

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΔΗΛΩΣΗ



# ΣΤΟ ΓΑΛΑΞΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

**Π**ολύς λόγος γίνεται το τελευταίο διάστημα για την «Γενιά των 700 ευρώ» από κόμματα (από το ΛΑΟΣ μέχρι τον ΣΥΡΙΖΑ), ΜΜΕ και freepress έντυπα. Πρόκειται για μια προσπάθεια ανάλυσης και κωδικοποίησης της πραγματικότητας ενός μεγάλου κομματιού νέων εργαζομένων/ανέργων που βλέπουν τα όνειρά τους για ένα μέλλον οικονομικής ευμάρειας και υψηλού βιοτικού επιπέδου (όπως ο καθένας το εννοεί) να μην μπορούν να πραγματοποιηθούν. **Τι είναι λοιπόν αυτή η «γενιά των 700 ευρώ» που φαίνεται να κερδίζει σιγά σιγά μια θέση στη σφαίρα του δημόσιου διαλόγου και ποια ζητήματα θέτει;**

«Η Γενιά των 700€ είναι η σιωπηλή πλειοψηφία της Ελληνικής νεολαίας ανάμεσα στα 25 και στα 35, οι οποίοι δουλεύουν πολύ, πληρώνονται λίγο, είναι υπερχρεωμένοι και ανασφάλιστοι», γράφει το σχετικό blog των G700. Η αναφορά τους είναι κατά κύριο λόγο οι νέοι πτυχιούχοι, οι οποίοι αναγκάζονται να «πουλάνε» ολόκληρο το «πακέτο» της προσωπικότητάς τους για να διεκδικήσουν μια δουλειά (δηλαδή πέρα από το πτυχίο τους, αναδεικνύουν τον εαυτό τους μέσα από τα hobby τους, τις ιδιαίτερες ευαισθησίες τους, τα ενδιαφέροντα τους κ.α.). Οι «εργάτες της γνώσης», όπως οι ίδιοι τους αποκαλούν, είτε δεν μπορούν να βρουν μια δουλειά που να ανταποκρίνεται στα εργασιακά τους προσόντα, είτε δουλεύουν πολλές ώρες παράμενοντας κακοπληρωμένοι και χωρίς να τους προσφέρονται ευκαιρίες ανέλιξης. Οι G700€ αφήνουν στην άκρη τους χιλιάδες εργαζόμενους που δεν πέρασαν ποτέ από τα πανεπιστήμια αλλά δουλεύουν σε επισφαλείς συνθήκες και τους μετανάστες. Όλοι αυτοί μπορεί να μην είναι οι «εργάτες της γνώσης», αλλά κάτω από τις συνθήκες στις οποίες δουλεύουν αναπαύονται και αυτοί κοινωνικές ικανότητες, οι οποίες δεν είναι μετρήσιμες «με πτυχία», αλλά ενσωματώνονται στις γενικότερες δεξιότητες του εργαζομένου (όπως είναι η κοινωνικότητα, ο ευγενικός χαρακτήρας, ο τρόπος ομιλίας, η οδήγηση κ.α.). Οι G700€ θέτουν συνθήκες το ζήτημα με καθαρά οικονομικούς όρους, εστιάζοντας στην ακρίβεια και την υποβάθμιση της αγοραστικής δύναμης αυτής της μερίδας νέων εργαζομένων (τι να πρωτοπληρώσει κανείς με 700 ευρώ;) και αποφεύγουν να δουν και να ερμηνεύσουν **το πως οι νέες συνθήκες στο εργασιακό τοπίο επηρεάζουν το σύνολο του χρόνου και της ζωής ενός εργαζόμενου.** Βασικό τους πρόταγμα είναι η **αναδιανομή του πλούτου** μεταξύ παλιών και νέων εργαζομένων, κατηγορώντας πολλές φορές ευθέως την «παλιά γενιά» (κυρίως τους δημόσιους υπαλλήλους) ότι ευθύνεται και αυτή για την οικονομική ανέχεια της «νέας». Αυτό φάνηκε ξεκάθαρα στην άποψη τους για το πρόσφατο θέμα του Ασφαλιστικού, για το οποίο κατηγορήσαν τους παλιούς εργαζομένους για βόλεμα και αγώνα για την «πάρτη» τους και την κυβέρνηση για ατομία στο μεταρρυθμιστικό της έργο, αφήνοντας βέβαια στο απυρόβλητο την εργοδοσία. Την ίδια στάση κρατούν και στην κριτική τους προς το κράτος, μια κριτική που δεν θίγει την πλευρά των εργοδοτών, αλλά εστιάζει στην προώθηση της επιχειρηματικότητας και σε ένα νέο μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης που θα προσφέρει κίνητρα στους νέους ώστε να εμπλακούν πιο ενεργά στην αγορά. Χαρακτηριστικό της γενικότερης οπτικής τους είναι το παρακάτω απόσπασμα από το blog των G700:

