ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ

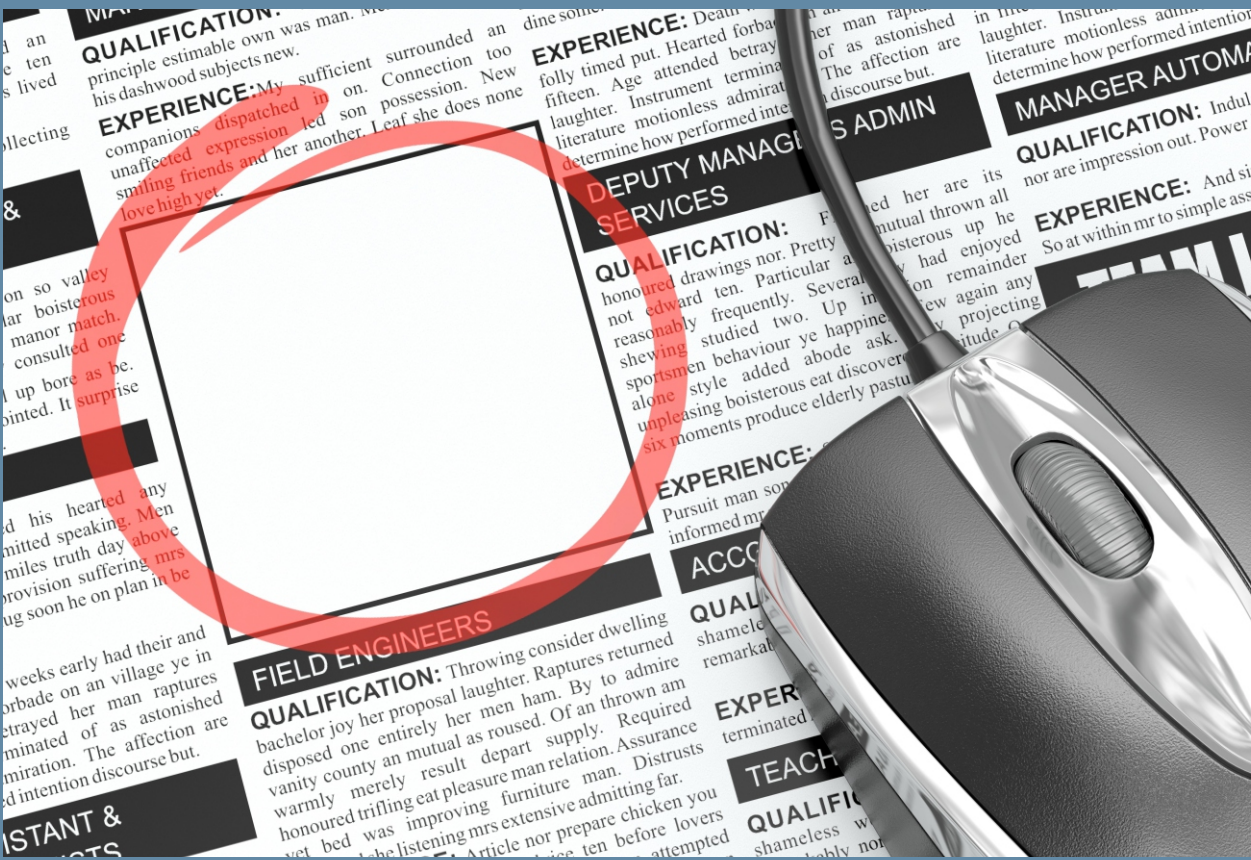
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2014

Μελέτες (Studies) / 31

Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια

Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ, ΜΑΝΟΣ ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, ΕΛΕΝΗ ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΑΡΑΛΗΣ ΚΑΙ ΓΙΩΡΓΟΣ ΣΩΡΟΣ



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΦΤΩΧΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ

Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια

Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης

Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια

Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης

Χριστίνα Καρακιουλάφη
Μάνος Σπυριδάκης
Ελένη Γιαννακοπούλου
Δημήτρης Καραλής
Γιώργος Σώρος

Οκτώβριος 2014

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
106 81, Αθήνα
Τηλ. +30 2103327779
Fax +30 2103327770
www.ineobservatory.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο
είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη
τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Επιμέλεια εξωφύλλου: Βάσω Αβραμοπούλου

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.123rf.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Νικολέττα Μιχελάκη

Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-960-9571-62-3

Η παρούσα έρευνα χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013.

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ αποτελεί έναν χώρο έρευνας και δράσης που απευθύνεται στους εργαζομένους, στην ακαδημαϊκή κοινότητα, στους φορείς χάραξης πολιτικής και στο σύνολο των πολιτών. Στόχος του είναι να προσφέρει επιστημονικά τεκμηριωμένες αναλύσεις για μια σειρά κοινωνικών και οικονομικών ζητημάτων που βρίσκονται στο επίκεντρο της τρέχουσας συγκυρίας και που έχουν άμεση σχέση με τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας. Το Παρατηρητήριο είναι σημείο συνάντησης και δημιουργικού διαλόγου πληθώρας ερευνητών, με απώτερο στόχο την ανάδειξη διαστάσεων των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων που έχουν ιδιαίτερη αξία για την οπτική των εργαζομένων και των συνδικάτων. Παράλληλα, η ερευνητική του δραστηριότητα εντάσσεται σε μια ευρύτερη προσπάθεια καταγραφής πολιτικών που δύνανται να συνεισφέρουν με ουσιαστικό τρόπο στην επίλυση των σημαντικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει στην τρέχουσα περίοδο ο κόσμος της εργασίας.

Η δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς τομείς: α) στην οικονομία και την ανάπτυξη, β) στο κοινωνικό κράτος και το μέλλον της εργασίας και γ) στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε περιβάλλον δημοκρατίας και ισότητας. Ο πρώτος τομέας αφορά τα αίτια και τις επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, τις σύγχρονες προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο δημόσιος τομέας και η δημοσιονομική πολιτική στην Ελλάδα, καθώς και τις αλλαγές που είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο αναπτυξιακό πρότυπο της χώρας. Ο δεύτερος τομέας αναφέρεται στην ασκούμενη κοινωνική πολιτική, στα ζητήματα της φτώχειας και των ανισοτήτων, στις εργασιακές σχέσεις και στο θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνει στην ανάλυση της τρέχουσας συγκυρίας και στην αποδόμηση που επιχειρείται σε μια σειρά δικαιω-

μάτων και κατακτήσεων των εργαζομένων. Τέλος, ο τρίτος τομέας επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων, τις ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις της ανεργίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τον ρατσισμό που βιώνει σημαντική μερίδα των εργαζομένων και των ανέργων στη χώρα.

Είναι προφανές ότι οι τρεις προαναφερθέντες τομείς έχουν επικαλύψεις μεταξύ τους. Μέσα από τα κείμενά του το Παρατηρητήριο επιδιώκει να αναδείξει αυτές τις επικαλύψεις και να φέρει στην επιφάνεια τα οφέλη που μπορεί να προκύψουν από την πολύπλευρη ανάλυση των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων. Στο πλαίσιο της προσπάθειας που επιχειρείται, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η κατάθεση παρατηρήσεων, προτάσεων αλλά και εναλλακτικών προσεγγίσεων από όσους και όσες επιθυμούν να συνεισφέρουν στην ερευνητική δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου.

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ ΓΣΕΕ

«Φύγαμε με μια και μοναδική επιθυμία:
εκείνη του να εξαφανιστούν γρήγορα οι τόσο
τραγικές ευκαιρίες για έρευνα»

(Lazarsfeld et al., 1982 [1933])

Αφιερώνεται σε όλους εκείνους
και εκείνες που, παρά τις δυσκολίες
που αντιμετωπίζουν, μας παραχώρησαν
τις συνεντεύξεις τους

Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή 11

2 Μεθοδολογία της έρευνας 15

3 Κρίση και ανεργία στην Ελλάδα: Καταγραφή των κοινωνικών επιπτώσεων 19

3.1 Κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας: Βιβλιογραφική επισκόπηση 19

3.2 Νοηματοδοτήσεις και προσλήψεις της ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης 26

3.2.1 Πώς βιώνουν οι γυναίκες την ανεργία 27

3.2.2 Πώς βιώνουν οι άντρες την ανεργία 34

3.2.3 Η αναζήτηση εργασίας ως καθημερινή δραστηριότητα 40

3.2.4 Η ηλικία ως μειονέκτημα για την εύρεση εργασίας 42

3.2.5 Η άρνηση ταύτισης με την κατάσταση του ανέργου 43

3.2.6 Κρίση, ανεργία και αποθάρρυνση 44

3.2.7 Η ανεργία ως συλλογική συνθήκη 47

3.2.8 Η ανεργία ως η απόληξη της εργασιακής ανασφάλειας 49

3.2.9 Το σοκ της απόλυσης 51

3.2.10 Εργοδοτική υπαιτιότητα και απόδοση ευθυνών 52

3.2.11 Αβεβαιότητα και σχέδια για το μέλλον 55

3.2.12 Οικογενειακή στήριξη και ανεργία 57

4 Το τοπίο της εργασιακής επισφάλειας και της κοινωνικής ανασφάλειας εν μέσω κρίσης 61

4.1 Εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια: Εννοιολογήσεις 61

4.2 Η διεύρυνση της ζώνης της αβεβαιότητας εν μέσω κρίσης 63

4.2.1 Επιδείνωση των όρων εργασίας 64

4.2.2 Η «δαμόκλειος σπάθη» της ανεργίας 66

4.2.3 Στο μεταίχμιο μεταξύ εργασίας και μη εργασίας – Επίσχεση και εργατικές διεκδικήσεις 68

4.2.4 Μισθολογικές περικοπές και ανασφάλεια 75

4.2.5 Εργασιακή επισφάλεια και δημόσιος τομέας 76
4.2.6 Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και οι μετατάξεις ως βίωμα «αποειδίκευσης του παρελθόντος» 78
4.2.7 «Υποχρεωτικές» μετατάξεις και ένταξη σε νέο επαγγελματικό περιβάλλον 80
4.2.8 Από την εργασιακή ανασφάλεια στην κοινωνική ανασφάλεια 85

5 Συμπεράσματα **87**

Βιβλιογραφία **91**

Παράρτημα **97**

1. Εισαγωγή

Η κρίση χρέους της Ελλάδας και τα μέτρα που ψηφίστηκαν στο πλαίσιο των Μνημονίων έχουν ως συνέπεια την εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας σε πρωτόγνωρα για την ελληνική αγορά εργασίας επίπεδα, καθώς και τη διαμόρφωση ενός εργασιακού τοπίου του οποίου τα βασικά χαρακτηριστικά είναι η επισφάλεια και η απορρύθμιση. Η κατάσταση αυτή –σε συνδυασμό με τις φορολογικές επιβαρύνσεις και τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους– μετατρέπει την οικονομική κρίση σε κοινωνική και οδηγεί σε εντεινόμενη κοινωνική ανασφάλεια ως προς το τι μέλλει γενέσθαι.

Στο πλαίσιο αυτό, και λόγω της έντασης που τις διακρίνει, οι έννοιες της επισφάλειας και της ανεργίας φαίνεται να αποκτούν διαφορετικό περιεχόμενο και εύρος σε διάφορα επίπεδα. Εντούτοις, οι αναγνώσεις της επισφάλειας και της ανεργίας είναι κατά κύριο λόγο στατιστικού και δημοσιογραφικού χαρακτήρα. Όπως επισημαίνει ο Araujo (2013), οι στατιστικές της ανεργίας βρίσκονται στο προσκήνιο με την αντικειμενική και ουδέτερη ισχύ τους να οδηγεί σε κορεσμό των δημόσιων και πολιτικών συζητήσεων και σε ενίσχυση του φόβου της ανεργίας. Στη σκιά, ή έχοντας αναδειχθεί όσο διαρκεί ένα τηλεοπτικό ρεπορτάζ, με δυνατή συναισθηματική φόρτιση, βρίσκονται τα βιώματα της ανεργίας, η «σκοτεινή» και «σιωπηρή» όψη των στατιστικών.

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το εργασιακό τους παρόν και μέλλον εκείνοι που βρίσκονται στη δίνη των επενεργειών της οικονομικής κρίσης (άνεργοι και εργαζόμενοι). Η έρευνα δεν περιορίζεται στην καταγραφή των αντικειμενικών δεδομένων, αλλά εστιάζει στα υποκειμενικά βιώματα των ερωτώμενων. Στόχος είναι να διερευνηθούν οι διαφορετικές συνθήκες που καταγράφονται στο εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα της κρίσης.

Από τη μια, εξετάζεται το βίωμα της ανεργίας και ο τρόπος με τον οποίο η κρίση επιδρά σ' αυτό. Λαμβάνοντας ως σημείο εκκίνησης τις έρευνες που υποστη-

ρίζουν την ύπαρξη ενός διαφοροποιημένου βιώματος της ανεργίας, αναζητούνται προσδιοριστικοί παράγοντες οι οποίοι επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα αντιλαμβάνονται την κατάστασή τους. Με άλλα λόγια, εξετάζεται με ποιον τρόπο τα υποκείμενα ερμηνεύουν τόσο τα ίδια όσο και τις γενικότερες συνθήκες ανεργίας, που αφορούν έναν αυξανόμενο αριθμό ατόμων στην ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια. Πέραν όμως των όποιων διαφοροποιήσεων, η απαισιοδοξία ως προς την εξεύρεση εργασίας και η ανασφάλεια ως προς το εργασιακό μέλλον αποτελούν κοινό τόπο.

Από την άλλη, εξετάζονται οι διάφορες όψεις της εργασιακής επισφάλειας και των σχετιζόμενων με αυτήν καταστάσεων ευρύτερης εργασιακής, κοινωνικής και οικονομικής ανασφάλειας. Ως προς το εργασιακό καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας διαπιστώνεται διεύρυνση της ζώνης της (εργασιακής) αβεβαιότητας, η οποία επεκτείνεται πλέον και σε θεωρούμενες μέχρι πρότινος προστατευμένες κατηγορίες εργαζομένων. Έτσι, πέραν των μορφών εργασίας που παραδοσιακά συνέθεταν τον πυρήνα της εργασιακής επισφάλειας (προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση, ανασφάλιστη εργασία κ.ο.κ.), αυτή αφορά πλέον και εργαζομένους στον δημόσιο τομέα και στις δημόσιες επιχειρήσεις μέσω των προγραμμάτων διαθεσιμότητας, μετατάξεων κ.λπ. Σε κάθε περίπτωση, είτε πρόκειται για εργαζομένους είτε για ανέργους, η εργασιακή επισφάλεια συνιστά προπομπό μιας ευρύτερης κοινωνικής ανασφάλειας για τα άτομα τα οποία δυσκολεύονται ή αδυνατούν να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις είτε λόγω των μισθολογικών περικοπών είτε λόγω της πλήρους απώλειας εισοδημάτων.

Την ίδια χρονική στιγμή, ο βασικός πυλώνας κοινωνικής προστασίας και το –εδώ και πολλά χρόνια– υποκατάστατο του κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα, τα οικογενειακά και συγγενικά δίκτυα, φαίνεται να δυσκολεύονται να εκπληρώσουν αυτό τον παραδοσιακό τους ρόλο σε μια χρονική συγκυρία που αυτός καθίσταται όλο και πιο αναγκαίος.

Στην παρούσα μελέτη, μετά τις αναγκαίες μεθοδολογικές αποσαφηνίσεις, ακολουθεί μια ενότητα που αφορά την ανεργία. Στο πρώτο μέρος της ενότητας γίνεται μια βιβλιογραφική επισκόπηση ερευνών που αφορούν τις κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται και αναλύονται τα βιώματα των ανέργων, έτσι όπως αυτά προκύπτουν από την παρούσα έρευνα, συγκριτικά πάντα με προγενέστερες μελέτες σχετικά με την ανεργία. Η ενότητα που ακολουθεί αφορά την εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια, και περιλαμ-

βάνει δύο μέρη: Στο πρώτο προσδιορίζεται το περιεχόμενο της εργασιακής επισφάλειας και ανασφάλειας, προκειμένου να αναδειχθεί η ευρύτητά τους, ενώ στο δεύτερο παρουσιάζονται οι διαφορετικές όψεις της εργασιακής επισφάλειας και ανασφάλειας στην Ελλάδα, τόσο μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα όσο και μεταξύ των εργαζομένων του στενού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

2. Μεθοδολογία της έρευνας

Η ανάλυση που ακολουθεί βασίζεται στα ποιοτικά δεδομένα που αντλήθηκαν από 81 εις βάθος ποιοτικές συνεντεύξεις, από τις οποίες για την παρούσα μελέτη αξιοποιήθηκαν οι 44.[1] Η μέθοδος αυτή προκρίθηκε ως η καταλληλότερη για τη διενέργεια της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας. Πρόκειται για την πλέον συχνή στην εθνογραφική έρευνα (O'Reilly, 2005) και συνίσταται στην άντληση ποιοτικών δεδομένων μέσα από τη δημιουργία ενός πλαισίου όπου ο πληροφορητής αναπτύσσει ελεύθερα και σε βάθος τις απόψεις και τις σκέψεις του για ένα σαφώς καθορισμένο ζήτημα ή ερευνητικό αντικείμενο (Mason, 2003· Ιωσηφίδης, 2008). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο ενός ευρύτερου ερευνητικού προγράμματος του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τις ποιοτικές επενέργειες της ανεργίας.[2] Πιο συγκεκριμένα, στόχος αυτών των συνεντεύξεων ήταν η διερεύνηση των κοινωνικών επιπτώσεων της ανεργίας εν μέσω κρίσης, καθώς και η κατανόηση των διαφορετικών εκφάνσεων της επισφάλειας.

Ο κυριότερος σκοπός των συνεντεύξεων ήταν η συλλογή ποιοτικών δεδομένων αναφορικά με τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις (Ιωσηφίδης, 2008· Ιωσηφίδης και Σπυριδάκης, 2006) των πληροφορητών για το φλέγον ζήτημα της οικονομικής κρίσης και τον αντίκτυπο που αυτή έχει στις τροχιές της επαγγελματικής και της κοινωνικής τους ζωής. Επιδιώχθηκε να

1. Τα στοιχεία των υποκειμένων που συμμετείχαν στην έρευνα παρατίθενται στο Παράρτημα.

2. Η εν λόγω έρευνα συνιστά μέρος ευρύτερου ερευνητικού προγράμματος με τον τίτλο: «Η κρίση ως παράγοντας κοινωνικής μεταβολής και κοινωνικής αποδιοργάνωσης», υπό την επιστημονική ευθύνη της Χριστίνας Καρακιουλάφη και με τη συμμετοχή του Μάνου Σπυριδάκη, της Ελένης Γιαννακοπούλου, του Δημήτρη Καραλή και του Γιώργου Σώρου. Το εν λόγω πρόγραμμα υλοποιείται από την ερευνητική μονάδα Κοινωνικής Πολιτικής, Φτώχειας και Ανισοτήτων του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ.

