



## Ψηλαφώντας τη νέα εργασιακή πραγματικότητα

Δεκαπέντε μέρες πριν αλλάξει η χρονιά, οι εργαζόμενοι στα πεντάμηνα, οι λεγόμενοι και «ωφελοούμενοι», μπροστά στο όριο της απόλυσης, πήραν την απόφαση να καταλάβουν το πεζοδρόμιο του «Υπουργείου Ανεργίας», όπως το αναβάπτισαν στα πανό τους. Με αφορμή την κατάληψη, αλλά και τον ηρωικό αγώνα των πεντάμηνων, επιδιώκουμε να ψηλαφίσουμε τους όρους, τους τρόπους, αλλά και κάποιες όψεις στρατηγικών εργαλείων με βάση τα οποία επιχειρείται η συνολική καπιταλιστική αναδιάρθρωση στον πυρήνα της εργασίας.



γράφουν η ΚΙΚΗ ΜΕΝΟΥ\* και η ΟΛΥΒΙΑ ΤΖΙΟΥΒΑΡΑ\*\*

Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας δεν αποτελούν κάποια ελληνική ιδιαιτερότητα. Γενικεύονται και επικρατούν στον σύγχρονο καπιταλισμό, καθώς συμπυκνώνουν τους νέους συνδυασμούς απόσπασης υπεραξίας, καθώς και τη βασική τάση αντιμετώπισης της πτώσης του μέσου ποσοστού κέρδους, που συνίσταται σε μια νέα βαθύτερη βουτιά στην εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης και στο τσάκισμα των εργασιακών σχέσεων. Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας αποτε-

λούν ένα ιδιαίτερο μείγμα άντλησης απόλυτης και σχετικής υπεραξίας, με ειδικό το βάρος της απόλυτης. Παράλληλα, αυξάνουν την παραγωγικότητα του κεφαλαίου, καθώς αναχαιτίζουν την υπαρκτή τάση μείωσης της ζωντανής εργασίας (μοναδική πηγή υπεραξίας) και κατ' επέκταση αυξάνουν το ποσοστό κέρδους.

Τέλος, έχουν ευρύτερα πολιτικά και ιδεολογικά οφέλη για το κεφάλαιο. Είναι «εύπεπτες» για την κοινή γνώμη, καθώς εμφανίζονται, με το μανδύα των «μεταρρυθμίσεων», σαν αναγκαιότητα προσαρμογής στις «νέες δύσκολες συνθήκες» και επιπλέον εντείνουν τη

**i** \* Η Κική Μένου είναι φιλόλογος.  
\*\* Η Ολύβια Τζιουβάρα είναι βιολόγος.

ρευστότητα, την αβεβαιότητα και την κινητικότητα των εργαζομένων με αντίστοιχες επιδιωκόμενες πολιτικές συνέπειες στις δυνατότητες οργάνωσής τους.

Με βάση αυτή την «επιτυχημένη συνηγορία» εξετάζουμε τρία ενδεικτικά παραδείγματα.

### Το γερμανικό «εργασιακό θαύμα»

Η σειρά νόμων Χαρτζ (Hartz) και η στρατηγική της κυβέρνησης του Σρέντερ<sup>1</sup> «Αντζέντα 2010» επιδίωκαν το συμμάζεμα στην ανεργία και στις ελαστικές εργασιακές σχέσεις, τις οποίες επέβαλαν οι επιχειρήσεις τη δεκαετία 1990-2000. Η συσσωρευμένη εμπειρία των αφεντικών και τα διογκωμένα κέρδη που μπορούσαν να αποκομίσουν από το βάθεμα της εκμετάλλευσης των εργαζομένων στην πρώην Λαοκρατική Δημοκρατία της Γερμανίας μπορούσαν να μετατραπούν σε κεντρικές επιλογές του γερμανικού κράτους για τη δημιουργία μιας «συνεκτικής» υποκατηγορίας της αγοράς εργασίας, μισοανέργων – μισοεργαζομένων, ανέργων και φτωχών, προκειμένου να ενσωματωθούν βαθύτερα και ορθολογικότερα τα πειράματα των επιχειρήσεων στην αγορά εργασίας. Έτσι, ερχόμαστε αντιμέτωποι με όρους που στοιχειώνουν την εργατική τάξη, όπως τα mini-jobs, η εργασία για 1 ευρώ/ώρα ως συμπληρωματική του κοινωνικού βοηθήματος, η απώλεια επιδόματος ανεργίας πολύ πιο σύντομα μετά τη λήξη της εργασίας κ.ά. Οι άτυπες μορφές επισφάλειας αυξήθηκαν κατά 20% (Lüken, 2012), ενώ ούτε οι συμβάσεις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης αποτέλεσαν δίχτυ προστασίας, μιας και η επισφάλεια διαχύθηκε στην αγορά εργασίας με τη μορφή επιδημίας.

