως να πρέπει να συναντηθείτε άμεσα για να παραδώσετε την δήλωση με τις υπογραφές, ή ίσως για να σε ενημερώσει πόσες συναδέλφους έπεισε να υπογράψουν και αυτές ή πώς πήγαν οι δικές της συζητήσεις με συναδέλφους και αν έπεισε κάποιες από αυτές να υπογράψουν ή/και να συμμετάσχουν στην παράδοση της δήλωσης: «Μπορείς να ζητήσεις και από την Χαρά να υπογράψει; Τέλεια! Να βρεθούμε μεθαύριο να μου πεις πώς πήγε!» Πάντα να έχεις στο μυαλό σου πως δεν προσπαθείς απλώς να οργανώσεις μια δράση. Η δράση είναι απλά το μέσο για να προσελκύσεις σταδιακά τις συναδέλφους πιο κοντά στο κέντρο, και να δημιουργήσεις ένα σταθερό δίκτυο επικοινωνίας. Προσπαθείς να κάνεις τον οργανωμένο συνδικαλιστικό αγώνα ένα οργανικό και φυσιολογικό μέρος της καθημερινής εργασιακής ζωής.



Άσκηση #5 – ΓΡΑΨΕ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΟΥ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Επίλεξε ένα πραγματικό ζήτημα από τον δικό σου χώρο εργασίας:
Επίλεξε μια πιθανή δράση που μπορείτε να οργανώσετε για να το αντιμετωπίσετε:
Επίλεξε μια πραγματική συνάδελφο:
Φαντάσου ότι πρόκειται να την πλησιάσεις για να συμμετάσχετε μαζί στη δράση. Θέλεις να καλύψεις όλες τις βάσεις μιας καλής οργανωτικής συνομιλίας. Τι ερωτήσεις θα έκανες σε κάθε βήμα;
1. Ανακάλυψε τα θέματα:
2. Τάραξε και τσίτωσε:
3. Ρίξε το φταιξιμο:
4. Παρουσίασε τα βήματα για την νίκη:
5. Πάρε δέσμευση:
6. «Εμβολίασε», και ξαναπάρε δέσμευση:
7. Καθορίστε ένα πλάνο για το πώς θα προχωρήσετε:

Άσκηση #6 – ΠΡΟΒΑΡΕ ΤΗΝ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Για τις περισσότερες μας είναι πολύ άβολο όλο αυτό, ειδικά τις πρώτες φορές. Δεν είναι και το πιο φυσικό πράγμα του κόσμου να ενθαρρύνεις τις συναδέλφους σου να θυμώσουν και να τις προκαλείς να αντιμετωπίσουν τους φόβους τους. Αλλά, όπως όλα, γίνεται πιο εύκολο με εξάσκηση, και με τον χρόνο.

Ζήτα από κάποια να σε βοηθήσει, και προβάρετε την συζήτηση που έγραψες. Βοηθός μπορεί να είναι η οποιαδήποτε φίλη, συγγενής, σύντροφος κτλ.· αλλά, ιδεατά, η εξάσκηση πρέπει να γίνεται με κάποια έμπειρη οργανώτρια, ή τουλάχιστον κάποιο μέλος του συνδικάτου μας, επειδή στο τέλος θα πρέπει να σου κάνει κριτική για το πώς τα είπες, και να σου δώσει κατευθυντήριες γραμμές.

Προσποιήσου ότι η βοηθός σου δουλεύει στην δουλειά σου, αλλά δεν την ξέρεις καλά – μπορεί να είναι καινούρια, ή να είσαι εσύ η νέα. Ζήτα της να σου παρουσιάσει αυτή ένα εύλογο σημείο συνάντησης εν ώρα εργασίας, και «εκεί» σπάσε τον πάγο και πρότεινε της να βρεθείτε και εκτός δουλειάς. Αν σου παρουσιάσει κολλήματα (πχ. έλλειψη χρόνου λόγω οικογένειας) καλώς, μάθε να δουλεύεις με αυτά (πρότεινε playdate μεταξύ των παιδιών σας, ή ένα κοινό γεύμα με τους συντρόφους σας κλπ.). Αφού κανονίσετε και υποτίθεται πως συναντιέστε εκτός ωρών εργασίας, ζήτα της να κάνει το καλύτερο που μπορεί να απαντήσει στις ερωτήσεις σου με ειλικρίνεια, σαν να ήταν αληθινό σενάριο.

Στη συνέχεια, συζητήστε με τον σύντρόφό σας. Μάθε πώς ένιωθε με τη συνομιλία. Πιο συγκεκριμένα:

- Εντόπισες σωστά τις προτεραιότητες και τα θέματα που την απασχολούν; Τι άλλο σχετικό θα μπορούσες να έχεις ρωτήσει;
- Ποια σημεία της συζήτησης την έκαναν πραγματικά να σκεφτεί; Ποια μέρη απήλαυσε;
- Εάν δέχτηκε να αναλάβει τη δράση, γιατί αποφάσισε να το κάνει;
- Αν δεν το έκανε, τι θα μπορούσε να την έκανε να το ξανασκεφτεί;

Πριν κλείσουμε το κεφάλαιο, κάποιες καταληκτικές συμβουλές και βοηθήματα. Αρχικά, το ΑΗΥΥ, όπως έχει γίνει γνωστό στην σχετική βιβλιογραφία. Το ΑΗΥΥ είναι ένα αρκτικόλεξο που χρησιμοποιούμε για να θυμόμαστε τα γενικά βήματα της οργανωτικής συζήτησης.

Ask/Agitate/Anger (Ρώτα/Τάραξε/Θυμός): Κάνε ερωτήσεις, εντόπισε προβλήματα και αξιοποίησε τον δίκαιο θυμό.

Hope (Ελπίδα): Μοιράσου τα βήματα προς την νίκη ή/και παραδείγματα/βιώματα επιτυχημένης οργάνωσης και δράσης.

Urgency (Επείγον): Τώρα είναι η ώρα να δράσουμε!

You (Εσείς): Μπορούμε να βασιστούμε σε εσάς;

Δεύτερον, φρόντισε την προσέγγιση σου, ειδικά όταν προσεγγίζεις μέχρι τότε αμέτοχες συνάδελφους σας για να συμμετάσχουν σε μια δράση. Η προτεινόμενη δράση πρέπει να είναι μια συγκεκριμένη και διαχειρίσιμη ενέργεια. Μην κάνεις την συμμετοχή να φαίνεται σαν μόνιμη δέσμευση. Να είσαι ξεκάθαρη για το πόση ώρα θα πάρει, για τους λόγους που το κάνετε και το πώς εντάσσεται στο συνολικό σχέδιο για σημαντικές αλλαγές.

Ακολουθεί παράδειγμα αντιπαραγωγικής προσέγγισης: «Έχουμε μείνει μια χούφτα άτομα και σηκώνουμε όλο το βάρος του συνδικάτου. Χρειαζόμαστε πραγματικά να εμπλακείτε!» Αυτή η προσέγγιση έχει και το επιπλέον λάθος να βασίσει την υποστήριξη πάνω στις ενοχές. Μια καλύτερη προσέγγιση αμέτοχων συναδέλφων είναι, όπως προαναφέρθηκε, το κάλεσμα σε μια συγκεκριμένη και διαχειρίσιμη δράση: «Προσπαθούμε να πιέσουμε ενάντια στην εργασία υπό υψηλές θερμοκρασίες. Μπορείτε την Τρίτη να πάτε στην δουλειά φορώντας αυτήν την καρφίτσα;» Αυτό το κάλεσμα ορίζει πολύ συγκεκριμένα την δράση, το θέμα, τον χρόνο/διάρκεια και τον στόχο. Αν η συνάδελφος είναι εντελώς καινούρια σε τέτοιου είδους δράσεις, εξηγήστε της πως με το να φορέσουμε όσες περισσότερες από μας την συγκεκριμένη καρφίτσα, δείχνουμε όχι μόνο την μαζική υποστήριξη μας στο συγκεκριμένο αίτημα, αλλά και την ενότητα και αλληλοϋποστήριξη μας, κάτι που θα βοηθήσει και σε μελλοντικά αιτήματα και αγώνες.

Τρίτον, να θυμάσαι πως δεν προσπαθείς, ούτε και συνήθως γίνεται, να μετακινήσεις κάποια από αμέτοχη σε οργανώτρια με μία μόνο συζήτηση, αλλά είναι ίσως εφικτό να την μετακινήσεις από αμέτοχη σε υποστηρίκτρια, από υποστηρίκτρια σε ακτιβίστρια, από ακτιβίστρια σε μέλος του οργανωτικού πυρήνα. Προχωράμε αργά και σταθερά, βήμα με βήμα. Υπάρχει, φυσικά, και μια σημαντική εξαίρεση σε αυτό τον κανόνα. Όταν οι άνθρωποι εμπλακούν σε ένα σημαντικό αγώνα και αναγκαστούν να αντιμετωπίσουν μαζί ένα ισχυρό αντίπαλο, μπορεί να οδηγηθούν σε αλλαγή απόψεων και θέσεων από την μια μέρα στην άλλη. Αλλά, το σύνηθες είναι να πετυχαίνουμε περισσότερα, και να αποφεύγουμε και την δική μας απογοήτευση, όταν προσδοκούμε σταδιακή πρόοδο. Σε κάθε περίπτωση, μην απογοητευτείς επειδή κάποια αρνήθηκε να στηρίξει ή να συμμετάσχει. Συνέχισε να προσπαθείς να την προσεγγίσεις, καθώς οι απόψεις της μπορεί να αλλάξουν με τον χρόνο, ή/και μπορεί να είναι διατεθειμένη να κάνει κάποια πράγματα τα οποία απλά δεν έχεις σκεφτεί να της προτείνεις.

Τελειώνοντας, προσοχή να μην αναφέρετε την λέξη συνδικάτο/σωματείο/συντεχνία πολύ νωρίς. Εκτός από τις αρνητικές συνέπειες που μπορεί να έχει στις συνομιλήτριες σας, αν η διεύθυνση πάρει πρέφα πως διεξάγεται μια οργανωτική διαδικασία, είναι πολύ πιθανόν να αντιδράσει με ποικίλους τρόπους που θα κάνουν το έργο σας απείρως δυσκολότερο· η διάλυση συνδικάτων (union busting) έχει στις μέρες μας εξελιχθεί σε «επιστήμη», και σε μια πολύ κερδοφόρα δραστηριότητα.

Και μιας και μιλάμε για την λέξη συνδικάτο, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε πως για πάρα πολλές συναδέλφους μας αποτελεί είτε εντελώς άγνωστη λέξη, είτε βαθύτατα παρεξηγημένη. Αν ποτέ χρειαστεί να εξηγήσουμε τι εστί συνδικάτο, ο εξής ορισμός τα λέει όλα (και καλό θα ήταν να τον μάθετε απέξω):

Συνδικάτο είναι η συλλογική προσπάθεια όλων των εργαζομένων ενός εργοδότη, για να σταματήσουν το αφεντικό από το να κάνει πράγματα που δεν θέλουν – απολύσεις, μειώσεις μισθού, αλλαγές ωραρίου, επιτάχυνση ρυθμού εργασίας, αύξηση καθηκόντων κτλ., για να αναγκάσουν το αφεντικό να κάνει όλα όσα θέλουν – αυξήσεις μισθού και προσωπικού, πληρωμένες άδειες, ταμεία προνοίας, βελτίωση ωραρίου, μείωση ωρών εργασίας κτλ., και για να χρησιμοποιηθεί από τα μέλη με όποιο άλλο τρόπο και για όποιο άλλο στόχο θέλουν. Τόσο απλά.



Άσκηση #7 – ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ

Όταν οργανώνουμε ένα χώρο εργασίας, ο τρόπος που μιλάμε για την οργάνωση και τα συνδικάτα θα έχει μεγάλη επιρροή στο πώς σκέφτονται οι συναδέλφισσες μας για αυτά. Οι λέξεις που χρησιμοποιούμε και η σημασία τους (σημασιολογία) είναι ζωτικής σημασίας για τους διοργανωτές. Δυστυχώς, είναι πολύ δύσκολο να απαλλαγούμε από την ευρέως χρησιμοποιούμενη αλλά αντιπαραγωγική γλώσσα. Πρέπει να εξασκηθούμε να λέμε και να γράφουμε πράγματα με τρόπους που υποστηρίζουν τις προσπάθειές μας και όχι την προπαγάνδα της διεύθυνσης.

Οι ειδικοί προτείνουν να κάνουμε καθημερινά «σημασιολογικές ασκήσεις» με τα άτομα με τα οποία οργανωνόμαστε μαζί. Εφαρμόστε τα παρακάτω (τις λογικές που αναπαράγουν προσαρμοσμένες σε κάθε κατάσταση) στην καθημερινή σας επαφή με τα υπόλοιπα άτομα. Αν το κρίνετε αναγκαίο, δημιουργήστε σενάρια και προβάρτε τα.

Συνηθισμένη φράση	Πρόβλημα	Ορθή εναλλακτική
Σε ευχαριστώ που ήρθες.	Υπονοείται πως η εργαζόμενη κάνει κάτι για σένα και όχι για την ίδια.	Τι ωραία που σε βλέπω εδώ σήμερα!
Αν δεν γίνεις μέλος, το συνδικάτο δεν μπορεί να σου προσφέρει πολλή στήριξη.	Το συνδικάτο παρουσιάζεται ως τρίτο σώμα, έξω και πάνω από τις ίδιες τις εργάτριες. Η εργαζόμενη παρουσιάζεται ως παθητική.	Αν θες λύση (στο θέμα σου), πρέπει να ενωθείς με τις συναδέλφισσες σου στο συνδικάτο έτσι ώστε να έχετε συλλογική δύναμη και πόρους.
Τα συνδικάτα κέρδισαν το (insert εργατικό κεκτημένο here).	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα. Οι εργάτριες-μέλη του δεν έκαναν τίποτα;	Οι εργάτριες κέρδισαν το (insert εργατικό κεκτημένο here) φτιάχνοντας συνδικάτα και παλεύοντας συλλογικά.
Το συνδικάτο έχει πολλούς πόρους για να προστατεύει τα μέλη του.	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα. Τα μέλη ως παθητικά.	Με το να οργανωθούμε σε συνδικάτα, οι εργάτριες αποκτούμε τους πόρους για να προστατευτούμε.
Μπορείς να μοιράσεις αυτό το φυλλάδιο στην περιοχή σου για μένα;	Υπονοείται πως η εργαζόμενη κάνει κάτι για σένα και όχι για την ίδια.	Αν θες λύση (στο θέμα σου), πρέπει να ενωθείς με τις συναδέλφισσες σου και να γίνουμε πολλές. Ψήνεσαι να μοιράσεις αυτό το φυλλάδιο σε εργαζόμενες στην περιοχή σου;
Αυτό είναι απαίσιο – πρέπει να	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα. Η	Αυτό είναι απαίσιο – πρέπει να το

αποταθείς στο συνδικάτο.	εργαζόμενη ως παθητική.	συζητήσεις με τις συναδέλφισσες σου και τα υπόλοιπα μέλη του συνδικάτου.
Λες πως δεν έχεις προβλήματα τώρα, αλλά μπορεί να χρειαστείς το συνδικάτο αν αύριο σου τύχει ένας κακός μανατζαρέος.	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα, και χρήσιμο μόνο για να παρέχει προστασία σε άτομα, όχι σαν όχημα για βελτίωση των συνθηκών γενικά.	Κατανοώ πως τα πας καλά με τον μανατζαρέο σου, αλλά υπάρχουν πολλά πράγματα που δεν περνάνε από το χέρι σου. Αν είχες ένα μαγικό ραβδί, τι θα άλλαζες στην δουλειά σου;
Το συνδικάτο θεωρεί τις απεργίες ως ύστατο μέτρο και κάνει ό,τι μπορεί για να τις αποφύγει.	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα. Οι εργαζόμενες ως παθητικές. Ενισχύει μια αρνητική εικόνα για τις απεργίες.	Θα γίνει απεργία αν και όταν εσύ και οι συναδέλφισσες σου το αποφασίσετε. Κάποιες φορές μόνο με απεργία λύνονται τα ζητήματα.
Το συνδικάτο μπορεί να πετύχει πολύ περισσότερα πράγματα από ό,τι εσύ μόνη σου.	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα.	Αν ζητήσεις από την διεύθυνση να λύσει κάποιο θέμα, είναι απίθανο να σε ακούσουν. Αν το ζητήσετε όλες μαζί συλλογικά, έχετε περισσότερες πιθανότητες.
Αυτό είναι νόμιμο ή/και συμβαδίζει με την εταιρική πολιτική, οπότε εμείς δεν μπορούμε να κάνουμε και πολλά.	Το «εμείς» παρουσιάζεται ως τρίτο σώμα. Ενισχύει την άποψη πως μόνο νομική και ατομική δράση είναι εφικτή. Η εργαζόμενη ως παθητική.	Η εργοδοσία πιστεύει πως μπορεί να την γλυτώσει επειδή ο νόμος ή/και η εταιρική πολιτική τους το επιτρέπει. Για να τους σταματήσουμε χρειαζόμαστε την στήριξη πολλών συναδελφισσών. Σαν πρώτο βήμα, ψήνεσαι να μιλήσεις μαζί τους και να δεις που στέκονται αυτές;
Χρειαζόμαστε ένα άτομο από αυτό το τμήμα στη διαπραγματευτική ομάδα.	Το «εμείς» ως τρίτο σώμα. Δεν απευθύνεται άμεσα και κατευθείαν στην εργαζόμενη.	Αν θες οι απόψεις σας και τα προβλήματα που αντιμετωπίζετε στο τμήμα σου να αντιπροσωπεύονται ικανοποιητικά, και για να έχετε την καλύτερη δυνατή εικόνα του τι παίζει στις διαπραγματεύσεις, εσύ και οι συναδέλφισσες σου πρέπει να διαλέξετε ένα άτομο από το τμήμα σας για τη

		διαπραγματευτική ομάδα.
Πώς μπορώ να σε πείσω να γίνεις μέλος του συνδικάτου;	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα.	Αν θες λύση (στο θέμα σου), πρέπει να ενωθείς με τις συναδέλφισσες σου στο συνδικάτο. Είσαι έτοιμη για κάτι τέτοιο;
Έχεις δίκαιο, το συνδικάτο τα έκανε λίγο μαντάρα.	Το συνδικάτο ως τρίτο σώμα. Δεν παρουσιάζεται λύση για το μέλλον.	Έχεις δίκαιο, αυτό θα μπορούσε να πάει και καλύτερα. Για να γίνει αυτό, χρειαζόμαστε περισσότερα άτομα να εμπλακούν στην οργανωτική προσπάθεια. Έτσι θα έχουμε περισσότερα μάτια να ελέγχουν για πιθανά λάθη, περισσότερα μυαλά να σκέφτονται πιθανές λύσεις, και περισσότερα χέρια να παλεύουν για αυτές.
Σε ευχαριστώ (ως τρόπος για να λήξει η συζήτηση)	Υπονοείται πως η εργαζόμενη κάνει κάτι για σένα και μαζί με σένα.	Αυτό που έκανες ήταν πολύ χρήσιμο. Η προσφορά σου στο να λυθεί το ζήτημα (σου) είναι πράγματι πολύτιμη.

Το πιο δύσκολο είναι να σταματήσουμε να λέμε «ευχαριστώ». Προς αποφυγή παρεξηγήσεων, δεν υποστηρίζουμε πως πρέπει να μην δείχνουμε εκτίμηση για το οτιδήποτε προσφέρει μια εργαζόμενη στη συλλογική προσπάθεια – το αντίθετο, με το να δείχνουμε την εκτίμηση μας η μία στην άλλη καλλιεργούμε ισχυρότερες σχέσεις, δημιουργούμε ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση, και φτιάχνουμε δυνατότερους δεσμούς με την προσπάθεια αυτή. Πρέπει να δείχνουμε εκτίμηση και για την πιο μικρή συμβολή, μπορεί να σημαίνει πολλά για την εργαζόμενη που την έκανε. Αλλά, πρέπει να βρίσκουμε τρόπους έκφρασης της εκτίμησης μας που να μην καλλιεργούν μια ανταλλακτική ή γενικά οικονομίστικη σχέση.

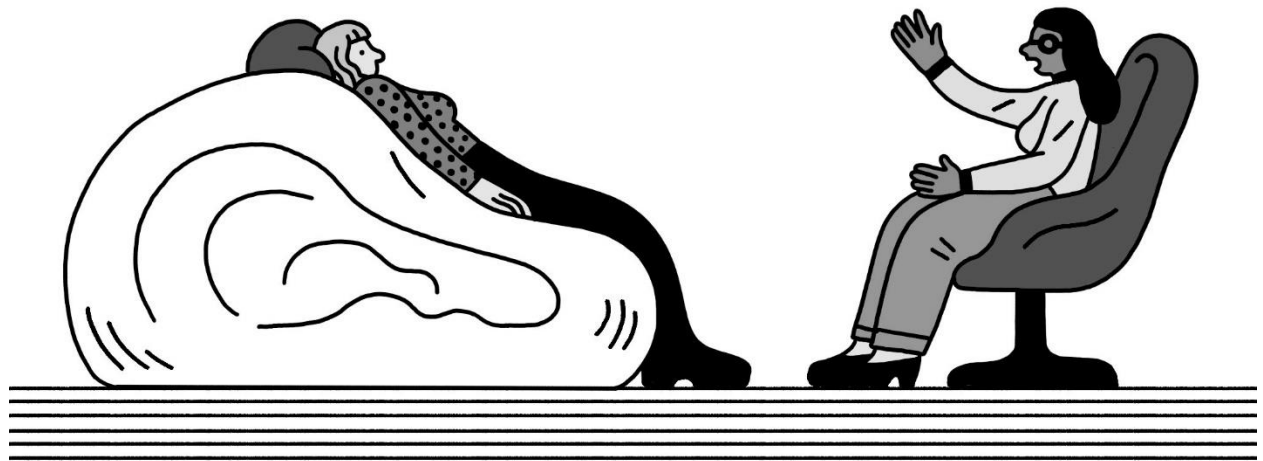
ICEBREAKER #1 – ΧΑΛΑΣΜΕΝΟ(;) ΤΗΛΕΦΩΝΟ!

(τα *icebreakers* είναι υλικό για εκπαιδευτριες που συντονίζουν συλλογικά σεμινάρια)

Η ακόλουθη άσκηση αποτελεί ιδανική εισαγωγή για το σεμινάριο που αφορά τις συζητήσεις.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Θα χωριστούμε σε ζευγάρια, και θα μοιραστούμε η μία με την άλλη κάποιες πληροφορίες που αφορούν την εργασιακή μας πραγματικότητα ή μια ιστορία από τον χώρο εργασίας μας. Η κάθε μία θα έχει 1 λεπτό στην διάθεση της για να μοιραστεί την ιστορία της ή τις πληροφορίες της. Ακολούθως, θα παρουσιάσουμε με τη σειρά ό,τι μας είπε η συνάδελφος στα υπόλοιπα άτομα του σεμιναρίου, και στο τέλος της κάθε παρουσίασης η συνάδελφος θα κρίνει κατά πόσο θυμηθήκαμε τα σημαντικά σημεία των όσων μας είπε. Σημαντικό, οι ιστορίες και οι πληροφορίες να ΜΗΝ αφορούν ευαίσθητα ή/και ιδιαίτερως δυσάρεστα θέματα!



Κεφάλαιο 3^ο – Χαρτογράφηση του Χώρου Εργασίας

Έχεις μάθει την σημασία των προσωπικών επαφών, των σχέσεων και των πρώτων συζητήσεων. Έχεις καταλάβει πως δεν χρειάζεται να στρατολογήσεις τους πάντες με την μία και είδες πέρα από τον μύθο πως "κανείς δεν νοιάζεται". Έχεις συνειδητοποιήσει πως η οργάνωση ξεκινά με τους πόρους που έχεις στα χέρια σου. Ίσως προς το παρόν να είσαι μόνη σου, ίσως (ιδεατά) να έχεις ήδη βρει ένα ακόμη άτομο που να κουβαλάει παρόμοια μυαλά. Πώς προχωράτε για να γίνεται πολλές;

Το πρώτο σας βήμα θα πρέπει να είναι η ανάλυση των δυναμικών και των σχέσεων που υπάρχουν ήδη στην δουλειά σας. Ένας από τους πιο έξυπνους τρόπους για να ξεκινήσετε είναι να συντάξετε, μεταφορικά και κυριολεκτικά, χάρτες του χώρου εργασίας σας. Έχετε ήδη κάνει την αρχή, με το bullseye της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Κατανοώντας ποιος κάνει τι, που και πότε – συμπεριλαμβανομένης και την διεύθυνσης/εργοδοσίας – είναι το επόμενο βήμα για την αλλαγή του συσχετισμού δυνάμεων.

Μπορεί να σας φαίνεται απίθανο, αλλά ο χώρος εργασίας σας είναι ήδη οργανωμένος. Και όχι, δεν αναφερόμαστε μόνο στην από τα πάνω οργάνωση από την διεύθυνση, αλλά για μορφές μιας πρωτόλειας, και εν μέρει ασυνείδητης, αυτοοργάνωσης των εργατριών. Για παράδειγμα, υπάρχουν ενδεχομένως συναδέλφισσες σας που έρχονται στην δουλειά με το ίδιο αμάξι. Υπάρχουν ίσως συναδέλφισσες που έχουν αναπτύξει φιλικούς, ή/και οικογενειακούς, δεσμούς, και οργανώνουν συναντήσεις τους εκτός ωρών εργασίας. Πιθανόν να υπάρχουν καταστάσεις, πχ τα γενέθλια κάποιας συναδέλφισσας, ένας γάμος, μια εγκυμοσύνη, ένας τοκετός κτλ., για τις οποίες κάποιες φροντίζουν να οργανωθούν κάποιου είδους εκδηλώσεις, εντός ή εκτός του χώρου εργασίας. Αλλά ακόμα και πιο καθημερινές συμπεριφορές μπορούν να «προδώσουν» την ύπαρξη αυτής της οργάνωσης. Αν η Μαρία δεν εμφανιστεί στην δουλειά, θα την πάρει κάποια να μάθει αν είναι καλά; Αν η Ελένη έρθει κλαμένη στην δουλειά, ή αν την κάνει να κλαίει ο προϊστάμενος, ποια θα την πλησιάσει στο διάλειμμα για να μάθει τι έγινε και να την στηρίξει;

Οι άνθρωποι είμαστε κοινωνικά πλάσματα που δημιουργούμε δεσμούς όπου κι αν πάμε. Αυτό είναι ιδιαίτερα αληθές σε έναν χώρο εργασίας, όπου βρισκόμαστε υποχρεωτικά και συνεχώς υπό πίεση, για πάρα πολλές ώρες της μέρας, σχεδόν καθημερινά. Σε μία τέτοια κατάσταση, είναι λογικό να βασιζόμαστε η μία στην άλλη για να βγάλουμε την μέρα, και να διεκπεραιώσουμε τα εργασιακά μας καθήκοντα. Έτσι, ανακαλύπτουμε η μία τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της άλλης, και μαθαίνουμε σε ποιες μπορούμε να στηριχθούμε και για τι. Εφευρίσκουμε τρόπους για να μεταφέρουμε σημαντικές ειδήσεις και, καλώς ή κακώς, κουτσομπολιά.

Επομένως, το καθήκον σας σαν οργανώτριες είναι να βρείτε και να αξιοποιήσετε τους διάυλους επικοινωνίας και οργάνωσης που ήδη λειτουργούν στην δουλειά σας. Αφού χαρτογραφήσετε τα υπάρχοντα δίκτυα, μετά θα ξεκινήσετε να τα φέρετε κοντά στο δικό σας συνδικαλιστικό δίκτυο. Κάθε χώρος εργασίας είναι οργανωμένος με τουλάχιστον δύο τρόπους — τον τρόπο της διεύθυνσης και τον τρόπο που οργανώνονται οι ίδιες οι εργαζόμενες. Θα πρέπει να κατανοήσετε και τους δύο.

Υπάρχουν ομάδες εργασίας που δημιουργούνται από τη διεύθυνση, άνθρωποι που αλληλοεπιδρούν στενά κάθε μέρα λόγω της δουλειάς που κάνουν. Διαφορετικές ομάδες εργασίας θα έχουν διαφορετικούς βαθμούς ισχύος στη δουλειά, και ως εκ τούτου κάποιες ενδεχομένως να είναι πιο χρήσιμες στην συνδικαλιστική οργάνωση από άλλες. Για παράδειγμα, πόστα που χρειάζονται εξειδικευμένη γνώση, ικανότητες, εμπειρία κτλ., μπορούν να ασκήσουν μεγαλύτερη πίεση στην εργοδοσία. Παρόμοια εξουσία έχουν εργαζόμενες σε νευραλγικά για την παραγωγή πόστα, καθώς μπορούν να μπλοκάρουν της ροής της εργασίας. Τέλος, υπάρχουν ορισμένες εργασίες που είναι ιδανικά τοποθετημένες για να λειτουργήσουν ως φορείς επικοινωνίας, όπως οι μεταφορείς ασθενών σε ένα νοσοκομείο, οι κλητήρες που διανέμουν την εσωτερική αλληλογραφία, οι καθαρίστριες κα.

Υπάρχουν επίσης κοινωνικές ομάδες, που μπορεί να κάνουν παρέα το διάλειμμα, το μεσημέρι ή εκτός δουλειάς. Κάποιες μπορεί να αγοράζουν μαζί λαχεία. Κάποιες μπορεί να έχουν εσωτερικά αστεία. Κάποιες μπορεί να έχουν παιδιά στο ίδιο σχολείο. Κοινωνικές ομάδες σχηματίζονται συχνά μεταξύ ανθρώπων που έχουν κάτι κοινό – καπνίστριες, νεαρές εργάτριες, άτομα που πηγαίνουν στην ίδια εκκλησία ή άτομα που μιλούν την ίδια γλώσσα. Τόσο οι ομάδες εργασίας όσο και οι κοινωνικές ομάδες δημιουργούν δεσμούς μεταξύ των μελών τους. Μπορείτε να βασιστείτε σε αυτούς τους δεσμούς για να ανακαλύψετε στρατηγικές που ενώνουν τις συναδέλφισσες σας και να χρησιμοποιήσετε τη φυσική τάση των ανθρώπων να υποστηρίζουν τους κοντινούς τους. Θα χρειαστεί να επενδύσετε αρκετό χρόνο, για να εντοπίσετε όσες περισσότερες τέτοιες ομάδες υπάρχουν γύρω σας. Τα καλά νέα είναι πως πολύ πιθανόν να συμμετέχετε και εσείς σε κάποιες από αυτές, αλλά μην περιοριστείτε μόνο σε αυτές που συμμετέχετε.

Τον νου σας στο διαίρει και βασίλευε! Συχνά, δημιουργούνται κοινωνικές ομάδες με βάση την θρησκεία, την εθνικότητα, το φύλο, την μεταναστευτική βιογραφία. Κάποιες φορές, ακόμα και οι ομάδες εργασίας δομούνται σε αυτές τις βάσεις, ανάλογα με τις πρακτικές της εργοδοσίας και τα καθήκοντα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, να είστε διπλά προσεκτικές στον τρόπο προσέγγισης, και μην αμελήσετε καμία από τις ομάδες αυτές· η περαιτέρω διαίρεση που ενδέχεται να προκύψει από λάθη σε αυτό τον τομέα, είναι ένα καρκίνωμα που θα εκμεταλλευτεί στο έπακρο η εργοδοσία στο μέλλον.



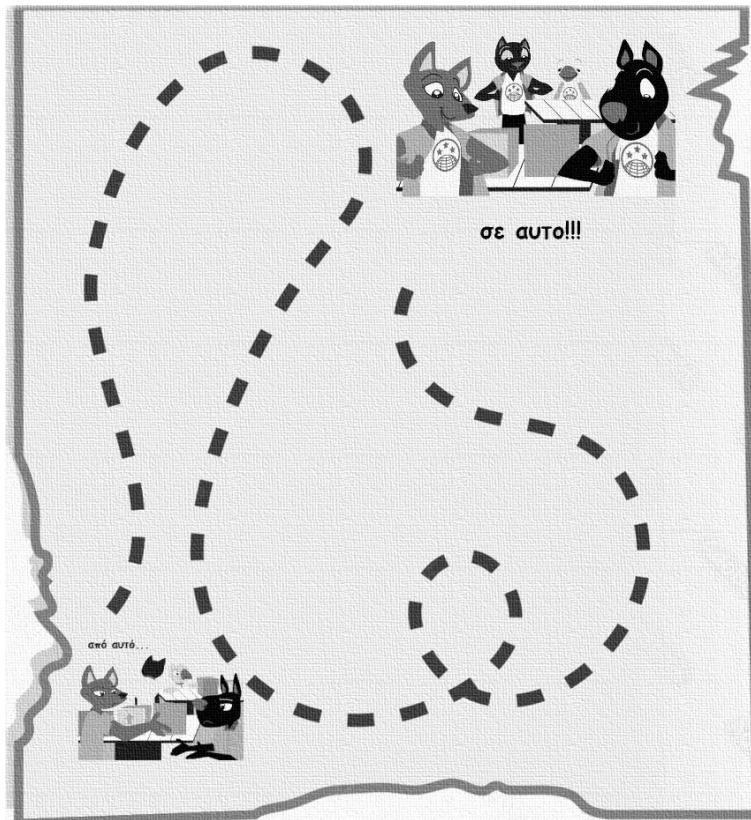
Άσκηση #8 – ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΗΔΗ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΑΣ

Ποιες είναι οι Ομάδες Εργασίας (κατηγορίες εργαζομένων, τμήματα, μόνιμες βάρδιες, επαγγέλματα κτλ.):

Ποιες είναι οι Κοινωνικές Ομάδες που μπορέσατε να εντοπίσετε:

Το επόμενο βήμα είναι ο σχεδιασμός ενός χάρτη, ένα οπτικό εργαλείο που θα σας βοηθήσει να συγκεντρώσετε τις γνώσεις σας και να δείτε ποια είναι πού, ποια κοιτάζει ποια, ποια κάνει παρέα με ποια και ποιες αντιμετωπίζουν τα ίδια προβλήματα. Ένας χάρτης μπορεί να σας βοηθήσει να δημιουργήσετε ένα δίκτυο μελών ή να προσδιορίσετε πού χρειάζονται περισσότερες οργανώτριες. Το πιο σημαντικό, οι χάρτες κάνουν ορατούς τους συσχετισμούς δυνάμεων και τις σχέσεις επιρροής. Η δημιουργία του χάρτη πρέπει να είναι μια ομαδική προσπάθεια. Θα τον βρείτε χρήσιμο σε οποιοδήποτε στάδιο της οργάνωσης – είτε είστε μια ομάδα επίδοξων οργανωτριών που απλώς σκέφτονται πώς να ξεκινήσουν, είτε μια μακροχρόνια επιτροπή στα μέσα μιας καμπάνιας. Μπόνους του χάρτη, επειδή είναι οπτικός, μπορεί να βοηθήσει στην επικοινωνία ακόμα και όταν δεν μιλούν όλες την ίδια γλώσσα. Οπότε, μην τον αμελήσετε!

Σε μεγαλύτερους χώρους εργασίας με μεγάλο αριθμό εργαζομένων, είναι καλύτερο να χρησιμοποιήσετε μια λίστα με όλες τις εργαζόμενες της εταιρίας ή του τμήματος σας. Διαφορετικά, είναι πολύ πιθανόν να ξεχάσετε κάποιες συναδέλφισσες, ειδικά εκείνες με τις οποίες είτε δεν συνεργάζεστε στενά, είτε δουλεύουν με μερική απασχόληση, είτε κατέχουν μόνες τους ιδιαίτερα πόστα. Τσεκάρετε αν υπάρχει κάποια λίστα στη δουλειά που μπορείτε να αντιγράψετε ή να τραβήξετε μια φωτογραφία, διακριτικά πάντα. Το αφεντικό μπορεί να έχει μοιράσει μια λίστα τηλεφώνων έκτακτης ανάγκης ή να υπάρχει κάπου αναρτημένο ένα πλήρες πρόγραμμα με όλες τις εργαζόμενες. Σκεφτείτε δημιουργικά και χρησιμοποιήστε όλα τα μέσα στην διάθεση σας!



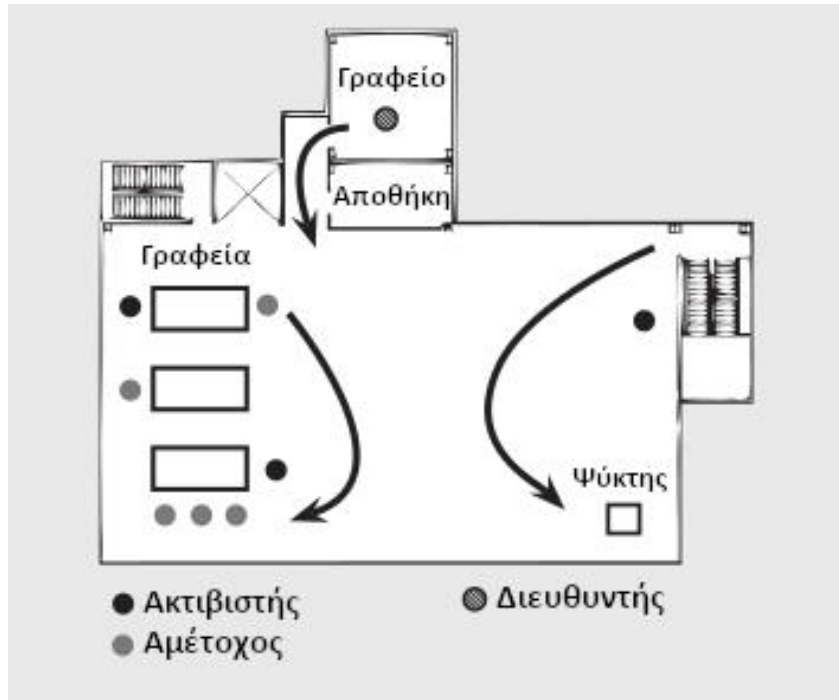
Άσκηση #9 – ΣΧΕΔΙΑΣΤΕ ΤΟΝ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ ΣΑΣ

Θα χρειαστείτε:

- ✓ Μεγάλη λαδόκολλα
- ✓ Μαρκαδόρους
- ✓ Sticky notes

Ξεκινήστε με τον φυσικό χώρο.

Αρχικά, σχεδιάστε το περίγραμμα του κτηρίου, και ακολούθως προσθέστε τις εισόδους/εξόδους και τα παράθυρα. Επισημάνετε τα γραφεία, τις γραμμές παραγωγής, τους χώρους αποθήκευσης, τις αποβάθρες αποστολής και παραλαβής, τις καφετέριες και τις τουαλέτες. Προσθέστε λεπτομέρειες όπως μηχανήματα, εκτυπωτές, γραφεία και ψύκτες νερού. Εάν το κτίριο είναι μεγάλο, φτιάξτε χάρτες διαφορετικών τμημάτων. Βεβαιωθείτε ότι ο χάρτης είναι αρκετά μεγάλος ώστε να δείχνει καθαρά τις πληροφορίες.



Προσθέστε κίνηση.

Σχεδιάστε τη ροή της εργασίας ή της παραγωγής, και τις διαδρομές που διανύουν τακτικά διαφορετικοί άνθρωποι στο χώρο, με διαφορετικά χρώματα.

Υπάρχουν σημεία όπου η ροή της εργασίας παρουσιάζει συμφόρηση; Αυτά μπορεί να είναι σημαντικά σημεία πίεσης. Ποια δουλεύει εκεί;

Υπάρχουν μέρη όπου συγκεντρώνονται άνθρωποι, όπως σημεία που μαζεύονται καπνιστές ή ψύκτες νερού; Αυτά μπορεί να είναι καλά μέρη για πρώτες επαφές και συζητήσεις.

Προσθέστε όλα τα άτομα.

Γράψτε τα στοιχεία τους στα sticky notes· χρησιμοποιήστε διαφορετικά χρώματα για να υποδείξετε διευθυντές, προϊστάμενους, άτομα του πυρήνα, ακτιβιστές, αμέτοχους, εχθρικά διακείμενους, μέλη συνδικάτων, διάφορες θέσεις εργασίας, βάρδιες κτλ.

Άσκηση #10 – ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΤΕ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Σημειώστε τις ομάδες.

Σχεδιάστε στον χάρτη σας έναν κύκλο γύρω από τα άτομα που σχηματίζουν κάθε Ομάδα Εργασίας και κάθε Κοινωνική Ομάδα, χρησιμοποιώντας διαφορετικά χρώματα. Μην σας εκπλήξει αν ανακαλύψετε πως αυτά τα άτομα εργάζονται κοντά το ένα με το άλλο. Αν, όμως, τα μέλη μιας τέτοιας ομάδας είναι διάσπαρτα παντού, υποδείξτε τα με κάποιο άλλο τρόπο, όπως με του ίδιου χρώματος sticky note για όλα τα μέλη.

Για παράδειγμα:

- Ποιες είναι μετανάστριες (Ελλαδίτισες, Ευρωπαϊές, από τρίτες χώρες);
- Ποιες δουλεύουν μαζί;
- Ποιες έρχονται μαζί στην δουλειά;
- Ποιες καπνίζουν;

Καθώς εντοπίζετε ομάδες, συζητήστε τις μεταξύ σας:

- Τι σχέση έχει αυτή η ομάδα με την εργοδοσία/διεύθυνση;
- Ποια είναι τα μεγαλύτερα θέματα που επηρεάζουν αυτή την ομάδα;

Σημαντικό, οι παρατηρήσεις σας πρέπει να γίνονται με σεβασμό και τεκμηρίωση, όχι βάσει φημών και κουτσομπολιού. Στόχος σας είναι να βρείτε ιδέες που θα σας βοηθήσουν να οργανωθείτε με αυτές τις συναδέλφους, όχι να επαναλάβετε στερεότυπα ή κριτικές για αυτές.

Σημειώστε τους ηγέτες.

Όμως θα δούμε σε βάθος στο επόμενο κεφάλαιο, ο ρόλος των ατόμων με επιρροή (των ηγέτιδων δηλαδή) είναι τεράστιος. Αφού τα εντοπίσετε τέτοια άτομα χρησιμοποιώντας τις μεθόδους που θα εξετάσουμε ακολούθως, υποδείξτε τις ηγέτιδες κάθε ομάδας με ένα κατάλληλο χρώμα. Ενδέχεται να είναι πάνω από ένα άτομα, οπότε σημειώστε αν υπάρχουν περισσότερες ηγέτιδες και ποια είναι η κύρια ηγέτιδα σε κάθε ομάδα.

Σημειώστε τις ενεργές υποστηρίκτριες της οργανωτικής σας προσπάθειας.

Αυτές μπορεί να είναι τα άτομα που καταγράψατε ως ακτιβίστριες ή μέλη του πυρήνα στο bullseye, ή μπορεί να είναι ενεργά μέλη του συνδικάτου σας (να θυμάστε πως οι μέθοδοι αυτού του εγχειριδίου είναι εφαρμόσιμες σε κάθε στάδιο ανάπτυξης μιας συνδικαλιστικής δραστηριότητας). Ποια είναι μέλος της οργανωτικής σας ομάδας μέχρι στιγμής; Αν δεν υπάρχει επίσημη ομάδα, οι ακτιβίστριες ξεχωρίζουν από τις απλές υποστηρίκτριες με βάση, πχ, τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιες βοήθησαν να ετοιμάσουμε αυτό τον χάρτη;
- Ποιες μάζεψαν υπογραφές για την τελευταία δήλωση;

Σημειώστε τον ευρύτερο κύκλο των συνδικαλιστικών υποστηρικτριών.

Οι απλές υποστηρίκτριες δεν συμμετέχουν στο οργανωτικό κομμάτι, αλλά στηρίζουν τις δράσεις. Για παράδειγμα:

- Ποιες υπέγραψαν την τελευταία δήλωση;
- Ποιες πληρώνουν συνδρομές;
- Ποιες φόρεσαν την καρφίτσα όταν τους ζητήθηκε;

Άσκηση #11 – ΑΝΑΛΥΣΤΕ ΤΟΝ ΧΑΡΤΗ

Είτε ακόμη είσαι μόνη σου, είτε έχεις βρει τουλάχιστον ακόμα μία συνάδελφο να σε βοηθήσει με την οργανωτική προσπάθεια, είναι πάντοτε σημαντικό να εξετάζετε και να επανεξετάζετε την παρούσα κατάσταση, όπως και να βοηθάτε τους εαυτούς σας να βγουν από τέλματα απελπισίας. Μια τέτοια ευκαιρία δίνει και ο χάρτης που μόλις δημιουργήσατε. Συζητήστε τον. Τώρα έχετε πολλές πληροφορίες σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας σας. Αυτό είναι ένα καλό σημείο για να σταματήσετε και να αναρωτηθείτε τι βλέπετε. Ακόμη και αν νομίζετε πως ξέρετε τον χώρο εργασίας σας σαν την παλάμη του χεριού σας, ο χάρτης θα σας βοηθήσει να τον δείτε με νέα μάτια. Κάντε ανοικτές ερωτήσεις, για παράδειγμα:

- Τι βλέπουμε να συμβαίνει;
- Υπάρχουν μοτίβα δραστηριοτήτων και συμπεριφορών;
- Πως μεταφέρονται τα νέα και οι ειδήσεις;
- Ποια νέα ερωτήματα εγείρει ο χάρτης;

Επίσης, εστιάστε την συζήτηση σας στα διάφορα προβλήματα που ταλανίζουν τις συναδέλφους σας, και που ο χάρτης τα αναδεικνύει. Εντοπίστε συγκεκριμένα ποιους εργαζόμενους αφορούν. Για παράδειγμα:

- Υπάρχει συγκεκριμένη Εργασιακή/Κοινωνική Ομάδα που δέχεται συχνά παρατηρήσεις/παρενοχλήσεις από την διεύθυνση, ή αντιμετωπίζει συχνά το ενδεχόμενο απολύσεων;
- Παρατηρείται κάπου μεγάλος αριθμός παραιτήσεων ή/και εναλλαγής προσωπικού;
- Που υπάρχει υποστελέχωση και φόρτος εργασίας;

Ακόμα, χρησιμοποιήστε τον χάρτη σας για να προσδιορίσετε περιοχές και ηγέτες στους οποίους πρέπει να εστιάσετε. Ο χάρτης, με το να κάνει ορατές τις δυναμικές εντός του χώρου εργασίας, φέρνει πολύτιμες πληροφορίες στο τραπέζι:

- Υπάρχει κάποια Εργασιακή/Κοινωνική Ομάδα με την οποία δεν έχετε καμία επαφή;
- Ποια μπορεί να επικοινωνήσει με την ομάδα αυτή;

Τέλος, την επόμενη φορά που θα πάτε στη δουλειά, κοιτάξτε γύρω σας και συγκρίνετε την πραγματικότητα με τον χάρτη σας:

- Μήπως παραβλέψατε κάποιο άτομο ή ομάδα;

Άσκηση #12 – ΦΤΙΑΞΤΕ ΕΝΑ ΓΡΑΦΗΜΑ

Με τόσες πολλές πληροφορίες, είναι πολύ πιθανόν ο χάρτης σας να γεμίσει, να μην χωράει άλλα πράγματα και να γίνει ένα δυσνόητο χάος. Σε κάθε περίπτωση, καλό θα ήτο αν καταγράφατε τις απαραίτητες πληροφορίες σε ένα γράφημα. Τα γραφήματα ενημερώνονται εύκολα και σας βοηθούν να παρακολουθείτε την πρόοδο της προσπάθειάς σας και να δείτε πού είναι τα κενά.

- **Κρατήστε το απλό.** Δημιουργήστε ένα υπολογιστικό φύλλο, χρησιμοποιώντας ένα πρόγραμμα όπως το Excel. Εισαγάγετε μια σειρά για κάθε εργαζόμενο, ακόμα και για άτομα που δεν έχετε πολλές πληροφορίες για αυτά.
- **Διατηρήστε το γράφημα σας ενημερωμένο.** Τα γραφήματα είναι όσο χρήσιμα όσο είναι ακριβή. Εκτύπωσε ένα αντίγραφο του γραφήματος σας για να το έχετε μαζί σας. Ενημερώστε το συνεχώς και επιστρατεύστε συναδέλφους να βοηθήσουν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συμπλήρωση κενών στα στοιχεία επικοινωνίας, προσθήκη ατόμων που λείπουν από τη λίστα σας, αφαίρεση ατόμων που έχουν φύγει από την δουλειά, και αλλαγή διάφορων στοιχείων.
- **Κάντε ένα γράφημα τοίχου.** Αν έχετε κάποιο φυσικό χώρο αφιερωμένο στην οργανωτική σας προσπάθεια, φτιάξτε επίσης μια μεγάλη έκδοση του γραφήματος σας και τοποθετήστε το σε ένα τοίχο. Αυτό το βήμα είναι πολύ σημαντικό αν έχετε ήδη δημιουργήσει συνδικάτο ή μια παρόμοια οργάνωση. Στο γράφημα τοίχου φροντίστε να αναγράφονται όλες οι πληροφορίες με κάθε λεπτομέρεια. Χρησιμοποιήστε διαφορετικά χρώματα για να δείξετε την οργανωτική σας πρόοδο, τα δυνατά σας σημεία, τα κενά και τις αδυναμίες σας. Για παράδειγμα, επισημάνετε όλες όσες έχουν δεσμευτεί να παρευρεθούν σε μια συγκέντρωση, υπέγραψαν μια κοινή δήλωση ή φόρεσαν μια καρφίτσα. Σημειώστε τα ενεργά μέλη της οργανωτικής σας προσπάθειας, τα καθήκοντα που έχουν αναλάβει και τον βαθμό επίτευξής τους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΟΣ (Προσθέστε/Αφαιρέστε κουτάκια αναλόγως με την εργασιακή σας πραγματικότητα)

Όνομα	Επίθετο	Τμήμα	Επάγγελμα	Βάρδια	Τηλέφωνο	Email (προσωπικό)	Μισθός	Κοινωνική Ομάδα	Άλλο
Μαρία	Κουτσή	Back Office	Underwriter	09:00 – 17:00	99666999	koutsimaria@levkara.com.cy	1500 (μικτά)	Χριστιανές Ορθόδοξες – εκκλησία κάθε Κυριακή	Καπνίστρια
Γιώργος	Κόκου	Contact Centre	Τηλεφωνητής	08:00 – 17:00 σπαστό (13:00 – 14:00)	99696969	giorkos69@tiskakas.com.cy	989 (καθαρά)	Οπαδός (Ομοιοιάτης) – γήπεδο κάθε Κυριακή	Ψηφίζει ΑΚΕΛ

Όνομα	Επίθετο	Τμήμα	Επάγγελμα	Βάρδια	Τηλέφωνο	Email (προσωπικό)	Μισθός	Κοινωνική Ομάδα	Άλλο

Πριν ολοκληρώσουμε αυτό το κεφάλαιο, αυτές είναι συνοπτικά οι 10 «ερωτήσεις» που πρέπει να απαντήσει κάθε σωστή χαρτογράφηση χώρου εργασίας:

1. **«Grapelines»:** Τι διαδρομές ακολουθούν οι άνθρωποι; Ποιες περπατάνε ελεύθερα μέσα σε ολόκληρο το χώρο εργασίας; Πώς ταξιδεύουν οι ειδήσεις;
2. **Σημεία συμφόρησης:** Υπάρχουν πόστα τα οποία είναι νευραλγικά για την ροή της εργασίας; Αυτά μπορεί να είναι σημαντικά σημεία πίεσης. Ποιες δουλεύουν εκεί;
3. **Ομάδες Εργασίας:** Ποιες ομάδες εργασίας μπορούμε να εντοπίσουμε σε αυτόν τον χάρτη; Ποιοι παράγοντες καθορίζουν το ποιες δουλεύουν μαζί (ωράριο, καθήκοντα, θέση κτλ.);
4. **Σχέσεις:** Ποιες ομάδες εργασίας έχουν επαφή μεταξύ τους μέσω των καθηκόντων τους; Ποιες ομάδες είναι δύσκολο να προσεγγιστούν; Ποιες ομάδες έχουν επαφή με πελάτες ή άλλες εταιρίες;
5. **Κοινωνικές Ομάδες:** Ποιες κοινωνικές ομάδες μπορούμε να εντοπίσουμε σε αυτόν τον χάρτη; Για παράδειγμα, ποιες έρχονται μαζί δουλειά; Ποιες μιλάνε την ίδια γλώσσα; Ποιες κάνουν παρέα ή έχουν επαφές εκτός δουλειάς; Ποιες έχουν φιλική/οικογενειακή/ρομαντική σχέση; Ποιες καπνίζουν; Ποιες είναι οπαδοί αθλητικών ομάδων, και ποιων;
6. **Ανησυχίες της Ομάδας:** Για κάθε Εργασιακή και Κοινωνική Ομάδα, πώς σχετίζεται αυτή η ομάδα με την διεύθυνση/εργοδοσία; Ποια είναι τα μεγαλύτερα προβλήματα που επηρεάζουν αυτήν την ομάδα;
7. **«Ψύκτες νερού»:** Πού συγκεντρώνονται οι άνθρωποι; Αυτά θα μπορούσαν να είναι καλά μέρη για πρώτες επαφές και συζητήσεις.
8. **«Αποθηκούλες»:** Πού μπορείτε να μιλήσετε στον χώρο εργασίας, μακριά από ανεπιθύμητα αυτιά;
9. **Στέκια:** Πού συχνάζουν οι συνάδελφοι μετά τη δουλειά;
10. **Όσο περνάει ο καιρός:** Τι αλλάζει σε αυτόν τον χάρτη από ώρα σε ώρα, μέρα σε μέρα, και βδομάδα σε βδομάδα;

ICEBREAKER #2 – ΣΤΟ ΛΕΩΦΟΡΕΙΟ!