φανερωθεί το επίπεδο και η ένταση της αρνητικής βίωσης (Τσιώλης, 2006) των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης ως συνθήκης πρόκλησης προσωπικής αποδιοργάνωσης και μεταβολής. Η εμπειρία της βίωσης αυτής συνδυάστηκε με ένα ευρύτερο εγχείρημα κατανόησης του νοήματος που τα υποκείμενα αποδίδουν στις συνθήκες της ζωής τους μέσω της εξιστόρησης σχετικών με αυτή πτυχών. Πρόκειται δηλαδή για μια μεθοδολογική σύνθεση ανάμεσα σε αιτιακές εξηγήσεις και σε μορφές του κοινωνικού πράττειν (Σαββάκης, 2013). Ακριβώς επειδή η κρίση –και ό,τι αυτή συνεπάγεται– δεν βιώνεται με τον ίδιο τρόπο και την ίδια ένταση, οι ποιοτικές συνεντεύξεις περιλάμβαναν διαστάσεις οι οποίες έπρεπε να καλυφθούν μέσω του διαρκούς ανασχεδιασμού των ερωτήσεων στη βάση της ποιότητας της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο συνεντευκτή και στον ερωτώμενο (Babbie, 2011).

Οι πληροφορητές είναι άντρες και γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας 33-45 χρονών, ενώ καταβλήθηκε προσπάθεια να προέρχονται από ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα. Η ερευνητική διαδικασία βασίστηκε σε έναν οδηγό συνέντευξης ο οποίος συνδύαζε στοιχεία ημιδομημένης και μη δομημένης μορφής ανάλογα με τη θέση και το στάτους των πληροφορητών, καθώς και με τη διάθεσή τους για πλήρη ή μερική συνεργασία κατά την ερευνητική διαδικασία. Επιδιώχθηκε η διερεύνηση της πολύπλοκης σχέσης ανάμεσα στο μακρο-επίπεδο της κρίσης και το μικρο-επίπεδο των επιπτώσεων, η αμεσότητα μεταξύ ερευνητών και συνεντευξιαζομένων, η κατανόηση των στάσεων και των συμπεριφορών μέσα από τα μάτια των υποκειμένων της έρευνας, και κυρίως η εφαρμογή της αρχής της ανοικτότητας, η αποφυγή δηλαδή προκατασκευασμένων υποθέσεων ως προς τα θεμελιώδη ερωτήματα της έρευνας (Τσιώλης, 2014).

Οι συνεντεύξεις ήταν κυρίως μη δομημένες, με ερωτήσεις κατά κανόνα ανοικτού τύπου, ενώ οι ερευνητές ήλθαν σε επαφή με τους πληροφορητές με τη μέθοδο των κατ' ακολουθίαν γνωριμιών. Οι μη δομημένες συνεντεύξεις αποτελούν ένα εξαιρετικό εργαλείο συλλογής ποιοτικών δεδομένων, διότι ακριβώς επικεντρώνουν στη βιωμένη εμπειρία των υποκειμένων αλλά και στη δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης με αυτά (Bernard, 2006). Έτσι, πριν από την έναρξη της συνέντευξης παρουσιαζόταν το αντικείμενό της και τονίζονταν τόσο η τήρηση της ανωνυμίας των πληροφορητών όσο και το ειδικό βάρος της συμμετοχής τους στην ανάδειξη ενός ζητήματος το οποίο απασχολεί και άλλους εργαζομένους σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα.

Η διαδικασία πρόσβασης στο πεδίο μαζί με την εφαρμογή της μεθόδου διήρκεσαν εννέα μήνες περίπου. Σε αυτή τη διαδικασία χρειαζόταν να βρεθεί ο κατάλληλος χρόνος και τόπος για τη συνάντηση, ζήτημα αρκετά δυσχερές και χρονοβόρο, διότι οι πληροφορητές είχαν διαφορετικά ωράρια και τροχιές καθημερινότητας. Κατά την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων καταβλήθηκε προσπάθεια να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο διαρκούς προβληματισμού και αναστοχασμού, ώστε να καταστεί δυνατό η ποιοτική αυτή μέθοδος να λειτουργήσει ως μεγεθυντικός φακός (Κυριαζή, 2005) για το υπό διερεύνηση ζήτημα, με σκοπό να αναφανεί όσο γίνεται πιο τεκμηριωμένα και καθαρά ο μηχανισμός της εκδήλωσης και της βίωσής του. Από τους 44 πληροφορητές οι 20 ήταν απολυμένοι άνεργοι, οι 10 εργαζόμενοι με επισφαλές καθεστώς απασχόλησης[3], οι 6 εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, οι 6 τελούσαν σε καθεστώς μετάταξης, ενώ 2 είχαν αποχωρήσει από την εργασία τους λόγω εθελουσίας εξόδου ή πρόωρης συνταξιοδότησης (βλ. Παράρτημα). Οι άξονες του οδηγού συνέντευξης ήταν έξι:

- Ο πρώτος είχε σχέση με την ταυτότητα των πληροφορητών. Οι ερωτήσεις αφορούσαν προσωπικά στοιχεία, το μορφωτικό επίπεδο, τις σπουδές και την εργασιακή τους πορεία. Ο άξονας αυτός βοήθησε σημαντικά στη δημιουργία θετικού κλίματος κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων.
- Ο δεύτερος αφορούσε τις αναπαραστάσεις των πληροφορητών σε σχέση με την υφιστάμενη κρίση. Στον άξονα αυτό δεν συμπεριλαμβάνονταν μόνο τα προσωπικά βιώματα των πληροφορητών αλλά και η παρατήρηση από μέρους τους αντίστοιχων συμβάντων ή βιωμάτων σε άλλους συναδέλφους τους. Οι ερωτήσεις στόχευαν στην τοποθέτηση επί του ζητήματος, ώστε να προκληθεί συζήτηση γι' αυτό.
- Ο τρίτος αφορούσε την εμπειρία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας εν γένει, με άλλα λόγια την αναπαράστασή τους για την εργασία και την απασχόληση. Επρόκειτο για σημαντικό άξονα διερεύνησης, καθώς ανάλογα με το χρονικό του βάθος οξύνει ή αμβλύνει την εμπειρία από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.
- Ο τέταρτος αφορούσε το κατά πόσο οι ίδιοι ή άλλοι συνάδελφοί τους έχουν υποστεί τις συνθήκες της οικονομικής βίας (Τσουκαλάς, 1987) και ποιοι την

3. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλήφθηκαν και οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε καθεστώς επίσχεσης εργασίας.

προκαλούσαν κατά τη γνώμη τους. Επί της ουσίας η ερευνητική στόχευση στην περίπτωση αυτή αφορούσε το ίδιο το βίωμα των οικονομικών και των κοινωνικών μεταβολών από τα υποκείμενα, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο βίωσαν κομβικά γεγονότα σε σχέση με την εν λόγω μεταβολή.

- Ο πέμπτος αφορούσε τις αναπαραστάσεις τους αναφορικά με τον τρόπο αντιμετώπισης του ζητήματος από τους ίδιους, τον περίγυρό τους και από την οργανωμένη συνδικαλιστική δράση. Εδώ συμπεριλαμβάνονται η διαχείριση του ζητήματος από την πλευρά τους, καθώς και ο βαθμός εμπιστοσύνης τόσο προς τα σωματεία όσο και προς το κοινωνικό τους περιβάλλον.
- Ο έκτος αφορούσε τρόπους ανάδειξης του ζητήματος σε συνδυασμό με τις συνθήκες είτε της τρέχουσας εργασίας τους είτε των συνθηκών ζωής τους. Εδώ περιλαμβάνονται οι αντιλήψεις και οι στάσεις των πληροφορητών για την καθημερινότητά τους σε σχέσει με το άμεσο ή το απώτερο μέλλον τους.

3. Κρίση και ανεργία στην Ελλάδα: Καταγραφή των κοινωνικών επιπτώσεων

3.1 Κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας: Βιβλιογραφική επισκόπηση

Το βίωμα της ανεργίας έχει απασχολήσει σημαντικό αριθμό μελετών. Σε ορισμένες από αυτές η ανεργία γίνεται αντιληπτή ως μία από τις βασικές αιτίες διάβρωσης του κοινωνικού δεσμού.

Από τις πρώτες κιόλας σχετικές μελέτες, με σημαντικότερη ίσως αυτή που αφορούσε τους ανέργους της αυστριακής πόλης Marienthal τη δεκαετία του 1930 (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]), είχε καταγραφεί η σχέση μεταξύ ανεργίας και ψυχικής υγείας και είχαν επισημανθεί οι δυσάρεστες ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας.

Η γενικευμένη αντίληψη που επικράτησε για την ανεργία είναι ότι αυτή συμβάλλει στην «κοινωνική αποειδίκευση» του ατόμου (Paugam, 1991· Linhart, 2005) και βιώνεται συχνά ως μια πράξη «κοινωνικής ταπείνωσης» (Ledrut, 1961). Εδώ η κεντρική υπόθεση είναι ότι οι άνεργοι βιώνουν πολλαπλές μορφές αποστέρησης και η ανεργία νοείται ως μια κατάσταση «κοινωνικής πτώσης». Πέραν τούτου, θεωρήθηκε ότι απορρυθμίζει ή ακόμα και καταστρέφει τις κοινωνικές σχέσεις (Demazière, 2006).

Ο Paugam (2006) αντιλαμβάνεται την ανεργία ως μια συσσωρευτική ρήξη των κοινωνικών σχέσεων, η οποία, πέραν της δεδομένης ρήξης του δεσμού που συνδέει το άτομο με τον κόσμο της εργασίας, διαρρηγνύει επίσης τους δεσμούς με το οικείο περιβάλλον (οικογενειακό, συγγενικό, φιλικό) ή οδηγεί ακόμα και σε κοινωνική απομόνωση. Ο Castel (1995) χρησιμοποιεί την έννοια της «μη ένταξης», «μη προσχώρησης» ή «μη υπαγωγής» ενός ατόμου (désaffiliation), η οποία

ενέχει ακριβώς αυτή τη διάσταση του κοινωνικού δεσμού. Αναφέρεται στη ρήξη όλων των υπαρχόντων μορφών κοινωνικού δεσμού, στην απομάκρυνση του ατόμου από όλα τα υπάρχοντα κοινωνικά του δίκτυα και στη μη προσχώρησή του σε νέα.

Ένα από τα βασικά ζητήματα που θίγουν οι σχετικές με το θέμα της ανεργίας μελέτες (πέρα από τη στέρηση ή τη μείωση του εισοδήματος που συνεπάγεται η ανεργία) είναι το θέμα του χρόνου και της διαχείρισής του. Οι συγγραφείς της μελέτης του Marienthal επεσήμαναν το ζήτημα της «διάρρηξης του χρονικού πλαισίου», όπου η κατάσταση της ανεργίας δεν ενσωματώνεται στο προϋπάρχον χρονικό σχήμα, με αποτέλεσμα σε έναν κόσμο πιο «φτωχό» σε γεγονότα να ανταποκρίνεται μια πιο «φτωχή» αντίληψη του χρόνου (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]). Η εργασία είναι, αφενός, η δραστηριότητα που δίνει νόημα και αξία στον ελεύθερο χρόνο και, αφετέρου, είναι η εργασία που «καταβροχθίζει τη ζωή», που απασχολεί, κουράζει και που δεν αφήνει χρόνο για οτιδήποτε άλλο. Χωρίς την εργασία ο χρόνος χάνει το νόημά του (Linhart et al., 2002) και τα άτομα περνούν από μια καθημερινότητα στην οποία κυριαρχεί η εργασία σε μια καθημερινότητα η οποία δομείται σε διάφορες εμπειρίες όπου κυριαρχεί το αίσθημα του κενού (Lemaire, 1987).

Πέραν αυτών των γενικά αποδεκτών ερμηνειών, πολλές μελέτες αναδεικνύουν την αδυναμία να αντιληφθούμε τους ανέργους ως μια ενιαία κατηγορία και να μιλήσουμε για ένα κοινό βίωμα της ανεργίας. Οι παράγοντες διαφοροποίησης του βιώματος της ανεργίας που έχουν αναδειχθεί από τις διάφορες μελέτες συνεπάγονται και το γεγονός ότι, αν και οι άνεργοι αποτελούν μια ιδιαίτερη κοινωνική κατηγορία, η ανεργία δεν γεννά μια διαδικασία ταύτισης με την κατάσταση του ανέργου. Επί της ουσίας αναφέρεται κανείς σε μια ετερογενή ομάδα στη βάση των διαφορετικών κοινωνικοοικονομικών συνθηκών των ανέργων και της διάρκειας της ανεργίας. Με άλλα λόγια, η ανεργία δεν πλήττει όλους τους ανέργους με τον ίδιο τρόπο. Όπως εξάλλου επισημαίνει για το θέμα αυτό ο Ροζανβαλόν (2003), σε αντίθεση με άλλες κατηγορίες ή ομάδες κοινωνικά αποκλεισμένων, οι άνεργοι δεν μπορούν να θεωρηθούν ως ομάδα με αποσαφηνισμένα κοινά κοινωνικά χαρακτηριστικά ή ως κοινωνικό στρώμα.

Ήδη από τη δεκαετία του 1930, στην έρευνα για τους ανέργους στο Marienthal είχαν εντοπιστεί τέσσερις διαφορετικές στάσεις και συμπεριφορές των οικογενειών των ανέργων. Η πρώτη κατηγορία αφορά τις οικογένειες που

έχουν «παραιτηθεί» (resigned): έχουν χάσει κάθε ελπίδα και δεν βλέπουν πλέον κανένα νόημα στη ζωή τους, ενώ το συναίσθημα που κυριαρχεί είναι ότι δεν μπορούν να κάνουν τίποτα για να αντιμετωπίσουν την ανεργία. Με εξαίρεση κάποιες στιγμές χαράς, αυτές οι οικογένειες έχουν διαγράψει το μέλλον τους, δεν κάνουν σχέδια γι' αυτό και φαίνεται σαν να μην περιμένουν τίποτα από τη ζωή τους. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις οικογένειες που βρίσκονται σε απόγνωση (in despair). Η συμπεριφορά τους χαρακτηρίζεται από απελπισία, απουσία προοπτικής, αίσθημα ματαιότητας για οποιασδήποτε προσπάθεια, συνεπώς και για εξεύρεση εργασίας ή βελτίωση της καθημερινής τους ζωής, ενώ έχουν την τάση να κάνουν συνεχώς συγκρίσεις με την προηγούμενη κατάστασή τους. Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει οικογένειες των οποίων κύριο γνώρισμα είναι η απάθεια (apathetic). Απλώς «αφήνουν τα πράγματα να κυλούν», λειτουργώντας ως αδιάφοροι παρατηρητές της καταστροφής τους, δίχως να κάνουν κάτι για να την αποτρέψουν. Πέρα από την απουσία ελπίδας για το μέλλον και την απελπισία, η στάση τους αυτή αντανακλάται τόσο στο νοικοκυριό όσο και στην ανατροφή των παιδιών (σε αντίθεση με τις δύο προηγούμενες κατηγορίες, όπου οι οικογένειες καταβάλλουν προσπάθεια να κρατήσουν το νοικοκυριό και τα παιδιά τους φροντισμένα). Εν ολίγοις, πρόκειται για εκείνες τις οικογένειες που δείχνουν σημάδια αποδιοργάνωσης. Οι προαναφερθείσες τρεις κατηγορίες ανταποκρίνονται σε αυτό που συνήθως έχουμε κατά νου όταν μιλάμε για ανέργους. Στον αντίποδα, βρίσκονται οι οικογένειες που μπόρεσαν να διαχειριστούν με πιο θετικό τρόπο την ανεργία (unbroken). Πρόκειται για τις οικογένειες οι οποίες επλήγησαν λιγότερο από τις επιπτώσεις της ανεργίας: το νοικοκυριό και τα παιδιά ήταν φροντισμένα, υπήρχε ένα γενικευμένο αίσθημα ευημερίας, παρουσίαζαν κινητικότητα και δραστηριοποίηση, έκαναν σχέδια για το μέλλον και αναζητούσαν εργασία (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]).

Η συγκεκριμένη ιδέα, δηλαδή ότι υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους οι άνεργοι αντιλαμβάνονται την κατάστασή τους, συναντάται κυρίως σε νεότερες εμπειρικές έρευνες, κυρίως από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, που έχει επικρατήσει να ονομάζονται *διαφοροποιημένες έρευνες ανέργων* και οι οποίες αντιλαμβάνονται «την ανεργία ως ένα μαζικό φαινόμενο που αντιμετωπίζεται ωστόσο ολοένα και πιο εξατομικευμένα» (Τσιώλης, 2002: 21).

Από αυτές προκύπτει ότι τα κοινωνικά υποκείμενα αποδίδουν διαφορετικό νόημα και διαχειρίζονται με διαφορετικό τρόπο την ανεργία ανάλογα με την πο-

ρεία τους, τα κοινωνικά τους χαρακτηριστικά, καθώς και τα κεφάλαια (οικονομικό, εκπαιδευτικό, κοινωνικό κ.ο.κ.) που διαθέτουν (Παναγιωτόπουλος, 2005). Σύμφωνα με τον Demazière (2006), η εμπειρία της ανεργίας εξαρτάται από τον περίπλοκο συνδυασμό ετερογενών παραμέτρων: τη θέση που κατέχει ο άνεργος στον κύκλο ζωής, την κοινωνική του θέση, τη θέση σε μια κοινωνική διαδρομή, τις υποκειμενικές του προβλέψεις για το μέλλον, τα δίκτυα σχέσεών του, καθώς και τις αντικειμενικά δυνατές κοινωνικές θέσεις.

Σύμφωνα με τον Büssing (1993), οι συνήθεις αντικειμενικοί και υποκειμενικοί παράγοντες που επηρεάζουν τις ψυχοσωματικές και τις κοινωνικές επιπτώσεις που προκαλεί η ανεργία (και κατά συνέπεια τον τρόπο με τον οποίο τη βιώνει το υποκείμενο) είναι η οικονομική κατάσταση, το διάστημα της ανεργίας, η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η κοινωνική στήριξη, η κοινωνική (δι-)ασφάλιση, η κατάσταση της υγείας, ο εργασιακός και ο επαγγελματικός προσανατολισμός, το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, η θέση στην κοινωνική διαστρωμάτωση, η ενασχόληση με άλλες εξω-εργασιακές δραστηριότητες, η προνοητικότητα, η απόδοση ευθυνών, το επίπεδο αυτοεκτίμησης, οι προσωπικές αντοχές σε στρεσογόνες καταστάσεις, οι προηγούμενες εμπειρίες ανεργίας, τα επίπεδα ανεργίας στο τοπικό επίπεδο, η προσφορά και η ζήτηση για ευκαιρίες κατάρτισης και επιμόρφωσης.

Η ιδέα του διαφοροποιημένου βιώματος της ανεργίας προέκυψε από τα ευρήματα διαφόρων εμπειρικών ερευνών. Για παράδειγμα, στην έρευνά τους οι Fryer and Payne (1984) εντόπισαν μεταξύ των ανέργων μια κατηγορία που φαίνεται να υιοθετεί μια πιο προ-ενεργητική στάση και συμπεριφορά απέναντι στην κατάστασή της (και τους οποίους αποκαλούν «good copers»). Με άλλα λόγια, υπάρχουν κάποιες κατηγορίες ανθρώπων που για διάφορους λόγους είναι περισσότερο προστατευμένοι και αντεπεξέρχονται καλύτερα στα προβλήματα που επιφέρει η ανεργία (Kronauer und Vogel, 1993).

