Προγράμματα «καταπολέμησης της ανεργίας»

Σύγχρονα εργαλεία υποτίμησης και πειθάρχησης

Ελευθεριακή Παρέμβαση Παντείου

Μάιος 2014

Η Ελευθεριακή Παρέμβαση Παντείου είναι μία συλλογικότητα που δραστηριοποιείται κυρίως στο Πάντειο. Παίρνουμε θέση και δρούμε για μια σειρά θεμάτων εντός και εκτός των στενών ορίων του πανεπιστημίου που μας αφορούν είτε ως φοιτητές είτε ως εκμεταλλευόμενους. Έχουμε επιλέξει να λειτουργούμε με συλλογικές διαδικασίες ισότιμα και αντιιεραρχικά μακριά από θεσμούς αντιπροσώπευσης και ανάθεσης. Δεν έχουμε καμία σχέση με κομματικούς μηχανισμούς, πρυτάνεις και μεγαλοκαθηγητάδες.

Κείμενα, αφίσες, δράσεις στο

http://epp.espivblogs.net

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια, μαζί με τη κατακόρυφη αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, έχουμε και την εμφάνιση στο προσκήνιο διάφορων προγραμμάτων καταπολέμησής της, που βέβαια μόνο τέτοια δεν είναι. Στις περισσότερες περιπτώσεις, πρόκειται για ακραία υποτιμημένη, προσωρινή εργασία με συρρικνωμένα εργασιακά δικαιώματα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, που επιδοτείται εν μέρει ή εξ ολοκλήρου από το κράτος (κυρίως μέσω ευρωπαϊκών κονδυλίων). Μιλάμε λοιπόν για τη δημιουργία μίας κατηγορίας ανθρώπων, νέων κατά βάση, οι οποίοι μαθαίνουν να δουλεύουν υπό τέτοιες συνθήκες, εκτιμώντας τα ψίχουλα που τους δίνουν κράτος και αφεντικά, χωρίς να έχουν καμιά διαπραγματευτική δύναμη απέναντι τους, αφού υπό τις παρούσες συνθήκες δε μπορούν να κάνουν και αλλιώς. Ένα νέο εργασιακό πρότυπο, το οποίο αλλάζει ακόμα και την ίδια την έννοια της εργασίας, κατευνάζει την οποιαδήποτε δυσαρέσκεια θα είχαν οι άνεργοι-ες σε περίπτωση μακροπρόθεσμης στασιμότητας στον πάτο του βαρελιού και ικανοποιεί τις απαιτήσεις των αφεντικών. Με λίγα λόγια, τα προγράμματα αυτά είναι μέρος μιας στρατηγικής, που εξυπηρετεί βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους κράτους και αφεντικών παίζοντας παιχνίδια στις πλάτες των εργαζόμενων σε υλικό και ιδεολογικό επίπεδο.

Σκοπός μας λοιπόν στις σελίδες που ακολουθούν, είναι αφ'ενός να συμβάλουμε κατά το δυνατόν απ'τη δική μας σκοπιά στη συζήτηση που έχει ανοίξει από συλλογικότητες και σωματεία για αυτές τις νέες μορφές εργασιακής εκμετάλλευσης και τους τρόπους αντιμετώπισης τους. Αφ'ετέρου, θεωρούμε κρίσιμης σημασίας την ανάδειξη του θέματος στον χώρο του πανεπιστημίου και στους συμφοιτητές-τριές μας .

Κάποιος εδώ μπορεί να σκεφτεί :«Μα αφού είστε φοιτητές, δεν έχετε πιο άμεσα θέματα να ασχοληθείτε;». Η απάντηση δίνεται εύκολα. Δεν είμαστε μόνο φοιτητές, αλλά και επισφαλείς εργαζόμενες, άνεργοι και «ωφελούμενες» (όπως παραπλανητικά αποκαλούν τους εργαζόμενους-ες στα προγράμματα αυτά). Μέσα στο πανεπιστήμιο καλούμαστε μπόλικες φορές να εργαστούμε αμμισθί ή με πολύ χαμηλό μισθό (πρακτική άσκηση, ερευνητικά προγράμματα κλπ), χωρίς καλά καλά να καταλαβαίνουμε, ότι εκείνη τη στιγμή εργαζόμαστε. Έξω από το πανεπιστήμιο, αναγκαζόμαστε να δουλέψουμε σε δουλειές του ποδαριού, ώστε να τα βγάλουμε πέρα και να βοηθήσουμε τους γονείς μας ή να γίνουμε μέρος αυτού του περίφημου εφεδρικού στρατού ανέργων. Ως νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, είμαστε μία από τις πιο ευάλωτες ομάδες στις ορέξεις των αφεντικών και στους σχεδιασμούς του κράτους, για αυτό θεωρούμε σημαντικό να γνωρίζουμε τη θέση στην οποία βρισκόμαστε ή θα βρισκόμαστε σε λίγο και για..πολύ καιρό. Έτσι, θα προσπαθήσουμε από τη μία να προσθέσουμε άλλο ένα λιθαράκι στην καλύτερη κατανόηση αυτής της

Παραστατική αποτύπωση του εργασιακού τοπίου

νέας πραγματικότητας ,ώστε να γίνει δυνατή η οργάνωση των αντιστάσεων μας και της αντεπίθεσης , ενώ από την άλλη να αποδομήσουμε και τις ελπίδες των φοιτητριών-ών ότι το πτυχίο εξασφαλίζει αυτόματα την ανέλιξη στη σκάλα της κοινωνικής ανόδου.

Ως τωρινοί ή μελλοντικοί άνεργοι και εργαζόμενες (κατά πάσα πιθανότητα με τους δυσμενέστερους όρους), είναι ιδιαίτερα κρίσιμο να γνωρίζουμε από πού προέρχονται και ποιους εξυπηρετούν οι νέες μορφές εργασίας που μας πλασάρουν ως ευεργεσία, ώστε να έχουμε την δυνατότητα να χτίσουμε αναχώματα, να εμποδίσουμε την περαιτέρω υποτίμηση της εργασίας μας και να ζημιώσουμε τα αφεντικά και το εκμεταλλευτικό σύστημα εν γένει. Πρέπει να μπούμε στην αγορά εργασίας, όχι πειθήνιοι και εντατικοποιημένοι όπως μας προετοιμάζει το εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά έτοιμες να αναγνωρίσουμε και να αντιμετωπίσουμε την επίθεση των από τα πάνω.

Η μπροσούρα αυτή λοιπόν, περιλαμβάνει μία ιστορική αναδρομή στην προέλευση και εξέλιξη παρόμοιων προγραμμάτων σε Ευρώπη και Ελλάδα, μία σύνοψη των προγραμμάτων που τρέχουν αυτή τη στιγμή, μία ανάλυση για τους σκοπούς που εξυπηρετούν και το λόγο που εφαρμόζονται σε μεγαλύτερο βαθμό στους νέους-ες αλλά και κάποιες προβληματικές σχετικά με τη δική μας αντίδραση σε όλα αυτά.

ΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ

Αυτά τα προγράμματα με τα οποία μας τρώνε τα αυτιά, δεν είναι σε καμία περίπτωση ελληνική εφεύρεση. Αποτελούν πραγμάτωση των σχεδίων των αφεντικών για την υποτίμηση της εργατικής δύναμης και ως εκ τούτου των κατευθύνσεων και οδηγιών που έθετε διαχρονικά η Ε.Ε. ως κοινή πολιτική για την απασχόληση στα κράτη μέλη της. Ενδεικτικά να αναφέρουμε, πως τέτοιου είδους προγράμματα εφαρμόζονταν σε χώρες όπως η Αγγλία ήδη από την δεκαετία του 90’, με γενικότερους τίτλους όπως Job Seeker’s Allowance (1996), Project Work (1996) και New Deal(1998)[1]. Στην Γερμανία, τη δεκαετία του 00’ μέσα από τους νόμους Hartz καθιερώθηκαν τα λεγόμενα mini jobs[2], ειδικά για ανέργους-ες, με πληρωμή 1 ευρώ/ώρα (!!!), κανένα δικαίωμα και μη δυνατότητα άρνησης εργασίας. Στην Ελλάδα, όπως θα δούμε και παρακάτω, γίνονταν μόνο αποσπασματικά βήματα μέσω προγραμμάτων

Κινητοποίηση ενάντια στο workfare έξω από τα ξενοδοχεία Holiday Inn στην Αγγλία το 2013

[1] Για μια λεπτομερέστερη καταγραφή της εφαρμογής τέτοιων προγραμμάτων στην Μεγάλη Βρετανία βλέπε «Workfare : Η συνέχεια της ανεργίας με άλλα μέσα», http://skya.espiv.net/2013/07/07/workfare-η-συνέχεια-της-ανεργίας-με-άλλα-μέσα/ της Συνέλευσης για την ΚΥκλοφορία των Αγώνων

[2] Για μια περιεκτική παρουσίαση της περίπτωσης της Γερμανίας βλέπε «Γερμανία: Αποδόμηση της εργασίας- η στρατηγική απάντηση του κεφαλαίου, http://prin.gr/?p=876

επιδότησης θέσης εργασίας, εκπαίδευσης των εργαζομένων και πρακτικής/μαθητείας.

Για να είμαστε πιο σαφείς, πρέπει να έχουμε κατά νου, ότι οι πολιτικές απασχόλησης/πολιτικές διαχείρισης της ανεργίας δεν ήταν σε κάθε ιστορική περίοδο και κοινωνικό πλαίσιο οι ίδιες. Κατ'αρχήν ,τις χρυσές εποχές του δυτικού καπιταλισμού (δεκαετία 50 - ως τέλη δεκαετίας 60), δεν ήταν ευρέως εφαρμόσιμες ειδικές πολιτικές για την τόνωση της απασχόλησης ή τη μείωση της ανεργίας, δεδομένου ότι η ανεργία ήταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα και έτσι οι όποιες «ατέλειες» της αγοράς εργασίας διαχειρίζονταν μέσω μακροοικονομικής επεκτατικής πολιτικής[3]. Από την δεκαετία του 70' ,όταν ο κεΰνσιανισμός έφτασε στα όρια του και το κεφάλαιο αναζήτησε νέους τρόπους κερδοφορίας, η ανεργία άρχισε να αυξάνεται. Είναι η εποχή, που η εργατική τάξη λόγω των παραχωρήσεων προηγούμενων περιόδων, έχει στην διάθεση της τα μέγιστα οφέλη του κοινωνικού κράτους: κοινωνική ασφάλιση, σχετική ασφάλεια από τον κίνδυνο της ανεργίας και μόνιμη και πλήρη απασχόληση ,μάλιστα με προοπτικές για κοινωνική ανέλιξη. Παράλληλα, η βιομηχανία της Ευρώπης αναδιαρθρώνεται, ο τομέας των υπηρεσιών διογκώνεται και η τεχνολογία επιτυγχάνει εξοικονόμηση πόρων και μείωση του εργατικού δυναμικού. Αυτό πρακτικά σημαίνει αύξηση της ανεργίας, η οποία χοντρικά μέχρι το 1990 αντιμετωπίζεται με τις λεγόμενες **παθητικές πολιτικές απασχόλησης**.

Σύμφωνα με το συμβατικό ορισμό, οι **παθητικές πολιτικές απασχόλησης** αφορούν την καταπολέμηση των συνεπειών της ανεργίας και όχι των αιτιών που την προκαλούν. Κάνουν την ανεργία πιο ανεκτή κοινωνικά, είτε συντηρώντας τους δυσαρεστημένους ανέργους με διαφόρων ειδών βοηθήματα και επιδόματα, είτε εμποδίζοντας τους την είσοδο στο εργατικό δυναμικό (πχ αυξάνοντας την υποχρεωτική εκπαίδευση). Στην ουσία αυτό που γινόταν, ήταν ότι η άνεργη μπορούσε να λαμβάνει το επίδομα ανεργίας και να μην εργάζεται στην πρώτη βρωμοδουλειά που θα της καθόταν, μέχρι να τελειώσει η περίοδος επιδότησης ή μέχρι να βρει κάποια δουλειά που θα ήθελε. Να σημειώσουμε εδώ, ότι πολλοί αριστεροί οικονομολόγοι (κάποιοι από αυτούς περιλαμβάνονται και στα think tank της «αριστεράς της ανατροπής») μέσα από ένα εξορθολογιστικό πνεύμα, αποτιμούν ως αρνητικό και αντιπαραγωγικό το γεγονός ότι ο άνεργος επαναπαυόταν και δεν εργαζόταν, με την έννοια της απαξίωσης των δεξιοτήτων του. Λόγω του υψηλού κόστους-χαμηλής παραγωγικότητας που είχαν οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης, σταδιακά περιορίστηκαν και εισήχθη έντονα το στοιχείο του ελέγχου. Εφαρμογή αυστηρών κριτηρίων, ελέγχων και επιτροπών που περνούσαν τους ανέργους από κόσκινο και καθόριζαν το ποιος αξίζει και ποιος όχι επίδομα ανεργίας, ενώ και το ύψος αυτού μειώθηκε, ώστε η άνεργη να είναι αναγκασμένη να εργάζεται σε ανεπιθύμητες θέσεις μη μπορώντας να καλύψει τις ανάγκες της.

