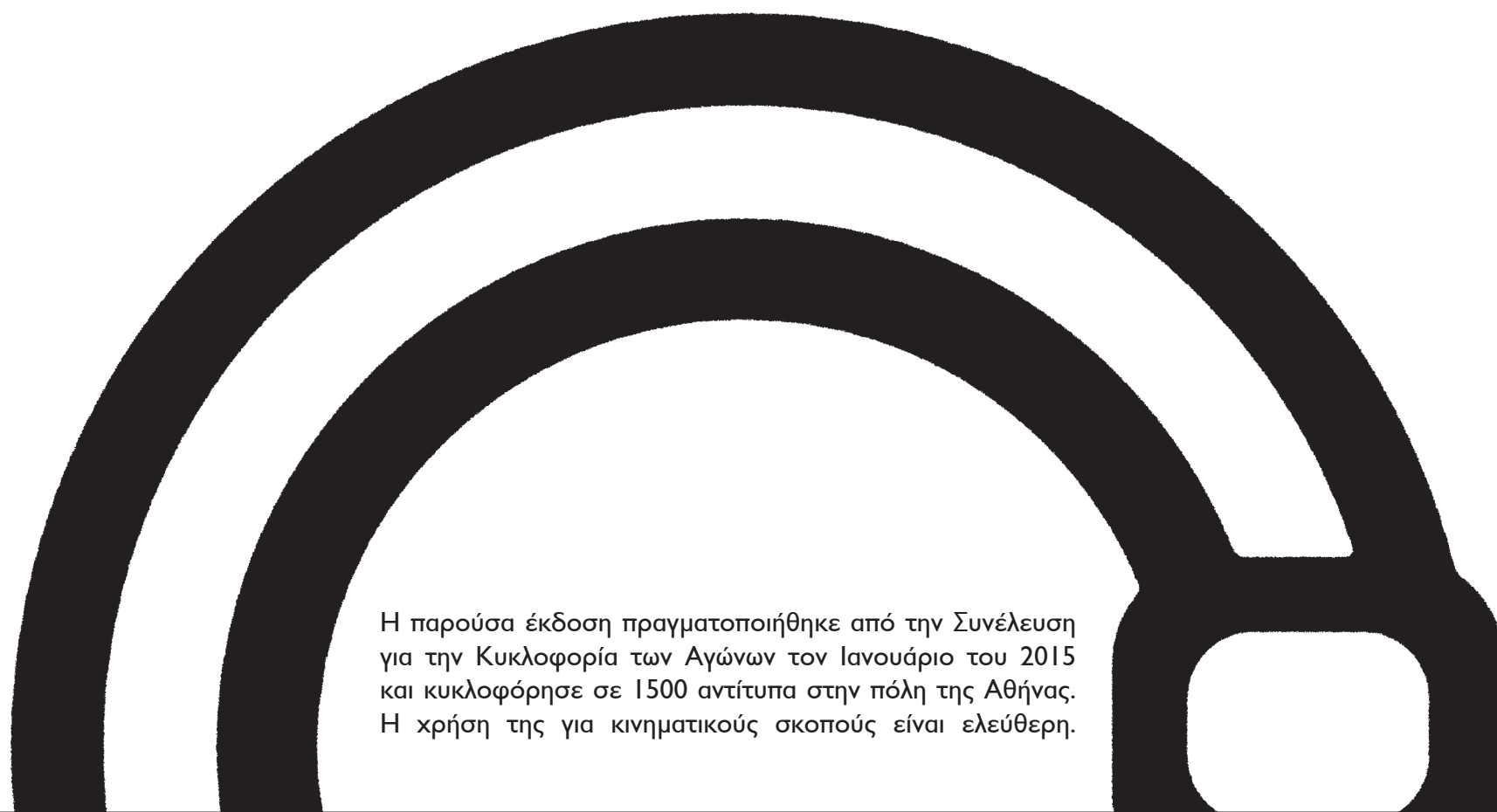
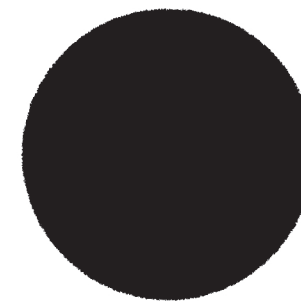


**w o r k
f a r e**

r e l o a d e d

**αγώνες ενάντια στην επιβολή
της εργασίας ως «ωφέλειας»**



Η παρούσα έκδοση πραγματοποιήθηκε από την Συνέλευση
για την Κυκλοφορία των Αγώνων τον Ιανουάριο του 2015
και κυκλοφόρησε σε 1500 αντίτυπα στην πόλη της Αθήνας.
Η χρήση της για κινηματικούς σκοπούς είναι ελεύθερη.

Τι είναι αυτό το workfare και τι θέλει από την ζωή μας;

Πριν από περίπου ένα χρόνο, εκδώσαμε μια μπροσούρα με τον αινιγματικό τίτλο *workfare: η συνέχεια της ανεργίας με άλλα μέσα*¹. Πίσω από αυτόν τον ξενόφερτο όρο προσπαθούσαμε να περιγράψουμε ένα σύνολο νέων στρατηγικών του κράτους σε σχέση με την ανεργία: η ανεργία, έλεγε η μπροσούρα, δεν είναι απλώς ένα αποτέλεσμα της καταστροφής θέσεων εργασίας που συνεπάγεται η κρίση, αλλά και μοχλός πίεσης των αφεντικών για να επιβάλλουν ξανά την εργασία με τους δικούς τους όρους. Μέσα από μια ανάγνωση της εμπειρίας του εξωτερικού, συμπέρανε πως τα προγράμματα «απορρόφησης της ανεργίας», κυρίως στη μορφή των «κοινωνικών», αλλά και των «επιταγών εισόδου στην αγορά εργασίας» (Voucher), των σεμιναρίων κατάρτισης κλπ., δεν είναι μια «καλοπροαίρετη» προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας, αλλά μια συντονισμένη επιχείρηση αναδιάρθρωσης της εργασίας με τους όρους των αφεντικών.

Χοντρικά, τι σημαίνει επιβολή της εργασίας ως «ωφέλειας»; Σημαίνει ότι τα αφεντικά προσπαθούν να επιβάλλουν στους ανέργους/επισφαλείς να δουλεύουν, όχι μόνο με τους όρους που συμφέρουν τα ίδια, δηλαδή με χαμηλό μισθό, περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα, χωρίς συνδικαλιστική δυνατότητα, αλλά και όποτε και όταν αυτά τους χρειάζονται, με αποτέλεσμα να αφαιρείται και η ελάχιστη δυνατότητα που είχαν οι άνεργοι/ες να επιλέγουν το αν, το πότε και το που θα εργαστούν, ακόμα και ο ελάχιστος έλεγχος πάνω στις συνθήκες εργασίας τους. Το κράτος μέσω του ΟΑΕΔ μας λέει: «Όσοι/ες άνεργοι/ες ψάχνετε για δουλειά θα σας χρησιμοποιήσουμε όπου κι όποτε σας χρειαστούμε ως φτηνό/ανακυκλώσιμο/προσωρινό εργατικό δυναμικό που θα αντικαταστήσει τις τρύπες που δημιουργούνται λόγω της πολιτικής μας, αν συμφωνείτε έχει καλώς, αν όχι κομμένα τα επιδόματα». Αυτό γίνεται καλύτερα αντιληπτό αν αναλογιστούμε τη σταδιακή προσπάθεια υποκατάστασης του επιδόματος ανεργίας με τον πενιχρό μισθό των προγραμμάτων «κοινωνικού» εργασίας ή, πιο συγκεκριμένα, την αντικατάσταση του επιδόματος ανεργίας από το επίδομα φτώχειας που θα αποκαλείται «εγγυημένο εισόδημα» και από το οποίο θα αποκλείονται όσοι/ες αρνούνται θέσεις εργασίας που θα τους

¹ Διατίθεται πλέον στη διεύθυνση: <http://skya.espiv.net/2013/07/07/workfare-η-συνέχεια-της-ανεργίας-με-άλλα-μέσα/>

προσφέρονται από τον ΟΑΕΔ, ένας εκβιασμός που δοκιμάστηκε για πρώτη φορά πέρυσι ξεσηκώνοντας αυθόρμητα αντιδράσεις πολλών ανέργων.

Στο καθεστώς επισφάλειας, που επικρατούσε και επικρατεί ειδικά για μεγάλα κομμάτια νέων εργαζομένων, υπήρχε εν μέρει ένα έστω και περιορισμένο έδαφος αγώνα για εργατικές διεκδικήσεις. Η εργοδοτική αυθαιρεσία, η ανασφάλιστη εργασία ή τα μισά ένσημα, οι απλήρωτες υπερωρίες στον ιδιωτικό τομέα, οι 8μηνες συμβάσεις στην περιφέρεια του δημοσίου, η λογική του «παιδιού που μαθαίνει τη δουλειά» αποτελούν χρόνιο καθεστώς στην ζούγκλα της αγοράς εργασίας. Όμως απέναντι σε όλα αυτά αναπτύχθηκαν συνδικαλιστικές αντιστάσεις, οι οποίες είχαν την δυνατότητα να επικαλεστούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε κλάδου ή εν γένει το εργατικό δίκαιο με προσφυγές στην επιθεώρηση εργασίας ή και σε δικαστήρια, στήνοντας σωματεία βάσης που κέρδιζαν αρκετές μικρές τέτοιες μάχες, αναγκάζοντας τα αφεντικά να βάλουν το χέρι στην τσέπη και να υπολογίσουν τη δύναμη μας. Αντίθετα, με τις αλλαγές που φέρνει το workfare, δημιουργούνται θέσεις εργασίας οι οποίες δεν παρέχουν αυτές τις δυνατότητες αντίστασης και διεκδίκησης. Οι άνεργες και άνεργοι που «ωφελούνται» από αυτά τα προγράμματα εισέρχονται σε μια γκρίζα ζώνη ως προς το καθεστώς απασχόλησής τους. Ενώ δουλεύουν και, μάλιστα, όπως θα δούμε παρακάτω, συχνά καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, δε θεωρούνται εργαζόμενοι, δηλαδή δεν υπάγονται τυπικά στο εργατικό δίκαιο, γεγονός που πολλές φορές τους φέρνει αντιμέτωπους με το τακτικό προσωπικό, αναπαράγοντας έναν ενδοταξικό ανταγωνισμό. Το καθεστώς των «κοινωνικών» δεν είναι λοιπόν ό,τι ισχυρίζεται πως είναι, δηλαδή «ωφέλεια» προς κάποιους «κατημένους ανέργους», αλλά η αιχμή ενός μηχανισμού που προσπαθεί να μάθει εκ νέου στους εργαζόμενους/ες τι να περιμένουν από την μισθωτή εκμετάλλευση: το ελάχιστο δυνατό χωρίς καμία δυνατότητα διαφυγής.

Όταν ξέσπασε η κρίση, οπότε ξεκίνησαν οι απολύσεις και εντάθηκαν οι ιδιωτικοποιήσεις, κυκλοφορούσε από στόμα σε στόμα και ειδικά στους ριζοσπαστικούς κύκλους μια αντίληψη πως το κράτος αποσύρεται από τον δημόσιο τομέα, ειδικά από αυτόν των κοινωνικών παροχών. Αυτή η αντίληψη αποτελεί τη μισή αλήθεια. Κάποιες προνοιακές δομές πράγματι κόβονται ως περιττά έξοδα (π.χ. κλείσιμο κέντρων υγείας). Η άλλη μισή αλήθεια είναι ότι το κράτος κόβει τη χρηματοδότηση και απολύει το προσωπικό από πολλές δημόσιες υπηρεσίες, καλύπτοντας τα κενά που θα αντιστοιχούσαν σε μόνιμες θέσεις εργασίας με «ωφελομένους» μέσω ΕΣΠΑ και, ταυτόχρονα, επιβάλλει ένα νέο καθεστώς εργασίας, που ταιριάζει γάντι στην καταβαράθρωση του

βασικού μισθού και των όποιων εργασιακών δικαιωμάτων. Αναδεικνύεται, λοιπόν, πως το κράτος αναλαμβάνει να επανεπιβάλλει την εργασία με νέους όρους, έχοντας μια μακρόπνοη, υπερ-εθνική στρατηγική που στοχεύει σε ένα νέο, πιο σκληρό καθεστώς εκμετάλλευσης. Όταν μιλάμε για επανεπιβολή της εργασίας αναφερόμαστε σε μια ρητά εκφρασμένη στρατηγική αρκετών κρατών αυτή τη στιγμή. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση για παράδειγμα, υπήρχε μια ξεκάθαρη αντίληψη από την επικύρωση της Συνθήκης της Λισαβόνας το 2007, αλλά ως τάση μπορεί να βρεθεί και κατά την Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997². Συνοπτικά: «Ανεργος/η; Το επίδομα θα το παίρνεις μόνο ως αμοιβή για την εργασία σου, την οποία δεν θα μπορείς να αρνηθείς διότι άρνηση του να εργαστείς συνεπάγεται κόψιμο του επιδόματος».

Από τις αρχές της κρίσης είδαμε τη λογική του workfare σταδιακά να ριζώνει και να επεκτείνεται. Η πρόσληψη πεντάμηνων εργαζόμενων στο δημόσιο συνεχίστηκε μέσα στο 2014, και καθώς γράφονται αυτές οι γραμμές ετοιμάζεται να επανέλθει, πιο εκτεταμένη (στην εκπαίδευση και στα υπουργεία), πιο συγκεντρωτικά ελεγχμένη (με περισσότερους ελέγχους από τον ΟΑΕΔ πάνω στις συνθήκες εργασίας) και οπλισμένη με νέες θεσμικές απαντήσεις στους αγώνες των εργαζομένων του περασμένου χρόνου (επιτρέπεται π.χ. να αρρωστήσεις, αρκεί να δουλέψεις παραπάνω). Ταυτόχρονα, η λογική του workfare συνεχίζει να επεκτείνεται στον ιδιωτικό τομέα, κυρίως με τη μορφή της επιταγής εισόδου στην αγορά εργασίας, το γνωστό voucher, το οποίο συνδέει αποτελεσματικά την πειθάρχηση στο χώρο εργασίας με την «υπόσχεση» μιας μελλοντικής «κανονικής» εργασίας για τους ανέργους που συμμετέχουν σε αυτό. Οι νέες αυτές μορφές εκμετάλλευσης μας βάζουν και νέα ερωτήματα, τα οποία επιχειρούμε να απαντήσουμε κοιτάζοντας τους τρόπους με τους οποίους οι εκμεταλλευόμενοι άνεργοι και άνεργες απαντούμε στη νέα στρατηγική επιβολής της εργασίας ως «ωφέλειας».