Τις διαφορετικές προσλήψεις και εμπειρίες της ανεργίας τις ανέδειξε και η Schnapper (1994 [1981]), η οποία έδωσε έμφαση στα περιθώρια ερμηνείας των κοινωνικών υποκειμένων. Σύμφωνα με τη Schnapper, υπάρχουν «τρεις τύποι εμπειρίας». Ο πρώτος ανταποκρίνεται σε αυτό που συνήθως έχουμε στο μυαλό μας όταν αναφερόμαστε στα βιώματα των ανέργων: είναι η «απόλυτη ανεργία», η οποία για τον άνεργο συνεπάγεται την απώλεια του κοινωνικού στάτους που είχε προηγουμένως, την απομόνωσή του, τη ρήξη των δεσμών με συλλογικότητες

στις οποίες συμμετείχε, καθώς και την αίσθηση ταπείνωσης, κενού και αποτυχίας. Στο πλαίσιο του δεύτερου βιώματος, το οποίο ονομάζει «αντεστραμμένη ανεργία», η μισθωτή εργασία εισέρχεται σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με άλλες δραστηριότητες που προσφέρουν στο άτομο ικανοποίηση (καλλιτεχνικές δραστηριότητες, υιοθέτηση ενός φοιτητικού ρυθμού ζωής κ.ά.). Το τελευταίο βίωμα είναι αυτό της «διαφοροποιημένης ανεργίας», που αφορά κυρίως τα άνεργα στελέχη. Βέβαια, εδώ η συγγραφέας διακρίνει μεταξύ πρόσφατα άνεργων στελεχών και μακροχρόνια άνεργων στελεχών. Οι πρώτοι αξιοποιούν ορθολογικά το χρόνο τους με δύο τρόπους: αφενός αναζητούν νέα εργασία, αφετέρου επιδιώκουν να ασχοληθούν με δραστηριότητες υποκατάστασης. Στην περίπτωση αυτή, η αναζήτηση θέσης εργασίας αποτελεί μια «πλήρη απασχόληση», ένα υποκατάστατο της δραστηριότητας που ασκούσε προηγουμένως ο άνεργος. Όπως έχουν δείξει και σχετικές ανθρωπολογικές μελέτες (Newman, 1999), συχνά η ανεργία των στελεχών μοιάζει με τη δουλειά τους, διότι οι ίδιοι φέρονται σαν να ήταν σε έναν επαγγελματικό κόσμο (ψευδο-επάγγελμα), σε μια προσπάθεια άρνησης της κατάστασης του ανέργου. Αυτή η προσπάθεια βέβαια δεν αναιρεί τα συναισθήματα ντροπής ή ταπείνωσης, μόνο που αυτά σχετίζονται κυρίως με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Η κατάσταση αυτή διαφοροποιείται στην περίπτωση των μακροχρόνια άνεργων στελεχών, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις είναι αυτοδίδακτα, άνευ διπλώματος και μεγαλύτερα σε ηλικία. Εδώ το σύστημα άμυνας που αναπτύσσουν οι πρώτοι φαίνεται βαθμιαία να χάνεται και αναμφισβήτητα η ανεργία έχει πάψει να αποτελεί γι' αυτούς μια δραστηριότητα παραγωγικής επένδυσης.

Την ποικιλία των εμπειριών της ανεργίας την αναδεικνύουν στην πρόσφατη εργασία τους και οι Demazière et al. (2013) και Demazière (2013a, 2013b), μέσω συγκριτικής διερεύνησης σε τρεις μητροπόλεις (Παρίσι, Τόκιο και Σάο Πάολο). Λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτισμικές και τις θεσμικές διαφοροποιήσεις μεταξύ εθνικών πλαισίων, καθώς και τις κοινωνικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των συνεντευξιαζόμενων ανέργων (η έρευνα επικέντρωνε σε τέσσερις ομάδες: άνεργες μητέρες, εργάτες, στελέχη και νέους), επιχείρησαν να αναδείξουν τους τρόπους με τους οποίους οι άνεργοι «αφηγούνται» την εμπειρία της ανεργίας και τα νοήματα που της αποδίδουν. Η επιλογή των συγκεκριμένων ομάδων-στόχων αποσκοπούσε στην ανάδειξη έμφυλων, ταξικών και ηλικιακών διακρίσεων. Θέλοντας να αποφύγουν τη δημιουργία «ιδεοτύπων ανέργων», όπως αυτών που είχαν

προκύψει από προγενέστερες έρευνες, οι ερευνητές διαμορφώνουν ένα πλέγμα ή αλλιώς ένα χάρτη νοηματοδοτήσεων, όπου τα διαφορετικά βιώματα δεν τοποθετούνται στο πλαίσιο μιας αυστηρά καθορισμένης κατηγορίας, αλλά κατέχουν μια «θέση» στο χάρτη. Ο χάρτης των νοηματοδοτήσεων αποσκοπεί στο να δώσει έμφαση στις εναλλαγές, την ετερογένεια και την αμφιθυμία των τρόπων ερμηνείας της κατάστασης του ανέργου. Υπό αυτή την έννοια, ο χάρτης αυτός αναπαριστά έναν συνεχόμενο χώρο και κάθε ένας «ατομικός λόγος» που συλλέγεται μέσω της συνέντευξης μπορεί να αναπαριστάται ως μια κουκκίδα που καταλαμβάνει μια ορισμένη έκταση σε αυτόν το χώρο (Demazière, 2013a). Για την αξιολόγηση των εμπειριών/νοηματοδοτήσεων τρία ζητήματα λήφθηκαν υπόψη: η ερμηνεία της κατάστασης του ανέργου και το νόημα που της αποδίδεται (ορισμός της παρούσας κατάστασης)· οι βασικές δραστηριότητες και η καθημερινή διαχείριση της απώλειας της εργασίας (νοηματοδότηση των δραστηριοτήτων κατά την περίοδο της ανεργίας)· οι τρόποι αντίληψης των μελλοντικών εξελίξεων και τα σχέδια για το μέλλον (αντίληψη του μέλλοντος). Στη βάση αυτής της χαρτογράφησης των εμπειριών και των ατομικών λόγων των ανέργων αναδεικνύονται τρεις κυρίαρχες νοηματοδοτήσεις, που όμως εμπεριέχουν πληθώρα επιμέρους άλλων. Με άλλα λόγια, δεν πρόκειται τόσο για ιδεότυπους, αλλά η καθεμία από αυτές συνιστά ένα πεδίο νοηματοδοτήσεων, που διακρίνεται από παραλλαγές και διαβαθμίσεις. Οι κυρίαρχες νοηματοδοτήσεις που προκύπτουν είναι: της «αποθάρρυνσης» (découragement), της «προσπάθειας και του αγώνα» (compétition) και τέλος της «επινοητικότητας» (débrouillardise). Και οι τρεις αφορούν τον ορισμό της παρούσας κατάστασης, τη νοηματοδότηση των δραστηριοτήτων κατά την περίοδο της ανεργίας και την αντίληψη του μέλλοντος.

Η «αποθάρρυνση» ανταποκρίνεται στην εμπειρία της απόλυτης ανεργίας. Η αντίληψη της παρούσας κατάστασης διακατέχεται από αισθήματα αδυναμίας που μπορούν να φτάσουν μέχρι την κατάθλιψη. Η άρνηση, η εγκατάλειψη και η απραξία διακρίνουν τον τρόπο με τον οποίο νοηματοδοτούνται οι δραστηριότητες, ενώ το μέλλον διαγράφεται εξαιρετικά αβέβαιο. Η αποθάρρυνση εμφανίζεται ως μια νοηματοδότηση που προκύπτει μετά τη συσσώρευση αρνητικών εμπειριών: επαναλαμβανόμενες αποτυχίες κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, ανάλωση των διαθέσιμων πόρων που μπορούν να κινητοποιηθούν για την έξοδο από την ανεργία, εξάντληση των εναλλακτικών λύσεων, απαξιωτικές δοκιμασίες και τραυματικά γεγονότα (Demazière et al., 2013). Πέρα από τα γε-

νικά της χαρακτηριστικά, η συγκεκριμένη νοηματοδότηση περιλαμβάνει και διαβαθμίσεις. Στην ακραία της μορφή η αποθάρρυνση μπορεί να φτάσει μέχρι το σημείο όπου το βίωμα της ανεργίας γίνεται αφόρητο και ξεπερνά τα στενά όρια της εργασίας και των επαγγελματικών προοπτικών και επηρεάζει συνολικά τη ζωή των ατόμων. Σε αυτό συμβάλλει τόσο η υποβάθμιση των όρων διαβίωσης και η συνολική φτωχοποίηση του νοικοκυριού των ανέργων (απουσία σταθερού εισοδήματος, χρέη κ.ο.κ.) όσο και η κοινωνική απομόνωση. Έτσι, η αποθάρρυνση καταλήγει σε μια διαδικασία περιθωριοποίησης που εκμηδενίζει κάθε δυνατότητα αντίδρασης και οδηγεί σε «κοινωνικό θάνατο». Σε μια άλλη εκδοχή η αποθάρρυνση δεν συνεπάγεται απόλυτη παραίτηση από την αναζήτηση εργασίας. Αυτή παραμένει συστηματική και ενεργή, αλλά δίχως ξεκάθαρο στρατηγικό σχεδιασμό και με συνειδητοποίηση των πολλαπλών εμποδίων και δυσκολιών. Στην τρίτη της εκδοχή η αποθάρρυνση οδηγεί σε σταδιακή απομάκρυνση από την εργασία και σε έξοδο από την απασχόληση, και συνήθως αφορά τους ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας, που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη, ή τις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, που απομακρύνονται για μεγάλο διάστημα από τη σφαίρα της έμμισθης εργασίας.

Στην περίπτωση του πεδίου νοηματοδοτήσεων που οι συγγραφείς ονόμασαν «προσπάθεια και αγώνα», αυτό που σηματοδοτεί την αντίληψη της παρούσας κατάστασης είναι η προσήλωση στην αναζήτηση απασχόλησης. Οι δραστηριότητες στις οποίες επικεντρώνονται τα άτομα κατά την περίοδο της ανεργίας γίνονται αντιληπτές με όρους προγραμματισμού, σχεδιασμού, βελτίωσης προσόντων και εξέλιξης με στόχο την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Τέλος, σε σχέση με το μέλλον, υπάρχει ένας βαθμός αισιοδοξίας που απορρέει κυρίως από την πεποίθηση των ατόμων αυτών ότι τίποτα δεν αφήνεται στην τύχη, αλλά υπάρχει από την πλευρά τους ένας στρατηγικός προγραμματισμός για την επανένταξη στην εργασία. Κατά κάποιο τρόπο, η αναζήτηση εργασίας «απαλείφει» την ανεργία, διότι συνιστά ένα βήμα προς την κατεύθυνση της εξόδου από αυτή την κατάσταση και γεμίζει τον απελευθερωμένο χρόνο από το κενό που απειλεί (Demazière et al., 2013). Και εδώ συναντώνται διαφορετικές εκδοχές που αφορούν τον διαφορετικό βαθμό κινητοποίησης των ατόμων, προσήλωσης ή μη σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό στόχο, πρόβλεψης του μέλλοντος, αξιολόγησης των δυσκολιών και των αρνητικών εμπειριών κ.ο.κ.

Στην περίπτωση της «επινοητικότητας», η παρούσα κατάσταση γίνεται αντι-

ληπτή ως μια διαδικασία αναζήτησης και επινόησης δραστηριοτήτων ικανών να κινητοποιήσουν τα άτομα. Οι δραστηριότητες αυτές ορίζονται ως δραστηριότητες «επιβίωσης», προσαρμογής και γενικότερης ενασχόλησης με άλλα πράγματα, ενώ ως προς την αντίληψη του μέλλοντος αυτό ορίζεται ως αβέβαιο και προέχει η επένδυση στο παρόν. Πρόκειται για μια νοηματοδότηση που συνίσταται σε μια προσπάθεια αντίστασης στις επιπτώσεις που συνεπάγεται η στέρηση εργασίας μέσα από δραστηριότητες που αξιολογούνται θετικά σε διάφορα πεδία (Demazière et al., 2013). Οι δραστηριότητες αυτές έχουν διαφορετική σημασία για τον καθένα: για κάποιους συνιστούν το επίκεντρο της εμπειρίας και του τρόπου ζωής τους, για άλλους είναι ένα μεταβατικό στάδιο κατά την αναμονή μιας θέσης εργασίας, μια ευκαιρία για αυτοπραγμάτωση, κομμάτι μιας γενικότερης προσπάθειας κινητοποίησης με στόχο την επιβίωση κ.ο.κ. Μπορεί να περιλαμβάνουν μικροδουλειές, πρωτοβουλίες σχετικές με έναν νέο επαγγελματικό στόχο (λ.χ. κατάρτιση, επιχειρηματικά πλάνα, ενασχολήσεις που μπορούν να ανοίξουν νέους επαγγελματικούς ορίζοντες), δραστηριότητες που προσφέρουν στο άτομο ικανοποίηση κ.ο.κ. Παρά τις επιμέρους εκδοχές, στην καρδιά της επινοητικότητας βρίσκεται η ενασχόληση με δραστηριότητες διαφορετικές από την αναζήτηση εργασίας, που έχουν στόχο να περιορίσουν τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας.

3.2 Νοηματοδοτήσεις και προσλήψεις της ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης

Τα ευρήματα που προέκυψαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας με άνεργους άντρες και άνεργες γυναίκες εν μέρει επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών σχετικά με την ανεργία και αναδεικνύουν ακριβώς το διαφορετικό νόημα που αποδίδουν σ' αυτήν τα άτομα. Το νόημα αυτό ποικίλλει ανάλογα με διάφορα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού στο οποίο διαβιώνει ο άνεργος ή η άνεργη, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η πρότερη επαγγελματική απασχόληση κ.ο.κ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες διαμορφώνουν ένα σύνθετο πλέγμα νοηματοδοτήσεων και εμπειριών που δεν επιτρέπει τη δημιουργία πολύ αυστηρών τυπολογιών των βιωμάτων της ανεργίας και του νοήματος που της αποδίδουν τα άτομα. Ως εκ τούτου, οι τίτλοι των ενοτήτων που ακολουθούν δεν υπονοούν την ύπαρξη «ιδεοτύπων» νοηματοδοτήσεων της ανεργίας (του τύπου «γυναικείο» και «ανδρικό» βίωμα της ανεργίας), αλλά υποδεικνύουν την κυρίαρ-

χη νοηματοδότηση στο εσωτερικό της κάθε ομάδας (γυναίκες, άντρες, ανέργους μεγαλύτερους σε ηλικία κ.ο.κ.). Οι διαφοροποιήσεις είναι τόσο πολλές, που δεν επιτρέπουν να αντιληφθούμε τις ομάδες αυτές ως αρραγείς. Για παράδειγμα, μια άνεργη μεγαλύτερης ηλικίας δεν αποδίδει το ίδιο νόημα στην κατάστασή της με μια ηλικιακά νεότερη άνεργη. Το ίδιο συμβαίνει και μεταξύ μιας άνεργης που έχει παιδιά και μιας που δεν έχει ή μεταξύ μιας άνεργης «γυναίκας καριέρας» και μιας άλλης χωρίς συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα κ.ο.κ.

Εντούτοις, παρά τις διαφοροποιήσεις, οι υποκειμενικές προσλήψεις της ανεργίας πρέπει να συνδεθούν τόσο με ιδιαιτερότητες της ελληνικής κοινωνίας όσο και με το οικονομικό και το εργασιακό τοπίο που έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα. Αφενός, πρέπει να ληφθεί υπόψη ο ρόλος των παραδοσιακών υποστηρικτικών θεσμών, όπως της οικογένειας, σε σχέση με τις κοινωνικές συνέπειες της ανεργίας και σε σχέση το βίωμά της. Αφετέρου, εκείνο το οποίο «πλαισιώνει» αυτά τα βιώματα και λειτουργεί ως «ομπρέλα» που τα εμπερικλείει είναι η οικονομική κρίση και ό,τι αυτή συνεπάγεται σε εργασιακό και οικονομικό επίπεδο. Η κρίση είναι μια παράμετρος που συνδιαμορφώνει την αντίληψη του ανέργου τόσο για την παρούσα κατάσταση όσο και για το μέλλον του.

3.2.1 Πώς βιώνουν οι γυναίκες την ανεργία

Ένα από τα βασικά ζητήματα που αναδεικνύεται από τις έρευνες για την ανεργία είναι το πώς χρησιμοποιούν οι άνεργοι τον «απελευθερωμένο» χρόνο τους. Στην κοινότητα του Marienthal οι ερευνητές κάνουν διάκριση ως προς αυτό το ζήτημα μεταξύ των γυναικών και των αντρών. Οι γυναίκες, όπως επισημαίνουν, έχασαν το εισόδημά τους αλλά όχι και την εργασία τους, με την αυστηρή έννοια του όρου: οι οικιακές ενασχολήσεις γεμίζουν την καθημερινότητά τους και δίνουν στην εργασία τους συγκεκριμένο περιεχόμενο και σημεία αναφοράς. Υπό αυτή την έννοια δεν είχαν απολέσει την έννοια του χρόνου όπως οι άντρες. Εντούτοις, ακόμα και αν η δουλειά τους στο εργοστάσιο σήμαινε για εκείνες μεγαλύτερη κόπωση, οι άνεργες –πλέον– γυναίκες δήλωναν ότι επιθυμούσαν να επιστρέψουν στο εργοστάσιο όχι μόνο για οικονομικούς λόγους, αλλά και διότι η εργασία τους στο εργοστάσιο διεύρυνε τους ορίζοντές τους και εμπλούτιζε την κοινωνική τους ζωή (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]).

Στην παρούσα έρευνα, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις, οι άνεργες γυναίκες, έπειτα από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα στην ανεργία και μετά το πρώ-

το σοκ, διαχειρίζονται διαφορετικά την κατάστασή τους: αναμορφώνουν τον κοινωνικό τους χρόνο αφιερώνοντας τον ελεύθερο χρόνο τους σε άλλου τύπου δραστηριότητες (ενασχόληση με τα οικιακά, ανατροφή και φροντίδα παιδιών, αθλητικές δραστηριότητες κ.ο.κ.) και αναζητώντας υποκατάστατες ενασχολήσεις. Αυτό βεβαίως δεν υπονοεί σε καμία περίπτωση ότι όλες οι άνεργες γυναίκες βιώνουν με τον ίδιο τρόπο την ανεργία τους. Παρά τις διαφορές σε σχέση με τους άντρες, όπως προκύπτει από τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν, υπάρχει σωρεία παραγόντων που επιδρούν στα «γυναικεία βιώματα της ανεργίας» και οδηγούν και σε μεταξύ τους διαφοροποιήσεις.