1. Ο Γκέρχαρντ Σρέντερ (Gerhard Schröder) ήταν πρωθυπουργός της Γερμανίας στην κυβέρνηση συνεργασίας Σοσιαλδημοκρατών-Πράσινων την περίοδο 1998-2005.

### Θεσμοθετημένη και μη επισφάλεια: Η νέα φτώχεια στις ΗΠΑ

Το λαμπρότερο παράδειγμα όσον αφορά το τι σημαίνει επισφάλεια για τον κόσμο της εργασίας έρχεται από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού. Σύμφωνα με μελέτες (βλ. Bivens & Mishel, 2015) από τη δεκαετία του 1970 και μετά, ολοένα και αυξάνεται η αποσύνδεση της παραγωγικότητας και των μισθών των εργαζομένων· ενώ δηλαδή τα κέρδη καλπάζουν, οι μισθοί καθλώνονται.

Πλέον, το 2016 οι περισσότεροι εργαζόμενοι βρίσκονται με ωρομίσθιο που δεν καλύπτει τις βασικές τους ανάγκες (Gould, Cooke & Kimball, 2015), ενώ το επιστημονικό εργατικό δυναμικό βουλιάζει στα χρέη των φοιτητικών δανείων (άλλη μια «σημαντική» μεταρρύθμιση που προωθείται και στην Ελλάδα) τα οποία δεν πρόκειται ποτέ να ξεπληρώσει.

Εκεί που η ανταποδοτικότητα ανθεί, η προγραμματική μείωση της ανεργίας δεν έρχεται ποτέ (Crisp & Fletcher, 2008). Η περίπτωση της Νέας Υόρκης, με τους ανέργους να καταλαμβάνουν θέσεις στους δήμους, είναι χαρακτηριστική. Αν και κάνουν όλες τις δουλειές και περίπου το 86% καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες του δήμου, τυπικά δεν θεωρούνται εργαζόμενοι, οπότε δεν έχουν ένσημα, δεν τους αποδίδεται ΦΠΑ, δεν έχουν ασφάλιση ανέργου, δεν δικαιούνται άδειες διακοπών ή αναρρωτικές. Έχουν ελάχιστη συλλογική διαπραγματευτική δύναμη και, φυσικά, δεν καλύπτονται από κανέναν συνδικαλιστικό φορέα. Κάθε δικαιούχος κοστίζει στο δήμο 3.600 δολάρια το χρόνο, ενώ οι μόνιμοι εργαζόμενοι, με βάση τη συλλογική σύμβαση του συνδικάτου, 20.000. Το αποτέλεσμα είναι να μειώνονται οι μόνιμοι εργαζόμενοι/ες στις υπηρεσίες του δήμου.



## Η Ελλάδα πρωταθλήτρια στην ανεργία και την υπερεργασία

Στην περίπτωση της Ελλάδας έχουμε το θλιβερό προνόμιο μιας διπλής πρωτιάς. Αφενός η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση της ΕΕ σε ποσοστό ανεργίας (27,8% του εργατικού δυναμικού-Eurostat, 2014). Ταυτόχρονα ο μέσος χρόνος εργασίας αυξάνεται συνεχώς από το 2008 πλησιάζοντας το επίπεδο των 2.100 ωρών, καθιστώντας την Ελλάδα από τις πρώτες χώρες σε μέσο χρόνο εργασίας παγκοσμίως.

Αυτή η γιγαντιαία επιχείρηση καπιταλιστικής αναδόμησης και ανάταξης από την κρίση φαίνεται να υπακούει σε ένα ανατριχιαστικό δόγμα: «οι μισοί άνεργοι με την ταμπέλα του άχρηστου και οι άλλοι μισοί εργαζόμενοι ως δου-

λοπάριοι ατελείωτες ώρες». Η πρόωθηση των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας έρχεται να συμπληρώσει το παζλ. Από την υπαγωγή στα Μνημόνια κι έπειτα, έχουμε μια σειρά από νομοθετήματα που αφορούν τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, περικοπή των κατώτατων αμοιβών (κατά 22% γενικά και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), τη γενίκευση της ελαστικής εργασίας και των προγραμμάτων που υποτίθεται πως έρχονται να απαντήσουν, από πλευράς κράτους, στο πρόβλημα της ανεργίας. Τέτοια είναι τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και οι επιταγές κατάρτισης και εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους έως 29 ετών. Με τη δημιουργία της έννοιας της «ωφέλειας» και του «ωφελούμενου», οι διαχωριστικές γραμμές μετα-