(τα *icebreakers* είναι υλικό για εκπαιδευτές που συντονίζουν συλλογικά σεμινάρια)

Η ακόλουθη άσκηση αποτελεί ιδανική εισαγωγή για το σεμινάριο που αφορά την χαρτογράφηση του χώρου εργασίας.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Θα παίξουμε ένα γρήγορο παιχνίδι που ονομάζεται "Στο Λεωφορείο"! Θα κάνω μια ερώτηση και πρέπει να σχηματίσετε ένα «λεωφορείο» με όλες όσες μοιράζονται την ίδια απάντηση με εσάς. Για παράδειγμα, αν πω, «Σχηματίστε ένα λεωφορείο με άτομα που μιλούν τον ίδιο αριθμό γλώσσες όπως εσύ», μετά περπατάς και βρίσκεις αυτούς τους ανθρώπους που μιλούν όλοι τον ίδιο αριθμό γλωσσών και ομαδοποιήστε ως "λεωφορείο".

ΑΣΚΗΣΗ

Δημιουργήστε ένα λεωφορείο με άτομα που, για παράδειγμα:

- Γεννήθηκαν την ίδια δεκαετία
- Υπήρξαν συνδικαλίστριες στο παρελθόν
- Έχουν την ίδια αγαπημένη γεύση παγωτού

Στο τέλος, φροντίστε να δημιουργήσετε ένα λεωφορείο με όσα άτομα πιστεύουν ότι χρειάζονται περισσότερα άτομα στην οργανωτική τους ομάδα, ή πιστεύουν ότι χρειαζόμαστε ένα ισχυρό εργατικό κίνημα. *Αναμενόμενο αποτέλεσμα, σε αυτό το λεωφορείο συμμετέχουν όλες οι παρευρισκόμενες.*



Κεφάλαιο 4^ο – Ηγέτιδες

«Καταφέραμε να “εκμεταλλευτούμε” τα προϋπάρχοντα κοινωνικά δίκτυα που υπήρχαν ανάμεσα στους εργαζόμενους. Οι άνθρωποι που ήταν οι πιο αποτελεσματικοί οργανωτές ήταν αυτοί που ήταν οι πιο ευγενικοί, ανοικτοί, φιλικοί, αυτοί που είχαν δεσμούς με άλλους εργαζόμενους. Όχι αναγκαστικά αυτοί που είχαν εντρυφήσει στον ορθόδοξο μαρξισμό, όσο χαρούμενο και αν θα με έκανε αυτό. Το ζήτημα είναι να φέρνεις τα άτομα που έχουν κοινωνικές ικανότητες και χαίρουν σεβασμού μέσα στην οργάνωση, και να φροντίζεις να νιώσουν αυτά τα άτομα πως η οργανωτική προσπάθεια είναι και δικιά τους. Τότε μπορούμε να τα εμπιστευτούμε πως θα πάνε στους φίλους τους στον χώρο εργασίας, στους δεσμούς τους, και θα ξεκινήσουν να “στρατολογούν” και άλλα άτομα στην προσπάθεια.»

Matt, οργανωτής των IWW, ενεργός στον κλάδο των κοινωνικών λειτουργιών

Έχουμε αναφερθεί αρκετές φορές παραπάνω στην σημασία που παίζουν τα άτομα με ηγετική θέση στην οργανωτική προσπάθεια. Με τους IWW να είναι ένα συνδικάτο χωρίς κάθετη ιεραρχική δομή, και που μάλιστα εναντιώνεται σε τέτοιες μορφές οργάνωσης, το σημείο αυτό προκαλεί συχνά κάποιες εύλογες αντιδράσεις και ερωτήματα, παρόμοια με αυτά που εγείρει η αναφορά σε έννοιες όπως «εξουσία» και «ισχύ» στον χώρο εργασίας. Προς αποφυγήν αντιδράσεων και παρεξηγήσεων, να εξηγήσουμε ξανά πως με τον όρο «ηγέτιδες» εννοούμε τα άτομα με επιρροή σε ένα μικρό ή ευρύ κύκλο συναδέλφων.

Έχουμε ήδη τονίσει την σημασία του να εντοπίζουμε επιρροή στις διαπροσωπικές σχέσεις των συναδέλφων· πολύ συχνά το να επιλέξει να στηρίξει την προσπάθεια μας μια συνάδελφος, και ο βαθμός εμπλοκής της, καθορίζεται από το αν ανάλογη απόφαση έχει πάρει ένα άτομο με το οποίο έχει φιλική/οικογενειακή/ρομαντική σχέση. Σε αυτό το κεφάλαιο, όμως, θα επικεντρωθούμε στα άτομα τα οποία ασκούν τέτοια επιρροή σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων, τα οποία έχουν καταγραφεί στην σχετική βιβλιογραφία ως “leaders” (ηγέτιδες).

Κάθε δομή εξουσίας στηρίζεται πάνω στην αναγνώριση της άσκησης ισχύος ως πραγματικής πιθανότητας.



Η ισχύς, χωρίς πραγματικά μέσα άσκησης της, δεν είναι παρα μια ψευδαίσθηση.

Πολλές εργάτριες νιώθουν ανίσχυρες στην δουλειά τους, με ελάχιστο ή και καθόλου λόγο στο πώς, πότε και γιατί δουλεύουν.



Το αφεντικό δεν θέλει να ξέρεις ότι εσύ και οι συνάδελφοι σου έχετε τρομερή ισχύ, όπως και τα μέσα για να την ασκήσετε.

Κάθε χώρος εργασίας έχει άτυπες ηγέτιδες που δεν εκλέγονται ή διορίζονται· απλά υπάρχουν, και επηρεάζουν τις άλλες στην ομάδα τους. Για να εντοπίσετε αποτελεσματικά τις ηγέτιδες, πρέπει να ρωτήσετε τις περισσότερους συναδέλφους σας (ανά τμήμα/βάρδια αν υπάρχουν) την ίδια ουσιαστικά ερώτηση, η οποία είναι: «Ποια είναι η συνάδελφος στην οποία απευθύνεστε όταν χρειάζεστε βοήθεια για να κατανοήσετε κάτι;» Υπάρχουν περισσότερες ερωτήσεις, αλλά όλες είναι μια παραλλαγή αυτής της ερώτησης. Σκεφτείτε την δική σας δουλειά, ρωτήστε τις συναδέλφους σας. Ποια τις καθοδήγησε όταν πρωτοήρθαν στην δουλειά; Ποια τις εκπαίδευσε, επίσημα ή ανεπίσημα; Όταν κάποια έχει πρόβλημα, σε ποια πάνε για βοήθεια, προστασία ή συμβουλές; Ποια ρωτάνε όταν θέλουν να επιβεβαιώσουν ένα νέο; Ποια εμπιστεύονται, σέβονται, θαυμάζουν; Όταν η διεύθυνση περνάει στην επίθεση, ποια απαντά με τρόπο που εκπαιδεύει τις συναδέλφους της; Ποια είναι σε θέση να κατευνάσει τους φόβους τους μετά; Θα ακούσετε διάφορα ονόματα αν ρωτήσετε όλες τις συναδέλφους σας, αλλά το πιο πιθανόν ορισμένα ονόματα θα ακουστούν ξανά και ξανά. Μην ρωτάτε απλά – παρακολουθήστε προσεκτικά τι συμβαίνει όταν μαζεύονται πολλές μαζί. Παρατηρήστε τη δυναμική στο δωμάτιο. Ποια αναθέτει καθήκοντα; Ποια ανταποκρίνεται; Μήπως αναφέρουν όλες μια συνάδελφο που είναι απύουσα;

Η συλλογική σας εργασία δημιουργεί τα κέρδη.



Αυτό σημαίνει πως τα κέρδη το αφεντικού βρίσκονται στα χέρια σας.

Είσαι και εσύ άρρωστη; Είμαστε ήδη υποστελεχωμένοι! Πνίγομαι!!!



Ακόμη και μικρές δράσεις όπως το να δουλεύουμε πιο αργά ή να "αρρωστάμε" μαζικά μπορούν να έχουν φοβερό αντίκτυπο.

Η μεγαλύτερη ισχύς στην εργασία πραγματώνεται όταν εσύ και οι συνάδελφοι σου είσατε αρκετά οργανωμένοι για να την σταματήσετε!



Για αυτό λέμε:
"Ένωμένοι διαπραγματευόμαστε, διαιρεμένοι ζητιανεύουμε".

Άσκηση #13 – ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΗΓΕΤΙΔΩΝ (I)

Σκεφτείτε τον δικό σας εργασιακό χώρο. Ποια είναι πιθανή ηγέτιδα σε κάθε μία από τις Εργασιακές/Κοινωνικές Ομάδες που έχετε εντοπίσει; Τι σας κάνει να πιστεύετε ότι αυτό το άτομο μπορεί να έχει επιρροή;

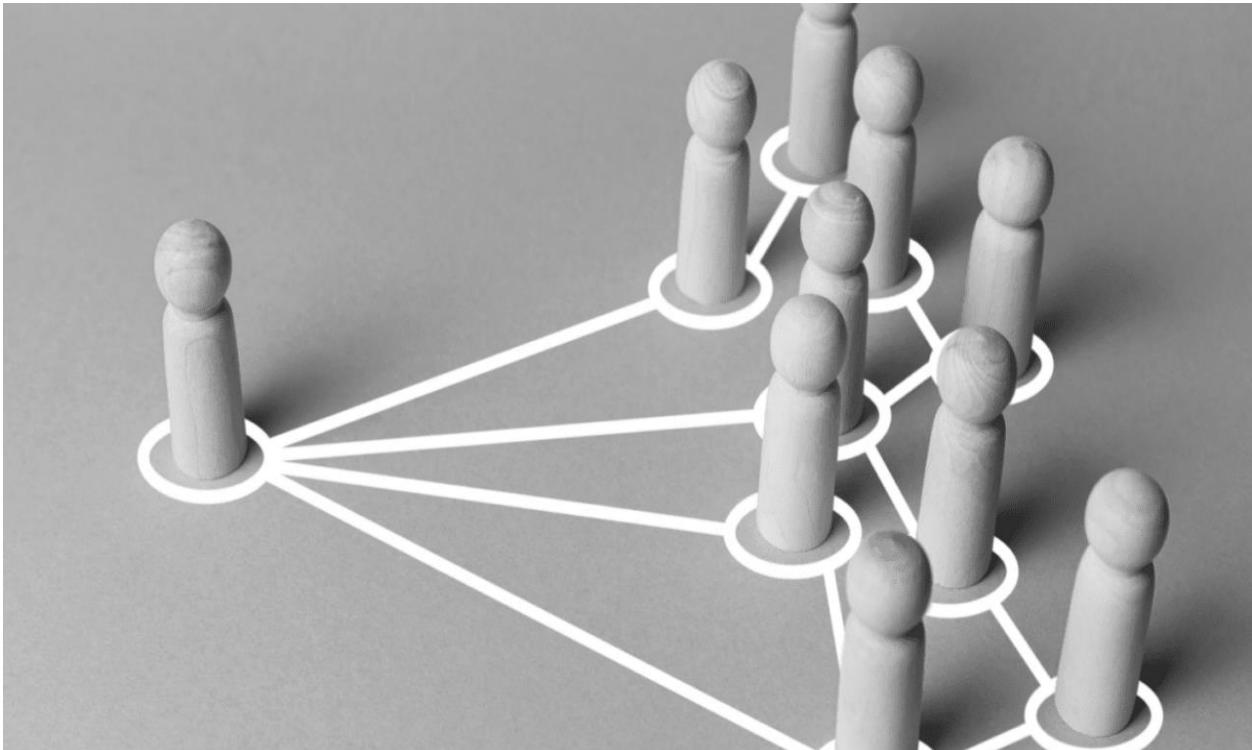
Βασικά, ηγέτιδα είναι κάποια που έχει οπαδούς. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν άλλες που θα κάνουν μια ενέργεια – να υπογράψουν μια δήλωση, να συμμετάσχουν σε μια συνέλευση, να φορέσουν μια καρφίτσα, να απεργήσουν – όταν αυτό το άτομο τους το ζητήσει, ή ακολουθώντας το παράδειγμα του. Υπάρχουν συνήθως πολλές ηγέτιδες σε έναν χώρο εργασίας, συχνά συνδεδεμένες με διάφορες Εργασιακές/Κοινωνικές Ομάδες. Διαφορετικά άτομα μπορεί να ασκούν επιρροή στις νεότερες ή καινούριες συναδέλφους, άλλα στις μαμάδες, στις οπαδούς αθλητικών ομάδων, στις εργαζόμενες ενός συγκεκριμένου τμήματος ή βάρδιας, στις εργαζόμενες με μεταναστευτική βιογραφία. Μπορεί να υπάρχουν ηγέτιδες διαφορετικών κοινωνικών κλικών, ή κάποιες που ασκούν επιρροή σε 1-2 άτομα μόνο.

Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι και ηγέτες και οπαδοί. Κάποια μπορεί να είναι η αναγνωρισμένη αρχηγός της Ομάδας Εργασίας της, αλλά εκτός δουλειάς να ακολουθεί πάντα το παράδειγμα μιας συναδέλφου της, όταν βγαίνουν έξω σαν φίλες. Επίσης, δεν χρειάζεται κάθε ηγέτιδα να ξέρει ή/και να κάνει τα πάντα. Μια ομάδα ηγέτιδων μαζί, μπορούν να συνδυάσουν τις ικανότητες και τις δυνατότητες τους, και να φέρουν εις πέρας επιτυχημένες καμπάνιες.

Προσοχή στους ψευδοηγέτες! Τα άτομα που θα δηλώσουν πως είναι ηγέτες τα ίδια, συνήθως δεν είναι· είναι άτομα που απλά θέλουν να έχουν κεντρικό ρόλο στην προσπάθεια, επειδή ελκρινά θέλουν να βοηθήσουν, αλλά και κάποιες φορές επειδή έχουν κακές προθέσεις. Μπορείτε να ξεχωρίσετε τις πραγματικές ηγέτιδες, ζητώντας τους να φέρουν ένα αριθμό ατόμων σε μια επόμενη συνάντηση. Αν δεν τα καταφέρουν, δεν έχουν την επιρροή που χρειαζόμαστε. Μπορεί να είναι απλώς διστακτικές, να φοβούνται να μιλήσουν ανοικτά ή να είναι υπερβολικά προσεκτικές. Ή μπορεί απλά να μην τις εκτιμούν οι συνάδελφοι τόσο όσο πιστεύουν.



Γιατί χρειαζόμαστε ηγέτιδες; Μερικές φορές επιλέγουμε τα ζητήματα που θα ασχοληθούμε, αλλά συχνά μας επιλέγουν αυτά. Φανταστείτε ότι πάτε αύριο στη δουλειά, και μαθαίνετε ότι η διεύθυνση απέλυσε ξαφνικά μια συνάδελφο. Τέτοιες εξελίξεις θέλουν άμεση αντίδραση. Έχετε μέχρι το τέλος της εργάσιμης μέρας το αργότερο για να διαδώσετε το γεγονός, να καταπολεμήσετε τον φόβο, καθώς και την σύγχυση από φήμες και ψευδείς πληροφορίες, να στρέψετε την προσοχή των συναδέλφων στον άδικο χαρακτήρα της απόλυσης, στους πραγματικούς λόγους της απόλυσης και στο πόσο ευάλωτες είμαστε σαν απομονωμένα άτομα. Επίσης, το ίδιο άμεσα πρέπει να οργανώσετε την συλλογική αντίδραση στην απόλυση, και να φροντίσετε να έχει μαζική συμμετοχή. Η ιστορία έχει δείξει πως η άμεση μαζική αντίδραση σε τέτοιες καταστάσεις, όπως μια καθολική αυθόρμητη στάση εργασίας την ίδια μέρα, είναι πολύ πιθανόν να οδηγήσει την διεύθυνση στο να πάρει πίσω την απόλυση. Σκεφτείτε την δουλειά σας. Θέλετε να γίνουν όλα τα παραπάνω. Επειδή οι άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται εκφοβισμένοι και συγχυσμένοι, και άρα να διστάζουν να αντιδράσουν, είναι καλύτερο να επικοινωνήσετε μαζί τους προσωπικά, και πρόσωπο με πρόσωπο. Τα email, οι δημόσιες ανακοινώσεις, ακόμα και τα τηλέφωνα, δεν θα βοηθούσαν ιδιαίτερα σε μια τέτοια κατάσταση. Πώς θα προχωρούσατε, με ποιες θα μιλούσατε, ποιες θα δυσκολευόσασταν να προσεγγίσετε ή να πείσετε; Μιλάτε όλες την ίδια γλώσσα; Δουλεύετε όλες τις ίδιες ώρες; Συχνάζετε όλες μαζί εκτός εργασίας; Με τα άτομα που απαρτίζετε τώρα τον πυρήνα, μπορείτε να μιλήσετε με όλες τις συνάδελφους σας άμεσα, να αντιμετωπίσετε τις ανησυχίες τους αποτελεσματικά, και να τις κινητοποιήσετε να συμμετάσχουν σε δράση; Αν ο πυρήνας σας αποτελείτο από άτομα που η συνδυασμένη τους επιρροή καλύπτει ολόκληρο τον χώρο εργασίας, αυτό που φαντάζει άθλος θα γινόταν εύκολα, γρήγορα και οργανικά. Η συνάδελφος πολύ πιθανόν θα επέστρεφε στην δουλειά, και θα δημιουργούσατε ένα βίωμα συλλογικής αντίστασης και αγώνα που πολύ δύσκολα θα μπορούσε να σβηστεί από τις μνήμες και τις συνειδήσεις των εργαζομένων.



Άσκηση #14 – ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΗΓΕΤΙΔΩΝ (II)

Φαντάσου πως προσπαθείς να οργανώσεις ένα ξενοδοχείο στο οποίο δουλεύεις, ξεκινώντας με την οργάνωση ενός συνδικαλιστικού πυρήνα. Δουλεύεις στην κουζίνα, και δεν γνωρίζεις αρκετά άτομα που δουλεύουν στην υπηρεσία δωματίων. Για αυτό, θέλεις να «στρατολογήσεις» άτομα με επιρροή από αυτό το τμήμα.

Διάβασε τα προφίλ από τις επαφές που έχεις, και μελέτησε τις πληροφορίες που μοιραστήκαν μαζί σου (υποτίθεται μέσω οργανωτικών ατομικών συζητήσεων). Έχεις 10 λεπτά να αποφασίσεις ποια άτομα θέλεις να «στρατολογήσεις» ως ηγέτιδες. Αν η άσκηση γίνεται ομαδικά, πάρτε 5 ακόμη λεπτά για να καταλήξετε σε συνδιαμόρφωση των επιλογών σας σαν ομάδα. Τοποθετήστε τις 3 καλύτερες υποψήφιας (1 = η καλύτερη):

1. _____

2. _____

3. _____

Ποια η χειρότερη, κατά την γνώμη σας, επιλογή;

Επαφή 1 Γιάννα Ιωάννου

Χρόνος στην δουλειά: 9 χρόνια

Θέματα: Γλίστρησε στην δουλειά και χτύπησε την πλάτη της, αλλά η εργοδοσία δεν της πλήρωσε αποζημίωση για το εργατικό ατύχημα

Δεν ξέρω ποια θαυμάζουν οι συνάδελφοι. Σίγουρα όχι εμένα. Κανείς δεν νοιάζεται για το πώς νιώθω εγώ. Απλά οργανώνω τα πάρτι γενεθλίων στην δουλειά.

Ναι, έχω τα τηλέφωνα όλων των συναδέλφων. Μπορώ να τα μοιραστώ μαζί σου, κανένα πρόβλημα.

Περιμένω να προκύψει μια καλύτερη δουλειά για να παραιτηθώ. Αλλά δεν μπορώ να φανεί πως προκαλώ θέματα...

Πρέπει να μιλήσεις με την Νίτσα Χιτλεροπατακόπουλου. Είναι πραγματική ηγέτιδα, αν και έχει κάποιες περίεργες ιδέες...

Η Lizele Reyes είναι μαχήτρια, αλλά συνήθως μάχεται μόνο για τον εαυτό της. Είναι μια από τις μετανάστριες. Της αρέσει να παρτάρει πολύ. Επίσης, εκτιμώ πολύ την Πόλα Χαριτίδου.



Επαφή 2 Liesel Reyes

Χρόνος στην δουλειά: 4 χρόνια

Θέματα: Ο ρυθμός εργασίας είναι εξοντωτικός για τις καμαριέρες, και οι εργαζόμενες δεν έχουν "φωνή"

Είπα στην μάνατζερ μου πως είμαι εξαντλημένη στο τέλος της βάρδιας, και απλά σήκωσε τους ώμους της αδιάφορα. Σου το λέω, έχω απαυδήσει. Δεν φοβάμαι να μιλήσω και δεν θα κάνω πίσω.

Θέλουμε δύναμη και θέλουμε σεβασμό. Επιτέλους κάποιος πρέπει να μας ακούσει. Μίλησα με κάποιες συναδέλφους και συμφωνούν.

Κυρίως μιλάω με τις μετανάστριες... Ποια είναι τα ονόματά τους; Κάτσε να τις ρωτήσω αν είναι ΟΚ σου τα πω και θα σου πω.

Πρέπει να μιλήσεις με την Ruzlana Ινανονα. Είναι στην δουλειά πολύ καιρό. Μπορώ να της πω να σε συναντήσει στο καφέ δίπλα μετά την δουλειά.

Έχε το νου σου με την Γιάννα Ιωάννου. Οι παραπάνω την συμπαθούν και είναι καλή στην δουλειά της, αλλά πιστεύω πως η διεύθυνση έχει σχέδια για αυτήν.



Επαφή 3

Ruslana Ivanova

Χρόνος στην δουλειά: 12 χρόνια

Θέματα: Ο φόρτος εργασίας είναι πολύ βαρύς.

Μου υποσχέθηκαν να με κάνουν μάντζερ. Δεν θα εμπλακώ μέχρι να μάθω τι θα γίνει με την προαγωγή μου.

Δεν θα κάνω ούτε θα πω τίποτα μέχρι τότε. Αν πάρει την προαγωγή κάποιος από τα τσιράκια της εργοδοσίας, θα φρικάρω.

Η Γιάννα Ιωάννου είναι πολύ καλή στην δουλειά της, αλλά λίγο ντροπαλή. Η Χιτλεροπατακόπουλου είναι καταπληκτική κοπέλα. Λίγο τρελούτσικη, αλλά οι συνάδελφοι την ακολουθούν.

Οι νεαρές μετανάστριες είναι κλίκα. Παρτάρουν πολύ και η Lizele Reyes είναι αρχηγός τους.

Όλες εκτιμούν την Πόλα Χαριτίδου. Βγήκε Εργαζόμενη της Χρονιάς πέρσι. Μίλα και με την Ελένη Ρότσου, δεν φοβάται να πει την γνώμη της.



Επαφή 4

Νίτσα Χιτλεροπατακόπουλου

Χρόνος στην δουλειά: 8 χρόνια

Θέματα: Ο ρυθμός εργασίας.

Είμαστε όλες θύματα εδώ. Οι μάνατζερ ενδιαφέρονται μόνο με το να βγει περισσότερη δουλειά με λιγότερους εργαζόμενους.

Και κάποιες από αυτές τις νεαρές μετανάστριες δεν ενδιαφέρονται, μόνο να παρτάρουν τις νοιάζει. Τις μισές φορές δεν καταλαβαίνω καν τι λένε. Μόνο την *Blonde! Hatadou* συμπαθώ, το λέει η καρδιά της.

Δεν συμπαθώ την Πόλα Χαριτίδου, αλλά την εκτιμώ. Η Ρότσοου είναι απλά φωνακλού, το ίδιο και η Χαρά Χατζηκωστή.

Μην ασχοληθείς με τις νεαρές μετανάστριες. Μόνο την διασκέδαση έχουν στο μυαλό τους.

Η Γιάννα Ιωάννου και η *Ruslana Inapona* θα ήταν καλές ηγέτιδες. Της Γιάννας δεν της δώσαν αποζημίωση όταν χτύπησε την πλάτη της, την ανάγκασαν μάλιστα να έρθει δουλειά την επόμενη μέρα, γεμάτη παυσίπονα.

Επαφή 5 Blondel Hamadou

Χρόνος στην δουλειά: 5 μήνες

Θέματα: Έλλειψη σεβασμού από τους μάντζερ

We need to shake things up. We need a work stoppage or some sort of action. I don't care what my manager thinks. We need to teach them a lesson.

Just give me the word and I'll talk to folks about walking out. I don't care if they fire me. I was looking for a job when I found this one.

Who would I talk to? Well, I don't really know their names, I just know their faces. I don't talk to them much. They are all a bunch of robots.

But there is one woman named Gianna. She was real nice to me when I first started. She made me feel at home.

Other names of co-workers who want to take action? You don't need names. You just need to call an action. I'll be there and so will everyone else.



Ακολουθεί η λύση της άσκησης (**ΜΗΝ ΚΡΥΦΟΚΟΙΤΑΞΕΤΕ!**)

Εργαζόμενη	Δείγματα Ηγετικής Ικανότητας	Προειδοποιητικά Σημεία	Άλλες Πληροφορίες
Γιάννα Ιωάννου	<ul style="list-style-type: none"> - Είναι χρόνια στην δουλειά και οι άλλες την αναγνωρίζουν ως καλή υπάλληλο. - Οργανώνει πάρτι γενεθλίων, και έχει μια λίστα με τους αριθμούς των συναδέλφων της. - Καθοδηγεί νέες καμαριέρες. - Το όνομά της προέκυψε και στις τέσσερις οργανωτικές συζητήσεις, κυρίως με θετικό πρίσμα. 	<ul style="list-style-type: none"> - Η Γιάννα θέλει να βρει καλύτερη δουλειά, και αυτό μπορεί να είναι αρνητικό σημάδι. Αλλά, πολλές από μας σκεφτόμαστε ή λέμε πως θα παραιτηθούμε από μια δουλειά όταν τα πράγματα είναι δύσκολα. - Η Liezel είπε πως η διεύθυνση έχει σχέδια για την Γιάννα. Αυτό είναι συχνά σημάδι ότι κάποια είναι καλή εργαζόμενη, όχι ότι αυτή δεν θα είναι καλή ηγέτιδα. 	<ul style="list-style-type: none"> - Επειδή κάποιες δεν βλέπουν τον εαυτό τους ως ηγέτιδα, δεν σημαίνει πως δεν έχουν οπαδούς. - Έχει πρόσφατο και σοβαρό εργασιακό ζήτημα.
Liezel Reyes	<ul style="list-style-type: none"> - Μίλησε σε μανάτζερ για τα θέματα της. - Μιλάει στις συναδέλφους της περί οργάνωσης.. - Η Ruslana την κατονόμασε ως αρχηγό των νεότερων μεταναστριών. - Θέλει και μπορεί να σε φέρει σε επαφή με άλλες εργαζόμενες. 	<ul style="list-style-type: none"> - Η Γιάννα λέει πως κάποιες φορές η Liezel παλεύει μόνο για τον εαυτό της. 	
Ruslana Ivanova	<ul style="list-style-type: none"> - Η Νίτσα και η Liezel την θεωρούν καλή ηγέτιδα. - Είναι στην δουλειά περισσότερα χρόνια από όλες τις άλλες. 	<ul style="list-style-type: none"> - Τόνισε πως δεν θέλει να εμπλακεί με κανένα τρόπο γιατί περιμένει προαγωγή. - Αν αντιδράσει θα το κάνει επειδή έχασε την προαγωγή. - Θεωρεί κάποιες συναδέλφους της τσιράκια. 	
Νίτσα Χιτλεροπαττακόπουλου	<ul style="list-style-type: none"> - Πολλά χρόνια στην δουλειά. 	<ul style="list-style-type: none"> - Δεν εκτιμά ούτε καταλαβαίνει 	

	- Μίλησαν υποστηρικτικά για την επιρροή της η Γιάννα και η Ruslana.	τις νεαρές μετανάστριες. - Ακόμα και οι συνάδελφοι που την εκτιμάνε λένε πως έχει περίεργες ιδέες.	
Blondel Hamadou	- Η Νίτσα είπε πως το λέει η καρδιά της.	- Είναι στην δουλειά μόνο 5 μήνες. - Δεν μιλάει στις συναδέλφους της. - Δεν ξέρει τα ονόματα τους. - Τους αποκάλεσε ρομπότ.	- Το γεγονός πως δεν κάνει για ηγέτιδα δεν σημαίνει πως δεν μπορεί να είναι μια πολύ χρήσιμη ακτιβίστρια.
Πόλα Χαριτίδου	- Η Γιάννα, η Ruslana και η Νίτσα την εκτιμούν.		- Παρόλο που δεν υπάρχει προφίλ για την Πόλα, το γεγονός ότι την ανέφεραν σχετικά θετικά τρεις συνάδελφοι την κάνει πιθανή ηγέτιδα, και σίγουρα κάποια που θα πρέπει να μιλήσουμε.
Ελένη Ρότσου	- Η Ruslana μίλησε θετικά για αυτήν.	- Η Νίτσα την θεωρεί απλά φωνακλού.	- Δεν γνωρίζουμε αρκετά, την ανέφεραν όμως δύο συνάδελφοι οπότε πρέπει να κανονίσουμε συνάντηση μαζί της.
Χαρά Χατζηκωστή		- Η Νίτσα την θεωρεί απλά φωνακλού.	- Δεν γνωρίζουμε αρκετά, καλό θα ήταν να κανονίσουμε συνάντηση μαζί της.

Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε πως η **Γιάννα Ιωάννου** είναι η καλύτερη επιλογή. Η **Liesel Reyes** και η **Πόλα Χαριτίδου** είναι επίσης κορυφαίες υποψήφιοι. Η **Blondel Hamadou** είναι ξεκάθαρα η χειρότερη επιλογή.

Τι γίνεται αν εσύ, η οργανώτρια, δεν είσαι ηγέτιδα; Μάλλον δεν είσαι – τουλάχιστον, όχι για όλες. Ίσως η φίλη σου η Άννα να ακολουθεί το παράδειγμά σου, αλλά νιώθεις ότι ο Μάριος δεν σε εμπιστεύεται. Άλλα, έχεις παρατηρήσει ότι πάντα περιμένει να δει τι θα κάνει ο Γιάννης. Αυτό δεν είναι προσωπική σου αποτυχία. Αντίθετα, σκέψου σαν οργανώτρια· έχεις μόλις εντοπίσει έναν άλλο πιθανό ηγέτη, τον Γιάννη.

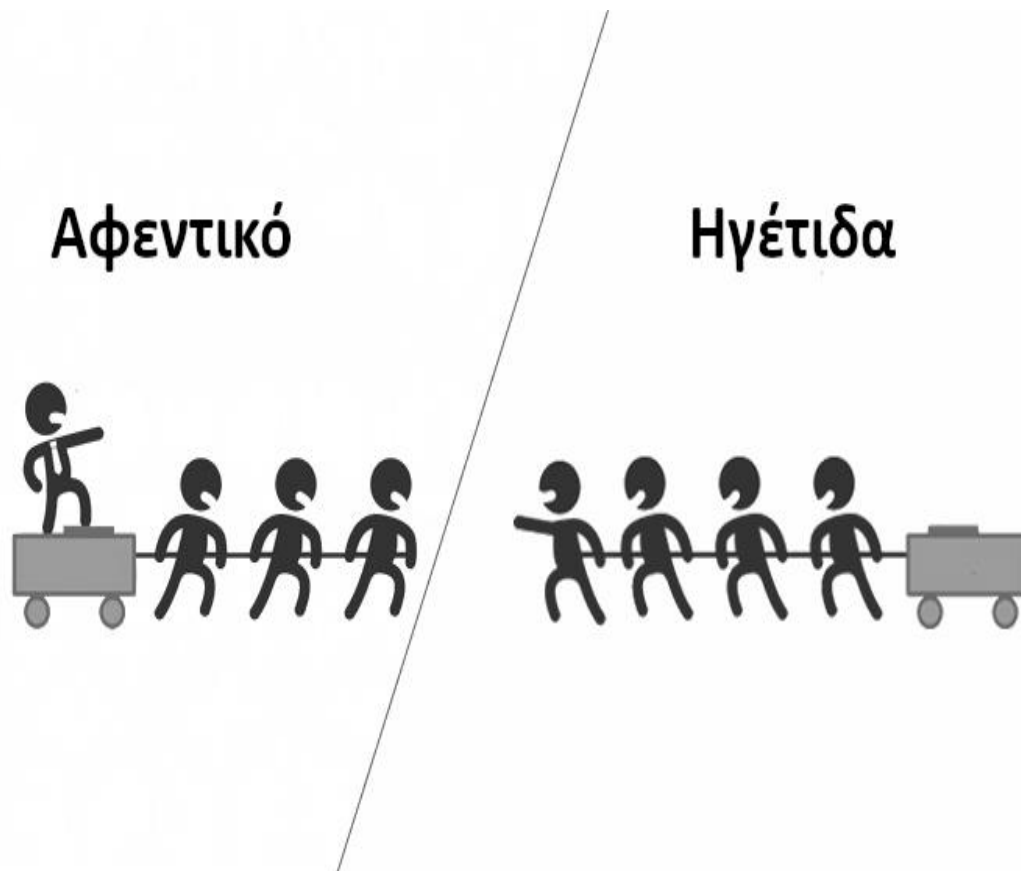
Οι άνθρωποι που ήδη έχουν οπαδούς είναι αυτοί που θέλετε να τραβήξετε προς το κέντρο του οργανωτικού σας κύκλου, σαν ακτιβιστές ή, ιδεατά, μέλη του πυρήνα. Αυτοί είναι οι άνθρωποι που πρέπει να αφιερώσετε περισσότερο χρόνο πάνω τους. Κάντε έξτρα προσπάθεια για να τους γνωρίσετε. Αναπτύξτε μαζί τους επαφές και σχέσεις, και προχωρήστε με οργανωτικές συζητήσεις όπου εσείς κυρίως ακούτε, μαθαίνετε τι τους ενδιαφέρει και τους βοηθάτε να αναπτύξουν οργανωτική στάση. Ο χρόνος που αφιερώνεται με αυτές τις ηγέτιδες θα αποφέρει σύντομα θετικά αποτελέσματα. Και καθώς η προσπάθεια σας συνεχίζεται και η οργάνωσή σας αναπτύσσεται, να είστε πάντα σε επιφυλακή για νέες ηγέτιδες.

Η ισχύς οποιουδήποτε οργανωτικού πυρήνα θα εξαρτηθεί από το πόσοι άνθρωποι με επιρροή συμμετέχουν. Εάν υπάρχουν κενά στον πυρήνα σας, θα υπάρχουν κενά στη συμμετοχή. Για παράδειγμα, αν δεν υπάρχει άτομο με επιρροή στις εργαζόμενες του τάδε τμήματος στον πυρήνα σας, μην εκπλαγείτε όταν αυτές απέχουν από τις δράσεις σας. Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειώσουμε πως τα περισσότερα συνδικάτα που ακολουθούν ίδιες ή παρόμοιες μεθόδους με αυτές που παρουσιάζουμε εδώ, επιμένουν πως χρειάζεται να τηρείται μια αριθμητική αναλογία 1 προς 10 μεταξύ του πυρήνα και των εργαζομένων στις οποίες ο πυρήνας ασκεί επιρροή. Κόντρα σε αυτή την ψυχρά υπολογιστική αντίληψη, εμείς προτάσσουμε την καλλιέργεια στενών και ειλικρινών σχέσεων ανάμεσα στις οργανώτριες και στις συναδέλφους τους· είναι απίθανο κάποια να διατηρεί τόσο βαθιές σχέσεις με πάνω από 3-4 άτομα. Ως εκ τούτου, η πρότασή μας είναι να εστιάσετε στον περίγυρο που ασκείτε ήδη επιρροή, και στις συναδέλφους που ο περίγυρος σας ασκεί επιρροή. Με άλλα λόγια, αν κάθε μία από σας φέρει μια δύο συναδέλφους στο συνδικάτο, και αυτές με την σειρά τους φέρουν άλλες τόσες η καθεμιά, και ούτω καθεξής, θα πετύχετε όχι απλά την μαζικοποίηση της οργάνωσης σας, αλλά αυτή να βασίζεται σε πολύ γερά θεμέλια.

Δυστυχώς, αν και δεν είναι αδύνατο, είναι απίθανο και εξαιρετικά δύσκολο να αναπτύξουμε ηγετικές ικανότητες και επιρροή άτομα που δεν έχουμε τέτοιες ιδιότητες. Στο τέλος της ημέρας, είναι πολύ πιο εύκολο να εμπλέξουμε στην οργανωτική μας προσπάθεια άτομα με επιρροή, και να τα βοηθήσουμε να αναπτύξουν τις σωστές οργανωτικές ικανότητες, να γίνουν δηλαδή αποτελεσματικές οργανώτριες. Υπόψιν πως οι ηγετικές ικανότητες και η επιρροή δεν φτάνουν. Αρκετοί άνθρωποι που τις κατέχουν μπορεί να είναι πολύ εγωιστές, ή να μην έχουν ψυχραιμία, ή ακόμα και να είναι ντροπαλοί. Κάποιοι μπορεί να συνηθίζουν να τα κάνουν όλα μόνοι τους, αντί να εμπλέκουν και άλλα άτομα στην προσπάθεια.

Είναι κομμάτι του ρόλου σας ως οργανώτριες να βοηθάτε τις ηγέτιδες να εξελιχθούν και αυτές σε ικανές οργανώτριες. Οι ακόλουθοι είναι βασικοί τρόποι με τους οποίους μπορούμε να βοηθήσουμε η μία την άλλη να εξελιχθεί σε καλή οργανώτρια:

- **Συμφωνήστε για τους στόχους σας.** Απώτερος στόχος σας είναι να χτίσετε τη δύναμη των μελών του συνδικάτου. Μιλήστε για αυτό και καταλήξτε σε συμφωνία σχετικά με το τι σημαίνει η οικοδόμηση αυτής της δύναμης για εσάς. Θα εκπλαγείτε δυσάρεστα με το πόσες ηγέτιδες δεν αντιλαμβάνονται πως η πραγματική δύναμη προέρχεται από τα ενεργά μέλη.
- **Κρατήστε η μία την άλλη υπεύθυνη.** Όταν αναλαμβάνετε μια οργανωτική αποστολή όπως το να μιλήσετε με κάποια συνάδελφο, πάντα να την εκπληρώνετε, και ξεκαθαρίστε ότι περιμένετε το ίδιο και από τις υπόλοιπες.
- **Συνεργαστείτε.** Μείνετε σε συχνή επαφή και βοηθήστε η μία την άλλη στην επίλυση προβλημάτων. Οργανώτριες με συμπληρωματικές δεξιότητες μπορούν να αλληλοεκπαιδούνται.
- **Δημιουργήστε φιλίες και σχέσεις εμπιστοσύνης.** Δώστε επιπλέον βάρος στις σχέσεις σας μεταξύ σας, και μην τις παραμελείτε μπροστά στην προσπάθεια για επίτευξη μεγαλύτερης μαζικότητας. Δώστε προτεραιότητα στις πληροφορίες που μεταφέρετε η μία στην άλλη. Εάν κάποια από σας νιώσει στοχοποιημένη από την διεύθυνση, βεβαιώστε την ότι την στηρίζετε απόλυτα.
- **Εκπαιδεύστε η μία την άλλη.** Μοιραστείτε άρθρα, πληροφορίες, βιώματα, αναλύσεις. Μιλήστε για τη μεγάλη εικόνα, και για τον τελικό στόχο, την κατάργηση της μισθωτής σκλαβιάς.



Τα χαρακτηριστικά μιας οργανώτριας με επιρροή είναι τα εξής:

- I. Είναι καλή στη δουλειά της, σέβεται και την σέβονται οι συνάδελφοι της.
- II. Έχει την εμπιστοσύνη των συναδέλφων της. Οι απόψεις της έχουν βάρος. Όταν προσφέρει συμβουλές, οι άλλες ακούνε.
- III. Παρακινείται από ένα ισχυρό αίσθημα δικαίου και σαφείς αρχές.
- IV. Είναι υπεύθυνη, ειλικρινής και συμπονετική.
- V. Έχει αυτοπεποίθηση, ακόμη και θάρρος.
- VI. Είναι καλή ακροάτρια. Ξέρει ότι δεν χρειάζεται να είσαι φωνακλού για να έχεις αντίκτυπο.
- VII. Φέρνει ανθρώπους κοντά, καλωσορίζοντας νέες συναδέλφους στη δουλειά και αναζητώντας τρόπους συμμετοχής για κάθε μέλος.
- VIII. Εμπνέει τις συναδέλφους σε συλλογική δράση. Δεν αναλαμβάνει να λύσει μόνη της τα προβλήματα τους, αλλά τις εξοπλίζει και τις ενδυναμώνει για να τα λύσουν όλες μαζί.
- IX. Βάζει πρώτα τα συμφέροντα της ομάδας, πάνω από τις ατομικές της ανησυχίες.
- X. Δεν λειτουργεί ως μοναχική λύκαινα. Σέβεται τις συλλογικές αποφάσεις.
- XI. Γνωρίζει το συμβόλαιο της και την νομοθεσία, αλλά δεν φοβάται να παραδεχτεί όταν δεν ξέρει κάτι.
- XII. Μπορεί να παραμείνει ψύχραιμη υπό πίεση και να χειριστεί το άγχος και τις συγκρούσεις.
- XIII. Είναι πρόθυμη να αντισταθεί στη διεύθυνση, και μπορεί να εμπνεύσει άλλες να κάνουν το ίδιο.



Δώσαμε, ορθώς, μεγάλη έμφαση στην σημασία των ηγετίδων και της επιρροής τους, αλλά θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας πως υπάρχει και η άλλη μεριά του νομίσματος. Συγκεκριμένα, οι συνάδελφοι μπορεί να στηρίξουν κάποια πράγματα λόγω της προσωπικής τους σχέσης με το άτομο που τους το ζητά, αλλά αν δεν νιώσουν τους αγώνες και την οργάνωση ως δικές τους, υπάρχουν όρια στο πόσα θα είναι διατεθειμένες να κάνουν.

Όταν οι άνθρωποι μπαίνουν στον αγώνα, είναι επειδή πράγματι ενδιαφέρονται για το διακύβευμα και νιώθουν πως ο αγώνας τους αφορά και είναι δικός τους. Πρέπει να νιώθουν πως έχουν πραγματικό λόγο στις αποφάσεις και στην πορεία που θα λάβει ο αγώνας αυτός. Το να οργανωνόμαστε δημοκρατικά δεν είναι απλά ένα ιδεολογικό ζήτημα, είναι πρωτίστως ένα πρακτικό ζήτημα, καθώς οδηγεί σε πραγματικά ισχυρά σύνολα και οργανώσεις.

Η δημοκρατία έχει μια δομική πλευρά, που έχει να κάνει σε μεγάλο βαθμό με την μορφή της. Για παράδειγμα, τα στελέχη στα διάφορα πόστα του συνδικάτου εκλέγονται; Πόσο εύκολο είναι για ένα μέλος να εκλεγεί; Η οργάνωση σας και το καταστατικό της οφείλουν να φροντίζουν για αυτά τα πράγματα.

Όμως, η δημοκρατία δεν είναι, κυρίως, ζήτημα μορφής, καταστατικών και κανόνων· είναι πρωτίστως ζήτημα ουσιαστικού περιεχομένου. Οι άνθρωποι νιώθουν αν πραγματικά έχουν τον έλεγχο, ή αν αυτός μένει στα χαρτιά. Ποιος παίρνει πραγματικά τις αποφάσεις σε καθημερινή βάση; Υπάρχει χρόνος και χώρος για ουσιαστική εμπλοκή των μελών, για συζήτηση, για διαφωνία, για συνδιαμόρφωση; Αν θέλετε οι συνάδελφοι πράγματι να ρισκάρουν το βίος τους και να αφιερώσουν χρόνο και κόπο σε ένα αγώνα, πρέπει να φροντίσετε να έχουν λάβει μέρος στην διαδικασία που σας έφερε μέχρι τον αγώνα.

Και ναι, καλώς ή κακώς, οι συζητήσεις και η συνδιαμόρφωση παίρνουν χρόνο, και μπορεί να είναι ψυχοφθόρες. Η πλειοψηφία μπορεί να μην συμφωνεί με αυτά που λέτε, μπορεί να μην τα καταλαβαίνει καν. Να έχετε, όμως, πάντα υπόψιν πως ο συνδικαλισμός, στην ουσία του, είναι προσπάθεια για κατάκτηση συλλογικής ισχύος, από τα χέρια της ατομικής εξουσίας του αφεντικού. Μην πέσετε στην παγίδα να πιστέψετε πως μπορείτε να τα κάνετε όλα μόνες σας, αποκλείοντας τα άτομα που δεν είναι ακόμα έτοιμα να σας ακολουθήσουν σε όλα όσα προτείνετε. Συχνά θα πρέπει να τρέχετε με την ταχύτητα του ελάχιστου κοινού παρονομαστή, και πάντα να φροντίζετε να μην μένει κάποια πίσω. Το ίδιο ισχύει και για την διάρκεια του αγώνα, φροντίστε να εμπλακούν σε όλες τις διαδικασίες (συναντήσεις με την εργοδοσία/διεύθυνση ή με τους μεσολαβητές του κράτους, συζητήσεις για τα επόμενα βήματα ή για τις προτάσεις τις άλλης μεριάς, συνελεύσεις με πιθανούς συμμάχους και υποστηρικτές) όσα περισσότερα άτομα γίνεται. Όλα αυτά μπορούν να φαντάζουν αντιπαραγωγικά, ή να απαιτούν πολύ περισσότερο κόπο, χρόνο, αλλά και πίεση προς την εργοδοσία· αλλά δεν υπάρχουν συντόμια για την επιτυχία, ο μόνος δρόμος για την νίκη είναι όλα τα μέλη να έχουν όλες τις πληροφορίες, να έχουν δει με τα μάτια τους τις κινήσεις του αντιπάλου, και να έχουν πάρει όλες τις αποφάσεις συλλογικά. Μόνο όταν τα ίδια τα μέλη έχουν αποφασίσει να δράσουν, μπορούν πραγματικά να στηρίξουν και να αναλάβουν τις ανάλογες ευθύνες.

Λατρεύω την
Δημοκρατία!

Τι εννοείς;



Μπορώ να εκλέξω ηγέτες που
αντιπροσωπεύουν εμένα και τα
συμφέροντα μου!

Η Δημοκρατία είναι η καλύτερη!

Ακούγετε
υπέροχο...



Άρα, μπορείς να αποφασίσεις ποιος
είναι το αφεντικό σου στην δουλειά
που περνάς το μεγαλύτερο κομμάτι της
μέρας σου, ναι;

Όχι...



Φαντάζομαι ψηφίζεις τους
διευθυντές και τους
προϊσταμένους σου, σωστά;

Όχι!



Τουλάχιστον ψηφίζεις για τον τρόπο που
δουλεύεις, τις ώρες, τις πολιτικές της
εταιρίας, τις επιλογές για επενδύσεις
και για το που πάνε τα κέρδη;

Όχι! Κανένας
εργαζόμενος δεν έχει
λόγο σε αυτά τα
πράγματα!

Ωωω...



Τρέλα ακούγεται η
"Δημοκρατία" σου...



wobbly Dev

ICEBREAKER #3 – ΕΠΙΚΟ ΠΕΤΡΑ ΨΑΛΙΔΙ ΧΑΡΤΙ!

(τα *icebreakers* είναι υλικό για εκπαιδευτριες που συντονίζουν συλλογικά σεμινάρια)

Η ακόλουθη άσκηση αποτελεί ιδανική εισαγωγή για το σεμινάριο που αφορά τον εντοπισμό ηγέτιδων και την σημασία τους. Αν το σεμινάριο θα συνδυαστεί με την χαρτογράφηση του χώρου εργασίας, επιλέξτε ένα από τους δύο *Icebreakers* (είτε το Στο Λεωφορείο είτε το Επικό Πέτρα Ψαλίδι Χαρτί).

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Θα παίξουμε ένα γρήγορο παιχνίδι που ονομάζεται "Επικό Πέτρα Ψαλίδι Χαρτί"! Οι βασικοί κανόνες γνωστοί: η Πέτρα νικάει το Ψαλίδι, το Ψαλίδι το Χαρτί, το Χαρτί την Πέτρα. Κάθε αγώνας τελειώνει μόλις κάποια νικήσει 2 φορές.

Το Επικό Πέτρα Ψαλίδι Χαρτί είναι ένας διαγωνισμός αποκλεισμού. Όλες στο δωμάτιο θα χρειαστεί να βρείτε ένα ταίρι για να παίξετε. Όποια χάσει τον πρώτο αγώνα, γίνεται πλέον η μεγαλύτερη θαυμάστρια του άτομο από το οποίο έχασε. Το ακολουθεί τριγύρω επευφημώντας το όνομά του δυνατά και με πάθος, χτυπά παλαμάκια και χορεύει, για να το εμπνεύσει να κερδίσει!

Η νικήτριες συναγωνίζονται μεταξύ τους, και όποια χάσει τον αγώνα, μαζί με τις θαυμάστριες που μάζεψε, γίνεται θαυμάστρια της νικήτριας. Αυτό συνεχίζεται μέχρι να έχουμε μια τελευταία επική αναμέτρηση με τις δύο πρωταθλήτριες – και στο τέλος θα έχουμε την μεγάλη πρωταθλήτρια της οποίας θα είμαστε όλες μεγάλες θαυμάστριες!