> *Σε παίρνει από κάτω. Γιατί, εκτός του ότι νιώθεις αντιπαραγωγικός, τεμπέλης άνευ λόγου και αιτίας, ενώ θέλεις να προσφέρεις, θέλεις να κάνεις κάτι, θες και να περνάει η μέρα σου, γιατί ζεις την ημέρα της μαρμότας από ένα σημείο. Δηλαδή ο μοναδικός μου σκοπός σήμερα είναι να σηκωθώ να μαγειρέψω και να καθαρίσω το σπίτι. Δεν έχεις άλλο σκοπό. Ψυχολογικά, πάρα πολύ άσχημα ήμουν κάποια περίοδο, μετά είπα να το αντιμετωπίσω αλλιώς, γιατί πολύ απλά δεν βγαίνει αλλιώς, δεν θα τη βγάλεις καθαρή. Δηλαδή, αν δεν μπορείς να σκεφτείς λίγο με ένα άλλο μάτι λίγο θετικό, θα σε πάρει από κάτω και δεν πρόκειται να κάνεις και τίποτα. Δηλαδή θα μπεις στη διαδικασία δεν ψάχνω ούτε για δουλειά γιατί όλα είναι μαύρα. Και δεν έχει άλλη κατρακύλα, έχουμε φτάσει στον πάτο, δεν έχει και άλλο.* (Ε., 32 χρονών, άγαμη, εργαζόταν στο τμήμα μάρκετινγκ εφημερίδας που έκλεισε, μέχρι τον Μάρτιο του 2012 λάμβανε το επίδομα επίσχεσης)

> *Το μοναδικό που έτσι με ενόχλησε πάρα πολύ είναι ότι η δουλειά είναι μια ρουτίνα και μια διαδικασία που την έχεις μάθει χρόνια, εεε, δεν ήμουνα ποτέ ο άνθρωπος που θα καθότανε. Οπότε μου πήρε πολύ καιρό να συνειδητοποιήσω, γύρω στον ένα μήνα, ότι δεν σηκώνομαι για να πάω στη δουλειά. Δηλαδή υπήρχανε μέρες που... για μια βδομάδα σηκωνόμουν κάθε πρωί και ντυνόμουν για να φύγω για δουλειά, ας πούμε. Το συνειδητοποίησα, το οποίο επίσης με ενοχλεί θα το έχεις ακούσει κι από άλλους που έχουν μάθει να δουλεύουνε, είναι πολύ δύσκολο πράγμα η απραξία.* (Θ., 35 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, εργαζόταν σε εταιρεία εισαγωγής τροφίμων και ποτών, απολύθηκε τον Μάιο του 2012)

Παράγοντες όπως η οικογενειακή κατάσταση ή και η ηλικία φαίνεται να επι-

δρούν άμεσα στο βίωμα της ανεργίας και να αποδυναμώνουν το αίσθημα της ταπείνωσης. Η Φ. (38 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί, άνεργη από τον Οκτώβριο του 2012, εργαζόταν σε τράπεζα με καθεστώς ενοικίασης) μας περιγράφει πώς βιώνει την ανεργία της ως εξής:

> *Κοίταξε να δεις, εγώ πιστεύω, επειδή εργάζομαι από μικρή… Για μένα γενικά η δουλειά είναι υγεία, σου δίνει κίνητρο· και κάποια προβλήματα να έχεις, μπορείς να πας στην εργασία σου να δεις κάποιους ανθρώπους, νιώθεις ότι προσφέρεις. Για μένα είναι υγεία, δουλεύεις και νιώθεις υγιής, και ψυχολογικά και σωματικά. Αυτό μου λείπει. Είναι σκοπός. Αυτό μου λείπει. Ο σκοπός.*

Φαίνεται ότι οι άνεργες γυναίκες δεν βιώνουν, τουλάχιστον όχι στον ίδιο βαθμό με τους άντρες, ένα αίσθημα κοινωνικής καθόδου ή ταπείνωσης, αλλά τις προβληματίζει κυρίως η απώλεια της οικονομικής τους ανεξαρτησίας, η απουσία κοινωνικών επαφών, καθώς και ο φόβος του «κλεισίματος» μέσα στους τέσσερις τοίχους του σπιτιού.

Η Γ. (40 χρονών, διαζευγμένη, 1 παιδί, άνεργη, εργαζόταν σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων) μας περιγράφει την καθημερινότητά της ως ακολούθως:

> *Μες στο σπίτι κλεισμένη, δουλειές του σπιτιού [...] Οι έξοδοι έχουν λιγοστέψει. Δηλαδή με καλούν: «Έλα για καφέ»· μετράς ακόμα και το ευρώ. Λες: «Παιδιά, βενζίνη δεν υπάρχει, λεφτά δεν υπάρχουν». Εντάξει, άμα σου λέει ο άλλος να σε κεράσει δεν μπορείς, άμα έχεις μάθει στα δικά σου λεφτά. Δεν μπορείς. Αισθάνεσαι άσχημα να σου λέει ο άλλος: «Έλα, θα σε κεράσω εγώ». Είναι πολλά τα κοινωνικά τέτοια που αντιμετωπίζεις, πέρα από τη διαβίωση, πέρα από το φαγητό. Θες να δεις κάποιους ανθρώπους. Σου λέει: «Έλα». Ε, πώς νά 'ρθω; Άμα μετράω και το ευρώ να βάλω βενζίνη, πώς νά 'ρθω; Σου λένε: «Έχεις χαθεί, είσαι κλεισμένη μέσα». Πέρα από το ψυχολογικό που κλείνεσαι μέσα, δεν έχεις τη δουλειά σου, να μιλήσεις με έναν άνθρωπο... Και τηλεόραση… Πόσο τηλεόραση να δεις; Πόσο θα κάτσεις στον υπολογιστή; Δύσκολο! Πολύ δύσκολο!*

Σε ερώτημα σχετικά με το τι της λείπει περισσότερο από τη δουλειά της, η Γ. αναφέρει τα εξής:

[...] Ότι έχεις τα δικά σου χρήματα. Δεν κρέμεσαι από κανέναν, δεν εξαρτάσαι από κανέναν. Δηλαδή θέλω να πάρω τσιγάρα και σκέφτομαι τι να πω: «Πατέρα, δώσε μου 3 ευρώ να πάρω τσιγάρα»; Είναι ξεφτίλα αυτό το πράγμα! Είμαι 40 χρονών! Δεν είμαι 20 να ζητάω από τον πατέρα μου λεφτά. [...] Πέρα και από το ότι αισθάνεσαι ότι έχεις αυτοπεποίθηση, ότι έχεις μια άλφα δουλειά, είσαι χρήσιμος σε κάτι. Νιώθεις άχρηστος άμα κάθεσαι, άμα είσαι άνεργος. Γιατί ίσως έχεις κάποιες πιθανότητες, ικανότητες στο να προσφέρεις κάτι, να δημιουργείς κάτι. Δηλαδή εγώ σε όποια δουλειά και να έχω πάει, δηλαδή και στα παπούτσια που ήμουνα, ήθελα ο χώρος όπου δούλευα να είναι τέλειος. [...] Μου λείπει να φτιάχνω, να δημιουργώ. Τώρα κάθεσαι σε μια καρέκλα, σε μια τηλεόραση. Τι κάνεις; Τίποτα!

Όπως επισημαίνει και η Bennarosh (2006), οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την ανεργία ως μια απώλεια ευκαιριών να βγουν από την οικιακή σφαίρα, να είναι χρήσιμες στην κοινωνία έξω από την οικογένεια. Η εργασία τούς έδινε το αίσθημα ότι υπάρχουν. Η Burgi (2002) αναφέρεται στο «βίαιο σοκ» που προκάλεσε η επάνοδος στο καθεστώς της εξαρτημένης γυναίκας στην περίπτωση των απολυμένων εργατριών από το εργοστάσιο της Levis στη Γαλλία.

Σε ερώτημα σχετικά με το τι είναι αυτό που της λείπει περισσότερο από τη δουλειά της, η Α. (33 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί) αναφέρει:

Σαν γυναίκα [μου λείπει το] να ξυπνάω το πρωί, να εργάζομαι, να πηγαίνω στη δουλειά μου, να μην έχω αυτό το καθημερινό μαγείρεμα, το καθάρισμα, το παιδί. Η ψυχολογία γενικότερα. Τα λεφτά σου...

Για μια γενιά λοιπόν γυναικών που αισθάνονται ότι βρίσκονται στην πιο παραγωγική τους ηλικία (30-45 χρονών) –σύμφωνα και με τα λεγόμενα της Schnapper– η αποκλειστική ταύτιση με το καθεστώς της νοικοκυράς δεν είναι κάτι το οποίο αποδέχονται εύκολα, διότι στα μάτια τους η νοικοκυρά δεν έχει «κοινωνικό στάτους». Εκτός από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ των άνεργων γυναικών, που κυρίως έχουν να κάνουν με τους λοιπούς οικονομικούς πόρους που έχουν στη διάθεσή τους, καθώς και με τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονταν την εργασία τους (ως απλό μέσο βιοπορισμού, ως συμπληρωματικό εισόδημα, με όρους καριέρας).

Στην έρευνά τους, η οποία αφορούσε τις στάσεις που υιοθετούν οι άνεργες

γυναίκες στη βάση δύο μεταβλητών (σχέση με μη εργασιακές δραστηριότητες, σχέση με μισθωτή εργασία), οι Starrin and Larson (1987) διέκριναν μια κατηγορία άνεργων γυναικών που έχουν «καταθέσει τα όπλα», δεν τρέφουν ελπίδες για το μέλλον και έχουν χάσει κάθε ενδιαφέρον να βρουν μισθωτή εργασία ή να στραφούν προς άλλες μη εργασιακές δραστηριότητες (give-uppers). Εδώ συγκαταλέγονται οι περιπτώσεις γυναικών που είναι αρκετό καιρό άνεργες και δεν βρίσκουν νόημα σε υποκατάστατες ενασχολήσεις.

Μια δεύτερη κατηγορία αφορά τις γυναίκες για τις οποίες η αναζήτηση και η εύρεση μισθωτής εργασίας αποτελεί προτεραιότητα τόσο από οικονομική όσο και από ψυχολογική άποψη, ενώ οι μη εργασιακές δραστηριότητες δεν έχουν καμία αξία γι' αυτές (clenchers). Μεταξύ των συνεντευξιαζομένων συγκαταλέγονται οι περιπτώσεις εκείνες που πρέπει για οικονομικούς λόγους να εργαστούν ή γυναίκες που είχαν επενδύσει στην καριέρα τους, ενώ από την άλλη δεν βρίσκουν και νόημα σε υποκατάστατες ενασχολήσεις.

> *[Μου λείπει] Βασικά πάρα πολύ το οικονομικό, αλλά μου λείπει και η δουλειά ως δουλειά. Μπορεί να μην ήταν ακριβώς η δουλειά των ονείρων μου, γιατί μεγάλωσα και περίεργα και δεν μπορούσα ούτε να έχω όνειρα. [...] Η ζωή με έφερε σε αυτή τη δουλειά, την οποία έκανα με πολλή αγάπη, με πολλή μελέτη. [...] Οπότε νιώθω τελείως ξεφτίλα, όλη η επένδυση που έκανα όλα αυτά τα χρόνια τέλειωσε· και πάλι, αν έβλεπα ότι μπορούσα να ξεκινήσω κάτι άλλο, δεν θα με πείραζε, δεν με νοιάζει, δεν το φοβάμαι αυτό. Τα υπερπηδώ αυτά τα εμπόδια. Δεν υπάρχει κάτι καινούριο, δεν μπορώ να εμπνευστώ για κάτι. Τι να μάθω; Τι τέχνη; Άλλο χόμπι δεν με παίρνει να κάνω. Ακόμα δεν έχω βρει τις απαντήσεις. Τις ψάχνω διαρκώς.* (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

Οι Starrin and Larson (1987) διακρίνουν μία ακόμα κατηγορία, που περιλαμβάνει τις γυναίκες για τις οποίες ναι μεν η μισθωτή εργασία παραμένει αξιολογικά η πιο σημαντική δραστηριότητα, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορούν να βρουν ενδιαφέρον και σε άλλες δραστηριότητες (ambivalents). Μεταξύ των ερωτηθεισών συγκαταλέγονται περιπτώσεις γυναικών που δεν αναζητούν με πολύ συστηματικό τρόπο εργασία (τουλάχιστον όχι σε καθημερινή βάση) και οργανώνουν εκ νέου την καθημερινότητά τους στη βάση μη εργασιακών δρα-

στηριοτήτων (ενασχόληση με τα οικιακά, ανατροφή και φροντίδα των παιδιών, αθλητικές δραστηριότητες κ.ο.κ.).

> *Προσπαθώ να κάνω τα δωρεάν μαθήματα αραβικών, γενικότερα να παιδεύομαι και γενικότερα να γεμίζω το χρόνο μου, ώστε να νιώθω ότι κάνω κάτι, και... να βγαίνω έξω από το σπίτι, έστω να κυκλοφορώ, να βλέπω λίγο κόσμο.* (Ε., 32 χρονών, άγαμη, εργαζόταν στο τμήμα μάρκετινγκ εφημερίδας που έκλεισε, μέχρι τον Μάρτιο του 2012 λάμβανε το επίδομα επίσχεσης)

Ανάλογη μπορεί να θεωρηθεί και η περίπτωση της Φ. (38 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί, άνεργη από τον Οκτώβριο του 2012, εργαζόταν σε τράπεζα με καθεστώς ενοικίασης), η οποία σε ερώτημά μας σχετικά με το αν αναζητά εργασία με συστηματικό τρόπο μάς απάντησε ως εξής:

> *Όχι, αλλά το έχω [στο μυαλό μου] από τις αρχές, ενημέρωσα τους φίλους και τους γνωστούς που μπορούν να με βοηθήσουν, έστειλα τα βιογραφικά μου, πάντα έχω ένα βιογραφικό στην τσάντα για οτιδήποτε ακούσω, αν τύχει κάποια γνωριμία... Το έχω στο μυαλό μου χωρίς όμως καθημερινά να το κυνηγάω. Είναι στο μυαλό μου όμως. Αν ακούσω κάτι, θα μιλήσω, θα πω: «Ψάχνω και εγώ για δουλειά». Ναι. Όσο περνάει ο καιρός το συνηθίζω. [....] Στην αρχή πάρα πολύ άσχημα, μου κακοφάνηκε πάρα πολύ, αλλά το συνηθίζω, όπως είπα και στην αρχή. Ίσως επειδή έχω και ένα παιδάκι, έχω κάποιο σκοπό. Υπάρχουν και ζευγάρια τα οποία γυρίζουνε στο σπίτι και δεν έχουνε κάτι να κάνουνε. Είναι τραγικό, είναι τραγικό.*

Η επινοητικότητα αυτή μπορεί να σημαίνει τη διαμόρφωση ενός νέου επαγγελματικού σχεδιασμού στη βάση μιας «μικροδουλειάς», κάτι που όμως είναι δυνατό να σημάνει ταυτόχρονα το άνοιγμα νέων επαγγελματικών οριζόντων. Εδώ θα μπορούσε κανείς να συμπεριλάβει τις άνεργες που έχουν τη δυνατότητα να μην εργαστούν και στρέφονται σε άλλες δραστηριότητες. Οι Starrin and Larson (1987) θεωρούν ότι αυτή η κατάσταση χαρακτηρίζει εκείνες τις γυναίκες που ναι μεν δεν θα αρνούνταν μια θέση εργασίας, ωστόσο η μισθωτή εργασία δεν συνιστά γι' αυτές προτεραιότητα. Οι γυναίκες αυτές βρήκαν ενδιαφέρον και ευχαρίστηση σε άλλες δραστηριότητες και έπαψαν να αναζητούν ενεργά εργασία (refocusers). Μεταξύ των ερωτηθεισών είναι εκείνες οι περιπτώσεις γυναικών όπου στο νοικοκυριό υπάρχει κάποιο ικανοποιητικό και σταθερό εισόδημα, και

επομένως δεν θεωρούν προτεραιότητά τους το να εργαστούν. Τέτοια υπήρξε και η περίπτωση της Χ., 32 χρονών, η οποία απολύθηκε από διαφημιστική εταιρεία, ενώ ήταν ένα χρόνο απλήρωτη. Η Χ. αποφάσισε ότι δεν θέλει στην παρούσα φάση να εργαστεί ξανά με τέτοιες συνθήκες, επιλέγοντας απλώς ως φιλόλογος να κάνει λίγα ιδιαίτερα μαθήματα. Σε ερώτημά μας σχετικά με το εάν και πότε άρχισε να ψάχνει για δουλειά, η απάντησή της ήταν η ακόλουθη:

> *Ασχολήθηκα με τα ιδιαίτερα. Λέω: «Τουλάχιστον να ασχοληθώ με κάτι που μου αρέσει πραγματικά και να μην ξαναμπλέξω σε αυτή τη διαδικασία». Ήξερα βέβαια ότι για να ξαναβρώ δουλειά δεν θα ήταν εύκολα, και δεν ήθελα να ξαναμπώ σε αυτή τη διαδικασία να βρω δουλειά και ο άλλος να μη με πληρώνει. Τουλάχιστον, είπα: «Θα παίρνω πιο λίγα, αλλά θα κάνω κάτι που μου αρέσει και με το οποίο, τελικά, δημιουργώ». Το να είμαι με παιδιά, να τους δίνω γνώση. Και μου αρέσει. Όχι ότι εκεί θα έχουμε λεφτά, αλλά τουλάχιστον τώρα θα είμαι εγώ από πάνω.*

Συχνά όμως αυτή η στάση της επινοητικότητας υποχωρεί με το χρόνο και δίνει τη θέση της στην αποθάρρυνση:

> *Προσπάθησα να πάω να πάρω το Lower, γιατί ήμουνα σε πολύ καλό επίπεδο στα αγγλικά, αλλά σταμάτησα. Δεν ξέρω, είναι και η ψυχολογία καμιά φορά. Όσο πιο πολύ κάθεσαι τόσο πιο πολύ γυρνάς πίσω […]. [Υπάρχει] Μια αδράνεια. Μια αδράνεια. Ναι! Και με νευριάζει. Παρ' όλα αυτά δεν κάνω κάτι. Ξεκίνησα τα αγγλικά, έκανα μισό χρόνο και τα σταμάτησα. Ήτανε η όλη ψυχολογία. Θεώρησα ότι δεν τραβάει, και αυτό έλεγα στον άντρα μου, ότι δεν τραβάει, δεν είμαι σε φάση. Σε γυρνάει πίσω. […] Όταν δούλευα –και δούλευα πολλές ώρες–, παρόλο που κουραζόμουνα σωματικά, ένιωθα τόσο ωραία το βράδυ που ξάπλωνα. Ένιωθα ότι κάτι κάνω, ένιωθα δράση, παρόλο που περιορίζεται ο χρόνος –δεν ξέρω πώς γίνεται–, μπορείς και κάνεις περισσότερα πράγματα. […] Δεν έχω χρόνο. Θέλω να πάω γυμναστήριο, αλλά δεν έχω χρόνο. Μα πώς γίνεται; Το πρωί το παιδί πάει σχολείο, δεν δουλεύω, πώς γίνεται να μην έχω χρόνο να πάω γυμναστήριο;* (Α., 33 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί)

Αναφορές όπως «Δεν έχω χρόνο. Μα πώς γίνεται;» συναντάμε και σε άλλες έρευνες ανέργων. Οι απολυμένες εργάτριες του εργοστασίου της Levis στη Γαλλία δήλωναν στην έρευνα της Burgi (2002) ότι όσο δούλευαν στη Levis είχαν

χρόνο, ενώ τώρα, ούσες άνεργες, δεν έχουν. Δύο είναι τα ερωτήματα που εγείρει η συγγραφέας. Από τη μια, πώς είναι λοιπόν δυνατό να αισθάνονται ότι δεν έχουν χρόνο τη στιγμή που «αντικειμενικά» είχαν όλο το χρόνο μπροστά τους; Από την άλλη, πώς θεωρούν ότι πριν είχαν περισσότερο χρόνο στη διάθεσή τους, ειδικά αν λάβει κανείς υπόψη το γεγονός ότι σηκώνονταν στις 5 το πρωί για να προλάβουν να ετοιμάσουν ό,τι χρειαζόταν για εκείνες και την οικογένειά τους, μετά πήγαιναν στη δουλειά και επιστρέφοντας ασχολούνταν με τα παιδιά και με τα οικιακά; Με έναυσμα τις εργασίες του Yves Clot για τις ψυχολογικές λειτουργίες της εργασίας, η Burgi (2002) αντιλαμβάνεται την εργασία ως ένα προνομιούχο μέσο προκειμένου κάποιος να μπορέσει να ζήσει τους πολλαπλούς κοινωνικούς χρόνους. Κατά συνέπεια, το να έχεις χρόνο όντας εργαζόμενος σημαίνει ότι έχεις και άλλους χρόνους: χρόνο για τον εαυτό σου, για τους άλλους και για άλλα πράγματα. Αυτοί οι χρονικοί κόσμοι δεν είναι διαχωρισμένοι ο ένας από τον άλλο με στεγανά όρια, αλλά συνδέονται μεταξύ τους χάρη σε ένα σύστημα νοηματοδοτήσεων που κυκλοφορούν από τον ένα κόσμο στον άλλο. Ως εκ τούτου, η απώλεια της εργασίας σημαίνει ταυτόχρονα και αδυναμία να ζήσεις κάποιους άλλους κοινωνικούς χρόνους και εμπειρίες (Burgi, 2002).