«Ναι ομολογούμε ότι διεκδικούμε το ευρωπαϊκό όνειρο. Πρότυπο

μας και παράδειγμα προς μίμηση αποτελούν οι καλύτερες πρακτικές στην οικονομία, την κοινωνία, την παιδεία και την αγορά εργασίας, των δυτικοευρωπαϊκών κρατών (...). Σε μια χώρα όπως η Ελλάδα όπου ο ουσιαστικός και συστηματικός δημόσιος διάλογος απουσιάζει ή πνίγεται κάτω από κορώνες και ιδεολογικούς βερμπαλισμούς, εμείς πορευόμαστε με πυξίδα την κοινή λογική. Δεν έχουμε ανάγκη από μία ακόμα θρησκεία, αλλά από αναδιανομή ευκαιριών και πόρων, διεύρυνση των παραγωγικών δυνατοτήτων της Ελλάδας, τεχνολογική εξέλιξη, υποδομές, ποιοτικά συλλογικά αγαθά, και πάνω απ' όλα επένδυση στην πραγματική γνώση».

Η «γενιά των 700 ευρώ» αποτελεί μια προσπάθεια ανάγνωσης της πραγματικότητας, όπως αυτή προκύπτει μέσα από το πλαίσιο των νέων εργασιακών σχέσεων, όμως το περιεχόμενό της είναι κατά την άποψη μας μερικό, περιοριστικό και σε αρκετά σημεία εχθρικό. **Κατ' αρχήν αναπαρίσταται ένας δημόσιος διάλογος με έναν τεχνητό συνομιλητή (blog G700€) και όχι με το πραγματικό κοινωνικό υποκείμενο που είναι σε μεγάλο βαθμό ανοργάνωτο, δεν εκφράζεται και δε φαίνεται να χωρά στα παραδοσιακά συνδικάτα. Επίσης, αναπαράγεται ο διαχωρισμός** ανάμεσα σε μια ελίτ πτυχιούχων που θέλουν να διεκδικήσουν περισσότερα για τους εαυτούς τους και αφήνουν απ' έξω όλους τους υπόλοιπους που βιώνουν την ίδια συνθήκη και χειρότερα, όπως οι μη πτυχιούχοι και οι μετανάστες. Βλέπουν λοιπόν την επισφάλεια ως **ένα ζήτημα που πρέπει να αναγνωριστεί και να θεσμοποιηθεί από το κράτος και τους εργοδότες**, για να γίνει διαχειρίσιμο, για να θεθούν όρια «από τα πάνω» ώστε να μην υπάρξει ριζοσπαστικοποίηση και αγώνες (βλ. την ευρωπαϊκή πολιτική του flexicurity).

Αναγνωρίζουμε και εμείς αυτές τις νέες συνθήκες στο χώρο της εργασίας, τη συνθήκη της επισφάλειας, αλλά δεν μπορούμε να μείνουμε μόνο σε αυτό. **Οφείλουμε να μιλήσουμε για όλες τις προεκτάσεις που έχει σε κάθε πτυχή της ζωής, να μιλήσουμε δηλαδή για τη συνολικότερη «επισφαλοποίηση» των ζωών μας.** Η οποία, πέρα από την αβεβαιότητα της εργασίας, αφορά μια συνολικότερη στρατηγική του κεφαλαίου που επηρεάζει τις ζωές μας, όπως είναι ο μετασχηματισμός του εργασιακού μοντέλου που βάζει σε αμφιβολία ακόμα και τους εργαζόμενους με μία σταθερή εργασία (βλ. ρύθμιση για 65ωρο), όπως είναι η συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας κ.α.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, με τον όρο επισφάλεια δεν μπορούμε παρά να αναφερόμαστε σε όλους. Σίγουρα αναγνωρίζουμε ότι η «επισφαλοποίηση» χτυπά κυρίως την πόρτα των νέων, αλλά όχι αποκλειστικά. Το ίδιο ισχύει όσον αφορά το ζήτημα του πτυχίου, με τους μη πτυχιούχους να είναι ίσως και σε δυσμενέστερη θέση από τους υπόλοιπους. Επίσης, δεδομένη για εμάς πρέπει να θεωρείται η διεθνιστική και αντιρατσιστική προσέγγιση του ζητήματος της επισφάλειας, με τους μετανάστες να αποτελούν κατεχοχόν επισφαλή φιγούρα. Στόχος μας είναι να αναδείξουμε το ζήτημα στην ολότητά του, **ως κοινωνικές σχέσεις που μετασχηματίζονται** (εργασιακές, οικογενειακές, κοινωνικές, διαπροσωπικές). Οι συμβάσεις εργασίας, οι υπερωρίες, η κινητικότητα από μια δουλειά και μια ειδικότητα σε άλλη, οι αλλαγές