Κεφάλαιο 5^ο – Το Οργανωτικό Ζήτημα

Πολλές φορές, τα ζητήματα πάνω ή ενάντια στα οποία οργανωνόμαστε έρχονται και μας βρίσκουν· η διεύθυνση κάνει κάτι απαίσιο και νιώθουμε την ανάγκη να το σταματήσουμε, όπως πχ. δυσμενή και μονομερή αλλαγή των συμβάσεων, υπερβολικές ή/και απλήρωτες υπερωρίες, νέοι και άδικοι κανόνες, απολύσεις κ.α.. Αλλά, ίσως υπάρχουν τόσα πολλά προβλήματα εκεί που εργάζεστε, που δεν ξέρετε από που να ξεκινήσετε. Είστε θυμωμένες για πολλά πράγματα. Νιώθετε πως και άλλες συνάδελφοι είναι επίσης θυμωμένες, αλλά ίσως για διαφορετικά θέματα από εσάς.

Εάν σκέφτεστε μακροπρόθεσμα, δεν θέλετε να μείνετε στην επίλυση ενός μόνο προβλήματος. Θέλετε να δημιουργήσετε μια ατμόσφαιρα όπου οι άνθρωποι νιώθουν και ασκούν τη δύναμή τους, ώστε τα προβλήματα της καθημίας να μπορεί αντιμετωπίζονται εν τη γενέσει. Αλλά, ο πρώτος σας αγώνας θα πρέπει να ενισχύσει την οργανωτική ώθηση και να δώσει στον κόσμο αυτοπεποίθηση για να προχωρήσετε παρακάτω.

Όταν έχετε την ευκαιρία να επιλέξετε εσείς ποιο θα είναι το ζήτημα που θα ασχοληθείτε, πρέπει να λάβετε πολύ σοβαρά υπόψιν πως ένα καλό οργανωτικό ζήτημα:

1) είναι ευρέως αισθητό: Αναρωτηθείτε, πόσο κοινό είναι το πρόβλημα; Πόσες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν αυτή την κατάσταση; Πολλοί άνθρωποι πρέπει να αισθάνονται ότι αυτό είναι ένα πραγματικό πρόβλημα και να συμφωνούν με τη λύση που θα επιδιώξετε. Αν επηρεάζει μόνο μια χούφτα εργαζομένων στην τρίτη βάρδια που καμιά άλλη δεν βλέπει ποτέ, ίσως δεν είναι το καλύτερο μέρος για να ξεκινήσετε.

Προσοχή σε ζητήματα που φέρνουν αντιμέτωπες μια ομάδα μελών του συνδικάτου με μια άλλη, ή μια κατηγορία συναδέλφων με μία άλλη. Εάν μια τέτοια σύγκρουση απασχολεί τους πάντες, αλλά από διαφορετικές πλευρές, αναζητήστε το υποκείμενο πρόβλημα που προκαλεί η διεύθυνση (πάντα υπάρχει κάτι τέτοιο), και καταλήξτε σε μια λύση που μπορούν όλοι να υποστηρίξουν.

2) είναι βαθιά αισθητό: Είναι αυτό ένα θέμα για το οποίο οι άνθρωποι νιώθουν αρκετά έντονα για να κάνουν πραγματικά κάτι; Δεν αρκεί να συμφωνούν πολλοί άνθρωποι, αν κανένας από αυτούς δεν καίγεται να το λύσει.

3) μπορεί να κερδηθεί: Είναι δύσκολο να ξέρετε με βεβαιότητα αν θα κερδίσετε, αλλά συνήθως θα ξέρετε αν η νίκη είναι τουλάχιστον πιθανή. Το ζήτημα με το οποίο αποφασίσατε να ασχοληθείτε πρέπει να είναι αντίστοιχο με την δύναμη σας. Αναρωτηθείτε τα εξής:

- Τι θέλουμε; Πρέπει να συμφωνήσετε σε έναν ορισμό του τι ορίζετε ως νίκη, επομένως θα πρέπει να μιλήσετε από νωρίς για το τι θεωρείτε αποδεκτή λύση, συμπεριλαμβανομένων των συμβιβασμών.
- Ποιος αποφασίζει για το ζήτημα; Εντοπίστε ακριβώς ποιος έχει την εξουσία για να διορθώσει το πρόβλημα. Η εργοδοσία, ο διευθυντής, ένας προϊστάμενος; Αν ένα

πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί, και άρα ο αγώνας να θεωρηθεί νίκη, θα εξαρτηθεί και από την προσωπικότητα του ατόμου αυτού, από τις προκαταλήψεις του, από το πώς έδρασε στο παρελθόν, από το πείσμα του κ.α..

- Για το άτομο που λαμβάνει τις αποφάσεις, ποιο είναι το τίμημα του να λύσει το πρόβλημα; Σκεφτείτε αρχικά το οικονομικό, αλλά και τις πολιτικές και προσωπικές θέσεις του ατόμου αυτού. Είναι αυτό ένα θέμα για το οποίο νιώθει έντονα, ή που θα θεωρήσει την υποχώρηση του ως κακή εικόνα; Αν υποχωρούσε, θα του προκαλούσε άλλα προβλήματα; Πόσο ρεαλιστική είναι η πιθανότητα να υποχωρήσει απλά για να σταματήσουν να τον ενοχλούν οι εργαζόμενες; Ίσως εκπλαγείτε πόσο συχνά οι διευθυντές έχουν περιθώρια κινήσεων, απλά κανένας δεν τους πιέζει για να αλλάξουν κάτι. Επίσης, έχουν κερδίσει ποτέ εργαζόμενες σε άλλα τμήματα κάτι σχετικό με αυτό το ζήτημα; Αν ναι, υπάρχει προηγούμενο. Μάθετε πώς τα κατάφεραν οι συνάδελφοί σας.
- Πόσο μπορείτε να εντείνετε τις συνέπειες του να αρνηθούν να σας ικανοποιήσουν; Πόσες συνάδελφοι είναι πρόθυμες να κάνουν κάτι σε αυτή την περίπτωση, και πόσο μακριά είναι διατεθειμένες να φτάσουν; Λάβετε υπόψιν ποιες επηρεάζονται από το πρόβλημα, πόσο έντονα νιώθουν για αυτό, ποιες ενέργειες έχουν λάβει στο παρελθόν και εάν τα άτομα με επιρροή πάνω στις άμεσα επηρεαζόμενες (οι αρμόδιες ηγέτιδες) συμφωνούν με το πλάνο σας. Για να κερδίσετε, θα πρέπει να κάνετε πιο δύσκολο για αυτόν που λαμβάνει τις αποφάσεις να πει όχι, παρά να πει ναι. Θα χρειαζόταν απλά πέντε άτομα να πάνε στο γραφείο του διευθυντή και να το απαιτήσουν; Ή θα χρειαστεί 25 άτομα να υπογράψουν μια κοινή δήλωση; Ή η πλειοψηφία των εργαζομένων να απειλήσει με απεργία; Όσο περισσότερη πίεση είσαστε σε θέση να ασκήσετε, τόσο πιο πιθανές θα είναι οι νίκες.

Σε γενικές γραμμές, είναι μάλλον προτιμότερο να στοχεύσετε σε κάτι που μπορεί να κερδηθεί εύκολα και γρήγορα στον πρώτο σας αγώνα, αλλά ένας «μικρός» αγώνας μπορεί να τρέχει ταυτόχρονα με ένα «μεγάλο», και, επίσης, μην αμελήσετε να εκμεταλλευτείτε τις ευκαιρίες που πιθανόν να ανοίξουν στα πλαίσια ενός μεγάλου αγώνα, για να προωθήσετε και μικρότερα αιτήματα.

4) χτίζει το συνδικάτο και χτίζει ηγέτες: Λάβετε σοβαρά υπόψιν πώς αυτός ο αγώνας θα ενισχύσει την ικανότητά σας για μελλοντικούς αγώνες. Θα προσελκύσει ηγέτες ή ομάδες που δεν έχουν εμπλακεί πολύ; Θα οικοδομήσει αλληλεγγύη μεταξύ των ομάδων; Θα σας δώσει την ευκαιρία να δοκιμάσετε μια ενέργεια που είναι ένα βήμα πέρα από αυτό που έχετε ξανακάνει; Η λύση θα θέσει τις βάσεις για μελλοντικές βελτιώσεις; Όλα σημαντικά ερωτήματα, που πρέπει να απαντήσετε και να πάρετε τις αποφάσεις σας με βάση την απάντησή τους. Στο τέλος της ημέρας, αυτά που στοχεύουμε σε κάθε αγώνα είναι τα εξής τρία: α. **νίκη** (να υπήρξε ουσιαστική βελτίωση στις συνθήκες εργασίας), β. **μαθήματα** (νέα γνώση για την ποιότητα των μεθόδων και των τακτικών μας, για τις μεθόδους της εργοδοσίας κτλ.), και γ. **μια πιο δυνατή οργάνωση** (να έχουμε κτίσει πιο γερές σχέσεις λόγω του αγώνα, να έχουμε αποκτήσει νέα μέλη, τα υπάρχοντα μέλη να έχουν αναλάβει πιο ενεργό ρόλο). Κάθε αγώνας θα πρέπει να χτίζει πάνω στον προηγούμενο. Συχνά δεν θα κερδίζουμε τα άμεσα αιτήματα μας, αλλά οι υπόλοιποι 2 στόχοι, και κυρίως ο τρίτος, είναι πολύ πιο σημαντικοί. Πολύ σημαντικό, μην αμελείτε να οργανώνετε διαδικασίες απολογισμού, μετά από κάθε αγώνα και σημαντική δράση.

Άσκηση #15 – ΕΠΙΛΟΓΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ

1. Ποιο θεωρείτε πως είναι το πιο ευρέως αισθητό ζήτημα στον χώρο εργασίας σας;

Τι σας κάνει να πιστεύετε πως το ζήτημα αυτό είναι ευρέως αισθητό;

2. Ποιο θεωρείτε πως είναι το ζήτημα στον χώρο εργασίας σας που απασχολεί περισσότερο τον κόσμο;

Τι σας κάνει να πιστεύετε πως το ζήτημα αυτό είναι βαθιά αισθητό;

3. Ποιο είναι ένα ζήτημα στο χώρο εργασίας σας που πιστεύετε πως μπορεί να κερδηθεί;

Ποιο είναι το αρμόδιο άτομο θα αποφασίσει για το συγκεκριμένο θέμα;

Τι θα κόστιζε σε αυτό το άτομο να ενδώσει στις απαιτήσεις σας;

4. Επιλέξτε μια κατηγορία συναδέλφων (πχ μια Εργασιακή/Κοινωνική Ομάδα) την οποία θα θέλατε να εμπλέξετε πιο ενεργά στις προσπάθειες σας. Ποιο ζήτημα θεωρείτε πως την επηρεάζει περισσότερο;

Πόσα μέλη της κατηγορίας αυτής νιώθουν πως τους επηρεάζει, και πόσο βαθιά;

Πριν προχωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο, είναι σημαντικό να μιλήσουμε για τις «εργατικές καταγγελίες» (grievances). Τα grievances είναι οι επίσημες καταγγελίες παραπόνων των μεμονωμένων εργαζομένων, τις οποίες, ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να καταθέσει στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης (ή κατευθείαν στην εργοδοσία), ή/και στις αρμόδιες αρχές (Υπηρεσίες Επιθεωρήσεων Εργασίας, αστυνομία, δικαστήριο). Μια από τις πρωταρχικές ασχολίες των παραδοσιακών συνδικάτων είναι να αναλαμβάνουν την κατάθεση αυτών των καταγγελιών εκ μέρους του εργαζόμενου. Εάν είστε εκπρόσωποι κάποιου συνδικάτου, είναι αναμενόμενο πως οι συνάδελφοι σας θα σας καταγγέλλουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας. Αφού τους ακούσετε μια ανησυχία, πιθανώς να τους ζητήσετε να κάνουν μια σειρά από βήματα: να καταγράψουν τα γεγονότα, να προσδιορίσουν ποιες διατάξεις της σύμβασης τους ή του νόμου παραβιάζονται, να έρθουν μαζί σας για να μιλήσετε με τον προϊστάμενο, και εάν το πρόβλημα δεν επιλυθεί, να συνεργαστούν μαζί σας για την υποβολή επίσημης καταγγελίας. Παρόμοια κατάσταση ενδεχομένως να αντιμετωπίσετε και αν απλά είναι γνωστό ανάμεσα στις συναδέλφους σας πως είσατε μια ομάδα που ασχολείται με τα εργασιακά και την οργάνωση, και τουλάχιστον τα πρώτα από τα παραπάνω βήματα θα πρέπει να εφαρμοστούν και σε μια τέτοια περίπτωση.

Αλλά υπάρχει μια ακόμη ερώτηση που πρέπει πάντα να κάνετε, και που συχνά αγνοείται από τους εκπροσώπους των παραδοσιακών συνδικάτων: Αντιμετωπίζει και κάποια άλλη συνάδελφος το ίδιο πρόβλημα; Αυτή η συχνά παραγνωρισμένη ερώτηση είναι σημαντικότερη. Από την απάντηση της θα κριθεί κατά πόσο έχετε στα χέρια σας ένα παράπονο που αφορά ένα μεμονωμένο άτομο, ή ένα ευρέως και βαθιά αισθητό οργανωτικό ζήτημα. Δεν είναι κάθε παράπονο ένα καλό οργανωτικό ζήτημα, φυσικά. Αλλά, εάν η εργαζόμενη πιστεύει ότι μπορεί να επηρεάζονται και άλλες, ζητήστε της να μιλήσει με συναδέλφους και να σας ενημερώσει για τα όσα θα μάθει. Εάν επηρεάζονται και άλλες, θα πρέπει να τους συγκεντρώσει για να μιλήσουν για το ποια θα μπορούσε να είναι η λύση του προβλήματος. Ίσως αυτό θα μπορούσε να μετατραπεί σε συλλογική καταγγελία προς την διεύθυνση, ή/και θα μπορούσε να είναι ο σπόρος μιας εκτεταμένης καμπάνιας.

Η αλήθεια είναι πως οι συγκεκριμένες καταγγελίες σπάνια είναι η λύση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουμε. Μακάρι να μπορούσαμε να στηριχθούμε στον νόμο και στις (ατομικές ή συλλογικές) συμβάσεις, αλλά η εργοδοσία θα τις παραβιάσει με κάθε ευκαιρία που έχει. Εκτός από τα θεσμικά κενά στον έλεγχο και στην επιβολή ουσιαστικών αποτρεπτικών μέτρων για τέτοιες παραβιάσεις, αυτές οι διαδικασίες περνούν μήνες ή και χρόνια να επιλυθούν και σπάνια επιλύονται με τρόπο ικανοποιητικό για τον εργαζόμενο· αυτοί είναι οι λόγοι, μαζί με τον γενικότερο φόβο και απελπισία, που οδηγούν πολλές συναδέλφους στο να μην προχωρούν με καταγγελίες. Το πιο σημαντικό πρόβλημα με τις καταγγελίες, είναι το γεγονός πως αποτελούν συχνά προσωπική υπόθεση, όχι αναγκαστικά επειδή αφορούν μόνο το άτομο που καταγγέλλει, αλλά επειδή η επίλυση τους δεν στηρίζεται στην συλλογική δράση, και δεν χτίζει συνδικαλιστική κουλτούρα και ουσιαστική εμπιστοσύνη στην μοναδική δύναμη που έχουμε ως εργάτριες, την συλλογική, μαζική και δυναμική μας οργάνωση. Η διαχείριση παραπόνων, ακόμα και όταν γίνεται με τον σωστό τρόπο που παρουσιάσαμε πιο πάνω, έχει δευτερεύων ή και τριτεύων ρόλο, και πρέπει να γίνεται συμπληρωματικά στους γενικότερους αγώνες.

Άσκηση #16 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ

Αρχίσατε να σκέφτεστε κάποια πιθανά ζητήματα οργάνωσης στον δικό σας χώρο εργασίας; Επιλέξτε ένα και απαντήστε σε αυτές τις ερωτήσεις, που θα σας βοηθήσουν να σκεφτείτε καλά τις οργανωτικές του δυνατότητες.

1. Ποιο είναι το πρόβλημα;

2. Ποια είναι η λύση που επιδιώκουμε;

3. Είναι ευρέως αισθητό αυτό το ζήτημα;

- Πόσα άτομα επηρεάζονται τεχνικά από το πρόβλημα;

- Πόσοι άνθρωποι νιώθουν ότι τους επηρεάζει;

4. Είναι βαθιά αισθητό;

- Πόσο ενδιαφέρεται ο κόσμος για αυτό το θέμα;

- Τι είναι διατεθειμένες να κάνουν για αυτό;

5. Μπορεί να κερδηθεί;

- Ποιος είναι ο υπεύθυνος λήψης αποφάσεων που θα μπορούσε να πει ναι στη λύση μας;

- Τι θα κόστιζε σε αυτό το άτομο να πει ναι; Σκεφτείτε όχι μόνο το οικονομικό, αλλά και την προσωπική ή πολιτική επένδυση του λήπτη των αποφάσεων.

- Πόση πίεση θα πρέπει να ασκήσουμε για να ξεπεράσουμε την αντίσταση αυτού του ατόμου;
- Οργανώνεται ήδη κόσμος για αυτό το ζήτημα;
- Ποιος θα χρειαζόταν να εμπλέξουμε για να κερδίσουμε;
- Πόσο μακριά είναι τα μέλη πρόθυμα να πάνε για αυτό το θέμα – αρκετά για να κερδίσουν;

6. Πώς αυτός ο αγώνας θα κτίσει την οργάνωση;

- Θα διδάξει στα μέλη ένα νέο μάθημα ή δεξιότητα ή θα μας δώσει την ευκαιρία να πάμε ένα βήμα πιο μακριά από ό,τι έχουμε πάει πριν;
- Θα περιλαμβάνει ομάδες ή ηγέτες που υποεκπροσωπούνται στην οργάνωση μας;
- Θα οικοδομήσει αλληλεγγύη μεταξύ των ομάδων και των ατόμων;
- Η λύση θα αποτελέσει καλό προηγούμενο για μελλοντικούς αγώνες;

Κεφάλαιο 6^ο – Η Καμπάνια

«Ναι, δεν έχω νιώσει ποτέ κάτι παρόμοιο, σε όλη μου την ζωή! Και έχω κάνει παιδιά! (...) Αλήθεια, είναι συναρπαστικό!»

Sharon, οργανώτρια των IWW στην DoorDash, αφού προέλασε στο γραφείο του αφεντικού

Εντοπίσατε το ζήτημα που θα ασχοληθείτε, χαρτογραφήσατε τον χώρο εργασίας σας, τις σχέσεις που περικλείει, και είσατε ένας πυρήνας οργανωτριών, που περιλαμβάνει άτομα με επιρροή και που πλαισιώνεται από ακτιβίστριες και υποστηρίκτριες· ήρθε η ώρα να μελετήσουμε τις τακτικές και τα μέσα που θα σας οδηγήσουν στο να κερδίσετε τα αιτήματά σας, καθώς και την σωστή επιλογή μέσου, ανάλογα με την κάθε περίπτωση και το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η καμπάνια.

Με τον όρο καμπάνια (εκστρατεία), τον οποίο προαναφέραμε αρκετές φορές, εννοούμε τον αγώνα που διεξάγουμε για να πετύχουμε κάποιο συγκεκριμένο αίτημα, ή αιτήματα, μέσα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Μια καμπάνια είναι ένα σχέδιο δράσης με αρχή, μέση και τέλος, που λειτουργεί προς ένα συγκεκριμένο αίτημα που θέλουμε να κερδίσουμε. Μια καμπάνια έχει έναν στόχο, το άτομο που μπορεί να μας δώσει αυτό που θέλουμε. Συνήθως περιλαμβάνει μια σειρά από κλιμακούμενες ενέργειες (ή τακτικές), που σημαίνει ότι σταδιακά αυξάνουμε την δυναμικότητα και την πίεση. Οι καμπάνιες είναι ένας τρόπος να προσδιορίσουμε εκ των προτέρων τα συστατικά που χρειαζόμαστε για να κερδίσουμε και να τα συνδυάζουμε με τρόπο που μεγιστοποιεί τις πιθανότητες επιτυχίας μας. Μια απομονωμένη δράση μπορεί να μην είναι αρκετή για να λύσει το πρόβλημα. Μια καλή εκστρατεία δημιουργεί αυξανόμενη πίεση στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων με την πάροδο του χρόνου και με την κλιμάκωση της έντασης και της ορατότητας των τακτικών, και την αύξηση του αριθμού των ατόμων που συμμετέχουν.

6.1 Η Αφετηρία

Πώς αντιμετωπίζουμε ένα πρόβλημα στην δουλειά; Στην καλύτερη περίπτωση, δηλαδή αν υπάρχει συνδικάτο, με καταγγελία στον συνδικαλιστικό εκπρόσωπο, ο οποίος θα φροντίσει το συνδικάτο να μεσολαβήσει, με την ελπίδα πως το ζήτημα θα επιλυθεί. Αλλά, όπως είδαμε ήδη, η διαδικασία καταγγελιών είναι χρονοβόρα, συχνά αναποτελεσματική και ατομική, και δεν κτίζει τις σχέσεις αλληλεγγύης και αγώνα που επιδιώκουμε, όπως ούτε και εμπιστοσύνη στην συλλογική μας δύναμη. Στο τέλος της ημέρας, το κατά πόσο η εργοδοσία/διεύθυνση θα επιλύσει το ζήτημα, θα εξαρτηθεί από το πόσο το συνδικάτο έχει ήδη αποδείξει πως είναι ισχυρό, αποτελείται δηλαδή από γερές σχέσεις αλληλεγγύης και αγώνα, και στηρίζεται στην συλλογική δύναμη των μελών του.

Άρα, ασχέτως αν προχωρήσουμε και σε μια διαδικασία επίσημης καταγγελίας, μέσω του συνδικάτου ή/και μέσω αρμόδιων αρχών, πολλαπλασιάζουμε τις πιθανότητες για επιτυχία αν δράσουμε και στον χώρο εργασίας. Οι δράσεις μας θα πρέπει να είναι:

- **ορατές και δημόσιες**, έτσι ώστε τα μέλη και οι συνάδελφοι μας να αντιληφθούν τι συμβαίνει και το αποτέλεσμα.
- **συλλογικές**, περιλαμβάνοντας όσο περισσότερα μέλη γίνεται.
- **συγκρουσιακές**, προτρέποντας τα μέλη να αντιμετωπίσουν αυτούς που παίρνουν τις αποφάσεις, και που έχουν την εξουσία να λύσουν το ζήτημα.

Οι δράσεις στους χώρους εργασίας μπορούν να είναι αποτελεσματικές, αλλά επίσης λειαινούν το έδαφος για τους επόμενους αγώνες. Όταν οι εργαζόμενες αντιμετωπίζουν την διεύθυνση στον χώρο εργασίας, και σαν αποτέλεσμα κερδίζουν κάτι, βλέπουν με τα μάτια τους την μετακίνηση της ισχύος από τα χέρια της εργοδοσίας στα δικά τους.

Ας υποθέσουμε ξανά, πως είσαι η μόνη στην δουλειά που έχεις εντοπίσει ένα ζήτημα και θέλεις να το αντιμετωπίσεις. Κάποιες φορές, η όλη οργανωτική διαδικασία που περιγράψαμε στα προηγούμενα κεφάλαια έχει μια τέτοια αφετηρία. πώς πρέπει να κινηθείς:

- I. **Σκέψου ξεκάθαρα το ζήτημα** το οποίο αντιμετωπίζεις. Προσπάθησε να ξεπεράσεις τα αρνητικά συναισθήματα που σου προκαλεί – τον θυμό, την απέχθεια, την ντροπή, τον εξευτελισμό, την αδικία – και κατέγραψε ψύχραιμα τα γεγονότα, τι ουσιαστικά συμβαίνει.
- II. **Αντιστάσου στην παρόρμηση** να δράσεις βάσει συναισθήματος, ή να δράσεις μόνη σου. Τότε είναι που είσαι στην πιο ευάλωτη θέση, και μπορεί να βρεθείς σε χειρότερη θέση.
- III. **Βρες κάποια στην δουλειά που εμπιστεύεσαι**, και μοιράσου τα γεγονότα που κατέγραψες. Ζήτα την ειλικρινή τους γνώμη. Αν συμφωνείτε και οι δύο πως αυτό είναι αρκετά σοβαρό ζήτημα, σκεφτείτε ποιες άλλες συναδέλφους μπορεί να επηρεάζει. Αν είσαι καινούρια στην δουλειά, ή για κάποιο λόγο δεν εμπιστεύεσαι ακόμα κάποια, σκέψου μόνη σου ποιες άλλες επηρεάζει το ζήτημα αυτό.
- IV. **Μίλα προσωπικά, και μία προς μία**, με αυτές τις συναδέλφους. Σε αυτό το στάδιο απλά τσεκάρεις αν πράγματι τις επηρεάζει το ζήτημα, και πόσο. Τίποτα περισσότερο.
- V. **Κάποιες θα είναι πιο προβληματισμένες από άλλες**, δεν θα νιώθουν όλες πως τις επηρεάζει το ζήτημα, ούτε στον ίδιο βαθμό. Μην αποθαρρύνεσαι. Συνέχισε τις συζητήσεις, χωρίς να γίνεσαι ενοχλητική, μέχρι να βρεις έστω και ένα άτομο που να επιθυμεί να κάνει κάτι για αυτό. Αν δεν τα καταφέρεις, τότε το ζήτημα δυστυχώς δεν μπορεί να επιλυθεί συλλογικά, οπότε κανόνισε την πορεία σου ανάλογα με το πώς σε κάνει να νιώθεις...
- VI. **Όταν βρεις το άτομο, ή ιδανικά τα άτομα**, που έχουν παρόμοια αισθήματα με σένα για το ζήτημα αυτό, κανόνισε να συναντηθείτε όλες μαζί εκτός ωρών και χώρου εργασίας, πχ. για καφέ μετά την δουλειά. Πρώτα, μοιράσου τους φόβους και τις ανησυχίες σου (ή

τουλάχιστον τις πιθανότητες) για το τι αρνητικό μπορεί να συμβεί αν δράσετε. Αμέσως μετά, συζητήστε για το τι θα συμβεί αν δεν δράσετε, και το πρόβλημα συνεχιστεί. Αυτή η κουβέντα θα τσιμεντώσει στο μυαλό σου και σε αυτό των υπολοίπων το αν θα δράσετε τελικά ή όχι.

- VII. Σκεφτείτε μαζί ποιος έχει την εξουσία να ικανοποιήσει το αίτημα σας.** Εντοπίστε αν είναι ενήμερος για το ζήτημα. Καταλήξτε πως μπορείτε να τον προσεγγίσετε συλλογικά. Ποια τα ρίσκα και τα πλεονεκτήματα κάθε προσέγγισης.
- VIII. Χαρτογραφήστε τον χώρο εργασίας σας και τις σχέσεις που περικλείει.** Ποιος και πόσες ακόμα συναδέλφους πρέπει να εμπλέξετε για να αυξήσετε τις πιθανότητες επιτυχίας; Ποια τα άτομα με επιρροή που θα είναι καλό να προσεγγίσετε το συντομότερο; Ποια από σας θα αναλάβει να προσεγγίσει ποια, και ποια προσέγγιση θα δουλέψει καλύτερα;
- IX. Ακολουθήστε τις μεθόδους που έχουν παρουσιαστεί ήδη στα προηγούμενα κεφάλαια για τα πρώτα σας βήματα.** Να θυμάστε, η καλύτερη τακτική είναι, συχνά αργά και σταθερά, να μαζικοποιήσετε την ομάδα σας, για να μεγιστοποιήσετε την συλλογική σας δύναμη.

Η σύσταση ενός πλάνου δράσης είναι το σημείο μηδέν. Κάθε πλάνο πρέπει να αποτελείται από τα εξής τρία βασικά στοιχεία:

1. **Τι ακριβώς επιδιώκουμε;** Δυστυχώς, συμβαίνει συχνά να εμπλεκόμαστε σε ένα αγώνα, και μάλιστα διάρκειας, χωρίς να έχουμε ξεκάθαρη εικόνα τι ακριβώς επιδιώκουμε, και κατά πόσο είναι εφικτό.
2. **Ποιος έχει την εξουσία να ικανοποιήσει το αίτημα μας;** Η διεύθυνση/εργοδοσία δεν είναι ικανοποιητική απάντηση. Πρέπει να εντοπίσουμε ακριβώς το άτομο ή τα άτομα που έχουν αυτήν την εξουσία.
3. **Ποιες τακτικές/μέσα μπορούν να δουλέψουν;** Συχνά πέφτουμε στην παγίδα να θεωρούμε πως ό,τι κάνουμε βοηθάει, ή τουλάχιστον είναι καλύτερο από το τίποτα. Πρέπει να επιλέγουμε τις δράσεις μας με βάση τι θα μεγιστοποιήσει την πίεση, τις πραγματικές δυνατότητες μας, και τα χαρακτηριστικά του ατόμου που έχουμε απέναντι μας. Εντοπίστε, με την βοήθεια του χάρτη σας, τα αδύνατα σημεία της επιχείρησης. Υπάρχουν συγκεκριμένες ώρες ή μέρες που η δουλειά είναι πιο έντονη; Υπάρχουν νευραλγικά πόστα στην διαδικασία παραγωγής, και τι θα χρειαστεί για να μας στηρίξουν οι εργαζόμενες που τα κατέχουν; Πόσο βάρος δίνει στην εικόνα και την φήμη της η συγκεκριμένη εταιρία; Πόσο ρόλο παίζουν οι υπερωρίες ή το κατά πόσο ακολουθούμε (ή δεν ακολουθούμε) αυστηρά τους κανόνες, στο να βγαίνει η δουλειά;

Είναι σημαντικότατο το πλάνο στο οποίο θα καταλήξετε να είναι απλό και κατανοητό· προβάρετε την γρήγορη, άμεση και ευκολονόητη παρουσίαση του!

Το επόμενο στάδιο, και ουσιαστικά το πρώτο βήμα του πλάνου, είναι η συνάντηση με τους συναδέλφους, για την ενημέρωση για το ζήτημα και την δημοσιοποίηση του πλάνου. Μπορεί να μπειτε στον πειρασμό να καλέσετε όλες τις συναδέλφους σε μία συνάντηση, και αν εργάζεστε σε μια μικρή επιχείρηση αυτό μπορεί να είναι το σωστό. Αλλά αν εργάζεστε σε μια μεσαία ή μεγάλη εταιρία, αποφύγετε το. Είναι λογικό να θεωρήσετε πως οι συνάδελφοι σας θα νιώσουν πιο άνετα και ενδυναμωμένα αν δουν πολλούς ανθρώπους μαζεμένους. Άλλα, στο αρχικό στάδιο, αυτό μπορεί απλούστατα να μην επιτευχθεί, και σαν αποτέλεσμα να οδηγηθείτε στην απογοήτευση και την παραίτηση. Αντίθετα, οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να έρθουν σε μια μικρή συνάντηση στην οποία τους κάλεσε προσωπικά κάποια, ειδικά αν αυτή είναι άτομο που εμπιστεύονται. Οι συναντήσεις με λίγα άτομα είναι ιδανικές για συζητήσεις, στις οποίες θα εκφραστούν πιο ανοικτά προβληματισμοί, προτάσεις κτλ., και στο τέλος της ημέρας θα δομηθούν σχέσεις. Επίσης, είναι πιο εύκολο να κρατηθούν απαλλαγμένες από τσιράκια της εργοδοσίας, και αυτή η διασφάλιση να βιωθεί από τις συμμετέχουσες. Κάποιες φορές, ακόμα και μια σειρά από προσωπικές συναντήσεις μια προς μια είναι αρκετές για να οργανωθεί μια δράση.

Οι δράσεις που θα συζητήσετε και θα οργανώσετε έχουν ουσιαστικά ένα σκοπό, να διαταράξουν την ισορροπία και την κανονικότητα στον χώρο εργασίας. Προϊστάμενοι, διευθυντές και εργοδότες λατρεύουν την ρουτίνα. Θέλουν να ξέρουν πώς ό,τι συνέβη χθες συμβαίνει και σήμερα και θα συμβεί και αύριο, και πως όλα τρέχουν στον αυτόματο. Κάποιες φορές μπορείτε να τους ανησυχήσετε απλά κάνοντας κάτι λίγο διαφορετικό, ακόμα και κάτι φυσιολογικό, το οποίο μόνο κάποιος σε θέση εξουσίας θα βίωνε ως απειλητικό. Σε γενικές γραμμές, οι πιο αποτελεσματικές δράσεις έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- **Διαταράσσουν την ροή της εργασίας**, την αλυσίδα της διοίκησης, τον έλεγχο της εργοδοσίας/διεύθυνσης πάνω στις εργαζόμενες. Η διαταραχή τραβάει την προσοχή, και συχνά έχει αποτελέσματα.
- **Αλλάζουν και βελτιώνουν** τις συνθήκες εργασίας στο εδώ και στο τώρα. Κάποια προβλήματα μπορούν να λυθούν απλά με το να αλλάξουμε μαζικά και συλλογικά τον τρόπο που εργαζόμαστε. Αν εργαζόμαστε περισσότερο με το πάσο μας, καθόμαστε λίγο περισσότερο διάλειμμα, αλλάζουμε από μόνες μας τον τρόπο που οργανώνεται η διαδικασία εργασίας. Όταν κάτι αλλάζει στην δουλειά, δύσκολα αλλάζει ξανά πίσω, και σε κάποιες περιπτώσεις αυτό μας συμφέρει.
- **Δίνουν έλεγχο πάνω στην εργασία μας**. Όταν το αφεντικό δίνει μια διαταγή, βάζει σε λειτουργία την αλυσίδα της διοίκησης. Όταν δρούμε εμείς συλλογικά, ασκούμε την δική μας εξουσία και βάζουμε μπρος μια αλυσίδα γεγονότων προς διαφορετική κατεύθυνση.

6.2 Η Κλιμάκωση

Μην παίζετε τα μεγάλα και δυνατά σας χαρτιά από την αρχή. Ξεκινήστε από εύκολα και απλά πραγματοποιήσιμες δραστηριότητες, που δεν απαιτούν μεγάλη δέσμευση από τις συναδέλφους σας. Αν συμμετάσχουν αρκετές, θα έχετε κτίσει επικοινωνία και αλληλεγγύη. Ίσως, μάλιστα, να είναι και διασκεδαστικό. Οι μικρές αυτές δραστηριότητες θα σας δείξουν πόσο ευρέως και βαθιά αισθητό είναι το ζήτημα που σας απασχολεί, και θα φέρουν στην επιφάνεια ένα δίκτυο ακτιβιστριών συναδέλφων που θα τραβήξουν τον χορό.

Αν δεν πετύχετε τον στόχο σας με την πρώτη δράση, προχωρήστε με κάτι λίγο πιο δυναμικό. Μην επαναλάβετε την ίδια δράση πολλές φορές, ούτε δράσεις παρόμοιας δυναμικότητας. Αλλά φροντίστε η κλιμάκωση να γίνεται σταδιακά. Η σταδιακή κλιμάκωση:

- δίνει την εικόνα πως είσαστε συνεννοήσιμες και λογικές. Ουσιαστικά, ξεκινήσατε με το να ζητήσετε κάτι ευγενικά.
- κτίζει την ομάδα σας. Αν ξεκινήσετε με δράσεις χαμηλής έντασης, είναι πιθανόν να συμμετάσχουν πιο πολλές εργαζόμενες, οι οποίες δεν έχουν συγκρουστεί με αφεντικά στο παρελθόν. Φροντίστε να μην τις αφήσετε πίσω, όσο κλιμακώνετε την καμπάνια σας.
- κτίζει μαζικότητα. Οι δυναμικές δράσεις θα προκαλέσουν την αντίδραση της εργοδοσίας, και αν δεν έχουν μαζικότητα όσες συμμετάσχουν σε αυτές θα στοχοποιηθούν. Έτσι, το αφεντικό θα περάσει το μήνυμα πως όποια ρισκάρει τον λαιμό της, θα χάσει το κεφάλι της. Αντίθετα, με τις χαμηλής έντασης δράσεις η στοχοποίηση και τα αντίποινα μειώνονται, και όταν έρθει η ώρα για δυναμισμό, υπάρχει η προστασία των αριθμών.
- διατηρεί το πλεονέκτημα του αιφνιδιασμού. Κάθε δράση είναι πιο δυναμική από την προηγούμενη, και η διεύθυνση θα βρίσκεται πάντα σε κατάσταση δυσάρεστης έκπληξης. Σε αυτή την συνθήκη, είναι πιο επιρρεπής σε λάθη, τα οποία μπορείτε να εκμεταλλευτείτε προς όφελος σας.
- Τρομοκρατεί την εργοδοσία/διεύθυνση. Όταν ο αντίπαλος συνειδητοποιήσει πως κάθε δράση σας είναι πιο δυναμική και του κοστίζει περισσότερο από την προηγούμενη, και μην γνωρίζοντας τι θα αντιμετωπίσει αύριο, ενδέχεται να επιλέξει να ενδώσει για να αποφύγει τα χειρότερα. Αντίθετα, αν ξεκινήσετε με την πιο δυναμική ενέργεια, η καμπάνια σας μόνο προς τα κάτω μπορεί να πάει.

Οραματιστείτε την καμπάνια σας σαν να σκαρφαλώνετε σε ένα βουνό όπου κάθε ενέργεια είναι υψηλότερα από την τελευταία. Η κορυφή του βουνού είναι η πιο δυνατή δράση, η κορύφωση της δύναμής μας· για παράδειγμα, μια απεργία. Αυτό είναι ένα εργαλείο που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για να σχεδιάσουμε μια καμπάνια για να κερδίσουμε πιο καλές συμβάσεις γενικά, ή μια σειρά ενεργειών για να πετύχουμε ένα συγκεκριμένο αίτημα στο χώρο εργασίας, ή ακόμα και για να σχεδιάσουμε μια σειρά από μίνι καμπάνιες που θα συνδυαστούν για να πετύχουμε ένα μακροπρόθεσμο ευρύτερο στόχο.

Το Βουνό της Καμπάνιας μας δίνει έναν τρόπο να φανταστούμε τι θα χρειαστεί για να υποχωρήσει ο στόχος μας και να ενδώσει στο αίτημά μας. Μπορούμε να δουλέψουμε αντίστροφα από αυτό που θεωρούμε ως την κορύφωση της δύναμής μας, για να σχεδιάσουμε τι πρέπει να κάνουμε και με ποια σειρά.

Το Βουνό της Καμπάνιας έχει πέντε μέρη:

- i. Η **θεμελίωση** είναι οι πρόσωπο με πρόσωπο συναντήσεις, ο εντοπισμός των ζητημάτων και των ηγετών, το κτίσιμο της οργάνωσης. Είναι επίσης το σημείο που βρίσκεστε τώρα, ο σχεδιασμός της καμπάνιας, ο προσδιορισμός των στόχων, η διαμόρφωση των χρονοδιαγραμμάτων και η επιλογή τακτικών.
- ii. Η **έναρξη** είναι το δημόσιο εναρκτήριο λάκτισμα της καμπάνιας. Αυτό μπορεί να είναι και η πρώτη χαμηλής έντασης δράση της καμπάνιας.
- iii. Η **περίοδος κλιμάκωσης** είναι το στάδιο όπου τα μέλη αυξάνουν τον δυναμισμό στις δράσεις που οργανώνουν, αναλαμβάνοντας ενέργειες που σταδιακά γίνονται πιο έντονες.
- iv. Η **κορυφή της δύναμής μας** είναι η πιο έντονη δράση προς την οποία χιτίζουμε, το πιο ισχυρό όπλο που έχουμε καταλήξει πως έχουμε την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουμε.
- v. Η **αποκλιμάκωση** μπορεί να είναι η νίκη, όταν κερδίζουμε αυτό που θέλουμε, ή ένας ικανοποιητικός συμβιβασμός, όταν κάνουμε μια συμφωνία, ή ακόμα και η «αποτυχία», η οποία όμως μπορεί και οφείλει να μας έχει αφήσει πιο δυνατές από όταν ξεκινήσαμε, και να έχει καλλιεργήσει το έδαφος για την επόμενη καμπάνια.



Άσκηση #18 – ΤΟ ΘΕΡΜΟΜΕΤΡΟ (I)

Ένας τρόπος για να οπτικοποιήσετε τις κλιμακούμενες τακτικές είναι να τις τοποθετήσετε σε αυτό το θερμόμετρο, ξεκινώντας (από τα κάτω προς τα πάνω) από τις δράσεις με την πιο χαμηλή ένταση, καταλήγοντας στις πιο δυναμικές δράσεις στην κορυφή. Εδώ είναι μια σειρά από τακτικές που έχουν χρησιμοποιήσει (και αγαπήσει) εργαζόμενες στο παρελθόν. Τοποθετήστε τις στο θερμόμετρο, στην θέση που θεωρείτε πως ταιριάζουν.

1. Βομβαρδίστε το αφεντικό με email και τηλέφωνα
2. Απεργία
3. Σταθείτε έξω από την δουλειά και μοιράστε ενημερωτικό υλικό σε περαστικούς και συναδέλφους
4. Γράψτε και τραγουδήστε ένα τραγούδι για το αφεντικό
5. Συναντηθείτε με υποστηρικτές εκτός συναδέλφων, και ζητήστε τους να αναλάβουν δράση
6. Μιλήστε εναντίον του αφεντικού και των πρακτικών του, στην παρουσία συναδέλφων
7. Τοιχοκολλήστε αφίσες
8. Φοράτε μόνιμα καπελάκια/μπλούζες/καρφίτσες που συμβολίζουν το συνδικάτο ή τον αγώνα σας
9. Μαζευτείτε στον χώρο στάθμευσης και μπειτε μαζικά στην δουλειά
10. Βομβαρδίστε το αφεντικό με μηνύματα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
11. Προέλαση στο γραφείο του αφεντικού (marching on the boss) με μια μεγάλη ομάδα συναδέλφων
12. «Αρρωστήστε» μαζικά

13. Στήστε ένα σκερτσάκι ή κάποια άλλη δημιουργική δράση σε κάποιο δημόσιο χώρο κατά την διάρκεια συνάντησης των μετόχων της εταιρίας
14. Φορέστε καπελάκια/μπλούζες/καρφίτσες που συμβολίζουν το συνδικάτο ή τον αγώνα σας μια συγκεκριμένη μέρα
15. Μοιράστε φυλλάδια
16. Μαζέψετε υπογραφές
17. Στήστε ένα τεράστιο φουσκωτό αρουραίο έξω από την εταιρία
18. Βγείτε διάλειμμα όλες μαζί
19. Ακολουθήστε αυστηρά νόμους και κανόνες, καθυστερώντας την ροή εργασίας (work-to-rule)
20. Οργανώστε μια διαδήλωση έξω από τα κεντρικά γραφεία
21. Προέλαση στο γραφείο του αφεντικού (marching on the boss) με μια μικρή ομάδα συναδέλφων
22. Προχωρήστε σε μια συλλογική επίσημη καταγγελία
23. Φτιάξτε σελίδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για τον αγώνα σας
24. Κάντε μια έρευνα ανάμεσα στους συναδέλφους
25. Μιλήστε στα ΜΜΕ
26. Ενημερώστε τους συναδέλφους για τα εργατικά τους δικαιώματα
27. Σταματήστε μαζικά τις υπερωρίες



Για την αξιολόγηση της άσκησης, εξηγήστε πως σε γενικές γραμμές, οι δράσεις χωρίζονται σε χαμηλής, μέτριας και υψηλής έντασης. Επίσης, πέρα από κάποια προφανή πράγματα, ο βαθμός κλιμάκωσης που επιφέρει μια δράση βασίζεται στις υποκειμενικές συνθήκες που κυριαρχούν. Πχ σε μια καμπάνια σε ένα Α χώρο εργασίας, μια δράση μπορεί να θεωρηθεί πιο χαμηλής έντασης από μία άλλη, ενώ σε ένα Β χώρο το αντίστροφο. Δείτε (και μοιράστε) επόμενη σελίδα για ένα συγκεκριμένο παράδειγμα.

Το θερμόμετρο που ακολουθεί περιέχει τις πραγματικές τακτικές που εφάρμοσαν με επιτυχία κάποιες εκπαιδευτικοί στις ΗΠΑ, κερδίζοντας με αυτές τον αγώνα τους. Θα σας βοηθήσει να αξιολογήσετε πώς τα πήγατε στην άσκηση.



14. Αποχώρησαν μαζικά από συνάντηση με την διεύθυνση
13. Μίλησαν στα ΜΜΕ
12. Έκαναν ένα διαφημιστικό τέχνασμα (publicity stunt).
11. Οργάνωσαν μια συνέλευση με υποστηρικτές.
10. Χρησιμοποίησαν την πληροφόρηση για να καταλήξουν σε συγκεκριμένα αιτήματα, με χρονοδιαγράμματα.
09. Κατέθεσαν μια επίσημη αίτηση για πληροφόρηση.
08. Επικοινωνήσαν με γονείς.
07. Εξέδωσαν ένα ενημερωτικό δελτίο για τις συναδέλφους τους.
06. Ίδρυσαν μια επιτροπή διαχείρισης της καταγγελίας.
05. Δημιούργησαν ένα δίκτυο επικοινωνίας.
04. Διεξήγαγαν μια έρευνα ανάμεσα στις συναδέλφους
03. Μάζεψαν υπογραφές και κατέθεσαν συλλογική καταγγελία
02. Συγκεκριμενοποίησαν το ζήτημα τους.
01. Συναντήθηκαν ως μικρό γκρουπ.

Άσκηση #19 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΑΚΤΙΚΩΝ

Επιλέξτε ένα ζήτημα στον χώρο εργασίας σας και φανταστείτε ότι σχεδιάζετε μια κλιμακούμενη εκστρατεία. Σκεφτείτε τακτικές που μπορείτε να εφαρμόσετε, και αξιολογήστε τις με βάση τα παρακάτω κριτήρια.

- ✓ Η ενέργεια σχετίζεται με το πρόβλημά σας;
- ✓ Θα αυξήσει την πίεση στον υπεύθυνο λήψης αποφάσεων;
- ✓ Είναι απλή;
- ✓ Θα έχει ορατότητα;
- ✓ Είναι έγκαιρη;
- ✓ Είναι καινοτόμα και διαφορετική – ή δοκιμασμένη και αποτελεσματική;
- ✓ Είναι αρκετοί άνθρωποι έτοιμοι να την πραγματοποιήσουν;
- ✓ Πώς θα αντιδράσουν οι υπόλοιποι συνάδελφοι;
- ✓ Θα ενώσει τις συναδέλφους;
- ✓ Πώς θα αντιδράσει η διοίκηση;
- ✓ Θα μπορούσε να σας γυρίσει μπούμερανγκ;
- ✓ Παραβιάζει τον νόμο ή τη σύμβαση;
- ✓ Εάν ναι, είστε προετοιμασμένοι για τις συνέπειες;
- ✓ Θα είναι διασκεδαστική;

Άσκηση #20 – ΤΟ ΘΕΡΜΟΜΕΤΡΟ (II)

Επιλέξτε ένα ζήτημα στον χώρο εργασίας σας και φανταστείτε ότι σχεδιάζετε μια κλιμακούμενη εκστρατεία. Τοποθετήστε στο θερμόμετρο τις τακτικές της άσκησης #18 που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε. Το ποια τακτική θεωρείται δυναμική μπορεί να διαφέρει από τον ένα χώρο εργασίας στον άλλο, και ορισμένες τακτικές μπορεί να μην είναι εφαρμόσιμες σε κάποιο χώρο εργασίας, ή να είναι εφαρμόσιμες μόνο σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας. Επίσης, σκεφτείτε ενέργειες από την άσκηση #19 που λείπουν από την λίστα, και τοποθετήστε τις και αυτές στο θερμόμετρο.



Άσκηση #21 – ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΑΚΤΙΚΩΝ

Ακόμα και μια τακτική που ακούγεται απλή, όπως να φορέσετε όλες στην δουλειά την ίδια καρφίτσα την ίδια μέρα, χρειάζεται προγραμματισμό και παρακολούθηση. Θα πρέπει να προσδιορίσετε όλες τις απαιτούμενες εργασίες και να τις αναθέσετε σε συγκεκριμένα άτομα, με προθεσμίες και παρακολούθηση για να βεβαιωθείτε ότι θα γίνουν. Ένας εύκολος τρόπος για να το σκεφτείτε είναι «**Ποιος** θα κάνει **τι** και μέχρι **πότε**;». Για να μην αμελήσετε κάτι, φτιάξτε ένα γράφημα για κάθε τακτική που είναι μέρος της καμπάνιας σας. Καταγράψτε όλα τα βήματα που απαιτούνται για αυτήν την τακτική και ορίστε ένα ή περισσότερα άτομα σε κάθε εργασία, πάντα με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα.

ΤΑΚΤΙΚΗ:

Τι πρέπει να γίνει	Ποιος θα το κάνει	(Μέχρι) Πότε

Άσκηση #22 – ΝΑΙ ΣΤΗ ΜΑΧΗΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΗΛΙΘΙΟΤΗΤΑ

Ως σωστές οργανώτριες πρέπει να είστε μαχητικές, δυναμικές και διεκδικητικές, αλλά όχι ηλίθιες. Να προσπαθείτε πάντα να αποφεύγετε τα άσκοπα ρίσκα και τους κινδύνους, να είστε απόλυτα προετοιμασμένες για κάθε πιθανή συνέπεια των κινήσεων σας, και να μην προκαλείτε χωρίς λόγο. Είναι καθήκον σας να φροντίσετε όπως και εσείς, αλλά και οι συνάδελφοι σας, προχωράτε σε προσεκτικές και έξυπνες κινήσεις.

Ακολουθούν δύο πραγματικά παραδείγματα κινητοποιήσεων από τις ΗΠΑ. Μελετήστε τα για 5 λεπτά και απαντήστε τις ερωτήσεις.

Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ ΤΗΣ ΤΟΥΑΛΕΤΑΣ

Το σωματείο σε ένα εργοστάσιο εργαλείων έτρεχε μια καμπάνια για το ξεπάγωμα των μισθών. Για να πιέσουν την εταιρία, οι εργαζόμενοι παρήγαγαν ακριβώς όσα εξαρτήματα όσα απαιτούσε το συμβόλαιο τους. Η πλειοψηφία προηγουμένως παρήγαγε πολύ περισσότερα, βγάζοντας και παραπάνω λεφτά καθώς πληρωνόντουσαν με το κομμάτι, αλλά τώρα η παραγωγή μειώθηκε στα 2/3. Στα διαλείματα και την ώρα του μεσημεριανού, γύρω στους 100 εργάτες έκαναν ουρά έξω από τις τουαλέτες και από τα καρτοτηλέφωνα (ήταν μια εποχή πριν τα κινητά). Ακόμα και όταν τελείωνε το διάλειμμα, οι ουρές παρέμεναν. Όταν οι προϊστάμενοι παρέμβαιναν, οι εργαζόμενοι τους εξηγούσαν τον λόγο που έπρεπε οπωσδήποτε να πάρουν τηλέφωνο (είχαν προετοιμάσει από πριν διαφορετικές δικαιολογίες) ή να πάνε τουαλέτα. Όταν τους δινόταν προσωπικά διαταγή να επιστρέψουν στο πόστο τους, αυτοί ευγενικά το έκαναν, και κάποιοι επέστρεφαν μετά από λίγο είτε στην άλλη ουρά, είτε στην ίδια ουρά με διαφορετική δικαιολογία. Αυτή η δράση επαναλήφθηκε κάθε μέρα για έξι μήνες, μέχρι που η εταιρία ενέδωσε στα αιτήματα του συνδικάτου.