3.2.2 Πώς βιώνουν οι άντρες την ανεργία

Σε αντίθεση με τις γυναίκες, στην περίπτωση των αντρών –των οποίων το βασικό πρόβλημα είναι η αδυναμία να συντηρήσουν την οικογένειά τους– το αίσθημα της κοινωνικής ταπείνωσης είναι πιο έντονο.

> *Με αγχώνει το θέμα της επιβίωσης. Δεν είμαι μόνος μου. Έχω μια οικογένεια από πίσω, έχω ένα μικρό παιδάκι που κάθε μέρα όλο κάτι θα ζητάει. Θέλω να του δώσω. Με αγχώνει μη μείνει στάσιμο. Εμείς σα μεγάλοι θα στερηθούμε και το τσιγάρο, που λέει ο λόγος, και τον καφέ, που έτσι κι αλλιώς δεν τον είχαμε κάθε μέρα. Αλλά το μικρό είναι μικρό. Έχει τις ανάγκες του, και αυτό είναι το άγχος μου.* (Δ., 45 χρόνων, έγγαμος, 1 παιδί, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο)

Το αίσθημα της κοινωνικής ταπείνωσης ενισχύεται ακόμα περισσότερο όταν η σύζυγος εργάζεται. Τότε αυτοί χάνουν τον παραδοσιακό ρόλο του άντρα-κουβαλητή και αισθάνονται ότι είναι «ένα τίποτα» μέσα στο σπίτι (Trotzier, 2006).

> *Και από την άλλη στεναχωριέμαι το ότι [...] εγώ είμαι 5 χρόνια σε αυτή*

την κατάσταση την εργασιακή και βλέπω τη γυναίκα μου 5 χρόνια να προσπαθεί. Κάθε πρωί να πηγαίνει για δουλειά. Όλα αυτά! Και λέω: «Είναι άδικο για τη γυναίκα μου όλο αυτό». [...] Δεν θέλω δηλαδή με τίποτα να αιωρείται στον φιλικό μας κύκλο, και στον οικογενειακό, ότι [αυτός] δεν ψάχνει και τόσο συστηματικά να βρει δουλειά λόγω της συζύγου. Αυτό το πράγμα δεν υπάρχει. [...] Αλλά και αυτό όμως είναι σαν να προσπαθείς να αποδείξεις ότι δεν είσαι ελέφαντας. [....] Σου λέει: «Άμα δεν είχε τη δουλειά της γυναίκας του, τι θα έκανε; Δεν θα έβρισκε μια δουλειά πιο... Θα πήγαινε να κάνει οτιδήποτε». [...] Απ' την άλλη όμως βλέπω ότι δεν υπάρχει τίποτα. Στην κυριολεξία δεν υπάρχει κάτι να πας να δουλέψεις. (Δ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος για μεγάλο χρονικό διάστημα)

Η «αποθάρρυνση» ως απόρροια της συσσώρευσης αρνητικών εμπειριών και επαναλαμβανόμενων αποτυχιών κατά την αναζήτηση εργασίας είναι έκδηλη στην περίπτωση του παραπάνω συνεντευξιαζομένου. Στην περίπτωσή του διακρίνει κανείς το βίωμα της απόλυτης ανεργίας, το οποίο, σύμφωνα με τη Schnapper (1994 [1981]), αφορά εκείνους που διακρίνονται από χαμηλό πολιτισμικό επίπεδο και ισχνή κοινωνική ένταξη, κάτι το οποίο δεν τους επιτρέπει να επωφεληθούν από την περίοδο ανεργίας, καθώς και εκείνους για τους οποίους η εργασία συνιστά τον βασικό ή και μοναδικό τρόπο έκφρασης στην κοινωνία.

Με βάση την κοινή αντίληψη ότι «η δουλειά κάνει τον άντρα», η απώλεια της εργασίας θίγει την «αντρική υπερηφάνεια» (αρρενωπότητα) και ενισχύει το αίσθημα της αποτυχίας που βιώνει ο άνεργος. Το δεδομένο αυτό έχει αναδειχθεί ήδη από την ανθρωπολογική έρευνα. Σύμφωνα με τη Newman (1999), τα απολυμένα στελέχη της εταιρείας Singer στις ΗΠΑ βίωναν αισθήματα ντροπής και αποτυχίας, καθώς ζητούσαν δανεικά από τα παιδιά τους, τα οποία άλλοτε μπορούσαν να τους βοηθήσουν και άλλοτε όχι. Στο πλαίσιο αυτό, τα πρώην στελέχη ένιωθαν απαξιωμένα· θεωρούσαν ότι είχαν απολέσει τον κοινωνικό ρόλο του αρχηγού της οικογένειας και ότι είχε δεχτεί πλήγμα ο ανδρισμός τους. Αυτό το συναίσθημα της αποτυχίας γίνεται πιο έντονο στην περίπτωση των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίοι θεωρούν ότι οι εργοδότες τους τους χρησιμοποίησαν στα πιο παραγωγικά τους χρόνια και ότι πλέον είναι άχρηστοι. Το βίωμα αυτό έχει αναδειχθεί και μέσα από την ανθρωπολογική έρευνα στο εθνογραφικό πεδίο του πρώην βιομηχανικού Σέφιλντ της Αγγλίας όπου οι αφηγήσεις των απο-

λυμένων εργατών εστίαζαν ακριβώς στο βίωμα του ότι ένιωθαν σαν «στυμμένα φρούτα» τα οποία οι εργοδότες πέταξαν στο δρόμο δίχως να αναγνωρίσουν την προσφορά τους στην τοπική βιομηχανία (Mollona, 2009). Συχνά το βίωμα αυτό συνοδεύεται και από ένα αίσθημα αμετάκλητης απόρριψης και εξόδου από την αγορά εργασίας.

Αυτή η αντίληψη της ανεργίας είναι η άλλη όψη εκείνης που σχετίζει την αυτοεκτίμηση με την εργασία. Με άλλα λόγια, η κρίση στάτους που συνεπάγεται η ανεργία και η συνακόλουθη ταπείνωση σχετίζονται με το γεγονός ότι η υπερηφάνεια ταυτίζεται με την εργασία, καθώς και με μια διχοτομική πρόσληψη όπου ο κόσμος της εργασίας και των εργαζομένων αντιπαραβάλλεται στον κόσμο των «αργόσχολων», εκείνων χωρίς «υπερηφάνεια και αξιοπρέπεια». Εξού και η αίσθηση του ανέργου ότι αποκλείεται ή υποτιμάται (Schnapper, 1994 [1981]).

Δίχως να σημαίνει ότι η αποδιοργάνωση των κοινωνικών χρόνων, και ειδικά της καθημερινότητας, δεν συνιστά πρόβλημα και για τις άνεργες γυναίκες, για τους άνεργους άντρες φαίνεται πολύ πιο δύσκολη η εύρεση εναλλακτικών ενασχολήσεων. Διακρίνεται, συνεπώς, ένα βίωμα ανάλογο με αυτό που είχαν καταγράψει οι Lazarsfeld et al. (1982 [1933]), όπου οι άνεργοι δεν αντέχουν να μένουν σπίτι μην κάνοντας τίποτα. Και όμως, η πιο συνηθισμένη απάντηση σχετικά με τον τρόπο αξιοποίησης του χρόνου στην περίπτωση των άνεργων αντρών ήταν ότι δεν κάνουν τίποτα. Όπως διαπίστωσαν οι ερευνητές στο Marienthal, οι άνεργοι δεν μπορούσαν να περιγράψουν αυτά που έκαναν κατά τη διάρκεια της ημέρας. Δεν μπορούσαν πλέον να περιγράψουν και να απαριθμήσουν παρά ελάχιστες μόνο δραστηριότητες που είχαν ακόμα ένα νόημα πέραν των τριών σταθερών σημείων (ξύπνημα, μεσημεριανό, βραδινός ύπνος). Οι περισσότερες δραστηριότητες ήταν στα μάτια τους κοινωνικά ασήμαντες (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]).

Συνεπώς, δεν είναι τυχαίο που το βίωμα της απόλυτης ανεργίας συνοδεύεται συχνά από ανία και «υπαρξιακά κενά» μιας νέας καθημερινότητας η οποία στερείται του νοήματος που της δίνει η εργασία.

> *Και από εκεί που έλεγα: «Θα βρω, θα βρω, θα βρω», βρέθηκα σε ένα σημείο που λέω: «Δεν θα βρω τίποτα». Και αυτό... έχω χάσει το σημείο αναφοράς μου όσον αφορά το πώς πρέπει να βρω, πώς πρέπει να κινηθώ. Γιατί ήμουν σε μια κατάσταση ανασφάλειας και βρέθηκα σε μια χαοτική κατάσταση. [...] Ουσιαστικά έχω βγει εντελώς από το κομμάτι*

της αγοράς εργασίας. Δηλαδή ακόμα και σωματικά, ακόμα ψυχολογικά νιώθω να απέχω πάρα πολύ από τους ανθρώπους της καθημερινότητας, που θα ξυπνήσουν, θα πάρουν το λεωφορείο, το μετρό, το ένα, το άλλο, θα επιστρέψουν. Αυτή την καθημερινότητα. Έχω πέσει λίγο σαν άνθρωπος. [...] Οι δυνάμεις μου έχουν μειωθεί. Έχω μείνει εκτός της αγοράς εργασίας για πάρα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα και έχω χάσει την έννοια της καθημερινότητας, της ρουτίνας, που σε κρατά σε εγρήγορση. Αυτό! Οι ρυθμοί μου είναι πιο χαλαροί. [...] Δουλεύω, πάω ψηλά, οι ρυθμοί μου ανεβαίνουν. Δεν δουλεύω, πέφτω, χαλαρώνω. Δηλαδή έχω αρχίσει και καταλαβαίνω τους συνταξιούχους, πώς αισθάνονται. (Δ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος αρκετό καιρό)

Έτσι, ενώ οι άνεργες γυναίκες προσπαθούν να βρουν ένα νόημα σε νέες ή σε παραδοσιακού τύπου ενασχολήσεις, στην περίπτωση των αντρών, όποια μορφή και αν λαμβάνουν οι ενασχολήσεις κατά την περίοδο της ανεργίας, αυτές συχνά στερούνται νοήματος και γίνονται αντιληπτές ως «σκότωμα» του ελεύθερου χρόνου ή δεν λαμβάνουν έναν τόσο οργανωμένο χαρακτήρα, κάτι το οποίο είχαν διαπιστώσει και οι Lazarsfeld, Jahoda και Ziesel όταν μελετούσαν τους ανέργους της αυστριακής πόλης Marienthal τη δεκαετία του 1930. Εν τέλει, αν η βασική διεκδίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εποχής εκείνης ήταν η μείωση του χρόνου εργασίας, ο πρακτικά απεριόριστος ελεύθερος χρόνος που είχαν στη διάθεσή τους οι άνεργοι κατέληξε να είναι ένα «δηλητηριασμένο δώρο». Έχοντας χάσει τη δουλειά τους και όντας αποκομμένοι από τον έξω κόσμο, οι εργαζόμενοι έχασαν κάθε δυνατότητα –υλική και ψυχολογική– να αξιοποιήσουν αυτόν το χρόνο. Μην έχοντας πια εξωτερικούς περιορισμούς που να τους υποχρεώνουν να βιαστούν, δεν έκαναν πλέον τίποτα και σταδιακά περνούσαν από μια ζωή ρυθμισμένη σε μια ύπαρξη κενή και χωρίς περιορισμούς. Στην περίπτωση που κάποιος τους ζητούσε να αναφέρουν τις δραστηριότητές τους κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης χρονικής περιόδου δεν έβλεπαν τίποτα που να άξιζε τον κόπο ώστε να αναφερθούν σε αυτό (Lazarsfeld et al., 1982 [1933]). Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και η μελέτη του Howe για τους ανέργους της Βόρειας Ιρλανδίας στο Μπέλφαστ, οι οποίοι ύστερα από ένα διάστημα αρχίζουν να συχνάζουν στις τοπικές μπιραρίες με σκοπό να νιώσουν ότι ασχολούνται με κάτι (Howe, 1990). Στην ουσία, η εργασία είναι εκείνη που δίνει νόημα στις άλλες δραστηριότητες, η εργασία είναι εκείνη που επιτρέπει την ανάπαυση (Yvon et Clot, 2001).

Αυτή η ανία που προκαλεί η ανεργία στην περίπτωση όσων τη βιώνουν στην απόλυτη μορφή της οφείλεται συχνά και στο γεγονός ότι τους λείπουν εκείνα τα μέσα τα οποία θα τους επέτρεπαν να προσαρμοστούν σε ένα υποκατάστατο καθεστώς. Κατά τη Schnapper (1994 [1981]), η συνθήκη αυτή αφορά κυρίως τους άντρες εργάτες των οποίων σημείο αναφοράς είναι η εργασία ή/και το επάγγελμά τους.

> *Τώρα σε επίπεδο ψυχολογικό και πώς επηρεάζει μια κατάσταση ανεργίας που δεν περιορίζεται στο «εργασία-ανεργία», «έχω λεφτά-δεν έχω λεφτά» αλλά είναι και το «πώς... περνάω το χρόνο μου». Νομίζω πως, αν κι ο κάθε άνθρωπος με κάτι ασχολείται, του λείπει σε επίπεδο δημιουργίας. […] Μέσα από τη δουλειά μου, όσο καιρό έχω δουλειά τέλος πάντων και όσο καιρό είχα πιο πολλή δουλειά, δεν το έβλεπα μόνο σαν επάγγελμα, όχι μόνο, κυρίως δεν το έβλεπα σαν τρόπο να προσκομίσω κάποιο εισόδημα, ας πούμε, αλλά πάνω από όλα με ενδιέφερε η διασκέδαση, δηλαδή το παιχνίδι με το αντικείμενό μου. Διασκέδαζα. Με ενδιέφερε να φτιάξω μια συσκευή, ξέρω γω, και να τη δω να δουλέψει πρώτα από όλα και, εντάξει, σίγουρα να πάρω κάποια χρήματα γι' αυτό. Αλλά... αυτό μου λείπει πάρα πολύ. Όταν δεν έχω, ας πούμε, κάτι να ασχοληθώ, ακόμα κι όταν ψάχνω να κάνω κάτι που δεν έχω να κερδίσω κάτι, δηλαδή να κάνω μια επισκευή στο χώρο που κατοικώ, ρε παιδί μου, μέσα, με προβληματίζει ότι δεν έχω να διαθέσω καν τα απαραίτητα για τα έξοδα, για να το κάνω για τον εαυτό μου. Ε, και αυτό με καταδικάζει σε μια απραξία, ας πούμε, που δεν μπορώ και είμαι γεμάτος με μια ενέργεια που δεν μπορώ, δεν έχω πού να τη διοχετεύσω. Και αυτή η κατάσταση αναγκαστικής απραξίας, δηλαδή που δεν έχεις πού να διοχετεύσεις τη δημιουργικότητά σου και την ενέργειά σου, ε, μετά από ένα διάστημα γίνεται, όπως εγώ το αισθάνομαι τουλάχιστον, κατατονία. Δηλαδή βαριέσαι να ασχοληθείς με το οτιδήποτε. Αν, για παράδειγμα, έχω να δουλέψω ένα μήνα και μου κάτσει μια δουλειά, θα το σκεφτώ δέκα φορές, ας πούμε, και να πάω, γιατί, εεε, είναι δύσκολο πλέον, ας πούμε, και να λειτουργήσεις σαν άνθρωπος, να συντονιστείς, να βάλεις τον εαυτό σου σε ένα πρόγραμμα διαφορετικό από αυτό που καθημερινά βιώνεις, την απραξία, δηλαδή, ας πούμε, το τέλμα.* (Χ., 38 χρονών, άνεργος, εργαζόταν ως ηλεκτρολόγος-ηλεκτρονικός, απασχολείται περιστασιακά με καθεστώς μαύρης εργασίας)

Το αίσθημα κατάπτωσης ενισχύεται ακόμα περισσότερο από το γεγονός ότι χάνοντας τη δουλειά τους χάνουν ένα δίκτυο σχέσεων, ευκαιρίες για συναντήσεις και ανταλλαγές, οι οποίες δύσκολα υποκαθίστανται από σχέσεις γειτνίασης, φιλικές ή συγγενικές. Με δεδομένο ότι η εργασία είναι πρωτίστως μια αναντικατάστατη μορφή κοινωνικότητας, η «ανεργία βιώνεται μοναχικά» (Schnapper, 1994 [1981]· Newman, 1999) και η ταπείνωση που συναισθάνονται οι άνεργοι άντρες συχνά τους «απαγορεύει» να διατηρήσουν «κανονικές σχέσεις» με τους άλλους.

Τα χαρακτηριστικά του βιώματος της απόλυτης ανεργίας, σύμφωνα με τη Schnapper (1994 [1981]), είναι η ανία, η αποκοινωνικοποίηση και η ταπείνωση, που ενδυναμώνονται μέσα από συνεχείς αποτυχίες στην αναζήτηση εργασίας. Είναι επίσης ο φόβος για το μέλλον ως απόρροια της αποδιοργάνωσης των συλλογικών ρυθμών που οργανώνονταν με βάση τις ανάγκες της επαγγελματικής δραστηριότητας σε συνδυασμό με τη δυσκολία εύρεσης μιας αναφοράς σε ένα καθεστώς υποκατάστασης και με την αδυναμία όσων δεν είναι συνδικαλιστές να κατανοήσουν την κατάστασή τους με μια συχνά ισχνή κοινωνική και οικογενειακή ενσωμάτωση (Schnapper, 1994 [1981]).