στην ασφάλιση, το να μένει κανείς με τους γονείς τους ως τα 30 ή να συγκατοικεί, το να κάνει φίλους από διάφορες δουλειές ή να έχει αποσπασματικές σχέσεις, όλα αυτά εντάσσονται σε αυτό που ονομάζουμε «επισφαλοποίηση» και επηρεάζουν όλο το φάσμα της ζωής. Ζώντας μέσα σε αυτές τις συνθήκες και έχοντας επιλέξει το δρόμο του αγώνα, βλέπουμε πως απέναντί μας έχουμε το κράτος και τα αφεντικά και όχι την «παλιά γενιά» εργαζομένων. Η κριτική που μπορεί να γίνει στην τελευταία, είναι ότι ως ένα βαθμό επαναπαύτηκε σε αυτά που κέρδισε, εγκλωβίστηκε, ενσωματώθηκε και αφομοιώθηκε, και όχι στο ότι «έχει πολλά» και δεν δέχεται να τα δώσει πίσω. Είναι μια κριτική που μπορεί να γίνει με στόχο την εύρεση των θετικών και ελπιδοφόρων στιγμών αλλά και των αδυναμιών της και την αξιολόγηση των πρακτικών και των επιλογών της.

Σε αυτή τη διαδικασία «επισφαλοποίησης των ζώων μας» υπάρχουν κάποια ζητήματα που επανακαθορίζονται, που επανακαθορίζονται για τα ίδια τα υποκείμενα. Εμείς εντοπίζουμε κάποια από αυτά τα ζητήματα, παρακολουθούμε τις τάσεις με τις οποίες τείνουν να επανακαθοριστούν και σε κάποιες τάσεις βρίσκουμε μεγαλύτερο ενδιαφέρον. Μερικά παραδείγματα:

### >> Μόνιμη-σταθερή δουλειά για 40 χρόνια ή εναλλαγή στις εργασίες;

Θεωρούμε ότι το «ιδανικό» της μόνιμης-σταθερής δουλειάς, αν και δεν έχει ατονήσει τελείως (και αυτό φαίνεται από τις εξετάσεις του ΑΣΕΠ, τους διαγωνισμούς των τραπεζών, τα φροντιστήρια και τους 90.000 υποψήφιους στις πανελλαδικές εξετάσεις κ.α.) έχει αμφισβητηθεί, δεν είναι δηλαδή ένα «ιδανικό» για όλους, δεν είναι μια δεδομένη κοινωνική συνείδηση. Υπάρχει μια σειρά ιστορικών λόγων για αυτό, για την «αμφισβήτηση της μόνιμης-σταθερής εργασίας» στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, όπως π.χ. το ότι στην ελλαδική αγορά εργασίας ήταν πάντα αναπτυγμένη η άτυπη εργασία και ειδικά η «μαύρη» εργασία. Με άλλα λόγια, πολλοί εργαζόμενοι έχουν την εικόνα του «άτυπου εργαζομένου» εμπειρωμένη. Σκεφτείτε μόνο τη λέξη «μεροκάματο», τι σημαίνει, και πόσο εδραιωμένη είναι σαν έννοια μέχρι σήμερα. Επιπλέον, η Ελλάδα είναι χώρα του τριτογενή τομέα (2 στους 3 εργαζόμενους). Η ραγδαία ανάπτυξη του τριτογενή τομέα, των υπηρεσιών, έχει δημιουργήσει επαγγέλματα που συνδέονται ευκολότερα με τα άτυπα εργασιακά καθεστώτα (ενώ στο δευτερογενή τομέα, στη βιομηχανία, είναι πιο εδραιωμένο το μοντέλο του 5μερου-8ωρου). Ακόμα, η μόνιμη-σταθερή εργασία γέννησαν μια σωρεία αγώνων το '70 και το '80. Γιατί λοιπόν να την προάγουν περισσότερο τα αφεντικά; Για αυτούς και για άλλους λόγους π.χ. επιθυμία κάποιου μέρους της νεολαίας αλλά και πολλών γυναικών να δουλεύουν ευέλικτα, η «μόνιμη-σταθερή δουλειά» έχει αμφισβητηθεί τόσο «από τα κάτω», όσο κυρίως «από τα πάνω», από το κεφάλαιο.