Τα προηγούμενα 2 χρόνια, σε χώρους κοινωφελούς εργασίας ορθώθηκαν μια σειρά αγώνων ενάντια στην εφαρμογή αυτής της στρατηγικής με αποδέκτη άμεσους ή έμμεσους εργοδότες, σε αυτή την περίπτωση, δήμους και ΜΚΟ. Κύριο σημείο τριβής αυτού του πρώτου κύκλου αγώνων ήταν αιτήματα που είχαν να κάνουν με την έγκαιρη καταβολή του μισθού. Επιμέρους κόντρες και αντιστάσεις εμφανίστηκαν, όμως, και για άλλα ζητήματα, όπως το δικαίωμα στην άδεια, το δικαίωμα στην απεργία, οι συνθήκες εργασίας, το αντικείμενο της εργασίας ή ακόμα και η ίδια η μορφή

2 Βλ. «Η προώθηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) το 1997», <http://tinyurl.com/lto5mfz>

της ως «ωφέλειας». Σε κάθε περίπτωση, οι μικροί αυτοί αγώνες πέτυχαν κάτι εξαιρετικά σημαντικό: ανάγκασαν το κράτος να αναδιπλωθεί και να δοκιμάσει νέες μορφές επιβολής της εργασίας. Ως εκ τούτου, την τελευταία χρονιά εφαρμογής των προγραμμάτων εγκατέλειψε –πιθανόν προσωρινά– μοντέλα και δομές (όπως οι ΜΚΟ), ρίχνοντας το βάρος στην κεντρική διαχείριση των ανέργων μέσω ΟΑΕΔ, ο οποίος αναβαθμίζεται σταδιακά για να αναδειχθεί σε εργοδότη στρατιών ανέργων. Ως επακόλουθο, λοιπόν, αυτών των αγώνων κατά τον πρώτο κύκλο των σχετικών προγραμμάτων, το κράτος επέφερε μια σειρά από αλλαγές που καταγράφουμε στη συνέχεια, αναλύοντας παράλληλα την εξέλιξη της στρατηγικής.



Κι όμως, οι αγώνες κάτι καταφέρνουν

Οι αγώνες μεγάλων κομματιών των «ωφελούμενων» των 625 ευρώ της περιόδου 2012-13, εστίασαν σε δυο βασικά ζητήματα: αφενός, απαίτησαν τη σταθερή και μηνιαία πληρωμή του μισθού και αφετέρου, στοχοποίησαν τις ΜΚΟ-εργοδότες τους ως «λαμόγια» που συμμετέχουν στο «σύγχρονο σκλαβοπάζαρο ανέργων». Στα κοινωφελή προγράμματα των 490 ευρώ (που ξεκίνησαν το 2013-14), βλέπουμε καταρχήν ότι οι κομβικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο απαντούν ακριβώς σε αυτά τα δυο επίδικα αγώνα: οι ΜΚΟ παύουν να είναι οι μεσάζοντες των προγραμμάτων και ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει την αποπληρωμή των δεδουλευμένων σε μηνιαία βάση.

Η σημασία αυτής της διαπίστωσης είναι τεράστια: Το να αγωνιστείς σ' ένα εργασιακό περιβάλλον με όρους ρυθμισμένης (από το εργατικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις) εργασίας είναι, έτσι κι αλλιώς, μια δύσκολη επιλογή. Το να αγωνιστείς, όμως, σε ένα περιβάλλον στο οποίο αυτοί που σε εκμεταλλεύονται δε λογοδοτούν θεσμικά σε κανέναν, που από το πρώτο ως το τελευταίο δευτερόλεπτο «ωφέλειας» νοιώθεις ότι για ζητήματα δικαιωμάτων και απολαβών είσαι έρμαιο κάποιων «αόρατων» δυνάμεων και καλό θα ήταν «να κάτσεις στα αυγά σου» για πέντε μήνες, είναι ασφαλώς χίλιες φορές δυσκολότερο. Κι όμως, όλο αυτό το τρομακτικό, απρόσωπο γραφειοκρατικό σύστημα τελικά ασχολείται με αυτούς τους αγώνες, στους οποίους εμπλέκεται μεγάλο κομμάτι των εκμεταλλευόμενων, και πιθανότατα τους μελετά για να σχεδιάσει τα επόμενα βήματα της εξελισσόμενης καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης. Αντίθετα, εμείς οι «ωφελούμενοι» υποτιμούμε συνήθως την σημασία των κινήσεών μας και απογοητευόμαστε, βλέποντας τις περσινές κινητοποιήσεις, λόγου χάρη, να αρχίζουν και να τελειώνουν με το ζήτημα της αποπληρωμής των δεδουλευμένων.

Είναι σημαντικό να δούμε, λοιπόν, συγκεκριμένα τις αλλαγές στις οποίες προχώρησε το ελληνικό κράτος τη δεύτερη και τρίτη περίοδο εφαρμογής του workfare, διευκρινίζοντας πως αναφερόμαστε κατ' εξοχήν στον δημόσιο τομέα³:

³ Στον ιδιωτικό τομέα αναφερόμαστε σε ξεχωριστή ενότητα στο κεφάλαιο Γ, 1η υποενότητα.

α. ο ΟΑΕΔ αλλάζει ρόλο – ή ο λύκος κάτω από την προβιά

Γιατί άραγε όλοι αυτοί οι καλοθελητές της μεσαίας τάξης με τα φαντεζί ονόματα που έφτιαξαν, εν μια νυκτί, ΜΚΟ για να απορροφήσουν «ωφελούμενους» –αλλά και το αντίστοιχο κονδύλι του 3,5%-5% (για «λειτουργικά έξοδα») ανά κεφάλι– έφαγαν «κόκκινη κάρτα» και πετάχτηκαν εκτός των καινούριων κοινωφελών προγραμμάτων; Σίγουρα, το σύστημα δεν πείστηκε από τα κείμενά μας για την αναγκαιότητα της κατάργησης της εκμεταλλευτικής συνθήκης της ενοικιαζόμενης εργασίας. Αντίθετα, σε ό,τι ψηφίζει τελευταία φροντίζει να ενισχύει τέτοιες ρυθμίσεις. Γνωρίζουμε, επίσης, ότι οι ΜΚΟ και άλλοι φορείς της «κοινωνίας των πολιτών» κατέχουν κομβικό ρόλο στην εφαρμογή του workfare στο εξωτερικό, όπως αντίστοιχο ρόλο κατέχουν και γραφειοκρατικά/εργοδοτικά συνδικάτα που με το πρόσχημα ότι κόπτονται να εντάξουν ομαλά νέους/ες στην παραγωγική διαδικασία, μετατρέπονται σε εργοδότες ανέργων. Στην Ελλάδα, πέρα από την ΓΣΕΕ που λειτουργήσε πράγματι, όπως και κάποια αδελφά συνδικάτα της στην Ε.Ε., δεν συναντήσαμε ιδιαίτερη προθυμία από συνδικάτα να μπλεχτούν στο «μοντέρνο σκλαβοπάζαρο» της κοινωφελούς εργασίας, παρόλο που υπήρχε πρόβλεψη που επέτρεπε κάτι τέτοιο στο πρώτο ΦΕΚ⁴. Υποστηρίζουμε ότι κάτι μάλλον δεν πήγε καλά και στον τρόπο που μπλέχτηκαν οι ΜΚΟ στο πρόγραμμα, οι οποίες στην Ελλάδα εκφράζουν κατά κύριο λόγο τις ίδιες δυνάμεις που είναι κυρίαρχες και στο συνδικαλιστικό κίνημα: Τις δυνάμεις του «βαθέως κράτους» του πάλοι ποτέ ΠΑΣΟΚ που οφείλουν να προσαρμοστούν στις ανάγκες της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης.

Ας πάρουμε, όμως, τα πράγματα από την αρχή. Τα αφεντικά επιμένουν σε όλους τους τόνους για τη σημασία διαρθρωτικών αλλαγών στο δημόσιο που πρέπει να στοχεύουν στο να δώσουν τέλος σε ένα καθεστώς πελατειακής διαμεσολάβησης της σύγκρουσης κεφαλαίου και εργασίας στο δημόσιο τομέα. Γι' αυτό, η Ε.Ε., που έθεσε ως χρηματοδότης τους κανόνες του παιχνιδιού, έβαλε αρκετούς γραφειοκρατικούς περιορισμούς σχετικούς με τους όρους και τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί μια ΜΚΟ για να αποδεικνύει τον μη κερδοσκοπικό και κοινωφελή της χαρακτήρα. Οι ΜΚΟ, όμως, όλα αυτά τα αντιμετώπισαν ως εμπόδια στην εξάσκηση της παραδοσιακής ελληνικής τέχνης της απορρόφησης ευρωπαϊκών κονδυλίων. Το αποτέλεσμα ήταν να δημιουργηθούν ένα σωρό συγκρούσεις μεταξύ Διαχειριστικής Αρχής

⁴ «Δικαιούχοι της πράξης δύνανται να είναι Φορείς Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα (ιδίως Σωματεία, Ιδρύματα, Εταιρείες αστικού δικαίου, Συνδικαλιστικές οργανώσεις, Επαγγελματικές Ενώσεις)» (ΦΕΚ 613/15-04-2011).

των προγραμμάτων και ΜΚΟ και να γιγαντωθεί παραπάνω από το αρχικά προβλεπόμενο η γραφειοκρατία και ο φόρτος εργασίας για να τρέξουν σχετικά ομαλά τα προγράμματα.

Εν τέλει, τα συνδικάτα δεν προθυμοποιήθηκαν και οι ΜΚΟ κρίθηκαν ακατάλληλες να εκπληρώσουν το ρόλο του προσοδευτικού εργασιακού διαμεσολαβητή και καινοτόμου διαχειριστή ανθρωπίνων πόρων. Σε αυτό το πλαίσιο, ρόλο έπαιξαν και οι αγώνες μας, ότι δηλαδή είχαν απέναντί τους όλον τον καιρό «ωφελομένους» που αποκαλούσαν τις ΜΚΟ «λαμόγια» σε κάθε τόνο. Το μοντέλο, λοιπόν, όπου Δικαιούχοι των κοινωνικών προγραμμάτων ήταν οι ΜΚΟ και Συμπράττοντες Φορείς ήταν οι Δήμοι, αποδείχτηκε δυσλειτουργικό για να αποσπάσει την συναίνεση και άρα να επιβάλλει την πειθάρχηση των ανέργων. Στα καινούρια προγράμματα (2013-14 και 2015), η κρατική/ευρωπαϊκή γραφειοκρατία αναλαμβάνει απευθείας τον έλεγχο της αναδιάρθρωσης⁵, δίνοντας τον ρόλο του ενοικιαστή «ωφελομένων» στον ΟΑΕΔ και το ρόλο του Επιβλέποντα Φορέα, δηλαδή του φορέα στον οποίο θα απασχοληθούν οι άνεργοι, σε δήμους, περιφέρειες, ΙΚΑ, ασφαλιστικά ταμεία, σχολεία κ.α., καταργώντας μεγάλο κομμάτι της περσινής γραφειοκρατικής συνεννόησης μεταξύ ΜΚΟ και κράτους.

Από την άλλη, ο ΟΑΕΔ αρνείται το βάρος του «κακού» αφεντικού που είχαν φορτωθεί την πρώτη χρονιά εφαρμογής οι ΜΚΟ, και δηλώνει απλά Αρμόδιος Φορέας που ελέγχει τα λεγόμενα των «Επιβλεπόντων Φορέων» και την πληρωμή των «ωφελομένων». Αν και η λέξη εργοδότης είναι αρκετά «ντεμοντέ» για την ορολογία των προγραμμάτων και δεν υπάρχει πλέον καν πρόβλεψη για την υπογραφή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως γινόταν με τις ΜΚΟ, ότι πιο κοντινό σε αυτόν τον ρόλο το φορτώνεται ο Επιβλέπων Φορέας. Αυτός είναι υπεύθυνος για την αποστολή των αναγγελιών πρόσληψης στον ΟΑΕΔ, όπου κι αναφέρεται ως εργοδότης, καθώς και της αποστολής των μισθολογικών καταστάσεων και της καταβολής των ενσήμων (όλα από ευρωπαϊκά κονδύλια), άρα υφίσταται και το μεγάλο βάρος της αντιπαράθεσης με τους «ωφελομένους». Ας σκεφτούμε τι σημαίνει αυτό για το μηχανισμό κάθε Δήμου, που το 2012-13 είχε την ευχέρεια να «πετάει το μπαλάκι» στις ΜΚΟ για τις συγκρούσεις που προέκυπταν. Αρκετοί Δήμοι αντέδρασαν στην αλλαγή αυτή και αρνήθηκαν, εκ των υστέρων, να μετατραπούν σε άμεσους εργοδότες «ωφελομένων», προκαλώντας εμπλοκή

⁵ Ως δικαιούχος (αρμόδια αρχή) ορίζεται η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας, της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων και του Υπουργείου Παιδείας.

στο πρόγραμμα με θύματα τους επιτυχόντες ανέργους για τις συγκεκριμένες θέσεις. Από την άλλη, υπήρξε και η περίπτωση του Δήμου Καισαριανής, όπου οι τοπικοί άρχοντες ήταν λιγότερο υποψιασμένοι για το τι πολιτικό κόστος θα κληθούν να πληρώσουν σε προεκλογική περίοδο: Εκεί όταν δέχτηκαν τα κινηματικά πυρά για τις συνθήκες εργασίας των 5μηνων αναγκάστηκαν μέχρι και να βάλουν το χέρι στην τσέπη για να πληρώσουν «κοινοφελή» που απολύθηκε επειδή δεν έκανε τα χατίρια τους, αναγνωρίζοντας έτσι τη σχέση εργοδότη-εργαζόμενου, κόντρα στο ίδιο το θεσμικό πλαίσιο των κοινοφελών⁶.

Η σημαντική πολιτική αντίφαση που θεωρούμε ότι πρέπει να κρατήσουμε και να αναλύσουμε είναι η μέχρι στιγμής απροθυμία του ΟΑΕΔ να αποδεχθεί το βάρος του «κακού» αφεντικού, ενώ είναι ορατή η σταδιακή μετατροπή του από προνοιακό οργανισμό σε οργανισμό ενοικίασης εργατικού δυναμικού ανέργων και, συνακόλουθα, αξιολόγησης και ελέγχου της μετατροπής της εργατικής τους δύναμης σε εργασία. Αυτή η απροθυμία –που φορτώνει το βάρος στους Δήμους που γίνονται πιο ευάλωτοι στα κινηματικά πυρά– εμάς πάντως μας οδηγεί σε δύο προσωρινές υποθέσεις: Είτε ο ΟΑΕΔ αποδέχεται στα κρυφά το ρόλο του μεγάλου αφεντικού, ενώ στα φανερά τον αρνείται για λόγους πολιτικού κόστους, είτε οι γραφειοκρατικοί και συνδικαλιστικοί μηχανισμοί που στελεχώνουν τον ΟΑΕΔ δεν ψήνονται καθόλου να μετατραπούν από «φίλοι» των ανέργων σε αφεντικά τους. Όπως και να έχει, ένα ζήτημα προς μελλοντική επίλυση υπάρχει, αν κρίνουμε κι από δημοσίευμα τον Αύγουστο του '14⁷, όπου αναφέρεται ότι η ΝΔ συζητά ενδεχόμενο λουκέτο αλά ΕΡΤ στον ΟΑΕΔ, με ταυτόχρονη εκχώρηση των παραδοσιακών επιδομάτων στο ΙΚΑ και των ευρωπαϊκών προγραμμάτων για την καταπολέμηση της ανεργίας σε ιδιώτες.