Τι έκαναν σωστά οι εργαζόμενοι σε αυτή την περίπτωση;

ΣΦΥΡΙΓΜΑΤΑ ENANTION ΑΦΕΝΤΙΚΟΥ

Οι εργαζόμενοι σε ένα εργοστάσιο παραθύρων ήταν έξαλλοι με την εργοδοτική παρενόχληση. Μια μέρα στο μεσημεριανό διάλειμμα, όλοι οι εργάτες προήλαυσαν προς τα γραφεία, με σφυρίχτρες και συνθήματα. Το γραμματειακό προσωπικό τους παρακολουθούσε άναυδο. Το αφεντικό διέταξε τους γραμματείς φωνάζοντας να επιστρέψουν στα πόστα τους, αλλά κανένας δεν μπορούσε να τον ακούσει λόγω του θορύβου. Το διάλειμμα τελείωσε και το αφεντικό ξεκίνησε να διατάζει έναν προς ένα προσωπικά τους εργάτες να πάνε πίσω στην δουλειά. Κάποιοι πήγαν, κάποιοι όχι. Λίγα λεπτά μετά, οι εναπομείναντες δέκα εργαζόμενοι επέστρεψαν στα πόστα τους. Το αφεντικό απέλυσε αυτούς τους δέκα, για ανυπακοή. Το συνδικάτο κατήγγειλε τις απολύσεις ως παράνομες και αντισυνδικαλιστικές, αλλά το Εργατικό Συμβούλιο (το υπεύθυνο σώμα για τέτοια ζητήματα στις ΗΠΑ) αποφάσισε να ξεκινήσει διαδικασία διαιτησίας. Στην πρώτη ακρόαση, ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος και κάποιοι εργαζόμενοι παρουσιάστηκαν εχθρικοί προς την εταιρία και περήφανοι για τις πράξεις τους, κάτι που δεν έκατσε καλά στον διαιτητή. Οπότε αποφάνθηκε πως, ενώ οι εργαζόμενοι είχαν το δικαίωμα να διαμαρτυρηθούν μέσα στο εργοστάσιο όση ώρα κρατούσε το διάλειμμα, ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος ήταν υπεύθυνος για το γεγονός πως οι γραμματείς δεν μπορούσαν να δουλέψουν. Επίσης, οι εργαζόμενοι παρέμειναν μετά το τέλος του διαλλείματος, και κάποιοι αρνήθηκαν να υπακούσουν στην προσωπική εντολή του αφεντικού. Η απόφαση του ήταν πως η απόλυση των τριών (οι τρεις συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι οι οποίοι επέδειξαν την πιο μάτσο συμπεριφορά στην ακρόαση) από τους δέκα εργαζομένους ήταν νόμιμη.

Τι θα μπορούσαν να κάνουν καλύτερα οι εργαζόμενοι σε αυτή την περίπτωση;

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

A. Δεν ρίσκαραν να τους επιβληθούν πειθαρχικά μέτρα για ανυπακοή. Κανείς δεν διαολόστειλε το αφεντικό ούτε αρνήθηκε να υπακούσει σε προσωπική οδηγία. Αν και η συμμετοχή στην δράση δεν έφτασε ποτέ το 100%, δεν προέκυψε σύγκρουση ανάμεσα στους εργαζόμενους που δρούσαν και στους υπόλοιπους.

B. Να μην προελαύσουν σε ένα χώρο που θα διέκοπταν την εργασία άλλων εργαζομένων, να υπάκουαν στις απευθείας εντολές του αφεντικού, να κρατούσαν κοινή στάση, να είχαν στο νου τους το ρολόι για να είναι στην ώρα τους πίσω στα πόστα τους, να φερόντουσαν ευγενικά, προσγειωμένα και κυρίως έξυπνα στην ακρόαση με τον κρατικό εκπρόσωπο – να θυμάστε, το κράτος ΔΕΝ είναι φίλος των εργαζομένων, ασχέτως κυβέρνησης.

Κεφάλαιο 7^ο – Συμμαχίες

«Οποιοδήποτε συνδικάτο σχεδιάζει οτιδήποτε μπορεί να χρειαστεί υποστήριξη στην πορεία του χρόνου, ως κάνει μια συλλογή και διάθεση σχολικών ειδών, ως κάνει μια συλλογή και διάθεση ρούχων, κάντε διάφορα πράγματα στα συνδικάτα σας για να υποστηρίξετε την κοινότητα σε σταθερή βάση, ώστε να έχετε πρόσωπο στην κοινότητα και να γίνετε το σύστημα υποστήριξης για την κοινότητα, ώστε αν είστε ποτέ σε δεινή θέση και δεν έχετε μισθό για 82 ημέρες και μπορεί να χρειαστείτε προμήθειες, μπορεί να χρειαστείτε λίγη τροφή για να βάλετε στο στόμα σας, ώστε τότε κάποιος να πει 'Ξέρετε τι; Μας βοήθησαν όταν είχαμε ανάγκη και βλέπω ότι έχουν ανάγκη αυτή τη στιγμή' και θα σας σταθούν. (...) Δεν με νοιάζει τι κάνετε για κάποιον, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να προέρχεται από ένα μέρος όπου το κάνω αυτό για να λάβω κάτι σε αντάλλαγμα.»

Donovan Williams, στέλεχος του συνδικάτου BCTGM και απεργός στην τριμήνη απεργία στην Kellogg το 2021

Στο προηγούμενο κεφάλαιο συναντήσαμε τακτικές που αφορούν την εμπλοκή υποστηρικτών εκτός των συναδέλφων μας. Σε αυτό το κεφάλαιο θα καλύψουμε τις μορφές υποστήριξης που μπορούν να προσφέρουν ευρύτερα κοινωνικά σύνολα, σε αλληλεγγύη σε ένα εργατικό αγώνα. Ένα βασικό μέρος οργάνωσης επιτυχημένων κινητοποιήσεων και καμπανιών είναι η δόμηση συμμαχιών και μακροχρόνιων δεσμών αλληλοϋποστήριξης με ένα εύρη φάσμα οργανώσεων. Μπορούμε να ξεκινήσουμε με τις σχέσεις και τους δεσμούς που ήδη έχουν τα μέλη μας.

Γενικά, είμαστε σε ισχυρότερη θέση όταν έχουμε και εμπλέκουμε συμμάχους από την κοινότητα στους αγώνες μας, αλλά είναι σημαντικό να τονιστεί πως αυτό απαιτεί διαρκή και σταθερή προσπάθεια, και οικοδόμηση μακροχρόνιων σχέσεων αλληλοϋποστήριξης και συνεργασίας, καθώς και ενεργή και ουσιαστική εμπλοκή των συμμάχων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων κατά την διάρκεια μιας καμπάνιας. Η προσέγγιση και η δημιουργία δεσμών αλληλοϋποστήριξης με συλλογικότητες, κοινότητες και λοιπά κοινωνικά σύνολα είναι ένα απαραίτητο βήμα πολύ προτού προκύψει ένας εργατικός αγώνας (το ίδιο ισχύει, προφανώς, και για τη δημιουργία σχέσεων με άλλα συνδικάτα και εργατικές οργανώσεις). Η προσέγγιση αυτών των κοινωνικών συνόλων δεν αποτελεί μόνο εξαιρετική μέθοδο για την προσέλκυση μελών και την καλλιέργεια εμπιστοσύνης προς το συνδικάτο, αλλά και πηγή μελλοντικής υποστήριξης, δεδομένου πάντα πως και το συνδικάτο υποστηρίζει αυτά τα σύνολα όταν και αν παραστεί ανάγκη.

Οι «συμμαχίες» του συνδικάτου με τα εξωτερικά κοινωνικά σύνολα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

- **Αδύναμες:** «Σας παρακαλούμε στηρίξετε μας» - Τέτοια καλέσματα δηλώνουν την απουσία προϋπάρχοντων δεσμών, και όποια στήριξη προκύψει θα βασίζεται στην καλή θέληση, ή/και στις ηθικές/πολιτικές απόψεις των υποστηρικτών. Σε κάθε περίπτωση, όμως, ένας αγώνας μπορεί να είναι η ευκαιρία να δομηθούν (πιο ισχυρές) συμμαχίες, ακόμα και εκεί που πριν δεν υπήρχαν.
- **Μέτριες:** «Αν μας βοηθήσετε τώρα θα σας βοηθήσουμε και εμείς μετά» - Αυτή η ανταποδοτική προσέγγιση δηλώνει σχέσεις και δεσμούς που βασίζονται στην αμοιβαία

εμπιστοσύνη και αλληλοϋποστήριξη· το πρόβλημα, όμως, είναι πως η στήριξη που θα προσφέρει μια οργάνωση πολύ πιθανόν να τερματιστεί μόλις θεωρήσει πως έκανε το καθήκον της απέναντί σας, ή, στην χειρότερη περίπτωση, αν θεωρήσει πως δεν θα σας χρειαστεί στο μέλλον.

- Ισχυρές: «Είμαστε μαζί σε αυτό τον αγώνα» - Η ουσιώδης διαφορά ανάμεσα στη φιλανθρωπία και στην αλληλεγγύη βρίσκεται στο ότι η πρώτη βασίζεται στην διαφορά (η Α είναι σε καλύτερη θέση και βοηθάει τη Β), ενώ η δεύτερη στην ομοιότητα και την εγγύτητα (βράζουμε όλες στο ίδιο καζάνι). Ως εκ τούτου, συμμαχίες που βασίζονται στην πραγματική και ουσιαστική αλληλεγγύη, δηλαδή στο μότο των IWW «η Επίθεση σε Μία είναι Επίθεση σε Όλες», είναι ο ισχυρότερος δεσμός που μπορούν να αναπτύξουν τα άτομα και τα σύνολα μεταξύ τους, και οδηγεί στην άνευ όρων και απεριόριστης διάρκειας αλληλοϋποστήριξη.

Αυτές οι τελευταίες, αν πράγματι είναι ειλικρινείς και βαθιές, μπορούν να αντιμετωπίσουν και προκλήσεις σχετικές με την διαφορετική φύση και σκοπούς του κάθε συνόλου. Για παράδειγμα, μια περιβαλλοντική οργάνωση μπορεί να συμμαχήσει με ένα συνδικάτο, έτσι ώστε μια εταιρία να ακολουθήσει πιο πράσινη πολιτική. Αν, όμως, ο εργοδότης αρνηθεί να διαπραγματευτεί για το συγκεκριμένο ζήτημα με το συνδικάτο, με την πρόφαση πως δεν είναι αμιγώς εργασιακό, η σχέση της περιβαλλοντικής οργάνωσης με το συνδικάτο θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να μπορεί το δεύτερο να αφαιρέσει σε πρώτο στάδιο το συγκεκριμένο αίτημα χωρίς να χάσει την στήριξη της πρώτης. Θα πρέπει να υπάρχει η εμπιστοσύνη πως σε μετέπειτα στάδιο του αγώνα, όταν το συνδικάτο και οι υποστηρικτές του δείξουν την δύναμη τους, το αίτημα θα επαναφερθεί και θα διεκδικηθεί δεόντως. Προφανώς, μια τέτοια σχέση στήριξης και εμπιστοσύνης δεν χιτίζεται στο πόδι, από την μια μέρα στην άλλη, υπό καθεστώς πίεσης ενός αγώνα που ήδη τρέχει. Προϋποθέτει δουλειά, τριβή και κοινωνικοποίηση σε τακτική βάση και σε βάθος χρόνου. Στο κάτω κάτω, μόνο έτσι θα αντιληφθούμε το πρόβλημα των διπλανών ως και δικό μας.



Άσκηση #23 – ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

Υπάρχει η πεποίθηση πως αυτές οι συμμαχίες μπορούν να οικοδομηθούν από τα στελέχη του συνδικάτου, από την κορυφή και όχι από την βάση. Αντίθετα, είναι οι συνάδελφοι και τα μέλη μας που μπορούν να προσφέρουν την δυνατότητα για σύνδεση με κοινωνικά σύνολα. Είμαστε όλες μέλη της κοινωνίας, και ενδεχομένως συμμετέχουμε σε πολλά διαφορετικά είδη οργανώσεων, έχουμε ένα δίκτυο από πλούσιες συνδέσεις, και διατηρούμε δεσμούς και σχέσεις με διάφορες κοινωνικές ομάδες (στη βάση, πχ, της θρησκείας, της εθνικής καταβολής, του μεταναστευτικού στάτους, των πολιτικών απόψεων, του φύλου, της σεξουαλικότητας, των ενδιαφερόντων κτλ.).

Η προτεινόμενη μέθοδος δημιουργίας σχέσεων και δεσμών είναι η ακόλουθη. Αρχικά, ρωτάμε τις εξής ερωτήσεις:

- Πέρα από τον άμεσο χώρο εργασίας μας, ποιος άλλος ενδεχομένως νοιάζεται για αυτό το θέμα που μας απασχολεί και έχει κοινό συμφέρον μαζί μας;
- Ποιοι έχουν επιρροή πάνω στο άτομο που είναι υπεύθυνο να λάβει τις αποφάσεις που μας αφορούν;

Αφού έχουμε καταλήξει σε μια λίστα με χρήσιμους πιθανούς συμμάχους με τους οποίους θέλουμε να οικοδομήσουμε σχέσεις, το επόμενο βήμα είναι να μάθουμε πώς μπορεί να συνδέονται τα μέλη μας με αυτούς τους οργανισμούς και τους ηγέτες της κοινότητας. Μια σύντομη έρευνα χαρτογράφησης κοινότητας είναι ένα εργαλείο που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να χαρτογραφήσετε τις επαφές των συναδέλφων σας. Σε μια οργανωτική συνάντηση ζητήστε από όλες να συμπληρώσουν την έρευνα, ή ακόμα και να επιδώσουν την έρευνα σε άλλες συναδέλφισσες για να την συμπληρώσουν και αυτές· αν εφαρμοστούν και οι δύο μέθοδοι, θα έχετε μια εικόνα των δεσμών/σχέσεων που ήδη έχουν τα μέλη του συνδικάτου σας, αλλά και τους δεσμούς που διατηρούν οι υπόλοιπες συνάδελφοι. Στην επόμενη συνάντηση συγκεντρώστε τα αποτελέσματα συζητήστε τα ως ομάδα.

Έρευνα Χαρτογράφησης Κοινότητας

Όνομα:

Ημερομηνία:

Τηλέφωνο:

Χώρος εργασίας:

Email:

Επάγγελμα:

1) Εσείς ή η οικογένεια σας είσατε μέλη κάποιας θρησκευτικής οργάνωσης;

Όνομα θρησκευτικής οργάνωσης:

Διεύθυνση:

Όνομα ιερέα/ιμάμη/ραββίνου/άλλο:

2) Εσείς ή η οικογένεια σας είσατε μέλη κάποιας συγκεκριμένης ομάδας η οργάνωσης;

Σύνδεσμος Γονέων:

Επαγγελματικός σύνδεσμος:

Αθλητική ομάδα/σωματείο:

Οργάνωση:

Παιδική αθλητική ομάδα/σωματείο:

Σύλλογος:

Σύνδεσμος μεταναστών:

Άλλο:

3) Εσείς ή η οικογένεια σας συμμετέχετε εθελοντικά σε οποιαδήποτε δραστηριότητα που δεν έχετε αναφέρει;

4) Ποια μέλη της οικογένειας σας ζουν στην περιοχή; Έχουν σχέσεις με συνδικαλισμό;

5) Έχετε οποιαδήποτε σχέση με κάποιο άτομο με επιρροή στην ευρύτερη κοινωνία (πολιτικό, δημοτικό άρχοντα, δημοσιογράφο, δικαστικό κλπ.);

Επιδώθηκε από:

Αφού μάθουμε τις σχέσεις που έχουν τα μέλη μας, μπορούμε να τις συνδέσουμε με την καμπάνια μας ως ακολούθως:

- Τα μέλη να βρεθούν σε προσωπικές συναντήσεις με τα άτομα επιρροής της κοινότητας. Κάντε ένα σχέδιο για το ποια θα επικοινωνήσει, ποια θα συναντηθεί, το χρονοδιάγραμμα και τα ερωτήματα/θέματα συζήτησης.
- Απευθυνθείτε σε άλλα συνδικάτα/εργατικές ομάδες που εκπροσωπούν εργαζόμενες του κλάδου, βρείτε αν τους απασχολούν κοινά ζητήματα, και εξετάστε αν υπάρχουν περιθώρια για κοινή δράση και αλληλοϋποστήριξη.
- Ζητήστε να μιλήσετε για την καμπάνια σας σε μια συνάντηση της κοινότητας ή της θρησκευτικής ομάδας.
- Συμμετέχετε ενεργά σε συνασπισμούς, προσφέροντας υποστήριξη με βάση της ανάγκες των υπολοίπων και τις δυνατότητες σας, κρατώντας πάντα ενήμερα και εμπλεκόμενα τα υπόλοιπα μέλη του συνδικάτου.
- Συμμετέχετε ενεργά και μαζικά σε δράσεις που οργανώνονται από άλλα συνδικάτα και λοιπές οργανώσεις/ομάδες.

Επιπρόσθετα από το γεγονός πως η υλική και ηθική υποστήριξη από την κοινωνία είναι απαραίτητη για την ενίσχυση και την διατήρηση ενός αγώνα, η επέκταση των οργανωτικών μας δραστηριοτήτων πέρα από τα μέλη είναι συχνά απαραίτητη για να υπερασπιστούμε και να προωθήσουμε τα δικαιώματά μας, όπως και για να βελτιώσουμε παροχές που σχετίζονται με την υγεία, της παιδεία, την στέγαση κτλ.. Είναι γεγονός πως αυτές οι τακτικές πρέπει να προσαρμόζονται ανάλογα με ποιο υπεύθυνο λήψης αποφάσεων αντιμετωπίζουμε· στην εκπαίδευση, τα άτομα υπεύθυνα για τη λήψη αποφάσεων είναι συχνά επιρρεπή στην πίεση από τους γονείς και τους μαθητές· οι επαγγελματίες πολιτικοί συχνά ενδιαφέρονται πρωτίστως για να επανεκλεγούν· οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι μιας επιχείρησης μπορεί να ενδιαφέρονται περισσότερο για την δυσφήμιση και την απώλεια εσόδων στο πεδίο της κατανάλωσης. Ταυτόχρονα, πολλές φορές τα αιτήματά μας μπορούν (και πρέπει) να εκφραστούν με τέτοιο τρόπο που να αναδεικνύεται πως η ικανοποίησή τους είναι προς το γενικό κοινωνικό συμφέρον.

Μιλώντας για συμμαχίες, πρέπει να αναφερθούμε και στις δομές εξουσίας και δύναμης εντός και εκτός ενός χώρου εργασίας, παρουσιάζοντας τη λεγόμενη ανάλυση δομής εξουσίας (power structure analysis)· ένα απαραίτητο βήμα/εργαλείο πριν και κατά τη διάρκεια κάθε οργανωτικής προσπάθειας. Αρκετά παραδοσιακά συνδικάτα, πριν ξεκινήσουν ένα αγώνα για σύναψη/ανανέωση μιας συλλογικής σύμβασης, διεξάγουν μια κορπορατιστική ανάλυση για να εξετάσουν τα κέρδη και τις ζημιές της εταιρίας, τις αναφορές στους μετόχους της, τις εφοδιαστικές αλυσίδες και άλλα οικονομικά (ίσως και νομικά) ζητήματα. Αν και αυτές οι πληροφορίες είναι σημαντικές, μια σωστή ανάλυση δομής εξουσίας προσφέρει πολύ περισσότερα στην προσπάθεια, γιατί ξεκαθαρίζει στο μυαλό των εργαζομένων την σχέση του

εργοδότη με τους θεσμούς που διέπουν και επηρεάζουν ουσιαστικά την αγορά εργασίας μέσα στην οποία δραστηριοποιείται.

Με τον ίδιο τρόπο που οφείλουμε να χαρτογραφήσουμε τις σχέσεις των συναδέλφων και του συνδικάτου με εξωτερικές οργανώσεις και θεσμούς, πρέπει να πράξουμε το ίδιο και με τον εργοδότη. Η μέθοδοι διενέργειας ανάλυσης δομής εξουσίας ποικίλουν, και εξαρτώνται από τις οικονομικές δυνατότητες ενός συνδικάτου όπως και του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού που το απαρτίζει. Εδώ θα παρουσιάσουμε περιληπτικά ένα ιδανικό συστηματικό μοντέλο, που αποτελείται από τρεις φάσεις.

- I. Σε πρώτη φάση πρέπει να καταμετρηθεί η δύναμη του εργοδότη σε δύο κλίμακες. Η πρώτη κλίμακα αφορά την ισχύ της εταιρίας, και εσωτερικά αλλά και σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις. Η δεύτερη αφορά το ποιος κάνει ουσιαστικά κουμάντο στην συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή (πχ άλλες εταιρίες, εργοδοτικοί σύνδεσμοι, ΜΜΕ, πολιτικοί, ισχυρές ΜΚΟ, θρησκευτικές οργανώσεις). Για να επιτευχθεί αυτή η καταμέτρηση, χρειάζεται έρευνα, ποιοτική (μέχρι και εκατό συνεντεύξεις με παράγοντες όπως ανταγωνιστές εργοδότες, πολιτικούς και δημόσιους φορείς, δημοσιογράφους κ.α.) και ποσοτική (ποια και πόσο συχνά ΜΜΕ καλύπτουν την εταιρία ή προωθούν διαφημίσεις της, αριθμούς ακόλουθων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όσα προαναφέρθηκαν στην κορπορατιστική ανάλυση των παραδοσιακών συνδικάτων κ.α.). Αυτή η πρώτη φάση, και ειδικά η ποιοτική έρευνα, ενδεχομένως να μας αποκαλύψει και κρυφούς συμμάχους/αντιπάλους εκεί που δεν το περιμέναμε. Σε κάθε περίπτωση όμως, στοχεύει να ρίξει φως τουλάχιστον στα εξής τέσσερα σημεία:
 1. Μπορεί να αντέξει η εταιρία οικονομικά μια απεργία, και για πόσο; Μπορεί το συνδικάτο και οι συνάδελφοι να αντέξουν οικονομικά μια απεργία που θα διαρκέσει περισσότερο από όσο αντέχει η εταιρία; Υπάρχουν εναλλακτικά μέσα αγώνα που πράγματι να ασκήσουν ουσιαστική πίεση; Έχει η εταιρία την οικονομική δυνατότητα να ικανοποιήσει κάποια τουλάχιστον από τα αιτήματα; Τι αναφέρει ο διευθυντής/εργοδότης στους μετόχους της εταιρίας, και πόσο αυτό διαφέρει από αυτά που λέει στις εργαζόμενες;
 2. Πόσο πολιτικοποιημένος είναι ο εργοδότης και οι βασικοί επενδυτές και μέτοχοι του; Σε πιο πολιτικό χώρο ανήκουν και πόσο βαθιές σχέσεις έχουν με αυτόν; Χρηματοδοτούν υποψηφίους; Χρηματοδοτούνται για έργα της κεντρικής ή τοπικής διακυβέρνησης; Ποια η σχέση του εργοδότη με θεσμούς όπως κόμματα, ισχυρές ΜΚΟ, θρησκευτικές οργανώσεις κ.α. που ασκούν επιρροή στην κοινότητα; Πόσο άμεση και προσωπική είναι αυτή η σχέση με τους θεσμούς, ή με παράγοντες τους; Ποιοι μηχανισμοί επιρροής ασκούνται από ή/και πάνω στον συγκεκριμένο εργοδότη.
 3. Ποια η εικόνα της εταιρίας και του εργοδότη στα ΜΜΕ, στα ΜΚΔ αλλά και γενικά στο μυαλό της κοινωνίας; Δίνουν συχνά συνεντεύξεις – ηλεκτρονικά, έντυπα ή και τηλεοπτικά; Καλούνται να τοποθετηθούν για διάφορα ζητήματα της επικαιρότητας; Πόσο κεντρικά/συχνά εμφανίζονται στις σελίδες των ΜΜΕ; Πόσους ακόλουθους έχουν στα ΜΚΔ;

4. Πόσο συχνά καλούνται από κυβέρνηση και βουλευτές για να βοηθήσουν στην διαμόρφωση πολιτικών και νομοσχεδίων; Τους καλούν να συμμετάσχουν σε φόρα και πάνελ για εργασιακά ζητήματα, και κατά πόσο αυτά επηρεάζουν την κοινή γνώμη;
- II. Η δεύτερη φάση αποτελείται ουσιαστικά από την χαρτογράφηση των σχέσεων εντός της εταιρίας, και τον εντοπισμό ηγετών. Αν και αυτά τα ζητήματα έχουν παρουσιαστεί εκτενώς, αξίζει να υπογραμμίσουμε πως χρειάζεται να αποκτήσουμε και ξεκάθαρη εικόνα της επιρροής που ασκεί και η διεύθυνση/εργοδοσία πάνω στις εργαζόμενες.
- III. Η τρίτη φάση είναι η παρουσίαση των πορισμάτων των δύο προηγούμενων φάσεων σε όσο το δυνατό περισσότερες συναδέλφους στηρίζουν την οργανωτική προσπάθεια, καθώς και σε αλληλέγγυους, στα πλαίσια μιας εκδήλωσης/συζήτησης που στοχεύει από τη μία στην πλήρη και ολική ενημέρωση των εμπλεκόμενων, και από την άλλη στο αντικείμενο αυτού του κεφαλαίου, δηλαδή στο να ανακαλύψουμε αν κάποιες συνάδελφοι ή υποστηρικτές έχουν σχέσεις με τους οικονομικούς/πολιτικούς/κοινωνικούς/θρησκευτικούς θεσμούς/προσωπικότητες που επηρεάζουν ή/και επηρεάζονται από την εταιρία. Προτού προχωρήσουμε σε αυτό το βήμα, πρέπει οπωσδήποτε να έχουμε διεξάγει και ενδοσκοπικά την πρώτη φάση της ανάλυσης δομής εξουσίας, για να ξεκαθαρίσουμε (και να μπορούμε να παρουσιάσουμε) την ουσιαστική δύναμη και επιρροή του ίδιου του συνδικάτου μας, και σε ποια σημεία έχουμε κενά και χρειαζόμαστε δουλειά και ενίσχυση.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθούμε στο ζήτημα της πολιτικής επιρροής/δύναμης. Όπως θα πρέπει να είναι ξεκάθαρο σε οποιαδήποτε διαβάσει το Προοίμιο του Καταστατικού μας, οι ΙWW αντιλαμβάνομαστε την συνδικαλιστική οργάνωση και πολιτικά, και όχι μόνο οικονομικά. Αυτό σημαίνει πως αντιλαμβάνομαστε τις πολιτικές διαστάσεις της οργάνωσης ενός μαζικού, διεκδικητικού, μαχητικού εργατικού κινήματος. Η απαγόρευση σύναψης συμμαχιών με πολιτικές ομάδες που περιλαμβάνεται στο Καταστατικό μας αφορά ουσιαστικά την άρνηση ταύτισης της πολιτικής δράσης με τον κοινοβουλευτισμό και την παράδοση της πολιτικής δράσης ως «εργολαβία» σε πολιτικές οργανώσεις (αυτό που ουσιαστικά απαγορεύει το Καταστατικό είναι σχέσεις ουσιαστικής ταύτισης του στυλ ΑΚΕΛ-ΠΕΟ ή CNT/FAI, καθώς και συμμετοχή σε προεκλογικές καμπάνιες υπέρ κάποιου υποψηφίου/κόμματος/παράταξης). Δεν πρέπει να μεταφράζεται ως άγνοια του πως μας επηρεάζουν οι αποφάσεις στην κεντρική πολιτική σκηνή – νόμοι και πολιτικές μπορούν από την μια μέρα στην άλλη να αλλάξουν άρδην την οικονομική μας κατάσταση και την οργανωτική μας δυνατότητα. Ούτε πρέπει να μεταφράζεται ως αποποίηση του ρόλου μας να οργανωθούμε και για «αμιγώς» πολιτικούς στόχους· αντίθετα είμαστε υποχρεωμένοι να παλεύουμε και για κυβερνητικές πολιτικές που μας συμφέρουν οικονομικά και οργανωτικά, όπως και να δράσουμε, πρωταγωνιστικά ή υποστηρικτικά, στην αντικαπιταλιστική πάλη, ένα αγώνα προφανώς και πολιτικό.

Πριν προχωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο, και μιας και ασχοληθήκαμε με την δράση των αλληλέγγυων, είναι απαραίτητο να σημειώσουμε πως σχεδόν κανένας εργατικός αγώνας δεν πρέπει να στηρίζεται σε δράσεις «κινητοποίησης». «Κινητοποίηση» έχουμε όταν οι δράσεις

έχουν την μορφή μεμονωμένων (ασχέτως μαζικότητας και δυναμικότητας) διαδηλώσεων-πυροτεχνημάτων, ή/και δράσεων ακτιβιστών και λοιπών αλληλέγγυων, ή/και ενεργειών όπως καλέσματα σε μποϊκοτάζ. Σε αυτές τις κινητοποιήσεις συμμετέχουν κυρίως άτομα εκτός από τα άμεσα ενδιαφερόμενα υποκείμενα του αγώνα, μεταφέροντας το βάρος του αγώνα από την παραγωγή (τον χώρο εργασίας δηλαδή) στην κατανάλωση. Όσο και να φαντάζει «συντόμι» σε σχέση με την ουσιαστική οργάνωση, δηλαδή τη δημιουργία ισχυρών δεσμών ανάμεσα στις εργαζόμενες και της μαζικής και δυναμικής δράσης αυτών των ιδίων σε μόνιμη βάση, τέτοιες μέθοδοι πρέπει να χρησιμοποιούνται σχεδόν αποκλειστικά ως συμπληρωματικές σε ένα αγώνα. Σε κάποιες σπάνιες περιπτώσεις, οι τακτικές κινητοποίησης είναι ζωτικής σημασίας για καταστάσεις όπου η οργάνωση των εργαζομένων είναι αδύνατη. Επίσης, η κινητοποίηση είναι ένα πολύ χρήσιμο συμπληρωματικό μέσο αγώνα, κατά πολύ ανώτερο από το lobbying που εφαρμόζουν τα περισσότερα συνδικάτα κρατώντας τα μέλη τους και τον αλληλέγγυο κόσμο ξεχωριστά, και μακριά από τους αγώνες. Αλλά, όταν ένα συνδικάτο εφαρμόζει την κινητοποίηση ως κεντρική στρατηγική αντί της οργάνωσης, τα σημαντικότερα ελαττώματα της κινητοποίησης γίνονται ξεκάθαρα. Καταρχάς, η αδυναμία του συνδικάτου να διαταράξει την παραγωγή, οργανώνοντας μια μορφή στάσης εργασίας για παράδειγμα, δείχνει στην εργοδοσία την έλλειψη επιρροής του. Επίσης, το κινητοποιημένο πλήθος αποτελείται συνήθως από «συνήθεις υπόπτους», δηλαδή τους ίδιους ακτιβιστές και τα συνδικαλιστικά στελέχη που εμφανίζονται σε κάθε διαδήλωση ή διαμαρτυρία· ο αριθμός τους, μεγάλος ή μικρός, είναι συνήθως ένα κλάσμα του εργατικού δυναμικού ή ακόμη και των μελών του συνδικάτου, αποδεικνύοντας περαιτέρω την έλλειψη επιρροής του συνδικάτου. Τέλος, μόνο εξαιρετικά σπάνια μπορεί μια μέθοδος κινητοποίησης να φέρει θετικά αποτελέσματα όσο γρήγορα όσο οι δράσεις που στηρίζονται στην οργάνωση των ίδιων των εργαζομένων, και στο τέλος της ημέρας μόνο οι δεύτερες κτίζουν τις σχέσεις αλληλεγγύης, ενδυνάμωσης και διεκδίκησης, που είναι απαραίτητες για την διατήρηση των κερτημένων του κάθε αγώνα.



Κεφάλαιο 8^ο – ΑΠΕΡΓΙΑ!

«Αναρωτιέται, τότε, κανείς, γιατί οι εργάτες σταματάνε σε παρόμοια περίπτωση να εργάζονται, αφού είναι φανερή η μη αποτελεσματικότητα του μέτρου; Συμβαίνει απλούστατα γιατί το ο φ ε ί λ ο υ ν στον εαυτό τους να διαμαρτύρονται ενάντια στον υποβιβασμό του μεροκάματου και ακόμα ενάντια στην ανάγκη του υποβιβασμού, γιατί πρέπει να εξηγήσουν ότι αυτοί, σαν άνθρωποι, δεν επιτρέπεται να υποκύπτουν στις συνθήκες, μα αντίθετα, ότι οι συνθήκες θα πρέπει να υποκύπτουν σ ε α υ τ ο ύ ς, που είναι ανθρώπινα όντα· γιατί η σιωπή τους θα ισοδυναμούσε σε μία αποδοχή αυτών των συνθηκών ζωής, μια αποδοχή του δικαιώματος της αστικής τάξης να τους εκμεταλλεύεται σε ευνοϊκές οικονομικές περιόδους, και να τους αφήνει να πεθαίνουν της πείνας κατά τις άσχημες περιόδους.»

Φρίντριχ Ένγκελς, 'Η Κατάσταση της Εργατικής Τάξης στην Αγγλία', 1845

Στα προηγούμενα κεφάλαια, δείξαμε ξεκάθαρα πως οι εργασιακές δράσεις και κινητοποιήσεις μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές· αλλά, η απεργία είναι αδιαφιλονίκητα το πιο γνωστή, και η πρώτη που μας έρχεται στο μυαλό όταν ακούμε την φράση «εργατικός αγώνας». Σε αυτό το κεφάλαιο θα μελετήσουμε σε βάθος αυτό το μέσο πάλης. Το πρώτο μέρος είναι αφιερωμένο στο δικαίωμα στην απεργία όπως είναι διαμορφωμένο στην Κύπρο. Στο δεύτερο μέρος, θα παρουσιάσουμε μια κριτική στην παραδοσιακή απεργία ως το απόλυτο μέσο εργατικής πάλης. Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει ουσιαστικά το περιεχόμενο της (ελληνικής έκδοσης της) ιστορικής προσούρας των IWW «Πώς να Απολύσετε το Αφεντικό Σας», στο οποίο παρουσιάζονται διάφορες μορφές απεργίας και Άμεσης Δράσης, εμπλουτισμένο με περαιτέρω μορφές και παραδείγματα.

8.1 Το Δικαίωμα στην Απεργία

Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί πως το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία περιλαμβάνεται στο Κυπριακό Σύνταγμα, που σημαίνει ότι όλες οι εργαζόμενες στην Κύπρο έχουν το συνταγματικό δικαίωμα να απεργήσουν. Επιπλέον, κυρίως λόγω του σχετικά μικρού αριθμού των απεργιών στην Κύπρο, υπάρχουν περιορισμένοι νόμοι που να αφορούν τις απεργίες. Συγκεκριμένα, το μόνο που ορίζει ο νόμος είναι τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προκειμένου να οργανώσουν νόμιμη απεργία. Συμμετοχή σε νόμιμη απεργία σημαίνει ότι δεν μπορείτε να απολυθείτε νόμιμα ή να σας κακομεταχειριστούν επειδή απεργήσατε.

Ωστόσο, τα πράγματα δεν είναι τόσο ευνοϊκά για τις εργαζόμενες όσο μπορεί να φαίνεται στην αρχή. Εάν ένας εργοδότης μηνύσει εσάς ή το συνδικάτο για την απεργία, εναπόκειται στα δικαστήρια να αποφασίσουν αν η απεργία είναι νόμιμη. Εάν δεν είναι, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να σας απολύσει. Το δικαίωμα στην απεργία στην Κύπρο ορίζεται κυρίως από τις αποφάσεις δικαστηρίων, των Κυπριακών αλλά και αυτών του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και οι δεύτερες έχουν εφαρμογή στην Κύπρο βάσει Συντάγματος. Οι αποφάσεις των δικαστηρίων στο παρελθόν έχουν ορίσει τη νόμιμη απεργία ως απουσία από την εργασία με συλλογικό χαρακτήρα, ως μορφή πίεσης προς τον εργοδότη ώστε να αποδεχθεί τις απαιτήσεις των εργαζομένων· απαιτήσεις που πρέπει να αφορούν μόνο την εργασία, οικονομικά ή συνδικαλιστικά θέματα. Επιπλέον, οι αυθόρμητες (wildcat) απεργίες χωρίς συνδικαλιστική

κάλυψη, οι απεργία αργής εργασίας (go slow strike) και οι πολιτικές απεργίες (απεργίες για πίεση προς την κυβέρνηση για θέματα που δεν σχετίζονται με απασχόληση και συνθήκες εργασίας) είναι παράνομες. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία σημαίνει ότι μπορεί να απολυθείτε χωρίς αποζημίωση, ή ακόμα και να αντιμετωπίσετε αστικές ή ποινικές κατηγορίες.

Επιπλέον, ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων, μια «συμφωνία κυρίων» ανάμεσα στα κυπριακά συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις χωρίς μεν νομική ισχύ, αλλά που λαμβάνεται σοβαρά υπόψιν από τα δικαστήρια, περιλαμβάνει πολλούς κανόνες για την απεργία. Συγκεκριμένα, ο Κώδικας κατηγοριοποιεί τις εργατικές διαφορές σε δύο κατηγορίες: διαφωνίες για δικαιώματα και διαφωνίες για συμφέροντα. Διαφωνίες για δικαιώματα είναι αυτά που προκαλούνται από διαφορετικές ερμηνείες ή εφαρμογές μίας ήδη υπογεγραμμένης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων απασχόλησης, καθώς και αυτές που προκαλούνται από την επίσημη καταγγελία μιας εργαζόμενης· σύμφωνα με τον Κώδικα, αυτές οι διαφωνίες δεν μπορούν να είναι αιτία απεργίας ή ανταπεργίας, αλλά πρέπει να λυθούν από την κυβέρνηση, είτε με διαμεσολάβηση είτε υποχρεωτική διαιτησία. Οι διαφωνίες συμφερόντων είναι αυτές που προκαλούνται από διαφωνίες για την υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης ή την ανανέωση μιας υπάρχουσας. Αυτές μπορούν να είναι αιτίες απεργίας και ανταπεργίας, αλλά μόνο αφού τα διαφωνούντα μέρη (εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις) έχουν ζητήσει από την κυβέρνηση να παρέμβει και να τα λύσει θέματα· εάν η παρέμβαση δεν είναι ικανοποιητική με οποιονδήποτε τρόπο, τότε και μόνο τότε είναι τα μέρη ελεύθερα να δράσουν. Επίσης, ο Κώδικας περιλαμβάνει την ρητή υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να πειθαρχούν τα μέλη τους με κάθε δυνατό τρόπο, έτσι ώστε να μην γίνονται απεργίες ενώ ισχύει συλλογική σύμβαση. Υπόψιν μιας και έχει αναφερθεί, οι ανταπεργίες (lock-out) είναι νόμιμες στην Κύπρο (σύμφωνα με τον Κώδικα Εργασιακών Σχέσεων το ίδιο οι κανόνες ισχύουν τόσο για τις απεργίες όσο και για τα lock-out)· το lock-out είναι βασικά η μορφή απεργίας των αφεντικών, όταν η εργοδοσία αρνείται να επιτρέψει στις εργαζόμενες να εργαστούν (και άρα να πληρωθούν) εκτός εάν αποδεχτούν τα αιτήματά της.

Επίσης, υπάρχει νομικό κενό στο Κυπριακό Εργατικό Δίκαιο σχετικά με απεργίες συμπάθειας ή αλληλεγγύης, που είναι απεργίες που οργανώνονται για να στηρίξουν άλλες απεργίες από υπαλλήλους που εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα ή παραρτήματα της ίδιας εταιρείας, ή ακόμα και από εργαζόμενες σε άσχετες επιχειρήσεις, που θέλουν να εκφράσουν την αλληλεγγύη τους στις συναδέλφους τους. Ωστόσο, αυτό το νομικό κενό μπορεί δυστυχώς να συμπληρωθεί στο μέλλον, με αναφορά στις σχετικές αποφάσεις των δικαστηρίων στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες έκριναν ότι τέτοιες απεργίες είναι παράνομες. Η παρανομία αυτών των απεργιών περιορίζει σοβαρά το νόημα της οργάνωσης σε μεγάλες συνδικαλιστικές ομοσπονδίες (όπως αυτές που έχουμε στην Κύπρο), αφού στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν επιτρέπεται να οργανώσουν απεργία όλων των μελών τους, αλλά μόνο εκείνων που επηρεάζονται από την εργατική διαφορά. Υπόψιν πως οι απεργίες αλληλεγγύης συμβαίνουν στην Κύπρο, αν και σπάνια. Το πιο πρόσφατο παράδειγμα ήταν μια απεργία οικοδομών το 2018. Οι εργάτες ενός συγκεκριμένου εργοταξίου, που εργάζονται για την TEN GROUP SERVICES LTD και την J&P (OVERSEAS) LTD ξεκίνησε απεργία, και λίγες μέρες αργότερα οι οικοδόμοι σε άλλο ένα εργοτάξιο της εταιρείας άρχισαν να απεργούν σε ένδειξη αλληλεγγύης.

8.2 Κριτική στις Παραδοσιακές Απεργίες

Ίσως η απόφαση μας να συμπεριλάβουμε κριτική στο πιο διάσημο και ιστορικά σημαντικότατο μέσο εργατικής πάλης να ξενίσει μερικές αναγνώστριες. Μια δυνατή απεργία είναι τόσο δύσκολο να οργανωθεί, και αποτελεί την καλύτερη απόδειξη της συλλογικής μας δύναμης, θα σκέφτονται. Εδώ ο Bill Heywood, ιδρυτικό και ηγετικό στέλεχος των IWW, έλεγε πως αν οι εργάτες απλά σταυρώσουν τα χέρια τους ο κόσμος θα σταματήσει προς τι λουπόν η κριτική στην απεργία; Ψυχραιμία, όλα θα γίνουν ξεκάθαρα.

Είναι σημαντικό να μην ρομαντικοποιούμε τις απεργίες, αλλά αντίθετα να τις παρουσιάζουμε για αυτό που είναι, δηλαδή επίπονες, δαπανηρές και, στο τέλος της ημέρας, απλά μέσα για να πετύχουμε κάποιο σκοπό. Οι απεργίες εξαντλούν τα κεφάλαια των συνδικάτων, ειδικά όταν τα τελευταία παρέχουν στα μέλη τους έστω και ελάχιστη οικονομική στήριξη κατά την διάρκεια τους. Μπορούν επίσης να έχουν σοβαρό αρνητικό οικονομικό, σωματικό και συναισθηματικό αντίκτυπο στις ίδιες τις εργαζόμενες. Οι απεργίες που δεν έχουν υψηλό ποσοστό συμμετοχής δεν θα επιτύχουν να κλείσουν εντελώς μια εταιρεία, και εάν επιτραπεί στους εργοδότες να προσλάβουν απεργοσπάστες, η κατάσταση μπορεί να είναι ακόμη χειρότερη. Η παραγωγή της εταιρείας μπορεί να υποφέρει, αλλά αν οι εργοδότες πιστεύουν ότι μπορούν να επιβιώσουν το χτύπημα, θα μπορούσαν ακόμη και να προκαλέσουν ένα συνδικάτο να απεργήσει, για να το τσακίσουν οικονομικά. Οι απεργίες για συλλογικές συμβάσεις, που βάσει του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων είναι οι μόνες που επιτρέπονται στην Κύπρο, είναι αρκετές φορές πολύ δύσκολη υπόθεση, καθώς οι εργοδότες έχουν χρόνια να προετοιμαστούν για να αντιμετωπίσουν μια πιθανή απεργία, επειδή γνωρίζουν πότε θα λήξει η σύμβαση. Μιλώντας για τον Κώδικα, είναι η θλιβερή πραγματικότητα πως οι νόμοι και οι κανονισμοί, ακόμα και αυτοί που μας έδωσαν το νόμιμο δικαίωμα να απεργούμε, έχουν σαν απώτερο σκοπό να περιορίσουν τις δυνατότητες της απεργίας, και τους διάφορους ευφάνταστους τρόπους που θα μπορούσαν να πιέσουν τα αφεντικά.

Είναι βασικό να έχουμε στο μυαλό μας πως η συντριπτική πλειοψηφία των νικηφόρων απεργιών τελειώνουν με κάποιου είδους συμβιβασμό, συχνά οδυνηρό. Ας δούμε δύο πρόσφατα παραδείγματα απεργιών που θεωρήθηκαν πετυχημένες. Το πρώτο, είναι η απεργία στην αλυσίδα Stop&Shop στις ΗΠΑ, το 2019. Το συνδικάτο που την οργάνωσε την συνδύασε με κάλεσμα για μποϊκοτάζ, με αποτέλεσμα περίπου 31.000 εργαζόμενοι να απεργήσουν για έντεκα ημέρες, και το μποϊκοτάζ να κοστίσει στην εταιρεία τουλάχιστον 50 εκατομμύρια δολάρια σε κέρδη. Το δεύτερο παράδειγμα είναι η απεργία ντελιβεράδων στην Ελλάδα το 2021, ενάντια στις προσπάθειες τις πλατφόρμας e-food (θυγατρική της πολυεθνικής Delivery Hero) να μετατρέψει τους εργαζόμενους της σε αυτοαπασχολούμενους. Μέσα σε 2 μέρες, οι χιλιάδες απεργοί ανάγκασαν την εταιρία να τους αναγνωρίσει ως εργαζόμενους αορίστου χρόνου, και να υπογράψει συλλογική σύμβαση. Η βασική, όμως, αποτυχία και των δύο αυτών απεργιών, είναι πως καθιέρωσαν ένα σύστημα δύο βαθμίδων εργαζομένων. Βαθμίδες εργασίας σημαίνει τη θέσπιση διαφορετικών όρων απασχόλησης για κάποιες εργαζόμενες σε σχέση με άλλες, πχ. για τις μελλοντικές εργαζόμενες σε σχέση με τις σημερινές, για αυτές με πλήρη απασχόληση σε σχέση με αυτές με μερική απασχόληση κτλ., στις συλλογικές συμβάσεις· στην περίπτωση της e-

food, για παράδειγμα, όλες οι προσλήψεις μετά την απεργία θα είναι με καθεστώς αυτοαπασχόλησης και όχι μισθωτής εργασίας.

Τι έχουμε να πούμε, όμως, για τις μαχητικές γενικές απεργίες διαρκείας, την ονείρωση κάθε ριζοσπάστη συνδικαλιστή; Δυστυχώς, έχει και αυτό το μέσο πάλης τα προβλήματα του. Ας πάρουμε σαν παράδειγμα την πρόσφατη γενική απεργία στην Γαλλία, ενάντια στην μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος και τις αντιδημοκρατικές μεθοδεύσεις του Μακρόν. Εκεί το μέσο αυτό πήρε ιδιαίτερος μαχητικές και δυναμικές διαστάσεις, αλλά έδειξε και τα όρια του. Αρχικά, όσο μαζικές και να ήταν οι κινητοποιήσεις, δεν συμμετείχε σε αυτές η πλειοψηφία του εργατικού πληθυσμού, παρόλο που τις στήριζε ηθικά. Σε τέτοιες περιπτώσεις μειοψηφικής συμμετοχής, οι οποίες είναι και οι πιο συχνές, αργά ή γρήγορα ο κόσμος που συμμετέχει θα οδηγηθεί στην εξουθένωση, μια εξουθένωση που είναι εξίσου κατασταλτική με την αστυνομική βία. Ταυτόχρονα, όπως προαναφέραμε, οι απεργίες είναι οικονομικά ζημιογόνες και για τους απεργούς και τις οργανώσεις τους, όσο γερά απεργιακά ταμεία και να έχουν· όσες εκδηλώσεις οικονομικής ενίσχυσης και να γίνουν, δεν μπορούν να αντικαταστήσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα την σταθερή ροή εισοδήματος από τον μισθό. Τέλος, οι γενικές και κλαδικές απεργίες προφανώς δεν είναι το κατάλληλο εργαλείο για να πιεστεί (άμεσα τουλάχιστον) κάποιος συγκεκριμένος εργοδότης να μας ικανοποιήσει κάποιο αίτημα· μια απεργία διαρκείας σε μια επιχείρηση ασκεί πίεση και μέσω του γεγονότος πως οι ανταγωνιστές εργάζονται και βγάζουν κέρδος κανονικά, ή ακόμα και αυξημένα καθώς οι καταναλωτές που θα χρησιμοποιούσαν κανονικά την υπό απεργία επιχείρηση, πολύ πιθανόν να (αναγκαστούν να) επιλέξουν τους εν λόγω ανταγωνιστές (ή ακόμα και να μπουκοτάρουν την υπό απεργία επιχείρηση, αν έχουμε κάνει σωστή δουλειά όσον αφορά την κοινοποίηση του αγώνα μας στην κοινωνία).

Ποια είναι, λοιπόν, η απάντηση σε όλες αυτές τις κριτικές; Μια πρώτη και μερική απάντηση μπορούμε να βρούμε στο απόφθεγμα του Φρίντριχ Ένγκελς, που παραθέσαμε στην αρχή του κεφαλαίου. Αλλά η ουσία βρίσκεται αλλού, και συγκεκριμένα στην τοποθέτηση των απεργιών, των ευρύτερων εργατικών αγώνων και του συνδικαλισμού γενικότερα, στο σωστό πλαίσιο. Για αρχή, όσες ασχολούμαστε με τον συνδικαλισμό, και ειδικά εμείς που υποστηρίζουμε τον ριζοσπαστικό συνδικαλισμό και την κοινωνική επανάσταση, πρέπει πάντα να έχουμε στο μυαλό μας αυτό που έγραψε η Ρόζα Λούξεμπουργκ στο διάσημο έργο της 'Μεταρρύθμιση ή Επανάσταση': «οι αντικειμενικές συνθήκες της καπιταλιστικής κοινωνίας μετατρέπει τις δύο οικονομικές λειτουργίες των συνδικάτων σε ένα είδος μαρτύριο του Σίσουφου» (οι δύο οικονομικές λειτουργίες είναι η υπεράσπιση της εργατικής δύναμης ενάντια στο σύστημα κερδοφορίας και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας). Βλέπουμε σήμερα να χάνονται μπροστά στα μάτια μας και εν μία νυκτί δικαιώματα και κατακτήσεις που θεωρούσαμε δεδομένα για δεκαετίες, και που κερδήθηκαν με αίμα και ιδρώτα εκατομμυρίων εργατών. Καλούμαστε σήμερα να παλέψουμε για πάνω κάτω τα ίδια πράγματα για τα οποία πάλεψαν οι εργάτριες πριν 100 χρόνια. Κατά δεύτερον, η συνδικαλιστική οργάνωση είναι απαραίτητη, αν γίνεται με τον σωστό τρόπο, για την καλλιέργεια ταξικής συνείδησης, για την δημιουργία γερών σχέσεων αλληλεγγύης και αλληλοϋποστήριξης, για την απόκτηση εμπειριών οργάνωσης αγώνων, για την κατάκτηση ενός καλύτερου βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου· αλλά, δεν μας φέρνει

αναγκαστικά ποιο κοντά στην κατάργηση των τάξεων και της μισθωτής εργασίας, η οποία θα ήταν και η μόνιμη λύση σε όλα τα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουμε.