[3] Μακροοικονομική επεκτατική πολιτική: Κυρίως αναφερόμαστε στην αύξηση των δημοσίων δαπανών με στόχο την πλήρη απασχόληση.

Σημαντικά σε αυτή την ιστορία είναι άλλα τρία στοιχεία.

Α) Το γεγονός ότι η εργασία που παρέχεται σε αυτά τα προγράμματα είναι πλέον κατά κύριο λόγο εξαναγκαστική, με την έννοια ότι τα επιδόματα ανεργίας διαρκούν πλέον λιγότερο και είναι χαμηλότερα ενώ περίπτωση άρνησης της εργασίας που «προτείνεται» στον άνεργο δεν υπάρχει (κόβεται το επίδομα). Έτσι, συμβαίνει το εξής απλούστατο. Όποια άνεργη δε δεχτεί τη θέση που της «προτείνει» ο αντίστοιχος ΟΑΕΔ ή το γραφείο ενοικίασης εργασίας (μπίζνα για επίδοξους επιχειρηματίες με μπόλικο κρατικό χρήμα), παύει να είναι άνεργη, οπότε σταματάει να λαμβάνει το όποιο επίδομα ανεργίας. Άρα με πρόσχημα την άνοδο της ανεργίας, μιλάμε για καταναγκαστική εργασία.

Β) Η εργασία έχει μετονομαστεί σε *απασχόληση*, ενώ τελευταία εισήχθη και ο όρος *ωφέλεια*, στον οποίο θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια. Αυτή η μεταβολή, μόνο τυχαία δεν είναι. Η εργασία αντιστοιχεί κυρίως σε ένα συγκεκριμένο πρότυπο εργασίας. Αυτό της τυπικής, πλήρους μισθωτής εργασίας. Το πρότυπο δηλαδή που κυριαρχούσε στο παρελθόν και τα τελευταία χρόνια βάλλεται συνεχώς. Ο όρος απασχόληση από την άλλη, είναι πολύ πιο ευρύς με σκοπό να εντάξει όλα τα είδη εργασίας, που ξεπρόβαλαν με την αναδιάρθρωση του καπιταλισμού (μερική απασχόληση, περιστασιακή, τηλεργασία, ενοικιαζόμενη εργασία, εκ περιτροπής, εθελοντική, χωρίς ένσημα κλπ) και να δείξει ότι σκοπός είναι κάποιος-α να παραμένει μέσα στην αγορά εργασίας και όχι σε μια σταθερή δουλειά. Με την απασχόληση συνδέεται και ο στόχος της απασχολησιμότητας, που ορίζει ότι κάποιος-α έχει τη «δυνατότητα να εργαστεί» από άποψη προσόντων και δεξιοτήτων, χωρίς αυτό να σημαίνει αναγκαστικά ότι εργάζεται. Τέλος, ο όρος ωφέλεια είναι η απόδειξη της κατασκευής μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων, οι οποίες-οι θα πρέπει να νιώθουν και ευγνώμονες σε κράτος και αφεντικά για λίγους μήνες χωρίς ούτε τα βασικά δικαιώματα μέχρι να ξαναβγούν στην ανεργία.

Γ) Ο όρος ανεργία, από τη δεκαετία του 70’ και μετά, μεθοδευμένα έχει αλλάξει σημασία ισχυροποιώντας το ιδεολογικό οπλοστάσιο των αφεντικών. Η ανεργία πλέον δεν αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα ή πρόβλημα της αγοράς εργασίας, αλλά ατομικό πρόβλημα του ίδιου του ανέργου. Το ότι δεν έχει δουλειά, οφείλεται σε ατομικές επιλογές και ..οκνηρία. Δεν είναι παραγωγική, δεν είναι εκπαιδευμένος σωστά, δεν είναι καταρτισμένη σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς. Αποτελεί βάρος για την υπόλοιπη κοινωνία και για αυτό το λόγο πρέπει να προσφέρει με κάποιο τρόπο, ώστε αυτή να τον «συντηρεί» κάπου μεταξύ «φθοράς και αφθαρσίας».

Η κυριαρχία των παθητικών πολιτικών απασχόλησης διήρκησε ως ότου κράτος και κεφάλαιο βρήκαν νέους τρόπους για να διαχειριστούν και να ελέγξουν την επαναπαυμένη και αποδυναμωμένη εργατική τάξη. Έτσι σταδιακά, η διαχείριση των ανέργων «με το γάντι» με σκοπό τον κατευνασμό και τον έλεγχό τους αξιολογήθηκε εκ νέου με αυστηρώς ποσοτικά κριτήρια και θεωρήθηκε «ελλειμματική» και άχρηστη από την στιγμή που τα συνεχώς αυξανόμενα ποσοστά ανέργων θα μπορούσαν χωρίς πολλές αντιδράσεις να μπουν στην εργασιακή μηχανή. Και εδώ έχουμε τις δύο άλλες κατηγορίες πολιτικών απασχόλησης, που κατά τη γνώμη μας είναι αλληλένδετες, έχουν ως βασικό τους όπλο την «καταπολέμηση του υψηλού εργασιακού κόστους» και σχετίζονται άμεσα με τα προγράμματα που μας αφορούν. Πρόκειται για τις **ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης**, οι οποίες υποτίθεται ότι προσπαθούν να καταπολεμήσουν τα αίτια της ανεργίας και να «ενεργοποιήσουν» τους ανέργους και τις **θεσμικές πολιτικές απασχόλησης (πολιτικές ευελιξίας)** οι οποίες προσπαθούν να απελευθερώσουν την αγορά εργασίας και να μειώσουν «τα κόστη και τις αγκυλώσεις» εντός αυτής. Η κάθε κατηγορία πολιτικών επεμβαίνει με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό κομμάτι της εργασίας, αλλά το σημαντικό είναι να δούμε τις επιπτώσεις συνδυαστικά. Από το 1990 και μετά, το μείγμα

πολιτικής που εφαρμοζόταν περιελάμβανε στοιχεία και από τις δύο κατηγορίες και το νέο δουλικό εργασιακό πρότυπο που διαμορφώνεται είναι αποτέλεσμα της συνδυασμένης αποτελεσματικής δράσης όλων αυτών των πολιτικών.

Οι **ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης** περιλαμβάνουν διάφορα προγράμματα, συνήθως στοχευμένα σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού (νέους, μακροχρόνια ανέργους, γυναίκες κλπ) και περιοχές της χώρας (με ανεργία πάνω από τα δοσμένα όρια) και συνήθως αφορούν επιδότηση του «κόστους εργασίας»[4], απαλλαγή από ασφαλιστικές εισφορές για τις επιχειρήσεις, επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων σε τομείς που έχουν ζήτηση κλπ. Το κράτος λοιπόν, παρά τις κυρίαρχες θεωρήσεις περί πλεονεκτημάτων της ελεύθερης αγοράς κλπ, γίνεται σούπερ-παρεμβατικό χρηματοδοτώντας τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις και επεμβαίνοντας στην αγορά εργασίας. Στην Ευρώπη, αυτό συμβαίνει συνήθως μέσα από χρηματοδοτικά πακέτα της ΕΕ. Η ίδια άλλωστε χαράσσει τις γενικές κατευθύνσεις αυτών των προγραμμάτων μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση[5] (από το 1997 που γεννήθηκε επίσημα) αναγνωρίζοντας ως κύρια μορφή ανεργίας τη διαρθρωτική[6]. Μέχρι εκεί, ας πούμε ότι όλα καλά. Η άνεργη καταρτίζεται, βρίσκει δουλειά με βάση ό,τι το υπάρχον εργατικό δίκαιο ορίζει ,ενώ το αφεντικό τρίβει τα χέρια του και ξερογλείφεται προσλαμβάνοντας κόσμο μόνο από επιδοτούμενα προγράμματα. Σταδιακά όμως, τα προγράμματα που εντάσσονταν στις Ενεργητικές Πολιτικές άρχισαν να αλλάζουν μορφή, ώστε να είναι αποδοτικότερα, δημιουργώντας φθηνότερη εργασία στο όνομα των «ευκαιριών για τους ανέργους». Έτσι, σταδιακά κατευθύνθηκαν προς ένα πεδίο έξω από τους θεσμοθετημένους όρους της τυπικής εργασίας[7] (συμβάσεις, μισθό, ωράριο, δικαιώματα) με αποτέλεσμα να δημιουργήσουν ένα νέο είδος υποβαθμισμένης προσωρινής εργασίας ειδικά για «ανέργους». Αυτή η εργασία συναντάται με τον όρο Workfare, που περιγράφει μια στρατηγική αλλαγής του μοντέλου κοινωνικών παροχών. Το **Workfare**

---

[4] Το αφεντικό επιδοτούνταν για ένα μέρος του μισθού ή τις ασφαλιστικές εισφορές με δέσμευση να διατηρήσει την επιπλέον θέση εργασίας που άνοιξε και μετά το πέρας του προγράμματος. Δεν δεσμευόταν να διατηρήσει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο-«ωφελούμενο» του προγράμματος.

[5] «Τρεις είναι οι βασικές κατευθύνσεις που διατρέχουν την ΕΣΑ σε όλες τις φάσεις της και συνιστούν τα βασικά συστατικά της στοιχεία: η βελτίωση της απασχολησιμότητας (employability) και η ενεργοποίηση (activation) των ανέργων και των ανενεργών και η ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity). Δευτερεύον στοιχείο υπήρξε η ενθάρρυνση της (μικρο) επιχειρηματικότητας» Καραμεσίνη:4, 2011

[6] Ορίζεται ως η ανεργία που οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας λόγω αλλαγών στο καταναλωτικό πρότυπο, τεχνολογικών μεταβολών κλπ. Υπάρχουν δύο εξηγήσεις
α) Αυτό συμβαίνει διότι παρατηρείται αναντιστοιχία προσόντων του εργατικού δυναμικού και απαιτήσεων της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι-ες δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και μένουν άνεργοι-ες. Εκεί παρεμβαίνει το κράτος μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
β) Αυτό οφείλεται στις «ατέλειες» στην αγορά εργασίας λόγω ύπαρξης συνδικάτων, εργατικής νομοθεσίας κλπ. Οι θεσμοί αυτοί θεωρείται ότι θέτουν περιορισμούς στις απαιτούμενες μεταβολές της αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα να δημιουργούνται «δυσλειτουργίες». Πχ το πάγωμα των απολύσεων, ο κατώτατος μισθός κλπ συμβάλλουν αρνητικά στην αντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Εκεί παρεμβαίνει μέσω θεσμικών πολιτικών απασχόλησης.

[7] Τον όρο τον χρησιμοποιούμε συμβατικά όταν αναφερόμαστε στο προηγούμενο πρότυπο εργασίας. Αναφέρεται συνήθως στο φορντικό πρότυπο εργασίας. Με συμβάσεις αορίστου χρόνου, σταθερό ωράριο, δικαιώματα, προστασία από συνδικάτα κλπ

μεταθέτει το πρόβλημα της ανεργίας από κοινωνικό σε ατομικό και άρα κάποιος που είναι άνεργος, πρέπει να «κερδίζει» το επίδομά του είτε δουλεύοντας δωρεάν ή για λίγα λεφτά είτε μπαίνοντας σε μια διαδικασία κατάρτισης.[8]

Θα μπορούσε να πει κάποιος, ότι έχουμε να κάνουμε με την δημιουργία 2 ταχυτήτων εργαζόμενων. Αυτών που υπόκεινται στο παλιό πρότυπο σταθερής, «αξιοπρεπούς» εκμετάλλευσης και εκείνων που δε θεωρούνται καν εργαζόμενες-οι. Μια τέτοια ανάλυση, ενώ κινείται εν μέρει σε σωστές βάσεις, δεν αντιλαμβάνεται την επίθεση που έχει δεχθεί και δεν αντιμετώπισε επαρκώς η εργατική τάξη τα τελευταία 25-30 χρόνια. Αν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης συστηματοποιούν ένα νέο τύπο δουλικής εργασίας, οι **θεσμικές πολιτικές απασχόλησης** υποβαθμίζουν την τυπική εργασία, έτσι ώστε το κεφάλαιο να εξασφαλίσει μία στο σύνολό της υποτιμημένη εργατική δύναμη. Οι **θεσμικές πολιτικές απασχόλησης,** με στόχο την «ευελιξία της αγοράς εργασίας», διέλυσαν όλο το θεσμικό πλαίσιο, βάσει του οποίου καθορίζονταν οι αμοιβές, το ωράριο και τα δικαιώματα των εργαζόμενων. Τρόποι δηλαδή, ώστε τα αφεντικά να έχουν ολοκληρωτικά το πάνω χέρι στην ήδη άνιση σχέση κεφαλαίου-εργασίας. Στην Ευρώπη, η δεκαετία του 90' υπήρξε η χρονική περίοδος αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων κυρίως μέσω του «πολιορκητικού κριού» που λεγόταν «flexicurity» και σήμαινε το συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας στην εργασία. Φυσικά, η έμφαση δόθηκε στην ευελιξία με την σύμφωνη γνώμη τόσο των σοσιαλδημοκρατών όσο και των συνδικάτων. Οι θεσμικές πολιτικές απασχόλησης συνολικά, προσπάθησαν να μειώσουν τις «αγκυλώσεις» της αγοράς εργασίας, όπως αυτές εκφράζονταν από το προστατευτικό εργατικό δίκαιο, το ρόλο των εργαζομένων στις αποφάσεις, την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων, την απελευθέρωση των απολύσεων κλπ με στόχο την υποτίμηση της εργατικής δύναμης και την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Αυτές οι αλλαγές συνέβαλαν στην ουσιαστική υποβάθμιση της τυπικής εργασίας ρίχνοντας το βιοτικό επίπεδο, δυσχεραίνοντας τις εργατικές διεκδικήσεις και δημιουργώντας ανασφάλεια με τον φόβο της ανεργίας. Έτσι λοιπόν, η ΕΕ από κοινού με τα κράτη μέλη της, υλοποιώντας τις απαιτήσεις των αφεντικών, οργάνωσε τη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού του χεριού τους, υποτιμημένου και υποταγμένου, πάντα όμως σε καλύτερη θέση από αυτή των «ωφελούμενων». Η αποτύπωση των μέτρων και των πολιτικών αυτών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, βρίσκεται στο σχέδιο «Ευρώπη 2020»[9] ,μέρος του οποίου εφαρμόζεται και στην Ελληνική περίπτωση.