Το σίγουρο προς το παρόν πάντως είναι ότι, ακριβώς επειδή τώρα η διαχείριση των ανέργων γίνεται κεντρικά από κράτος/ΕΚΤ/ΟΑΕΔ και όχι από την εκάστοτε ΜΚΟ, ο ΟΑΕΔ μπόρεσε να ξεπεράσει εμπόδια που δημιουργούσαν κάποιοι φορείς στην εφαρμογή των προγραμμάτων: για

⁶ Για τον αγώνα στην Καισαριανή βλ. http://protouvouliakatoikwnkaisarianis.blogspot.gr/2014/05/blog-post_23.html και το «Απολογισμός του Αγώνα ενάντια στα Κοινοφελή (από Άλιμο ως Καισαριανή)» που μπορεί να βρεθεί στο έντυπο της Σκυα, Σφήκα, τεύχος 7, Νοέμβριος 2014 και πλέον στο <http://skya.espinet.net/2014/06/15/apologismos-alimos-kaisariani/>.

⁷ «Λουκέτο στον ΟΑΕΔ: Τα επιδόματα στο ΙΚΑ, προγράμματα και κοινοτικά κονδύλια σε ιδιώτες!», Εφημερίδα των Συντακτών, 18/08/2014, βλ. <http://www.efsyn.gr/?p=225623>.

παράδειγμα, όταν κάποιοι φορείς αρνήθηκαν να πάρουν κοινωφελείς, ο ΟΑΕΔ μπορούσε να τους τοποθετήσει σε άλλες υπηρεσίες. Η ευελιξία που επιτυγχάνεται με την κεντρική πια διαχείριση των ανέργων από τον ΟΑΕΔ καθιστά και πιο άμεση την επιβολή αυτής της εργασίας. Αντίστοιχη περίπτωση κεντρικής διαχείρισης είναι και η οδηγία που βγήκε από τον ΟΑΕΔ για την διαγραφή των ανέργων σε περίπτωση άρνησής τους να εργαστούν στη θέση για την οποία επιλέχτηκαν. Πρόκειται για αποφάσεις που λαμβάνονται και υλοποιούνται σαφώς πιο εύκολα και γρήγορα μέσω ενός κεντρικού φορέα όπως ο ΟΑΕΔ, παρά από ένα συνονθύλευμα διαφορετικών ΜΚΟ.

β. οι διαγραφές από τα μητρώα ανέργων – ένα ζήτημα αιχμής

Τον Δεκέμβριο του 2013 ο ΟΑΕΔ ανακοίνωσε σε οδηγό εφαρμογής των κοινωφελών προγραμμάτων εκείνης της χρονιάς ότι όποιος άνεργος αρνηθεί την θέση που έχει προκηρυχθεί, θα διαγράφεται από τα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Τι κρύβεται πίσω από αυτήν την πρωτοβουλία που ξεσήκωσε θύελλα αντιδράσεων από την πλευρά ημών των ανέργων;

Ο ΟΑΕΔ γνωρίζει ότι πλέον οι μήνες ανεργίας μεταφράζονται όλο και σε περισσότερους τομείς ως μόρια τα οποία αυξάνουν τις πιθανότητες πρόσληψης σε μια θέση εργασίας. Παράλληλα, όμως, με αυτό έπρεπε να βρεθεί ένας τρόπος να μην υπάρχει περιθώριο να διαχειριστούν οι ίδιοι οι άνεργοι την χρονική στιγμή την οποία θα εργαστούν και το είδος της εργασίας που θα κάνουν, δηλαδή εν τέλει, τα μόρια ανεργίας τους. Εδώ εμφανίζεται, λοιπόν, το μέτρο της διαγραφής των ανέργων σε περίπτωση άρνησης θέσης. Όταν για παράδειγμα ένας άνεργος έχει κάνει αίτηση σε ένα κοινωφελές και τον δεχτούν τότε πρέπει αναγκαστικά να δεχτεί τη συγκεκριμένη θέση, ακόμα κι αν βγει μια καινούργια προκήρυξη για κοινωφελή που τον ενδιαφέρει περισσότερο ή για κάποιο λόγο βρήκε τον τρόπο να παρατείνει την χρονική στιγμή που θα τον εκμεταλλευτούν στα επόμενα, ίσως, κοινωφελή. Αυτό ισχύει, γιατί άμα δεν δεχτεί τη συγκεκριμένη θέση θα διαγραφεί η ανεργία του, οπότε δεν θα έχει τα απαραίτητα μόρια ανεργίας για την επόμενη προκήρυξη. Για παράδειγμα, πολλοί ήταν οι πτυχιούχοι άνεργοι που στα πρώτα προγράμματα αρχικά έκαναν αίτηση σε θέσεις γενικών καθηκόντων, ενώ προέκυψαν και θέσεις για το πτυχίο τους και δούλεψαν τελικά σε αυτές.

Η κάθε υπηρεσία του Δημοσίου όμως που θέλει να «μπαλώσει» τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες της σε προσωπικό δεν μπορεί να φτιάχνει τα

ετήσια πλάνα της με βάση τις χρονικές προτεραιότητες και επιλογές του κάθε ανέργου και της κάθε άνεργης. Υπάρχει οπότε μια προσπάθεια ελέγχου των κινήσεων των ανέργων, αφού τα μόρια που «προσφέρουν» πρέπει να αξιοποιηθούν κατάλληλα με βάση το κρατικό πλάνο και το σχεδιασμό των δημόσιων υπηρεσιών για καθαρίστριες, φύλακες κτλ. και όχι τα προσωπικά σχέδια των ανέργων. Δεν πρέπει με κανένα τρόπο τα μόρια ανεργίας να γίνουν είτε όπλο άρνησης εργασίας είτε ελέγχου της χρονικής στιγμής της εργασίας από την πλευρά των ανέργων. Δεν αρκεί να εργαστείς για να πάρεις επίδομα εργασίας, αλλά πρέπει να εργαστείς και την χρονική στιγμή που το θέλουν. Αυτό βέβαια ενισχύει ακόμα περισσότερο την συνθήκη της υποτίμησης που έτσι κι αλλιώς βιώνει ο «κοινωφελής», μιας και του αφαιρούνται όλο και περισσότερα πεδία ελέγχου της ζωής του.

Το μέτρο της διαγραφής δεν υπάρχει στο ΦΕΚ με βάση το οποίο λειτουργούν τα κοινωφελή και η εφαρμογή του πρακτικά «πάγωσε» σε ένα βαθμό, μετά από τις αυθόρμητες κινητοποιήσεις ανέργων που ακολούθησαν την ανακοίνωση αυτή, με σημαντικότερη την άρνηση αρκετών «ωφελομένων» του ΟΑΣΑ να εργαστούν ως ελεγκτές-«κεφαλοκυνηγοί» άλλων ανέργων⁸. Ο ίδιος ο ΟΑΕΔ φρόντισε να βγάλει μια νέα οδηγία σύμφωνα με την οποία, λόγω της άρνησης ορισμένων φορέων να προχωρήσουν στην πρόσληψη των υποδειχθέντων ανέργων δεν θα διαγράφονται από τα μητρώα του οι «ωφελοόμενοι» που, με δήλωσή τους, δεν αποδέχθηκαν τη διαδικασία υπόδειξης και τοποθέτησης, χωρίς όμως να διευκρινίζεται ξεκάθαρα αν αυτό αφορά όλους τους «ωφελομένους» ή μόνο αυτούς των συγκεκριμένων φορέων.

Αν και δεν υποτιμάμε ούτε σε αυτήν την περίπτωση τη σημασία των αγώνων μας στην αναδίπλωση του ΟΑΕΔ (το αντίθετο), από την πρώτη στιγμή εκτιμούσαμε ότι πρόκειται για μια υποχώρηση τακτικής που δεν εμποδίζει τη στρατηγικού χαρακτήρα διπλή μετάλλαξη που βλέπουμε στη σχέση του ΟΑΕΔ με τους άνεργους: Πρώτον, ο ρόλος του ως κρατικός φορέας είναι η εφαρμογή της πολιτικής των «ενεργητικών μορφών αντιμετώπισης της ανεργίας» και αυτές εξ' ορισμού επιζητούν την καταπολέμηση της τάσης των ανέργων να αρνούνται/επιλέγουν εργασίες. Δεύτερον, ο ΟΑΕΔ αυτονομείται ως φορέας ενοικίασης εργατικού δυναμικού και προσπαθεί να

8 Βλ. <http://synekox.espivblogs.net/2013/12/21/anagazoun-anergous-na-kinigane-an-ergous/> και <http://synekox.espivblogs.net/2014/01/04/lathrepivates-se-mia-var-vari-poreia/>. Στις 30/12 πραγματοποιήθηκε και μια πρώτη οργανωμένη συγκέντρωση διαμαρτυρίας ενάντια στο μέτρο της διαγραφής, από τη «συνεκοx» και τους «άνεργους/ες από τις γειτονιές της Αθήνας».

λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά, από άποψη επιχειρηματικών κριτηρίων. Το πρώτο χαρακτηριστικό, αν και προφανές, δεν φτάνει να εξηγήσει γιατί πήρε ο ΟΑΕΔ την συγκεκριμένη πρωτοβουλία για τις διαγραφές κι όχι το ίδιο το κράτος που φτιάχνει το θεσμικό πλαίσιο μέσω των ΦΕΚ. Μια πιθανή απάντηση είναι ότι τέθηκε με αυτό τον τρόπο, πλάγια και πειραματικά, για να τσεκαριστούν οι αντιδράσεις ημών των ανέργων. Και μετά την πρώτη (μερική) δοκιμή, το κράτος θεσμοθετεί την επιβολή της «κοινωνικού» εργασίας (συνολικά) στους ανέργους ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη χορήγηση του εγγυημένου εισοδήματος (βλ. παρακάτω, κεφάλαιο Γ, ενότητα 3).

Αν κρίνουμε, όμως, τον ΟΑΕΔ, ως προς το δεύτερο επίπεδο, δηλαδή ως έναν φορέα στον οποίο το κράτος εναποθέτει την αποτελεσματική διαχείριση της «λιμνάζουσας» εργατικής δύναμης των ανέργων, διαβλέπουμε πολλά άμεσα οφέλη για τον οργανισμό από μια τέτοια κίνηση. Στα πρώτα κοινωνικά γνωρίζουμε, ως άμεσα εμπλεκόμενοι, ότι τελικά ένας σεβαστός αριθμός ανέργων αρνήθηκε να δουλέψει στην θέση που πέρασε, προτιμώντας να κρατήσει την κάρτα ανεργίας. Αυτές οι αρνήσεις αποδοχής εργασίας καταρχήν δημιουργούν παραπάνω δουλειά στους φορείς και στον ΟΑΕΔ, γιατί πρέπει να βρει τους επιλαχόντες, να καταρτίσει και να εκδώσει την τελική λίστα με τους «ωφελομένους» που θα εργαστούν. Επίσης, ένας άνεργος που δε δουλεύει είναι για το κράτος και συνεπώς, τον ΟΑΕΔ μια παραπάνω δαπάνη που πρέπει να περικοπεί. Επομένως, αποτελεί σεβαστή εξοικονόμηση πόρων η διαγραφή πολλών ανέργων από τα μητρώα του όταν αρνούνται τη θέση που τους αποδόθηκε. Ένας ΟΑΕΔ λοιπόν, που λειτουργεί με τα επιχειρηματικά κριτήρια ενός φορέα ενοικίασης ανέργων είναι απολύτως λογικό να προχωρήσει σε μια τέτοια λειτουργία.

Το συγκεκριμένο μέτρο της διαγραφής ανέργων, έρχεται να επιβεβαιώσει αρκετά ξεκάθαρα όσα υποστηρίξαμε σε σχέση με την εφαρμογή του workfare και στην Ελλάδα ως μέτρο επιβολής της εργασίας σε έναν «ανθεκτικό» άνεργο πληθυσμό. Γι' αυτό το λόγο, άλλωστε, θεωρούμε ότι, ανεξάρτητα από το προσωρινό του «πάγωμα», η λογική που πρεσβεύει το συγκεκριμένο μέτρο θα συνεχίσει να αποτελεί κεντρική στρατηγική των αφεντικών. Η σημασία της απόσυρσης/μη εφαρμογής του είναι ανάλογη της άρνησης εργασίας, παει να πει της δύναμης αρνησιкуρίας μας πάνω στις εντολές εργασίας των αφεντικών και, όπως παραδόξως, οι ενδείξεις δεν είναι τόσο απαισιόδοξες, αρκεί να μην ξεχνάμε κάτι βασικό. Ότι χρησιμοποιούμε τον όρο «άρνηση εργασίας», χωρίς τις επαναστατικές συνδηλώσεις που συνηθίζονται στον ευρύτερο αντιεξουσιαστικό χώρο, αλλά ως άρνηση της υποβαθμισμένης εργασίας, απέναντι στην οποία ορθώνεται ο καταναγκασμός

προς αυτή την υποβαθμισμένη εργασία, δηλαδή ως δύναμη επιλογής του χρόνου, του χώρου, του αντικειμένου και των συνθηκών εργασίας από την ίδια την τάξη.

γ. μηνιαίες πληρωμές και αργίες: η πρώτη κρατική υποχώρηση

Στα πρώτα πεντάμηνα προγράμματα των 625 ευρώ, τα δεδομένα ήταν θολά σε σχέση με τον τρόπο υπολογισμού του μισθού ενός «ωφελομένου», από τη στιγμή που εξαιρούνταν από τις ρυθμίσεις περί αδειών, ασθενείας κλπ. του εργατικού δικαίου. Εμείς υποστηρίζαμε έτσι κι αλλιώς το «αυτονόητο» δικαίωμα της πληρωμής μηνιαίου μισθού. Άλλωστε, το ίδιο το θεσμικό πλαίσιο αναφερόταν σε «ανθρωπομήνες απασχόλησης» και «25 ευρώ ημερησίως, όχι πάνω από 625 ευρώ μηνιαίως» (ΦΕΚ 613 15/04/2011). Παρά τη μεγάλη καθυστέρηση πληρωμών, στις περισσότερες περιπτώσεις που γνωρίζουμε, οι «ωφελομένοι» πράγματι πληρώθηκαν τα 625 ευρώ χωρίς να προκύψουν ιδιαίτερα ζητήματα με απουσίες. Σ' αυτό το γεγονός πρέπει να υπολογίσουμε τρία δεδομένα, πέρα από το πειραματικό της εφαρμογής των πρώτων κοινωνικών: α) ότι τα χρήματα του ΕΣΠΑ που περισσεύουν γυρνάνε πίσω στο ΕΚΤ (δεν υπάρχει σε αυτό το σημείο περιθώριο «λαμογαίας», δηλαδή να καρπωθούν οι ΜΚΟ επιπρόσθετα χρήματα από το κονδύλι που προοριζόταν συγκεκριμένα για τις πληρωμές των κοινωνικών), β) ότι αρκετοί φορείς ήταν ελαστικοί ως προς το ζήτημα των απουσιών και της «λούφας» για να καλμάρουν την γ) μαζική αντίδραση των ίδιων των «ωφελομένων» απέναντι στις καθυστερήσεις πληρωμών, που εκφράστηκε σε αρκετές περιπτώσεις με απουσία από την εργασία.