Για αυτό και στα προηγούμενα κεφάλαια τονίσαμε την σημασία όλων όσων προσφέρει η συμμετοχή στην συνδικαλιστική οργάνωση και στους εργατικούς αγώνες, η οποία ξεπερνά κατά πολύ την βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Είναι λογικό αυτή η σημασία να παραγνωρίζεται, σε μια εποχή που τα μεγάλα συνδικάτα παρουσιάζουν τον εαυτό τους κυρίως ως παρόχους υπηρεσιών lobbying και εκπροσώπησης, υπηρεσίες τις οποίες αγοράζουν με τις συνδρομές τους τα μέλη/πελάτες τους. Μάλιστα, ακόμα και όταν αυτά τα συνδικάτα είναι διατεθειμένα και ικανά να οργανώσουν γενικές απεργίες, ή ακόμα και όταν το κάνουν, οι κινητοποιήσεις που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο αυτών των απεργιών θυμίζουν περισσότερο πολιτικές διαδηλώσεις, παρά τις διαδικασίες μιας μεμονωμένης απεργίας, και ως εκ τούτου μέσα σε αυτά τα πλαίσια δεν μπορούν να αναπτυχθούν με τον ίδιο τρόπο και στον ίδιο βαθμό οι σχέσεις ανάμεσα στις εργάτριες. Αυτό που χρειαζόμαστε, δεδομένων των ορίων του συνδικαλισμού τα οποία μόλις αναφέραμε, είναι ένα πλαίσιο εργατικής οργάνωσης που πραγματικά να επιτρέπει να αναπτυχθούν πλήρως τα οφέλη του συνδικαλισμού στον αγώνα για την κοινωνική χειραφέτηση.

Για να μιλήσουμε πιο συγκεκριμένα, και περνώντας στο περιεχόμενο της μπροσούρας «Πώς να Απολύσετε το Αφεντικό Σας», θα σταθούμε με την ευκαιρία στο τελευταίο ζήτημα με το οποίο αυτή καταπιάνεται, αυτό της αλληλεγγύης. Έχουμε ήδη αναφερθεί εκτενώς στο νόημα και στην σημασία της αλληλεγγύης, και σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε πως σαν IWW εφαρμόζουμε τον λεγόμενο Συνδικαλισμό Αλληλεγγύης (Solidarity Unionism). Ο όρος «συνδικαλισμός αλληλεγγύης» αποδίδεται κυρίως στον Staughton Lynd, ο οποίος τον εμπνεύστηκε από την ιστορία και την δράση των IWW· είναι ένας όρος «ομπρέλα», που περιλαμβάνει διάφορες εναλλακτικές στον παραδοσιακό συνδικαλισμό των μεγάλων, ιεραρχικών, γραφειοκρατικών και στελεχοκεντρικών συνδικάτων. Ο συνδικαλισμός αλληλεγγύης αναφέρεται σε εργατικές οργανώσεις – συνδικάτα με την ευρεία έννοια της λέξης – που δεν δίνουν προτεραιότητα στην αναγνώριση από τις κυβερνήσεις ή τους εργοδότες, και δεν θεωρούν τις συλλογικές συμβάσεις ως τον απώτερο στόχο της εργατικής οργάνωσης και δράσης. Δίνουν έμφαση στην οργάνωση της βάσης, δηλαδή στην οικοδόμηση ισχυρών, σφιχτοδεμένων σχέσεων αλληλοϋποστήριξης και αγώνα ανάμεσα στα μέλη τους. Είναι οργανώσεις που δημιουργούνται από τις ίδιες τις εργαζόμενες, για να εξυπηρετήσουν τα δικά τους συμφέροντα, είτε αυτά σχετίζονται με τον χώρο εργασίας, είτε με την κοινότητα όπου ζουν και την καθημερινότητα τους εκτός εργασίας. Τα συνδικάτα αλληλεγγύης βασίζονται άμεσα στη συλλογική δύναμη των μελών τους, και επιδιώκουν τους στόχους τους μέσω της Άμεσης Δράσης, σε αντίθεση με διαμεσολαβούμενες ενέργειες όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, το lobbying, οι πολιτικές εκλογές, οι διαπραγματεύσεις, οι στείρες διαμαρτυρίες και η κρατική διαιτησία. Διαχωρίζοντας τα συνδικάτα αλληλεγγύης από τα παραδοσιακά κορπορατιστικά συνδικάτα, ο συνδικαλισμός αλληλεγγύης βασίζεται, όχι στην τεχνική εμπειρογνομosύνη, ούτε στους μεγάλους αριθμούς εγγεγραμμένων μελών χωρίς αντίκρισμα, ούτε στη γραφειοκρατική αλυσίδα διοίκησης, αλλά, στα λόγια του ίδιου του Lynd, στη σπίθα που πηδάει από άτομο σε άτομο, ειδικά σε περιόδους κοινής κρίσης που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε.

8.3 Εναλλακτικές Μορφές Απεργίας

Όπως αναφέρει η μπροσούρα, ενώ το νόμιμο δικαίωμα των εργαζομένων να οργανώνονται είναι πλέον επίσημα αναγνωρισμένο, υπάρχει τέτοια πληθώρα περιοριστικών μέτρων που η αποτελεσματική διεκδικητική δράση είναι τρομερά δύσκολη. Για τον λόγο αυτό, η κάθε εργαζόμενη που μελετάει την πιθανότητα εφαρμογής μορφών της Άμεσης Δράσης στο χώρο εργασίας – παρακάμπτοντας το νομικό σύστημα και πλήττοντας τα αφεντικά στα αδύνατα σημεία τους – θα πρέπει να γνωρίζει καλά την εργατική νομοθεσία, το πως εφαρμόζεται και το πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί εναντίον της. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενες θα πρέπει να συνειδητοποιούν ότι ο αγώνας ενάντια στα αφεντικά δεν είναι παιχνίδι – είναι πόλεμος. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι εργαζόμενες πρέπει να χρησιμοποιούν αποτελεσματικές μορφές πάλης, άσχετα αν αυτό θα είναι αρεστό στα αφεντικά (και τα δικαστήριά τους).

Δεδομένης της δυσκολίας, αλλά και της ενδεχόμενης αναποτελεσματικότητας, των παραδοσιακών απεργιών, το εργατικό κίνημα επινόησε μια σειρά από εναλλακτικές. Αυτές σε μεγάλο βαθμό αντιμετωπίζουν τα ζητήματα που αναφέραμε στην κριτική μας, πάντα δεδομένου πως εφαρμόζονται στο σωστό πλαίσιο. Ακολουθεί μια λίστα από μορφές απεργίας και λοιπών άμεσων δράσεων, με αναφορά στην νομιμότητά τους, αλλά και με κάποια ιστορικά παραδείγματα αποτελεσματικής εφαρμογής τους.

ΕΠΙΒΡΑΔΥΝΣΗ ΡΥΘΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (SLOW-DOWN STRIKE)

Η επιβράδυνση της εργασίας (την οποία αναφέραμε αρκετές φορές στο παρόν εγχειρίδιο) έχει μια μακρά και ένδοξη ιστορία. Το 1899, οι οργανωμένοι λιμενεργάτες της Γλασκόβης, στη Σκωτία, απαίτησαν αύξηση των μισθών κατά 10%, και μετά από άρνηση της εργοδοσίας κατεβήκανε σε απεργία. Τα αφεντικά προσέλαβαν απεργοσπάστες από τους αγροτικούς εργάτες της περιοχής και οι απεργοί υποχρεώθηκαν να αναγνωρίσουν την ήττα τους και να επιστρέψουν στις θέσεις τους με τους παλιούς μισθούς. Αλλά, πριν επιστρέψουν στις θέσεις τους, άκουσαν τα παρακάτω λόγια από τον γραμματέα του συνδικάτου τους:

"Επιστρέψετε στην δουλειά με τους παλιούς μισθούς. Τα αφεντικά μας δήλωσαν επανειλημμένα ότι ήταν υπερευχαριστημένα με την εργασία των αγροτικών εργατών που είχαν φέρει στις θέσεις μας όσο είχαμε απεργία. Αλλά εμείς είδαμε πώς δουλεύανε οι απεργοσπάστες. Είδαμε ότι δεν ήξεραν να περπατήσουν πάνω στα καράβια και ότι τους έπεφταν τα μισά εμπορεύματα που κουβαλούσανε. Με λίγα λόγια, δύο από αυτούς με το ζόρι να βγάζανε όσοι δουλειά βγάζει ένας από εμάς. Ωστόσο, τα αφεντικά δήλωναν γοητευμένοι από την εργασία αυτών των ανθρώπων. Συνεπώς δεν μας μένει παρά να ακολουθήσουμε το παράδειγμά τους. Δουλέψτε όπως δουλεύανε οι απεργοσπάστες αγρότες."

Η εντολή ακολουθήθηκε κατά γράμμα. Μετά από λίγες μέρες οι εργοδότες κάλεσαν τον γραμματέα του συνδικάτου ικετεύοντάς τον να πει στους λιμενεργάτες να δουλέψουν όπως πριν και ότι ευχαρίστως θα έκαναν την αύξηση του 10% στους μισθούς.

Ακόμα ένα παράδειγμα από το παρελθόν, κάποιοι εργάτες που έστρωναν σιδηροδρομικές γραμμές στην Ιντιάνα (ΗΠΑ) ειδοποιήθηκαν ότι είχε γίνει περικοπή στους μισθούς τους. Οι εργάτες αμέσως πήγαν στο σιδηρουργείο και κόντυναν τα φτυάρια τους κατά δυο ίντσες, κάτι που θα καθυστερούσε τον ρυθμό εργασίας. Επιστρέφοντας στη δουλειά είπαν στο αφεντικό «μικρός μισθός, μικρό φτυάρι». Υπόψιν πως μπορούσαν να το κάνουν, επειδή εκείνη την εποχή οι εργάτες ήταν υποχρεωμένοι να αγοράζουν (με αποκοπή από τον μισθό τους) τα εργαλεία της εργασίας τους. Αυτό είναι παράνομο στην Κύπρο σήμερα, καθώς ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να σου παράσχει όλα τα απαραίτητα μέσα εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει πως δεν υπάρχουν πολλοί εργοδότες που παραβιάζουν αυτόν τον νόμο.

Όπως προαναφέραμε, αυτός ο τρόπος Άμεσης Δράσης είναι παράνομος. Αλλά είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδειχθεί πως τον εφαρμόζετε, ειδικά αν γίνει από μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα η επιβράδυνση παραμένει περιορισμένη (αν η πλειοψηφία των συναδέλφων περιορίσουν τον ρυθμό εργασίας τους έστω και λίγο, η ζημιά μπορεί να είναι τεράστια).

ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥΣ (WORK-TO-RULE STRIKE)

Σχεδόν κάθε εργασία καλύπτεται από ένα λαβύρινθο οδηγιών, κανονισμών, διατάξεων, νόμων και πάει λέγοντας, που πολλοί από τους οποίους είναι ανεδαφικοί και μη εφαρμόσιμοι και που γενικά αγνοούνται. Οι εργαζόμενες παρακάμπτουν συχνά τις εντολές και καταφεύγουν σε δικές τους λύσεις και πρακτικές απλά και μόνο για να πετύχουν τους στόχους παραγωγικότητας της εταιρείας. Συχνά αυτό γίνεται με την συναινετική «άγνοια» της εργοδοσίας και των διευθυντών που έχουν την ευθύνη της εφαρμογής των κανονισμών, αφού κατανοούν ότι τέτοιες παρακάμψεις είναι απαραίτητες προκειμένου να καλύπτονται οι απαιτήσεις της παραγωγής.

Τι θα γινόταν, όμως, αν οι εργαζόμενες ακολουθούσαν κατά γράμμα την κάθε διάταξη και τον κάθε κανονισμό; Αποτέλεσμα θα ήταν η σύγχυση – με πτώση του ηθικού αλλά και της παραγωγικότητας. Και το καλύτερο από όλα είναι ότι κανένας δεν μπορεί να κατηγορήσει τις εργαζόμενες για την τακτική τους αφού σε τελική ανάλυση απλά «ακολουθούν τους κανονισμούς». Πράγματι, αυτή η μέθοδος Άμεσης Δράσης είναι προφανώς απολύτως νόμιμη και στην Κύπρο· ομολογουμένως, όμως, δεν είναι εφαρμόσιμη σε κάθε περίπτωση.

Με τις κρατικοποιήσεις, οι απεργίες απαγορευόντουσαν στους Γαλλικούς σιδηροδρόμους. Αλλά οι εργαζόμενοι στους σιδηρόδρομους βρήκαν τρόπο για να διεκδικήσουν τα αιτήματά τους. Κάποιος νόμος καλούσε τον μηχανικό να ελέγχει και να επιβεβαιώνει την ασφάλεια διέλευσης πάνω από όποια γέφυρα πρόκειται να περάσει το τρένο. Αν μετά από τον προσωπικό έλεγχο της γέφυρας, είχε την όποια αμφιβολία, τότε έπρεπε να συμβουλευτεί το υπόλοιπο πλήρωμα του τρένου. Οι εργαζόμενοι φρόντισαν ο παραπάνω έλεγχος να γίνεται σε κάθε γέφυρα, και φυσικά ακολουθούσε και η συμβουλευτική σύσκεψη με το υπόλοιπο πλήρωμα. Αποτέλεσμα, οι καθυστερήσεις ήταν τρομακτικές.

Για να πετύχουν κάποια αιτήματα, οι εργαζόμενοι στα Αυστριακά ταχυδρομεία ακολούθησαν πιστά την διάταξη να ζυγίζουν προσεκτικά όλα τα γράμματα κτλ. για να επιβεβαιώνουν ότι είχαν τα ανάλογα γραμματόσημα. Πριν δεν ζύγιζαν τα όσα γράμματα και δέματα είχαν εμφανώς λειψό

βάρος ακολουθώντας μεν το πνεύμα της διάταξης, αλλά όχι κατά λέξη. Πηγαίνοντας όμως το κάθε ξεχωριστό γράμμα ή δέμα στις ζυγαριές για προσεκτικό ζύγισμα και μετά επιστρέφοντάς το στην κανονική του θέση, οι ταχυδρομικοί υπάλληλοι κατάφεραν να προκαλέσουν την πλήρη συμφόρηση των ταχυδρομείων από την δεύτερη κιόλας μέρα.

ΑΠΕΡΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Στο ίδιο πνεύμα, πολλές επιχειρήσεις βασίζονται στην υπερωριακή εργασία, και άρα μια συλλογική και μαζική άρνηση εργαζομένων να εργαστούν πέραν του ωραρίου να είναι καταστροφική για αυτές. Στην Κύπρο, συναντάμε εταιρίες που προσλαμβάνουν προσωπικό με μερική απασχόληση, και το αναγκάζουν να δουλεύει υπερωρίες μόνο τις μέρες ή τις περιόδους έντονης εμπορικής δραστηριότητας. Αυτό είναι δυστυχώς καθόλα νόμιμο, καθώς το Εργατικό Δίκαιο επιτρέπει στον εργοδότη να υποχρεώσει την εργαζόμενη σε υπερωρία, δεδομένου πως την πληρώνει (ως κανονική ώρα στις πλείστες των περιπτώσεων, αν και βάσει σύμβασης μπορεί η υπερωρία να αμείβεται περισσότερο). Μάλιστα, ο νόμος που βάζει ταβάνι τις 48 ώρες εργασίας ανά βδομάδα, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, έχει το παραθυράκι πως, αν η εργαζόμενη δώσει την «ελεύθερη συγκατάθεση» της, μπορεί να εξαιρεθεί από την προστασία του.

Ως εκ των παραπάνω, η απεργία υπερωριών μπορεί να θεωρηθεί παράνομη, αλλά, όπως και σχεδόν όλα τα παρόμοια παραδείγματα, αν οργανωθεί σωστά και με μαζική συμμετοχή, το ρίσκο για τις απεργές μειώνεται στο ελάχιστο.

Ένα πολύ γνωστό παράδειγμα εφαρμογής της, που αποδεικνύει περίτρανα την αποτελεσματικότητα της σε κάποιες περιπτώσεις, βρισκόμαστε στο Ηνωμένο Βασίλειο την δεκαετία του 1970. Η παραγωγή ηλεκτρισμού τότε βασιζόταν στον άνθρακα, και η κυβέρνηση βρισκόταν σε χρόνια διαμάχη με το συνδικάτο των ανθρακωρύχων. Το 1972 οι ανθρακωρύχοι είχαν απεργήσει για 6 εβδομάδες, κερδίζοντας αυξήσεις οι οποίες όμως εξανεμίστηκαν από τον πληθωρισμό μόλις τον επόμενο χρόνο. Το 1973 ψήφισαν για να απεργήσουν πάλι, και αν και δεν πέρασε η απόφαση για κανονική απεργία, οι ανθρακωρύχοι ψήφισαν υπέρ της απεργίας υπερωριών. Το αποτέλεσμα ήταν η άμεση μείωση κατά το ήμισυ της παραγωγής άνθρακα και η επιβολή από τον Πρωθυπουργό τριήμερης εργάσιμης εβδομάδας τον Δεκέμβριο του 1973, με στόχο τη διατήρηση των αποθεμάτων άνθρακα και τη διατήρηση της βασικής ηλεκτροδότησης. Οι τηλεοπτικές εταιρίες, συμπεριλαμβανομένου του BBC, έπρεπε να σταματούν να εκπέμπουν στις 22:30, και οι πολίτες έλαβαν εντολή να περιορίσουν τη θέρμανση σε ένα δωμάτιο και να κρατήσουν τα μη απαραίτητα φώτα κλειστά. Το αποτέλεσμα ήταν να πείσει η κυβέρνηση, με την επόμενη να ικανοποιεί πλήρως τα αιτήματα των ανθρακωρύχων για αυξήσεις.

ΑΠΕΡΓΙΑ ΜΕ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (GOOD WORK STRIKE)

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα των εργαζομένων στις παροχές υπηρεσιών είναι ότι πολλές μορφές Άμεσης Αντίδρασης, όπως η επιβράδυνση, πλήττουν τους καταναλωτές (κυρίως άλλες εργαζόμενες) περισσότερο από τα αφεντικά. Ένας τρόπος παράκαμψης του προβλήματος είναι να παρέχουν καλύτερες ή φθηνότερες υπηρεσίες – φυσικά σε βάρος των αφεντικών.

Το 1968, οι εργαζόμενοι στα τραίνα και τα μέσα μαζικής μεταφοράς των ΗΠΑ αντέδρασαν στην άρνηση του αιτήματός τους για αυξήσεις με δωρεάν εξυπηρέτηση των πολιτών. Οι οδηγοί και οι εισπράκτορες πηγαίνανε κανονικά για δουλειά αλλά οι εισπράκτορες δεν έκοβαν εισιτήρια. Είναι μάλλον περιττό να αναφερθεί η απόλυτη συμπαράσταση των πολιτών. Στην Νέα Υόρκη, οι εργαζόμενοι στα εστιατόρια, αφού είχαν ηττηθεί μετά από απεργία, κατάφεραν να πετύχουν αρκετά από τα αιτήματά τους ακολουθώντας τις οδηγίες των IWW: "γεμίστε τα πιάτα, βάλτε διπλές μερίδες και στρογγυλοποιήστε τους λογαριασμούς προς τα κάτω».

Οι εργαζόμενες στο Mercy Hospital στη Γαλλία, φοβούμενες ότι η όποια απεργία τους θα ήταν σε βάρος των ασθενών, αρνήθηκαν να κόβουν τα χρεωστικά για θεραπευτικές αγωγές, εξετάσεις κτλ. των ασθενών. Το αποτέλεσμα ήταν η καλύτερη περίθαλψη αφού υπήρχε περισσότερος χρόνος να ασχοληθούν με τους ασθενείς χωρίς το τροχοπέδη της αντίστοιχης γραφειοκρατίας, και μάλιστα όλα αυτά δωρεάν. Τα έσοδα του νοσοκομείου μειώθηκαν στα μισά και πανικόβλητη η διοίκηση αποδέχθηκε όλα τα αιτήματα των εργαζομένων μέσα σε τρεις μέρες. Φανταστείτε πόσο θα προωθούσε τους αγώνες των νοσοκομειακών στην Κύπρο (ένας κλάδος με πολλά ανοικτά ζητήματα) μια παρόμοια τακτική, ακόμα και σε περιορισμένη έκταση· αν, για παράδειγμα, οι υπάλληλοι των ΤΑΕΠ των κρατικών νοσοκομείων, δεν χρέωναν τους εκατοντάδες ασθενείς που δέχονται καθημερινά τα 10 ευρώ της εισαγωγής, αλλά προχωρούσαν άμεσα με την παροχή των υπηρεσιών δωρεάν. Απαραίτητη προϋπόθεση η μαζική συμμετοχή και στήριξη από όλες τις επαγγελματικές ομάδες που απαρτίζουν ένα νοσοκομείο, καθώς και η (αναμενόμενη) υποστήριξη των ασθενών και της κοινωνίας.

«ΚΑΘΙΣΤΙΚΕΣ» ΑΠΕΡΓΙΕΣ (SIT-DOWN STRIKES)

Μια απεργία δεν χρειάζεται να είναι διαρκείας για να πετύχει. Με καλό συντονισμό και στον κατάλληλο χρόνο, μια απεργία μπορεί να πετύχει μέσα σε λίγα λεπτά. Τέτοιες απεργίες είναι οι «καθιστικές» απεργίες όπου όλες σταματάνε ταυτόχρονα την εργασία τους αλλά δεν αποχωρούν από τον χώρο εργασίας, ή αυτές των «ομαδικών παραπόνων», όπου όλες παρατάνε την θέση τους για να πάνε στο γραφείο της διεύθυνσης για να συζητήσουν κάποιο σοβαρό ζήτημα. Υπόψιν πως, ενώ οι «καθιστικές» απεργίες μπορούν να θεωρηθούν παράνομες, αν οργανωθούν σωστά μπορούν να φέρουν άμεσα αποτελέσματα και να αποφύγουν έτσι τα όποια αντίποινα της εργοδοσίας.

Στο Ντιτρόιτ των ΗΠΑ, οι IWW χρησιμοποίησαν την καθιστική απεργία με εξαιρετικά αποτελέσματα στα εργοστάσια της Hudson Motor Car Company μεταξύ 1932 και 1934. "Κάτσε και βλέπε τον μισθό σου να ανεβαίνει» ήταν το σύνθημα σε αυτοκόλλητα που κολλούσαν σε διάφορα εξαρτήματα στη γραμμή συναρμολόγησης. Οι σταθερά συνεχιζόμενες καθιστικές απεργίες οδήγησαν σε αύξηση των μισθών κατά 100% (από \$.75 την ώρα σε \$1.50) και μάλιστα σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Θεατρικοί κομπάρσοι που αντιμετώπιζαν περικοπή μισθών κατά 50% περίμεναν την κατάλληλη στιγμή για να κάνουν την κίνησή τους. Το θεατρικό έργο προέβλεπε 150 κομπάρσους ντυμένους ως Ρωμαίοι οι οποίοι θα κουβαλούσαν την Βασίλισσα πάνω στην σκηνή. Όταν έφτασε η ώρα να

την ανεβάσουν στη σκηνή, οι κομπάρσοι την περικύκλωσαν και αρνήθηκαν να κουνηθούνε μέχρι που οι μισθοί όχι απλά επανήλθαν αλλά με τριπλασιασμό. Όλα μέσα σε λίγα λεπτά.

ΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι καταλήψεις είναι η απόλυτη μορφή «καθιστικής» απεργίας, αφού οι εργαζόμενες όχι απλά απεργούν αλλά δεν επιτρέπουν σε απεργοσπάστες να εργαστούν. Περισσότερο να αναφερθεί πως οι απεργίες αυτές είναι παράνομες στην Κύπρο. Αν και όχι τόσο συνηθισμένες πλέον, ήταν και παραμένουν ισχυρά όπλα. Το 1980, η εταιρεία KKR Corporation ανακοίνωσε ότι θα έκλεινε το εργοστάσιό της στο Houdaille του Οντάριο του Καναδά και θα το μετέφερε στη Νότια Καρολίνα των ΗΠΑ. Οι εργαζόμενοι αντέδρασαν με κατάληψη του εργοστασίου για δυο βδομάδες αναγκάζοντας την KKR Corporation να διαπραγματευτεί με δίκαιους όρους για το κλείσιμο του εργοστασίου, που συμπεριλαμβάνανε πλήρεις συντάξεις, αποζημιώσεις και ασφάλιση υγείας. Στην Γαλλία, υπήρχε η παράδοση την δεκαετία του 1970 να κλειδώνουν οι εργάτες τον διευθυντή μέσα στο γραφείο του για την διάρκεια της κατάληψης, η οποία μπορούσε να κρατήσει πολλές μέρες· αυτή η πρακτική επαναλήφθηκε περιορισμένα και τον 21^ο αιώνα.

ΕΚΛΕΚΤΙΚΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ (SELECTIVE STRIKES)

Η απρόβλεπτες τακτικές αποτελούν εξαιρετικό όπλα στα χέρια των εργαζομένων, και θα αναφέρουμε διάφορες μορφές που μπορεί να πάρουν. Το 1991 στην Πενσυλβάνια των ΗΠΑ οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποίησαν μια Εκλεκτική Απεργία με μεγάλη επιτυχία· απεργιακή συγκέντρωση την Δευτέρα και Τρίτη, στη δουλειά τη Τετάρτη, απεργία τη Πέμπτη και πάλι για δουλειά τη Παρασκευή. Την επόμενη βδομάδα το ίδιο. Αυτή η τακτική εμπόδισε τους διευθυντές να προσλάβουν απεργοσπάστες και επιπλέον υποχρέωσε διευθυντές που είχαν χρόνια να μπουν σε αίθουσες διδασκαλίας να καλύψουν τα κενά όσο έλειπαν οι δάσκαλοι. Η τακτική ήταν τόσο αποτελεσματική που η Πολιτειακή νομοθεσία στη Πενσυλβάνια τροποποιήθηκε μέσα σε ελάχιστο χρόνο ώστε η Εκλεκτική Απεργία να είναι πλέον παράνομη στην Πολιτεία αυτή. Υπόψιν πως οι εκπαιδευτικοί ως δημόσιοι υπάλληλοι δεν έχουν το δικαίωμα να απεργήσουν στις ΗΠΑ, οπότε ο αγώνας τους ήταν έτσι και αλλιώς παράνομος· αλλά αυτό δεν τους σταμάτησε, όπως δεν σταμάτησε τις μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις των εκπαιδευτικών το 2018 και 2019.

Οι Εκλεκτικές Απεργίες μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές. Για παράδειγμα, η απεργία αριθμού εργαζομένων (κάθε εργαζόμενη με μονό λήγοντα αριθμό απεργεί τις μονές μέρες της εβδομάδας, και κάθε εργαζόμενη με ζυγό τις ζυγές), και η απεργία Σκακιέρα (μια κατηγορία ή τμήμα εργαζομένων απεργούν το πρωί, και κάποια άλλη το απόγευμα, με αποτέλεσμα να μην χάνεται όλο το μεροκάματο αλλά η επιχείρηση να παραλύει όλη μέρα). Τέλος, μια πολύ χρήσιμη απεργία εναντίον εργοδοτών που προσλαμβάνουν απεργοσπάστες είναι η Άκυρη απεργία (Call-off strike)· οι εργαζόμενες ακυρώνουν την απεργία και επιστρέφουν στην δουλειά αφού το αφεντικό προσέλαβε απεργοσπάστες, αναγκάζοντας το να πληρώσει διπλά μεροκάματα.

Είναι προφανές πως τέτοιες απεργίες χάνουν μεγάλο μέρος της δύναμής τους σε εργασίες με το κομμάτι και σε αυτές που έχουν ευέλικτο ωράριο. Επίσης, λόγω των αυστηρών κανόνων όσον αφορά την οργάνωση νόμιμων απεργιών στην Κύπρο, είναι τακτικές που δύσκολα μπορούν να

εφαρμοστούν, εκτός φυσικά αν οι οργανωτές δεν τις αποκαλέσουν απεργίες, αλλά στάσεις εργασίας (δείτε το τέλος του κεφαλαίου).

ΑΠΕΡΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ (SICK-IN STRIKE)

Πρόκειται για μια καλή μορφή απεργίας χωρίς να απεργούν οι εργαζόμενες. Ο σκοπός της είναι να δημιουργηθεί πρόβλημα στην εργοδοσία όταν ξαφνικά όλες, ή οι περισσότερες εργαζόμενες, δηλώσουν ξαφνικά ασθένεια την ίδια μέρα ή τις ίδιες μέρες. Σε αντίθεση με την τυπική απεργία, η Απεργία Ασθένειας μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά σε συγκεκριμένα τμήματα ή χώρους εργασίας και να είναι πετυχημένη ακόμα και χωρίς επίσημη συνδικαλιστική οργάνωση. Είναι δε η παραδοσιακή μορφή Άμεσης Δράσης στις επαγγελματικές κατηγορίες που η απεργία είναι παράνομη, και ανάλογα με την σύμβαση ενδεχομένως να επιτρέπει στις συμμετέχουσες να μην χάσουν το μεροκάματο τους.

Η Απεργία Ασθένειας μπορεί να είναι αποτελεσματική και μόνο με τον υπαινιγμό ότι πρόκειται να εφαρμοστεί. Σε ένα νοσοκομείο της Νέας Αγγλίας αναφέρθηκε στον διευθυντή ότι κάποια ίωση «κυκλοφορούσε» και ότι θα ήταν πρόβλημα αν δεν υπήρχαν αρκετοί υγιείς εργαζόμενοι για την κάλυψη των αναγκών. Ταυτόχρονα, εντελώς «συμπωματικά», το γραφείο προσωπικού δεχόταν δεκάδες τηλεφωνήματα από μέλη του προσωπικού που ρωτούσαν τι υπόλοιπο αναρρωτικής άδειας του απέμενε. Ο διευθυντής έλαβε το μήνυμα και το αίτημα ικανοποιήθηκε.

Προφανώς μια τέτοια δράση είναι παράνομη, και η ψευδής δήλωση ασθενείας είναι λόγος για απόλυση. Αλλά, ειδικά αν μπορούν να εξασφαλιστούν δικαιολογητικά γιατρών, είναι εξαιρετικά δύσκολο, έως αδύνατο, να αποδειχτεί πως οι εργαζόμενες δεν ήταν πραγματικά άρρωστες. Σημαντικό, όμως, είναι τέτοια μέτρα να εφαρμόζονται σε καταστάσεις όπου υπάρχει ξεκάθαρη σύγκρουση με την εργοδοσία για κάποιο ζήτημα, έτσι ώστε αυτή να πάρει το μήνυμα.

ΔΙΠΛΗ ΕΞΟΥΣΙΑ (DUAL POWER/IGNORING THE BOSS)

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο καλύτερος τρόπος επίλυσης ενός ζητήματος είναι, αν υπάρχει η δυνατότητα, η μαζική συλλογική εφαρμογή της λύσης από εμάς τις ίδιες. Αντί να περιμένουμε για χρόνια προβλήματα να λυθούν και αναγκαίες αλλαγές να γίνουν από ανάλητους διευθυντές, κάποιες φορές έχουμε την δυνατότητα να τα λύσουμε μόνες μας χωρίς την έγκριση των αφεντικών.

Αυτό το μέτρο μπορεί να εφαρμοστεί και σαν μοχλός πίεσης προς την εργοδοσία, για να λύσει αυτή κάποιο ζήτημα. Ο ιδιοκτήτης καταστήματος στο Σαν Φρανσίσκο δεν ήταν ιδιαίτερα τακτικός στις υποχρεώσεις του, και κάποια βδομάδα δεν έλαβαν τους μισθούς τους οι εργαζόμενοι. Ο ιδιοκτήτης τους επιβεβαίωσε συνεχώς ότι σύντομα θα πληρωνόντουσαν, αλλά τελικά οι εργαζόμενοι έδωσαν μόνοι τους τη λύση. Στο τέλος της κάθε μέρας πληρωνόντουσαν μόνοι τους από το ταμείο αφήνοντας τις σχετικές αποδείξεις για τα ποσά που έπαιρναν «προκαταβολικά», οπότε δεν μπορούσε να τεθεί νομικό θέμα. Έγινε η αναμενόμενη σύγκρουση, αλλά από τότε οι μισθοί πληρωνόντουσαν τακτικότερα στο τέλος της εβδομάδας.

ΣΑΜΠΟΤΑΖ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΑΠΟΚΑΛΥΨΕΙΣ (WHISTLEBLOWING)

Η μπροσούρα περιλαμβάνει το Σαμποτάζ και τις Δημόσιες Αποκαλύψεις (Whistleblowing) στα μέσα πάλης και Άμεσης Δράσης που έχουμε στα χέρια μας. Δεν θα αναλύσουμε αυτά τα δύο μέσα σε βάθος, αλλά θα αρκεστούμε να δηλώσουμε πως προφανώς το σαμποτάζ είναι παράνομο, και, επίσης, αν δεν είναι ένα χαμηλής έντασης σαμποτάζ που γίνεται μαζικά από τις εργαζόμενες, είναι πολύ πιθανόν να είναι κοινωνικά κατακριτέο, αλλά και αναποτελεσματικό στο να οικοδομήσει τις συλλογικές σχέσεις στις οποίες αποσκοπούμε. Το τελευταίο μπορεί να λεχθεί και για το whistleblowing, αν και υπάρχουν περιπτώσεις, ειδικά αυτές που αφορούν ζητήματα Ασφάλειας και Υγείας των εργαζομένων αλλά και του κοινού, που τέτοια μέσα είναι απαραίτητα να σημειωθεί πως υπάρχει νομικό πλαίσιο για το whistleblowing, τις διαδικασίες του οποίου πρέπει να μελετηθούν καλά πριν προχωρήσει κάποια εργαζόμενη με αυτό. Τέλος, στο πλαίσιο των δημόσιων αποκαλύψεων, είναι πολύ σημαντικό να συζητάμε δημόσια τις συνθήκες εργασίας μας, για την ενημέρωση ολόκληρου του εργατικού δυναμικού, όπως επίσης να συζητάμε με συναδέλφους ζητήματα όπως το ύψος του μισθού μας· αυτές οι συζητήσεις είναι στο πλαίσιο των νόμιμων δικαιωμάτων μας, και μόνο καλό μπορούν να κάνουν στην εργατική οργάνωση.

ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πριν προχωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο, αξίζει να αναφερθεί κάτι πολύ σημαντικό όσον αφορά το σχετικό νομικό πλαίσιο στην Κύπρο, για όσες διάβασαν τα παραπάνω και τα θεωρούν ανεφάρμοστα στο νησί. Οι εργαζόμενες με βασίμα παράπονα εναντίον του εργοδότη τους έχουν το συνταγματικό δικαίωμα να οργανώνουν στάσεις εργασίας όποτε θέλουν, εφόσον αυτές δεν ονομάζονται «απεργίες». Τα διοικητικά συμβούλια των συνδικάτων έχουν παρόμοιο δικαίωμα, καθώς μπορούν να καλέσουν σε στάση εργασίας χωρίς να τεθεί το θέμα σε ψηφοφορία. Αυτή η μορφή Άμεσης Δράσης χρησιμοποιήθηκε με επιτυχία τον Μάρτιο του 2020, από τους εργαζόμενους της Eurogate στο λιμάνι Λεμεσού. Οι εργαζόμενοι οργάνωσαν μια αυθόρμητη 24ωρη «στάση εργασίας», και αρνήθηκαν να την αποκαλέσουν απεργία· επέστρεψαν στη δουλειά μόνο αφού η εταιρεία ικανοποίησε όλες τις απαιτήσεις τους.

Εν κατακλείδι, ας έχουμε πάντα στο μυαλό μας το παλιό εργατικό ρητό: «Δεν υπάρχει παράνομη απεργία, μόνο ανεπιτυχής». Αντίθετα με τα αναγνωρισμένα συνδικάτα, που ενδεχομένως να αντιμετωπίσουν νομικά ζητήματα αν οργανώσουν μια παράνομη, ακόμη και νικηφόρα, απεργία, έχει επανειλημμένα αποδειχθεί πως για τις ίδιες τις εργαζόμενες δεν έχει σημασία αν μια απεργία ήταν νόμιμη ή όχι εάν αυτή νικήσει· αν είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν την συλλογική δύναμη που τις έφερε στην νίκη, η εργοδοσία πολύ δύσκολα θα μπορέσει να εφαρμόσει αντίποινα.



Κεφάλαιο 9^ο – Περιμένετε το Αναπάντεχο

«Το πρόβλημα είναι πως οι περισσότεροι εργάτες που έχουν φτάσει στα όρια τους δεν ξεκινούν να κινούνται, αλλά να πέφτουν στην άβυσσο. Αυτό συμβαίνει στην πραγματικότητα. Υπάρχουν πολλοί εργάτες που λένε “Γάμα το, την έκανα! Δεν ασχολούμαι άλλο με αυτό, δεν αξίζει την πίεση, την έλλειψη ύπνου, το άγχος. Δεν μπορώ να το αντιμετωπίσω πλέον.” Και απλά παραιτούνται. (...) Δυστυχώς, ο θυμός δεν φτάνει για να τροφοδοτήσει μια καμπάνια, δεν είναι αρκετός. (...) Όταν το αφεντικό αντιδράσει, είτε με αντίποινά είτε διαιρώντας τους ανθρώπους, ή δηλώνοντας πως “Ακούστε, αυτό δεν θα αλλάξει ποτέ, δεν θα αλλάξω γνώμη, απλά παρατήστε τα!”, πώς προχωράς; Πολλοί εργάτες απλά παραιτούνται, κάνουν ακριβώς αυτό, έχουν φτάσει στα όρια τους οπότε απλά εγκαταλείπουν. (...) Τι θα κάνετε όταν η διεύθυνση αντιδράσει, τι θα κάνετε όταν το αφεντικό πει “Όχι”; Αν η απάντησή σας είναι “Θα το βρούμε αυτό όταν το αφεντικό αρνηθεί” είσαστε ήδη ένα βήμα πίσω από εκεί που χρειάζεται να βρίσκεστε...»

Daric, οργανωτής των IWW και παρουσιαστής του One Big Podcast

Καλύψαμε εκτεταμένα το πώς σχεδιάζουμε μια καμπάνια και την σημασία των κλιμακούμενων δράσεων εντός και εκτός του χώρου εργασίας, φτάνοντας στο αποκορύφωμα των κινήσεων που μπορούμε να οργανώσουμε, την απεργία. Μελετήσαμε σε βάθος τον σωστό τρόπο δράσης, αλλά τι γίνεται με την αντίδραση; Πώς αντιδρούμε στις αντιδράσεις της εργοδοσίας και των συναδέλφων; Κάθε προσπάθεια οργάνωσης έχει τα σκαμπανεβάσματα της, και σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε πώς μπορούμε να τα αντιμετωπίσουμε.

Φόβος. Απελπισία. Διαίρεση. Σύγχυση. Αυτά τα μέσα που εξετάσαμε στο πρώτο κεφάλαιο, είναι τα ίδια που θα χρησιμοποιήσει η διεύθυνση/εργοδοσία αν και όταν αντιληφθεί πως οργανώνεστε. Είναι στο χέρι της να επιβάλλει μια ατμόσφαιρα πίεσης, έντασης και φόβου, εντείνοντας τον έλεγχο της πάνω στην ροή της εργασίας. Μπορεί να φτάσει μέχρι και να τιμωρήσει, ή ακόμα και να απολύσει, κάποια για να παραδειγματίσει τις υπόλοιπες, βρίσκοντας την παραμικρή πρόφαση έτσι ώστε να προστατευτεί από κατηγορίες για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Αν δεν είναι προσεκτική, οι κινήσεις της μπορεί να της γυρίσουν μπούμερανγκ, αλλά μόνο αν κάνετε τις σωστές κινήσεις. Φροντίστε να τονίζετε τις αδικίες που υφίστανται οι συνάδελφοί σας, και να παρουσιάζετε την οργανωτική προσπάθεια για αυτό που είναι, ως την μοναδική ελπίδα για αποτελεσματική αντιμετώπιση των μεθοδεύσεων της διεύθυνσης, και δημιουργίας πιο βιώσιμων συνθηκών στην δουλειά. Οι κινήσεις της εργοδοσίας αποσκοπούν στο να καλλιεργήσουν την απελπισία και την ιδέα πως η οργανωτική προσπάθεια είναι ανώφελη· υπογραμμίστε ξανά και ξανά πως αν πράγματι οι προσπάθειές σας δεν είχαν νόημα, η διεύθυνση δεν θα αντιδρούσε. Ταυτόχρονα, παρουσιάστε και εφαρμόστε το πλάνο σας, εστιάζοντας σε μικρές νίκες που θα κτίσουν την εμπιστοσύνη στον αγώνα και θα καλλιεργήσουν τη ελπίδα. Με φήμες, παραπληροφόρηση και μπερδεμένα μηνύματα η διεύθυνση θα προσπαθήσει να καλλιεργήσει την σύγχυση και την διχόνοια, και η αλήθεια είναι πως, ενώ μπορείτε να προετοιμάσετε τις συναδέλφους για τα πιο πιθανά ψέματα που μπορεί να ακούσουν, δεν μπορείτε να αναμένετε κάθε τέτοια κίνηση. Αυτό που μπορείτε να κάνετε είναι να δίνετε τις σωστές πληροφορίες, και, κυρίως, τις σωστές ερμηνείες των κινήσεων της διεύθυνσης. Είναι πολύ πιθανόν η εργοδοσία να καλλιεργήσει την διαίρεση και με κινήσεις όπως προαγωγές/αυξήσεις σε συγκεκριμένα άτομα, ή προτείνοντας «λύσεις» που θα βοηθάνε

κάποιες μόνο συναδέλφους, και ενδεχομένως να κάνουν την ζωή άλλων συναδέλφων πιο δύσκολη· αυτές οι κινήσεις όχι μόνο σπέρνουν διχόνοια, αλλά ενδέχεται να καλλιεργήσουν και την προαναφερόμενη ιδέα πως ο αγώνας είναι άνευ νοήματος. Για αυτό είναι πολύ σημαντικό να έχουν δομηθεί γερές κοινωνικές σχέσεις με τις συναδέλφους, και αυτές οι σχέσεις να μην παραμελούνται σε κανένα σημείο της οργανωτικής προσπάθειας. Οι συνάδελφοι μπορεί να αρνηθούν προαγωγές και λοιπές διευθετήσεις που τις συμφέρουν, αν πιστεύουν πως θα χαντακώσουν τις συναδέλφους τους, και ταυτόχρονα να επιλέξουν την λιγότερο άμεση και σίγουρα πιο επίπονη διαδικασία της συλλογικής διεκδίκησης, αν είναι πεπεισμένες πως το αποτέλεσμα θα είναι επωφελές για όλες, και δεν θα διαταράξει τις κοινωνικές τους σχέσεις.

Αξίζει να επιμείνουμε λίγο περισσότερο σε μια από τις μεθόδους της εργοδοσίας, η οποία συχνά αντιμετωπίζεται με λάθος τρόπο και άρα πετυχαίνει τον σκοπό της, που δεν είναι άλλος από τον αποπροσανατολισμό. Η εργοδοσία μπορεί να χρησιμοποιήσει τα ενδοεταιρικά μέσα επικοινωνίας για να διαδώσει μια σειρά από ψέματα ή ανυπόστατες κατηγορίες, και να σας βάλει στον πειρασμό να μπειτε στην διαδικασία να τα αντικρούσετε και να τα διαψεύσετε. Μην υποκύψετε στον πειρασμό αυτό. Η εργοδοσία έχει ήδη ένα κατεστημένο κύρος στο οποίο μπορεί να στηριχθεί για να κάνει το έργο της διάψευσης πολύ πιο δύσκολο, καθώς αυτή θα πρέπει να υποστηρίζεται από ένα βουνό από δεδομένα. Πιο απλά, η διεύθυνση μπορεί να παράγει ψέματα πιο γρήγορα από ότι μπορείτε να απαντήσετε με λογική και γεγονότα, και έχει τα μέσα να τα διαδίδει πιο γρήγορα και άμεσα. Αν μπειτε έστω και μια φορά στην παγίδα να απαντήσετε, είναι πολύ πιθανό πως θα σας παρασύρουν σε ένα κύκλο προβοκάτσιας και απαντήσεων, και θα ανταποκρίνονται σε κάθε προσπάθεια σας να απεμπλακείτε παρουσιάζοντας την ως απόδειξη πως έχουν δίκαιο αυτοί. Αποφύγετε να αντιδράτε στις προκλήσεις της εργοδοσίας με γραπτές ανακοινώσεις που θέλουν χρόνο και κόπο να συνταχθούν (ειδικά δεδομένης της συλλογικής διαδικασίας που οφείλετε να εφαρμόσετε, σε σχέση με τις διαδικασίες της διεύθυνσης) και να διαδοθούν, εκτός αν το ζήτημα είναι τόσο σοβαρό που δεν μπορείτε να το αποφύγετε.

Πότε να ΜΗΝ αντιδράσετε

Μην απαντήσετε στην ανακοίνωση της εργοδοσίας μόνο και μόνο επειδή:

- είναι ψέματα
- είναι εκνευριστική ή προσβλητική

Γιατί όχι;

- Η διοίκηση προσπαθεί να αποσπάσει την προσοχή των συναδέλφων και να μπερδέψει.
- Εάν ο αποπροσανατολισμός λειτουργήσει, θα τον συνεχίσουν, βγάζοντας βροχή ανακοινώσεων γεμάτες ψέματα και προσβολές.
- Δέχστε επίθεση και βρίσκεστε σε άμυνα. Αυτό σημαίνει πως, προς το παρόν, χάνετε.

Τι να κάνετε αντί αυτού:

Αποφύγετε να δώσετε βάρος στην επίθεση απαντώντας γραπτώς με δική σας ανακοίνωση. Οι συνάδελφοι μπορεί να αναζητούν ενδείξεις για το αν πρέπει να πάρουν την επίθεση στα

σοβαρά, και αν φανεί πως την παίρνετε στα σοβαρά, θα την πάρουν και αυτές. Προσηλωθείτε στον στόχο σας και εστιάστε στα οργανωτικά ζητήματα που σας απασχολούν, όχι στις επιθέσεις, και φροντίστε οι συνάδελφοι να κάνουν το ίδιο.

Πότε να αντιδράσετε

Απαντήστε εάν:

- Το μήνυμα της διεύθυνσης γίνεται viral – και ειδικά όταν συνάδελφοι που σας ενδιαφέρουν συζητάνε για αυτό και το λαμβάνουν ήδη σοβαρά.
- Απομακρύνει τις συνάδελφους από το μήνυμά σας.

Ουσιαστικά, θα πρέπει να απαντάτε ΜΟΝΟ όταν είναι απολύτως απαραίτητο. Διατηρήστε την ψυχραιμία μας, και μην πέσετε στις παγίδες που σας στήνει η εργοδοσία. Η εργοδοσία ουσιαστικά προσπαθεί να αλλάξει το θέμα της συζήτησης, και, στις σπάνιες εκείνες φορές που θα αναγκαστείτε πραγματικά να απαντήσετε με δική σας ανακοίνωση, είναι δική σας δουλειά να επαναφέρετε την συζήτηση στα πραγματικά ζητήματα. Όμως, πάντα να θυμάστε πως κανένας αγώνας δεν κερδήθηκε με πόλεμο ανακοινώσεων, και καμιά συνθήκη δεν βελτιώθηκε ουσιαστικά απλά με καταγγελίες. Ο καλύτερος τρόπος απάντησης είναι με τις προσωπικές προφορικές συζητήσεις που θα έχουν τα μέλη σας με τις συναδέλφους, εξού και η σημασία του να έχετε μαζί σας εργαζόμενες με κύρος, επιρροή και πολλές επαφές.

Είτε με γραπτή ανακοίνωση είτε σε αυτές τις προσωπικές συζητήσεις, θα κληθείτε να απαντήσετε μερικές δύσκολες ερωτήσεις. Γραπτώς ή προφορικώς, εστιάστε στο δικό σας μήνυμα. Όταν οι συνάδελφοι έρχονται σε σας αναστατωμένες με την τελευταία ανακοίνωση της εργοδοσίας, ένας καλός τρόπος για να απαντήσετε είναι Επιβεβαίωση, Απάντηση, Επαναπροσανατολισμός.

Επιβεβαίωση: Δείξτε στις συναδέλφους σας πως τις ακούτε και τις κατανοείτε, και πως τα συναισθήματά τους είναι βάσιμα. Οι συνάδελφοι σου μπορεί να έχουν τρομάξει ή εκνευριστεί από αυτό που άκουσαν. Μην θυμώνετε μαζί τους, η διεύθυνση φταίει.

Απάντηση: Δώστε μια ειλικρινή και συγκεκριμένη απάντηση στην ερώτηση. Μην υπεκφεύγετε. Αν υπάρχει κάποια αλήθεια στα όσα είπε η διεύθυνση, πείτε το ξεκάθαρα. Αν δεν ξέρετε την απάντηση, μην μαντέψετε. Πείτε τους πως θα μάθετε άμεσα και θα τις ενημερώσετε. Φροντίστε να τηρήσετε το λόγο σας, για να καλλιεργήσετε την εμπιστοσύνη.

Επαναπροσανατολισμός: Μόλις απαντήσετε την ερώτηση, φροντίστε να μην μπίτε σε μια διαδικασία διαλόγου για αυτήν. Να είσατε προετοιμασμένες με μια δική σας ερώτηση, που μετακινεί το ενδιαφέρον της συζήτησης στο μήνυμά που εσείς θέλετε να περάσετε, και που ξεκαθαρίζει πως η διεύθυνση προσπαθεί να σας αποπροσανατολίσει.

Παράδειγμα: Σε ακούω, ούτε εγώ θέλω να χάσω λεφτά. Ναι, είναι αλήθεια πως δεν θα μας πληρώνουν για όσο απεργούμε. Το να κατέβουμε σε απεργία είναι μια σημαντική απόφαση, για αυτό προχωράμε σε αυτήν μόνο όταν δεν έχουμε άλλη επιλογή και μόνο αν συμφωνεί η πλειοψηφία. Αλλά, αν η διεύθυνση ενδιαφέρεται τόσο πολύ για το πώς τα βγάζουμε πέρα, γιατί δεν μας κάνανε ποτέ μια αύξηση; Προς τι το ξαφνικό ενδιαφέρον;

Θυμίστε στις συναδέλφους σας τα ζητήματα που τις ώθησαν να οργανωθούν. Ρωτήστε τις αν άλλαξε κάτι. Μετακινήστε την συζήτηση πίσω στο πλάνο σας, και στα αμέσως επόμενα βήματα.

Προσοχή στις τακτικές ματαιότητας! Τα αφεντικά μέχρι το τελευταίο δευτερόλεπτο πριν κάνουν πίσω και μας ικανοποιήσουν τα αιτήματα, θα επιμένουν πως δεν υπάρχει περίπτωση να υποχωρήσουν και πως ζητάμε πράγματα αδύνατα. Ενδεχομένως μάλιστα να έχουν και ανέλπιστους συμμάχους από τον κοινωνικό μας περίγυρο σε αυτή τους την τακτική, άτομα που, θέλοντας το καλό μας και νομίζοντας πως έτσι μας προστατεύουν, μας αποθαρρύνουν από το να συνεχίσουμε την προσπάθεια. Δεν είναι τυχαίο πως οι επιτυχημένες οργανωτικές προσπάθειες δεν λαμβάνουν δημοσιότητα, και άρα όσοι είναι απέξω από τον χορό συχνά θεωρούν τους αγώνες μας ως μάταιους. Οι τακτικές ματαιότητας αντιμετωπίζονται μόνο με την συνεχή δραστηριοποίηση με βάση το πλάνο, και με συνεχή ενημέρωση γύρω από τις όποιες επιτυχίες μας!