---

[8] Περισσότερα και πάλι στην μπροσούρα της ΣΚΥΑς: http://skya.espiv.net/2013/07/07/workfare-η-συνέχεια-της-ανεργίας-με-άλλα-μέσα/ επίσης εδώ: http://www.herinst.org/BusinessManagedDemocracy/culture/work/welfare2.html

[9] Στρατηγική της ΕΕ (στα πλαίσια της ΕΣΑ που αναθεωρήθηκε το 2011), η οποία έχει μεταξύ των κύριων στόχων της την καταπολέμηση της διαρθρωτικής και πάλι ανεργίας (η καταπολέμηση της κυκλικής ανεργίας που οφείλεται σε δομικούς, συστημικούς παράγοντες δεν αναγνωρίζεται ως επίσημος στόχος). Μιας και εδώ δε μπορούμε να επεκταθούμε ενδεικτικές πληροφορίες μπορεί να αντλήσει κάποιος από εδώ http://eekp.gr/wp-content/uploads/2013/09/arxeio8.1.pdf

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

Στην Ελλάδα, τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έχουν τις ρίζες τους στην δεκαετία του 80', όταν εφαρμόζονταν προγράμματα επιδότησης εργοδοτών παράλληλα με προγράμματα κατάρτισης ανέργων. Τη δεκαετία του 90', ξεκίνησαν πιο ολοκληρωμένα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ από το 2000 ξεκίνησαν οι «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε επίπεδο νομών». Την ίδια εποχή, εισάγονται τα περίφημα «stage», τα οποία εμφανίστηκαν ως «προγράμματα κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για ανέργους» με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αντιμετώπιζαν τους εργαζόμενους-ες ως μαθητευόμενους-ες και έτσι παρέκαμπταν συλλογικές συμβάσεις, συντάξιμα ένσημα, και δικαιώματα, ενώ παράλληλα έδιναν υποσχέσεις για ανανέωση των συμβάσεων και μονιμοποίηση. Σε αυτά τα προγράμματα ανακυκλώθηκε πλήθος ανέργων (χωρίς να είναι όλες και όλοι «γαλάζια παιδιά» όπως η προπαγάνδα έλεγε), συγκαλύφθηκε η ανεργία, καλύφθηκαν οργανικές θέσεις στο δημόσιο και κανονικοποιήθηκε η καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Εν τω μεταξύ, όλα αυτά τα χρόνια δεν είχε επιτευχθεί κάποια συνολική αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, αν και είχαν γίνει κάποια πρώτα βήματα προς αυτή τη κατεύθυνση και έτσι κυριαρχούσε ακόμα το τυπικό μοντέλο εργασίας (ενώ βέβαια εργασιακές συνθήκες γαλέρας κυριαρχούσαν στη μαύρη αγορά εργασίας). Η κρίση και η διαχείριση της μέσω της υπογραφής των μνημονίων ήρθε «λουκούμι» στα αφεντικά, αφού δημιούργησε τις κατάλληλες συνθήκες για την κατάτμηση της εργασίας και της εργατικής τάξης και τη διάλυση των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, μαζί με την βίαιη υποτίμηση της μισθωτής εργασίας, είχαμε και την εμφάνιση ενός νέου οργανωμένου σχεδίου, που περιλαμβάνει τη θεσμοποίηση των νέων ως μια διαφορετική κατηγορία εργαζόμενων χωρίς δικαιώματα και τη δουλική εργασία ως κανονικότητα. Ένα νέο εργασιακό πρότυπο δηλαδή.

Σε αυτό το πλαίσιο, το «σύμφωνο πρώτης απασχόλησης», το οποίο ορίζει ειδικές σχέσεις εργασίας[10] (έξω από τις συμβάσεις) για νέους-ες έως 25 ετών ήταν το πρώτο σημαντικό βήμα προς την πλήρως ελαστική μη-εργασία. Τα σύγχρονα προγράμματα «καταπολέμησης της ανεργίας»(όπως και η παραπέρα επέκταση της εφαρμογής των πρακτικών που γίνονται στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση) έρχονται ως ιστορική συνέχεια όλων των παραπάνω, με την ιδιαιτερότητα ότι ,ως επί το πλείστον, δεν υπόκεινται σε κανένα

[10] Το Σύμφωνο Πρώτης Απασχόλησης προβλέπει, ότι η εργασία μέχρι τα 25 αμείβεται με απολαβές κατώτερες της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ανεξαρτήτως πτυχίου. Συγκεκριμένα:
- Οι νέοι/ες από 21 έως 25 ετών αμείβονται με το 85% (- 15%) του κατώτερου μισθού.
- Οι νέοι/ες έως 21 ετών παίρνουν το 80% (- 20%) του κατώτερου μισθού.
- Οι νέοι/ες από 15 έως 18 ετών με ειδικές συμβάσεις μαθητείας μέχρι ενός έτους αμείβονται με 70% (- 30%) του κατώτερου μισθού και δε ασφαλίζονται για σύνταξη.

εργατικό δίκαιο και αποτελούν μια καινούρια ξεχωριστή σφαίρα εργασιακής εκμετάλλευσης, μέσα στην οποία οι άνεργες-οι πρέπει να λένε και ευχαριστώ σε κράτος και αφεντικά, που τους προσφέρουν μία θέση να δουλέψουν και να αποκτήσουν εμπειρίες.

Τα προγράμματα

Ας δούμε όμως πιο συγκεκριμένα, ποια είναι τα κυριότερα από αυτά τα προγράμματα:

Το καλοκαίρι του 2012, χορηγούνται από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ οι **επιταγές κατάρτισης(training voucher)**.Πρόκειται για σεμινάρια με αντικείμενο τις βασικές δεξιότητες χρήσης τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών, που διαρκούν ένα μήνα και πραγματοποιούνται στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ).Ο/η κάθε καταρτιζόμενος-η λαμβάνει το ποσό των 500 ευρώ για ένα μήνα, ενώ ταυτόχρονα μηδενίζεται η κάρτα ανεργίας του. Από αυτά πέρασαν περίπου 35.000 «ωφελούμενοι».

Το καλοκαίρι του 2012, άρχισε και η εφαρμογή των **προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας** (ονομάζονται και «προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα» ή ΚΟΧ). Υπολογίζεται, ότι την περίοδο 2012-2013 προκηρύχθηκαν πανελλαδικά περίπου 80.000 θέσεις για αυτά τα προγράμματα .Αφορούν την πρόσληψη «ωφελουμένων» σε πολλούς τομείς του δημοσίου τομέα (σύντομα από όσο φαίνεται σε όλους)[11] με 5μηνες/7μηνες συμβάσεις χωρίς δυνατότητα ανανέωσης, με την κάρτα ανεργίας να μηδενίζεται και να ανανεώνεται από το μηδέν, αφού λήξει το πρόγραμμα. Οι δήμοι και διάφορες κοινωνικές υπηρεσίες καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες με αυτό τον τρόπο. Τον πρώτο καιρό ενεπλάκησαν ως μεσάζοντες/γραφεία ενοικίασης εργασίας πολλές ΜΚΟ, που είχαν και τα αντίστοιχα οφέλη, αλλά μετά το μπάχαλο που προκλήθηκε, τις απομάκρυναν.[12] Πλέον, οι προσλήψεις γίνονται απευθείας στους φορείς. Η αμοιβή μέχρι το 2013 ήταν 625 ευρώ για πενθήμερη, οκτάωρη εργασία, χωρίς όμως δικαίωμα αδειών, απεργίας, ενσήμων κλπ. Στα προγράμματα του 2014, είναι 490 και 420 αντίστοιχα για άνω και κάτω των 25 ετών και οι πληρωμές γίνονται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με λεφτά του ΕΣΠΑ. Σε μία προσπάθεια να αφαιρεθεί το δικαίωμα επιλογής του χρόνου και του χώρου εργασίας από τους συμμετέχοντες-ουσες, ο οδηγός εφαρμογής των ΚΟΧ, που

«Η κοινωφελής εργασία δεν είναι ωφέλεια, είναι εκβιασμός» Αντί να λένε και ευχαριστώ..

[11] http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/theseis-ergasias/29353/koinofeli-ergasia-oaed-pou-tha-ginoun-oi-proslipseis-gia-to-2014

[12] http://ergatis.wordpress.com/2013/01/02/κοινωφελησ-εργασια-στον-αέρα-τα-προγρ/

δημοσιεύτηκε στις 13/12/13, προβλέπει ότι ,αν για οποιοδήποτε λόγο αρνηθούν τη θέση κοινωφελούς εργασίας, για την οποία είχαν κάνει αίτηση πριν μήνες, χωρίς να γνωρίζουν, πέρα από την ειδικότητα που δήλωσαν, τα ακριβή χαρακτηριστικά της εργασίας τους, τότε αυτόματα «τιμωρούνται» χάνοντας την κάρτα ανεργίας και τα όποια επιδόματα ανεργίας δικαιούνται[13] .Σε πολλές περιπτώσεις έχουν σημειωθεί παραβάσεις από τους ίδιους τους φορείς. Πχ τους ανάγκαζαν να δουλέψουν έξι μέρες την εβδομάδα με τις ίδιες αποδοχές. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ λειτούργησε μαζί με τις ΜΚΟ ως γραφείο ενοικίασης εργασίας.

Σημαντική συμβολή στη δημοσιοποίηση και στην επέκταση της εφαρμογής αυτών των προγραμμάτων, είχε η εκπόνηση και εφαρμογή του **Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Νέων** (στο εξής ΕΣΔ). Ξεκίνησε το 2013 και αποτελεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική, η οποία βασίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση, όπως αυτές καθορίστηκαν στη Σύνοδο της Λισαβόνας και περιγράφονται στο στρατηγικό σχέδιο «ΕΥΡΩΠΗ 2020». Το ΕΣΔ ενσωματώνει σε ενιαίο σχέδιο μια σειρά δράσεων και προγραμμάτων. Άλλα προϋπήρχαν και άλλα σχεδιάστηκαν για αυτό, με σκοπό, υποτίθεται, την ανάπτυξη της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων ως 35 ετών. Ο προϋπολογισμός του ήταν 600 εκ. ευρώ .Στο ΕΣΔ περιλαμβάνονται τα παρακάτω προγράμματα-δράσεις:

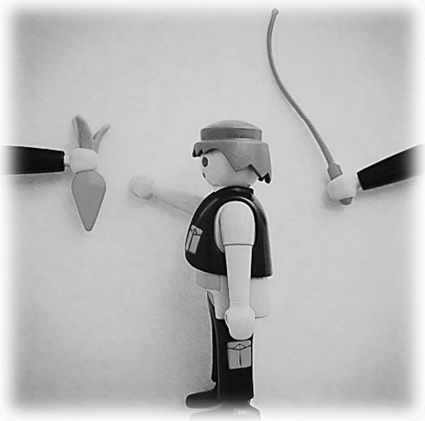
Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) : Ιδιωτικά και δημόσια (του ΟΑΕΔ) «εκπαιδευτήρια», τα οποία ,κρίνοντας από το πλήθος τους, είναι κερδοφόρα με χρήματα από όλα αυτά τα προγράμματα. Είτε πρόκειται για νέες δομές, είτε για παλαιότερες που άλλαξαν λειτουργία ή επεκτάθηκαν (πολλά είναι μέρος γνωστών αλυσίδων ΙΕΚ), αφού μυρίστηκαν ζεστό κρατικό χρήμα. Χρησιμοποιήθηκαν σε παλαιότερα προγράμματα κατάρτισης ανέργων και παίζουν κομβικό ρόλο στα voucher. Λειτουργούν και ως μεσάζοντας μεταξύ ΟΑΕΔ, επιχειρήσεων, «ωφελούμενων» αφού μετά το στάδιο της κατάρτισης λειτουργούν ως γραφείο εύρεσης εργασίας. Το ΚΕΚ καταρτίζει για 100 ώρες τους «ωφελούμενους-ες» και λαμβάνει το πόσο των 1100 ευρώ για κάθε μία από αυτές.

Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ως 29 ετών (voucher): Άρχισε το καλοκαίρι του 2013.Μέσω αυτού, κατανέμονται νέοι-άνεργοι-ες, που θα επιλεγούν από τον ΟΑΕΔ βάσει μοριοδότησης, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, αφού πρώτα εκπαιδευτούν στο αντίστοιχο αντικείμενο στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η εργασία είναι 5μηνη, με την ελπίδα υπογραφής «κανονικής» σύμβασης μετά το πέρας του πενταμήνου και ασφάλισης, η οποία θα επιδοτείται εξ ολοκλήρου από το πρόγραμμα για ένα χρόνο. Η/ο εργαζόμενη-ος δε θεωρείται εργαζόμενη-ος, αλλά ωφελούμενη-ος/καταρτιζόμενη-ος. Δεν παίρνει μισθό, αλλά ένα είδος επιδόματος, που δίνεται σε 2 ή 3 δόσεις, πολλές φορές μήνες αφού έχει πάψει να εργάζεται. Μηνιαία κυμαίνεται στα 460 και 400 ευρώ για πτυχιούχους και μη αντίστοιχα. Η πληρωμή γίνεται μέσω του ΕΣΠΑ και ο εργοδότης δεν επιβαρύνεται καθόλου, ενώ σε περίπτωση που υπάρξουν καθυστερήσεις καταβολής (έχουν υπάρξει σε πολλές περιπτώσεις) ο/η «ωφελούμενος-η» δεν έχει, νομικά, την δυνατότητα διεκδίκησης των

[13] http://synekox.espivblogs.net/2013/12/21/αναγκαζουν-ανεργουσ-να-κυνηγανε-ανερ/

χρημάτων. Έχει μόνο ιατροφαρμακευτική κάλυψη, αλλά δεν δικαιούται συντάξιμα ένσημα και βέβαια ως μη εργαζόμενη-ος δεν έχει εργασιακά δικαιώματα (δεν έχει άδειες, επιδόματα, δικαίωμα απεργίας κλπ). Μπορεί να λείψει το 10% των συνολικών ωρών με σοβαρή αιτιολόγηση και το 20% των ωρών σε περίπτωση σοβαρού ιατρικού προβλήματος, αλλά δεν πληρώνεται για τις απουσίες του/της και απολύεται χωρίς καμία αποζημίωση ή πληρωμή των δεδουλευμένων σε περίπτωση υπέρβασης των παραπάνω ορίων.

Πρακτική άσκηση σε ΑΕΙ-ΤΕΙ : Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό, η πρακτική άσκηση προετοιμάζει την ένταξη στην αγορά εργασίας, προσφέρει πολύτιμη εργασιακή εμπειρία, αφομοίωση γνώσεων και ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής συνείδησης. Στην πραγματικότητα, αφορά προσωρινή εργασία τρίτης ταχύτητας με αμοιβές και δικαιώματα έξω από τα επίσημο θεσμικό πλαίσιο (δεν υπάρχουν ένσημα, δεν υπάρχουν άδειες, η πληρωμή δεν γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα κλπ). Τα προηγούμενα χρόνια, οι πρακτικές δεν πραγματοποιούνταν σε όλες τις σχολές και δεν ήταν πάντα υποχρεωτικές, κάτι που επιδιώκεται να αλλάξει σταδιακά[14]. Θέλοντας και μη λοιπόν, όλοι πρέπει να περάσουν από αυτό το στάδιο της δουλικής εργασίας, ώστε να «βγουν έτοιμοι» στην αγορά εργασίας. Οι αμοιβές πλέον καθορίζονται κεντρικά, με ανώτατο όριο στα 340 ευρώ/μήνα στις περισσότερες περιπτώσεις. Ο σκοπός λοιπόν είναι να μην επιβαρύνεται η ίδια η εργοδότης για το διάστημα που κάποιος μαθαίνει ακόμα την δουλειά, αλλά ο ίδιος ο «πρακτικάριος» να πληρώνει την, ίσως, χαμηλότερη παραγωγικότητα του (για αυτό αντί για 510 ευρώ που ορίζει ο νόμος λαμβάνει το πολύ 340 ευρώ). Στην πραγματικότητα, το διάστημα που μαθαίνει κάποια τη δουλειά είναι λίγες μέρες, όμως κατά την πρακτική άσκηση λαμβάνει μισθό «μαθητείας» για ένα ολόκληρο εξάμηνο. Αξίζει να αναφερθεί και το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις δεν μιλάμε καν για εμπειρίες, γνώσεις και δεξιότητες, αφού οι «πρακτικάριοι» τοποθετούνται σε θέσεις ρουτίνας, άσχετες με το επιστημονικό αντικείμενο τους, με σκοπό να καλύψουν θέσεις πρόσφατα απολυμένων «κανονικών», «ακριβών» εργαζόμενων. Το κόστος του να μάθει την δουλειά κάποιος, συμπληρώνει το όλο και αυξανόμενο κόστος φοίτησης (συγγράμματα, σίτηση, στέγαση, ΜΜΜ, δίδακτρα), που καλείται να πληρώσει κάποιος όντας φοιτητής.



Πρακτικές: Φτηνή εργασία με «καρότο» την επαγγελματική εμπειρία

Πρακτική άσκηση Δημοσίων & Ιδιωτικών ΙΕΚ Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης: Είναι προαιρετική και αφορά 9.200 απόφοιτους-ες. Η αμοιβή είναι 800 ευρώ για έξι μήνες. Στο πλαίσιο αποτίμησης της μέχρι τώρα πρακτικής άσκησης στα ΙΕΚ, αναφέρεται στο

[14] Με βάση αποτελέσματα έρευνας του ΙΟΒΕ (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) για την πρακτική άσκηση στην εκπαίδευση, συμπεραίνεται στο ΕΣΔ, ότι: «στις σχολές όπου κρίνεται αναγκαίο, η πρακτική άσκηση θα πρέπει να διατηρηθεί και **να αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας**».

ΕΣΔ:« Το γεγονός ότι η πρακτική άσκηση δεν είναι υποχρεωτική αποτελεί σαφώς ένα σημαντικό πρόβλημα, μιας και ο,τιδήποτε άπτεται στην επιλογή του σπουδαστή θα πρέπει να προσφέρει ξεκάθαρα οφέλη στον τελευταίο και να διέπεται από δομημένο σύστημα ανάπτυξης και υλοποίησης.».

Πρακτική άσκηση ΕΠΑΣ Μαθητείας –ΟΑΕΔ: Αφορά 770 σπουδάστριες-ες. Είναι υποχρεωτική, διαρκεί τέσσερα εξάμηνα και αμείβεται με το 70% επί του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Πρόγραμμα μαθητείας αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης: Απευθύνεται σε 8.500 απόφοιτους-ες δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης. Διαρκεί 4-6 μήνες και η αμοιβή είναι 300 ευρώ το μήνα. Με το νόμο για το «Νέο Λύκειο», θεσπίστηκε προαιρετική τάξη μαθητείας στο επαγγελματικό λύκειο, διάρκειας ενός έτους.

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ΑΕΙ: 27μηνη πλήρης απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα για 2.500 «ωφελούμενες-ους». Η επιχείρηση επιχορηγείται για 24 μήνες απ’το πρόγραμμα.

Εκτός των παραπάνω, το ΕΣΔ περιλαμβάνει και διάφορα προγράμματα-δράσεις «ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών», «συμβουλευτικής» και «κοινωνικής αλληλεγγύης». Τέλος, περιλαμβάνει δράσεις όπως τα Γραφεία Διασυνδέσεων και οι Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στο πλαίσιο της «Ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού», τρέχουν εκτός από τα παραπάνω και μια πλειάδα άλλων προγραμμάτων, πολλά από τα οποία εμπίπτουν στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως τις περιγράψαμε παραπάνω και αναφέρονται εν πολλοίς στους νέους. Ενδεικτικά:

Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών: 5000 «ωφελούμενοι-ες». Πρόγραμμα σε 2 φάσεις. Στην πρώτη φάση (6 με 12 μήνες), η εργοδότης απασχολεί τον «ωφελούμενο» και επιχορηγείται στο 100% για τις ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ για το 80% του κατώτατου μισθού (510 ευρώ). Στην φάση αυτή, ο εργαζόμενος υπογράφει σύμβαση «απόκτησης εργασιακής εμπειρίας». Στην δεύτερη φάση, η σύμβαση μετατρέπεται σε «σύμβαση εργασίας» για άλλους 12 μήνες με επιχορήγηση του 70% των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών με «κανονικό» μισθό. Μετά το τέλος της επιχορήγησης, το αφεντικό υποχρεούται να κρατήσει τον εργαζόμενο, τουλάχιστον για έξι ακόμα μήνες.

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού»: Σχεδόν αστείο πρόγραμμα. Αφορά επιχειρήσεις που συμμετείχαν στα voucher

,αλλά δεν υπέγραψαν με τον/την «ωφελούμενο-η» «κανονική» σύμβαση μετά το πέρας του 5μήνου. Στις 11/4/2014 λοιπόν, πέρασε Κοινή Υπουργική Απόφαση, που δίνει την δυνατότητα σε αυτές τις επιχειρήσεις να προσλάβουν τις/τους πρώην «ωφελούμενες-ους» και να επιχορηγηθούν ξανά! Συγκεκριμένα, η επιχορήγηση ορίζεται στα 15 ευρώ/ημέρα για εργαζόμενους-ες κάτω των 25 και 18 ευρώ/ημέρα για εργαζόμενους-ες άνω των 25 ετών. Προφανώς, αυτό συνέβη γιατί ελάχιστα αφεντικά προσέλαβαν τους/τις «ωφελούμενους-ες» του 2013 και έσπευσαν για νέες-ους τζάμπα εργαζόμενες-ους στα προγράμματα του 2014.

Τι έρχεται στο άμεσο μέλλον;

Είναι σίγουρο, ότι η παραπάνω καταγραφή των προγραμμάτων που εφαρμόστηκαν ή εφαρμόζονται αυτή τη στιγμή (Μάιος 2014), θα χρειάζεται πολύ σύντομα ανανέωση, καθώς τα προγράμματα αυτά ξεφυτρώνουν σαν τα μανιτάρια. Προκειμένου να αναπληρώσουμε αυτό το κενό ,όσο γίνεται, θα επιχειρήσουμε παρακάτω μια (αναγκαστικά ελλιπή τόσο ως προς την ποικιλία, όσο και ως προς το ακριβές περιεχόμενο) αναφορά στα προγράμματα, που σχεδιάζεται να υλοποιηθούν άμεσα, στηριζόμενοι σε σχετικά δημοσιεύματα[15] [16] [17]:

Εγγύηση για τη νεολαία (Youth Guarantee): Πρόγραμμα που εκπονήθηκε από την Ε.Ε και θα υλοποιηθεί πανευρωπαϊκά. Η Ε.Ε θα διαθέσει συνολικά 6 δις. ευρώ για το πρόγραμμα τα επόμενα δύο χρόνια, ενώ ο προϋπολογισμός του προγράμματος για την Ελλάδα ανέρχεται σε 340 εκατ. ευρώ. Στην Ελλάδα, οι «ωφελούμενοι» θα είναι περίπου 230.000(!) νέοι έως 24 ετών, όσες δηλαδή υπολογίζεται ότι είναι τόσο εκτός εργασίας, όσο και εκτός εκπαίδευσης-κατάρτισης σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία. Το πρόγραμμα προβλέπει την προσφορά μιας θέσης απασχόλησης ,μαθητείας-κατάρτισης η πρακτικής άσκησης (με το δέλεαρ πιθανής πρόσληψης στη συνέχεια), εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που ο νέος εγκαταλείψει την εκπαίδευση ή μείνει άνεργος.

Εθνικό σχέδιο για τη μαθητεία 2014-2020:Προβλέπει ότι κάθε χρόνο, μέχρι το 2020, 30.000 απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης θα βρίσκουν θέση απασχόλησης-μαθητείας στο αντικείμενο που σπούδασαν, αμειβόμενοι-ες με το 70% του βασικού μισθού. Το πρόγραμμα προβλέπει επίσης, παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις (π.χ επιδότηση ποσοστού εργοδοτικών εισφορών), προκειμένου να απασχολήσουν για επιπλέον διάστημα τις «μαθητευόμενες».