Από την άλλη μεριά, η εναλλαγή στις εργασίες που είναι σίγουρα μια «πιο πλούσια εμπειρία ζωής», επιβάλλεται σήμερα μονομερώς και πολύ βίαια, «από τα πάνω», και δεν είναι παρά σπάνια μια επιλογή των εργαζομένων. Που πρέπει να σταθούμε λοιπόν ανάμεσα στις δύο τάσεις; Τι να επιλέξουμε άραγε από το δίπολο «μόνιμη-σταθερή» ή «ευέλικτη-προσωρινή» εργασία; Το συγκεκριμένο δίλημμα είναι πλαστό. Όπου και αν βρεθούμε, είτε ως «σταθεροί» είτε ως «προσωρινοί», είμαστε αναγκασμένοι να παλέψουμε συλλογικά για καλύτερες συνθήκες, έχοντας πάντα ως μακροπρόθεσμη προοπτική και όραμα την απελευθέρωση από τον εκβιασμό της μισθωτής εργασίας. Και καμιά «σταθερότητα» ή «προσωρινότητα» δεν μπορεί να αφήσουμε να γίνει ο καταλυτικός παράγοντας (θετικός ή αρνητικός) για την οργάνωση και τον αγώνα μας.

### >> Περισσότερο κράτος, «κράτος πρόνοιας», «κράτος ασφάλειας», ή μορφές κοινωνικής αυτό-οργάνωσης, μη γραφειοκρατικές, μη ιεραρχικές;

Δεν απαξιώνουμε τους αγώνες που π.χ. ζήτησαν ένα αυξημένο επίδομα ανεργίας, χρήματα για την Υγεία κ.τ.λ. Μας ενδιαφέρει όμως περισσότερο να στοχοποιούμε την εργοδοσία και λιγότερο να ζητάμε ένα κράτος-προστάτη. Γιατί πως μπορούμε να είμαστε σίγουροι ότι το «περισσότερο κράτος» δεν θα στραφεί ξανά εναντίον μας; Πως είμαστε σίγουροι ότι δεν θα επαναληφθεί η «κρατικοποίηση του '80», όταν δηλαδή όλες σχεδόν οι μορφές αυτόνομης κοινωνικής οργάνωσης

(εργοσασιακά σωματεία, επιτροπές γειτονιάς, ομάδες γυναικών κ.α.) που ξεπήδησαν στην μεταπολίτευση και ήταν ριζοσπαστικές, ενσωματώθηκαν στις κρατικές δομές και «αφυδατώθηκαν»; Και όσο για την «πρόνοια και ασφάλεια», νομίζουμε ότι τίποτα δεν είναι καλύτερο από τα πλούσια δίκτυα κοινωνικών σχέσεων, από την ύπαρξη κοινωνικών συλλογικοτήτων που αυτοκαθορίζονται χωρίς διαμεσολαβήσεις, που στέκονται απέναντι στο κράτος και την εργοδοσία. Αν επαναπαυτούμε πάνω στο «καλό κράτος» ή τον «καλό εργοδότη»...αργά ή γρήγορα θα βρεθούμε πάλι μόνοι μας...αδύναμοι...