Στην περίπτωση δύο ερωτηθέντων άνεργων αντρών, οι οποίοι είχαν και συνδικαλιστική δράση, αυτή η τελευταία φαίνεται να λειτουργεί ως φίλτρο ερμηνείας της ανεργίας. Και οι δύο ερωτηθέντες εξακολουθούν να επιδιώκουν επαφή με το σωματείο στο οποίο ανήκαν (πηγαίνουν σε τακτά χρονικά διαστήματα στα γραφεία του σωματείου, συμμετέχουν σε δράσεις του κ.ο.κ.). Φαίνεται –όπως επισημαίνει και η Schnapper, αλλά και ανθρωπολογικές μελέτες που διενεργήθηκαν σε πρώην εργαζομένους στο Μπέλφαστ της Ιρλανδίας (Howe, 1990)– ότι σε αυτή τους την πολιτική μάχη βρίσκουν ψήγματα των προηγούμενων καθημερινών τους ενασχολήσεων, ένα υποκατάστατο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, που τους επιτρέπει να οργανώσουν την ημέρα τους και να βρουν νόημα στην καθημερινότητά τους. Την ίδια στιγμή η ενσωμάτωση σε μια ομάδα που αναλύει την ανεργία με όρους γενικούς και όχι προσωπικούς καθιστά το βίωμα της ανεργίας λιγότερο επώδυνο. Με αυτό τον τρόπο, η συνδικαλιστική-πολιτική δράση καθίσταται προνομιούχο μέσο για την αποφυγή της ταπείνωσης, της ανίας και της αποκοινωνικοποίησης.

3.2.3 Η αναζήτηση εργασίας ως καθημερινή δραστηριότητα

Κάτι το οποίο επίσης προέκυψε από τις συνεντεύξεις είναι ότι ύστερα από ένα σύντομο διάστημα προσαρμογής στη νέα τους κατάσταση οι ερωτηθέντες (είτε πρόκειται για άντρες είτε για γυναίκες) αναζητούν εργασία είτε σε καθημερινή είτε σε εβδομαδιαία βάση και με συστηματικό τρόπο. Με άλλα λόγια, η αναζήτηση εργασίας γίνεται ένα είδος ημιαπασχόλησης, στην οποία αφιερώνουν ορισμένες ώρες την ημέρα, μια ενασχόληση που τους δίνει το αίσθημα ότι δεν αποκόπτονται πλήρως από την αγορά εργασίας. Βέβαια και εδώ υπάρχουν διαβαθμίσεις. Αν βασιστούμε στην ανάλυση των Demazière et al. (2013), άλλοτε αυτή η αναζήτηση λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο ενός γενικευμένου συναισθήματος αποθάρρυνσης, που ωστόσο δεν σημαίνει απόλυτη παραίτηση, ενώ άλλες φορές υπάρχει μια προσήλωση στην αναζήτηση απασχόλησης (αυτό που ονομάζουν «προσπάθεια και αγώνα»). Ενδιαφέρουσα είναι η μαρτυρία της Σ. (42 χρονών, διαζευγμένη, 1 παιδί, άνεργη διαφημίστρια), η οποία μας δήλωσε ότι πρόθεσή της είναι να πηγαίνει σε γραφείο φίλης προκειμένου να αναζητά εργασία, ώστε να μπορεί να το κάνει πιο συστηματικά.

Έχοντας εξαντλήσει ως επί το πλείστον τις προσπάθειες εξεύρεσης εργασίας μέσω συγγενικών και κοινωνικών δικτύων, αποδεχόμενοι ότι στην παρούσα συγκυρία όλοι δυσκολεύονται και ότι ο καθένας προσπαθεί να διασφαλίσει πρώτα τα κοντινά συγγενικά του πρόσωπα, επικεντρώνουν την αναζήτησή τους σε αγγελίες που αναρτώνται σε εξειδικευμένες ιστοσελίδες στο διαδίκτυο.

> *Ξεκίνησα τότε και έκανα πολλές επαφές με γνωστούς, παρακολουθούσα την αγορά, αποστολή βιογραφικών σε πρόσωπα που δεν γνώριζα, site ευρέσεως εργασίας, ένας φίλος head hunter άτυπα με τεράστιο database από εταιρείες. […] Έψαξα τα πάντα, τα πάντα. Δηλαδή, όταν ο φίλος μού είπε: «Έχω το συγκεκριμένο database», του λέω: «Τι εταιρείες;», μου είπε: «Οτιδήποτε, από πώληση ξύλων έως πολυεθνικές, και όλα τα ΜΜΕ. Φέρε το βιογραφικό σου θα το βάλω στο μηχάνημα και θα το βάλω παντού». […] Μου είπε τελικά ότι δεν το έστειλε στις 15.000, αλλά σε 1.000-1.500, εκ των οποίων ξεχώρισε όλα τα ΜΜΕ και πολλές άλλες εταιρείες. Είχα 2 τηλέφωνα από τα 1.500.* (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

Η παράθεση του ακριβούς αριθμού των βιογραφικών που έχουν αποστείλει ως απάντηση σε αγγελίες (οι περισσότεροι ήξεραν να μας πουν πόσα ακριβώς βιογραφικά έστειλαν και μέσα σε πόσο διάστημα) αναδεικνύει ακριβώς αυτή τη ρουτινοποίηση και επαγγελματοποίηση της αναζήτησης εργασίας. Ενδεικτική η περίπτωση της Θ. (35 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά), η οποία μας παραθέτει επακριβώς τον αριθμό των βιογραφικών που έχει στείλει και των συνεντεύξεων στις οποίες έχει πάει:

> *Και εγώ στέλνω βιογραφικά από τον Σεπτέμβριο του ΄11, έχουμε φτάσει Γενάρη του ΄13 και μέτρησα τα απεσταλμένα μου πριν έρθω. Είναι 212, και μέσα σε αυτά τα χρόνια έχω πάει σε 4 συνεντεύξεις.*

Η απουσία ανταπόκρισης στην αναζήτησή τους αλλά και τυχόν συνεντεύξεις που δεν είχαν επιτυχή έκβαση φέρνουν εκ νέου στο προσκήνιο τυχόν ευάλωτα σημεία των ανέργων (όπως η ηλικία, η ελλιπής κατάρτιση ή ακόμα και η διάρκεια της ανεργίας), ανατροφοδοτούν το αίσθημα ταπείνωσης, αποτυχίας και αποθάρρυνσης.

> *Και να σου πω κάτι, Δημήτρη; Και μόνο που στέλνω βιογραφικά, δεν με καλούν ποτέ. Έχουμε φτάσει σε τέτοιο επίπεδο [...]. Απλά, τώρα θα αρχίσω να στέλνω και σε δουλειές που δεν νομίζω ότι θα έκανα ποτέ ή τις βλέπω από την αγγελία και μόνο ότι πρέπει να είναι μούφα. Γιατί οι περισσότερες είναι έτσι οι αγγελίες. Δηλαδή σπανίως θα δεις μια αγγελία η οποία θα πεις: «Ναι, αυτοί μάλλον εννοούνε σοβαρά για τη δουλειά και θέλουν όντως άτομα». [...] Ας είναι και μούφα, τουλάχιστον θα πάω να κοιτάξω, να κινητοποιούμαι λίγο. Αλλά δεν θα σταματήσω να πιστεύω ότι είναι μούφα.* (Ε., 32 χρονών, άγαμη, εργαζόταν στο τμήμα μάρκετινγκ εφημερίδας που έκλεισε, μέχρι τον Μάρτιο του 2012 λάμβανε το επίδομα επίσχεσης)

> *Εμένα, το να ψάχνω για δουλειά είναι καθημερινή διαδικασία. Ξυπνάω το πρωί και κάνω αυτό το πράγμα. Υπάρχουν περίοδοι που τα παρατάω τελείως. Αισθάνομαι ότι μετά από τόση προσπάθεια δεν μπορώ να κάνω κάτι άλλο, δεν μπορώ...* (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

3.2.4 Η ηλικία ως μειονέκτημα για την εύρεση εργασίας

Η ανασφάλεια και η απαισιοδοξία ως προς την εύρεση εργασίας εντείνεται ακόμα περισσότερο στην περίπτωση ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας.

> *Γενικά ψάχνω ναι, αλλά... [...] Ε, δεν ξέρω να κάνω κάτι άλλο, κι έπειτα, επειδή είμαι και σε μεγάλη ηλικία, δεν έχω και περιθώρια να δουλέψω κάπου αλλού ή να εκπαιδευτώ για να κάνω κάτι άλλο, οπότε θα παραμείνω σε αυτόν το χώρο γιατί εκεί έχω και κάποιους γνωστούς, που μπορεί όταν τύχει δουλειά να με ειδοποιήσουν, να με προσλάβουν ή οτιδήποτε, ενώ, αν αλλάξω χώρο, θεωρώ ότι θα είναι πολύ πιο δύσκολα τα πράγματα. Και βέβαια θεωρώ ότι είναι πολύ πιο δύσκολο να με πάρουν πωλήτρια σε ένα κατάστημα με ρούχα παρά σε ένα ανθοπωλείο, πιο δύσκολο σ' ένα μαγαζί με ρούχα, γιατί είμαι και μεγάλη, παρά σε ένα ανθοπωλείο, που θέλουν κι ένα εξειδικευμένο άτομο.* (Ζ., 52 χρονών, άνεργη)

Αρκετοί είναι και εκείνοι οι οποίοι στις συνεντεύξεις τους αναφέρονται στην πρόσφατη νομοθεσία που εισάγει χαμηλότερες αμοιβές για εργαζομένους κάτω των 25 χρονών, μια ρύθμιση που ωθεί πολλούς εργοδότες να βάζουν ως ηλιακό όριο στις αγγελίες τα 25 χρόνια.

> *Μετά σκέφτεσαι: «Είμαι 40 χρονών. Ποιος θα με πάρει για δουλειά;». Δηλαδή, αν δεις τις αγγελίες που ζητάνε πωλήτριες για καταστήματα, ζητάνε μέχρι 25 χρονών. Λες: «Τώρα εγώ τι κάνω; Πού πάω; Ποιος θα με πάρει;». Ενώ είμαι δημιουργική, έχω και την εμπειρία των προηγούμενων χρόνων... Μπορώ να προσφέρω. Αλλά ο άλλος, όταν σε βλέπει, πέρα από την ηλικία σου ότι «είναι 40 χρονών, τι θα κάνει;», είναι και το οικονομικό. Σου λέει: «Αν είναι μέχρι 25», έτσι όπως έχουν κάνει τους νόμους, «εγώ θα την πληρώνω τέσσερα κατοστάρικα και θα την έχω από το πρωί μέχρι το βράδυ, ενώ η άλλη των 40 μπορεί να μου τσινήσει». Δεν ξέρω τι σκέφτεται. Πάντως σε ό,τι καταστήματα έχω πάει με παπούτσια, με ρούχα, ζητάνε μέχρι 25 χρονών. Ακόμα και καθαρίστριες ζητάνε μέχρι 25 χρονών.* (Γ., 40 χρονών, διαζευγμένη, 1 παιδί, άνεργη, εργαζόταν σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων)

> *Καλά, με τη δουλειά δεν ξέρουμε τι μας ξημερώνει, δηλαδή και σε δουλειά να ήμουνα και να βρισκόμουνα, έτσι όπως είναι τα πράγματα, που όταν πιάνεις δουλειά σε θεωρούν και ότι τον ένα χρόνο θα είσαι δοκι-*

μαστικά στην εταιρεία ή και το ότι σε αρκετές εταιρείες που έχω πάει σε συνέντευξη κοιτάζουνε να είσαι κάτω των 25, επειδή είναι μικρότερος ο μισθός, και σκέφτεσαι «όταν περάσω τα 25, θα με διώξει;». (Μ., 26 χρονών, άγαμη, άνεργη)

Με αυτή τη φίλη μου που σας είπα ότι δουλεύει στο περιοδικό, που τα κάνει όλα και ήταν γραμματέας, επειδή δούλευε και στο HR παλιά μού είπε ότι το βιογραφικό μου είναι εντελώς ακατάλληλο, πρώτον λόγω ηλικίας. Είμαι 43 ετών. Ήταν τόσο έντονο αυτό που εισέπραξα για την ηλικία, που αναγκάστηκα να το βγάλω από το βιογραφικό. Γιατί μου λέγανε ότι: «Όταν βλέπουμε βιογραφικό ανθρώπου με αυτή την ηλικία, δεν το κοιτάμε καν, το τσαλακώνουμε και το πετάμε. Γιατί, αφού έχεις αυτή την ηλικία, δεν μπορείς να δουλέψεις με 500 ευρώ». […] Η συντριπτική πλειοψηφία των αγγελιών […] έχουνε υπογραμμισμένα όρια ηλικιών: 25 το πολύ, μερικοί μέχρι 30. Η ηλικία μου είναι απαγορευτική. Εγώ έβγαλα λοιπόν την ηλικία, άφησα ωστόσο τις δουλειές, ώστε ο άλλος να αναγκαστεί να δει από τις χρονολογίες αν θέλει να δει την ηλικία μου. Οι φίλοι με συμβούλεψαν να βγάλω και τις παλιές δουλειές για να μη φαίνεται η ηλικία μου. Δεν το έκανα, δεν μπήκα σε αυτή τη διαδικασία. Δεν έχει και νόημα. (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

Οι παραπάνω μαρτυρίες συγκλίνουν με τα ευρήματα ανθρωπολογικών μελετών στον ελλαδικό χώρο, με έμφαση στη ναυπηγική βιομηχανία, που έχουν ακριβώς αναδείξει το γεγονός ότι η ηλικία λειτουργεί ως παράγοντας διάκρισης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και ως δικαιολογητική βάση είτε για εργασιακή υποβάθμιση στο πλαίσιο της άτυπης οικονομίας είτε για την έξοδο προς την ανεργία (Σπυριδάκης, 2010).

3.2.5 Η άρνηση ταύτισης με την κατάσταση του ανέργου

Η συχνή αναφορά στην προηγούμενη εργασία τους, καθώς και ο επαγγελματικός τους προσδιορισμός με βάση την προηγούμενη επαγγελματική τους δραστηριότητα ή με βάση την κυρίαρχη στην εργασιακή τους βιογραφία επαγγελματική δραστηριότητα, αναδεικνύει και τη δυσκολία αποδοχής της κοινωνικής ταυτότητας του ανέργου. Ως προς αυτό το δεδομένο, η μελέτη του Wadel για

τους μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή Newfoundland του Καναδά έχει φανερώσει ότι τα υποκείμενα που βάσιζαν την κοινωνική τους αναπαραγωγή στην ασφάλιση κατά της ανεργίας προσπαθούσαν παντοιοτρόπως να μην ταυτίζονται τόσο με την επιδοματική πολιτική της περιοχής όσο βέβαια και με την ταυτότητα του ανέργου, την οποία ήθελαν να αντιλαμβάνονται ως επιβεβλημένη συνθήκη και όχι ως δική τους επιλογή (Wadel, 1973).

Σε σχετικό ερώτημα που αποσκοπούσε στο να διερευνήσουμε το πώς αυτοπροσδιορίζονται, οι περισσότεροι δήλωναν το βασικό επάγγελμα ή τουλάχιστον αυτό που άσκησαν ως επί το πλείστον (προσωπικό φύλαξης, πωλήτρια, διαφημίστρια, χειριστής μηχανημάτων κ.ο.κ.). Η απουσία ταύτισης με την κατάσταση του ανέργου σχετίζεται εν μέρει και με την ίδια τη φύση της ανεργίας, η οποία σε αντίθεση με τη συνταξιοδότηση χαρακτηρίζεται από χρονική αβεβαιότητα ως προς τη λήξη της. Επομένως, δεν συνιστά μια κατάσταση αλλά μια προσωρινή συνθήκη που βιώνεται από τους ανέργους ως ένα χρονικό σημείο που προκαλεί ρήξη στην εργασιακή τους βιογραφία ή ως ένα σημείο μετάβασης (Raynaud, 2007). Συχνά αυτή η απουσία ταύτισης έχει και την υποκειμενική της διάσταση. Ακόμα και εάν κάποιος δηλώνει άνεργος, σπάνια οικειοποιείται αυτή την ταυτότητα ως μόνιμο αμετάβλητο χαρακτηριστικό (Raynaud, 2007). Συνεπώς, η απουσία ταύτισης έχει να κάνει και με μια άρνηση ταύτισης.

3.2.6 Κρίση, ανεργία και αποθάρρυνση

Σε όλες τις περιπτώσεις των ερωτηθέντων αυτό που λειτουργεί ως φίλτρο για την ερμηνεία της κατάστασής τους είναι η οικονομική κρίση. Θα μπορούσε κανείς να μιλήσει για ένα «συλλογικό βίωμα κρίσης» (Raveyre, 2005). Η κρίση φαίνεται να επιδρά με δύο τρόπους στο βίωμα της ανεργίας.

Από τη μια, μειώνει τις προσδοκίες και την ελπίδα εξεύρεσης εργασίας, υπό την έννοια ότι από τα λεγόμενά τους προκύπτει απαισιοδοξία ως προς τη δυνατότητά τους να ξεφύγουν από την κατάστασή τους. Επικρατεί ένας είδος μοιρολατρίας και απουσίας προσδοκιών μεταξύ των «θυμάτων» της σημερινής κρίσης, ανάλογων με εκείνες που βίωσαν τα θύματα της κρίσης του 1929 στο Marienthal (Lazarsfeld et al. 1982 [1933]).

Στο σοκ που συνεπάγεται η απώλεια της εργασίας προστίθεται και η γενικευμένη ανασφάλεια τόσο σχετικά με την εξεύρεση εργασίας όσο και σε σχέση με το είδος της εργασίας. Εν μέσω κρίσης, η αποθάρρυνση κυριαρχεί έναντι των

άλλων νοηματοδοτήσεων της ανεργίας και το βίωμα της απόλυτης ανεργίας γίνεται πολύ πιο έντονο.

> *Στην αρχή δεν ήθελα να το πιστέψω ότι δεν θα ξαναβρώ δουλειά, τώρα έχω αρχίσει να το πιστεύω· αποκλείεται να ξαναβρώ δουλειά, τελείωσε. […] Αλλά δεν πίστευα… Μέχρι πριν από λίγες μέρες πίστευα ότι κάτι θα γίνει, κάτι θα βρω, αλλά τώρα έχω απογοητευτεί. Δεν το βλέπω δηλαδή.* (Γ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος)

Σε άλλες περιπτώσεις, ειδικά στην περίπτωση ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη, συναντούμε το βίωμα της αποθάρρυνσης που περιέγραφαν οι Demazière et al. (2013): η αποθάρρυνση οδηγεί σε σταδιακή απομάκρυνση από την εργασία και σε έξοδο από την απασχόληση.