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων, ηλικίας 25-66 ετών: Απευθύνεται σε 12.000 άνεργους-ες και η επιδότηση είναι 18 ευρώ την ημέρα ή 450 ευρώ το μήνα για κάθε άνεργη-ο.

[15] http://www.xrimaonline.gr/297817/tessera-nea-programmata-gia-35000-wfeloymenoys-ksekina-o-oaed#
[16] http://neakeratsiniou.blogspot.gr/2014/02/blog-post_633.html
[17] http://www.rizospastis.gr/wwwengine/story.do?id=7808406

Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας που πρόκειται να δημιουργήσουν άμεσα νέες θέσεις εργασίας: Απευθύνεται σε 12.000 ωφελούμενους-ες και η ημερήσια επιχορήγηση θα είναι αντίστοιχη της δράσης που θα επιλεγεί.

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ωφελουμένων των δράσεων «Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας -ΤοπΣα» και «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες- ΤοπΕΚΟ»: Το πρόγραμμα, απευθύνεται σε 10.000 ανέργες-ους και η ημερήσια επιχορήγηση θα είναι 18 ευρώ για ανέργους-ες άνω των 25 ετών και 15 ευρώ για ανέργους-ες κάτω των 25 ετών. Η επιχορήγηση θα καλύπτει τμήμα των μισθών και η διάρκεια του προγράμματος θα είναι τεσσάρων μηνών.

Τέλος, σχεδιάζεται φυσικά η επέκταση της εφαρμογής αρκετών ήδη εφαρμοσμένων και «πετυχημένων» προγραμμάτων. Έτσι, π.χ από τα νέα voucher «θα ωφεληθούν» 75.000 άνεργοι-ες ,ενώ υπολογίζεται ότι οι «ωφελούμενες-οι» στα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας θα είναι 90.000 για την περίοδο 2014-2015.

ΠΟΥ ΣΤΟΧΕΥΟΥΝ ΟΛΑ ΑΥΤΑ ;

Επιχειρώντας μια πρώτη διερεύνηση των στόχων της ολοένα και πιο εντεινόμενης εφαρμογής τέτοιων προγραμμάτων στην Ελλάδα (και λαμβάνοντας υπ’όψιν τόσο τη διεθνή εμπειρία, όσο και τις κατευθύνσεις της ΕΕ στο ζήτημα) , διαπιστώνουμε κατ’ αρχήν, ότι πολύ γρήγορα καταρρέουν οι ρητορείες περί «αντιμετώπισης της ανεργίας» και «δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας». Και αυτό γιατί, ακόμα και αν θεωρήσουμε ως απολύτως αξιόπιστες τις πλέον θετικές διεθνείς αξιολογήσεις για την συνεισφορά των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη μείωση της ανεργίας (ό,τι κι αν εννοείται ως μείωση της ανεργίας) , αυτές θέτουν ως προϋποθέσεις την εφαρμογή τους σε μικροκλίμακα και για ειδικές ομάδες του πληθυσμού (κάτι που βεβαίως καμία σχέση δεν έχει με την τεράστια εξάπλωση τους), την ύπαρξη αυξητικών τάσεων στη συνολική απασχόληση που συνεπάγεται την ύπαρξη αυξανόμενης συνολικής ζήτησης (τα σχόλια περιττεύουν) και, το βασικότερο, αναφέρονται στην αντιμετώπιση αυτού που αποκαλούν «διαρθρωτική ανεργία», την οφειλόμενη εν ολίγοις σε αναντιστοιχία γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και «αναγκών της αγοράς εργασίας». Και το ερώτημα που προκύπτει βεβαίως, είναι κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί αυτή η ανεργία ως επί το πλείστον «διαρθρωτική» ,όταν σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, έχει αυξηθεί από 7,2% το β’ τρίμηνο του 2008 σε 28% το α’ τρίμηνο του 2014.Άλλωστε μέσα στο ΕΣΔ, στο κεφάλαιο μάλιστα όπου αναλύεται η στρατηγική του, υπάρχει η διαπίστωση ότι «η αρνητική συσχέτιση που παρατηρείται στην ελληνική αγορά εργασίας μεταξύ των κενών θέσεων εργασίας και της ανεργίας καταδεικνύει ,ότι η βασική αιτία της παρατηρούμενης ανεργίας είναι η χαμηλή ζήτηση σε αγαθά και υπηρεσίες». Ομολογείται δηλαδή το αυτονόητο: Ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η

αύξηση της μέσης διάρκειάς της δεν οφείλονται σε αυτήν την περιβόητη «αναντιστοιχία», αλλά στην καπιταλιστική κρίση του 2008 (της οποίας οι αιτίες έχουν πλούσιο παρελθόν) και στους τρόπους που επέλεξαν τα αφεντικά, υπολογίζοντας το ταξικό τους συμφέρον, να τη διαχειριστούν (ραγδαία υποτίμηση εργατικής δύναμης, καταστροφή παραγωγικών δυνάμεων κλπ). Απ' την άλλη μεριά βέβαια, τα περί διαρθρωτικής ανεργίας νομίζουμε πως έχουν κάποια σχέση με την εξάπλωση αυτών των πολιτικών, αλλά με ένα διαφορετικό τρόπο. Σε αυτό θα αναφερθούμε αργότερα.

Σε αντίθεση λοιπόν με τις προπαγανδιστικές φανφάρες, θεωρούμε ότι η ένταση της εφαρμογής αυτών των προγραμμάτων και η διαφαινόμενη αναγωγή τους σε κεντρικό μοντέλο διαχείρισης της ανεργίας, δε συνιστά προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας, αλλά προσπάθεια παραγωγικής αξιοποίησής της από το κεφάλαιο, εντασσόμενη στο ευρύτερο σχέδιο επισφαλοποίησης-ελαστικοποίησης της εργασιακής διαδικασίας, το οποίο, όπως έχουμε αναφέρει, άρχισε να τίθεται σε εφαρμογή ήδη προ κρίσης και χτύπησε κόκκινο με την έλευση της και κυρίως μετά το 2010.Πρόκειται κατ΄ουσίαν, για την επιβολή και επέκταση ενός μοντέλου ανακύκλωσης των ανέργων μεταξύ ανεργίας και ακραία υποτιμημένης προσωρινής εργασίας. Δε μιλάμε δηλαδή για ανεργία ή εξασφάλιση εργασίας, αλλά για μια επαναλαμβανόμενη ανά διαστήματα «κατάρτιση» (ή παροχή «κοινωφελούς έργου»), που απασχολεί την «ανενεργό» εργατική δύναμη μέχρι...όποτε και για την οποία ο/η καταρτιζόμενος-η παρεμπιπτόντως «εκμισθώνεται» ή καλύτερα επιδοτείται, γιατί -όπως και να το κάνουμε- πρέπει να επιβιώσει παράλληλα[18].

Οι άνεργοι γίνονται «χρήσιμοι» για την κοινωνία με κάθε κόστος

Βασικός στόχος όλων αυτών, είναι, κατά τη γνώμη μας, αυτό που αποκαλείται «ενεργοποίηση» των ανέργων, ή αλλιώς «ενίσχυση της προσφοράς εργασίας». Αυτό έχει παραπλανητικά διατυπωθεί και ως προσπάθεια για «επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης» (εννοείται προσωρινής και υποτιμημένης), σε μια λογική μετάβασης «από την ασφάλεια της εργασίας» στην «ασφάλεια της απασχόλησης». Κεντρική ιδέα αυτής της συλλογιστικής και εν πολλοίς βάσιμη απ' την σκοπιά των αφεντικών και των επιτελείων τους, είναι ότι τα επιδόματα ανεργίας (ιδιαίτερα αν είναι υψηλά και διανέμονται επί μακρόν, αλλά όχι μόνο), αλλά και τα διάφορα άμεσα και έμμεσα επιδόματα πρόνοιας συνιστούν αντικίνητρο στην αναζήτηση εργασίας ή τελοσπάντων στην αποδοχή κάθε σκατοδουλειάς, ωθώντας τους ανέργους στην ηθελημένη παραμονή τους στην ανεργία. Αυτό με τη σειρά του έχει ως αποτέλεσμα, να μη μπορούν να αξιοποιηθούν με κερδοφόρο τρόπο αυτοί οι «αναξιοποίητοι πόροι», αλλά και να μη δέχονται οι εργαζόμενες σε ικανοποιητικό βαθμό την πίεση των

[18] Η συγκεκριμένη «ακαμψία» της αγοράς εργασίας πότε θα αντιμετωπιστεί επιτέλους; Το'χει ανάγκη ο τόπος.

ανέργων, που θα συνέβαλε στην περαιτέρω υποτίμηση της εργατικής τους δύναμης. Άρα, απαιτείται εν ολίγοις η μεταφορά πόρων από τα επιδόματα ανεργίας και άλλες "παθητικές" πολιτικής απασχόλησης στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Στην πράξη, αυτή η πολιτική «ενεργοποίησης» των ανέργων μεταφράζεται σε πολιτική εξαναγκασμού τους στην εργασία· θα αντέτεινε ίσως κανείς, ότι αυτό αποτελεί υπερβολή μιας και η συμμετοχή σ' αυτά τα προγράμματα είναι εθελοντική. Θα απαντούσαμε κατ' αρχήν, ότι τόσο η διεθνής εμπειρία, όσο και το εύρος της γενικότερης επίθεσης που εξαπολύουν τα αφεντικά στην παρούσα συγκυρία δεν αφήνουν αμφιβολίες για το ότι αυτή η «εθελοντική συμμετοχή», προλειαίνει το έδαφος για την εξαναγκαστική επιβολή τους και με τη βούλα αργά ή γρήγορα, για την οριστική δηλαδή αντικατάσταση του επιδόματος ανεργίας από ένα επίδομα απασχόλησης, ή αλλιώς, τη θέσπιση αυτής της ανά διαστήματα απασχόλησης-κατάρτισης ως αναγκαστικής προϋπόθεσης για τη λήψη του επιδόματος ανεργίας. Άλλωστε, μια μικρή γεύση αυτού του εξαναγκασμού δίνουν πχ οι πρόσφατες προτάσεις του ΚΕΠΕ[19], ή η ρύθμιση περί διαγραφής των ανέργων στον τελευταίο οδηγό εφαρμογής των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα. Το πιο σημαντικό είναι όμως, ότι αυτός ο εξαναγκασμός στην εργασία δεν αποτελεί καινούργιο φαινόμενο: Ειδικά στην Ελλάδα, όπου το ύψος του επιδόματος ανεργίας ήταν ήδη πολύ μικρό, καταβαλλόμενο σε σχετικά μικρό ποσοστό των ανέργων και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα[20], αυτός ο εξαναγκασμός εν πολλοίς προϋπήρχε (σε αντίθεση πχ με άλλες ευρωπαϊκές χώρες που για διάφορους λόγους ήταν πιο «γενναιόδωρες»), τροφοδοτώντας με άφθονο φθηνό κρέας την μαύρη αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η εισαγωγή αυτού του μοντέλου στην ουσία κατοχυρώνει θεσμικά, οργανώνει και επεκτείνει περαιτέρω μια ήδη προϋπάρχουσα κατάσταση.