Υποστηρίζουμε με άλλα λόγια ότι το 2012-13 ο αγώνας επικεντρώθηκε και από τις δυο πλευρές (Κεφάλαιο-Εργασία) στο ζήτημα της έγκαιρης καταβολής του μισθού και στο αν οι άνεργοι και κυρίως οι νέοι/ες κάτω των 29 δεχόμαστε να δουλεύουμε κάμποσους μήνες με τον μισθό να έρχεται σε μορφή άτυπου επιδόματος, με τεράστια μάλιστα καθυστέρηση. Απ' ότι φάνηκε τη δεύτερη χρονιά, το κράτος υποχώρησε απέναντι στους αγώνες που δώσαμε οι εργαζόμενοι στα πεντάμηνα στα κοινωνικά προγράμματα του δημοσίου τομέα. Στη δεύτερη «φουρνιά» κοινωνικών προγραμμάτων του 2013-14, ο ΟΑΕΔ φροντίζει να λαμβάνει το κονδύλι του ΕΣΠΑ σε 3 δόσεις, με την πρώτη δόση να αντιστοιχεί στο 40% των συνολικών δεδουλευμένων, δηλαδή σε 2 μισθούς, όπως συνέβαινε μεν και στην πρώτη φουρνιά, με τη διαφορά πως τώρα φροντίζει από την ολοκλήρωση του πρώτου μήνα εργασίας τη σχετικά σταθερή και έγκαιρη πληρωμή στο πρώτο δεκαήμερο

κάθε μήνα. Αντίθετα, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, (όπου εκλείπουν οι συνδικαλιστικές δυνατότητες που εξάσκησαν οι νέοι στα 5μηνα του δημοσίου, με τη συμπαράσταση, σε ορισμένες περιπτώσεις «μονίμων» συναδέλφων) το κράτος κατάφερε, υπό τον μανδύα του «σεμιναρίου/πρακτικής άσκησης» (voucher), να εφαρμόσει σχετικά ανενόχλητα τη λογική της απλήρωτης εργασίας έναντι επιδόματος στους νέους κάτω των 29 ετών.

Επιμένουμε: η αλλαγή αυτή στα κοινωφελή του δημοσίου δεν είναι μικρής πολιτικής σημασίας. Το ίδιο κονδύλιο του ΕΣΠΑ υπήρχε στις τράπεζες από την πρώτη μέρα εργασίας των «ωφελούμενων» τόσο του 2012-13 όσο και του 2013-14. Στην πρώτη περίπτωση, όμως, μας έλεγαν ότι για να πληρωθούμε πρέπει να ολοκληρωθεί η αξιολόγηση του προγράμματος (η λογική του επιδόματος εργασίας που υπάρχει και στα voucher), ενώ στη δεύτερη περίπτωση το κράτος παίρνει την πρωτοβουλία (μετά τους αγώνες μας) να απλοποιήσει το θεσμικό πλαίσιο, έτσι ώστε να μπορεί ένας πεντάμηνος να αναπαράγει σε μηνιαία βάση την εργατική του δύναμη (να μη δανείζεται για να πάει στη δουλειά).

Δεν υποστηρίζουμε βέβαια ένα αφελές ιδεολογικό σχήμα όπου οι «μεγαλειώδεις αγώνες» των «ωφελούμενων» οδηγούν σε συντριπτικές νίκες κατά του ταξικού αντιπάλου την επόμενη χρονιά. Υποστηρίζουμε ότι το κράτος υπολογίζει κόστη και οφέλη, καθώς και την «αντικειμενική» κατάσταση, που αναδεικνύεται από τους ίδιους τους αγώνες μας και προτιμά π.χ. να μην απευθύνεται πλέον μόνο σε νέους κάτω των 29, που ενδέχεται να τους στηρίζει η οικογένεια, αλλά κυρίως σε μεγαλύτερης ηλικίας (και άλλων εργασιακών βιωμάτων) μακροχρόνιους ανέργους και να μας πληρώνει σε μηνιαία βάση, αρκεί να μη «γκρινιάζουμε» («λουφάρουμε», μπλοκάρουμε την εργασία) και να καλύπτουμε ξεκάθαρα πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Ας έχουμε υπόψη μας ότι μια τέτοια εργατική νίκη ωθεί το κεφάλαιο σε έναν καλά υπολογισμένο συμβιβασμό, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν συνεχίζει να αποσκοπεί στην περαιτέρω εκμετάλλευσή μας.

Πριν κατοχυρωθεί στα τελευταία προγράμματα η μηνιαία πληρωμή αυτού του φοβερού ποσού των 490 πλέον ευρώ, το κράτος προσπάθησε να εφαρμόσει τη λογική του ημερομισθίου στα επτάμηνα κοινωφελή προγράμματα του υπουργείου πολιτισμού. Εκεί, αν και λειτουργούσαν μέσα στο ίδιο θεσμικό πλαίσιο με τα πεντάμηνα, επιβλήθηκε μεγιστοποίηση του συνολικού διαστήματος εργασίας και ταυτόχρονα ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, αφού μεγάλο μέρος των «ωφελούμενων» απασχολήθηκε ως φύλακες σε μνημεία τουριστικού ενδιαφέροντος σε ημέρες και ώρες μη εργάσιμες. Το

μπάχαλο που επικράτησε με το αν ισχύει το πενθήμερο και οκτάωρο και με το τι θα γίνει με τις αργίες, προσπάθησαν να το εκμεταλλευτούν ΜΚΟ και λοιπά «ευαγή ιδρύματα του πολιτισμού»⁹, γράφοντας άλλα αντ' άλλων σε σχέση με το ωράριο εργασίας στις αναγγελίες πρόσληψης στον ΟΑΕΔ και μην πληρώνοντας τις αργίες, προκαλώντας την αντίδραση των πάνω από τετράμηνο απλήρωτων «ωφελούμενων» στα μουσεία. Τελικά, αναγκάστηκε να ξεκαθαρίσει το τοπίο το ίδιο το ΕΚΤ και το Υπουργείο Εργασίας, βγάζοντας εγκύκλιο που επιβεβαίωνε θεσμικά το εργατικό δίκαιο που γνωρίζαμε σε σχέση με την πληρωμή μηνιαίου μισθού 25 ημερομισθίων σύμφωνα με τους κανόνες ασφάλισης του ΙΚΑ¹⁰. Την ίδια ρύθμιση επικύρωσε μέσω εγκυκλίου κι ο ΟΑΕΔ για τα επόμενα 5μηνα, αν και φρόντισε να εξαιρέσει τους «ωφελούμενους» στην εκπαίδευση από τις 15ήμερες αργίες του Πάσχα, για τους οποίους (όπως και στον πολιτισμό) μεγιστοποιήθηκε το διάστημα συνολικής περιόδου απασχόλησης στους 6,5 μήνες.

δ. και με τα υπόλοιπα (ασφάλιση, άδειες, επιδόματα) τι γίνεται; η δεύτερη κρατική υποχώρηση

Με κατοχυρωμένα, επομένως, τα ζητήματα της μηνιαίας πληρωμής και της πληρωμής των αργιών, ίσως να περίμενε κάποιος/α που απογοητεύεται γρήγορα από τα «οικονομίστικα όρια» των αγώνων μας, ότι η «γκρίνια» και οι αγώνες των ωφελούμενων θα σταματούσαν. Κι, όμως, συνέβη το αντίθετο. Οι αγώνες των «κοινωφελών» του 2013-14, συνέχισαν επιδεικνύοντας «μεγαλύτερη πολιτική ωριμότητα» (με την έννοια ότι δεν ζητούσαν απλά αποπληρωμή δεδουλευμένων) γύρω από τις υπόλοιπες εξαιρέσεις τους από το εργατικό δίκαιο, με αιχμές το ζήτημα των αδειών και της ασφάλισης. Απέναντι σ' αυτά τα αιτήματα ο (πάντα «καλός») ΟΑΕΔ παρέπεμψε στον πολιτικό του προϊστάμενο, το Υπουργείο Εργασίας, οι δε φορείς σε αρκετές περιπτώσεις προσπάθησαν να καλμάρουν άτυπα τις αντιδράσεις, κάνοντας π.χ. τα «στραβά μάτια» απέναντι στις απουσίες λόγω ασθένειας. Το Υπουργείο Εργασίας, με τη σειρά του, επικύρωσε αυτά που εμείς, τουλάχιστον, γνωρίζαμε ως workfare/ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ορίζοντάς τες, συγκεκριμένα, ως «σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ειδικού σκοπού» που δεν δικαιολογούν την

9 ΕΠΕΚΑ, Ίδρυμα Ελληνισμού, UNESCO κ.α.

10 Πρακτικά σημαίνει ότι το 5ημερο 8ωρο αντιστοιχεί σε 6 ένσημα (οι 4 ημέρες σε 5 και οι 3 σε 4) και αν ένας εργαζόμενος δουλέψει όλες στις μέρες του μήνα θα πάρει 25 ένσημα, ανεξάρτητα του πόσες εργάσιμες/αργίες έχει ο μήνας.

ειδική προστασία του εργατικού δικαίου¹¹.

Λίγο μετά από αυτή την εγκύκλιο, ωστόσο, είχαμε την περίπτωση του αγώνα στον δήμο Καισαριανής, όπου μια Επιθεώρηση Εργασίας χαρακτήρισε έναν απολυμένο «ωφελούμενο» ως μισθωτό εργαζόμενο και ζήτησε να του καταλογιστούν μισθοί υπερημερίας, βάση του εργατικού δικαίου, όπως και έγινε¹². Επιπλέον, μετά από αγωνιστικές κινητοποιήσεις ανέργων/εργαζομένων και «ωφελούμενων», ο Δήμος αναγκάστηκε να προσφέρει δύο μέρες άδειας τον μήνα και αναρρωτικές στους 5μήνους του, ερχόμενος σε εμφανή κόντρα με τις προσταγές του ΟΑΕΔ και τη λογική του Υπουργείου Εργασίας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, αποδείχτηκε στην πράξη ότι τα λεγόμενα των αφεντικών σχετικά με τη «φιλοσοφία» των προγραμμάτων έχουν μια βαρύνουσα σημασία σε σχέση με τους αγώνες που οφείλουμε να δώσουμε, αλλά την τελευταία λέξη τη λένε πάντα οι ίδιοι οι αγώνες μας.

Μετά από αυτούς τους –μακριά από τα φώτα της δημοσιότητας– αγώνες για εργασιακά δικαιώματα της περιόδου 2013-14 το κράτος επανήλθε με κάποιες μικρές, αλλά σημαντικές τροποποιήσεις στο θεσμικό πλαίσιο των

11 Σε αυτήν την απαντητική εγκύκλιο της (γνωρίζοντας καλά το βαθύτερο πνεύμα της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης) γενικής γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας Άννας Στρατινάκη, υπενθυμίστηκε ότι αυτό που μετράει για τον χαρακτηρισμό μιας σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο (η συσσώρευση περισσότερων ενδείξεων δέσμευσης και εξαρτήσεως, το ότι δηλαδή για πέντε μήνες ξυπνάμε κάθε μέρα, πάμε στο ίδιο μέρος, εκτελούμε εντολές συγκεκριμένου προϊστάμενου κτλ.) αλλά το ποιοτικό στοιχείο, η ιδιαίτερη ποιότητα της δεσμεύσεως και εξαρτήσεως. Το ποιοτικό στοιχείο, λοιπόν, στην περίπτωση των κοινωφελών, υποστηρίζουν τα αφεντικά, δεν μπορεί να δικαιολογήσει την ειδική προστασία από το εργατικό δίκαιο για τρεις λόγους: 1. Γιατί αναφέρεται ρητά στο νόμο ότι εξαιρούμαστε από οποιαδήποτε άλλη παροχή, 2. Γιατί η πληρωμή στον ΟΑΕΔ γίνεται σε 3 δόσεις και απαιτείται μια διαδικασία έγκρισης που οδηγεί σε μηνιαία πληρωμή, 3. Γιατί ο Φορέας υποχρεούται να προσλαμβάνει τους άνεργους που του στέλνει ο ΟΑΕΔ. Σε «προλεταριακή μετάφραση»: το (1) αποτελεί μια ταυτολογία των αφεντικών («είναι ειδικού σκοπού γιατί εγώ το είπα»), στο (2) μας λένε ότι το πρόγραμμα δεν προέβλεπε μηνιαίο μισθό («άλλο που εμείς είμαστε καλοί και εντέλεις φροντίσαμε») για να την θεωρήσουμε κλασσική σχέση εξαρτημένης εργασίας και στο (3) μας υπενθυμίζουν ότι μας διαλέγει ο ΟΑΕΔ και μας ενοικιάζει στο αφεντικό, δεν πάμε δηλαδή εμείς άμεσα στον Δήμο και κλείνουμε μαζί του μια συμφωνία ως δυο «ελεύθερα πρόσωπα», για να μπορούμε να έχουμε την απαίτηση να ισχύει το «κλασσικό» κοινωνικό συμβόλαιο κεφαλαίου-εργασίας.

12 Για τον αγώνα στον Δήμο Καισαριανής βλ. υποσημείωση 6.

κοινωφελών προγραμμάτων της επόμενης χρονιάς (2015)¹³. Και «τι περίεργο»; Όλες οι θεσμικές αλλαγές έρχονται να απαντήσουν σε επίδικα που μπήκαν από τους αγώνες των «κοινωφελών» της προηγούμενης χρονιάς:

1. Αναγνωρίστηκαν βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα για αντίστοιχες εργασίες, ένα πάγιο αίτημα των «ωφελούμενων» στην καθαριότητα, που ως τώρα οδηγούσε σε πλείστες μοριακές αρνήσεις εκτέλεσης ανθυγιεινών εργασιών. Το κράτος, βέβαια, υποχώρησε ως προς αυτό το εργασιακό δικαίωμα, γνωρίζοντας το περιορισμένο αριθμό εργασιών που αναγνωρίζονται ως ανθυγιεινές (από εργατική σκοπιά πάλι θα μπορούσαμε να τις θεωρήσουμε κι όλες...) και επειδή με αυτό τον τρόπο αφαιρούνται και τα τελευταία εμπόδια ως προς την κάλυψη των διαρκών αναγκών των δημοσίων υπηρεσιών από χέρια που θα εκτελέσουν τέτοιες βαριές και «βρώμικες» εργασίες.

2. Για μηχανικούς, γιατρούς και δικηγόρους που υπάγονται στην ασφάλιση του Ε.Τ.Α.Α, οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στους αντίστοιχους τομείς του ταμείου του κλάδου τους, ένα αίτημα που μπήκε πέρυσι από «κοινωφελείς» των συγκεκριμένων ειδικοτήτων (που πλήρωναν την αυτασφάλισή τους στο ΕΤΑΑ, ενώ αποκτούσαν και δεύτερη ασφάλιση στο ΙΚΑ), κυρίως από το Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών (ΣΜΤ) που στήριξε αυτή την διεκδίκηση.