### >> Πυρηνικές, αστικές οικογένειες και δάνεια για σπίτι ή ελεύθερες συμβιώσεις;

Άλλο ένα ενδιαφέρον στοιχείο που επανακαθορίζεται είναι η σύγχρονη «ελληνική» οικογένεια. Το μοντέλο της πυρηνικής οικογένειας, πέρα από τους συναισθηματικούς δεσμούς, είναι και το δεκανίκι της τοπικής οικονομίας και του «κουτσού» κράτους πρόνοιας. Σε ένα μεγάλο ποσοστό οι νέοι εργαζόμενοι (πτυχιούχοι ή μη) παραμένουν στην οικογενειακή εστία μέχρι και τα 30 ή τουλάχιστον μέχρι να «ορθοποδήσουν» οικονομικά και τότε συνήθως αντικαθιστούν την πατρική εστία με μία νέα οικογενειακή εστία που φτιάχνουν οι ίδιοι. Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια που τα «οικονομικά περιθώρια» στενεύουν, αυξάνεται και η επιλογή της συγκατοίκησης. Διακρίνουμε δηλαδή και μια κίνηση αλλαγής από τους δεσμούς οικογένειας σε πιο χαλαρούς φιλικούς δεσμούς, πράγμα που είναι πολύ ενδιαφέρον όταν άτομα που βιώνουν παρόμοιες συνθήκες ζωής (εργασίας, χρόνου κτλ.) συγκατοικούν, συζητούν και σχεδιάζουν από κοινού το μέλλον τους, δημιουργώντας έτσι νέες δυναμικές και προοπτικές.

### >> Ατομική κινητικότητα ή συλλογική οργάνωση όπου και αν βρισκόμαστε;

Ας δούμε την κινητικότητα στην αγορά εργασίας σήμερα. Είναι αλήθεια ότι οι περισσότεροι κινούνται στην αγορά εργασίας (και όχι μόνο) ατομικά, εργαλειακά, εφήμερα. Η κινητικότητα από δουλειά σε δουλειά πάει πακέτο με τη συνεχή εναλλαγή διαφορετικών εργασιακών χώρων και την εξατομίκευση του εργαζόμενου, αφού ο ίδιος δεν μπορεί να μείνει σε ένα συγκεκριμένο χώρο για αρκετό διάστημα, ώστε να έρθει σε τριβή με τους συναδέλφους του, να μεταφερθεί η εμπειρία του παρελθόντος και να δημιουργηθεί ένα συλλογικό όραμα για το παρόν και το μέλλον. Παράλληλα, ο εργαζόμενος επιδιώκει κυρίως να πετύχει το ιδιωτικό του όνειρο. Δουλεύει σήμερα εδώ, αύριο εκεί, κοκπληρωμένος, «συμβασιούχος», ανασφάλιστος, ελπίζοντας πως αυτό είναι απλά προσωρινό και κάποια στιγμή θα βρει και αυτός κάτι καλύτερο. Η «επισφαλοποίηση» όμως είναι μια αντιφατική διαδικασία που περιέχει διαφορετικές δυναμικές καταστάσεις. Δηλαδή, ενώ από τη μία φαίνεται ότι η συνεχής κινητικότητα προκαλεί ανασφάλεια, άγχος για το αύριο, δυσκολία να σχεδιάσεις το μέλλον και να έχεις σταθερές αναφορές, από την άλλη φαίνεται να περιέχει και το στοιχείο της δημιουργικότητας, της ενεργητικότητας, και καμιά φορά τα κενά διαστήματα μεταξύ εργασιών αφήνουν χρόνο στον εργαζόμενο για αναστοχασμό στο περιεχόμενο της εργασίας αλλά και της ίδιας της ζωής. Πέρα από το θετικό ή αρνητικό ρόλο της κινητικότητας στους εργαζόμενους (ρόλος που εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων), το στοιχείο είναι σίγουρα το να υπάρχει συλλογική αυτό-οργάνωση σε κάθε χώρο, σε κάθε δουλειά, να αφήνουμε πίσω μας μια παρακαταθήκη ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ, ΓΙΑ ΕΜΑΣ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΠΟΜΕΝΟΥΣ.

Σήμερα λοιπόν που το μοντέλο της κλασικής συνδικαλιστικής οργάνωσης φαίνεται γερασμένο και ανήμπορο να εμπνεύσει τους εργαζόμενους, αρκετός κόσμος ψάχνει νέες μορφές οργάνωσης και αγώνα στους εργασιακούς του χώρους (ακόμα και με «παλιά υλικά», π.χ. σωματείο). Μερικά παραδείγματα είναι οι συλλογικότητες που έχουν αναπτυχθεί στην Αθήνα από κόσμο που βρίσκεται σε επιβαλές συνθήκες και που καλέστηκαν για να μοιραστούν την εμπειρία τους μαζί μας.