Αυτός ο εξαναγκασμός στην εργασία, επιδιώκεται κατά τη γνώμη μας να φέρει τα παρακάτω αποτελέσματα για το κεφάλαιο:

---

[19]Η πρόταση του ΚΕΠΕ (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών) για τη καταπολέμηση της ανεργίας περιλαμβάνει:
α) την κατάργηση του κατώτατου/βασικού μισθού στους νέους-ες (έτη 15-24/29) έως ένα έτος από την πρόσληψή τους
β) τη θεσμοθέτηση της αναγκαίας πρακτικής άσκησης για όλους στην τριτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση για ένα τουλάχιστον εξάμηνο (ουσιαστικά, την επισήμως εγκαθιδρυμένη απλήρωτη εργασία για λογαριασμό των επιχειρήσεων)
γ) ανεξαρτήτως ηλικίας την αντικατάσταση του επιδόματος ανεργίας με επίδομα απασχόλησης στα πρότυπα της επιταγής εργασίας
δ) την αναστολή –ή και κατάργηση– της υποχρεωτικής απασχόλησης της/του εργαζόμενου-ης μετά το πέρας του προγράμματος επιδοτούμενης απασχόλησης (6-12 μήνες) στις σχετικές επιχειρήσεις
Δες: Τα σχέδια κρατικής διαχείρισης της καπιταλιστικής οικονομικής κρίσης και ένα πρόσφατο "ελληνικό παράδειγμα" http://bestimmung.blogspot.gr/2014/02/blog-post_9822.html

[20] Μάλιστα, με πρόσφατη (18.12.2013) υπουργική απόφαση θεσπίζονται ακόμα πιο αυστηρές προϋποθέσεις για τη λήψη τόσο του τακτικού, όσο και του επιδόματος μακροχρόνιας ανεργίας, με προφανή στόχο τη δραστική μείωση των δικαιούχων. Για περισσότερες λεπτομέρειες: «ΛΕΜΕ ΟΧΙ ΣΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΙΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ- ΑΝΕΡΓΟΥ ΧΩΡΙΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ» από τη συλλογικότητα Άνεργοι-Άνεργες από τις γειτονιές της Αθήνας

α) Υποτίμηση εργατικής δύναμης: Κατ' αρχήν, είναι σαφές, ότι η αντικατάσταση του μισθού από κάτι σαν επίδομα κατάρτισης-απασχόλησης, το οποίο είναι κάτω από τον μέχρι τώρα κατώτατο μηνιαίο μισθό, η πληρωμή στο τέλος του προγράμματος, η μη πληρωμή για τις ημέρες απουσίας, η θέσπιση ορίου απουσιών, του οποίου η υπέρβαση επιφέρει αποπομπή από το πρόγραμμα και πλήρη στέρηση δεδουλευμένων, η απουσία αδειών, δώρων, πλήρους ασφάλισης κτλ., οδηγεί κατευθείαν σε μια εργατική δύναμη που θα κοστίζει ακόμα λιγότερα σε κράτος και αφεντικά[21]. Για την ακρίβεια, στα ντόπια αφεντικά κοστίζει ούτως ή άλλως ελάχιστα, καθώς στα περισσότερα προγράμματα επιδοτούνται για το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος ακόμα και αυτού του πετσοκομμένου «εργατικού κόστους», αποκτώντας έτσι τη δυνατότητα για σημαντική αύξηση της κερδοφορίας τους, παρά τον κίνδυνο μείωσης της παραγωγικότητας της εργασίας. Η υποτίμηση βέβαια δε σταματάει εκεί, καθώς όπως είναι προφανές, αυτή η μαζική εισαγωγή στην παραγωγή ακραία υποτιμημένου, υπερευέλικτου εργατικού δυναμικού (ιδιαίτερα υπό τις παρούσες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης επαρκούς οργανωμένης αντίστασης) αυξάνει τη «διαπραγματευτική» δύναμη του κεφαλαίου έναντι και των υπόλοιπων εργαζομένων συντελώντας σε ακόμη μεγαλύτερη κατρακύληση της τιμής της εργατικής δύναμης. Πρόκειται δηλαδή, για την επέκταση της κατάτμησης της εργατικής δύναμης σε ειδικά καθεστώτα (πχ διαφορετικές ρυθμίσεις για ωφελούμενους- μη ωφελούμενους, νέεες-μεγαλύτερες, ντόπιους-μετανάστες), που προωθεί τη γενικότερη υποτίμηση. Ταυτόχρονα, η άμεση διαθεσιμότητα «ωφελούμενων» συντείνει στην μείωση των κανονικών προσλήψεων αλλά και στη δυνατότητα κάλυψης των όποιων κενών μετά από απολύσεις (πχ κενά στο δημόσιο λόγω μαζικών απολύσεων[22]), ενώ η ήδη αμφισβητήσιμη πρόβλεψη στα voucher περί υποχρέωσης μη απόλυσης άλλου εργαζόμενου-ης της επιχείρησης τρεις μήνες πριν ή κατά τη διάρκεια του προγράμματος, είναι πολύ πιθανό να «χαλαρώσει» αργά ή γρήγορα.

β) Πειθάρχηση: Αλληλένδετη με τα παραπάνω συνέπεια, είναι και αυτή της πειθάρχησης στις προσταγές εργοδοτών-προϊστάμενων. Πρώτα απ' όλα, με δεδομένο το ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (κυρίως στα voucher αλλά και στις διάφορες πρακτικές-μαθητείες) επιθυμεί να αποκτήσει σταθερή απασχόληση, η πιθανότητα πρόσληψης όχι μόνο τις καθιστά έρμαιο κάθε αυθαιρεσίας (υπερωρίες, εξοντωτικοί ρυθμοί, εργασίες άσχετες με το αντικείμενο, μη προστασία από εργατικά ατυχήματα κ.α), αλλά είναι και πολύ

[21] Βέβαια και στα λιγότερων «ωφελούμενων» προγράμματα, όπου υπογράφεται «κανονική» σύμβαση εργασίας, η υποτίμηση είναι επίσης κρίσιμης σημασίας ζητούμενο.

[22] Ένα παράδειγμα: όντας αρκετά καχύποπτοι, θεωρούμε πολύ πιθανό το κενό που δημιουργήθηκε στα πανεπιστήμια από τις απολύσεις των 1500 διοικητικών υπαλλήλων και των απολύσεων που έπονται, να καλυφθεί εν πολλοίς από «ωφελούμενους-ες». Μάλιστα στην προκήρυξη των νέων θέσεων κοινωφελούς εργασίας για το 2014 (http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/theseis-ergasias/29353/koinofeli-ergasia-oaed-pou-tha-ginoun-oi-proslipseis-gia-to-2014) βλέπουμε το εξής:
Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών
Πανεπιστημίου Αιγαίου: Διοικητική, Τεχνική και Πληροφορική Υπηρεσία!

πιθανό να τους οδηγήσει στο να επιδείξουν «υπερβάλλοντα ζήλο» ή ακόμα και αντισυναδελφική συμπεριφορά σε μία προσπάθεια να γίνουν χρήσιμοι και αρεστοί στο αφεντικό. Αυτά εντείνονται και από ρυθμίσεις, όπως αυτές περί απαγόρευσης απεργιών, μη πληρωμής για τις μέρες απουσίας, στέρησης δεδουλευμένων σε περίπτωση υπέρβασης του ορίου απουσιών, αλλά και από την πληρωμή στο τέλος του προγράμματος.

Η έννοια του ωφελούμενου

Ιδιαίτερα σημαντική για την εσωτερίκευση της πειθαρχίας, είναι και η υιοθέτηση της έννοιας του «ωφελούμενου» και κυρίως της ιδεολογίας που κρύβεται πίσω απ' αυτήν. Η έννοια αυτή, πέραν του ότι νομιμοποιεί την άρση της νομικής προστασίας που προσφέρει το εργατικό δίκαιο (βασικός μισθός, άδειες μετ' αποδοχών, δώρα, απεργιακά δικαιώματα), στην ουσία συνιστά μια εξοργιστική διαστρέβλωση της εργασιακής σχέσης που από ακραία εκμεταλλευτική πάει εντέχνως να αναβαπτιστεί σε σχέση ευεργεσίας. Σαν να μη λαμβάνει χώρα καμία παραγωγική διαδικασία και απλά να χαρίζονται χρήματα σε ανέργους-ες, που καταρτίζονται κιόλας για να γίνουν «πιο ανταγωνιστικές-οι στην αγορά εργασίας», αντί να σαπίζουν. Πρόκειται για μια ακραία μορφή ιδεολογικής χειραγώγησης, που υποδεικνύει ότι αντί να έχει ο/η εργαζόμενος/η-άνεργος/η χίλιους λόγους να αγανακτήσει και να αντισταθεί στην κατάσταση που του επιβάλλουν, αυτός-η πρέπει να πει και ευχαριστώ σε κράτος και αφεντικά για τη χάρη που του κάνουν. Μάλιστα, στην πειθάρχηση «λόγω ωφέλειας» συμβάλλει και ότι ο/η πραγματικός εργοδότης(κράτος, ΕΕ) είναι άφαντη-ος στο χώρο εργασίας.

Συμβολή στην περαιτέρω πειθάρχηση, έχει και ο κατακερματισμός των εργατών-τριών μέσω της υπαγωγής τους σε ειδικά καθεστώτα. Η διάσπαση αυτή αντανακλάται και σε συνειδησιακό επίπεδο, καθώς εντείνει την ήδη κυριαρχούσα εν πολλοίς εξατομίκευση και δυσχεραίνει την εξεύρεση κοινών ανησυχιών και προσδοκιών, πολύ περισσότερο δε την διεξαγωγή κοινών αγώνων. Πολύ σημαντική εδώ είναι και η προσωρινότητα που βάζει αντικειμενικά όρια στη σύναψη ουσιαστικών σχέσεων με τους/τις συναδέλφους. Ταυτόχρονα, η διαθεσιμότητα των «ωφελούμενων» είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα χρησιμοποιηθεί από το αφεντικό, προκειμένου να ασκήσει πίεση στους/στις ήδη εργαζόμενους-ες (πχ «μην ακούσω κιχ για απεργίες, δεδουλευμένα, κλπ, αλλιώς υπάρχουν κι άλλες-οι για τη θέση»), ενώ ελλοχεύει ο κίνδυνος να θεωρηθούν οι "ωφελούμενοι-ες" υπαίτιοι για αυτό.

γ) Διατήρηση χρησιμότητας εργατικής δύναμης: Με βάση όσα έχουμε πει μέχρι τώρα, γίνεται σαφές, ότι τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να γίνουν αντιληπτά κυρίως ως εργαλεία υποτίμησης-πειθάρχησης της εργατικής δύναμης. Γνωρίζουμε επίσης, ότι η προσφορά κατάρτισης μέσω αυτών είναι πολλές φορές από προσχηματική έως ανύπαρκτη. Θα ήταν όμως λάθος να θεωρηθεί εξ' ολοκλήρου ως τέτοια. Αντίθετα, σε πολλές περιπτώσεις, η κατάρτιση αποτελεί ένα επιπλέον ζητούμενο, όχι βέβαια «για να καταπολεμηθεί η ανεργία».

Επανερχόμενοι λοιπόν και πάλι στο κεφάλαιο, όπου παρουσιάζεται η στρατηγική του ΕΣΔ ,διαβάζουμε : « Ελλοχεύει ωστόσο ο κίνδυνος στην παρούσα κατάσταση άλλοι διαρθρωτικοί παράγοντες, όπως οι αναντιστοιχίες εργοδότη-εργαζόμενου, απαξίωση δεξιοτήτων κλπ, να διαδραματίσουν ισχυρότερο, σε σχέση με το παρελθόν, ρόλο ώστε όταν κάποτε ανακάμψει η

συνολική ζήτηση να εξακολουθήσει η ανεργία να παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Με λίγα λόγια υπάρχει κίνδυνος, εάν δεν ληφθούν έγκαιρα μέτρα, η υφιστάμενη σήμερα ανεργία λόγω της κρίσης να μετατραπεί σε διαρθρωτική ανεργία.». Και πιο κάτω:« προσαρμοστικές κινήσεις ιδιαίτερα για τους μακροχρόνια ανέργους, ώστε να αποτραπεί ο κίνδυνος η υψηλή ανεργία να καταστεί διαρθρωτική» Είναι φανερό, ότι τα παραπάνω αποσπάσματα αποτυπώνουν μία, βάσιμη κατά τη γνώμη μας, ανησυχία για τις συνέπειες των υψηλών ποσοστών κυρίως της μακροχρόνιας ανεργίας, η οποία βέβαια καμία σχέση δεν έχει με το πόσο ψυχοπονιάρης είναι ο συγγραφέας. Σχετίζεται αντίθετα, με το ότι η παρατεταμένη ανεργία προκαλεί απώλεια γνώσεων και δεξιοτήτων που είχαν αποκτηθεί στην εκπαίδευση και την παραγωγή, αλλά δε δίνει και την ευκαιρία για την απαιτούμενη διαρκή αναπροσαρμογή τους στις ανάγκες της παραγωγής. Αυτό με τη σειρά του, είναι πιθανό να οδηγήσει σε μελλοντική έλλειψη καταρτισμένου εργατικού δυναμικού, αλλά και σε αδυναμία διατήρησης του απαιτούμενου «εφεδρικού στρατού» σε ορισμένους κλάδους. Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι μια επαναλαμβανόμενη ανά διαστήματα απασχόληση-κατάρτιση είναι ο καλύτερος τρόπος για να αποφύγουν τα αφεντικά αυτές τις συνέπειες με το χαμηλότερο δυνατό κόστος.

Η ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

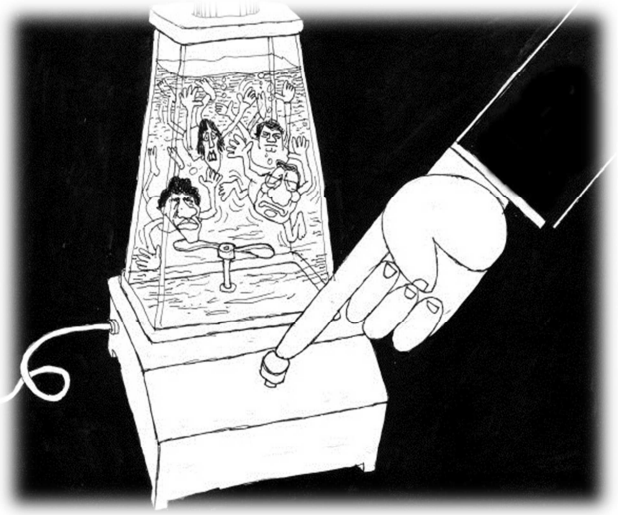
Ελπίζουμε να έχει γίνει κατανοητό μέχρι τώρα, πως τα προγράμματα «καταπολέμησης της ανεργίας» προορίζονται να γίνουν ένας από τους κυριότερους τρόπους εκμετάλλευσης ολοένα και περισσότερων εργατριών και εργατών. Είναι ωστόσο γεγονός, ότι μέχρι τώρα εφαρμόζονται σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό στους νέους-ες, κάτι που δύσκολα θα αλλάξει, τουλάχιστον άμεσα. Δεν είναι τυχαία άλλωστε, η εκπόνηση και εφαρμογή ειδικού σχεδίου (του ΕΣΔ), αποκλειστικά εστιασμένου στην ανεργία των νέων. Αυτή η έμφαση στις νέες-ους εν πολλοίς οφείλεται στο ότι υπάρχει ακόμα πιο πρόσφορο έδαφος για την αξιοποίηση της ανεργίας τους απ’ το κεφάλαιο, λόγω του πολύ υψηλότερου ποσοστού της, συγκριτικά με άλλες ηλικιακές ομάδες. Οφείλεται όμως και σε μια σειρά λόγων, που σχετίζονται με τη σημασία, αλλά και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της διαχείρισης της εργατικής τους δύναμης εν γένει.