3. Διατηρείται η ασφαλιστική κάλυψη για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη όσων μακροχρόνιων ανέργων έχουν ασφάλιση μέσω του ΟΑΕΔ, μέχρι και τη λήξη διάρκειας των Προγραμμάτων. Πρόκειται για μια μερικότερη απάντηση σε ένα καυτό ζήτημα που αναδείχθηκε πέρυσι από τις κινητοποιήσεις μας: του γεγονότος ότι ξεκινάμε να δουλεύουμε ανασφάλιστοι και αποκτάμε δικαίωμα έκδοσης βιβλιαρίου στο ΙΚΑ ουσιαστικά μετά το πέρας του 5μήνου, αφού χρειάζεται να συμπληρωθούν και να οριστικοποιηθούν 50 ένσημα. 50 ένσημα αντιστοιχούν σε εργασία 2 μηνών, ενώ πρέπει να περάσουν και 3 μήνες για να αναγνωριστούν από το ΙΚΑ. Το αποτέλεσμα ήταν άνεργοι που είχαν βιβλιάριο υγείας πριν το 5μηνο να το έχαναν με το που ξεκινούσαν να εργάζονται! Η φετινή κρατική ρύθμιση αφορά πάλι μια μερίδα των μακροχρόνιων ανέργων που τους καλύπτει την υγειονομική περίθαλψη ο ΟΑΕΔ, κι έχει σχέση με το γεγονός ότι στην τρίτη «φουρνιά» σε αντιδιαμετρική κατεύθυνση με την πρώτη

13 ΦΕΚ 3172/26-11-2014

«φουρνιά» μοριοδοτούνται παραπάνω οι μακροχρόνιοι άνεργοι άνω των 29 ετών. Εμείς προκρίνουμε αυτή η μικρή κατάκτηση να μας ανοίξει την όρεξη για μεγαλύτερους αγώνες γύρω από το αίτημα της υγειονομικής ασφάλισης όλων των «προσωρινών» εργαζόμενων από το πρώτο μέχρι το τελευταίο λεπτό της εργασίας τους, ανεξάρτητα των κριτηρίων του ΟΑΕΔ για το ποιοι/ες δικαιούμαστε δωρεάν περίθαλψη. Έτσι παλεύεται και με πραγματικούς όρους το αίτημα της ασφάλισης όλων των ανέργων, αφού το βιβλιάριο έχοντας ετήσια ισχύ θα καλύπτει και μέρος από τα διαστήματα ανεργίας, μέχρι το επόμενο 5μηνο...

4. Κατοχυρώνεται για πρώτη φορά το δικαίωμα στην αναρρωτική άδεια. Πλέον, σε περίπτωση αρρώστιας «απαιτείται η προσκόμιση σχετικού πιστοποιητικού θεράποντος ιατρού του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο ωφελούμενος ή πιστοποιητικού από θεράποντα ιδιώτη ιατρό το οποίο ως προς το περιεχόμενό του επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης». Ταυτόχρονα, επισημαίνεται ότι το διάστημα απουσίας θα αναπληρωθεί μετά το κανονικό τέλος του προγράμματος. Με αυτόν τον τρόπο, το κράτος προχωρά στη ρύθμιση ενός εκ των σημαντικότερων διεκδικήσεών μας (ένα κεντρικό μας σύνθημα πέρυσι στις κινητοποιήσεις στον ΟΑΕΔ Αλίμου ήταν «ακούστε το καλά είναι νόμος της φύσης, πρέπει να πληρώνεσαι άμα αρρωστήσεις»), διασφαλίζοντας ταυτόχρονα –σε αντιδιαστολή με το υπάρχον εργατικό δίκαιο, στο οποίο δεν μπαίνει ζήτημα αναπλήρωσης των «χαμένων» ωρών– ότι η δουλειά που είναι να γίνει θα γίνει και ότι το ποσό που θα πληρωθεί θα αντιστοιχεί στην εξ' αρχής ορισμένη ποσότητα εργασίας. Παράλληλα, πρόκειται για θεσμοποίηση του άτυπου καθεστώτος που ίσχυε μεταξύ προϊστάμενων-«ωφελομένων» στις περισσότερες των περιπτώσεων αρρώστιας, οπότε και συμπληρώνονταν κανονικά τα παρουσιολόγια (για να μη καθούν ημερομίσθια) με την άτυπη συμφωνία να δουλέψει παραπάνω αντίστοιχο διάστημα ο/η άρρωστος/η.

Να επισημάνουμε τέλος δυο ενδιαφέροντα σημεία σε σχέση με το ζήτημα «άδειες»: Το πρώτο είναι ότι, έστω και με την «τιμωρία» της αναπλήρωσης αποτελεί σημαντική κατάκτηση για περιπτώσεις συναδελφισμών που χρειάζονται αναρρωτική άδεια για εγκυμοσύνη ή αντιμετωπίζουν σοβαρές ασθένειες και έχουν ανάγκη το πενιχρό εισόδημα των κοινωφελών προγραμμάτων. Το δεύτερο είναι πως η απάντηση στο αίτημα «άδειες» για το κράτος αρχίζει και τελειώνει σε αυτή την πλάγια δικαιολόγηση της απουσίας

από τη δουλειά για λόγους ανωτέρας βίας (κάτι που θεσμοθετείται με αντίστοιχο τρόπο και για τα voucher της περιόδου 2013-15). Το ζήτημα «δυο μέρες άδεια το μήνα, όπως όλοι οι κανονικοί εργαζόμενοι», δεν αναγνωρίζεται από το κράτος που επιμένει ακόμα πιο ρητά στο τελευταίο ΦΕΚ για την εξαίρεση των «ωφελομένων» από το εργατικό δίκαιο¹⁴.

Όμως με αυτήν την θεσμική αλλαγή δίνεται η δυνατότητα να απουσιάσουμε από τη δουλειά απλά με ένα χαρτί ιδιώτη γιατρού (προφανώς η πρόβλεψη αυτή έχει σχέση με τ' ότι οι περισσότεροι «κοινωφελείς» –όπως αναφέρθηκε– δουλεύουν ανασφάλιστοι), γεγονός που από τη «σκοπιά της άρνησης εργασίας» φανταζόμαστε ότι μπορούμε να το χρησιμοποιήσουμε ως μέσο «άτυπων» αδειών, να λείψουμε δηλαδή από τη δουλειά για προσωπικούς λόγους προσποιούμενοι τους αρρώστους, υπολογίζοντας ότι θα δουλέψουμε παραπάνω στο τέλος του 5μήνου. Κι αυτό θεωρούμε ότι αποτελεί κατάκτηση σε σχέση με την πειθάρχηση στους χρόνους του Κεφαλαίου που προσπαθεί να επιβάλλει το workfare. Μέσω τέτοιων βημάτων που έχουν περισσότερη σχέση με το «πραγματικό σύνταγμα» των εργασιακών σχέσεων παρά με τις προβλέψεις των νόμων τους, θεωρούμε ότι αποκτά υλική απόσταση και δυνατότητα πραγματοποίησης ο στρατηγικός μας στόχος που δεν είναι άλλος από την στην πράξη κατάργηση των συγκεκριμένων διατάξεων εξαίρεσης, δηλαδή την στην πράξη κατάργηση των κοινωφελών προγραμμάτων.

ε. καλύτερα χωρίς προσχήματα:

κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών

Η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών στην περίπτωση των κοινωφελών προγραμμάτων είναι ένα θέμα που αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο θέλουν να διαχειριστούν το ζήτημα της εργασίας τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα και τα κοινωφελή προγράμματα που εφαρμόζονται σε αυτόν, υπάρχει μια σημαντική θεσμική διαφοροποίηση ανάμεσα στην πρώτη και στην δεύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών. Στην πρώτη εφαρμογή των κοινωφελών προγραμμάτων είναι ξεκάθαρο από το ΦΕΚ ότι τα «κοινωφελή» έχουν ως στόχο την υλοποίηση «κοινωφελών δράσεων». Αυτό σημαίνει ότι οι υπηρεσίες

¹⁴ «Ο ΟΑΕΔ δεν υποχρεούται να καταβάλει οποιαδήποτε άλλη παροχή ή ενίσχυση στους ωφελομένους (άδεια, επίδομα αδείας, ειδικές άδειες κ.α.) και γενικώς δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, πέραν των ρητών προβλεπομένων στην παρούσα Κ.Υ.Α.», 'Ο.π.

έπρεπε τυπικά να προσφέρουν «κοινωνικές έργα» για να έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν σε αυτή τη δράση. Προέκταση αυτής της λογικής ήταν και η απαγόρευση να εργάζονται οι «κοινωνικοί» σε θέσεις που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Πρακτικά, αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται θέσεις εργασίας με κάτι ευφάνταστα ονόματα όπως «δημιουργία ομάδας εθελοντών» και λοιπά συναφή.

Πέρα από αυτές τις θέσεις και παρόλη την απαγόρευση της κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών, υπήρχαν και αρκετές θέσεις εργασίας οι οποίες αφορούσαν την καθαριότητα στους Δήμους, στελέχωση βρεφονηπιακών σταθμών κ.ά. που ουσιαστικά κάλυπταν βασικές ανάγκες του δημοσίου τομέα. Ζητούσαν δηλαδή εργάτες/τριες καθαριότητας και αυτό το ονόμαζαν κοινωνικό έργο του Δήμου. Οπότε, σε αυτήν την πρώτη εφαρμογή έχουμε κάποιες θέσεις εργασίας που παρέπεμπαν αυτόματα σε θέσεις πάγιων και διαρκών αναγκών και κάποιες θέσεις εργασίας που θεωρητικά αφορούσαν «κοινωνικό έργο», αλλά επί του πρακτέου η δημόσια υπηρεσία φρόντιζε να σε τοποθετεί σε θέσεις που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Αυτή η συνθήκη έπρεπε να ρυθμιστεί γιατί άφηνε περιθώρια αντίδρασης (άρνησης εκτέλεσης εργασίας/μοριακών αγώνων) από την πλευρά των «κοινωνικών».

Κατά την δεύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών, λοιπόν, δεν χρειάζεται ούτε φαντασία, αλλά ούτε και απόδειξη ότι οι υπηρεσίες προσφέρουν κοινωνικό έργο για να έχουν δικαίωμα να προσλάβουν κοινωνικούς εργαζόμενους. Στο νέο ΦΕΚ είναι ξεκάθαρο ότι ο σκοπός ύπαρξης των κοινωνικών προγραμμάτων, εκτός των άλλων, είναι η «αναβάθμιση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών μέσω προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα». Με βάση αυτό είναι ξεκάθαρο πια στους εργαζόμενους σε ποια υπηρεσία θα εργαστούν και ότι θα καλύψουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Αντίστοιχα, αυξήθηκαν οι δημόσιες υπηρεσίες που μπορούν να προσλάβουν κοινωνικούς, με πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτό της υλοποίησης των προγραμμάτων σε φορείς που διαχειρίζεται το Υπουργείο Παιδείας.

Ταυτόχρονα, η «αναβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών μέσω των κοινωνικών προγραμμάτων» έρχεται σε μια συγκυρία ευθείας υποβάθμισης τους, μέσω της εφαρμογής της αναδιρθρωτικής πολιτικής των απολύσεων και των διαθεσιμότητων που προβλέπεται στο μνημόνιο συνεργασίας του ελληνικού κράτους με ΔΝΤ/ΕΕ/ΕΚΤ. Καθόλου τυχαία, η δεύτερη «φουρνιά» των «κοινωνικών» συνέπεσε με το λοκ-άουτ στην ΕΡΤ, τις απολύσεις διοικητικών υπαλλήλων στα πανεπιστήμια, την εκδίωξη των σχολικών φυλάκων και τις απολύσεις εκπαιδευτικών από τα σχολεία, τις συγχωνεύσεις

νοσοκομείων, την εφαρμογή πολιτικών «αξιολόγησης» σε όλο το δημόσιο τομέα. Χωρίς προσχήματα, πλέον, οι «ωφελοούμενοι» άνεργοι καλούμαστε να καλύπτουμε τα κενά που δημιουργούνται από τις απολύσεις μόνιμων και (οκτάμηνων) συμβασιούχων εργαζόμενων, που εργάζονταν υπό καθεστώς ρυθμισμένων εργασιακών σχέσεων.

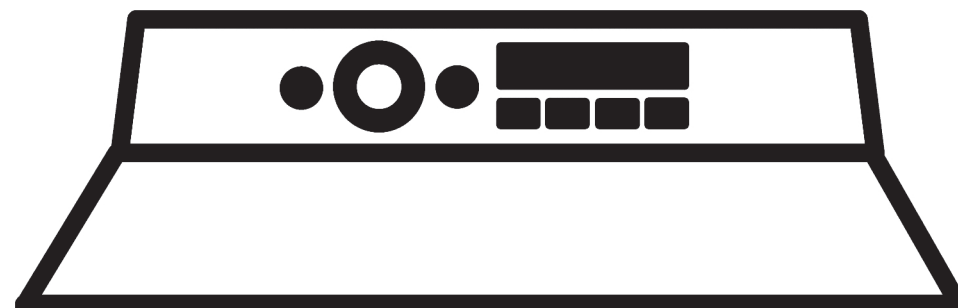
Αν και δεν έχουμε ακόμα την πλήρη εικόνα του μεγέθους της αλλαγής της ταξικής σύνθεσης που συντελείται (λόγω και του σχετικού μπλοκαρίσματος αυτών των πολιτικών, σε κάποιες περιπτώσεις, από τους αγώνες των «μόνιμων»), είναι σίγουρο ότι τα κοινωνικά προγράμματα λειτουργούν ως πολιορκητικός κριός για το τσάκισμα των συνδικαλιστικών αντιστάσεων και τη διάλυση των εργασιακών κοινοτήτων αγώνα στο δημόσιο τομέα. Πολύ απλά, κάθε «μόνιμος» βλέπει στο πρόσωπο του 5μηνου συναδέλφου του την αβεβαιότητα, ανέχεια και υποτίμηση που τον περιμένει στο άμεσο μέλλον σε περίπτωση που δεν πειθαρχήσει στις εντολές των προϊστάμενων του. Καθίσταται έτσι ακόμα πιο επιτακτική η προσπάθεια σύνδεσης των αγώνων των δυο αυτών διαφορετικών εργασιακών υποκειμένων. Μια προσπάθεια σύνδεσης που όσο προχωράει σε μοριακό επίπεδο κάθε φορά που ένας «μόνιμος» καλύπτει την απουσία του «προσωρινού» συναδέλφου του, ή ακόμα περισσότερο σε πολιτικό επίπεδο, όταν ένα σωματείο συμπαραστέκεται στις διεκδικήσεις των πεντάμηνων (π.χ. ΗΔΙΚΑ¹⁵, Δήμος Νίκαιας-Ρέντη¹⁶), άλλο τόσο φαίνεται μακρινό όνειρο όταν βλέπουμε γραφειοκρατικά σωματεία να δίνουν τον «υπέρ πάντων αγώνα» ενάντια στο μνημόνιο, αποδεχόμενα ταυτόχρονα ως φυσιολογική συνθήκη την εκμετάλλευση των «ωφελοούμενων» συναδέλφων δίπλα τους.