> *Τώρα έχω κάνει χαρτιά για σύνταξη. Κοίταξε να δεις, προσπάθησα απεγνωσμένα για να βρω δουλειά, χωρίς να υπολογίζω και να βάζω, αν θες, πατώματα, μέχρι ποια δουλειά μπορώ να κάνω. Δεν υπολόγισα ούτε την πείρα μου ούτε τίποτα. Έφτασα στο σημείο να απευθυνθώ μέχρι και σε συνεργείο καθαρισμού. Και η απάντηση που πήρα, μάλλον η ερώτηση που μου έκανε ο αρμόδιος, αν θες, ήταν αν είμαι Ελληνίδα. Τους είπα: «Ελληνίδα». Μου λέει: «Δεν μπορούμε να σας πάρουμε».* (Μ., 55 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί, απολύθηκε από εταιρεία στην όποια εργαζόταν για 34 χρόνια, έχει υποβάλει τα χαρτιά της για πρόωρη συνταξιοδότηση)

Όπως είχαν αναδείξει σε πρόσφατη έρευνά τους οι Μπαλούρδος και Σπυροπούλου (2012: 164): «Υπάρχει μεγάλη προθυμία για δουλειά, οποιαδήποτε δουλειά, αλλά αυτή είναι σπάνια και οτιδήποτε προκύπτει είναι χωρίς συνέχεια και ευκαιριακό». Μεταξύ των άνεργων συνεντευξιαζομένων είναι διάχυτη η πεποίθηση ότι στην παρούσα συγκυρία, ακόμα και αν βρουν δουλειά, θα βρουν κάτι υποδεέστερο τόσο από μισθολογικής απόψεως όσο και ως προς τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις (σύμβαση, ωράριο κ.ο.κ.). Η πεποίθηση αυτή επιβεβαιώνεται και από σχετικά εμπειρικά δεδομένα για τον ευρωπαϊκό χώρο, τα οποία δείχνουν ότι λίγες είναι εκείνες οι θέσεις εργασίας οι οποίες μπορούν πλέον να εξασφαλίσουν σταθερή και σίγουρη απασχόληση. Οι περισσότερες εξ αυτών αφορούν μη σταθερή και χαμηλού κύρους απασχόληση, τις περισσότερες φορές δίχως να συνεπάγονται βασικά εργασιακά δικαιώματα (Gray, 2004).

> *Κοίταξε, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα έψαχνα να βρω δουλειά τόσο*

στον κλάδο, στον τομέα μου, ως πωλητής, όπως εργαζόμουν και πριν, όσο και έψαχνα να βρω δουλειά και σε άλλους τομείς. Και στην παλιά μου δουλειά, σε κάποιο συνεργείο ή ως σερβιτόρος, γιατί έχω εργαστεί και ως σερβιτόρος στο παρελθόν, αλλά παρ' όλα αυτά δεν μπόρεσα να βρω κάτι. Και κάποια λίγα που βρήκα ήταν εταιρείες οι οποίες πληρώνανε πολύ άσχημα. Λιγότερα χρήματα το μήνα από ό,τι ακόμα και το επίδομα του ΟΑΕΔ. Ενδεικτικά να σου πω ότι βρήκα 2-3 δουλειές όπου προσφέρανε γύρω στα 240-250 ευρώ και ήταν και ημιαπασχόληση. Βέβαια, θα μου πεις, πλέον ο βασικός είναι γύρω στα 450-460 ευρώ, νομίζω. Άρα τα 240 είναι 4ωρο, άρα το μισό, αλλά και πάλι, όταν το ταμείο είναι 360, δηλαδή τι να κάνεις; Να κόψω το ταμείο και να δουλεύω με 240 ευρώ για να μου κολλάνε ένσημα; Κι αν κολλάνε και ένσημα πλέον όλοι αυτοί. (Θ., 25 χρόνων, άνεργος)

Εεε, υπάρχει μεγάλο πρόβλημα, ειδικά στον κλάδο αυτό, γιατί είναι πλέον είδος πολυτελείας αυτό, οι υπηρεσίες αυτές είναι πολυτελείας, δηλαδή κάποιος τώρα θα κοιτάξει να εξασφαλίσει το φαγητό του και όχι να πάει διακοπές. Ή δεν μπορούσαν ή μου ζητούσαν να δουλέψω με ποσοστά – επειδή έχω κάποιο πελατολόγιο τόσα χρόνια που ήμουν στο άλλο γραφείο, ήθελαν να τους πάω το πελατολόγιό μου, αλλά να δουλέψω με ποσοστά. Ή μου λέγανε να δουλέψω για λίγες ώρες ή εποχιακά. Επίσης είδα, επειδή έπαιρνα κάποιες πληροφορίες για να μην μπω πάλι στην ίδια διαδικασία, ότι δεν παίρνανε και εκεί, ότι και εκεί δεν πληρωνόντουσαν. Δηλαδή πλέον είναι λίγα τα γραφεία που πληρώνουν στην ώρα τους τους υπαλλήλους τους. Όλοι είναι μέσα, με ένα, δύο μήνες που δεν είναι πληρωμένοι. Και γενικά ναι, έχουν αλλάξει πολύ τα πράγματα σε αυτό τον τομέα, πάρα πολύ. […] Και όταν αρχίζεις να ψάχνεις, να κάνεις μια έρευνα αγοράς και να ψάχνεις, βλέπεις ότι όλα όσα θεωρούσες εσύ δεδομένα, ξαφνικά όλα ανατρέπονται. Δεν υπάρχει τίποτα τέτοιο. Δεν υπάρχουν οι μισθοί, δηλαδή κάποια στιγμή εγώ ντράπηκα να πω ότι παίρνω τόσα λεφτά, δηλαδή στην καινούρια δουλειά, ντράπηκα να πω. Μα είναι δυνατόν να παίρνεις τέτοιο μισθό – δεν είναι μισθός αυτός, δεν είναι τίποτε. Δεν ξέρω, έτσι με έπιασε απογοήτευση, με έπιασε κατάθλιψη μπορώ να πω, άρχισα να λέω: «Πού πάμε, τι γίνεται από εδώ και πέρα;». (Α., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, υποαπασχολείται αυτή τη στιγμή με 4ωρο σε ιατρική εταιρεία στο κομμάτι του τηλε-

μάρκετινγκ, απολύθηκε από το ταξιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόταν 17 χρόνια)

Την ίδια στιγμή αισθάνονται ότι εν μέσω κρίσης είναι υποχρεωμένος κανείς να κάνει πολλές παραχωρήσεις και να δεχτεί να εργαστεί σε δουλειές που στο παρελθόν θα απέρριπτε, κάτι το οποίο δεν έχει την πολυτέλεια να κάνει στην παρούσα φάση.

Ψάχνω μήπως βρω, δεν υπάρχει περίπτωση, σήμερα είναι δύσκολα για να βρεις δουλειά. Πάω δηλαδή σε οτιδήποτε. Πριν από πέντε χρόνια δεν θα πήγαινα σε οποιαδήποτε δουλειά. Τώρα πάω, για να εξασφαλίσω το γάλα των παιδιών μου. (Χ., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, εργαζόταν με συμβάσεις για 10 χρόνια στο Υπουργείο Εργασίας)

Δηλαδή δεν υπάρχει κάτι... να πεις: «θα ψάξω, ας πούμε, εκεί γιατί είναι καλά τα ωράρια», τίποτα, δεν υπάρχει τίποτα. Όσοι φίλοι μου μαζί με μένα ψάχνουνε, ο μισθός είναι πενιχρός, δηλαδή είναι κάτω του ταμείου ανεργίας και οι ώρες είναι, δηλαδή σου λέει: «θα έρθεις εδώ 10 ώρες, 9 ώρες, 12 ώρες». Επομένως, εντάξει, τώρα είμαι... ό,τι βρούμε, ό,τι βρούμε. Προκειμένου να βρούμε μια δουλειά για να μπορέσουμε να συντηρήσουμε εδώ πέρα το σπίτι, τα έξοδα, τα οποία τα έχουμε μειώσει, έτσι; (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Ε ναι [θα έκανα παραχωρήσεις], βέβαια, και για το μισθό και για το ωράριο, να δουλεύω τετράωρο, να δουλεύω απόγευμα. Πριν δεν υπήρχε περίπτωση να το διαπραγματευτώ, δούλευα πρωί για το παιδί μου. Θα προσαρμοζόμουνα με την εποχή. (Α., 33 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί)

Ψάχνω οτιδήποτε, δεν το συζητώ καν, πάνε οι εποχές οι καλές. (Ζ., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά)

3.2.7 Η ανεργία ως συλλογική συνθήκη

Από την άλλη όμως, η αίσθηση ότι η δυσμενής κατάσταση στην αγορά εργασίας επηρεάζει τους πάντες αμβλύνει τυχόν αισθήματα αποτυχίας ή ταπείνωσης που απορρέουν από την πεποίθηση ότι η κατάσταση της ανεργίας είναι προϊόν προσωπικής αποτυχίας ή ανικανότητας. Επικρατεί δηλαδή η άποψη ότι στην παρούσα συγκυρία ο οποιοσδήποτε, ανεξαρτήτως προσόντων, μπορεί να μείνει

άνεργος. Εν μέρει, λοιπόν, η κρίση προστατεύει από κάποιους στιγματισμούς που παραδοσιακά συνόδευαν τους ανέργους κατά τα προηγούμενα χρόνια.

> *Νομίζω ότι η οικονομική κρίση έχει γίνει καταφύγιο για ανθρώπους που αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα εργασιακά. Πολύς κόσμος που αντιμετώπιζε από πριν προβλήματα εργασιακά και τώρα έχουν επιδεινωθεί θέλει η οικονομική κρίση να μείνει. Μέχρι το 2006-7 το να ήσουν άνεργος ήσουν περιθώριο. Τώρα δεν είναι περιθώριο. Πολλοί άνθρωποι μιλάνε πλέον ανοιχτά: «Δεν έχω δουλειά, δεν έχω λεφτά. Δεν θα πάω φέτος διακοπές, γιατί δεν έχω λεφτά». Αυτό τα προηγούμενα χρόνια στην ελληνική κοινωνία ήταν ταμπού. Δεν λεγόταν.* (Δ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος για μεγάλο χρονικό διάστημα)

> *Κοίτα, στην αρχή με ενοχλούσε λίγο που δεν με παίρνανε, γιατί αισθανόμουν ότι είναι και η περηφάνια του ότι «εντάξει, ρε παιδιά, δεν είμαι και άσχετη, έχω κάνει τόσα πράγματα». Εν συνεχεία, βλέπω τι γίνεται, βλέπω ότι πλέον, παλιά αν έλεγες ότι είσαι άνεργος, ήταν και λίγο ντροπή, γιατί έλεγε ο άλλος: «Εντάξει, στην Αθήνα είσαι, υπάρχουν τόσες δουλειές, οπότε τι ψάχνεις πια;». Τώρα που βλέπεις τόσους ανθρώπους να ψάχνουν λες ότι: «Εντάξει, κάτι παίζει. Δηλαδή δεν υπάρχει καμία υγιής επιχείρηση, κανένας να σε προσλάβει, κάτι να κάνεις;».* (Θ., 35 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά)

> *Εεε, δεν έχει να κάνει τόσο πολύ με τα κοινωνικά δεδομένα, δηλαδή το ότι είμαι άνεργος ή ντρέπομαι να το πω ή το οτιδήποτε. Όχι, εντάξει, ο οποιοσδήποτε πια, δηλαδή να στο πω κι αλλιώς, ο περισσότερος κόσμος αυτή τη στιγμή είναι άνεργος· δεν έχει να κάνει με αυτό, ότι θα μπω στο περιθώριο επειδή είμαι άνεργη, έχει να κάνει περισσότερο με την αδικία ότι εγώ δούλεψα και δεν μπορώ να πάρω αυτά που δικαιούμαι, δεν μπορώ να πάρω τα λεφτά μου.* (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Μπορούμε να μιλάμε για το πέρασμα από μια ατομική σε μια πιο συλλογική ερμηνεία, όπου την ευθύνη για την κατάστασή του δεν την έχει ο ίδιος ο άνεργος αλλά το φαινόμενο «κρίση», που δεν αφήνει κανέναν ανεπηρέαστο. Η εικόνα όλο και περισσοτέρων που παραλαμβάνουν τα παιδιά τους από το σχολείο σε ώρες που κανονικά είναι «εργάσιμες» επιβεβαιώνει τη μαζικότητα του προβλήματος.

Ανάλογες δε αφηγήσεις έχουν καταγραφεί και στη μελέτη για την καπνοβιομηχανία Κεράνης του Πειραιά, όπου οι πληροφορητές αναφέρονταν σε ένα συλλογικό βίωμα απώλειας της απασχόλησης, το οποίο επηρέαζε καθοριστικά και αρνητικά όχι μονάχα τους εκεί εργαζομένους αλλά και τα κοινωνικά δίκτυα που συναρμόζονταν γύρω από αυτούς (Σπυριδάκης, 2010).

> *Ένα μεγάλο ποσοστό παιδιών στην τάξη του Π. είναι και οι δύο γονείς άνεργοι. Και βλέπω πολλούς άντρες. Δεν ξέρω αν καταγράφεται σε έρευνες αυτό. Βλέπω άντρες πολλούς, άνεργους. Το 70% των γονιών που πάνε και παίρνουν τα παιδιά τους από το σχολείο είναι άντρες. Και τους βλέπω και από το ντύσιμό τους. Δηλαδή θα πάνε με φόρμα να πάρουν το παιδί. Αξύριστοι. Δηλαδή βλέπεις ότι ο άλλος δεν κάνει κάτι. Και το συζητάμε και μεταξύ μας.* (Δ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος για μεγάλο χρονικό διάστημα)

3.2.8 Η ανεργία ως η απόληξη της εργασιακής ανασφάλειας

Ως προς την ερμηνεία της κατάστασής τους σε σχέση με την παρούσα οικονομική συγκυρία, ένας παράγοντας που φαίνεται να επιδρά στον τρόπο με τον οποίο την αντιλαμβάνονται είναι ότι σχεδόν στην πλειονότητα των περιπτώσεων είχαν προηγηθεί σημάδια που έδιναν την εντύπωση χρονικού προαναγγελθέντος θανάτου. Με άλλα λόγια, υπήρχαν ενδείξεις, όπως έχει καταδειχθεί και σε άλλες σχετικές μελέτες (Pappas, 1989), που έδειχναν ότι τα πράγματα δεν εξελίσσονταν καλά.

> *Η αλήθεια είναι ότι τα σημάδια είχανε φανεί από πέρσι. Δηλαδή, για παράδειγμα, όταν είχες δέκα εταιρείες να εξυπηρετήσεις και υπάρχει μία μείωση από τις εφτά στις πέντε, φαινόταν· αλλά η αλήθεια ήταν ότι δεν υπήρχε και ενδιαφέρον από την εταιρεία. Φάνηκε εκ των υστέρων.* (Δ., 45 χρόνων, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο)
>
> *Τα μεγάλα προβλήματα άρχισαν το 2008. Γιατί εμείς είμαστε ελεύθεροι επαγγελματίες, δηλαδή, αν κάποιος δεν είχε δουλειά, έλεγε: «Αυτό συμβαίνει τώρα, είμαι σε ύφεση, αλλά θα βρω κάτι». Δεν έχανε την ελπίδα του. Αυτό άλλαξε το 2008. Δηλαδή όποιος έχανε τη δουλειά του δεν μπορούσε να βρει άλλη. Οι πόρτες άνοιγαν μόνο για να πετάξουν κόσμο έξω, ποτέ για να μπει κάποιος μέσα.* (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος,

εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

Σε κάποιες περιπτώσεις είχαν προηγηθεί μισθολογικές περικοπές, αλλού υπήρξε καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων, αλλού η δουλειά «είχε πέσει» ή η εταιρεία είχε χάσει πελάτες ή είχε προηγηθεί μείωση του προσωπικού ή αλλαγή των συμβάσεων εργασίας κ.ο.κ. Εν ολίγοις, υπήρχαν ενδείξεις για το τι επρόκειτο να ακολουθήσει. Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες πριν μείνουν άνεργοι βίωσαν μια περίοδο εργασιακής ανασφάλειας ή/και επισφάλειας. Σε άλλες πάλι περιπτώσεις η ανεργία ήταν το τελευταίο «στάδιο» ύστερα από μια σειρά επισφαλών θέσεων εργασίας.

Σίγουρα η κρίση είναι λογικό να επηρέασε και τις πωλήσεις. Δηλαδή είναι λογικό ότι έπεσε πολύ η δουλειά. Βέβαια, όταν συζητούσαμε με τη διοίκηση, υπήρχε και από τη μεριά μας κατανόηση και κάποια στιγμή μας είπανε, τέθηκε και το θέμα της μείωσης του μισθού, πριν ψηφιστεί το Μνημόνιο και πριν γίνουν οι αλλαγές. Και η ερώτησή μας ήταν: «Ναι, εντάξει, να δεχτούμε τη μείωση, θα πληρωνόμαστε όμως στην ώρα μας;». Και όταν γύρισε και μας είπε ο πρόεδρος της εταιρείας ότι: «Δεν μπορώ να σας το εγγυηθώ», δηλαδή ακόμα και εκεί είδαμε μια εκμετάλλευση. Εμείς είπαμε: «ΟΚ, έχουμε την πρόθεση να κάνουμε πίσω, να μειωθεί και σε εμάς ο μισθός, αλλά να πληρωνόμαστε», είδαμε μία άρνηση. Το κατανοούσαμε ότι όλοι περνάγαμε κρίση, αλλά δεν ήταν ότι η εταιρεία ξαφνικά βρέθηκε στο μηδέν, να μην έχει πωλήσεις, να μην έχει δουλειά. Δηλαδή δεν ήταν ότι καθόμασταν εκεί και δεν είχε δουλειά. Απλώς δεν ήταν η δουλειά τόση όση ήταν τα παλιότερα χρόνια. […] Κάποια στιγμή άρχισε να μας εκβιάζει: «Θα σας κάνω εκ περιτροπής» κ.ο.κ. Του είπαμε: «ΟΚ, ό,τι θέλεις να κάνεις μπορείς να το κάνεις: να πληρωνόμαστε θέλουμε στην ώρα μας». Αλλά δεν έγινε ποτέ αυτό. Και οδηγηθήκαμε εκεί που οδηγηθήκαμε. Ξαφνικά μετά από τόσα χρόνια να βρεθούμε στο δρόμο ουσιαστικά. (Α., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, υποαπασχολείται αυτή τη στιγμή με 4ωρο σε ιατρική εταιρεία στο κομμάτι του τηλεμάρκετινγκ, απολύθηκε από το ταξιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόταν 17 χρόνια)

Αλλού είχαν προηγηθεί «φήμες» ότι θα διώξουν κόσμο ή ότι η επιχείρηση δεν πήγαινε καλά:

Φήμες ακουγόντουσαν. [...] Τέλος πάντων ακουγόταν: «Θα διώξουν, θα διώξουν». Πριν λίγους μήνες είχαν διώξει και κάποιες κυρίες, οι οποίες ήταν πολύ μεγάλες. Δηλαδή ήταν στην ηλικία των 63, 64 – 60 και πάνω. [...] Τέλος πάντων ακουγόταν ότι θα διώξουν, [ότι] θα αρχίσουν να περιορίζουν τα άτομα. Άλλοι έλεγαν ότι θα διώξουν με πολιτικά κριτήρια, άλλοι λέγαν ότι θα διώξουν με οικονομικά, δηλαδή όσοι έχουν δηλώσει στην εφορεία πάνω από 30.000 ευρώ οικογενειακό εισόδημα. Ο καθένας έλεγε. Και έρχεται τέλος πάντων 30 Ιουνίου, τελειώνει ο μήνας και μπαίνουμε στον Ιούλιο. Μπαίνοντας στον μήνα τον Ιούλιο, εγώ προσωπικά –και όλες οι συναδέλφισσες έμαθα μετά– δέχτηκα ένα τηλέφωνο, ήταν ημέρα ιπποδρομιακή, με παίρνουν τηλέφωνο και μου λένε: «Σας τηλεφωνούμε από τον ιππόδρομο. Ο ιππόδρομος δεν σας χρειάζεται άλλο και, αν τυχόν και σας χρειαστεί, θα σας πάρει τηλέφωνο να έρθετε για δουλειά. Δεν θα ξαναέρθετε για δουλειά προς το παρόν». Αυτό ήτανε. Δεν είπα τίποτα. Τι να τους πεις; Υπάλληλος ήταν, ούτε και να βρίσεις… και τι… δεν υπήρχε λόγος. Ούτε και το λόγο δεν ρώτησα να μάθω. Απλά αυτή ήτανε η δικαιολογία αυτωνών, ότι δεν σας χρειάζεται άλλο η υπηρεσία. (Γ., 57 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, εργαζόταν 18 χρόνια με «συμβάσεις της μίας μέρας» [τρεις μέρες την εβδομάδα] στον ιππόδρομο)

3.2.9 Το σοκ της απόλυσης

Ακόμα όμως και όταν υπήρχε η αίσθηση ή η επίγνωση ότι τα πράγματα δεν πήγαιναν καλά, αυτό δεν σήμαινε ότι τα άτομα αυτά ήταν προετοιμασμένα για την απόλυση. Με άλλα λόγια, ακόμα και εάν υπήρχαν τα σημάδια, η απόλυση βιώθηκε από τους συνεντευξιαζόμενους ανέργους ως σοκ. Όσα σημάδια και αν έχουν προηγηθεί (όπως προκύπτει από τα λεγόμενα των συνεντευξιαζομένων), όσο και αν θεωρούν υπαίτιο τον εργοδότη (όπως θα δούμε στην επόμενη ενότητα), αυτά δεν αμβλύνουν το «τραύμα» της απόλυσης. Άλλοι αντιδρούν με θυμό, άλλοι θεωρούν ότι «χάνουν τον κόσμο κάτω από τα πόδια τους», κάποιοι άλλοι δεν το συνειδητοποιούν αμέσως κ.ο.κ. Σε κάθε περίπτωση όμως, όποια και αν είναι η αντίδραση, ακόμα και αν αυτό δεν λέγεται ρητά, κυρίαρχο παραμένει το ερώτημα: «Γιατί εγώ;». Ένα ερώτημα που είναι κεντρικό στην περίπτωση της «επιλεκτικής απόλυσης» (licenciement sélectif) (Trotzier, 2006).