Πριν εξετάσουμε αυτούς τους λόγους, πρέπει να τονίσουμε ότι η επέκταση της εφαρμογής των πάσης φύσεως προγραμμάτων μαθητείας, πρακτικής άσκησης κλπ στους νέους-ες είναι κρίσιμης σημασίας προτεραιότητα σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, εντασσόμενη σε ένα ευρύτερο σχέδιο για την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης τους (υπενθυμίζουμε διόλου τυχαία η επιλογή του όρου), που συνεπάγεται και επιδίωξη για ταχύτερη είσοδο τους στην παραγωγική διαδικασία. Μάλιστα, όπως αναφέρεται και στο ΕΣΔ, οι νέες-οι στην Ελλάδα έχουν ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά στην ΕΕ, όσον αφορά τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, κάτι που αποδίδεται ,εν μέρει, στο ότι

δε συνδυάζουν σπουδές και εργασία.[23] Αυτό λοιπόν το σχέδιο ταχύτερης εισόδου των νέων στην παραγωγική διαδικασία, όπως εφαρμόζεται στα καθ'ημάς, περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, πέρα από την προώθηση της «μαθητείας», και τη μείωση των εισακτέων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (και εν γένει τη συρρίκνωσή της- βλέπε σχέδιο Αθηνά κλπ), όπως και τη μετακύλιση του κόστους φοίτησης στους φοιτητές /σπουδαστές (με ή χωρίς ιδιωτικοποίηση). Περιλαμβάνει επίσης την επιδιωκόμενη στροφή των μαθητριών στο επαγγελματικό λύκειο (στο οποίο να μην ξεχνιόμαστε θεσπίζεται προαιρετική τάξη «μαθητείας» σε επιχειρήσεις), όπως και γενικότερα στην επαγγελματική δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι η έμφαση στους νέους-ες κατά την εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων, πρέπει εν πολλοίς να αποδοθεί σε αυτόν τον επιπλέον στόχο, για ταχύτερη είσοδό τους στην αγορά εργασίας (και εν γένει αυξημένη συμμετοχή τους σε αυτήν) και κατ' επέκταση στους παράγοντες που τον καθιστούν κρίσιμης σημασίας :

Πρώτα απ' όλα, η επιδιωκόμενη μαζική είσοδος νεανικού εργατικού δυναμικού στην παραγωγή υπό τις παρούσες συνθήκες, σημαίνει αυτόματα την άμεση διαθεσιμότητα ακόμα πιο υποτιμημένου και ευέλικτου εργατικού δυναμικού. Η υποτίμηση αυτή της εργατικής δύναμης των νέων δεν παίρνει μόνο τη μορφή της κρατικά οργανωμένης υποτίμησης μέσω «συμφώνων πρώτης απασχόλησης», «μαθητειών» και «προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας». Αντίθετα, μεθοδεύεται εδώ και πολλά χρόνια στην αγορά εργασίας, μέσω της διαίρεσης της εργατικής τάξης με ηλικιακά κριτήρια, η οποία ακριβώς έστρωσε το χαλί για να έρθουν όλα τα παραπάνω. Έτσι, ως γνωστόν, δεν αποτελεί καινούργιο φαινόμενο η συχνότερη εφαρμογή για τους/τις νέους-ες εργάτες-τριες μέτρων όπως η χαμηλότερη αμοιβή για την ίδια εργασία, οι ελαστικές μορφές εργασίας, η προσωρινότητα, η μεγαλύτερη έκθεση στην απόλυση όπως βεβαίως και η «μαύρη εργασία». Η μεθόδευση αυτής της υποτίμησης από τα αφεντικά, διευκολύνεται από παράγοντες όπως είναι (μιλώντας για ένα σημαντικό κομμάτι των νέων), η πιθανή (και φθίνουσα βέβαια) δυνατότητα οικονομικής στήριξης από τους γονείς, αλλά και η μεγαλύτερη «προσαρμοστικότητά» τους λόγω ακριβώς του νεαρού της ηλικίας. Επίσης, αρνητικό ρόλο παίζει και η



Πρέπει να αρχίσουμε να μιλάμε για το «αόρατο χέρι του κεφαλαίου» πλέον..

[23] Το ποσοστό των ατόμων που δήλωσε ότι εργάστηκε κατά την διάρκεια των σπουδών του (είτε διακόπτοντας τις σπουδές είτε παράλληλα με αυτές) ανέρχεται σε 27,4%. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από το μέσο της ΕΕ-27.

ευκαιριακότητα, βάσει της οποίας αντιμετωπίζουν τις δουλειές στην αρχή της εργασιακής τους ζωής οι νέες-οι (χρειάζομαι να δουλέψω λίγο από'δω λίγο από'κει, μέχρι να δω τι θα κάνω με τις σπουδές μου, με την ζωή μου κλπ), αφού τις περισσότερες φορές δουλεύουν περιστασιακά, χωρίς την αίσθηση της μονιμότητας ή μιας έντονης βιοποριστικής εξάρτησης σε αυτές και άρα την απαίτηση βασικών εργασιακών προϋποθέσεων-δικαιωμάτων. Ένας άλλος κρίσιμος παράγοντας είναι βέβαια και τα όνειρα για κοινωνική ανέλιξη, που κάνουν αρκετούς-ες νέους-ες, πέφτοντας στη ματαιόδοξη και ατομικιστική παγίδα του καριερισμού, να αποδέχονται ευκολότερα την κατάσταση που πρωτοσυναντούν στην αγορά εργασίας, θεωρώντας, όπως εύστοχα έχει ειπωθεί, ότι οι ίδιες-οι είναι προσωρινά εργάτριες-ες και όχι προσωρινές-οι εργάτριες-ες.

Δεν πρέπει ,ωστόσο, να παραλείψουμε και την «παιδαγωγική» διάσταση του θέματος: Έτσι, από τη μία μεριά, μας είναι σαφής η κατασταλτική λειτουργία αυτής της συνθήκης, που δρα υποδόρια, μιας και η ταχύτερη είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας, όπου θα έρθουν αντιμέτωποι-ες με όσα αναφέραμε παραπάνω, είναι ο καλύτερος τρόπος για να μάθουν από νωρίς να περιορίζουν τις ανάγκες, τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες τους, πειθαρχώντας στις προσταγές των αφεντικών και τελώντας υπό ένα διαρκές καθεστώς αβεβαιότητας και εξατομίκευσης, που θα διασφαλίσει το κεφάλαιο απ' τον κίνδυνο τυχόν «ταραχών», όπως βαπτίζουν το σύστημα και τα παπαγαλάκια του τις αντιδράσεις και τους αγώνες, που απειλούν να «ταράξουν» την ηρεμία τους. Καταλαβαίνουμε ότι η επιδίωξη αυτή είναι βαρύνουσας σημασίας, ιδιαίτερα αν αναλογιστούμε τον πρωταγωνιστικό ρόλο που διαδραματίζουν συνήθως οι νέες-οι στις κατά τόπους «ταραχές» .Από την άλλη μεριά ,η ταχύτερη-εντατικότερη είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας προσφέρει στο κεφάλαιο μία εργατική δύναμη νωρίτερα καταρτισμένη και προσαρμοσμένη στις ανάγκες της παραγωγής.

Τέλος ,ο στόχος αυτός υπαγορεύεται και από δημογραφικούς παράγοντες. Σχετίζεται δηλαδή, και με την προσπάθεια αντιμετώπισης των δυσμενών επιπτώσεων της γήρανσης του (ευρωπαϊκού) πληθυσμού στον όγκο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ,στη μελλοντική επάρκεια εργατικού δυναμικού και στα οικονομικά των συστημάτων «κοινωνικής προστασίας».

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παραπάνω ανάλυση, προσπαθήσαμε να εξετάσουμε το θέμα των προγραμμάτων «καταπολέμησης της ανεργίας», μέσα από το πρίσμα της συνολικότερης αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου και τις απαιτήσεις του από την εργασία. Αναλύσαμε το συγκεκριμένο θέμα χρησιμοποιώντας σε ένα βαθμό επίσημη βιβλιογραφία και διακηρύξεις από την σκοπιά όχι όμως του αδέσμευτου ερευνητή (όπως θα ήταν μια ακαδημαϊκή εργασία για παράδειγμα), αλλά των υποκειμένων που βρίσκονται προ των πυλών ή στα γρανάζια αυτού που αποκαλούμε εργασιακό μεσαίωνα. Είναι μια δουλειά που ,στο μέτρο του δυνατού, ευελπιστούμε να συμβάλει στον εμπλουτισμό της σκέψης του ανταγωνιστικού κινήματος για ένα θέμα που θεωρούμε κρίσιμης σημασίας, στα πλαίσια του ταξικού πολέμου εντός και εκτός της παραγωγικής διαδικασίας. Για αυτό άλλωστε, δώσαμε μεγάλη έμφαση στις ρίζες του μετασχηματισμού των διαδικασιών διαχείρισης της ανεργίας, αλλά και στον τρόπο που μέχρι τώρα εφαρμόστηκε στην Ελλάδα. Παρατηρήσαμε ότι η διαχείριση της ανεργίας και κατά προέκταση της εργασίας συνδέεται άμεσα με τις επιλογές και την ελευθερία κινήσεων του ίδιου του κεφαλαίου. Στην σημερινή εποχή, που το εργατικό κίνημα είναι εγκλωβισμένο, ενσωματωμένο και διασπασμένο, το κράτος, σύμφωνα με τις υποδείξεις των αφεντικών, προσαρμόζει τις εργασιακές σχέσεις κατά το δοκούν και δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για το παρόν και το μέλλον του κεφαλαίου. Η αντιμετώπιση των ανέργων, η πρεμούρα για την «προσαρμογή» των νέων στις επιταγές της διαλυμένης αγοράς εργασίας και η αλλαγή των εννοιών συνηγορούν σε αυτό.

Θα μπορούσε να μας προσάψει κάποιος το γεγονός ότι κινηθήκαμε σε ένα σχετικά ασαφές, θεωρητικό πλαίσιο και δεν αναφερθήκαμε στους αγώνες που δίνονται σε αυτά τα προγράμματα, ούτε προτείναμε συγκεκριμένους τρόπους δράσης και οργάνωσης. Στην κατακλείδα αυτής της προσπάθειας, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε το στίγμα μας όσον αφορά τα προγράμματα αυτά κάθ' αυτά, αλλά και κάποιες θέσεις για τους αγώνες των εκμεταλλευόμενων φοιτητών-τριών στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης, αλλά και των φοιτητριών-ών που παράλληλα εργάζονται. Ως Ελευθεριακή Παρέμβαση Παντείου, ανέκαθεν θεωρούσαμε ότι μία και μοναδική λύση δεν υπάρχει και αν υπάρχει δε δίνεται από ειδικούς της πολιτικής και θεωρητικούς, αλλά από τα αγωνιζόμενα υποκείμενα, την εμπειρία του ίδιου του αγώνα και την ανάλυση της πραγματικότητας. Βάσει αυτού, συμμετέχοντας σε αγώνες, ενσωματώνοντας εμπειρίες άμεσα εμπλεκόμενων και συλλογικοτήτων και προσθέτοντας την δική μας διαφορετική οπτική, μπορούμε να συνοψίσουμε βάζοντας το δικό μας λιθαράκι:

Αυτό το νέο εργασιακό πρότυπο είναι ανεπιθύμητο. Διαλύει κάθε έννοια αξιοπρέπειας των εκμεταλλευομένων, με πολλαπλές στοχεύσεις ωφέλειας (χωρίς εισαγωγικά για πρώτη φορά!) για τα αφεντικά. Πέρα από την άμεση εκμετάλλευση, αυτή η νέα πραγματικότητα συντελεί και στην διαμόρφωση μίας κατάστασης, που λόγω και των ιδεολογικών/ψυχολογικών μεθοδεύσεων

σε λίγα χρόνια πιστεύουμε ότι θα είναι πλήρως ανεκτή ως μία νέα κανονικότητα από την πλειοψηφία του κόσμου της εργασίας.