Να αναφέρουμε, τέλος, ότι ένα μεγάλο ποσοστό ανέργων είναι άνεργοι με πτυχία. Στην πρώτη εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών σε αρκετές περιπτώσεις οι θέσεις που κάλυπταν δεν προσέφεραν κάποια ιδιαίτερη προϋπηρεσία στους ωφελούμενους ακόμα κι αν κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας. Οπότε, υπό αυτήν την έννοια δεν ήταν και τόσο χρήσιμες για τους «ωφελοούμενους». Στη δεύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών αυξάνονται κατά πολύ οι θέσεις που όχι μόνο απαιτούν συγκεκριμένο πτυχίο (κάτι που ίσχυε και στα πρώτα κοινωνικά), αλλά προσφέρουν και αξιολογική προϋπηρεσία. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η περίπτωση των ψυχολόγων στα σχολεία, αλλά και των προγραμματιστών

¹⁵ Βλ. Δελτίο τύπου εργαζόμενων 5μηνης απασχόλησης στην ΗΔΙΚΑ Α.Ε. στο www.skya.espin.net όπως και το «Για τον αγώνα “κοινωνικών” στην ΗΔΙΚΑ ΑΕ», Σφήκα, τεύχος 7, Νοέμβριος 2014.

¹⁶ Βλ. <http://synekox.espinblogs.net/2014/02/13/enimerosi-kinitopoiisi-oaed-nikaias/>

στην ΗΔΙΚΑ. Εκτός, λοιπόν, από το γεγονός ότι εκμεταλλεύονται πια την συγκεκριμένη γνώση και δεξιότητα του «ωφελομένου» που, ούτως ή άλλως, υπήρχε, του πετάνε και το «τυράκι» της προϋπηρεσίας καθιστώντας ακόμα πιο δύσκολο τον αγώνα εναντίον της συγκεκριμένης εργασιακής συνθήκης από τους «ωφελομένους».



Ο επόμενος γύρος / / προβλέψεις για το τι έπεται

α. το workfare στον ιδιωτικό τομέα: κάθε επιχείρηση και από ένα Voucher, κάθε «ωφελομένος» κι ένα «τυράκι»

Τα κοινωφελή προγράμματα για τη στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών της περιόδου 2014-15 αφορούν 50.000 ανέργους και αποτελούν ένα σημαντικό, αλλά μικρό κομμάτι των στρατηγικών workfare που ετοιμάζεται να εφαρμόσει το επόμενο διάστημα το ελληνικό κράτος. Με τις συνηθείς τυμπανοκρουσίες περί ανάπτυξης, η συγκυβέρνηση ΝΔ-ΠΑΣΟΚ ανακοίνωσε το καλοκαίρι του 2014 συνολικά 15 προγράμματα/δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας συνολικού προϋπολογισμού 1 δις που αφορούν 400.000 περίπου ανέργους, διαφόρων ηλικιών και εκπαιδευτικών/εργασιακών προσόντων. Αν προσπαθήσουμε να τα χωρίσουμε σε γενικές κατηγορίες έχουμε τα εξής:

Πίνακας με τα νέα προγράμματα του ΟΑΕΔ την περίοδο 2014-15

Προγράμματα	Ηλικίες	“Ωφελούμενοι”	Κλάδος	Σκοπός
Voucher/επιταγές κατάρτισης	έως 29 ετών	70.000	ιδιωτικές επιχειρήσεις, τουρισμός, υγεία	Κατάρτιση-πρακτική άσκηση
Voucher/επιταγές εισόδου	18-24	12.000	Ιδιωτικές επιχειρήσεις	Απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας
Προγράμματα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης	18-24	8.000	Ιδιωτικές επιχειρήσεις	παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, προώθηση σε προγράμματα κατάρτισης, απασχόλησης, ή δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας
Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης	έως 24 ετών	15.000	Τουρισμός, Αγροτική Παραγωγή, Ναυτιλία, Πληροφορική	Ενδυνάμωση δεξιοτήτων σε ειδικότες τομείς αιχμής της οικονομίας
Πρόγραμμα για την Προώθηση της Απασχόλησης μέσω Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης	άνω των 29 με χαμηλά τυπικά προσόντα	16.000	Ιδιωτικές επιχειρήσεις σε κλάδους αιχμής της ελληνικής οικονομίας	κατάρτιση, πρακτική άσκηση, απασχόληση 25% των συμμετεχόντων για 2 μήνες
Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.)		10.000	Δήμοι, κοινωνικές δομές	Κοινωνικές επιχειρήσεις, κοινωνική οικονομία
Επιδότηση καινοτόμου επιχειρηματικότητας	έως 35	2.000		Αυτοαπασχόληση
Προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων	15.000	25-66 και 30-66	Ιδιωτικός τομέας	Επιδοτούμενη απασχόληση
Πρόγραμμα για μακροχρόνια άνεργους	Άνω των 50	10.000		Επιδοτούμενη απασχόληση για σύνταξη
Τοπικά σχέδια για την απασχόληση (ΤοπΣα), Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για Ευάλωτες Ομάδες –		10.000	Κοινωνικές δομές	Εργασία πάνω στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας

Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι τα voucher ή παρόμοια προγράμματα ξεφεύγουν από την ηλικιακή κατηγορία 18-29 στην οποία απευθύνονταν κατά την πρώτη χρονιά εφαρμογής τους (2013-14) και εξαπλώνονται ηλικιακά τόσο προς τα πάνω όσο και προς τα κάτω, ενώ στο στόχαστρο μπαίνουν και οι μακροχρόνια άνεργοι χαμηλών εκπαιδευτικών προσόντων, ανεξαρτήτου ηλικίας. Ουσιαστικά, όπως και στα κοινωφελή, η ηλικία 18-29 ουσιαστικά αποτέλεσε το πειραματόζωο για να δοκιμαστεί η συνθήκη της «πρακτικής άσκησης» (άμισθης εργασίας έναντι ενός επιδόματος εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος) σε ευρύτερα στρώματα ανέργων. Αν και υποψιαζόμαστε από διηγήσεις συναδέλφων ότι οι μοριακές αντιστάσεις δεν έλειψαν ούτε από τα voucher (π.χ. συλλογική «γκρίνια» στα ΚΕΚ για τις καθυστερήσεις πληρωμών, πτώση του ρυθμού παραγωγής, άρνηση εκτέλεσης οποιαδήποτε εργασίας), σίγουρα δε συναντήσαμε εκείνου τους είδους τις συλλογικές κινητοποιήσεις που υπήρξαν στα κοινωφελή του δημοσίου. Αυτό, βέβαια, οφείλεται στην απουσία ισχυρών συνδικαλιστικών αντιστάσεων στον ιδιωτικό τομέα, στον μεγαλύτερο κατακερματισμό των εργαζομένων σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αλλά και στην πρόβλεψη-«τυράκι» για τη δυνατότητα σύναψης επιδοτούμενων από τον ΟΑΕΔ 6μηνων ατομικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου με την επιχείρηση, σε περίπτωση που ο νέος αποδειχθεί «παραγωγικός» και «χρήσιμος».

Πόσο ρεαλιστική ως προσδοκία είναι αλήθεια αυτό το «τυράκι»; Το Υπουργείο Εργασίας υποστηρίζει στην προπαγάνδα του περί ανάπτυξης ότι ένα 20% των «ωφελομένων» βρίσκει δουλειά μετά το πρόγραμμα. Από τα στοιχεία που δίνει για τα περσινά προγράμματα η υπεύθυνη για το voucher της Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του Υπουργείου Εργασίας, το ποσοστό αυτό δεν ξεπερνάει το 9,2%¹⁷. Οι «υποσχέσεις καριέρας» είναι εντέλει μια «κοροϊδία» που τρέφεται από τις αυταπάτες των πτυχιούχων νέων; Νομίζουμε πρέπει να δούμε και τις δύο πλευρές. Σίγουρα τα Voucher χρησιμοποιήθηκαν από πολλές επιχειρήσεις ως τζάμπα ανακυκλώσιμο εργατικό δυναμικό για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Από την άλλη, αποτελούνε ακριβώς για το ίδιο λόγο, μια καλή και φθηνή ευκαιρία για εισαγωγή «νέου αίματος» που ανανεώνει το δυναμικό μιας επιχείρησης.

¹⁷ «Από τους 25.384 ωφελούμενους έχει μετατραπεί η πρακτική άσκηση σε σύμβαση εργασίας σε 2.812 παιδιά που μέχρι σήμερα έχουν ολοκληρώσει την πρακτική άσκηση», βλ. <http://www.vice.com/gr/read/v-for-voucheraides>

Σε σχέση με όλα τα παραπάνω, στα voucher της περιόδου 2014-15 το κράτος προχωρά στις εξής αλλαγές:

1. Ενώ αυξάνει το διάστημα της απασχόλησης από 5 σε 6 μήνες αυξάνει κατά πολύ λιγότερο το επίδομα για την κατάρτιση και το επίδομα της «πρακτικής», το οποίο σπάει σε δυο δόσεις. Ουσιαστικά ο νέος άνεργος καταρτίζεται και δουλεύει για 3 «επιδόματα εργασίας» (το ένα μετά την κατάρτιση, τα δυο μετά τη λήξη της εργασίας) που αντιστοιχούν πλέον (λόγω της 6μηνης απασχόλησης) σε μισθό 400 ευρώ το μήνα για πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ και 373 ευρώ για απόφοιτους λυκείου/ΙΕΚ.

2. Προχωρά στην εγκατάσταση «εργασιακού υπευθύνου» από την πλευρά της επιχείρησης που θα συνεννοείται με τον «υπεύθυνο πρακτικής» του ΚΕΚ, για να λύνουν τα προβλήματα που προκύπτουν με την «γκρίνια» των «ωφελομένων».

3. Στα καινούρια προγράμματα, αν μια επιχείρηση έχοντας πιάσει το επιτρεπτό όριο των εργαζόμενων με voucher, κρατήσει έστω και έναν «ωφελούμενο», στο επόμενο πρόγραμμα δικαιούται να προσλάβει πλέον το 40% των εργαζόμενων της μέσω των προγραμμάτων. Αντιθέτως, αν η επιχείρηση αυτή δεν κρατήσει κανέναν από τους εργαζόμενους του προγράμματος, τότε αποκλείεται από το επόμενο πρόγραμμα. Είναι ολοφάνερο, ότι με αυτό το μέτρο ο ΟΑΕΔ επιδιώκει να αυξήσει το χαμηλό ποσοστό προσλήψεων της προηγούμενης περιόδου (προφανώς, αυξάνοντας και το δέλεαρ του «τυρακίου»).

4. Αναλόγως με τα «κοινωφελή», αρχίζουν να πέφτουν τα προσχήματα όσον αφορά την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών που προκύπτουν από τις απολύσεις μόνιμου προσωπικού. Στους όρους των περσινών προγραμμάτων απαγορευόταν να εμπλακούν επιχειρήσεις που είχαν προχωρήσει σε απολύσεις μόνιμου προσωπικού. Ξέρουμε, βέβαια, από διηγήσεις συναδέλφων, ότι δεν αποτέλεσε σπάνιο φαινόμενο η ύπαρξη αφεντικών που ξεπέρασαν αυτόν το σκόπελο, κάνοντας τις «λαμογιές» τους, όπως π.χ. να έχουν ένα νέο με «μπλοκάκι» και να τον αναγκάζουν να βγάζει κάρτα ανεργίας για να τον προσλάβουν με voucher ή ακόμη και να απολύουν προσωπικό αμέσως μετά την έγκριση συμμετοχής στο πρόγραμμα. Στα νέα voucher πλέον έχουν δικαίωμα συμμετοχής και επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει σε απολύσεις μόνιμου προσωπικού, αρκεί να μη μεταβάλλεται ο αριθμός

των μόνιμων εργαζομένων. Πεδίο δόξης λαμπρό, λοιπόν, για να σκαρφιστούν διάφορα τα πιο πονηρά των αφεντικών...

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται από το ελληνικό κράτος και την Ε.Ε. στην εργασιακή ενεργοποίηση των ανέργων ηλικίας 15-24, όπου το ποσοστό ανεργίας εκτοξεύεται στο 52%. Ουσιαστικά πρόκειται, για το πιο προλεταριακό και χωρίς τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα κομμάτι της νεολαίας που πετιέται εκτός εκπαιδευτικής διαδικασίας λόγω της τρέχουσας εκπαιδευτικής αναδιάρθρωσης («Νέο Λύκειο», αλλαγές στον τρόπο πρόσβασης σε ΑΕΙ-ΤΕΙ, όπως και η διαρκής αναδιάρθρωση στα τελευταία) και των ταξικών φραγμών που ορθώνονται. Τα think tanks των αφεντικών έχουν πολλές φορές εκφράσει την ανησυχία τους για τον κίνδυνο δημιουργίας μιας «χαμένης εργασιακής γενιάς» σε πανευρωπαϊκό επίπεδο¹⁸ και τα προγράμματα και οι δράσεις κάτω από την «ομπρέλα» του «Εθνικού Σχεδίου Δράσης Εγγύηση για τη Νεολαία»¹⁹ προσφέρουν τα αναγκαία «πακέτα» επαγγελματικής κατάρτισης για να «ξετριφτούν» οι νέοι/ες και να μη «βαλτώσουν». Μην ξεχνάμε ότι τα ίδια τα αφεντικά υπολογίζουν τον «κοινωνικό κίνδυνο αποσταθεροποίησης» όσο εκτεταμένα κομμάτια νέων συνηθίζουν να επιβιώνουν για χρόνια εκτός αγοράς εργασίας. Και η λύση, φυσικά, έχει περιγραφεί αρκετά γλαφυρά από τους «λαγούς» των αφεντικών: «Κατάρτιση του κατώτατου μισθού για τους νέους, έως ένα έτος από την πρόσληψή τους, ώστε να δίνεται ισχυρό κίνητρο στην επιχείρηση να τον/την προσλάβει και να κρίνει την καταλληλότητά του/της (βασικές και μη γνώσεις και δεξιότητες)»²⁰.

Σε εντελώς διαφορετική ηλικιακή σκάλα, αλλά στην ίδια κατηγορία χαμηλών τυπικών προσόντων, κάποια προγράμματα του ΟΑΕΔ στοχεύουν στους μακροχρόνια ανέργους άνω των 30, δίνοντας κίνητρα στις επιχειρήσεις

18 Βλ. π.χ. ενδεικτικά «Ε.Ε.: Κίνδυνος για μια “χαμένη γενιά” από την υψηλή ανεργία, Έθνος, 13/3/13, <http://tinyurl.com/oztc5ex>

19 Η ευρύτερη «ομπρέλα» κάτω από την οποία μπαίνουν πολλά από τα προαναφερθέντα προγράμματα του ΟΑΕΔ για 180.000 ανέργους 15-24 ετών, οι οποίοι δεν εργάζονται αλλά και δεν συμμετέχουν σε οποιοδήποτε κύκλο εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Υποτίθεται, ο στόχος, μέσα από την εφαρμογή 27 δράσεων, είναι οι συγκεκριμένοι νέοι να λαμβάνουν μια πρόταση καλής ποιότητας για απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση μέσα σε χρονικό διάστημα τεσσάρων μηνών από τότε που θα αποχωρήσουν από την επίσημη εκπαίδευση ή από τότε που θα μείνουν χωρίς εργασία.