Άσκηση #24 – ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΥΣΚΟΛΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

Φανταστείτε ένα μήνυμα που θα μπορούσε να προωθήσει η εργοδοσία στην δική σας δουλειά, για να υποσκάψει την οργανωτική σας προσπάθεια. Αν ήδη έχει υπάρξει ένα τέτοιο περιστατικό, χρησιμοποιήστε αυτό.

Γράψτε μια ανησυχία με τον τρόπο που θα την εξέφραζε μια συνάδελφος:

Ακολουθως, γράψτε πώς θα την απαντούσατε, χρησιμοποιώντας τα τρία βήματα:

1. Επιβεβαίωση

2. Απάντηση

3. Επαναπροσανατολισμός

Προβάρετε με την βοήθεια κάποιας τρίτης (συναδέλφου, εκπαιδευτριας, φίλης κτλ.)

Να είσατε πάντα έτοιμες για το χειρότερο. Υπάρχει βάσιμος λόγος που οι περισσότερες εργάτριες φοβούνται να τα βάλουν με τα αφεντικά τους. Η εργοδοσία είναι σχεδόν σίγουρο πως θα αντιδράσει. Εδώ θα φανεί και η αξία του «**εμβολιασμού**», για τον οποίο μιλήσαμε στο δεύτερο κεφάλαιο. Εξηγήστε προκαταβολικά, και από τις πρώτες οργανωτικές συζητήσεις, πως τα αντίποινα είναι αναμενόμενα. Ξεκαθαρίστε την μορφή που μπορούν πιθανώς να πάρουν αυτά τα αντίποινα, και οι αντιδράσεις της εργοδοσίας γενικά. Κακές αξιολογήσεις, παρατηρήσεις, επιπλέον καθήκοντα, άσχημα προγράμματα, αρνητικά σχόλια και κουτσομπολιά, διαθεσιμότητα και απολύσεις. Πείτε τα με το όνομα τους για να αποδυναμώσετε την ντροπή και τον φόβο που προκαλούν τέτοιες επιθέσεις.

Περιγράψτε τα βήματα και τις διαδικασίες που θα ακολουθήσουν αν κάποια από σας δεχθεί μια τέτοια επίθεση. Σε γενικές γραμμές:

- 1) Τα αντίποινα πρέπει να καταγγέλλονται για αυτό που είναι προφορικώς και γραπτώς.
- 2) Τα γεγονότα πρέπει να παρατίθενται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να γίνεται ξεκάθαρο πως οι κινήσεις της εργοδοσίας είναι αντίδραση στην συνδικαλιστική οργάνωση.
- 3) Όλες οι υπόλοιπες πρέπει να είστε προετοιμασμένες να υπερασπιστείτε το βαλλόμενο άτομο έμπρακτα, δυναμικά και μαζικά.
- 4) Αν είναι δυνατόν, εντοπίστε το άτομο που είναι υπεύθυνο για τα αντίποινα. Αν είναι κάποιος διευθυντής ή προϊστάμενος που δεν ανήκει στην ανώτερη διεύθυνση ή στην εργοδοσία, δείτε αν μπορεί να σταθεί μια ισχυρή κατηγορία εναντίον του για κακή ή παράνομη συμπεριφορά. Συχνά τα αφεντικά θα προτιμήσουν να ξεφορτωθούν ένα τέτοιο άτομο, για να καθησυχάσουν τις εργαζόμενες.

Ο **εμβολιασμός** είναι το μέρος της οργανωτικής συνομιλίας όπου προετοιμάζετε τις συναδέλφους σας για τα αντίποινα της εργοδοσίας.

I. Κάντε ερωτήσεις σχετικά με το πώς θα αντιδράσει το αφεντικό.

Πιστεύεις ότι ο διευθυντής θέλει μια ομάδα από εμάς να εμφανιστεί ξαφνικά στο γραφείο του; Γιατί όχι;

Όταν μάθει πως οργανωνόμαστε συλλογικά πώς πιστεύεις ότι θα αντιδράσει;

Τι νομίζεις ότι μπορεί να κάνει για να προσπαθήσει να μας σταματήσει;

II. Συζητήστε πώς θα πολεμήσει το αφεντικό.

- Εάν προετοιμάξετε για μια συνάντηση με τον διευθυντή, περιμένετε να κλωτσήσει για το ποιος θα μιλήσει και για ποια θέματα.

- Εάν προετοιμάζεστε για μια δημόσια παρέμβαση, περιμένετε ότι η εργοδοσία μπορεί να προσπαθήσει να περιορίσει το κοινό ή τις ευκαιρίες για σχόλια, και να φροντίσει να υπάρχουν τσιράκια της που θα την υποστηρίξουν.
- Εάν προετοιμάζετε την οποιαδήποτε τακτική που δεν έχετε εφαρμόσει στο παρελθόν, είναι σχεδόν σίγουρο πως θα ακούσετε πως απαγορεύεται.

III. Φροντίστε να γνωρίζουν όλες τα δικαιώματα τους βάσει νομοθεσίας και σύμβασης, και πώς να αντιδράσουν αν αυτά παραβιαστούν.

IV. Συζητήστε γιατί το αφεντικό θα πολεμήσει.

Αυτό το βήμα είναι το πιο σημαντικό. Βοηθήστε τις συναδέλφους σας να καταλάβουν ότι κάθε αγώνας στο χώρο εργασίας είναι μια διεκδίκηση εξουσίας.

Δεν χτίζουμε απλά δύναμη, την παίρνουμε από τα χέρια του αφεντικού!

Κάθε φορά που προκαλούμε τη` διεύθυνση ή το αφεντικό, πρέπει να περιμένουμε την ανάλογη αντίσταση.

V. Επαναδέσμευση.

- Ρωτήστε τη συνάδελφο σας εάν κάτι από αυτά που είπατε της άλλαξε γνώμη:

Είσαι σίγουρη πως θες να συμβάλεις στην επίλυση αυτού του ζητήματος ερχόμενη μαζί μας στο γραφείο του αφεντικού;

- Αν ναι:

Εξαιρετικά! Συναντιόμαστε έξω από τα γραφεία Πέμπτη στις 1:45!

Η συνάδελφος σας ενίσχυσε την αποφασιστικότητα της δηλώνοντας δυνατά την δέσμευση προς εσάς και προς τον εαυτό της. Αργότερα μπορείτε να της θυμίσετε αυτή τη συζήτηση.

- Εάν όχι:

Τι σε κρατάει πίσω;

Είναι εντάξει αν η συνάδελφος σας εκφράσει κάποιες αμφιβολίες τώρα. Εκτιμήστε την ειλικρίνεια και την εμπιστοσύνη που σας δείχνει. Σας δίνει την ευκαιρία να ρωτήσετε περισσότερα για τις ανησυχίες της, να μιλήσετε για τους φόβους της και να της υπενθυμίσετε το ζήτημα που την απασχολεί. Αν δεν δράσετε μαζί, θα λυθεί αυτό το πρόβλημα;

Αργά ή γρήγορα θα έρθει η στιγμή που και εσείς ως οργανώτριες, αλλά και οι συνάδελφοι σας στον χώρο δουλειάς που οργανώνετε, θα καλεστούν σε προσωπικές συναντήσεις με την διεύθυνση. Αυτό είναι ένα κομβικό, και πολύ τρομακτικό, σημείο του αγώνα. Όλες οι εργαζόμενες οι οποίες συμμετέχουν με τον οποιοδήποτε τρόπο στην οργανωτική προσπάθεια, είναι απαραίτητο όπως είναι όσο προετοιμασμένες γίνεται για αυτή την στιγμή, ειδικά δεδομένου πως πολύ πιθανό να καλεστείτε σε αυτές τις συναντήσεις με ελάχιστη, ή και καθόλου, προειδοποίηση. Είναι σημαντικό όπως όλες έχετε υπόψιν τι να αναμένετε στις κατ' ιδίαν συναντήσεις, και να προβάρετε το πώς θα σταθείτε σε αυτές. Συμβουλευστε τις συναδέλφους σας ότι δεν χρειάζονται ηρωισμοί, ούτε έχει νόημα να υπερασπιστούν την οργανωτική προσπάθεια ή/και το συνδικάτο απέναντι στην διεύθυνση· ο στόχος της διεύθυνσης είναι να σας εκφοβίσει ή/και να σας ψαρέψει για πληροφορίες.

Εσείς και οι συνάδελφοι σας πρέπει να έχετε υπόψιν πως αν η εργοδοσία είναι με τον οποιοδήποτε τρόπο ξεκάθαρα ενήμερη πως κάποια εργαζόμενη ασχολείται με την συνδικαλιστική οργάνωση, μπορεί από την μία να την στοχοποιήσουν, αλλά, από την άλλη, είναι πιο εύκολο για να αποδειχθεί πως οποιαδήποτε αρνητική της αντιμετώπιση είναι παράνομος περιορισμός του εργατικού της δικαιώματος στην συλλογική οργάνωση.

Ακολουθούν ορισμένες καλές πρακτικές που πρέπει να ακολουθήσετε κάθε φορά που καλείστε σε κατ' ιδίαν συνάντηση με την διεύθυνση/εργοδοσία:

- **Αν έχετε ένα αναγνωρισμένο συνδικάτο στην εταιρία**, έχετε το δικαίωμα να ζητήσετε να είναι παρών ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος ή στέλεχος του συνδικάτου σε οποιαδήποτε συνάντηση που θα μπορούσε να οδηγήσει σε πειθαρχικό μέτρο εναντίον σας. Έτσι, κάθε φορά που αρχίζετε να νιώθετε φόβο, ρωτήστε απευθείας: «Έχει αυτή η συνάντηση στόχο το οποιοδήποτε πειθαρχικό μέτρο εναντίον μου;» Αν πει στιδήποτε άλλο εκτός από «όχι»—συμπεριλαμβανομένου του «ναι», «ίσως», «θα δούμε» ή «δεν ξέρω ακόμα» – απαιτήστε να προσέλθει εκπρόσωπος του συνδικάτου. Υπενθυμίζουμε πως τα πειθαρχικά μέτρα δεν έχουν να κάνουν με την επίδοση σας στην εργασία, αν αυτή κριθεί ανεπαρκής η διεύθυνση είναι υποχρεωμένη να σας ενημερώσει γραπτώς πως λόγω επίδοσης κινδυνεύετε με απόλυση, συμπεριλαμβάνοντας στην ενημέρωση και το πώς να βελτιώσετε την επίδοση σας για να κρατήσετε την δουλειά σας.
- **Κρατήστε εμφανώς γραπτές σημειώσεις** για αυτά που λένε οι συνομιλητές σας. Η λήψη σημειώσεων κατά τη διάρκεια της συνάντησης θα μπορούσε να τους κάνει αρκετά νευρικούς ώστε να συγκρατήσουν την συμπεριφορά τους ή να μην προχωρήσουν με κινήσεις που μπορεί να είναι παράνομες – ή μπορεί να τους εκνευρίσει σε βαθμό που θα κάνουν κάποια λάθος κίνηση. Αν για κάποιο λόγο δεν μπορείτε να κρατήσετε σημειώσεις κατά την διάρκεια της συνάντησης, καταγράψτε τα λόγια τους αμέσως μετά όσο η μνήμη σας είναι φρέσκια.
- **Απαντήστε αποκλειστικά** σε ερωτήσεις που σχετίζονται με την εργασία σας· απαντήστε τις με ειλικρίνεια, αλλά περιορίστε τις απαντήσεις σας ακριβώς σε αυτό που ρωτήθηκε, χωρίς να δώσετε περισσότερες πληροφορίες από όσες είναι απολύτως απαραίτητες.

- **Επικοινωνήστε άμεσα** με το υπεύθυνο στέλεχος του συνδικάτου, τον συνδικαλιστικό σας εκπρόσωπο ή (σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικάτο στην δουλειά) με τα βασικά μέλη της οργάνωσης σας. Μοιραστείτε την εμπειρία σας για να σας πουν, ως πιο ψύχραιμες ή/και γνώστες, αν διατρέχετε κάποιο κίνδυνο. Σκεφτείτε την συζήτηση και τσεκάρτε τις σημειώσεις σας για να βεβαιωθείτε πως δεν παραβιάστηκαν τα δικαιώματα σας. Συζητήστε και διαχειριστείτε συλλογικά τυχόν νέους φόβους ή αμφιβολίες που σας δημιούργησε η συνάντηση. Συγκεντρώστε τυχόν νέες πληροφορίες για το τι σχεδιάζει η διεύθυνση.



Άσκηση #25 – ΠΡΟΒΑΡΕΤΕ ΠΡΟΒΑΡΕΤΕ ΠΡΟΒΑΡΕΤΕ!

Δεν μπορούμε να τονίσουμε αρκετά πόσο σημαντικό είναι να προβάρτε και να εξασκείτε μεταξύ σας ή με εξωτερικούς υποστηρικτές όλες τις πιθανές συζητήσεις που μπορεί να προκύψουν κατά την διάρκεια της οργανωτικής προσπάθειας. Είτε πρόκειται για τις πρώτες επαφές με συναδέλφους, είτε για τις οργανωτικές συζητήσεις στο στάδιο δημιουργίας ενός πρώτου πυρήνα, είτε για οργανωτικές συζητήσεις που στοχεύουν να εμπλέξουν και άλλα άτομα σε μια καμπάνια που ήδη τρέχει ή σε μια οργάνωση που ήδη έχει στηθεί, είτε πρόκειται για κατ'ιδίαν συζητήσεις με την διεύθυνση, είτε για μια συλλογική συγκρουσιακή/διεκδικητική συνάντηση με την εργοδοσία, είναι πάρα πολύ σημαντικό να προβάρτε το πώς θα σταθείτε σε αυτές.

Η οργανωτική προσπάθεια είναι γεμάτη από απρόβλεπτες στιγμές, και είτε είναι ευχάριστες είτε δυσάρεστες, πρέπει να είσαστε σε θέση να τις εκμεταλλευτείτε ή αντιμετωπίσετε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ειδικά οι κάθε είδους συζητήσεις είναι άβολες διαδικασίες, και η εξάσκηση τους προηγουμένως θα βοηθήσει να τις διαχειριστείτε με φυσικό και οργανικό τρόπο.

Για παράδειγμα, φανταστείτε πως μια ομάδα από σας πάει στο γραφείο του διευθυντή για να του επιδώσει ένα αίτημα με υπογραφές πολλών συναδέλφων. Ακόμα και μια τέτοια σχετικά χαμηλής έντασης δράση, χρειάζεται να προβαριστεί σε κάθε σενάριο. Κάποια από σας θα πρέπει να παίξει το ρόλο του διευθυντή, και να προβάρτε τις αντιδράσεις σας σε κάθε μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- ✓ Ο διευθυντής αποδέχεται την δήλωση και σας λέει πως θα επικοινωνήσει σχετικά στο μέλλον.
- ✓ Ο διευθυντής δεν δέχεται να πάρει την δήλωση, και σας βάζει τις φωνές.
- ✓ Ο διευθυντής προτείνει να βρεθεί κατ'ιδίαν με μία-δύο από σας.
- ✓ Ο διευθυντής φωνάζει την ασφάλεια ή την αστυνομία.
- ✓ Σας λένε πως ο διευθυντής δεν είναι διαθέσιμος, ή πως απουσιάζει.

Συμφωνήστε ποιες θα μιλήσουν, με ποια σειρά, και τι θα πουν. Αν κάποιες από σας είναι ήδη γνωστές «ταραχοποιοί», καλύτερα να αφήσουν τις υπόλοιπες να μιλήσουν, για να φανεί πως το συγκεκριμένο ζήτημα αφορά όλες το ίδιο.

Σε κάθε δράση που θα περιλαμβάνει συζήτηση/συνάντηση με διεύθυνση ή εργοδοσία, φροντίστε όπως έχουν από πριν διαμοιραστεί (και προβαριστεί) οι παρακάτω ρόλοι:

- Το άτομο που θα ανοίξει και θα κλείσει την συζήτηση/δράση. Θα συστήσει τους μεν με τους δε, και θα αποφασίσει πότε θα λήξει η συνάντηση. Η απόφαση του πρέπει να γίνει αμέσως και απολύτως σεβαστή από όλες τις συμμετέχουσες. Ασυνεννοησία, απειθαρχία και γενικά χάος είναι η χειρότερη εικόνα που μπορεί να παρουσιάσει μια ομάδα απέναντι στον αντίπαλο. Το άτομο αυτό πρέπει να είναι ψύχραιμο και ήρεμο, σε ετοιμότητα να λήξει την συνάντηση μόλις το κρίνει αναγκαίο.
- Το αιτών άτομο, αυτό που θα ανακοινώσει τα αιτήματα και θα τα επιδώσει και γραπτώς.

- Μάρτυρες, τα άτομα που παραθέτοντας τα προσωπικά τους βιώματα θα εξηγήσουν στον αντίπαλο τα αιτήματα και το πως επηρεάζονται από την μη ικανοποίηση τους. Προσθέτει στην συνάντηση συναισθηματική πίεση, και δίνει υλικό για αποτελεσματικότερη δημοσιοποίηση.
- Το άτομο που θα φροντίζει, ήρεμα αλλά αυστηρά, να μην διακόπτει ο αντίπαλος τις εργαζόμενες που μιλάνε, ή/και να αποκτήσει αυτός το πάνω χέρι στην συζήτηση. Φράσεις όπως «άστες να μιλήσουν» ή «δεν είναι αυτό το θέμα, άκου τι σου λένε» είναι εξαιρετικά χρήσιμες.
- Το άτομο που θα καταγράφει, με γραπτές σημειώσεις, ηχογράφηση ή/και βιντεογράφηση (ανάλογα με την περίπτωση και το νομικό πλαίσιο) την όλη δράση. Απαραίτητος ρόλος και προς αποφυγή ψευδών κατηγοριών, και προς παραγωγή υλικού για δημοσιοποίηση και για καλύτερο απολογισμό. Σε περίπτωση βιντεοσκόπησης, καλό θα ήτο το άτομο αυτό να είναι κάπως εκτός της δράσης, για συνολικότερο πλάνο αλλά και για προστασία του υλικού σε περίπτωση σύγκρουσης.
- Μιλώντας για σύγκρουση, ενδεχομένως κάποιες τέτοιες δράσεις/συναντήσεις να γίνουν με την παρουσία, συχνά αρκετά επεμβατική, προσωπικού ασφαλείας ή/και αστυνομίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, πρέπει να υπάρχει άτομο αποκλειστικά υπεύθυνο για την επαφή/επικοινωνία με τις δυνάμεις ασφαλείας, καταρτισμένο τόσο όσον αφορά τα δικαιώματα των παρευρισκόμενων, όσο και τα αιτήματα και τον σκοπό της δράσης. Καλό θα ήτο το άτομο αυτό να μιλήσει με τον επικεφαλής των δυνάμεων ασφαλείας λίγο πιο πέρα από τον χώρο που γίνεται η δράση (αλλά όχι πολύ μακριά και ποτέ εκτός οπτικής επαφής) έτσι ώστε η μεταξύ τους συζήτηση να μην διαταράξει την δράση. Ο ρόλος του είναι να εξηγήσει όσο πιο περιφραστικά γίνεται τον σκοπό της δράσης αυτής, και γιατί εμπίπτει μέσα στα πλαίσια της νομιμότητας. Ενδεχομένως η δράση να ολοκληρωθεί προτού το άτομο αυτό να έχει ολοκληρώσει την επεξήγηση και την δικαιολόγηση της στον επικεφαλής, οπότε και πριν αυτός αποφασίσει να την διαλύσει.

Σχεδόν εξίσου σημαντικό με τις πρόβες και την προετοιμασία, είναι ο απολογισμός του οτιδήποτε κάνετε. Είτε είναι μια από τις συζητήσεις που μόλις προαναφέραμε, είτε είναι η όποια άλλη δράση, μικρή ή μεγάλη, είναι σημαντικό όπως βρεθείτε και να κάνετε απολογισμό του τι έγινε, τι πήγε σωστά και τι όχι. Ακόμα και αν είσαι ακόμη μόνη σου, απευθύνσου στις ίδιες εξωτερικές υποστηρίκτριες με τις οποίες πρόβαρες τις αρχικές συζητήσεις, και συζητήστε πώς πήγε στην πράξη.

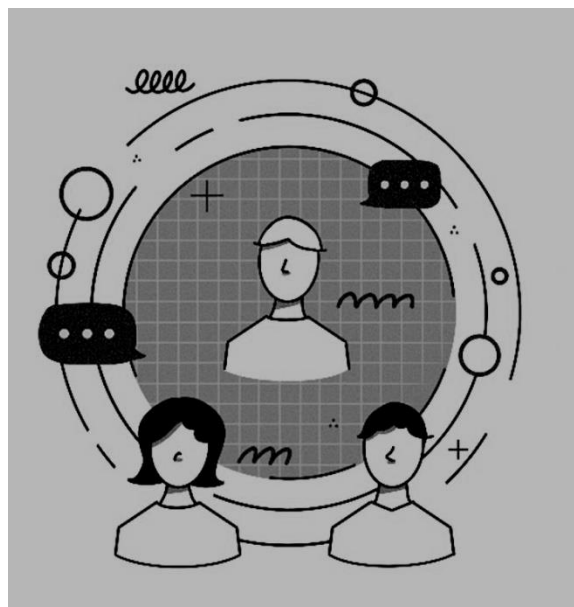
Για δράσεις όπως την προέλαση στον διευθυντή, φροντίστε αμέσως μετά να έχετε μια έστω σύντομη συζήτηση όπου όλες οι συμμετέχουσες θα μοιραστούν τις πρώτες εντυπώσεις τους: αυτό καλό θα είναι να προηγηθεί της ενημέρωσης των συναδέλφων που δεν συμμετείχαν στην δράση. Στο άμεσο μέλλον, συναντηθείτε όλη η ομάδα και κάντε πιο εκτενή απολογισμό της δράσης αυτής. Ο ρόλος μιας οργανώτριας στις διαδικασίες απολογισμού, και ειδικά στην πρώτη συζήτηση που ακολουθεί μια δράση, είναι να βοηθά τις συναδέλφους να ερμηνεύουν σωστά τα όσα έλαβαν χώρα, συμπεριλαμβανομένης της αντίδρασης της διεύθυνσης και των τακτικών της (φόβος, απελπισία, σύγχυση, διαίρεση), και να καλλιεργεί την ελπίδα. Επιβεβαιώστε στις συναδέλφους πως πέρασε το μήνυμα σας και πως η συλλογική και ενωμένη παρουσία σας ήταν το πιο σημαντικό. Φροντίστε όλες να νιώσουν καλά για τον ρόλο που έπαιξαν, και υπενθυμίστε το πώς η συγκεκριμένη δράση κολλάει στο ευρύτερο σας πλάνο προς την επιτυχία.

Η οργανωτική ομάδα πρέπει να βρίσκεται και να κάνει τις σχετικές πρόβες τακτικά, και όσο πιο συχνά γίνεται. Πώς προβάρεται, όμως, ένας απολογισμός; Μια «πρόβα» της απολογιστικής διαδικασίας είναι η αξιολόγηση που ακολουθεί την κάθε πρόβα, σχετικά με το πώς θα μπορούσε η συζήτηση ή η δράση να πάει καλύτερα.

Επίσης τρομερά σημαντικό όσον αφορά την προετοιμασία για το αναπάντεχο, είναι πάντα να έχουμε μια καλή εικόνα πόσα άτομα συμμετέχουν στην οργανωτική μας προσπάθεια, και τον βαθμό συμμετοχής τους. Αυτό το καθήκον μπορεί να είναι εύκολο και απλό στην αρχή, και η σημασία του να μας είναι προφανέστατη, αλλά στην πορεία, και όσο αναπτύσσουμε τις δυνάμεις και τους αριθμούς μας, συχνά το παραμελούμε. Πηγαίνετε πίσω στο γράφημα που δημιουργήσατε για το κεφάλαιο 3 και ενημερώστε το. Καταμετρήστε τη συμμετοχή στις διάφορες δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των συνελεύσεων. Δείτε αν υπάρχει αλλαγή στους αριθμούς αυτούς από δράση σε δράση. Προσθέστε κατηγορίες στο γράφημα που να σχετίζονται με το στάδιο της οργάνωσης στο οποίο βρίσκεστε (πχ, ποιες «στρατολόγησαν» νέα μέλη, ποιες παρακολούθησαν τα σχετικά οργανωτικά σεμινάρια, ποιες συμμετέχουν στις διάφορες ομάδες και υποεπιτροπές, ποιες ανέλαβαν πόστα στην οργάνωση που φτιάξατε κτλ.). Τσεκάρετε αν έχετε ακόμα κενά σε κάποια τμήματα της εταιρίας. Χρειάζεται να προσεγγίσετε και άλλα άτομα με επιρροή; Τα άτομα που έχετε με το μέρος σας κάνουν σωστά την δουλειά τους; Αφαιρέστε από το γράφημα άτομα που έχουν φύγει από την δουλειά, και κρατάτε το ενημερωμένο με όλες τις πιθανές αλλαγές. Πάντα να κρατάτε τα αυτιά σας ανοικτά. Μια δράση της οργάνωσης σας είναι αρκετή για να ανοίξει συζητήσεις στον χώρο εργασίας, και από αυτές να μπορείτε να κρίνετε ποια από τα αμέτοχα άτομα σε αυτή τη φάση είναι φιλικά προσκείμενα, και ποια εχθρικά. Ενημερώστε το γράφημα σας σχετικά, και κινηθείτε ανάλογα. Να θυμάστε, οι χάρτες και τα γραφήματα έχουν νόημα μόνο αν περιλαμβάνουν τις ορθές πληροφορίες.

Πριν περάσουμε στο επόμενο και τελευταίο κεφάλαιο, υπάρχει ένα τελευταίο «αναπάντεχο» γεγονός για το οποίο πρέπει να είμαστε προετοιμασμένες. Κάθε δράση και κάθε καμπάνια έχουν δύο πλευρές. Το τί έγινε, και το τί νομίζει ο κόσμος ότι έγινε. Δηλαδή, το πώς θα παρουσιαστεί η δράση/καμπάνια στις συναδέλφους, και ειδικά σε αυτές που δεν είχαν ενεργή συμμετοχή σε αυτή είναι συχνά πιο σημαντικό από το πραγματικό αποτέλεσμα. Μετά από κάθε μάχη με την διεύθυνση, τα αφεντικά συνειδητά και στοχευμένα θα προσπαθήσουν να παρουσιάσουν την δική τους εικόνα για το τί έγινε, ασχέτως πραγματικού αποτελέσματος. Δεδομένης της σε κάθε περίπτωση πιο δύσκολης διαδικασίας μετάδοσης πληροφοριών για το δικό μας στρατόπεδο, και δεδομένης της κόπωσης που σίγουρα θα νιώθουμε μαζί με τις συνέπειες μιας ήττας ή μιας νίκης στην ψυχολογική μας κατάσταση, είμαστε σε ακραία μειονεκτική θέση όσον αφορά αυτή την «μάχη μετά την μάχη». Όμως, πολλά παίζονται σε αυτή την μάχη, συχνά περισσότερα από την ίδια την δράση/καμπάνια. Στο τέλος της ημέρας, η δυνατότητα να συνεχίσουμε να παλεύουμε μετά από μια ήττα, ή να διατηρήσουμε τα όσα κερδίσαμε από μία νίκη, στηρίζεται στο αν θα καταφέρουμε να διαδώσουμε την δική μας εκδοχή για το τί έλαβε χώρα. Θυμηθείτε το τέταρτο σημείο για την επιλογή ενός οργανωτικού ζητήματος (κεφάλαιο 5), τα μαθήματα του αγώνα και μια πιο δυνατή οργάνωση είναι πιο σημαντικά αποτελέσματα από την νίκη στα αιτήματά μας.

Αν και θα παρουσιάσουμε μεθόδους ενημέρωσης των συναδέλφων στο επόμενο κεφάλαιο, αξίζει να αναφερθεί από τώρα πως η μάχη για την αξιοπιστία και την άμεση διάδοση σωστών πληροφοριών δεν σταματάει ποτέ. Στην προκειμένη περίπτωση, μην περιμένετε την επόμενη συνέλευση για να δώσετε την δική σας έκδοση του τί έγινε, αλλά κάντε το άμεσα, με ενεργή συμμετοχή στις σχετικές συζητήσεις των συναδέλφων και με προσωπικές συναντήσεις. Εστιάστε στο τί κερδήθηκε, ακόμα και αν αυτό είναι απλά το γεγονός πως δράσατε πολλές μαζί για πρώτη φορά. Συζητήστε για το πώς να εκμεταλλευτείτε ή να εφαρμόσετε την όποια παραχώρηση κερδίσατε, υπογραμμίζοντας πως τίποτα δεν θα εφαρμοστεί αν δεν το επιδιώξετε όλες έμπρακτα και ενεργά. Ενώ το κάνετε αυτό, είναι πολύ σημαντικό να ακούσετε προσεκτικά τι έχουν να πουν οι συνάδελφοι για την καμπάνια/δράση, και να επιβεβαιώσετε πως σε κάθε περίπτωση θα μπορούσε να πάει καλύτερα, και πως η πιο ενεργή συμμετοχή είναι απαραίτητη.



Κεφάλαιο 10^ο – Η οργάνωση ποτέ δεν (πρέπει να) σταματά

Πάντα προσπάθεια. Πάντα αποτυχία. Δεν πειράζει. Προσπάθησε ξανά. Απότυχε ξανά. Απότυχε καλύτερα.

Samuel Beckett

Κερδίσατε κάτι με την καμπάνια σας; Μπράβο, απολαύστε το – για όσο κρατήσει... Ακόμα και μετά από μια καθαρή νίκη, δεν μπορείτε να επαναπαυθείτε στις δάφνες σας. Η διεύθυνση/εργοδοσία πάντα θα ψάχνει τρόπους για να ξαναπάρει το πάνω χέρι και να πάρει πίσω ό,τι κερδίσατε. Για αυτό σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε πώς κρατάμε την οργανωτική προσπάθεια διαρκώς ζωντανή, έτσι ώστε η αγωνιστική κουλτούρα αλληλεγγύης μεταξύ των συναδέλφων να αφομοιωθεί θεμελιακά στον χώρο εργασίας, και να γίνει συλλογικό και μόνιμο βίωμα. Θα ξεκινήσουμε με διάφορα μέσα με τα οποία κρατάμε την οργάνωση μας φανερά ενεργή, τα μέλη μας σε επικοινωνία και όλες μας σε ετοιμότητα για να αντιμετωπίσουμε τις μεθοδεύσεις της διεύθυνσης. Θα προχωρήσουμε με ένα οδηγό γύρω από τις συλλογικές συμβάσεις, και θα καταλήξουμε με μια αξιολόγηση της οργανωτικής μας προσπάθειας και των όσων μας δίδαξε αυτό το εγχειρίδιο.

10.1 Μετά την Καμπάνια – Πώς Κρατάμε την Οργάνωση Ζωντανή

Ελπίζουμε πως πριν διαβάσετε αυτό το κεφάλαιο, έχετε εφαρμόσει στην πράξη όσα παρουσιάζονται στο υπόλοιπο βιβλίο. Ίσως έχετε καταφέρει να μαζέψετε ένα μικρό αριθμό συναδέλφων με το μέρος σας, μπορεί να οργανώσατε και κάποια δράση, ακόμα και να έχετε οργανώσει (ιδεατά με επιτυχία) κάποια καμπάνια. Θυμηθείτε το Βουνό της Καμπάνιας, η περίοδος αποκλιμάκωσης είναι ίσως το πιο δύσκολο κομμάτι της οργανωτικής προσπάθειας, και σίγουρα το πιο σημαντικό.



Άσκηση #26 – ΚΡΑΤΗΣΤΕ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟ

Βασικός στόχος αυτού του κεφαλαίου είναι να μην χάσουμε τα όσα με τόσο κόπο έχουμε κερδίσει, ό,τι και αν είναι αυτά, και να μην βυθιστούμε και οι ίδιες στην απογοήτευση νομίζοντας πως δεν έχουμε πετύχει τίποτα. Απαραίτητη κίνηση για αντιμετώπιση αυτών των απειλών είναι η καταγραφή και της παραμικρής επιτυχίας.

Σκεφτείτε ένα παράδειγμα όπου καταφέρατε να «στρατολογήσετε» ένα μέλος, ή όπου η συλλογική δράση λειτούργησε για να λύσει ένα πρόβλημα στο χώρο εργασίας σας.

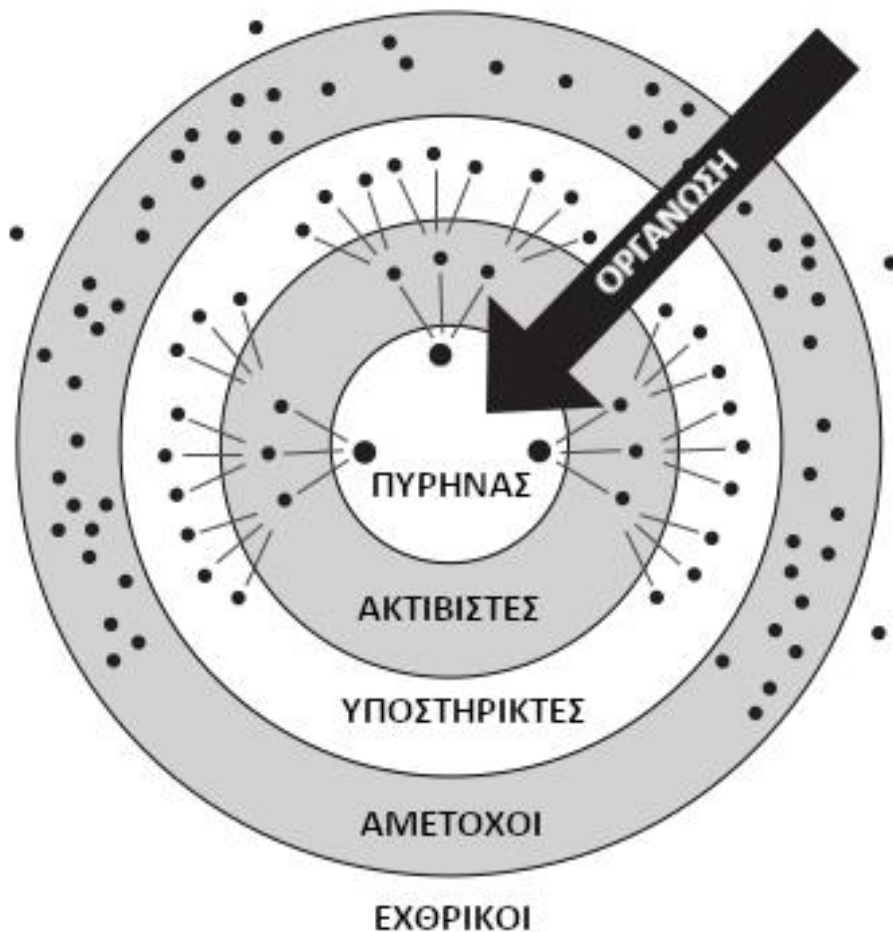
Θέμα: Με τι ασχοληθήκατε;

Ενέργειες: Τι ενέργειες κάνατε; Ποιες είχαν εμπλακεί;

Αποτέλεσμα: Τι έγινε;

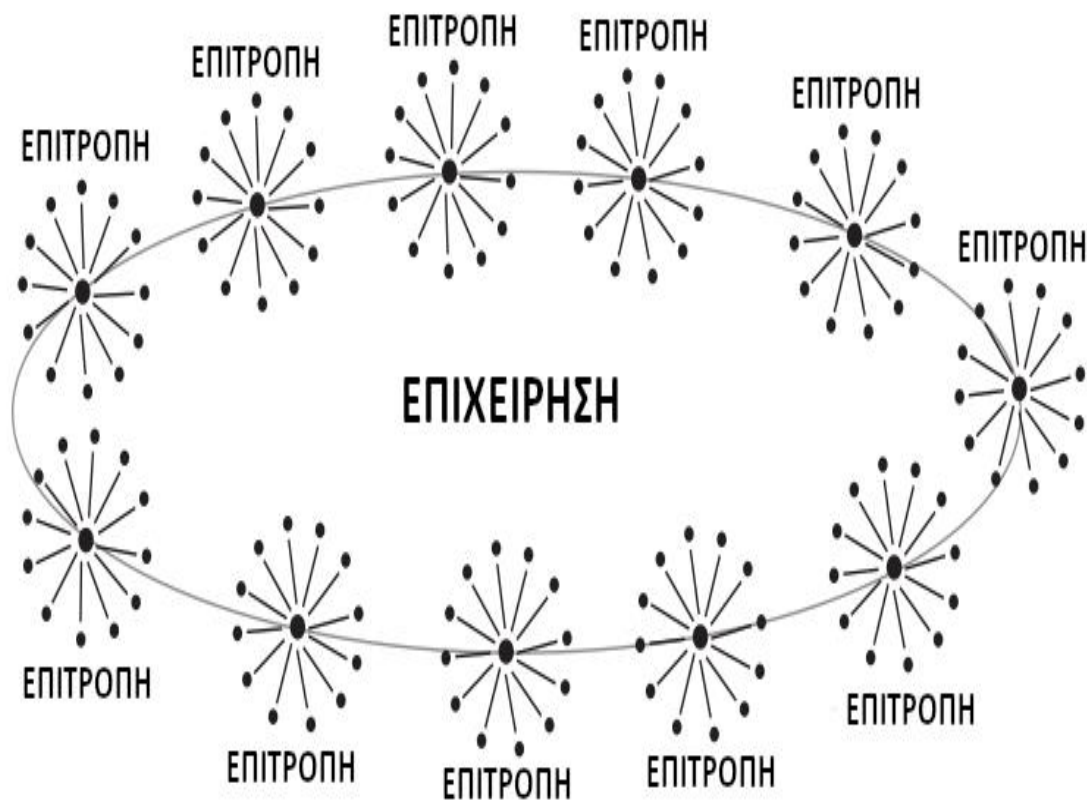
Συμπληρώστε ένα τέτοιο λογαριασμό για κάθε επιτυχία σας, ασχέτως μεγέθους, και δημιουργήστε σχετικό φάκελο.

Αυτό το κεφάλαιο θα σας βοηθήσει να διατηρήσετε τα όσα με τόσο κόπο και χρόνο έχετε κατακτήσει, ακόμα και αν αυτά είναι μόνο οι γερές σχέσεις αλληλοϋποστήριξης με κάποιες συναδέλφους. Ειδικά μάλιστα στην περίπτωση που η οργανωτική προσπάθεια έχει έλθει στην αντίληψη της διεύθυνσης, η οποία είναι υποχρεωμένη από τον ρόλο και τους όποιους ανωτέρους της να την καταστείλει, οι πληροφορίες και οι μέθοδοι που θα δούμε παρακάτω θα σας βοηθήσουν να διατηρήσετε την κατάλληλη ατμόσφαιρα για να αμυνθείτε τόσο στις κατασταλτικές απόπειρες, όσο και στην «φυσική» ροπή των ανθρώπων προς την αδράνεια και την απελπισία. Απαραίτητη προϋπόθεση, να έχετε δομήσει τουλάχιστον ένα οργανωτικό πυρήνα στον χώρο εργασίας σας, ο οποίος να παραμένει σε στενή επαφή σε μόνιμη βάση, και διατηρεί δεσμούς και σχέσεις τόσο με τις υπόλοιπες συναδέλφους, όσο και με εξωτερικούς υποστηρικτές.



Μην ξεχνάτε, η ουσία βρίσκεται στην εξουσία και στην ισχύ να την ασκήσουμε. Για να έχουν απόλυτη συλλογική δύναμη οι εργαζόμενες σε ένα χώρο εργασίας, πρέπει να καλύπτονται τα ακόλουθα τρία επίπεδα: α) μια ηγετική ομάδα, δηλαδή τα άτομα που ασχολούνται με την οργάνωση συχνά, τακτικά και με πάθος, δημιουργώντας σχέδια και προτείνοντας δράσεις, ο πυρήνας· β) ένα σύνολο συναδέλφων που στηρίζουν έμπρακτα, η καθεμιά σε διαφορετικό βαθμό και επίπεδο, τις προσπάθειες της κεντρικής ομάδας· γ) η πλειοψηφία ή και το σύνολο των υπολοίπων συναδέλφων να είναι υπέρ αυτών των κινήσεων.

Η οργάνωση είναι ένας ατέρμων κύκλος. Μπορεί να ξεκινήσει σε οποιοδήποτε σημείο, αλλά δεν σταματάει ποτέ. Ακόμα και αν έχετε δομήσει ένα μαζικό και δυναμικό συνδικάτο με οργανωτικές επιτροπές σε κάθε τμήμα της επιχείρησης, μια οργάνωση που αναγνωρίζεται από συναδέλφους και εργοδοσία ως αξιόπιστη και ισχυρή, πάντα θα προκύπτουν νέα ζητήματα και νέες προσλήψεις.



Άσκηση #27 – ΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΗΥ

Φανταστείτε πως συμμετέχετε στην οργάνωση μιας καμπάνιας ενάντια στις απλήρωτες υπερωρίες. Θα μπορούσε στο τμήμα που δουλεύετε να υπάρχει ήδη μια επιτροπή από άτομα που τρέχουν τέτοιους αγώνες, ή θα μπορούσε να υπάρχει ήδη συνδικάτο στη δουλειά σας. Σε κάθε περίπτωση, έχετε ήδη συμμετάσχει σε δράσεις οι οποίες ήταν σχετικά επιτυχείς.

Τώρα, έχετε αναλάβει να προσεγγίσετε μια συνάδελφο που δεν γνωρίζετε (πχ. δουλεύετε σε διαφορετικά τμήματα, ή είναι καινούρια) για να την πείσετε να υπογράψει μια δήλωση. Η δήλωση θα παραδοθεί στον διευθυντή την επόμενη Πέμπτη, λίγο πριν το σχόλασμα.

Θυμηθείτε το ακρωνύμιο ΑΗΥΙ από το δεύτερο κεφάλαιο, και γράψτε μια οργανωτική συζήτηση βασισμένη στις παραπάνω πληροφορίες.

Ask/Agitate/Anger (Ρώτα/Τάραξε/Θυμός):

Hope (Ελπίδα):

Urgency (Επείγον):

You (Εσείς):

Η καλλιέργεια μιας εργασιακής κουλτούρας όπου η αλληλεγγύη και η διεκδίκηση είναι ο κανόνας, χρειάζεται απαραίτητως την θεμελίωση μιας γερής δομής, ειδικά σε ζητήματα επικοινωνίας· είδαμε ήδη στο προηγούμενο κεφάλαιο το πόσο σημαντική είναι η επικοινωνία και η αξιοπιστία, στο να πετύχουμε ουσιαστικά τον σκοπό μας. Μπορεί να μην χρειάζεται κάτι πολύπλοκο ή εκτενές στον δικό σας χώρο εργασίας, αλλά μια συστηματοποιημένη δομή είναι απαραίτητη. Αποφύγετε την γραφειοκρατία και την δημιουργία επιτροπών, πόστων και λοιπών σωμάτων όταν δεν είναι απαραίτητα, και ειδικά αν η οργάνωση σας είναι μικρή· αλλά ακόμα και η μικρότερη οργάνωση θέλει καταμερισμό εργασίας και υπεύθυνο συντονισμό. Ανάλογα με την περίπτωση, η οργάνωση σας μπορεί να χρειάζεται απλά να βρίσκεστε όλες μαζί μια φορά την εβδομάδα για καφέ, ή μπορεί να χρειάζεται τακτικές οργανωτικές συναντήσεις των υποομάδων, μηνιαίες γενικές συνελεύσεις και ετήσια συνέδρια. Ασχέτως μεγέθους, κάθε οργάνωση χρειάζεται απαραίτητως τα ακόλουθα:

Επικοινωνία. Μπορεί να είναι ανεπίσημη (πχ. κουβέντες σε συναντήσεις για καφέ) ή πιο επίσημη, μέσω ενός οργανωμένου δικτύου όπου συγκεκριμένα άτομα είναι υπεύθυνα να επικοινωνούν με συγκεκριμένες συναδέλφους, και αντίστροφα. Η επικοινωνία περιλαμβάνει ενημερωτικά δελτία, δημόσιες ανακοινώσεις (έντυπες ή ηλεκτρονικές), και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά πάντα πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στις φυσικές κατά πρόσωπο συνομιλίες.

Υπευθυνότητα. Τα μέλη πρέπει να μπορούν να στηριχθούν το ένα στο άλλο, και να το ξέρουν καλά. Το ίδιο ισχύει και για τις υπόλοιπες συναδέλφους προς την οργάνωση. Πάντα πρέπει να φέρνετε εγκαίρως εις πέρας ό,τι αναλαμβάνετε.

Αλληλεγγύη. Η επίθεση σε μία είναι επίθεση σε όλες, όπως λέει και το πιο γνωστό σλόγκαν των IWW. Χτίζουμε αλληλεγγύη με το να έχουμε ενσυναίσθηση, να νοιαζόμαστε ειλικρινά η μία για την άλλη και να αλληλοβοηθιόμαστε όσο γίνεται περισσότερο. Ο ελιτισμός και η ευνοιοκρατία πρέπει να απορρίπτονται, και πάντα να εστιάζουμε σε ό,τι έχουμε κοινό και όχι σε ό,τι μας χωρίζει. Στο τέλος της ημέρας, εμείς πρέπει να είμαστε οικογένεια, και όχι η επιχείρηση.

Πρέπει πάντα να έχουμε στο μυαλό μας πως δεν μπορούμε να περιμένουμε από άτομα χωρίς ιδιαίτερες σχέσεις να κρατήσουν ένα αγώνα, και πως αν οι σχέσεις είναι καθαρά εργαλειακές και ταυτισμένες με την οργανωτική προσπάθεια, είναι δυστυχώς συνταγή για την αποτυχία. *Κοινωνικοποιηθείτε για να οργανωθείτε*, η πιο αρχαία πρακτική των εργατών. Σε περιπτώσεις, πλέον αρκετά σπάνιες, όπου οι εργαζόμενες ζούσαν στην ίδια γειτονία, μαζεύονταν σχεδόν κάθε μέρα στα ίδια στέκια, πριν και μετά την δουλειά. Τώρα που είναι πολύ πιο πιθανόν να ζούμε μακριά η μία από την άλλη, και από την δουλειά την ίδια, μόλις σχολάσουμε τρέχουμε να γυρίσουμε σπίτι, για να μεγιστοποιήσουμε τον «ελεύθερο» μας χρόνο. Αλλά, τόσο στην αφετηρία της οργανωτικής προσπάθειας, όσο και στην διαδικασία διατήρησης της, το να βρίσκουμε χώρο και χρόνο για συζητήσεις και δόμηση σχέσεων εκτός χώρου εργασίας είναι το πιο σημαντικό, και αν αυτές οι σχέσεις εξελιχθούν από συναδελφικές σε φιλικές, και αν οι συζητήσεις γίνονται ενώ μοιραζόμαστε ευχάριστες δραστηριότητες, τόσο το καλύτερο. Πέρα από τις προσωπικές πρωτοβουλίες, η οργάνωση θα πρέπει να φροντίζει να φέρνει συχνά και

τακτικά τα (παλιά, νέα, πιθανά) μέλη της κοντά, οργανώνοντας κάθε είδους εκδηλώσεις· πχ. προβολές, συζητήσεις, εκδρομές, λέσχες βιβλίου, γεύματα κτλ.

Περνώντας στο ζήτημα της επικοινωνίας, πρέπει να αναγνωρίσουμε πως αυτό που έχει πρώτη σημασία είναι η ύπαρξη δομημένου συστήματος – η μορφή της δομής ελάχιστη σημασία έχει, δεδομένου πως λαμβάνονται υπόψη στην επιλογή της οι ιδιαιτερότητες του κάθε χώρου εργασίας. Ακολουθούν τα δύο κυριότερα παραδείγματα δομών επικοινωνίας ως αρχέτυπα για να τα συνδυάσετε ή/και να τα προσαρμόσετε στην δική σας κατάσταση.

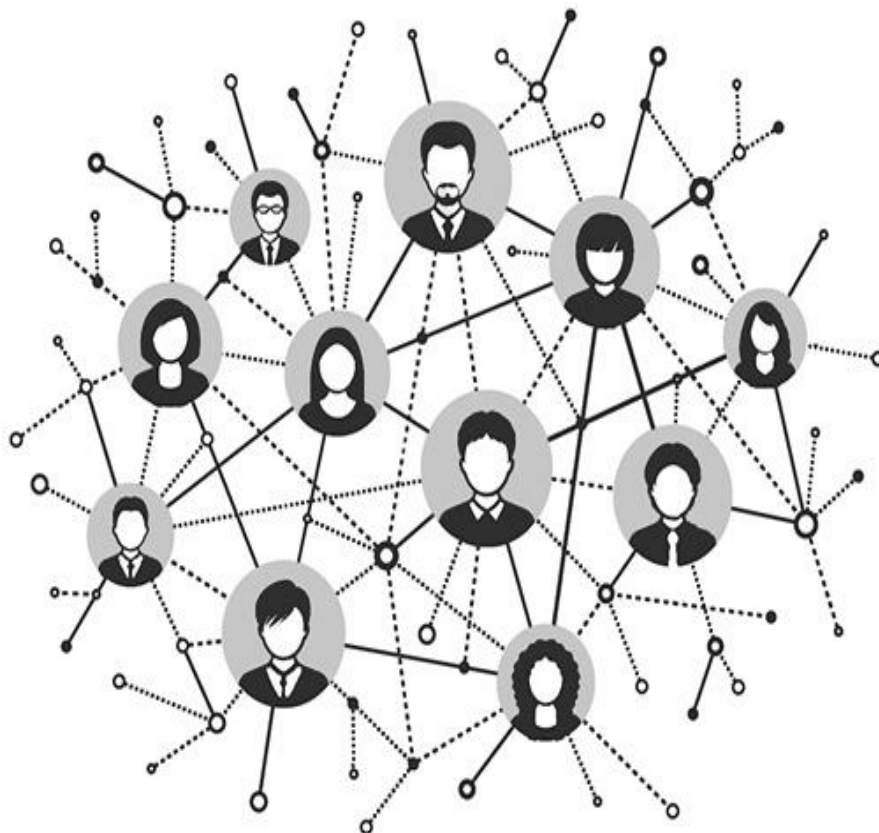
Δίκτυο μέλους προς μέλος: το δίκτυο μελών στηρίζεται στην εθελοντική ανάληψη της ευθύνης επικοινωνίας από συγκεκριμένα μέλη της οργάνωσης, τόσο σε μόνιμη και τακτική βάση, όσο και σε έκτακτες περιπτώσεις. Κάθε υπεύθυνο άτομο πρέπει να επικοινωνεί με το πολύ 10 άτομα, αλλά όσο λιγότερα τόσο το καλύτερο. Ιδεατά, το κάθε άτομο θα πρέπει να επικοινωνεί με τις συναδέλφους με τις οποίες διατηρεί προσωπικές σχέσεις και κοντινές επαφές, κάτι που είναι σχεδόν αδύνατο να υφίσταται για πάνω από 3-4 άτομα. Επίσης, χρειάζεται να υπάρχει τουλάχιστον μία συντονίστρια του δικτύου (περισσότερες για μεγαλύτερα δίκτυα), για να επικοινωνεί συχνά με τα υπεύθυνα άτομα και να βρίσκεται τακτικά μαζί τους, αλλά και για να μεταφέρει πληροφορίες μεταξύ τους και προς την οργάνωση, και αντιστρόφως· δουλειά των συντονιστριών είναι και η αξιολόγηση και βελτίωση του δικτύου. Αν η οργάνωση σας είναι αναγνωρισμένο συνδικάτο, τα στελέχη οφείλουν να στηρίζουν και να συνεργάζονται στην εντέλεια με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στους χώρους εργασίας, και να φροντίζουν να μην δημιουργούνται «εμφύλιες» συγκρούσεις. Ένα τέτοιο δίκτυο συνήθως δημιουργείται κατά την διάρκεια ενός αγώνα, αλλά μην το αφήσετε να ατροφήσει μετά! Η δομή αυτή πρέπει να είναι συνεχώς και διαρκώς ενεργή και διαθέσιμη! Δημιουργήστε ένα γράφημα με το δίκτυο (ή τα δίκτυα) επικοινωνίας, κρατήστε το ενημερωμένο και φροντίστε όλα τα εμπλεκόμενα άτομα να κάνουν σωστά την δουλειά τους· αν κάποιο άτομο σταματήσει, κουραστεί ή δεν τα καταφέρνει, αντικαταστήστε το εγκαίρως.