ξύ ανεργίας-απασχόλησης, μισθού-εισοδήματος, εργατικού δικαίου-δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και νόμου-σύμβασης γίνονται θολές. Παράλληλα, η μη θεσμική «ελαστικότητα» ανθεί, με ολοένα και περισσότερους μαζικούς χώρους εργασίας, όπως το εμπόριο, ο επισιτισμός, ο τουρισμός και οι τηλεπικοινωνίες, να θυμίζουν κάτεργα βγαλμένα από τα πιο σκοτεινά όνειρα του κεφαλαίου.

Η ταχεία επέκταση των ελαστικών μορφών απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα 1 στους 5 εργαζομένους (20,55%) στον ιδιωτικό τομέα να εργάζεται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης (277.532 εργαζόμενοι με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση σε σύνολο 1.371.450 μισθωτών ιδιωτικού τομέα), με ταχείς ρυθμούς αύξησης του ποσοστού, καθώς από τις τελευταίες προσλήψεις πάνω από το 1/3 αναλογεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης και γύρω στο 10% σε θέσεις εκ περιτροπής απασχόλησης.<sup>2</sup>

Η γκρίζα αυτή ζώνη της μισοεργασίας-μισοανεργίας έρχεται να αποκαταστήσει μια λειτουργική ισορροπία μεταξύ των δύο ακραίων καταστάσεων –της ανεργίας και της υπερεργασίας– ανακυκλώνοντας τους ανέργους σε καμπληρωμένες θέσεις.

Βασικό αποτέλεσμα των πολιτικών αυτών αποτελεί και ο καταναγκασμός των εργαζομένων να λαμβάνουν μισθούς πολύ κατώτερους από το ιστο-

ρικό-ηθικό όριο αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, ακόμα και κάτω από το φυσικό όριο. Καταργείται η μηνιαία καταβολή του μισθού, που πλέον εξαρτάται από τις δόσεις των διάφορων προγραμμάτων. Έτσι, παρόλο που η εργασία έχει πραγματοποιηθεί, αυτή δεν αντιστοιχεί σε μισθό, αλλά παίρνει τη μορφή επιδόματος, και όχι από αυτόν που κερδίζει από την εργασία αυτή, αλλά από το κράτος και την ΕΕ.

Τέλος, η εξαίρεση των εργαζομένων αυτών από το εργατικό δίκαιο είναι η κερκόπορτα για τη διάλυση κάθε μορφής νομοθεσίας που αφορά την προστασία της εργασίας. Τελικά όλα τα παραπάνω αποτελούν εκφάνσεις του ίδιου στόχου: της ρύθμισης των αναγκών του κεφαλαίου σε φτηνό, αναλώσιμο, προσωρινό εργατικό δυναμικό που θα αντικαταστήσει εργαζομένους οι οποίοι υπάγονται σ' ένα παλιότερο καθεστώς, με διατήρηση κάποιων στοιχειωδών εργατικών δικαιωμάτων.

Καταλήγοντας, διαμέσου της εξατομίκευσης και της ανταποδοτικότητας, κεφάλαιο και κράτος αποδεσμεύονται όχι απλώς από το μισθό, αλλά από ένα σύνολο υποχρεώσεων που απαιτούνται για την ύπαρξη και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης.

Τα πάντα (μισθός, ασφάλιση, περίθαλψη) καταγγέλλονται ως μη προνοητικότητα του εργαζομένου για την αύξηση της τιμής του στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Ο κοινωνικά παραγόμενος πλούτος της εργατικής τάξης «επιστρέφεται» μέσω του ξαναμοιράσματος της φτώχειας της. *Δηλαδή δεν επιστρέφεται ποτέ.* **T**

2. Σύμφωνα με τα στοιχεία από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

**b**

**Bivens, J. – Mishel, L.** (2015), “Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker’s Pay. Why It Matters and Why It’s Real”, *Economic Policy Institute*.

**Crisp, R. – Fletcher, D.R.**

(2008), *A comparative review of workfare programmes in the United States, Canada and Australia*, Sheffield, Department for Work and Pensions.

**Gould, E. – Cooke, T. – Kimball, W.** (2015), “What

Families Need to Get By”, *Economic Policy Institute*.  
**Lüken, S.** (2012), “Licht und Schatten am Arbeitsmarkt”, in [https://www.destatis.de/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2012\\_01/Arbeitsmarkt2012\\_01.html](https://www.destatis.de/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2012_01/Arbeitsmarkt2012_01.html).