20 Βλ. Ιωάννης Χολέζας, «Δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας», περιοδικό Ελληνική Οικονομία: Μηνιαίο Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων, τχ.Ι, Ιανουάριος 2014, εκδόσεις Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ).

να κρατήσουν τους ανέργους «έστω και για δύο μήνες». Το αν αυτοί οι «ωφελοούμενοι» θα πληρώνονται πριν από αυτούς τους δυο μήνες σαν «κοινωφελείς» (μηνιαία) ή σαν voucherades με «επίδομα εργασίας», μένει να διαλευκανθεί στο προσεχές μέλλον αν και τ' αφεντικά είναι, και ως προς αυτό, ξεκάθαρα στις προθέσεις τους: «Αντικατάσταση του επιδόματος ανεργίας με επίδομα απασχόλησης στα πρότυπα της επιταγής εργασίας, με ιδιαίτερη βαρύτητα στην περίπτωση των νέων και των εργαζόμενων κοντά στη συνταξιοδότηση, αφού αποφεύγεται η αποθάρρυνση και η απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου που ενσωματώνουν»²¹. Στις ίδιες κατηγορίες δεν μπορούμε επίσης, παρά να προσέξουμε τη σφοδρή επιθυμία των αφεντικών να σπρώξουν το άνεργο δυναμικό προς κλάδους αιχμής της ελληνικής οικονομίας που αποφεύγουν να εργαστούν πολλοί ντόπιοι άνεργοι (π.χ. αγροτική παραγωγή).

Τέλος, στο «προοδευτικό άκρο» του workfare δεν μπορούν να λείπουν και τα προγράμματα που επιζητούν την «αυτοοργάνωση» των ανέργων σε αστικούς συνεταιρισμούς (Κοιν.Σ.Επ.) ή την αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους για τις ανάγκες της τοπικής οικονομίας (Τοπ.Σα.). Η μέχρι στιγμής μικρή εμπειρία δείχνει ότι τέτοιου είδους προγράμματα συνηθίζουν να καλύπτουν τα πελατειακά κενά που δημιουργούνται στην τοπική αυτοδιοίκηση λόγω της αναδιάρθρωσης (π.χ. ένας δήμαρχος σπρώχνει «δικούς του» να φτιάξουν μια Κοιν.Σ.Επ. για να αναλαμβάνουν υπεργολαβίες ως «ελεύθεροι επαγγελματίες», στην ουσία επιδοτούμενα από το ΕΣΠΑ «αφεντικά του εαυτού τους», που μερικές φορές καταλήγουν και απλήρωτα) και ήδη κάποιοι κρατικοί αξιωματούχοι «κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου» ότι λειτουργούν με βάση τις «λαμογιές» που έκαναν και οι ΜΚΟ στα «κοινωφελή»²². Με ανάλογο «βόλεμα ημετέρων», λειτουργούν στην πράξη πολλές επιδοτήσεις του ΟΑΕΔ σε επιχειρήσεις για να προσλάβουν ανέργους για 1 χρόνο.

β. εντατικοποίηση εργασίας / έλεγχος από ΟΑΕΔ, φρένο στις «άτυπες» διεκδικήσεις, εισαγωγή κάρτας

Στην πρώτη εφαρμογή της κοινωφελούς εργασίας είχαμε τη συνεργασία των δικαιούχων ΜΚΟ, οι οποίες επισύναπταν ένα έγγραφο γνωστό ως «μνημόνιο συνεργασίας» με τους φορείς στους οποίους τελικά θα

21 Ό.π.

22 Βλ. π.χ. "Προειδοποίηση Ρακιντζή: Κίνδυνος οι ΚΟΙΝΣΕΠ να γίνουν νέες 'ΜΚΟ'" στο <http://tinyurl.com/nmlv2cn>

εργάζονταν οι κοινωφελείς όπως δήμοι, νοσοκομεία, μουσεία. Οι δικαιούχοι, αφού επέλεξαν τους επιτυχόντες «κοινωφελείς», τους έστελναν στους αντίστοιχους φορείς για να αναλάβουν εργασία. Υπήρχε ένα αρχικό πλαίσιο περιγραφής της θέσης από την ίδια την προκήρυξη και οι φορείς από εκεί και πέρα αναλάμβαναν την διαχείριση των εργαζομένων σε συνεννόηση με την ΜΚΟ. Αυτό το πλαίσιο όριζε ότι οι φορείς είχαν την υποχρέωση να κρατούν ένα απουσιολόγιο το οποίο έπρεπε να παραδώσουν στην ΜΚΟ έτσι ώστε με βάση αυτό να γίνεται η πληρωμή των εργαζομένων. Αντίστοιχα, οι ΜΚΟ είχαν την υποχρέωση να παρακολουθούν την υλοποίηση του προγράμματος. Εδώ μπαίνει και η άλλη παράμετρος που ίσχυε στην πρώτη εφαρμογή των κοινωφελών προγραμμάτων. Σε αυτό το αρχικό πλαίσιο, απαγορευόταν οι «κοινωφελείς» να καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Οπότε, θεωρητικά τουλάχιστον, οι ΜΚΟ έπρεπε να στείλουν έναν υπεύθυνο της να ελέγξει αφενός, αν πραγματοποιείται το κοινωφελές έργο στον φορέα και αφετέρου, εάν οι «κοινωφελείς» καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Στην πραγματικότητα, το μεγαλύτερο ποσοστό των κοινωφελών κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες χωρίς να υπάρχει κάποια παρέμβαση από τις ΜΚΟ. Παρόλα αυτά, υπήρχε αυτή η θεσμική δυνατότητα για κάποιον, εν δυνάμει, αγώνα από την πλευρά των κοινωφελών, έτσι ώστε να μην δουλέψουν σε θέσεις που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Όσον αφορά το απουσιολόγιο, ακριβώς επειδή το διαχειρίζονταν οι φορείς, υπήρχε η δυνατότητα ανάλογα τον υπεύθυνο/η που θα είχες, να υπάρξουν απουσίες σε συνεννόηση μαζί του/της, οι οποίες δεν θα καταγράφονταν.

Στην δεύτερη εφαρμογή των κοινωφελών προγραμμάτων το πλαίσιο εφαρμογής τους είναι πιο οργανωμένο θεσμικά. Παράλληλα με τα κοινωφελή, σε ολοένα και περισσότερους φορείς έχουμε την εισαγωγή καρτών, τις οποίες πρέπει να χτυπούν (όλοι) οι εργαζόμενοι κάθε πρωί και μεσημέρι. Έχουμε την δημιουργία ομάδας ελεγκτών του ΟΑΕΔ, οι οποίοι πρέπει να ελέγχουν για την σωστή εφαρμογή του προγράμματος από τους φορείς. Εδώ να επισημάνουμε ότι ο έλεγχος αφορά, πια, εάν οι «κοινωφελείς» ικανοποιούν τον νέο σκοπό των κοινωφελών προγραμμάτων και που σύμφωνα με το νέο ΦΕΚ είναι: «η αναβάθμιση των υπηρεσιών που παρέχονται προς τους πολίτες από τους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Υποστήριξη και βελτίωση των υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης, Βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στον τομέα της υγείας κ.α.». Η απαγόρευση δηλαδή της κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών δεν υφίσταται πια, οπότε η δουλειά των ελεγκτών στην πραγματικότητα είναι να ελέγξουν κατά πόσο πραγματοποιείται η λεγόμενη «αναβάθμιση» των υπηρεσιών από τους «ωφελοούμενους». Το γεγονός επίσης, ότι ο έλεγχος

γίνεται από ένα κεντρικό όργανο, τον ΟΑΕΔ, και όχι από τις επιμέρους ΜΚΟ καθιστά ακόμα πιο αποτελεσματική την δουλειά τους. Εδώ να αναφέρουμε ότι αυτοί οι έλεγχοι θεωρητικά ασχολούνται και με ζητήματα των εργαζομένων όπως π.χ. να μην δουλεύουν σε θέσεις βαρέων και ανθυγιεινών κλπ., αλλά επί του πρακτέου τότε δεν είδαμε να ασχολούνται με αυτό.

Αυτό που βλέπουμε είναι ότι στη δεύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών έχτισαν ένα πιο αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο που αφενός εντατικοποιεί την εργασία και αφετέρου βάζει μεγαλύτερα θεσμικά εμπόδια σε, εν δυνάμει, αγώνες που θα μπορούσαν να προκύψουν. Η αποδοχή του ελέγχου της τήρησης του ωραρίου εργασίας με ηλεκτρονικές κάρτες εμποδίζει την ενδεχόμενη συνεργασία «μόνιμων»-«προσωρινών», όσον αφορά την κάλυψη απουσιών των δεύτερων στο απουσιολόγιο (ταυτόχρονα όμως, ανοίγει νέα εδάφη σαμποτάζ/συναδελφικής αλληλεγγύης, μέσω του χτυπήματος πολλαπλών καρτών από έναν εργαζόμενο)²³. Ο έλεγχος από μεριάς ΟΑΕΔ της παρουσίας/απουσίας των «ωφελομένων» έχει ως στόχο να χτυπήσει επίσης τις προαναφερόμενες άτυπες μορφές συναδελφικής κάλυψης. Πολύ χαρακτηριστικά, πάλι στην περίπτωση του Δήμου Καισαριανής, όταν αυτός πήρε απόφαση ότι οι 5μηνοι δικαιούνται δυο μέρες άδεια το μήνα και αναρρωτική άδεια, χωρίς να χάσουν τη ημερομίσθιο των 19 ευρώ, ο ΟΑΕΔ έστειλε αμέσως ελεγκτές υπαλλήλους του να διαπιστώσουν αν οι «ωφελοούμενοι» βρίσκονταν κανονικά στη θέση τους ή απουσίαζαν. Προβλέπουμε λοιπόν, ότι όσο παγιώνεται το πρόγραμμα θα λιγοστεύουν οι ανεκδοτολογικού τύπου καταστάσεις «λούφας» που συναντήσαμε το πρώτο διάστημα κι ο ΟΑΕΔ θα μετατρέπεται όλο και πιο ξεκάθαρα σε μηχανισμό αξιολόγησης και πειθάρχησης της εργασίας μας²⁴, γεγονός που θα αναγκαστούν να αντιμετωπίσουν οι αγώνες μας.

23 Π.χ. γνωρίζουμε από συναδελφικές διηγήσεις ότι τα Χριστούγεννα του 2013 αρκετοί «ωφελοούμενοι» ενός φορέα πήραν τις 2 μέρες άδειας που τους στερούσε το πρόγραμμα, κανονίζοντας αυτοί που θα έμεναν να χτυπάνε τις κάρτες τους. Ο προϊστάμενος, όντας σε κανονική άδεια και υποψιασμένος για τη συλλογική απειθαρχία, ζήτησε στις 29/12, 2 μέρες πριν τη λήξη του προγράμματος κι ενώ βρισκόταν σε ταξίδι στο εξωτερικό, να υπογράψουν όλοι οι «ωφελοούμενοι» ότι παρέδωσαν/ολοκλήρωσαν το έργο που είχαν αναλάβει. Τελικά, ο πειθαρχικός έλεγχος κατέρρευσε χάρη στη συνεργασία μιας «μόνιμου» υπάλληλου που έκανε τα «στραβά μάτια» στην απουσία πολλών «ωφελοούμενων» και βοήθησε να παραδοθούν οι υπογραφές μετά τις γιορτές.

24 Όπως είδαμε ότι συμβαίνει με την εφαρμογή του workfare στο εξωτερικό με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Αγγλία, βλ. την ανάλυση που παρουσιάσαμε στο workfare: η συνέχεια της ανεργίας με άλλα μέσα στο skya.espin.net.

γ. το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα ως βασικός πυλώνας του workfare

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά για το κράτος η πανελλαδική εφαρμογή μέσα στο 2015 του μέτρου του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, ως ενός πλέγματος προνοιακής προστασίας εντός του οποίου θα ενταχθούν τόσο η δυνατότητα πρόσβασης σε κοινωνικές υπηρεσίες και αγαθά (π.χ. κοινωνικό τιμολόγιο ΔΕΗ, κοινωνικό παντοπωλείο), όσο και η επανένταξη των «ωφελουμένων» στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει, λοιπόν, να «ξύσουμε» τη διαφημιστική προώθηση του μέτρου ως μέτρου καταπολέμησης της φτώχειας και της ανέχειας για να δούμε να ξεπροβάλλει η πραγματικότητα της βίαιης επανεπιβολής της εργασίας και του αυστηρού κρατικού ελέγχου των ζώων εκατοντάδων χιλιάδων ανέργων-περιστασιακά εργαζομένων, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στην πλήρη εφαρμογή του μέτρου σε πανελλαδική κλίμακα.

Το μέτρο ξεκίνησε να εφαρμόζεται πιλοτικά σε 13 δήμους, μέχρι στιγμής αφορά 25.642, ενώ στην καθολική πανελλαδική εφαρμογή του, υπολογίζεται να αφορά 700.000 άτομα χαμηλού ή μηδενικού εισοδήματος. Το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, που προβλέπεται να διασφαλιστεί σε κάθε «ωφελοούμενη μονάδα», ξεκινά από τα 2.400 ευρώ το χρόνο ή 200 ευρώ το μήνα για άγαμους χωρίς παιδιά και αυξάνεται ανάλογα με τον αριθμό των ανήλικων και ενήλικων τεκνών στα 6.000 ευρώ ετησίως ή 500 ευρώ μηνιαίως (π.χ. για ζευγάρι με 2 ενήλικα παιδιά). Από το μέτρο εξαιρούνται όσοι/ες έχουν ακίνητη περιουσία που υπερβαίνει τα 90.000 ευρώ, ή κινητή περιουσία που υπερβαίνει τα 6.000 ευρώ ή οι καταθέσεις τους σε όλα τα πιστωτικά ιδρύματα υπερβαίνουν σε ένα χρόνο το διπλάσιο του κατωφλίου εισοδήματος που αναλογεί. Το ποσό που θα καταβάλλεται στον δικαιούχο θα είναι η διαφορά του πραγματικού εισοδήματος της «ωφελοούμενης μονάδας» από το κατώφλι εισοδήματος, με πραγματικό εισόδημα να θεωρείται το συνολικό καθαρό εισόδημα των τελευταίων 12 μηνών, συμπεριλαμβανομένου και του συνόλου των επιδομάτων και άλλων ενισχύσεων, καθώς και το εισόδημα που απαλλάσσεται από τον φόρο ή φορολογείται με ειδικό τρόπο. Το μικρότερο ποσό που θα καταβάλλεται είναι 20 ευρώ το μήνα.

Μέσω του εγγυημένου εισοδήματος δίνεται η δυνατότητα στο κράτος να διενεργεί ελέγχους («κοινωνική έρευνα») ακόμη και με επιτόπιους ελέγχους

κοινωνικών λειτουργιών στις «ωφελοούμενες μονάδες» για να διασταυρωθούν τα στοιχεία που δηλώθηκαν με βάση τους λογαριασμούς και τα ενοίκια που πληρώνονται, το είδος θέρμανσης και τα στοιχεία της κατοικίας, τα επαγγελματικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των μελών κι άλλα «στοιχεία που απεικονίζουν την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των μελών». Οι αιτούντες συμμετοχή στον πρόγραμμα δηλώνουν ότι είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ, συναινούν στις παραπάνω έρευνες και θα αποδεχθούν τις δράσεις κατάρτισης και επανένταξης τους στην αγορά εργασίας που θα τους προταθούν από τους αρμόδιους φορείς, ενώ θα απενταχθούν από το πρόγραμμα σε περίπτωση που επιλεγούν για προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ανάλογης απασχόλησης. Και, φυσικά, η καταβολή του επιδόματος αναστέλλεται σε περίπτωση που «οι δικαιούχοι αρνηθούν να απασχοληθούν σε συγκεκριμένη εργασία που τους προτείνεται από τον ΟΑΕΔ αντίστοιχη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους».