Όπως στηρίξαμε και στην ανάλυση μας, παράλληλα με την δημιουργία αυτού του δουλικού εργασιακού προτύπου, αποδομείται και το υπάρχον εργασιακό πρότυπο, εντείνοντας τα αρνητικά χαρακτηριστικά του (λιγότερα δικαιώματα, μεγαλύτερη ευελιξία, χαμηλότεροι μισθοί κλπ) και υποβαθμίζοντας την όποια «προστασία» προς τους εργαζόμενους.

Βάσει των παραπάνω, θεωρούμε ότι για να υπάρξει ένα κίνημα που θα θέσει φραγμούς και θα εντείνει τον ταξικό ανταγωνισμό, θα πρέπει να είναι *μαζικό* και να έχει *συνολική στόχευση*.

- Για να είναι μαζικό, θα πρέπει αρχικά να δημιουργήσει τους όρους για την συνειδητοποίηση των εκμεταλλευόμενων σε σχέση με την εργασιακή πραγματικότητα. Ένα απλό παράδειγμα: Ένα φοιτητικό σχήμα όπως η ΕΛ.ΠΑ.Π. θα πρέπει με λόγο, δράση και πρωτοβουλίες για τη δημιουργία δομών να ανοίξει το θέμα της εργασίας στις σχολές (πρακτικές, projects, χαμαλίκι σε καθηγητές-τριες), ως μια ακραία μορφή εργασιακής εκμετάλλευσης. Να αναδείξει την εργασιακή εκμετάλλευση που υπόκεινται άλλα τμήματα της «πανεπιστημιακής κοινότητας» όπως οι εργολαβικές-οι εργαζόμενες-οι (πχ καθαριστές-τριες) και να εντοπίσει το πώς αυτοί οι αγώνες μπορούν να συνδεθούν. Με αυτόν τον τρόπο, ίσως σε δεύτερο χρόνο, υπάρξει η ανάγκη και δυνατότητα των φοιτητών για συλλογικοποίηση, ώστε να διεκδικήσουν υλικούς όρους τους οποίους μέχρι τότε δεν είχαν ξανασκεφτεί. Αναλογικά, το ίδιο ισχύει και με άλλου είδους συλλογικότητες και σωματεία, που παρεμβαίνουν σε εργασιακούς χώρους και κατά τόπους ΟΑΕΔ. Επίσης, κάθε τέτοια ενέργεια, θα πρέπει να γίνει κάθε προσπάθεια, ώστε να δομηθεί από τα κάτω, οριζόντια, χωρίς την μεσολάβηση κομματικών μηχανισμών και ιδεολογικών φετιχισμών, που κυρίως απομακρύνουν κόσμο. Ένα απλό παράδειγμα: Αν δημιουργείτο μία συνέλευση φοιτητριών-ών για την πρακτική άσκηση (και είτε διεκδικούσε δεδουλευμένα είτε κάτι πιο αναβαθμισμένο), θα έπρεπε να λειτουργεί χωρίς κανενός είδους ιεραρχίες και πολιτικές πρωτοπορίες. Αυτό πρακτικά σημαίνει, ότι σε τέτοιου είδους δομές οι κομματικές μεθοδεύσεις (κύριο γνώρισμα των αριστερών) και οι ιδεολογικές περιχαρακώσεις (κύριο γνώρισμα ημών των ιδίων) καλό είναι να μένουν απέξω. Τα ίδια τα αγωνιζόμενα υποκείμενα μπορούν να βρουν τους ρυθμούς ριζοσπαστικότητας, στους οποίους μπορούν να κινηθούν. Το θέμα των δομών βέβαια δεν αναλύεται σε πέντε γραμμές ,αλλά ούτε πιστεύουμε, ότι έχουμε τα περιθώρια να τοποθετηθούμε για το αν οι «ωφελούμενοι-ες» μπορούν ή πρέπει να παλέψουν μέσα από τα υπάρχοντα σωματεία ή συλλογικότητες, να φτιάξουν νέα ή να δημιουργήσουν άλλου είδους δομές. Παρολαυτά να σημειώσουμε, ότι μεταξύ άλλων θεωρούμε κρίσιμης σημασίας ζητούμενο, αλλά και ερώτημα ,το πώς οι όποιες δομές θα ανταπεξέλθουν στο αντικειμενικό

εμπόδιο αποτελεσματικής συλλογικοποίησης, που θέτει η «περιστασιακότητα» αυτού του εργασιακού προτύπου.

- Η στόχευση θεωρούμε, ότι πρέπει από τη μία να αφορά τα άμεσα αιτήματα (πχ την αναγνώριση μας ως «κανονικών» εργαζόμενων), αλλά από την άλλη να βλέπει και τη γενικότερη εικόνα της εργασιακής εκμετάλλευσης. Αυτό το λέμε, γιατί για να έχει ένα κίνημα αποτελεσματικότητα, διάρκεια και την απαραίτητη δυναμική, για να έρθει σε σύγκρουση με τα αφεντικά και το όλο και πιο αυταρχικό κράτος τους, θα πρέπει να μην κινείται μόνο βάση επιμέρους αιτημάτων. Ακριβώς επειδή τα προγράμματα αυτά δημιουργούν ανακυκλώσιμους-ες, περιστασιακούς-ες εργάτες-τριες με αντικειμενική αδυναμία συλλογικοποίησης των αντιστάσεων τους, είναι περιορισμένη ή ανύπαρκτη η δυνατότητα να επιτευχθεί μία ουσιαστική βελτίωση της ζωής μας, βασιζόμενες-οι μόνο σε άμεσα αιτήματα (πχ δεδουλευμένα, αναγνώριση κάποιων δικαιωμάτων), χωρίς να εμπλουτίζονται τα περιεχόμενα των αγώνων με την συνολική εικόνα. Δεν υποτιμούμε έναν αγώνα που αρχίζει και τελειώνει εκεί, μιας και δημιουργεί κοινότητες αγώνα (έστω και πρόσκαιρες), προσελκύει και άλλους ανθρώπους στην ιδέα της διεκδίκησης με όρους από τα κάτω κλπ., όμως με το που καλυφθεί η άμεση ανάγκη, αυτή η αντιπαράθεση εξασθενεί. Η ριζοσπαστικοποίηση αυτών των αγώνων μπορεί να γίνει, αν συνειδητοποιήσει σταδιακά και μέσα από τον ίδιο τον αγώνα μια κρίσιμη μάζα των εκμεταλλευόμενων, ότι και πριν τα voucher και τα ΚΟΧ δεν επικρατούσε κάνας εργασιακός παράδεισος, ότι και η εργασία των 700 ευρώ ήταν δουλεία, ότι σε καμία περίπτωση δεν θα έπρεπε να είμαστε ευχαριστημένοι με λίγα ψίχουλα παραπάνω, ούτε όμως και αν γυρίσουμε στην εποχή του κοινωνικού κράτους και της «ευημερίας». Μόνο τότε θεωρούμε. ότι αυτοί οι αγώνες μπορούν να πάνε ένα βήμα παραπέρα, να ριζοσπαστικοποιηθούν και να συνδεθούν με άλλους εργατικούς και κοινωνικούς αγώνες .

Κλείνοντας, ομολογούμε ότι γράφοντας αυτή τη μπροσούρα, καταλάβαμε ,ότι παρά την συνεχείς αναδιαρθρώσεις του κεφαλαίου, η σημερινή περίοδος τουλάχιστον για τον ελλαδικό χώρο, σημαίνει την έναρξη μιας νέας εποχής στον τομέα της εργασιακής εκμετάλλευσης, προκαλώντας μας αβεβαιότητα ακόμα και για το αύριο. Όμως, το *πόλεμος στον πόλεμο των αφεντικών* και το *καμιά ειρήνη με τ' αφεντικά*, μας φαίνεται ότι είναι δύο ρήσεις, που θα εξακολουθήσουν να είναι εξαιρετικά επίκαιρες..

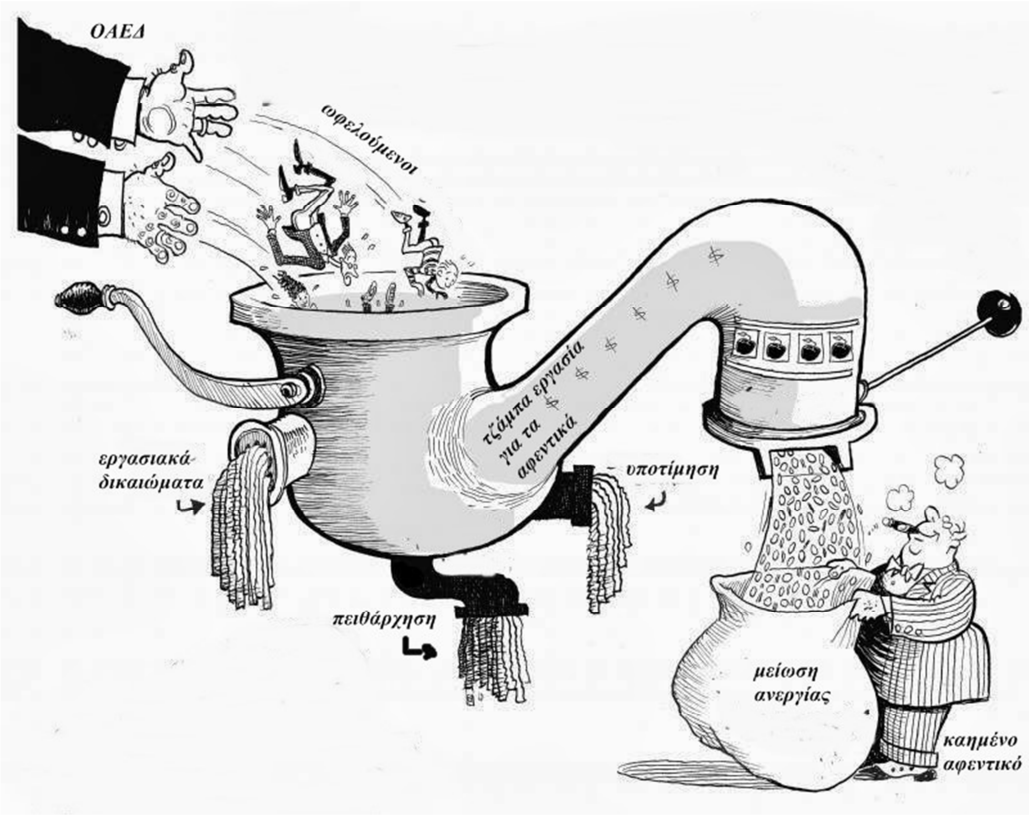
Βιβλιογραφία/πηγές

- *Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων*, 2012
- Συνέλευση για την Κυκλοφορία των Αγώνων, *Workfare: η συνέχεια της ανεργίας με άλλα μέσα*, 2013
- Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Θεωρία και αξιολογήσεις*, 2007
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η Περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας*, 2008
- Μαρία Καραμεσίνη, *Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση*, 2011
- Περιοδικό Sarajevo,τεύχος 67,*κράτος και εργασία*, 2012
- Τα παιδιά της γαλαρίας, τεύχος 12-13, *Ανεργία, προσωρινότητα και αγώνες των νεαρών προλετάριων στη Γαλλία*, 2007

Ασχολούνται ήδη

Ήδη μια σειρά από συλλογικότητες, συνελεύσεις και σωματεία ασχολούνται αποκλειστικά ή εν μέρει με το ζήτημα. Θεωρούμε αναγκαίο να αναφέρουμε κάποιες από αυτές τις ομάδες για να αποκτήσει ο/η οποιοσδήποτε συνολική εικόνα και, γιατί όχι, να συλλογικοποιηθεί.

-Συνέλευση Ανέργων/Εργαζομένων στην Κοινωφελή Εργασία και στα προγράμματα ΟΑΕΔ/ΕΣΠΑ (ΣΥΝΕΚΟΧ)
http://synekox.espivblogs.net
-Σωματείο Βασης Ανέργων και επισφαλώς εργαζομένων (ΣΩΒΑ)
http://swbanergwn.espivblogs.net
-Άνεργοι-άνεργες από τις γειτονιές της Αθήνας
http://anergoigeitonion.espivblogs.net
-Συνέλευση για την Κυκλοφορία των Αγώνων (ΣΚΥΑ)
http://skya.espiv.net
-V for Voucher-ades
http://vforvoucherades.blogspot.gr
-Ανοιχτή Συνέλευση Ελληνικού-Αργυρούπολης
http://sineleysi-ellin-argyr.blogspot.gr
-Πρωτοβουλία Κατοίκων Καισαριανής
http://protovouliakatoikwnkaisarianis.blogspot.gr


ΟΑΕΔ
ωφελούμενοι
τζάμπα εργασία για τα αφεντικά
εργασιακά δικαιώματα
υποτίμηση
πειθάρχηση
μείωση ανεργίας
καημένο αφεντικό

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ

ΠΑΝΤΕΙΟΥ

epp.espivblogs.net