Μίνι Επιτροπή: για μεγαλύτερους χώρους εργασίας, και για μεγαλύτερες οργανώσεις, η δημιουργία επιτροπής υπεύθυνης για την επικοινωνία είναι ένα πιο βιώσιμο μοντέλο. Τα μέλη της επιτροπής είναι υπεύθυνα για την διαπροσωπική επικοινωνία με τα υπόλοιπα μέλη και τις συναδέλφους. Η επιτροπή πρέπει να έχει τακτικές συνελεύσεις συχνά, και να είναι έτοιμη για έκτακτες συναντήσεις όταν προκύψει κάποια κρίση· επίσης, όπως και όλα τα σώματα της οργάνωσης, πρέπει να είναι εκλεγμένα δημοκρατικά, και κάθε αποτυχία ή επιτυχία της να βιώνεται ως συλλογικό αποτέλεσμα. Σε ακόμα μεγαλύτερους χώρους εργασίας, μπορεί να είναι απαραίτητη η δημιουργία πολλών τέτοιων επιτροπών, ανά τμήμα ή/και κατηγορία εργαζομένων. Σε αυτές τις περιπτώσεις πρέπει να υπάρχουν συντονιστές για την επικοινωνία των επιτροπών μεταξύ τους, και σε κάθε περίπτωση υπεύθυνο πόστο για την επικοινωνία με τα κεντρικά όργανα της οργάνωσης.

Άσκηση #28 – ΣΧΕΔΙΑΣΤΕ ΕΝΑ ΔΙΚΤΥΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Επιστρέψτε στον χάρτη (και στο γράφημα) του χώρου εργασίας σας από το κεφάλαιο 3. Μπορείτε να αρχίσετε να βλέπετε ποιες θα έκαναν ως εθελόντριες επικοινωνίας, και ποιες συναδέλφους θα μπορούσαν να αναλάβουν; Σκεφτείτε τις ηγέτιδες που έχετε ήδη στην ομάδα, και πώς να καλύψετε όλες τις Εργασιακές και Κοινωνικές Ομάδες.

Δημιουργήστε ένα πρώτο σχέδιο δικτύου επικοινωνίας για το τμήμα ή τον χώρο εργασίας σας. Αναγκαστικά αυτό είναι μόνο ένα προσχέδιο, καθώς θα χρειαστεί στο επόμενο στάδιο να το συνδιαμορφώσετε με τα άτομα που θα εμπλακούν με την επικοινωνία. Αν και η επικοινωνία πρέπει να γίνεται κυρίως με προσωπικές φυσικές συναντήσεις, συμπεριλάβετε στο σχέδιο σας όλα τα στοιχεία επικοινωνίας. Το παρακάτω υπόδειγμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για συνδικάτα που οργανώνουν πολλές επιχειρήσεις.



Επιχείρηση: _____
Συντονίστρια Επικοινωνίας: _____
Τηλέφωνο: _____ Email: _____

**Υπεύθυνη Επικοινωνίας
Τμήματος/Κτηρίου/Ομάδας**
Όνομα: _____
Τηλέφωνο: _____
Home Email: _____



Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____		Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____
Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____	Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____	Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____
Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____	Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____	Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____
Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____		Όνομα: _____ Τηλέφωνο: _____ Home Email: _____

Όταν οργανωνόμαστε, στην ουσία δημιουργούμε δομές, συμπεριλαμβανομένων και δικτύων εργαζομένων με επιρροή. Τα θεμέλια μιας καλά λαδωμένης μηχανής επικοινωνίας πρέπει να μπαίνουν από τα αρχικά στάδια της οργανωτικής προσπάθειας. Θα ξέρετε πως η επικοινωνία της οργάνωσης σας είναι η βέλτιστη όταν θα μπορείτε να φανταστείτε την οργάνωση ως ένα δέντρο, και όλα τα μέλη της (ή όλες τις εργαζόμενες στην δουλειά σας) ως τα φύλλα. Για κάθε 4-5 φύλλα το πολύ, πρέπει να υπάρχει ένα κλαδί, δηλαδή ένα άτομο που θα έχει αναλάβει την ευθύνη να επικοινωνεί τακτικά με τα συγκεκριμένα φύλλα, και να μεταφέρει ενημερώσεις από και προς την οργάνωση. Ιδεατά, αυτό το κλαδί είναι εργαζόμενη με επιρροή πάνω στα εν λόγω φύλλα. Επίσης, καλό θα ήτο να υπάρχει και επιλαχών κλαδί εντός του γκρουπ των 4-5 φύλλων, για να μοιράζεται η δουλειά, αλλά και προς αντιμετώπιση καταστάσεων που η κατεξοχήν υπεύθυνη για κάποιο λόγο δεν είναι διαθέσιμη. Σε μεγαλύτερες εταιρίες, μπορεί να είναι αναγκαίο όπως αυτά τα κλαδιά θεωρηθούν κλαδάκια, που με την σειρά τους επικοινωνούν με ένα κλαδί, το άτομο δηλαδή που θα έχει αναλάβει την ευθύνη να επικοινωνεί τακτικά με τα συγκεκριμένα κλαδάκια, και να μεταφέρει ενημερώσεις από και προς την οργάνωση.

Προσοχή! Αν τα δέντρα επικοινωνίας δεν χρησιμοποιούνται συχνά θα μαραθούν. Επίσης, οι σχέσεις αλλάζουν και η επιρροή μετατοπίζεται. Άρα, πρέπει να τεστάρουμε συχνά τα δέντρα επικοινωνίας, χρησιμοποιώντας τα ως το αποκλειστικό μέσο επικοινωνίας κάποιου τάδε μηνύματος. Έτσι φροντίζουμε να διατηρηθούν, αλλά και τεστάρουμε κατά πόσο δουλεύουν και κατά πόσο έχουν υπάρξει αλλαγές στην εσωτερική τους δομή.

Κάθε φορά που έχουμε να φέρουμε εις πέρας κάποια τάσκς ή προχωράμε σε κάποια δράση, είναι και μια ευκαιρία να τεστάρουμε τη δομή των δικτύων των εργαζομένων με επιρροή, και τις αδυναμίες τους. Αυτό μπορεί να είναι σημαντικό για τις ενέργειες που πάμε να οργανώσουμε, αλλά είναι σίγουρα σημαντικό για την συνολική οργανωτική μας προσπάθεια. Το παρακάτω τεστ μπορεί και πρέπει να εφαρμοστεί αρχικά σε εσωτερικές διαδικασίες της οργάνωσης, και ακολούθως σε δημόσιες δράσεις (όταν ο βαθμός οργάνωσης το επιτρέψει και οι συνθήκες τις κάνουν απαραίτητες, δείτε παρακάτω).

Το πλήρες τεστ αξιολόγησης δομής (structure test) αποτελείται από δύο βήματα:

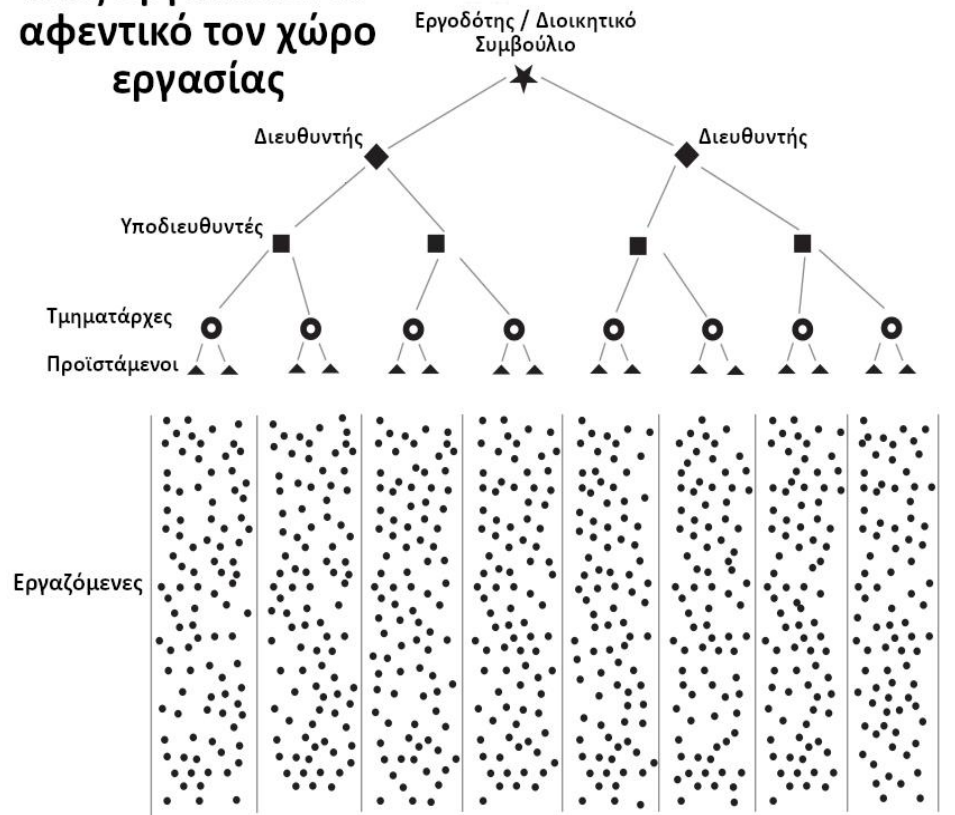
- 1) Αντί να οργανώσουμε τη δράση μέσω ηλεκτρονικών ή/και άλλων μέσων γενικής απεύθυνσης, χρησιμοποιούμε αποκλειστικά την μέθοδο στόμα με στόμα, μέσω των ηγέτιδων που συμμετέχουν στην οργανωτική προσπάθεια. Πχ, γνωρίζουμε πως η Α ασκεί επιρροή πάνω στις Β, Γ, Δ, οπότε της ζητάμε όπως αναλάβει να φέρει εις πέρας το τάδε τάσκ με την βοήθεια τους, ή να τις φέρει για να συμμετάσχουν στην εν λόγω δράση.
- 2) Κρατάμε λεπτομερείς σημειώσεις στα γραφήματα μας για το ποια άτομα πράγματι συμμετείχαν και πώς (ΜΗΝ ΑΜΕΛΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΒΗΜΑ).

Τα τεστ αξιολόγησης δομής είναι από τα πιο βασικά εργαλεία στα χέρια μιας οργανώτριας, ήδη από τα πρώτα βήματα της οργανωτικής προσπάθειας. Στο παραπάνω παράδειγμα πλήρους τεστ αξιολόγησης δομής, η οργανώτρια τεστάρει εάν οι ηγέτιδες που συμμετέχουν στην προσπάθεια έχουν πράγματι επιρροή. Στα αρχικά στάδια της προσπάθειας, μπορεί να πάρει απλά την μορφή του να ζητήσουμε από τις συναδέλφους αυτές να μας κανονίσουν μια οργανωτική συνάντηση

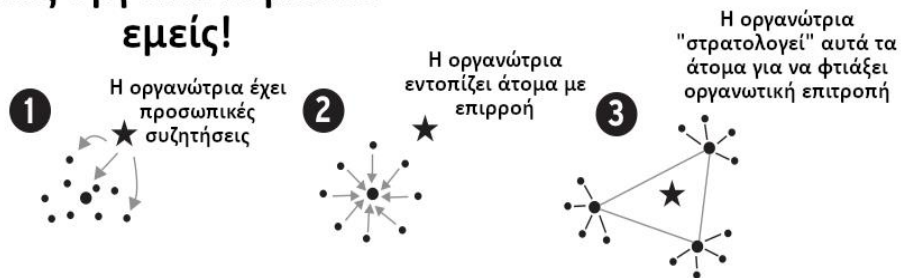
με κάποιες από τις συναδέλφους στις οποίες ασκούν επιρροή· αναλόγως με το βαθμό επιτυχίας, κρίνεται και το κατά πόσο είναι πράγματι ηγέτιδες.

Υπόψιν πως είναι απαραίτητο να γίνονται και ημι-τεστ δομών, όπου η οργάνωση ενός τάσκ ή μιας δράσης γίνεται μέσω των δομών γενικής επικοινωνίας (λίστες ηλεκτρονικής επικοινωνίας, ενημερωτικά δελτία, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, chat groups κτλ.), έτσι ώστε να αξιολογήσουμε κατά πόσο αυτά δουλεύουν, δηλαδή αν τα παρακολουθούν τα μέλη, και ποια και πόσα μέλη θα εμπλακούν στην τάδε ενέργεια που επικοινωνήθηκε μέσω αυτών των δομών. Για την σωστή οργάνωση (και αξιολόγηση) μιας ενέργειας, δείτε Ασκήσεις #19 και #21.

Πως οργανώνει το αφεντικό τον χώρο εργασίας



Πως οργανωνόμαστε εμείς!



Ακολούθως, αξίζει να πούμε κάποια περισσότερα πράγματα για το πώς πρέπει να οργανώνεται μια σωστή συνέλευση ή συνάντηση εργαζομένων. Όσες έχουν ασχοληθεί έστω και λίγο με την οργάνωση γενικότερα, έχουν μάλλον βιώσει την εμπειρία μιας συνέλευσης με χαμηλή προσέλευση, ένα γεγονός εξαιρετικά αποκαρδιωτικό και απογοητευτικό. Δυστυχώς, αυτό το ενδεχόμενο δεν μπορεί να αποφευχθεί στο 100%, και η πιθανότητα να συμβεί αυξάνεται όταν δεν τρέχει ένα καυτό ζήτημα. Τα καλά νέα είναι πως μπορούμε να κάνουμε πολλά πράγματα για να μειώσουμε εξαιρετικά την πιθανότητα να συμβεί.

Αρχικά, πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας τους λόγους που ένα άτομο θα έρθει σε μια συνέλευση. Αυτοί είναι, κυρίως, οι εξής:

- Για να πει κάτι που θέλει να ακουστεί
- Για να μάθει πώς μπορεί να εμπλακεί περισσότερο με την οργάνωση/προσπάθεια
- Για να λάβει συμβουλές ή βοήθεια για κάτι
- Για να πείσει άλλα άτομα να κάνουν κάτι
- Για να αυξήσει την επιρροή του πάνω σε κάποια άλλα άτομα
- Για να μάθει πράγματα
- Για να γνωρίσει κόσμο και να δικτυωθεί
- Για να μοιραστεί ιδέες, εμπειρίες και ανησυχίες
- Για να συμμετάσχει στην λήψη αποφάσεων
- Για να κοινωνικοποιηθεί και να περάσει καλά

Τα άτομα θα έρθουν σε μία συνέλευση με κάποιο από τους παραπάνω στόχους (ή συνδυασμό αυτών, ίσως και με διαφορετικά επίπεδα προτεραιότητας) στο μυαλό τους, συνειδητά ή ασυνείδητα. Όσο περισσότερο κάνουμε ξεκάθαρο από το κάλεσμα για ποιο λόγο θα γίνει η συνέλευση και γιατί είναι σημαντική η συμμετοχή του κάθε ατόμου, τόσο αυξάνουμε τις πιθανότητες συμμετοχής. Και όσο περισσότερο φροντίζουμε να εκπληρώσει μία συνέλευση τουλάχιστον κάποιους από τους παραπάνω στόχους, τόσο αυξάνουμε τις πιθανότητες συμμετοχής στην επόμενη.

Το Α και το Ω μιας επιτυχημένης συνέλευσης είναι να φύγει η κάθε συμμετέχουσα έχοντας στο μυαλό της πως άξιζε που ήρθε. Για να το πετύχουμε αυτό, πρέπει να έχουμε φροντίζουμε για τα εξής:

- Το κάλεσμα πρέπει να είναι ξεκάθαρο για το ποια θέματα θα συζητηθούν, ποιες αφορούν και γιατί είναι η συμμετοχή σημαντική. Αν η συνέλευση περιλαμβάνει θέματα που αφορούν συγκεκριμένα άτομα, ας γίνει ξεχωριστή συνέλευση για αυτά.
- Το κλίμα πρέπει να είναι φιλόξενο και ανοικτό προς νέα άτομα. Πρέπει να φροντίζουμε πως αυτά θα νιώσουν οικεία το συντομότερο.
- Αν υπάρχουν νέα άτομα, πρέπει πάντα να ξεκινάμε με συστάσεις όλων των παραβρισκόμενων.
- Η θεματολογία της συνέλευσης πρέπει πάντα να αφιερώνει τον περισσότερο χρόνο στα ζητήματα που οι συμμετέχουσες θεωρούν ως πιο σημαντικά και ενδιαφέροντα.
- Και η θεματολογία αλλά και η δομή της συνέλευσης πρέπει να έχουν την απαραίτητη ποικιλία, για να ικανοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερους από τους στόχους που αναφέραμε πιο πάνω.

- Πρέπει να κρατάμε την θεματολογία και την συζήτηση καθαρή από ακρωνύμια και λουπή ακατάληπτη γλώσσα, και να μην υποθέτουμε πως όλα τα άτομα μοιράζονται το ίδιο επίπεδο γνώσεων.
- Κρατάμε την συζήτηση στο θέμα, και δεν επιτρέπουμε να χαοθεί.
- Αν υπάρχει ανάγκη προεργασίας ή επικοινωνίας πληροφοριών πριν την συνέλευση για να μπορούν τα άτομα να συμμετάσχουν παραγωγικά, φροντίζουμε όπως αυτή γίνει εγκαίρως. Αν αφορά κάτι έκτακτο, αφιερώνουμε όσο χρόνο από την συνέλευση χρειάζεται για σωστή πληροφόρηση.
- Η δομή της συνέλευσης πρέπει να επιτρέπει, και ιδεατά να παροτρύνει, την ενεργή συμμετοχή όλων των παρευρισκόμενων.
- Εξετάζουμε το ενδεχόμενο να ζητήσουμε από άτομο εκτός της οργάνωσης να μιλήσει στην συνέλευση, αν αυτό θα βοηθήσει την επίτευξη του στόχου της και θα την κάνει πιο ενδιαφέρουσα.
- Φροντίζουμε να μην υπάρχουν μακρηγορίες και πολλαπλές τοποθετήσεις από τα ίδια άτομα.
- Παροτρύνουμε τα άτομα που είναι καινούρια ή δεν τοποθετούνται συχνά, να μιλάνε πιο πολύ.
- Φροντίζουμε το κλίμα να είναι γενικά ευχάριστο και υποστηρικτικό.

Γενικά, μια σωστή συνέλευση θέλει προετοιμασία και σχεδιασμό. Καλύτερα να έχουμε λίγες και καλές συνελεύσεις παρά πολλές και μέτριες ή κακές. Αν και κάποιες φορές οι συχνές συνελεύσεις καλλιεργούν ισχυρότερους δεσμούς και παράγουν περισσότερο έργο, πρέπει να προσέχουμε έτσι ώστε αυτές να γίνονται μόνο αν είναι συνολικά αποδεκτό πως είναι απαραίτητες, και επίσης να φροντίζουμε να μην δημιουργούν μέλη δύο ταχυτήτων εντός των κεντρικών κατηγοριοποιήσεων εμπλοκής (του πυρήνα και των ακτιβιστών).

Τέλος, μια πετυχημένη συνέλευση χρειάζεται, αν είναι εφικτό, να φροντίζουμε και για τα εξής:

- Χρόνο που να βολεύει (να λαμβάνουμε υπόψιν παράγοντες όπως εργασία, μετακίνηση, οικογενειακές υποχρεώσεις, συνήθειες και παραδόσεις, πρακτικές λατρείας κτλ.).
- Χώρο που να βολεύει (να λαμβάνουμε υπόψιν παράγοντες όπως αναπηρίες, μετακίνηση, συνήθειες και παραδόσεις, πρακτικές λατρείας κτλ.)
- Βρεφική και παιδική μέριμνα για την διάρκεια της συνέλευσης (άτομο που να προσέχει τα παιδιά όσο κρατάει η συνέλευση, ή χρήματα σε γονείς για να προσλάβουν ένα τέτοιο άτομο για όσο θα απουσιάσουν από το σπίτι).
- Αν μπορεί η συνέλευση να γίνει εντελώς ή υβριδικώς διαδικτυακά, με τον ίδιο βαθμό επιτυχίας και χωρίς να αποκλείουμε καμία, τότε να το προτιμούμε (τουλάχιστον κάποιες φορές, καθώς οι συναντήσεις με φυσική παρουσία χτίζουν πολύ πιο γερές σχέσεις).

Με την οργάνωσή σας να είναι πλέον γνωστή στην διεύθυνση/εργοδοσία, μπορείτε και πρέπει πλέον να κινήστε πολύ πιο ανοικτά και φανερά. Δύο από τα πιο παραδοσιακά μέσα ενημέρωσης και επικοινωνίας (από την οργάνωση προς τα μέλη ή/και όλες τις συναδέλφους) είναι το μοίρασμα φυλλαδίων και η έκδοση ενημερωτικών δελτίων/εφημερίδων. Θα τα εξετάσουμε ξεχωριστά παρακάτω, όπως και την χρήση ηλεκτρονικών μέσων.

Φυλλάδιο

Τα φυλλάδια αποτελούν ίσως το πιο κλασσικό μέσο ενημέρωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν και σήμερα έχουν αντικατασταθεί σε μεγάλο βαθμό με την χρήση ηλεκτρονικών μηνυμάτων και μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό που όμως συχνά ξεχνάμε είναι πως αυτά αποτελούν μέσο, και όχι υποκατάστατο, της σωστής οργανωτικής διαδικασίας. Είτε εκδίδετε κάτι έντυπο, είτε ηλεκτρονικό, το υλικό σας είναι τόσο χρήσιμο όσο οι φυσικές διαπροσωπικές συζητήσεις και οι δράσεις οι οποίες προκαλούνται από αυτό. Οι εσωστρεφείς ανάμεσα μας μπορεί να μπουκν στον πειρασμό να αφήσουν ένα μάτσο φυλλάδια στον χώρο διαλλείματος της επιχείρησης, ή απλά να ποστάρουν κάτι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, και να νομίζουν πως αυτό είναι οργανωτική προσπάθεια. Αυτά είναι συντόμια για την καταστροφή, καθώς, όπως είπαμε επανειλημμένα, δεν υπάρχουν συντόμια για την επιτυχία.

Η σωστή οργανώτρια βλέπει το κάθε άρθρο, ενημερωτικό δελτίο, φυλλάδιο, meme και status update στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ως πάτημα για να ξεκινήσει μια οργανωτική συζήτηση. Όταν μοιράζουμε ένα φυλλάδιο, το πιο σημαντικό δεν είναι ούτε ο αριθμός των φυλλαδίων που θα μοιραστούν, αλλά ούτε και το περιεχόμενο του φυλλαδίου· είναι η δημιουργία μιας ευκαιρίας για συζήτηση πάνω στα εργασιακά ζητήματα που μας αφορούν. Αν σε ένα μοίρασμα φυλλαδίων διάρκειας μιας ώρας μοιραστούν 10 φυλλάδια και γίνουν ολιγόλεπτες συζητήσεις και με τους 10 αποδέκτες τους, είναι πολύ μεγαλύτερη επιτυχία από το μοίρασμα 500 φυλλαδίων. Αν οργανώνετε συλλογή υπογραφών, ή κάνετε μια έρευνα, μην δίνετε απλά το χαρτί στις συμμετέχουσες, αλλά κάτσετε μαζί τους και συζητήστε επί του περιεχομένου και επί της γενικότερης οργανωτικής προσπάθειας· ακόμα καλύτερα, οργανώστε μια εκδήλωση συζήτησης επί του θέματος, όπου οι υπογραφές, η συμπλήρωση της έρευνας και οι συζητήσεις θα γίνουν συλλογικά.

Τι πραγματικά προσφέρει το φυλλάδιο το ίδιο, ή και μια ανάρτηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;

- ❖ **Ευκαιρία για συζήτηση με συναδέλφους.** «Το είδες αυτό που ανέβασαν; Ποια η άποψή σου;»
- ❖ **Προσανατολισμός της προσοχής στα σημαντικά ζητήματα.** Το περιεχόμενο δεν είναι το πιο σημαντικό, αλλά μετράει. Επίσης, μετράει πολύ να βλέπουν οι συνάδελφοι και η διεύθυνση εργαζόμενες με τα φυλλάδια σας στα χέρια (ή να σας ακολουθούν πολλές συνάδελφοι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης).
- ❖ **Δημιουργεί ένα δίκτυο διάθεσης.** Το μοίρασμα φυλλαδίων, αν γίνεται σχετικά συχνά, δομεί ένα πρωτόλειο δίκτυο επικοινωνίας και ενημέρωσης που μπορεί να είναι το θεμέλιο για την δημιουργία ενός πιο συστηματικού δικτύου.

Ενημερωτικό Δελτίο

Τα παραπάνω, και άλλα ακόμα, επιτυγχάνονται πολύ περισσότερο από την συχνή και τακτική έκδοση ενός ενημερωτικού δελτίου, σε σχέση με το μοίρασμα ενός φυλλαδίου που συμβαίνει συνήθως για να ενημερώσει για κάτι έκτακτο. Οι πληροφορίες που περιέχει ένα ενημερωτικό δελτίο μπορούν να είναι πολύ πιο ευρείς σε θεματολογία και έκταση, και να περιλαμβάνουν νέα που αφορούν οικονομικά, εργασιακά, συνδικαλιστικά, αγωνιστικά κλπ. ζητήματα. Επίσης, ένα ενημερωτικό δελτίο μπορεί να είναι ένα όργανο διαφάνειας για τα εσωτερικά της οργάνωσης, όπως και όργανο επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων, μέσω συμπερίληψης επιστολών τους.

Αν και σε αρκετές περιπτώσεις τα ενημερωτικά δελτία εκδίδονται ηλεκτρονικά και στέλνονται μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, υπάρχουν πολλοί λόγοι για να επιλέξει μια οργάνωση την έντυπη έκδοση τους (εξού και πολλά συνδικάτα επιμένουν να εκδίδουν εφημερίδες). Πολύ περισσότερο από τα φυλλάδια, η εικόνα των εργαζομένων να κυκλοφορούν και να διαβάζουν το τακτικό ενημερωτικό δελτίο της οργάνωσης σας δρα τρομοκρατικά για την εργοδοσία, και δίνει ένα ξεκάθαρο μήνυμα της δύναμης σας. Επίσης, η φυσική επαφή ανάμεσα στα μέλη της οργάνωσης και τις υπόλοιπες συναδέλφους, που προκύπτει από την διάθεση των ενημερωτικών δελτίων σε συγκεκριμένα και τακτά χρονικά διαστήματα, καλλιεργεί το έδαφος για οργανωτικές συζητήσεις και ουσιαστικές σχέσεις. Κατά κανόνα, κρατήστε την διάθεση των ενημερωτικών δελτίων ηλεκτρονική αν απευθύνονται αποκλειστικά σε μέλη, και για όσο ο αριθμός αυτών είναι μικρός. Όταν αναπτυχθείτε επαρκώς, προχωρήστε με την έντυπη έκδοση και τακτική διάθεση ενημερωτικού δελτίου.

Ένα σωστό ενημερωτικό δελτίο:

- ❖ **δημιουργεί ευκαιρίες για συζήτηση με συναδέλφους.** «Το είδες αυτό που γράφει εδώ; Ποια η άποψη σου;»
- ❖ **αποτελεί μια ορατή έκφραση της δύναμης του συνδικάτου στο χώρο εργασίας.** Οι συνάδελφοι βλέπουν πως δεν είναι οι μόνες που αμφισβητούν την εξουσία της διεύθυνσης ή που έχουν προβλήματα και παράπονα, ενώ η εργοδοσία παίρνει το μήνυμα πως είμαστε ισχυρές.
- ❖ **είναι ένα εργαλείο άσκησης πίεσης ενάντια στην εργοδοσία.** Στα αφεντικά δεν αρέσει να βλέπουν τις πράξεις και τα κίνητρα τους να ξεσκεπάζονται, και όταν αυτό γίνεται εντύπως τείνουν να αντιδρούν πολύ περισσότερο. Να θυμάστε, στον «πόλεμο ανακοινώσεων» αυτός που αντιδρά βρίσκεται σε άμυνα, και άρα προς το παρόν χάνει.
- ❖ **είναι ένα φόρουμ για ενημέρωση και συζήτηση.** Το ενημερωτικό δελτίο μπορεί να επικρίνει επιθετικά την διεύθυνση και τους αντιπροσώπους της, να ενημερώνει τις εργαζόμενες για το τι συμβαίνει σε άλλα τμήματα αλλά και στον έξω κόσμο, να προσφέρει κριτική και προτάσεις στο συνδικάτο, να διαχέει τις επιστολές των συναδέλφων σε όλο το προσωπικό. Μπορεί επίσης να λειτουργεί ως όργανο επικοινωνίας των επί μέρους τμημάτων, επιτροπών κτλ. της οργάνωσης προς τα μέλη.

- ❖ **είναι ένα όργανο διασφάλισης διαφάνειας.** Αν κάτι δεν λειτουργεί καλά μέσα στην οργάνωση, σκόπιμα ή κατά λάθος, ένα ενημερωτικό δελτίο μπορεί να είναι ένας από τους μόνους τρόπους με τους οποίους τα μέλη ανακαλύπτουν τι συμβαίνει, και ασκούν πίεση για να διορθωθεί η κατάσταση. Επίσης, είναι μέσο και συνάμα απόδειξη της δημοκρατικής διαχείρισης του συνδικάτου, καθώς παρουσιάζει τις διαδικασίες του, την οικονομική κατάσταση και κινήσεις του κτλ.
- ❖ **είναι η φωνή των εσωτερικών παρατάξεων.** Σε όλα τα κοινωνικά σύνολα προκύπτουν διαφωνίες, οι οποίες ενδέχεται να δημιουργήσουν ομαδοποιήσεις. Ειδικά στις δύσκολες καταστάσεις που πρέπει να διαχειριστεί μια συνδικαλιστική οργάνωση, και με αγώνες που συχνά είναι δύσκολο να ξεκαθαριστεί αν ήταν νικηφόροι ή όχι, η δημιουργία εσωτερικών παρατάξεων είναι συχνά αναπόφευκτη. Αυτό δεν είναι κακό, δεδομένου πως κυριαρχεί πάνω από όλα κλίμα αλληλεγγύης προς τις υπόλοιπες, και σεβασμός προς τις βασικές αρχές της οργάνωσης. Αντιθέτως, η κριτική και η αλλαγή είναι απαραίτητα στοιχεία μιας πραγματικά δημοκρατικής διαδικασίας, και η δημιουργία παρατάξεων είναι συχνά το πρώτο βήμα προς την αλλαγή μέσα στην οργάνωση και για την σωστή της εξέλιξη μακριά από τον συντηρητισμό, τον ελιτισμό και την ευνοιοκρατία. Το ενημερωτικό δελτίο είναι συχνά ο μόνος τρόπος να ενημερωθούν όλα τα μέλη για τις διαφορετικές απόψεις μέσα στην οργάνωση, πράγμα απαραίτητο για να «ανθίσουν όλα τα λουλούδια».
- ❖ **είναι ένα ελκυστικό έργο για συμμετοχή πολλών μελών.** Η έκδοση (η προετοιμασία και η διάθεση) ενός ενημερωτικού δελτίου δημιουργεί καθήκοντα για άτομα πολλών διαφορετικών δεξιοτήτων – συλλογή ειδήσεων, συγγραφή, επεξεργασία, δημιουργία σκίτσων, λήψη φωτογραφιών, σχεδιασμός, επιμέλεια, τοποθέτηση, διανομή, ακόμα και συγκέντρωση των απαραίτητων χρημάτων. Πάντα να ψάχνετε τρόπο να εμπλέξετε τα μέλη σας πιο ενεργά με την οργάνωση, ειδικά σε περιόδους χωρίς τρέχουσες καμπάνιες. Το ενημερωτικό δελτίο είναι τόσο ένας τρόπος ενεργούς εμπλοκής της οργάνωσης με τα μέλη, όσο και ενεργούς εμπλοκής των μελών με την οργάνωση.
- ❖ **είναι το πρόσωπο της οργανωτικής σας προσπάθειας.** Όσο πιο συχνά και τακτικά εκδίδεται, τόσο πιο ενεργές φαινόσαστε και είστε. Όσο περισσότερα άτομα συμμετέχουν, τόσο πιο μαζική φαντάζει και είναι η οργάνωση σας. Φροντίστε σαν τα μάτια σας την αξιοπιστία του ενημερωτικού σας δελτίου, αποφεύγετε εντελώς τα ανώνυμα άρθρα, και χρησιμοποιείτε ψευδώνυμα μόνο εκεί που κρίνεται οπωσδήποτε απαραίτητο. Παρά την υπογραφή κάτω από κάθε άρθρο, καλό θα ήταν να προτιμήσετε την συμπερίληψη μιας λίστας με τα ονόματα όλων των εμπλεκόμενων, για να δείξετε ότι το ενημερωτικό δελτίο είναι προϊόν συλλογικής δουλειάς.

Ηλεκτρονικά Μέσα

Η περιορισμένη χρησιμότητα τους δεν πρέπει να οδηγεί στην αγνόηση της αξίας των ηλεκτρονικών μέσων και του διαδικτύου. Πέρα από την άμεση διάδοση πληροφοριών, η

ηλεκτρονική αλληλογραφία και, κυρίως, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων, έχουν την θέση τους στην οργανωτική προσπάθεια. Μπορούν να λειτουργήσουν για συζητήσεις, σχεδιασμό πλάνων, ανταλλαγή πληροφοριών/γνώσεων/απόψεων, ακόμα και για την απόκτηση χρήσιμων επαφών και συμμάχων. Ειδικά στις μέρες μας, που αρκετός κόσμος δουλεύει από το σπίτι, ή ακόμα και σε περιπτώσεις που η εργασία είναι απομονωμένη (πχ μεταφορείς, ντελιβεράδες κα.) η χρήση αυτών των μέσων είναι απαραίτητη, ακόμα και αν δεν μπορεί επ' ουδενί να αντικαταστήσει τις φυσικές επαφές. Η δημιουργία σελίδων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να εξυπηρετήσει πολλούς σκοπούς: την ενημέρωση, την δημοσιοποίηση ανακοινώσεων, την δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για ξεσπάσματα, γκρίνιες και παράπονα, προώθηση της χιουμοριστικής, και γενικά της διασκεδαστικής, πλευράς της συνδικαλιστικής οργάνωσης· με προϋπόθεση την επαρκή μαζικότητα, μπορεί να βοηθήσει να νιώσουν οι συνάδελφοι πως δεν είναι μόνες, και πως ολόκληρη η εργατική τάξη αντιμετωπίζει παρόμοια προβλήματα. Πριν προχωρήσετε, όμως, στην χρήση τέτοιων μέσων, φροντίστε να γνωρίζετε τις διαφορές ανάμεσα στις δημόσιες σελίδες και στις ανοικτές/κλειστές/μυστικές ομάδες, καθώς και να συντάσσετε και να επικοινωνείτε, ξεκάθαρα και εκ των προτέρων, συγκεκριμένους κανόνες όσον αφορά την διάδραση των συμμετεχόντων.

10.2 Συλλογικές Συμβάσεις

Ναι, εμείς στους IWW είμαστε εξαιρετικά κριτικοί απέναντι στην σύναξη συλλογικών συμβάσεων, και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις γενικότερα, καθώς προτάσσουμε την Άμεση Δράση ως το αποκλειστικό μέσο που όχι μόνο οδηγεί σε επιτυχίες, αλλά και διασφαλίζει τα κεκτημένα των αγώνων. Παρόλα αυτά, είναι πολύ πιθανό να συμπεριλάβετε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις στους στόχους (ιδεατά στα μέσα) της οργανωτικής σας προσπάθειας· στο κάτω κάτω, η πρόσληψη σε μια δουλειά με συλλογική σύμβαση είναι και η πρώτη ένδειξη πως, πολύ πιθανόν, το προσωπικό είναι οργανωμένο και έχει καταφέρει να κερδίσει αναγνώριση και δικαιώματα.

Ακόμα και εμείς, ενίοτε και υπό προϋποθέσεις, υπογράφουμε συλλογικές συμβάσεις, και είμαστε εδώ για να προσφέρουμε κάποιες πολύ σημαντικές κατευθυντήριες γραμμές, όσων αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Γιατί, ακόμα και αν επιλέξετε αυτή την οδό, πολλά μπορούν να γίνουν λάθος, και τα πάντα κρύβουν παγίδες.

Καταρχάς, η υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης μπορεί να αφήσει τα μέλη αποξενωμένα και θυμωμένα. Μερικές φορές, τα μέλη μαθαίνουν για τα κύρια χαρακτηριστικά μιας συμφωνίας για πρώτη φορά. Δίνεται ελάχιστος χρόνος για συζήτηση – τα μέλη αναμένεται να εγκρίνουν ό,τι προτείνει η ηγεσία και τα στελέχη μπορεί να σηκώσουν άμυνες αν γίνουν ερωτήσεις ή παράπονα. Σε ορισμένα σωματεία, τα μέλη γνωρίζουν ότι η γνώμη τους δεν έχει σημασία και μπορεί να μην μπουν καν στον κόπο να ψηφίσουν.

Αλλά υπάρχει άλλος τρόπος να ακολουθήσετε, για να οικοδομήσετε ένα ισχυρό, συμμετοχικό, διεκδικητικό συνδικάτο μέσω μιας διαδικασίας διαπραγμάτευσης: οι **ανοιχτές διαπραγματεύσεις**. Ανοικτές διαπραγματεύσεις δεν σημαίνει απλά ότι τα μέλη μπορούν να

παρακολουθούν τις συνεδρίες διαπραγμάτευσης, αλλά την μέγιστη συμμετοχή στην όλη διαδικασία, όχι μόνο στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

Δεν χρειάζεται να περιμένετε μέχρι να ξεκινήσουν οι διαπραγματεύσεις. Οι ανοιχτές διαπραγματεύσεις μπορούν να ξεκινήσουν ανεξάρτητα από το πού βρίσκεται το συνδικάτο σας στον κύκλο των διαπραγματεύσεων. Σε κάθε φάση, υπάρχει ένας τρόπος να εκπαιδεύσετε τα μέλη και να τα ενδυναμώσετε για να πάρουν ένα πιο ενεργό και πρωταγωνιστικό ρόλο.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Ακόμα και αν απέχετε πολύ καιρό από την όποια διαδικασία διαπραγμάτευσης, καλό θα ήταν να διοργανώνετε τακτικά συναντήσεις μελέτης των υπαρκτών συμβάσεων, ατομικών και συλλογικών. Αυτές μπορεί να είναι σύντομες και συγκεκριμένες, μισή ώρα το πολύ χρειάζεται, και μπορούν να γίνουν με φυσική παρουσία ή διαδικτυακά, να είναι «υποχρεωτικές» για κάθε νέο μέλος του συνδικάτου, και να εστιάζουν στη γλώσσα της σύμβασης που είναι πιο σχετική με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη. Είναι μια ευκαιρία να διδάξετε, αλλά και να διδαχθείτε: Τι θα μπορούσε να διευκρινιστεί ή να ενισχυθεί; Τι λείπει; Προσκαλέστε τους ανθρώπους να σας πουν ιδέες για βελτίωση, και κρατήστε σημειώσεις. Ρωτήστε αν θέλουν να βοηθήσουν στη σύνταξη νέων προτάσεων για την επόμενη συλλογική σύμβαση, αν υπάρχει τέτοια προοπτική. Δείτε ποια ενδιαφέρεται και κρατήστε ονόματα, θα σας χρειαστούν όταν έρθει η ώρα για να σχηματίσετε ομάδες εργασίας συμβάσεων.

ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Πρέπει οπωσδήποτε να μάθετε τι ενδιαφέρει το κάθε μέλος όσο αφορά μια σύμβαση. Αλλά, προσπαθήστε να προσεγγίσετε το ζήτημα συλλογικά, ακόμα και αν μιλάμε για ατομικές συμβάσεις. Οι προτεραιότητες θα πρέπει να διαμορφωθούν από τα μέλη που θα εργαστούν βάσει της σύμβασης, με συλλογική συνδιαμόρφωση μέσω διαλόγου, συζήτησης, συμβιβασμού και δημιουργικής επεξεργασίας. Είναι δουλειά του συνδικάτου να συγκεντρώσει τα μέλη για αυτές τις συζητήσεις. Προγραμματίστε τακτικές ομαδικές συζητήσεις. Ζητήστε τους να αντιμετωπίσουν αντικρουόμενες προτεραιότητες, και διευκολύνετε τον σωστό διάλογο. Καθώς οι άνθρωποι ακούνε ο ένας τον άλλον, οι κοινές προτεραιότητες μπορούν να έρθουν στο προσκήνιο και να ελαχιστοποιηθεί η αίσθηση ότι τα μέλη ανταγωνίζονται μεταξύ τους για ένα κομμάτι από την πίτα.

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ/ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε πολλά σωματεία, τα μέλη μένουν εντελώς έξω από τη σύνταξη και την αναθεώρηση προτάσεων. Σκεφτείτε πώς αυτό σπαταλά τη δυνητική σοφία, το πάθος και την εμπειρία των μελών – για να μην αναφέρουμε την εθελοντική εργασία! Αντίθετα, το συνδικάτο σας θα πρέπει να προσφέρει υποστήριξη (πχ. χώρο συνεδριάσεων, υλικό υπόβαθρο, συντονισμό) για να σχηματιστούν και να συνεδριάζουν τακτικά πολλές σχετικές επιτροπές ή ομάδες εργασίας. Ποτέ δεν είναι πολύ νωρίς για να σχηματιστούν ομάδες εργασίας για τη σύμβαση. Η κάθε μία είναι μια επιτροπή βάσης (απλών μελών δηλαδή) που παρακολουθεί ένα συγκεκριμένο θέμα (πχ. τη

δομή των μισθών, την ασφάλιση υγείας, τα χρονοδιαγράμματα, την αξιολόγηση και την πειθαρχία, τον χρόνο αμειβόμενης άδειας ή την υγεία και ασφάλεια) και σκέφτονται τι χρειάζονται τα μέλη σε αυτόν τον τομέα. Στην ιδανική περίπτωση, αυτές οι επιτροπές συντάσσουν προτάσεις, τις στέλνουν για ανατροφοδότηση και αναθεωρήσεις, και στη συνέχεια τις προωθούν κατά τη διάρκεια της διαπραγματεύσεως. Δίνει στη διαπραγματευτική ομάδα μια μεγάλη ώθηση που υποστηρίζεται από τη συγκεκριμένη τεχνογνωσία μελών με άμεσα κίνητρα για βελτίωση. Διατηρεί επίσης τις προτεραιότητες των μελών στο επίκεντρο των διαπραγματεύσεων.

ΜΕΓΑΛΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Εάν μια διαπραγματευτική ομάδα είναι μόνο στελέχη και δικηγόροι, η καθημερινή εμπειρία των μελών μένει έξω. Η διαπραγμάτευση αντιμετωπίζεται συχνά ως μια απόκρυφη δεξιότητα, η οποία εξαρτάται από λίγους άριστα εκπαιδευμένους ειδικούς. Δεν είναι αλήθεια! Η καλή διαπραγμάτευση εξαρτάται κυρίως από μέλη που είναι αφοσιωμένα στη συλλογική ευημερία (όχι μόνο τις δικές τους ανάγκες), που θέλουν να ακούσουν, που είναι υπομονετικά και σταθερά και που μπορούν να εργαστούν συνεργατικά παρά τις πολλές απογοητεύσεις και προκλήσεις. Η ανοιχτή διαπραγμάτευση υποστηρίζεται καλύτερα από μια μεγάλη διαπραγματευτική ομάδα. Η ομάδα θα πρέπει να περιλαμβάνει μέλη από κάθε θέση εργασίας, βάρδια, εργοτάξιο ή τμήμα της εταιρίας. Θα πρέπει να περιλαμβάνει καινούριες και παλιές εργαζόμενες κάθε κοινωνικής ομάδας που υπάρχει στο χώρο εργασίας σας – σκεφτείτε τη φυλή, το φύλο, την θρησκεία, τη γλώσσα, την σεξουαλικότητα, το μεταναστευτικό βιογραφικό κτλ.. Αυτό αυξάνει τη σοφία και το συλλογικό όραμα της ομάδας στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Σημαίνει επίσης ότι υπάρχουν πολλά μέλη που βιώνουν τη διαπραγμάτευση από πρώτο χέρι, τα οποία μπορούν να πουν στις συναδέλφους τους τι συμβαίνει και να κάνουν σχόλια. Εδώ θα φανεί πόσο χρήσιμη είναι η εκπαίδευση συμβάσεων. Θέλετε μια μεγάλη δεξαμενή μελών που νιώθουν έτοιμα και ικανά να συμμετάσχουν στη διαπραγματευτική ομάδα. Το συνδικάτο θα πρέπει να ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα των καταστάσεων και των απόψεων, και ιδιαίτερα την προθυμία για συνεργασία. Τότε, επιλέξτε την ομάδα διαπραγμάτευσης σας με εκλογικές διαδικασίες. Βεβαιωθείτε ότι αυτά τα μέλη δεν είναι απλά γλάστρες και η συμμετοχικότητα μια βιτρίνα. Είναι απογοητευτικό να έχετε μια μεγάλη ομάδα, αλλά όλες οι αποφάσεις να παίρνονται πίσω από κλειστές πόρτες από μία μικρότερη ομάδα ατόμων.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΤΕ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τα μέλη της διαπραγματευτικής ομάδας θα χρειαστεί να οικοδομήσουν σχέσεις μεταξύ τους. Αυτό απαιτεί να προγραμματίσετε χρόνο μαζί μήνες πριν από την έναρξη των διαπραγματεύσεων για να μοιραστούν τις αξίες, την εμπειρία, τις ιδέες και τις δεξιότητές τους και να επιλύσουν πιθανές συγκρούσεις. Θα υπάρξει συζήτηση και διαφωνίες, και αυτό είναι υπέροχο. Τα συνδικάτα θα πρέπει να είναι σχολεία για την εργατική αυτοοργάνωση, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου επίλυσης πραγματικών διαφορών μέσω του διαλόγου. Για παράδειγμα, οι γονείς μικρών παιδιών μπορεί να έχουν διαφορετικές διαπραγματευτικές προτεραιότητες από τους εργαζόμενους που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση. Οι συγκρούσεις για οικογενειακή άδεια μετ' αποδοχών έναντι συντάξεων αντιμετωπίζονται καλύτερα φέρνοντας

τους ανθρώπους κοντά για να βρουν ένα αμοιβαία αποδεκτό σύνολο αιτημάτων. Τα μέλη της διαπραγματευτικής ομάδας θα πρέπει επίσης να δεσμευτούν ότι θα είναι «πρεσβευτές» από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων στο χώρο εργασίας – ενημερώνοντας τις συναδέλφους τους μετά από κάθε συνεδρία διαπραγμάτευσης, προωθώντας τη συζήτηση και ζητώντας απόψεις για να οδηγήσουν την σύνολο προς τα εμπρός.

ΑΝΟΙΞΤΕ ΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Φτάνοντας στην διαπραγμάτευση αυτή καθαυτή, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα για το πόσο μακριά φτάνουν τα συνδικάτα στο πραγματικό και ουσιαστικό άνοιγμα των διαπραγματεύσεων. Το τι είναι εφικτό στην κάθε περίπτωση μπορεί να εξαρτάται από την εγχώρια παράδοση, τις σχέσεις εξουσίας, τους φόβους και τις συνήθειες πρακτικές. Εφαρμόστε ό,τι μπορείτε από τα παρακάτω, και πιέστε για όσα ακόμη δεν είναι εφικτά:

- Ανοιχτή δημοσιοποίηση σε όλα τα μέλη όλων των προτάσεων πριν κοινοποιηθούν στη διεύθυνση – με απλά λόγια!
- Ανοιχτή δημοσιοποίηση σε όλα τα μέλη όλων των προτάσεων της διεύθυνσης μόλις σας κοινοποιηθούν – με απλά λόγια!
- Άρνηση οποιουδήποτε κανόνα που περιορίζει την ελεύθερη και ανοιχτή δημοσιοποίηση στα μέλη.
- Ανοιχτές διαδικασίες παρουσίασης ολοκληρωμένων αναφορών μετά από κάθε συνεδρία διαπραγμάτευσης, όπου οι ερωτήσεις και τα σχόλια των μελών να ενθαρρύνονται.
- Ανοιχτή παρακολούθηση, και ενθάρρυνσή αυτής, όλων των διαπραγματευτικών συνεδριών, είτε αυτοπροσώπως είτε διαδικτυακά.*
- Πρόσκληση μελών να μιλήσουν στο τραπέζι για συγκεκριμένα θέματα.
- Συζήτηση τόσο με τα μέλη της διαπραγματευτικής ομάδας όσο και με τα υπόλοιπα μέλη, προτού συμφωνήσετε στο περιεχόμενο της πρότασης που θα έρθει για επικύρωση.
- Απαγόρευση του sidebar (όταν κάποιος από την ομάδα του συνδικάτου συναντά ιδιωτικά τη διεύθυνση της εταιρίας). Αν αυτό κριθεί αναγκαίο (ειδικά όταν η διαπραγμάτευση πλησιάζει προς συμφωνία αυτό είναι συχνό), τότε η ιδιωτική συνάντηση γίνεται μόνο αν η διεύθυνση συμφωνήσει πως θα παρευρίσκεται τουλάχιστον μία εργαζόμενη, και πως για την διεξαγωγή της και για το οτιδήποτε συζητηθεί θα ενημερωθούν όλες οι εργαζόμενες, οι οποίες θα λάβουν και τις σχετικές αποφάσεις.

*Αν πετύχουμε τον στόχο της ανοιχτής παρακολούθησης, και ειδικά σε περιπτώσεις παρακολούθησης από δεκάδες ή και εκατοντάδες εργαζόμενες, όλες οι παρευρισκόμενες συνίσταται να ακολουθούμε τους εξής κανόνες, όταν στο δωμάτιο βρίσκετε η αντίπαλη πλευρά:

- 1) Απόλυτη ψυχραιμία. Διατηρούμε αυστηρά poker face καθ' όλη την διάρκεια. Δεν γελάμε με τα αστεία κανενός, δεν αντιδρούμε με γκριμάτσες σε ειρωνείες, ψέματα και προσβολές, δεν χαμογελάμε όταν γίνεται κάποια παραχώρηση.
- 2) Καμία εκτός των διαπραγματευτριών δεν λέει λέξη εκτός και αν έχει συμφωνηθεί από τα πριν.