Από τα παραπάνω γίνεται εμφανές ότι το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα δεν αποτελεί δικαίωση των αγώνων μας για «επίδομα ανεργίας προς όλους/ες χωρίς προϋποθέσεις», αλλά βασικό πυλώνα της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης και της επιβολής της υποτιμημένης εργασίας στις ζωές μας. Ως «κερασάκι στην τούρτα» της επιβολής του workfare στους άνεργους/ες στοχεύει να ενοποιήσει το σύνολο των προγραμμάτων και των κοινωνικών παροχών για τους άνεργους σε ένα ενιαίο πακέτο που θα ελέγχεται και θα αξιολογείται κεντρικά από τους κρατικούς φορείς (ΟΑΕΔ, ΗΔΙΚΑ). Παράλληλα όμως, επιβάλλεται ένας νέος τύπου διαχωρισμός μεταξύ, από την μία πλευρά, «άξιων βοήθειας» ανέργων, οι οποίοι δικαιούνται την «πρόνοια του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος» με αντάλλαγμα την αναγκαστική και πειθαρχημένη εργασία του workfare και από την άλλη πλευρά αποκλεισμένων, από μια τέτοιου τύπου «πρόνοια», ανέργων που εξωθούνται όλο και περισσότερο στο κοινωνικό περιθώριο.

δ. φυλακές και κοινωφελής εργασία

Μια κάποια κινητικότητα παρατηρείται το τελευταίο διάστημα και στο ζήτημα της παροχής άμισθης «κοινωφελούς» εργασίας από πλευράς καταδικασθέντων για αδικήματα πλημμεληματικού χαρακτήρα που αδυνατούν να καταβάλλουν το χρηματικό ποσό εξαγοράς της ποινής²⁵. Το μέτρο αυτό αν

²⁵ Σύμφωνα με το Άρθρο Ι του Νόμου υπ' αριθμόν 3904 περί «εξορθολογισμού και βελτίωσης στην απονομή της ποινικής δικαιοσύνης», αν ένας καταδικασθείς σε

και προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία από το 1991, δεν έχει ουσιαστικά εφαρμοστεί σε μαζική κλίμακα, απ' ό,τι καταλαβαίνουμε λόγω απροθυμίας των δικαστών, των καταδικασθέντων και των δημοσίων φορέων υποδοχής της τζάμπα εργασίας να αποδεχθούν την χρησιμότητα του συγκεκριμένου μέτρου²⁶. Η «κοινωφελής» εργασία των καταδικασθέντων προβάλλεται ως ένα προοδευτικό μέτρο αποσυμφόρησης των φυλακών, μαζί με άλλα εναλλακτικά μέτρα όπως π.χ. τα «βραχιολάκια»²⁷. Η αλήθεια, βέβαια, είναι ότι ο υπερπληθυσμός των ελληνικών κολαστηρίων, που κατ' ευφημισμόν αποκαλούνται «σωφρονιστικά ιδρύματα», οφείλεται κατά κύριο λόγο στις αυστηρές ποινές που προβλέπουν οι νομοθεσίες για τα ναρκωτικά και οι καταδικασθέντες για τέτοια κακουργήματα αποκλείονται ρητώς από τέτοια μέτρα.

Συνεπώς, η ποινή της «κοινωφελούς» εργασίας αφορά, κυρίως, «τους καθημερινούς πολίτες αυτής της χώρας, οι οποίοι έχουν καταδικαστεί σε ποινή φυλάκισης μετατρεπόμενη σε χρηματικό πρόστιμο εξαιτίας των νέων οικονομικών συνθηκών που μας ταλανίζουν τα τέσσερα τελευταία χρόνια, διότι δεν κατάφεραν να καλύψουν είτε τις ασφαλιστικές τους εισφορές προς τα ταμεία τους, είτε τις φορολογικές τους υποχρεώσεις ή επειδή καταδικάστηκαν από το δικαστήριο εξαιτίας κάποιου ατυχούς συμβάντος στο οποίο ενεπλάκησαν από αμέλεια κλπ. δεν ανεστάλη η επιβληθείσα ποινή εξαιτίας κάποιας ήδη υπάρχουσας στο ποινικό τους μητρώο που ξεπερνά όμως το ένα έτος»²⁸. Οπότε, η εφαρμογή του μέτρου κινείται σε παράλληλη κατεύθυνση όχι τόσο με τις υποτιθέμενες προσπάθειες αποσυμφόρησης

συνολική ποινή φυλάκισης μέχρι πέντε ετών, δηλώνει ότι το επιθυμεί, μπορεί να προσφέρει αντί χρημάτων άμισθη κοινωφελή εργασία σε φορείς του δημοσίου. Το δικαστήριο ορίζει και τον αριθμό των ωρών κοινωφελούς εργασίας που κυμαίνονται από 100 έως 1200 ώρες (2μιση εβδομάδες ως 7μιση μήνες) για ποινή από ένα ως πέντε έτη, αντίστοιχα. Την εκτέλεση της κοινωφελούς εργασίας επιβλέπει ένας επιμελητής κοινωνικής αρωγής, και σε περίπτωση που η εργασία παρέχεται ελλιπώς ή πλημμελώς ο «ωφελοούμενος» μπορεί να ξαναμετατραπεί σε «κρατούμενο», αφού αφαιρεθούν οι ώρες κοινωφελούς εργασίας που πραγματοποιήθηκαν.

²⁶ Η Διευθύντρια των φυλακών Σταυρακίου Ελένη Αγαπητού επιβεβαιώνει ότι τον τελευταίο χρόνο υπάρχει μια αύξηση της κοινωφελούς εργασίας: «Εκεί που δεν λειτουργούσε καθόλου το μέτρο, από πέρσι, με τον νέο νόμο, έχουμε περίπου 10 με 15 κρατούμενους που αποφυλακίζονται με αυτόν τον τρόπο», βλ. εφημερίδα Ηπειρώτικος Αγών 4/1/2012, <http://tinyurl.com/kt6k6h4>

²⁷ Βλ. την ομιλία της βουλευτίνας του ΣΥΡΙΖΑ Ζωής Κωνσταντοπούλου στο Κοινοβούλιο στις 06/12/13 στο <http://youtube/vWmSMaancoU?t=6m27s>.

²⁸ Κωνσταντίνος Τζίκας, δικηγόρος, πιστοποιημένος διαμεσολαβητής από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, βλ. <http://tinyurl.com/kv88aqn>

των φυλακών, όσο κυρίως με την υποτίμηση των εργαζομένων λόγω της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης και με την αυστηροποίηση του νομοθετικού πλαισίου για όσους δεν μπορούν να πληρώσουν τα φοροληστικά μέτρα που επιβάλλουν ντόπια και ξένα αφεντικά. Με άλλα λόγια, σε μια ιδανική εφαρμογή του μέτρου οι εργαζόμενοι πρώτα θα απολύονται, μετά θα φορολογούνται και μετά –λόγω αδυναμίας πληρωμής των φορών– θα καταδικάζονται σε άμισθη εργασία με «βραχιολάκια» τηλεπαρακολούθησης σε δημόσιους φορείς που υποστελεχώνονται λόγω των απολύσεων. Και όλα αυτά πάντα υπό προοδευτικό μανδύα, για την ωφέλεια μας!



Προσωρινά συμπεράσματα / / ακόμα γυρίζει

Οι αγώνες που δόθηκαν στους τόπους εφαρμογής, αλλά και στους κεντρικούς φορείς συντονισμού και επιβολής των νέων κοινωφελών προγραμμάτων, επιτρέπουν ορισμένα προσωρινά συμπεράσματα, πολύτιμα για την ένταξη αυτών των επιμέρους αγώνων σε μια ευρύτερη ανταγωνιστική στρατηγική. Το πρώτο και σημαντικότερο συμπέρασμα είναι το, μάλλον αυταπόδεικτο, μετά από την ανάγνωση αυτού του κειμένου: αγώνες δόθηκαν, αρκετοί από αυτούς είχαν αξιοσημείωτη ένταση, ήταν επινοητικοί, αλλά και, μέχρι ενός σημείου, αποτελεσματικοί. Η φύση αυτών των αγώνων ήταν, ως επί το πλείστον, αυτό που θα λέγαμε μικροί, «αμυντικοί» αγώνες για εργατικά δικαιώματα που αφαιρούνται, δηλαδή επρόκειτο για αγώνες που είχαν σαφή αιτήματα, που είχαν να κάνουν με τη φύση της εργασίας τόσο στους τόπους εργασίας, αλλά και οριζόντια που αφορούσαν όλους τους εργαζόμενους/ες που βρίσκονταν στην ίδια μοίρα.

Εδώ πρέπει να σταματήσουμε λίγο ώστε να σκεφτούμε τι σημαίνει να τίθενται τέτοια ζητήματα με ανταγωνιστικό τρόπο στις συνθήκες ολοκληρωτικής επίθεσης ενάντια στις ταξικές ισορροπίες και τους συσχετισμούς δύναμης (μεταξύ Εργασίας-Κεφαλαίου) δεκαετιών και μιας συνολικότερης διάλυσης του ανταγωνιστικού κινήματος. Μέσα στον τομέα του δημοσίου, του οποίου οι μόνιμα εργαζόμενοι, αντιπροσωπευόμενοι από υποτίθεται ατράνταχτα συνδικάτα, απέτυχαν παταγωδώς να διαπραγματευτούν ακόμα και στα σημεία που αφορούν περικοπές, αλλαγές στην ασφάλιση και απολύσεις, δίνονται ξαφνικά κόντρες και αγώνες που αναδεικνύουν ένα νέο, ανέλπιστο, υποκείμενο αγώνα. Ένα υποκείμενο που μάχεται μονάχα με την τυπική κάλυψη των συνδικάτων του δημοσίου, χωρίς το χρόνο και την πολυτέλεια να οργανώσει τον αγώνα του, θέτει ζητήματα που καταφέρνουν να πιέσουν το κράτος να αναδιπλωθεί και μερικές φορές καταφέρνουν μικρές, υλικές κατακτήσεις και αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο με τεράστια σημασία στο χρόνο που συμβαίνουν. Σίγουρα, δεν πρόκειται εδώ για συνολικά αιτήματα που θα «γκρεμίσουν» την εκμετάλλευση και την καταπίεση, ούτε για την νέα «επαναστατική πρωτοπορία του εργατικού κινήματος». Έχουμε, όμως, ένα παράδειγμα αγώνα που δείχνει ότι το πρόσημο αγώνων, που άλλοτε θεωρούσαμε «κλειστούς», «κλαδικούς», «συνδικαλιστικούς», έχει αλλάξει μέσα στο καθεστώς της κρίσης, ώστε να αποτελεί οργανωτικό άξονα μιας νέας ανταγωνιστικής στρατηγικής.

Έχουμε επισημάνει και άλλοτε, και θα επισημάνουμε και τώρα, τη σημασία του να δίνεις αγώνες στη βάση, με άμεσα υλικά αιτήματα και να τους κερδίζεις. Πέρα από τις ξεκάθαρες επιρροές αυτών των επιτυχημένων βημάτων στο ηθικό ενός κόσμου που θέλει να αντισταθεί, αλλά δεν ξέρει από πού να ξεκινήσει, στην παρούσα συγκυρία, οι αγώνες αυτοί αποκτούν μια επιπλέον, εξαιρετική σημασία, εφόσον συμβάλλουν στην ίδια την αναπαραγωγή του ανταγωνιστικού κινήματος. Με άλλα λόγια, οι αγώνες μας εκπαιδεύουν στο να ζούμε όχι μόνο για να δουλεύουμε, αλλά και για να κοινωνικοποιηθούμε, να οργανωθούμε, να παλέψουμε ενάντια στην υποτίμηση της εργατικής μας δύναμης. Το δεύτερο σημαντικό διακύβευμα αυτών των αγώνων, είναι ότι δημιουργούν μια σειρά σχέσεων ανάμεσα σε αγωνιζόμενα υποκείμενα, συνδέουν άτομα, ομάδες και αιτήματα, σε ένα αντιφατικό τις περισσότερες φορές μείγμα από άποψη δομών και περιεχομένου, μέσα από το οποίο όμως δημιουργούνται κοινότητες αγώνα, στη βάση της σχέσης μεταξύ πολιτικοποιημένων με ευρύτερα κομμάτια της τάξης, με κατακτημένη εμπειρία και τεχνογνωσία που αποδεικνύονται ικανές να δίνουν αγώνες και να τους κερδίζουν.

Μπαίνοντας στον τρίτο χρόνο εφαρμογής του workfare στην αναδιαρθρωμένη ελληνική πραγματικότητα και με την εμπειρία του «ωφελομένου» να εξαπλώνεται πλέον σχεδόν σε κάθε νοικοκυριό, ηλικιακή κατηγορία και παραγωγικό κλάδο της οικονομίας, εκτιμούμε ότι το βασικό εμπόδιο στο να συνειδητοποιήσουμε την κατάσταση μας ως εκμεταλλευόμενοι και να αγωνιστούμε εναντίον της, το αίσθημα της προσωρινότητας (της υποτιθέμενης προσωρινότητας της κρίσης, των προγραμμάτων και της συνθήκης αυτής στη ζωή του καθενός και της καθημίας μας), θα αρχίσει όλο και περισσότερο να εκλείπει. Είναι στρατηγικής σημασίας οι αγώνες που αρχίζουν να συγκροτούν τη συνείδηση της εργασιακής φιγούρας του «ωφελομένου» να αποτελέσουν οργανικό κομμάτι της εργατικής αντεπίθεσης που έχει ανάγκη η εποχή μας, χωρίς αυτό να σημαίνει, σε ένα άλλο επίπεδο, ότι η συγκεκριμένη φιγούρα μπορεί από μόνη της να εκπληρώσει το σχέδιο ανασύνθεσης της κατακερματισμένης τάξης μας. Η εμπειρία του αγώνα από το πρώτο και το δεύτερο «κύμα» των κοινωφελών προγραμμάτων είναι από αυτήν την άποψη μια εξαιρετικά χρήσιμη εμπειρία που είναι απαραίτητο να κυκλοφορήσει και να αποτελέσει κατακτημένη γνώση για τις ερχόμενες φουρνιές ανέργων που θα εξαναγκάζονται στην εκμετάλλευση των πενταμήνων. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, έχουμε ξεκινήσει μια εργατική έρευνα με άτομα που συμμετείχαν στην πρώτη φάση, την οποία στοχεύουμε να κυκλοφορήσουμε το προσεχές διάστημα. Ακόμα έχουμε πολλά να μάθουμε και πολλά περισσότερα να αλλάξουμε...