- 3) Η επικοινωνία με τις διαπραγματεύτριες μπορεί να γίνει οποιαδήποτε στιγμή αλλά μόνο με χειρόγραφα σημειώματα (ενημερώνοντας τις για κάτι όπως πχ για ψέματα που λέει η αντίπαλη πλευρά, ή για κάποια παγίδα/κόλπο που ετοιμάζει κ.α.).
- 4) Απαγορεύονται αυστηρά τα κινητά, οι φωτογραφίες και οι ηχογραφήσεις/βιντεογραφήσεις. Ότι κάνουμε εμείς επιτρέπεται να το κάνει και η αντίπαλη πλευρά, και ό,τι πούμε/κάνουμε ενδεχομένως να χρησιμοποιηθεί εναντίον μας – ως εκ τούτου, δεν θέλουμε η αντίπαλη πλευρά να έχει αδιάσειστες αποδείξεις για τα λεγόμενα και τις πράξεις μας.

Επίσης, σε περιπτώσεις ανοικτής παρακολούθησης, είναι σημαντικό να διεκδικούμε τόπο, χρόνο και ρυθμό διαπραγματεύσεων που να βολεύουν τις συναδέλφους μας, και να επιτρέπουν την δημοκρατική και συμπεριληπτική αξιολόγηση της προόδου της διαδικασίας.

ΑΝΟΙΧΤΗ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ

- ✓ Η πλήρης συμφωνία προς επικύρωση θα πρέπει να είναι διαθέσιμη σε όλα τα μέλη, όχι απλώς μια περίληψη και όχι μόνο τα κύρια σημεία.
- ✓ Προγραμματίστε κατάλληλα έτσι ώστε να υπάρχει τουλάχιστον μια εβδομάδα για τα μέλη να διαβάσουν, να ρωτήσουν, να συζητήσουν και να αποφασίσουν για τη σύμβαση (αν είστε σε απεργία και το κάθε λεπτό μετράει, μαζέψτε τις απεργές άμεσα και μελετήστε και συζητήστε όλες μαζί την πρόταση).
- ✓ Κανονίστε για ενημερωτικές συνεδρίες – αυτοπροσώπως και διαδικτυακά – που θα διευκολύνουν τη συμμετοχή των μελών. Θα πρέπει να υπάρχει αρκετός χρόνος, και μια μη αμυντική στάση προς ερωτήσεις, διαφωνίες και συζήτηση.
- ✓ Οι διαδικασίες για την ψηφοφορία επικύρωσης πρέπει να είναι σαφείς και προσβάσιμες.
- ✓ Τα αποτελέσματα των ψηφοφοριών θα πρέπει να αναφέρονται πλήρως, σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστά επί του συνόλου.

ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΑ

Αποκτούμε γνώσεις από όσα ζούμε, τα οποία μπορούν να καθοδηγήσουν εμάς και τις επόμενες. Αλλά η ποιότητα του απολογισμού μπορεί να κάνει μεγάλη διαφορά σε αυτό που πραγματικά μαθαίνουμε. Μετά την ολοκλήρωση μιας καμπάνιας συμβάσεων, ένας ανοικτός απολογισμός σημαίνει πρόσκληση όλων των μελών στον διάλογο, και όχι μόνο των μελών της διαπραγματευτικής ομάδας, των στελεχών και των δικηγόρων. Ανοίξτε την πόρτα διάπλατα ζητώντας γραπτά και προφορικά σχόλια, αφιερώνοντας χρόνο στις συνεδριάσεις του συνδικάτου και προσφέροντας ειδικές συνεδρίες ενημέρωσης, τόσο αυτοπροσώπως όσο και διαδικτυακά. Οι ερωτήσεις δεν πρέπει να περιορίζονται στο πώς αισθάνονται τα μέλη για τον διακανονισμό και για το γενικό αποτέλεσμα. Οι πιο καίριες ερωτήσεις αφορούν τη διαδικασία – πώς συνέβαλαν τα μέλη, πώς άλλαξαν, τι έμαθαν, τι παρατήρησαν στις συναδέλφους τους και ποια νέα πράγματα έμαθαν για τις σχέσεις εξουσίας στον χώρο εργασίας.

Καταληκτικά, να θυμάστε πως η ανοιχτή διαπραγμάτευση δεν είναι η παπαγαλία και η μηχανική εφαρμογή των παραπάνω, αλλά μια γενικότερη στάση απέναντι στις διαπραγματεύσεις που

καλλιεργεί την δημοκρατικότητα και την συμμετοχικότητα, ενθαρρύνει και ενδυναμώνει τα μέλη, και προωθεί τους απώτερους στόχους του συνδικάτου. Δείτε πώς μπορείτε να στρέψετε το συνδικάτο σας προς αυτή την κατεύθυνση, ή να δομήσετε πάνω σε αυτή την βάση την νέα οργάνωση που φτιάχνετε. Όποια η θέση σας στο συνδικάτο, τα πάντα ξεκινούν με την δική σας προσωπική στάση.



10.3 Επανάληψη και Αξιολόγηση

Φτάνοντας αισίως στο τέλος του εγχειριδίου, ήρθε η ώρα για μια γρήγορη επανάληψη των βασικών στοιχείων της σωστής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Όσο προχωράτε με την οργανωτική σας προσπάθεια, πάντα να έχετε γνώμονα τα εξής:

- ❖ **Συναντηθείτε και μιλήστε προσωπικά με τις συναδέλφους σας.** Ακούστε τι σας λένε. Μοιραστείτε τις ιδέες σας. Μην κουτσομπολεύετε και γκρινιάζετε απλά, αλλά εστιάστε στα προβλήματα που μπορείτε να λύσετε.
- ❖ **Ενθαρρύνετε την αυτοπεποίθηση.** Εσείς και οι συναδέλφοι σας μπορεί να νιώθετε φόβο και απελπισία. Μια ψύχραιμη και με αυτοπεποίθηση στάση βοηθά. Θυμίστε στον κόσμο τι θα γίνει αν δεν κάνετε όλες μαζί κάτι. Βοηθήστε τις να αντλήσουν δύναμη από το αίσθημα δικαίου τους.
- ❖ **Προκαλέστε την εξουσία – έξυπνα.** Αν και δεν είναι αναγκαίο να δαιμονοποιήσετε την εργοδοσία από την αρχή, ενθαρρύνετε τις συναδέλφους να αμφισβητήσουν το αλάθητο του αφεντικού και να υψώσουν το ανάστημά τους, υποστηρίζοντας η μία την άλλη. Βρείτε έξυπνους τρόπους για να αντιμετωπίσετε την διεύθυνση.
- ❖ **«Στρατολογήστε» καλές ηγέτιδες.** Σημειώστε ποιες συναδέλφοι είναι οργανικά σεβαστές από τις υπόλοιπες, και ενθαρρύνετε τις να πάρουν ηγετικό ρόλο στην οργανωτική προσπάθεια. Εντοπίστε τα ταλέντα της καθημιάς και βρείτε τρόπους να τα χρησιμοποιήσετε. Μην αφήσετε τους κλαψιάρηδες και τους φωνακλάδες να θέσουν τον ρυθμό.
- ❖ **Εντοπίστε κοινά προβλήματα και ελπίδες.** Οργανωνόμαστε για να φέρουμε τους ανθρώπους κοντά. Συζητήστε και ακούστε μέχρι να βρείτε ένα ζήτημα που πολλές συναδέλφοι νιώθουν πως τους επηρεάζει πολύ. Μοιραστείτε το με τις υπόλοιπες.
- ❖ **Οργανωθείτε δημοκρατικά.** Η ουσιαστική συμμετοχικότητα είναι κλειδί. Εμπλέξτε κάθε μία που (μπορεί να) επηρεάζεται από το πρόβλημα, και όχι μόνο τις φίλες και γνωστές σας, ή αυτές που κουβαλάνε τα ίδια μυαλά. Ακούστε όλες τις γνώμες και συνδιαμορφώστε ουσιαστικά όλες τις αποφάσεις, ειδικά τις πιο σημαντικές. Βρείτε ένα κατάλληλο ρόλο για την κάθε μία.
- ❖ **Θέστε συγκεκριμένους και υλοποιήσιμους στόχους.** Δηλώστε ξεκάθαρα τι θα θεωρούσατε ως νίκη, και σιγουρευτείτε πως τουλάχιστον η συντριπτική πλειοψηφία έχει τους ίδιους στόχους και αντίληψη για την νίκη.
- ❖ **Δραστηριοποιηθείτε.** Ακόμα και η μικρότερη συλλογική δράση είναι καλύτερη από τα απλά λόγια. Η δράση γεννάει δέσμευση. Κυκλοφορήστε μια δήλωση για υπογραφές. Φορέστε καρφίτσες. Σχεδιάστε πλάνα που περιλαμβάνουν μικρά βήματα. Κάθε βηματάκι πρέπει να χτίζει σιγά σιγά την ορατότητα και την δύναμη της οργάνωσης σας.

- ❖ **Μείνετε μαζί.** Αν οι δράσεις σας είναι πραγματικά συλλογικές, καμία δεν πρέπει να μένει ανυπεράσπιστα. Σχεδιάστε δραστηριότητες που φέρνουν τον κόσμο μαζί. Προελαύστε στο αφεντικό σαν ομάδα. Γράψτε μια επιστολή που θα υπογραφεί από όλες.
- ❖ **Δεν υπάρχουν συντόμια.** Αν κάτι φαντάζει η εύκολη λύση, εννιά στις δέκα φορές είναι η λάθος επιλογή. Αντισταθείτε στον πειρασμό να τα κάνετε όλα μόνες σας, ή να στείλετε απλά ένα email και να θεωρήσετε πως επικοινωνήσατε με τις συναδέλφους. Ακόμα και αν μοιάζει αναποτελεσματικό στην αρχή, το να εμπλέξετε περισσότερο κόσμο είναι ο μόνος τρόπος για να κρατήσετε την οργάνωση ζωντανή μακροπρόθεσμα.
- ❖ **Κλιμακώστε.** Ξεκινήστε με μικρές δράσεις χαμηλής έντασης, οι οποίες να έχουν μεγάλες πιθανότητες να πετύχουν μικρούς στόχους. Χτίστε την αυτοπεποίθηση των συναδέλφων, για να τους εμπνεύσετε να κάνουν μεγαλύτερα βήματα με μεγαλύτερο αντίκτυπο και ρίσκο.
- ❖ **Απολογείστε κάθε βήμα καθώς προχωράτε.** Συνεχίστε να μιλάτε τόσο προσωπικά με συναδέλφους όσο και σε ομάδες. Κρίνετε κατά πόσο οι στόχοι και τα μέσα σας είναι ακόμα τα σωστά και παραμένουν ξεκάθαρα. Δείτε αν χρειάζεται να κάνετε νέα πλάνα.
- ❖ **Η σωστή οργάνωση είναι το παν.** Δεν χρειάζεται να πάρει επίσημη μορφή, αλλά η ύπαρξη οργανωτικής δομής είναι απαραίτητη. Φροντίστε να συνδυάζετε τα καθήκοντα της οργάνωσης και με δραστηριότητες κοινωνικοποίησης, και να κάνετε τα πάντα όσο γίνεται πιο διασκεδαστικά.
- ❖ **Τα μάτια πάντα στον απώτερο στόχο.** Πάρτε τον χρόνο σας, κοιτάξτε την μεγαλύτερη εικόνα, το δάσος και όχι το δέντρο. Μην αφήσετε αποτυχίες και εμπόδια να σας αποθαρρύνουν για πολύ. Να θυμάστε πως είσατε κομμάτι ενός παγκόσμιου κινήματος και μιας μεγαλύτερης προσπάθειας που κρατάει πολλές δεκαετίες. Μεταλαμπαδεύστε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας στην επόμενη γενιά αγωνιστριών.

Σχετικά με το τελευταίο, η σκληρή πραγματικότητα είναι πως **θα αποτυγχάνετε πιο συχνά από ότι θα νικάτε**. Αυτό δεν σημαίνει αναγκαστικά πως κάνετε κάτι λάθος. Θα προσπαθήσετε και θα ξεκινήστε πολλά πράγματα τα οποία θα αποδειχθούν ατελέσφορα, και αν δεν συμβαίνει αυτό, μάλλον δεν δοκιμάζετε αρκετά πράγματα. Επίσης, μία δράση δεν είναι σχεδόν ποτέ αρκετή. Χρειάζεται υπομονή και επιμονή. Ακόμα και μια καλά σχεδιασμένη καμπάνια, για το σωστό ζήτημα, με πολλή υποστήριξη εντός και εκτός του χώρου εργασίας, με καλές ηγέτιδες και με τις ορθές κλιμακούμενες τακτικές, συχνά θα αποτυγχάνει στους στόχους της, και όταν δεν συμβαίνει αυτό σχεδόν πάντα θα καταλήγει σε δύσκολους συμβιβασμούς. Να θυμάστε πως η σημαντική νίκη είναι τα μαθήματα και η γερές σχέσεις – τα καλύτερα μαθήματα είναι τα παθήματα, και τίποτα δεν κτίζει πιο γερές σχέσεις από την κοινή αντιμετώπιση δυσκολιών. Αν σκαλίσετε λίγο την κάθε μεγάλη νίκη του εργατικού κινήματος, θα δείτε πως προηγήθηκαν πάρα πολλές ήττες· θα χάνετε μέχρι να κερδίσετε. Κρατήστε το κεφάλι ψηλά, και το χέρι η μία της

άλλης σφικτά, και ετοιμαστείτε να φάτε τα μούτρα σας ξανά και ξανά, μέχρι να φάτε τα αφεντικά.

Ο αγώνας είναι διαρκής και μακροχρόνιος. Τα βάζουμε με αφεντικά, τα βάζουμε με το κράτος, τα βάζουμε με το σύστημα ολόκληρο, συχνά και με τους εργατοπατέρες των μεγάλων σωματείων. Δεν μπορεί να είναι εύκολο. Έχουν δεκαετίες εμπειριών και γνώσης, έχουν δεκαετίες που κάνουν ό,τι μπορούν για να μας κρατήσουν στην άγνοια και τον αποπροσανατολισμό, έχουν πλήρη επίγνωση του τι θα χάσουν αν νικήσουμε. Συχνά πυκνά το καλύτερο που μπορούμε να καταφέρουμε είναι να προστατεύσουμε τα κεκτημένα με αίμα και ιδρώτα δικαιώματά μας. Αλλά το νόημα του συνδικαλισμού, ακόμα και του μη ριζοσπαστικού, ήταν η διεκδίκηση και επέκταση των δικαιωμάτων, η επίθεση και όχι απλά η άμυνα. Μην επιτρέψετε στον εαυτό σας να ξεχάσει, ούτε να αποπροσανατολιστεί. Δεκαετίες αγώνων μας έχουν αποδείξει πως όταν οι εργάτριες δρουν ενωμένα και συλλογικά, μπορούν να φέρουν τον κόσμο ανάποδα, και να κάνουν το αδιανόητο του χθες αυτονόητο στο σήμερα. Όταν κάνετε τις καθημερινές δουλειές της οργανωτικής προσπάθειας (συζητάτε με τις συναδέλφους, μοιράζετε φυλλάδια, στέκεστε σε απεργιακές περιφρουρήσεις κλπ.) είναι συχνά δύσκολο να αντιληφθείτε πώς κολλάτε στην μεγαλύτερη εικόνα· είναι επειδή είσαστε πολύ κοντά. Κάντε που και που ένα βήμα πίσω, μελετήστε και συζητήστε ιστορικές και πολιτικές αναλύσεις, ενημερωθείτε για το πώς εκατομμύρια εργάτριες σαν και σας παλεύουν σε όλο τον πλανήτη. «Traigo mi granito de arena» λένε στο Μεξικό, «φέρνω τον μικρό μου κόκκο άμμου». Η κάθε μία με το λιθαράκι της χτίζουμε έναν καλύτερο κόσμο. Κάθε συζήτηση, κάθε δράση, κάθε μάθημα και κάθε μικρή επιτυχία μετράει. Μην απογοητεύεστε και μην τα παρατάτε για κανένα λόγο, και μην καταπίνετε την καραμέλα πως ο κόσμος αλλάζει από τις αποφάσεις μιας χούφτας «σπουδαίων» ανδρών· όλες οι αλλαγές σε ολόκληρη την παγκόσμια ανθρώπινη ιστορία, προήλθαν από τις συλλογικές κινήσεις καθημερινών ανθρώπων, και όλα ξεκίνησαν με ένα βήμα, με μια πρώτη συζήτηση ανάμεσα σε δύο ανθρώπους. Κάποιες φορές χρειάζεται πολλά χρόνια για να αλλάξει κάτι, κάποιες φορές τα πράγματα αλλάζουν τόσο γρήγορα και ξαφνικά που μας αφήνουν άναυδες – αυτό είναι αποτέλεσμα σκληρών και μακροχρόνιων προσπαθειών που παρέμειναν στο παρασκήνιο και στην αφάνεια, τίποτα δεν προκύπτει από παρθενογένεση. Κάποιες φορές η αλλαγή είναι ωφέλιμη για μας, και κάποιες βλαβερή, άρα πάντα πρέπει να είμαστε προετοιμασμένες να αγωνιστούμε για να την προστατέψουμε ή για να την αντιστρέψουμε, ανάλογα.

Όπως η ίδια η ζωή, έτσι και η πάλη για την ανθρώπινη χειραφέτηση, δεν είναι αγώνας ταχύτητας, αλλά μααραθώνιος· πιο σωστά, είναι σκυταλοδρομία μετ' εμποδίων. Χρειάζεται δρομείς μεγάλων αποστάσεων, μεταλαμπάδευση γνώσεων και βιωμάτων από γενιά σε γενιά, συνεργασία και αλληλοϋποστήριξη στο εδώ και στο τώρα. Να θυμάσαι πως δεν είσαι μόνη. Ακόμα και αν στην δουλειά σου δεν έχεις βρει ακόμα άτομα για να σηκώσετε μαζί τα βάρη του αγώνα, οι IWW είμαστε δίπλα σου για να σε στηρίξουμε σε κάθε βήμα της οργανωτικής προσπάθειας. Είμαστε η βάση σου, η προστασία σου στα δύσκολα· θα σε πιάσουμε αν πέσεις, θα σε σηκώσουμε και θα σε βοηθήσουμε να φτάσεις ακόμα πιο ψηλά. Όλες μαζί, γιατί η αδικία σε μία είναι αδικία σε όλες, και η αλληλεγγύη είναι το παντοτινό μας όπλο για να παλέψουμε εναντίον όλης αυτής της αδικίας. Ένωσε την δύναμη σου μαζί μας, τίποτα στον πλανήτη δεν είναι πιο ανίσχυρο από το άτομο, και τίποτα πιο ισχυρό από το οργανωμένο σύνολο!

Άσκηση #29 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ (I)

Ακολουθεί μία πραγματική περίπτωση εφαρμογής των μαθημάτων που περιλαμβάνει το παρόν εγχειρίδιο, από τις ΗΠΑ. Μελετήστε την και απαντήστε τις ερωτήσεις. Διάρκεια άσκησης 30 λεπτά.

ΕΝΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΕΝΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Οι εκπαιδευτικοί στο γυμνάσιο Kelvyn Park στο Σικάγο μετέτρεψαν το σχολείο τους σε ένα όπου όλο το προσωπικό αισθάνεται ότι το σωματείο είναι ισχυρό, τα μέλη δεν φοβούνται να μιλήσουν και η εξουσία μοιράζεται.

«Το σωματείο είναι πολύ παρόν», λέει ο για πολλά χρόνια συνδικαλιστικός εκπρόσωπος Jerry Skinner. «Έχουμε μια ιστορία που όλοι γνωρίζουν». Αυτή η ιστορία περιλαμβάνει 100% συμμετοχή στην απεργία του 2012 και πολλές αντιπαραθέσεις με δύσκολους διευθυντές.

Το νέο προσωπικό μαθαίνει για το σωματείο αμέσως, επειδή τα μέλη έχουν μετατρέψει την αίθουσα των καθηγητών σε «γραφεία» του σωματείου. Τα τελευταία ενημερωτικά δελτία του σωματείου είναι πάντα διαθέσιμα. Άρθρα σε εφημερίδες σχετικά με τις δραστηριότητες του σωματείου στο Kelvyn Park έχουν μετατραπεί σε αφίσες και κοσμούν τους τοίχους, μαζί με αναμνηστικά από την απεργία.

Τα μέλη έχουν επίσης μια λίστα email, που συντονίζεται από τους συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους, και έτσι τα μέλη λαμβάνουν και μπορούν να ανταποκριθούν σε ενημερώσεις σχετικές με την οργάνωση.

Τα τελευταία χρόνια οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι εφαρμόζουν μια πολιτική 'μία προς μία'. «Μόλις ολοκληρωθεί η τριετής θητεία σας ως επικεφαλής αντιπρόσωπος, αποχωρείτε», λέει ο Skinner. Αυτό φέρνει νέους ανθρώπους στον ρόλο του συνδικαλιστικού εκπροσώπου.

«Αντί να ψάχνουμε για το 'κατάλληλο άτομο' για να καλύψει τη θέση», λέει ο Skinner, «βρίσκουμε ανθρώπους που θα προσπαθήσουν να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων. Οι άνθρωποι ανακαλύπτουν ότι έχουν ικανότητες και δεξιότητες που δεν γνώριζαν ότι είχαν».

Αυτό οφείλεται εν μέρει επειδή λαμβάνουν πολλές συμβουλές. Οι πρώην συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι συνεχίζουν να συνεισφέρουν, και σήμερα οι εκπαιδευτικοί είναι τόσο πιθανό να πάνε σε πρώην εκπροσώπους για βοήθεια όσο και σε νυν.

Οι ηγέτιδες στο Kelvyn Park κάνουν έρευνες για να ανακαλύψουν τα πιο πιεστικά ζητήματα και μαζεύουν συχνά υπογραφές. Αντιμετωπίζοντας έναν εχθρικό διευθυντή το 2010, πάνω από το 90% των μόνιμων εκπαιδευτικών υπέγραψαν μια δήλωση και την έστειλαν στον ιδιοκτήτη του σχολείου.

Σε μια συνάντηση που ακολούθησε με εκπρόσωπο του ιδιοκτήτη, 65 δάσκαλοι ετοιμάστηκαν να περιγράψουν συγκεκριμένα προβλήματα, συμπεριλαμβανομένων όλων των τρόπων με τους οποίους ο διευθυντής αποτύγχανε να βοηθήσει τους μαθητές. Οι δύο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι «δεν θα μπορούσαμε να το κάνουμε μόνοι μας», είπε ο Skinner.

«Δεν θα μπορούσαμε να αντικρούσουμε τα επιχειρήματά του. Εκεί χρειαζόμασταν τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Χρειαζόμασταν τους εκπαιδευτικούς επιστήμης. Όλοι οι εκπαιδευτικοί έδωσαν την ακριβή προσωπική τους εμπειρία. Όταν ο εκπρόσωπος προσπάθησε να υποστηρίξει ότι το σχολείο χρηματοδοτήθηκε επαρκώς για κάποιο μάθημα, ένας εκπαιδευτικός λογοτεχνίας του είπε, "Όχι, αυτός είναι διαφορετικός προϋπολογισμός."».

«Αυτή ήταν μια στιγμή ορόσημο για το σχολείο μας», είπε ο Skinner, «στην οποία η εμπειρία και η τεχνογνωσία ολόκληρου του προσωπικού, όχι μόνο μερικών ηγετών, αποδείχθηκε στα αφεντικά και μεταξύ μας».

Τελικά το Kelvyn Park πήρε νέο διευθυντή. Πριν προσληφθεί πέρασε από δοκιμασία, και το αφεντικό συζήτησε το θέμα με εκπαιδευτικούς, για να μάθει αν συνεργάστηκε καλά με το προσωπικό.

Τα μέλη του σωματείου ενισχύουν την παρουσία τους στο χώρο εργασίας συμμαχώντας με γονείς και μαθητές. Τα δημόσια σχολεία του Σικάγο έχουν το καθένα ένα Τοπικό Σχολικό Συμβούλιο (που αποτελείται από γονείς, μαθητές, μέλη της κοινότητας, εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή) που συνεδριάζει κάθε μήνα για να επιβλέπει τις λειτουργίες.

Τα ενεργά μέλη του σωματείου έθεσαν υποψηφιότητα και κέρδισαν έδρες στο Συμβούλιο. Άλλα μέλη έρχονται συχνά σε συναντήσεις για να ενημερώνεται το Συμβούλιο σχετικά με τις απόψεις, τα παράπονα, τις έρευνες και τα αιτήματά τους.

Ως αποτέλεσμα, το Συμβούλιο έχει πάρει θάρρος να ζητάει περισσότερους πόρους και ένα ασφαλέστερο σχολείο. Το 2010, 150 μαθητές πραγματοποίησαν ακόμη και μεσημεριανή απεργία απαιτώντας περισσότερους δασκάλους. Το ίδιο έτος, δύο γονείς και τα παιδιά τους πήγαν σε μια συνεδρίαση του σχολικού συμβουλίου για να μιλήσουν εναντίον της παύσης χρηματοδότησης εξωσχολικών προγραμμάτων από τον διευθυντή. Η χρηματοδότηση επανήλθε.

Διατηρώντας το σχολείο τους καλά οργανωμένο και σε εγρήγορση, τα τελευταία χρόνια οι εκπαιδευτικοί έχουν:

- πάρει πίσω \$300.000 χρηματοδότηση που ένας διευθυντής προσπάθησε να επιστρέψει στο διοικητικό συμβούλιο.
- αποκαταστήσει την πλήρη χρηματοδότηση των αθλητικών προγραμμάτων.
- αποκαταστήσει το δικαίωμα των εκπαιδευτικών να βγάζουν όσες φωτοτυπίες χρειάζονται.
- πετύχει την επαναπρόσληψη ενός έμπειρου κοσμήτορα για να ασχοληθεί με την πειθαρχία.

- σώσει τις θέσεις εργασίας εκπαιδευτικών γυμναστικής και τέχνης, τριών στο σύνολο.
- αναγκάσει τον διευθυντή να επαναλάβει τις αξιολογήσεις αρκετών παλιών και ακτιβιστών εκπαιδευτικών που στοχοποιήθηκαν με χαμηλότερες αξιολογήσεις απόδοσης.

«Η διοίκηση θα σας αγνοήσει αν μπορεί», λέει ο Skinner, «αλλά αν δείχνετε με συνέπεια πως δεν φοβάστε να αντισταθείτε στον διευθυντή ή στο αφεντικό του, μπορείτε να φτάσετε κάπου. Εμείς έχουμε δημιουργήσει μια κουλτούρα όπου αυτό είναι ο κανόνας».

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Πώς οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν στην πράξη τα μαθήματα αυτού του εγχειριδίου;

Κεφάλαιο 1^ο – Προσαρμογή Στάσης

Τι κάνουν οι οργανωτές στο Kelvyn Park για να προλάβουν τον φόβο, την απελπισία, τον διχασμό και την σύγχυση – και για να γίνει κανόνας η «οργανωτική στάση»;

Τι μέτρα παίρνουν για να εμπλακούν πολλοί άνθρωποι, διασφαλίζοντας ότι ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος δεν λειτουργεί ως μοναχικός καβαλάρης;

Κεφάλαιο 2^ο – Οι Συζητήσεις

Πού δημιουργεί το σωματείο ευκαιρίες για συνομιλίες «μία προς μία»;

Κεφάλαιο 3^ο – Χαρτογράφηση του Χώρου Εργασίας

Πότε αποδείχθηκε ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρχουν διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων στην οργανωτική προσπάθεια;

Κεφάλαιο 4^ο – Ηγέτιδες

Πώς οργανώνονται δημοκρατικά οι ηγέτιδες, βοηθώντας στην καλλιέργεια περισσότερων ακτιβιστριών;

Κεφάλαιο 5^ο – Το Οργανωτικό Ζήτημα

Ποια είναι μερικά από τα ευρέως και βαθέως αισθητά θέματα που απασχόλησαν τους εκπαιδευτικούς;

Ποιες υποκείμενες αξίες διακυβεύονταν;

Κεφάλαιο 6° – Η Καμπάνια

Ποιες τακτικές είχαν χρησιμοποιήσει οι εκπαιδευτικοί;

Πού θα τις τοποθετούσατε στο θερμόμετρο;

Ποια αδύναμα σημεία βρήκαν στο σύστημα και πώς τα εκμεταλλεύτηκαν;

Κεφάλαιο 7° – Συμμαχίες

Ποια θέματα ενέπνευσαν συμμαχούς εκτός του εργατικού δυναμικού να εμπλακούν, και πώς;

Κεφάλαιο 8° – ΑΠΕΡΓΙΑ!

Ποια η σημασία της απεργίας για τους εκπαιδευτικούς, και πώς φαίνεται αυτή;

Κεφάλαιο 9ο – Περιμένετε το Αναπάντεχο

Όταν αντιμετώπισαν ένα τραμπούκο διευθυντή, πώς μείωσαν τον κίνδυνο αντιποίνων;

Κεφάλαιο 10° – Η οργάνωση ποτέ δεν (πρέπει να) σταματά

Ποιες δομές έχουν δημιουργήσει οι εκπαιδευτικοί για να συνεχίσουν την οργάνωσή τους;

Άσκηση #30 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ (II)

Ακολουθεί μία πραγματική περίπτωση εφαρμογής των μαθημάτων που περιλαμβάνει το παρών εγχειρίδιο, από τις ΗΠΑ. Μελετήστε την και απαντήστε τις ερωτήσεις. Διάρκεια άσκησης 30 λεπτά.

Η ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΕ ΟΛΕΣ

Οι διευθυντές συχνά στοχοποιούν αυτούς που φαίνονται αδύναμοι. Ο Gregg Shotwell μας εξιστορεί πώς τα μέλη σε ένα εργοστάσιο ανταλλακτικών αυτοκινήτων στο Coopersville του Michigan προστάτευσαν ένα δικό τους.

«Υπήρχε μια γυναίκα στο τμήμα μας που είχε διαταραχή ελλειμματικής προσοχής», λέει ο Shotwell. «Αυτό την δυσκολεύει να μάθει νέα καθήκοντα. Συχνά αργούσε. Ήταν ένα αγκάθι στο πλευρό της διοίκησης».

Μία προϊστάμενη ήθελε αυτή την εργαζόμενη – ας την ονομάσουμε Rosie – να μάθει μια νέα μηχανή. Όταν είδε πως η Rosie δεν δούλευε στην εντέλεια, η προϊστάμενη την έκοψε από αυτό το πόστο και την έβαλε σε άλλο, κάτι που χειροτέρεψε τα πράγματα. Παρακολουθούσε τη Rosie με συνεχείς αμφισβητήσεις και επικριτικά σχόλια.

«Η προϊστάμενη τα έβαζε με τη Rosie επειδή ήταν λιγότερο ικανή να υπερασπιστεί τον εαυτό της», λέει ο Shotwell. «Ήταν σκληρό».

Η Rosie δεν ήταν η πιο δημοφιλής εργαζόμενη· συχνά έσπαζε τα νεύρα των άλλων. Αλλά όλοι μπορούσαν να δουν ότι την κακομεταχειριζόταν. Οι εργάτες είχαν δώσει ένα παρατσούκλι σε αυτήν την προϊστάμενη, ο Εξολοθρευτής.

Λίγες εβδομάδες πριν από τα Χριστούγεννα, το αφεντικό κατηγόρησε τη Rosie ότι παρήγαγε ελαττωματικά εξαρτήματα και την απέλυσε. Η προϊστάμενη είτε στον Shotwell να λειτουργήσει το μηχάνημα της Rosie, αλλά εκείνος το έκλεισε και αρνήθηκε. "Αυτό το μηχάνημα είναι ελαττωματικό», είπε στον Εξολοθρευτή. «Δεν πρόκειται να απολυθώ και εγώ».

Όταν επέμεινε, ο Shotwell της είπε: «Ωραία. Θα παράγω ελαττωματικά εξαρτήματα με άμεση εντολή, αλλά φωνάξετε τον συνδικαλιστικό μου εκπρόσωπο, γιατί πρέπει να τεκμηριώσω ότι με διατάξατε να λειτουργήσω ένα μηχάνημα που είναι ελαττωματικό».

Φυσικά, το μηχάνημα παρήγαγε ελαττωματικά εξαρτήματα. «Φρόντισα εγώ για αυτό».

Στη συνέχεια, ο Shotwell και οι συνάδελφοί του βρήκαν έναν τρόπο να χρησιμοποιήσουν το πρόγραμμα ποιοτικού ελέγχου της εταιρείας. «Είχαμε κάτι που ονομάζεται Έγγραφο 40, στο οποίο ένας υπάλληλος μπορεί να τεκμηριώσει ένα πρόβλημα ποιότητας. Αυτό δημιουργεί ένα γραπτή πιστοποίηση, και η διεύθυνση φοβάται τα γραπτά αποδεικτικά στοιχεία. Επειδή το

πρόβλημα ποιότητας δεν θα μπορούσε να επιλυθεί χωρίς τη συμμετοχή των εργαζομένων στην παραγωγή και των ειδικευμένων επαγγελματιών, είχαμε έλεγχο».

Το πρόβλημα ποιότητας ήταν μεταδοτικό· σύντομα άλλοι εργάτες αντιμετώπισαν προβλήματα με τα μηχανήματα τους. Εργάτες παραγωγής που συνήθως ήταν αρκετά επιδέξιοι στο να κάνουν μόνοι τους προσαρμογές και μικρές επισκευές «τα έβρισκαν σκούρα», και έτσι φώναζαν τους εξειδικευμένους εργάτες.

«Εξηγήσαμε και σε αυτούς τι συνέβαινε. Οπότε τίποτα δεν διορθώθηκε», λέει ο Shotwell. «Η παραγωγή επιβραδύνθηκε σε ρυθμούς χελώνας».

Ωστόσο, οι συνάδελφοι της Rosie δεν ήταν ικανοποιημένοι. «Το επόμενο πράγμα που κάναμε», λέει ο Shotwell, «ήταν να κάνουμε έναν έρανο για τη Rosie. Θέλαμε η διεύθυνση να μάθει ότι δεν έχει απολυθεί, είναι σε διακοπές. Πως θα πληρωθεί με τον ένα ή τον άλλο τρόπο».

Απαίτησαν συνάντηση με τον γενικό επόπτη, ο οποίος είπε ότι θα συναντηθεί με ένα ή δύο μέλη. Αντίθετα, όλοι οι εργαζόμενοι γέμισαν την αίθουσα συνεδριάσεων, έχοντας αριθμητική υπεροχή απέναντι στους τέσσερις διευθυντές. Η παραγωγή στο τμήμα σταμάτησε.

Οι εργαζόμενοι μιλούσαν εναλλάξ για περιστατικά παρενόχλησης που είχαν δει, και χρόνια προβλήματα ποιότητας που η διεύθυνση αγνοούσε: «Η απόλυση της Rosie δεν αλλάζει τίποτα. Δεν λύνει τα προβλήματα κακής ποιότητας. Είναι αποδιοπομπαίος τράγος, όχι λύση».

«Τους ενημερώσαμε ότι θα συνεχίσουμε μέχρι το Έγγραφο 40 να φτάσει στην κορυφή της εταιρείας», λέει ο Shotwell.

Στη συνέχεια, άνθρωποι του τμήματος πήγαν στη συνεδρίαση του σωματείου. Οι εκπρόσωποι του σωματείου ήταν απρόθυμοι να υπερασπιστούν τη Rosie, αλλά οι συνάδελφοί της απαίτησαν έρευνα για παραβίαση πολιτικών δικαιωμάτων και για παρενόχληση.

Έτσι, ο επικεφαλής των πολιτικών δικαιωμάτων πήρε ένα ένα κάθε εργαζόμενο, μηχανικό και προϊστάμενο του τμήματος σε ένα ιδιωτικό δωμάτιο για να τους πάρει συνέντευξη.

«Εμείς οι εργαζόμενοι μιλήσαμε, και μιλήσαμε, και μιλήσαμε. Φάγαμε τον χρόνο σαν ποπ κορν», λέει ο Shotwell. Η παραγωγή υπέφερε, το εργοστάσιο βούιζε από ενθουσιασμό και η διεύθυνση γινόταν όλο και πιο ανήσυχη.

Επιπρόσθετα με την επιβράδυνση, τα μέλη του σωματείου αρνήθηκαν τις υπερωρίες. Με τις διακοπές των Χριστουγέννων να πλησιάζουν, η εταιρεία χρειαζόταν τα εξαρτήματα και οι εργαζόμενοι έλεγαν «Όχι, αν αντέχεις να απολύσεις κόσμο, τότε δεν πρέπει να χρειάζεσαι τα εξαρτήματα και τόσο πολύ». Πολλοί άνθρωποι που συνήθως τους άρεσαν οι υπερωρίες πριν τα Χριστούγεννα έκαναν θυσία.

Οι εργάτες έκαναν έρανο για να αγοράσουν κόκκινα και μαύρα μπλουζάκια. Το μπροστινό μέρος έλεγε 'Σταματήστε την παρενόχληση', και το πίσω 'Η Επίθεση σε Μία Είναι Επίθεση σε Όλες'.

«Ένας από τους λόγους που αυτή η δράση αλληλεγγύης ήταν τόσο επιτυχημένη ήταν ότι μια γυναίκα που χαίρει μεγάλης συμπάθειας και εκτίμησης, η Kathy Tellier, ενεπλάκη», λέει ο Shotwell. «Είχε αξιοπιστία. Οι γυναίκες, πολλές φορές, είναι γενναίες σε αυτές τις καταστάσεις. Καταλαβαίνουν πραγματικά την παρενόχληση. Η Kathy βοήθησε στη συγκέντρωση του κόσμου, ανδρών και γυναικών».

Κάτω από όλη αυτή την πίεση, η διεύθυνση υποχώρησε. Η εταιρεία διευθέτησε το παράπονο και έφερε τη Rosie πίσω στη δουλειά. «Η προϊστάμενη έπρεπε να πάει σε 'σχολή για καλούς τρόπους'», είπε ο Shotwell, γεγονός το οποίο αναγνώρισε επίσημα το πρόβλημα και έφερε σε δύσκολη θέση τον Εξολοθρευτή.

«Την ημέρα που η Rosie επέστρεψε στη δουλειά, ήταν η μόνη, και στις τρεις βάρδιες, που δεν φορούσε μπλουζάκι 'Σταματήστε την παρενόχληση'. Η διεύθυνση είδε βάσιμες αποδείξεις ότι δεν θα ανεχόμασταν την παρενόχληση και τη διάκριση».

«Ένωσα πραγματικά περήφανος που ήμουν μέρος αυτής της δράσης. Πολλοί άνθρωποι που συνήθως δεν είναι ομιλητικοί ή ενεργοί ή συγκρουσιακοί μπήκαν μπροστά. Ως αγκιτάτορας ο ρόλος μου ήταν εύκολος. Έπρεπε μόνο να κάνω έκκληση στη καλοσύνη στις καρδιές των ανθρώπων».

«Με χρόνο και υπομονετική εκπαίδευση, η Rosie έμαθε τη δουλειά από την οποία είχε αρχικά κοπεί. Και η διεύθυνση πήρε ένα πολύτιμο μάθημα».

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Πώς οι εργαζόμενοι σε αυτήν την αυτοκινητοβιομηχανία εφάρμοσαν στην πράξη τα μαθήματα αυτού του εγχειριδίου;

Κεφάλαιο 1^ο – Προσαρμογή Στάσης

Θυμηθείτε το θεμελιώδες ζήτημα: την ισχύ. Τι ισχύ είχε η διεύθυνση;

Τι δύναμη είχαν οι εργάτες;

Κεφάλαιο 2^ο – Οι Συζητήσεις

Πότε και γιατί ήταν ιδιαίτερα απαραίτητες οι συνομιλίες ένας προς έναν σε αυτήν την καμπάνια;

Κεφάλαιο 3° – Χαρτογράφηση του Χώρου Εργασίας

Πώς βοήθησε να συμμετάσχουν οι διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων στις δράσεις;

Κεφάλαιο 4° – Ηγέτιδες

Πώς βοήθησε να συμμετάσχουν οι φυσικοί ηγέτες στην προσπάθεια;

Κεφάλαιο 5° – Το Οργανωτικό Ζήτημα

Ποια είναι μερικά από τα ευρέως και βαθέως αισθητά θέματα που απασχόλησαν τους εργαζόμενους;

Ποιες υποκείμενες αξίες διακυβεύονταν;

Τι έκανε τους εργάτες να πιστεύουν ότι το αίτημα τους μπορούσε να κερδηθεί;

Κεφάλαιο 6° – Η Καμπάνια

Ποιες τακτικές είχαν χρησιμοποιήσει οι εργαζόμενοι;

Πού θα τις τοποθετούσατε στο θερμόμετρο;

Ποια αδύναμα σημεία βρήκαν στο σύστημα και πώς τα εκμεταλλεύτηκαν;

Κεφάλαιο 7° – Συμμαχίες

Πώς άσκησαν πίεση οι εργαζόμενοι στα συνδικάτα τους;

Κεφάλαιο 8° – ΑΠΕΡΓΙΑ!

Ποια είδη απεργίας εφάρμοσαν;

Κεφάλαιο 9ο – Περιμένετε το Αναπάντεχο

Ποια πιθανά εμπόδια συνάντησαν οι εργαζόμενοι;

Πώς τα ξεπέρασαν;

Ποια ήταν τα σημάδια που έδειχναν ότι η διεύθυνση έπαιρνε το μήνυμα;

Κεφάλαιο 10ο – Η οργάνωση ποτέ δεν (πρέπει να) σταματά

Ποια βήματα έκαναν οι εργαζόμενοι που τους άφησαν σε καλύτερη θέση οργανωτικά από αυτή που ξεκίνησαν;

Ποια η άποψη σας για την ανάγκη υπεράσπισης ενός μη δημοφιλούς συναδέλφου;

Για την αξιολόγηση των ασκήσεων #29 & #30, βασιστείτε στις δικές σας γνώσεις, και κρίνεται κατά πόσο οι συμμετέχουσες πέτυχαν έστω κατά προσέγγιση να απαντήσουν στις ερωτήσεις.

Άσκηση #31 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΤΕ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

Σε έναν καλά οργανωμένο χώρο εργασίας, κυριαρχούν τα ακόλουθα στοιχεία:

Το συνδικάτο είναι ορατό στα μέλη και τη διεύθυνση καθημερινά.

- **Επισκέψεις πρόσωπο με πρόσωπο.** Στελέχη ή ακτιβιστές του συνδικάτου κόβουν βόλτες στον χώρο εργασίας τακτικά. Έχουν σχέσεις με όλα τα μέλη, όχι μόνο με τους εκλεγμένους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.
- **Πλήρης κάλυψη.** Υπάρχει ένας συνδικαλιστικός εκπρόσωπος ή ακτιβιστής σε κάθε βάρδια, σε κάθε τμήμα. Υπάρχει γραπτή σχετική λίστα, ενημερώνεται τακτικά και είναι ευρέως διαθέσιμη.
- **Μαζικές συναντήσεις.** Οι συνελεύσεις των μελών είναι τακτικές και με μεγάλη συμμετοχή.
- **Ένταξη νέων προσλήψεων.** Ένας συνδικαλιστικός εκπρόσωπος παρευρίσκεται στις διαδικασίες εισαγωγής κάθε καινούριας εργαζόμενης.
- **Τα νέα κυκλοφορούν.** Υπάρχει τακτική επικοινωνία μέσω ενημερωτικών δελτίων, φυλλαδίων, ενημερωμένων πινάκων ανακοινώσεων και ενός δικτύου από μέλος σε μέλος.

Υπερασπιζόμαστε τα δικαιώματά μας και επιβάλλουμε τις συμβάσεις μας.

- **Η δράση είναι ο κανόνας.** Τα μέλη κινητοποιούνται και χρησιμοποιούν συλλογική δράση για να λύσουν καθημερινά προβλήματα. Οι καταγγελίες δεν είναι η κύρια γραμμή άμυνας μας.
- **Γνωρίζουμε τα δικαιώματά μας.** Οι συμβάσεις είναι ευρέως διαθέσιμες και διανέμονται αμέσως, ηλεκτρονικά και έντυπα.
- **Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι είναι ενεργοί.** Είναι εκπαιδευμένοι και εξουσιοδοτημένοι να επιλύουν ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής καταγγελιών.
- **Το αφεντικό το ξέρει.** Οι διευθυντές δεν ενεργούν μονομερώς ή καταχρηστικά, γιατί γνωρίζουν πως θα υπάρξει άμεση αντίδραση.

Τα μέλη ελέγχουν το συνδικάτο.

- **Αυτοπεποίθηση.** Τα μέλη αισθάνονται ότι το συνδικάτο τους είναι ισχυρό και μπορεί να επιλύσει προβλήματα.
- **Προσβασιμότητα.** Μέσω των συνδικαλιστικών εκπροσώπων, τα μέλη έχουν άμεση πρόσβαση στους απαραίτητους πόρους για να επιλύουν τα προβλήματά τους, χωρίς να χρειάζεται να επικοινωνήσουν με τα κεντρικά του συνδικάτου.
- **Συμμετοχή.** Τα μέλη συμμετέχουν σε προγράμματα και καμπάνιες που οργανώνει γενικά το συνδικάτο.
- **Υπερηφάνεια.** Τα μέλη χαίρονται που ανήκουν στο σωματείο. Οι κοινωνικές εκδηλώσεις έχουν μεγάλη προσέλευση.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια, αξιολογήστε την τρέχουσα κατάσταση του χώρου εργασίας σας για κάθε ένα από τα 3 στοιχεία. Χρησιμοποιήστε αυτήν την κλίμακα:

A – Η δήλωση ισχύει απολύτως.

B – Η δήλωση ισχύει ως επί το πλείστον.

Γ – Η δήλωση ισχύει μερικώς, σε ορισμένους τομείς.

Δ – Η δήλωση ισχύει ελάχιστα ή καθόλου.

Εάν έχετε κάποια A και B, συγχαρητήρια! Εάν όχι, κάνετε το πρώτο βήμα.

Ανατρέχοντας στις απαντήσεις σας, προσδιορίστε δύο ή τρία στοιχεία ως μεσοπρόθεσμους στόχους, πράγματα που πιστεύετε ότι μπορείτε να επιτύχετε τον επόμενο χρόνο και θέλετε να εστιάσετε. Σημειώστε συγκεκριμένα βήματα που πρέπει να κάνετε για να προχωρήσετε προς αυτούς τους στόχους.

Στόχος για φέτος:

Βήματα:

Άλλος ένας στόχος για φέτος:

Βήματα:

Επίσης, επιλέξτε μερικά στοιχεία ως μακροπρόθεσμους στόχους, πράγματα που θα χρειαστεί κάποια χρόνια για να πετύχετε, αν συνεχίσετε να οργανώνεστε. Σημειώστε κάποια ενδιάμεσα βήματα που πρέπει να κάνετε για να προχωρήσετε προς αυτούς τους στόχους.

Μακροπρόθεσμος στόχος:

Βήματα:

Άλλος ένας μακροπρόθεσμος στόχος:

Βήματα:

ΑΣΚΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟΥ – ΚΕΦΑΛΙ, ΚΑΡΔΙΑ, ΧΕΡΙΑ, ΠΟΔΙΑ

Η ακόλουθη άσκηση αποτελεί ιδανικό κλείσιμο για το τέλος του εργαστηρίου σεμιναρίων.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ

Σχεδιάστε ένα κεφάλι, μια καρδιά, ένα χέρι και ένα πόδι σε τέσσερα διαφορετικά φύλλα χαρτί και κολλήστε τα σε τοίχους γύρω από το δωμάτιο.

Μοιράστε έγχρωμα Post-it στις συμμετέχουσες, διαφορετικών χρωμάτων.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Θα θέλαμε να ακούσουμε τις σκέψεις σας για το πώς αισθάνεστε καθώς ολοκληρώνουμε το εργαστήριο, και να δεχθούμε τα σχόλια σας ώστε να συνεχίσουμε να βελτιώνουμε την εκπαίδευση.

ΑΣΚΗΣΗ

*Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να γράψουν σε ένα Post-It συγκεκριμένου χρώματος **κάτι νέο που έμαθαν στο εργαστήριο**. Αυτό θα τοποθετηθεί στο χαρτί με το ΚΕΦΑΛΙ.*

*Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να γράψουν σε ένα Post-It διαφορετικού χρώματος κάτι που **νιώθουν αυτή την στιγμή**. Αυτό θα τοποθετηθεί στο χαρτί με την ΚΑΡΔΙΑ.*

*Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να γράψουν σε ένα Post-It διαφορετικού χρώματος κάτι που **θα ήθελαν να βελτιωθεί**. Αυτό θα τοποθετηθεί στο χαρτί με το ΧΕΡΙ.*

*Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να γράψουν σε ένα Post-It διαφορετικού χρώματος **το πρώτο βήμα που σχεδιάζουν να κάνουν στον χώρο εργασίας τους**. Αυτό θα τοποθετηθεί στο χαρτί με το ΠΟΔΙ.*

Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να τοποθετήσουν οι ίδιες τα Post-It στο χαρτί που αντιστοιχούν.

Η συντονίστρια μπορεί να ζητήσει από μερικά άτομα να μοιραστούν τις απαντήσεις τους. Συχνά είναι ωραίο να κλείνεις βάζοντας τους ανθρώπους να λένε δυνατά αυτό που έχουν γράψει στις σημειώσεις τους για το χαρτί με την ΚΑΡΔΙΑ.

ΠΗΓΕΣ

Βασικές Πηγές

Labour Notes: [Secrets of a Successful Organizer](#) & [Secrets of a Successful Organizer – Trainer Guide](#)

IWW (μετάφραση από IWW Περιφερειακή Οργανωτική Επιτροπή Ελλάδος): [“Πώς να απολύσετε το αφεντικό σας” – Οδηγός άμεσης δράσης για εργαζομένους](#)

Συμπληρωματικές Πηγές (αλφαβητικά)

Alexandros Perdikes: [Solidarity Unionism and the Right to Strike](#)

Ian Allinson: [Workers Can Win! A Guide to Organising At Work \(2022\)](#)

IWW Twin Cities General Membership Branch: [Weakening the Dam](#) (οδηγός συνδικαλιστικής οργάνωσης)

IWW-Υψιλάντι: [One Big Podcast](#)

IWW Περιφερειακή Διοίκηση Ουαλίας Ιρλανδίας Σκωτίας Αγγλίας (WISERA): [Workplace Organising Basics](#)

IWW Περιφερειακή Οργανωτική Επιτροπή Κύπρου & Εκδόσεις αγιταция: [Cyprus Labour Law for the Rank and Filer](#)

Jane McAlevey: [Raising Expectations and Raising Hell, My Decade Fighting for the Labor Movement \(2012\)](#) & [No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age \(2016\)](#) & [A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy \(2020\)](#) & [Rules To Win By: Power and Participation in Union Negotiations \(2023\)](#)

Gawain Little, Ellie Sharp, Howard Stevenson, David Wilson: [Lessons in Organising – What Trade Unionists Can Learn From The War On Teachers \(2023\)](#)

Matilda Dow (οργανώτρια των IWW στο Εδιμβούργο): [“Uniquely Bad”- A kind of disordered thinking that every organiser will encounter](#)

Mike Davis: [The stopwatch and the wooden shoe: Scientific management and the Industrial Workers of the World](#)

Οι μεταφράσεις/απομαγνητοφωνήσεις έγιναν από το Τμήμα Μελετών, Επιμόρφωσης και Εκπαίδευσης (Τμή.Μ.Ε.Ε.) των ΙWW-Συργus, εκτός όπου αναφέρεται διαφορετικά.

Τα σκίτσα/κείμενα με τα ανθρωπόμορφα ζώακια είναι δημιουργίας [wooblydev](https://www.wooblydev.com)· στηρίξτε [εδώ](#).



Wobbly Dev

8

ko-fi.com/wobblydev