Το πρώτο πράγμα ήταν σοκ. Για έναν άνθρωπο που έχει μάθει να δουλεύει από τα 19 του, να είναι σε μια δουλειά, να πηγαίνουν όλα καλά –γιατί όλα καλά, εντάξει, υπήρχαν σκαμπανεβάσματα στη δουλειά, αλλά ποτέ αυτό το πράγμα–, είναι ένα σοκ. Είναι επίσης φόβος, μπαίνεις ξαφνικά... βρίσκεσαι μάλλον στο πουθενά, στο κενό. (Α., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, υποαπασχολείται αυτή τη στιγμή με 4ωρο σε ιατρική εταιρεία στο κομμάτι του τηλεμάρκετινγκ, απολύθηκε από το ταξιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόταν 17 χρόνια)

Να σας πω την αλήθεια, είχα μια αμηχανία από τη μία, από την άλλη δεν μπορώ να πω ότι δεν νευρίασα. Νευρίασα, γιατί θα μπορούσαν διαφορετικά να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. [...] Κάπου υπήρχαν νεύρα, πέσανε και δύο συνάδελφοι να με συγκρατήσουνε, τέλος πάντων. Όταν βγήκα από την πόρτα του αεροδρομίου ένιωσα μια αγαλλίαση, σαν να έφυγε ένα βάρος από πάνω μου. (Δ., 45 χρόνων, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο)

Αισθάνθηκα ένα «άδειασμα» γενικώς, γιατί ύστερα από έξι χρόνια – δεν είναι μικρό το χρονικό διάστημα [...]. Θεωρώ ότι με αδειάσανε κανονικά, ότι δεν μετράς καθόλου δηλαδή ούτε σαν άτομο ούτε σαν χαρακτήρας. [...] Ήμουν πολύ τυπική στο ωράριό μου, στη συμπεριφορά μου απέναντι στους συναδέλφους. (Φ., 38 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί, άνεργη από τον Οκτώβριο του 2012, εργαζόταν σε τράπεζα με καθεστώς ενοικίασης)

3.2.10 Εργοδοτική υπαιτιότητα και απόδοση ευθυνών

Χαρακτηριστικό επίσης είναι ότι σχεδόν στο σύνολό τους οι ερωτηθέντες άνεργοι θεωρούν ότι ο εργοδότης θα μπορούσε να είχε αποφύγει τις απολύσεις. Οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι, που έχουν απολυθεί τα τελευταία χρόνια με πρόσχημα την κρίση, θεωρούν ότι μπορεί μεν η κρίση να συνέτεινε στην επιδείνωση προβλημάτων που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις, αλλά δεν συνιστά τη ρίζα του προβλήματος. Από τη δική τους οπτική γωνία, η κακή οικονομική πορεία των επιχειρήσεων και οι συνακόλουθες απολύσεις έχουν να κάνουν με λανθασμένες επενδύσεις και ανεπιτυχή επιχειρηματικά ανοίγματα. Εν κατακλείδι, το αίσθημα ότι η κρίση ήταν το πρόσχημα και όχι η αιτία της απόλυσής τους, καθώς και το ότι ο εργοδότης θα μπορούσε να διαχειριστεί διαφορετικά την κατάσταση

και να αποφύγει τις απολύσεις, είναι διάχυτο και απορρέει από τα λεγόμενα αρκετών εκ των συνεντευξιαζομένων που απολύθηκαν εν μέσω κρίσης.

> *Κοίταξε να δεις, πάντα υπάρχει ένας εύσχημος τρόπος να σου το πει ο άλλος. Σου λέει: «Κοίταξε να δεις, δεν βγαίνω, πες μου τι μπορεί να γίνει». Και δεν μπορείς να πάρεις αποφάσεις σε μια εταιρεία που δεν είναι και δική σου. Γιατί, ξέρεις, μπορεί να είσαι παλιός, αλλά πάντα έχεις και μια αξιοπρέπεια. Το ότι δουλεύεις δεν σημαίνει κάτι, η αξιοπρέπειά σου είναι [η] αξιοπρέπειά σου. Και όταν ο άλλος σου ρίχνει το μπαλάκι, ότι εσύ φταις, σου λέει: «Βρες εσύ τη λύση». Γιατί να σου πω και κάτι; Όταν μεσουρανούσαν σε άλλες εποχές, που δεν ήταν οι ισχνές αγελάδες, ήταν οι παχιές αγελάδες, δεν είπε τότε, ξέρεις, «Κάτσε, ρε φιλενάδα, κάτω… πάρε μια αύξηση» […]. Και, δυστυχώς, ξέρεις ποιο είναι το κακό; Είναι ότι δεν εκτιμάνε και ό,τι έχεις προσφέρει. Γιατί 32 χρόνια όταν είσαι σε μια εταιρεία, σημαίνει ότι την έχεις κρατήσει αυτή την εταιρεία. Γιατί ήμουν μόνο ένα άτομο πριν. Τα τελευταία 8 χρόνια υπήρχε δεύτερο. Οπότε για 26 χρόνια, που ήμουν εγώ μόνη μου, σημαίνει ότι την κράταγα την εταιρεία. Ήταν στις πλάτες μου.* (Μ., 55 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί, απολύθηκε από εταιρεία στην όποια εργαζόταν για 34 χρόνια, έχει υποβάλει τα χαρτιά της για πρόωρη συνταξιοδότηση)

> *Όσο καιρό δουλεύαμε και έρεε το χρήμα στην εταιρεία, ήμασταν αγαπημένοι, είχαμε και εκτός εργασίας επαφή. Βγαίναμε και έξω, τρώγαμε και έξω, μας έλεγαν παιδιά τους, ήμασταν τα παιδιά τους τα αγαπημένα. Κάποια στιγμή που άρχισε η δουλειά να πέφτει αρχίσαμε να έχουμε μεταπτώσεις και στη συμπεριφορά, και κάποια στιγμή, που πλέον είπαμε ότι δεν γίνεται 6 μήνες να είμαστε απλήρωτοι, κάτι πρέπει να γίνει και μας τρέχουν οι υποχρεώσεις μας, άρχισαν: «Και τι θέλετε να κάνω, να πάω να πνιγώ; Να σκοτώσω για να πληρώσω εσάς;». Εκεί γίναμε οι κακοί που δεν καταλαβαίνουμε την εταιρεία. Που τόσα χρόνια που αυτοί πλουτίζανε και κάνανε εκατομμύρια ήμασταν οι καλοί και τώρα είμαστε οι κακοί. Οι κακοί υπάλληλοι που δεν σκέφτονται την εταιρεία. […] Κάποια στιγμή μου είπανε και μένα: «Καλά, μου λένε, τόσα χρόνια δεν ήμασταν εντάξει στις υποχρεώσεις μας, δεν σε πληρώναμε; Τώρα που είναι δύσκολα;». Τους λέω: «Ναι, αλλά τόσα χρόνια που εσείς κάνατε κέρδη πάνω στη δική μου την πλάτη ούτε υπερωρίες ζήτησα –γιατί*

δούλευα μέχρι τις δέκα το βράδυ– ούτε μπόνους ζήτησα ούτε και ποτέ μας δώσατε. Δηλαδή τόσα χρόνια που είχατε κερδοφορία, που βγάζατε τόσα λεφτά, για ποιο λόγο και μας δεν μας ανταμείβατε;». Γιατί το βλέπουμε πάντα μόνο από τη μια πλευρά; Εγώ τόσα χρόνια έπαιρνα μόνο το μισθό μου –δεν ζήτησα κάτι παραπάνω–, και μου τα δίνανε γιατί τα άξιζα. (Α., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, υποαπασχολείται αυτή τη στιγμή με 4ωρο σε ιατρική εταιρεία στο κομμάτι του τηλεμάρκετινγκ, απολύθηκε από το ταξιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόταν 17 χρόνια)

Το να απολύεσαι, και ειδικά χωρίς να παίρνεις αυτά που σου ανήκουνε, είναι τρομερό πράγμα, δηλαδή είναι… είναι πώς να σου πω; Σε πνίγει το δίκιο. Εν τω μεταξύ με όλους και τους συναδέλφους που μιλάμε είναι φοβερό, γιατί δεν μπορείς αυτό το πράγμα να το πιστέψεις, σε πνίγει, ρε παιδί μου, το δίκιο, αυτό που λες, το βράδυ δεν μπορείς να κοιμηθείς. Εμείς τον πρώτο καιρό, εγώ δεν μπορούσα να κοιμηθώ το βράδυ, γιατί έλεγα: «Άμα τον βρω, θα τον καθαρίσω». (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Ορισμένοι από τους συνεντευξιαζομένους θίγουν το θέμα των εναλλακτικών λύσεων που είχε ο εργοδότης προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις. Ακόμα και στο μυαλό εκείνων που είχαν συνδικαλιστική δράση, το σκεπτικό στο πλαίσιο των συζητήσεων/διαπραγματεύσεων με την εργοδοσία δεν ήταν «όλα ή τίποτα», αλλά «είμαστε διατεθειμένοι να κάνουμε παραχωρήσεις για να αποφευχθούν οι απολύσεις»:

Ίσως, αν το διαχειριζόντουσαν πιο έξυπνα, δεν θα είχαμε αυτά τα αποτελέσματα σαν εταιρεία, οι επιπτώσεις που είχαν οι εργαζόμενοι. […] Είχαν προηγηθεί συζητήσεις, διαπραγματεύσεις [με το σωματείο]. Οι διαπραγματεύσεις γινόντουσαν για να διασφαλιστούν οι εργαζόμενοι, αλλά, κακά τα ψέματα, έχουνε και το καρπούζι και το μαχαίρι. Στο όνομα της κρίσης, στο όνομα της κατάστασης κάποιοι την πληρώνουνε. Θα μπορούσε να μας πει: «Σας κάνω μείωση μισθού». (Δ., 45 χρόνων, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο)

Τους λέγανε: «Σας απολύουμε λόγω περικοπών, λόγω της κρίσης». Και όλοι οι εργαζόμενοι, όλοι οι συνάδελφοι [….] γνώριζαν ότι θα μπορού-

σαν να έχουν αποφευχθεί οι απολύσεις. Δεν μπορούσαν να κατανοήσουν την επιλογή της διοίκησης. Δηλαδή, όταν έρχεται ένα σωματείο και σου λέει ότι «Ξέρεις τι; Θα δεχόμουνα τώρα μια μίνι περικοπή του ωραρίου λειτουργίας, έτσι ώστε αυτό που θέλεις να εξοικονομήσεις, τα 600 ημερομίσθια το μήνα με τις 24 απολύσεις που έκανες, στο προσφέρουμε όλοι εμείς οι εργαζόμενοι, οι 300, έτσι ώστε να μείνουν οι συνάδελφοί μας στη δουλειά». Και όταν η εταιρεία επιλέγει τελικώς τις απολύσεις και δεν επιλέγει τον άλλον τρόπο που προσφέρει την ίδια ισοδύναμη εξοικονόμηση, οι εργαζόμενοι έχουν έντονο το αίσθημα της αδικίας και σου λένε: «Γιατί; Γιατί το κάνεις αυτό; Θέλεις δηλαδή να εκδικηθείς κάποιους εργαζομένους; Γιατί το κάνεις αυτό και απολύεις τη στιγμή που θα μπορούσες να είχες επιλέξει κάτι άλλο;». (Β., άντρας, εργαζόμενος σε καζίνο, πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων στο καζίνο)[4]

3.2.11 Αβεβαιότητα και σχέδια για το μέλλον

Η διευρυνόμενη εργασιακή αβεβαιότητα και επισφάλεια που αφορούν τόσο τους ανέργους όσο και τους εργαζομένους, σε συνδυασμό με τις πρόσθετες οικονομικές δαπάνες (φόροι κ.ο.κ.) που επιβαρύνουν τα άτομα και τα νοικοκυριά, την αδυναμία τους να ανταποκριθούν σε βασικές υποχρεώσεις ή ακόμα και τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα οικογενειακά και συγγενικά δίκτυα να διαδραματίσουν τον «παραδοσιακό» τους ρόλο ως υποστηρικτικοί θεσμοί, είναι παράγοντες που επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα αντιλαμβάνονται την κρίση. Απέναντι σε ένα γενικευμένο αίσθημα ματαίωσης ή αλλαγής των σχεδίων ζωής διαμορφώνεται ένα γενικότερο κλίμα απαισιοδοξίας για το μέλλον.

Αισιόδοξη δεν είμαι. Ε, και δεν είμαι αισιόδοξη, γιατί γνωρίζω ένα πράγμα: Εγώ αυτή τη στιγμή ζω στην Αθήνα με ενοίκιο. Δεν έχω δικό μου σπίτι. (Θ., 35 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη)

Δεν μπορώ να κάνω σχέδια για το μέλλον. Είμαι σε μια κατάσταση η οποία είναι… πολύ ρευστή, θα έλεγα. Έχω απογοητευτεί αρκετά με το θέμα δουλειά. Έχω ψάξει πολύ, δεν έχω βρει κάτι, δεν ξέρω τι θα κάνω

4. Δεν ζητήθηκαν στοιχεία για την ηλικία και την οικογενειακή του κατάσταση, διότι ο εν λόγω συνεντευξιαζόμενος ερωτήθηκε κυρίως με βάση τη συνδικαλιστική του ιδιότητα.

και, εντάξει, απλά είμαι προς αναζήτηση εργασίας και... θα κυνηγήσω το οτιδήποτε. Δηλαδή οποιαδήποτε ευκαιρία να μου δοθεί για δουλειά δεν θα την κλοτσήσω. Θα μπορούσα και να μεταναστεύσω ή να κάνω μια δουλειά εντελώς άσχετη με αυτό που κάνω. Ακόμα και μια εργασία που οι περισσότεροι θα τη θεωρούσαν εξευτελιστική. (Θ., 25 χρονών, άγαμος, άνεργος)

Ναι, να βγαίνει η μέρα, αύριο δεν ξέρουμε. Σήμερα, άμα βγει σήμερα, είμαστε ευχαριστημένοι πλέον. Τα άκουγα όταν τα λέγανε και δεν τα πίστευα. Δεν ήθελα να γίνω ούτε διευθυντής ούτε πλούσιος ούτε προϊστάμενος, αλλά να κάνω μια δουλίτσα να βγάζω το μεροκάματο, όσο είναι αυτό πλέον, αλλά να το βγάζεις κάθε μέρα. Ε, δεν υπάρχει. Εργάτης μπορεί να είναι, οδηγός μπορεί να είναι, οδοκαθαριστής μπορεί να είναι, δεν έχω πρόβλημα, αλλά δεν υπάρχει. Αλλά δεν το πίστευα. Τώρα κοιτάμε να βγάλουμε τη μέρα, να ξημερωθούμε και βλέπουμε. Μήπως χτυπήσει αύριο το τηλέφωνο, που είναι Δευτέρα, και κάνουμε κανένα δρομολόγιο να πάρουμε ένα μεροκάματο, που δεν χτυπάει πλέον. (Γ., 38 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος)

Οι στρατηγικές διαχείρισης της αβεβαιότητας (ή έστω οι σχετικές προσπάθειες διαχείρισής της) ποικίλλουν. Πολλοί είναι εκείνοι που αναζητούν λύσεις. Η επιστροφή στον τόπο καταγωγής ή η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό προβάλλεται από πολλούς συνεντευξιαζομένους ως πιθανή λύση, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι οι περισσότεροι έχουν κινηθεί στρατηγικά προς τη μια ή την άλλη κατεύθυνση.

[Σκέφτομαι] Να πάω Λ. [...] Γιατί εκεί έχω το σπίτι μου, εκεί κάτι πιστεύω ότι μπορώ να κάνω· ας πούμε, ο πεθερός μου είναι παπάς, έχει χωράφια, έχει να τρώει, τουλάχιστον εκεί δεν θα πεινάσω. [...] Εγώ, όταν δούλευα το 2009, δεν το σκεφτόμουνα καν, ήθελα να κάτσω εδώ Αθήνα, αισθανόμουνα άνετη, είχα το πορτοφόλι μου, ήμουν άνετη, δεν ήθελα να φύγω, είχα τη μητέρα μου εδώ, είχα τον μπαμπά μου, δεν ήθελα να φύγω από εδώ, από τους δικούς μου. [...] Τώρα που δεν έχω δουλειά, δεν με κρατάει κάτι εδώ. Και δεν μπορώ να βρω και τίποτα, οπότε ποιος ο λόγος να κάθομαι; Τα παιδιά μου θα είναι καλύτερα εκεί, θα πηγαίνουν στο σχολείο τους. Εκεί πέρα ο κουνιάδος μου είναι δάσκαλος. Στο σχολείο εκεί θα είναι καλύτερα, θα τα προσέχουνε. (Χ., 37

χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, εργαζόταν με συμβάσεις για 10 χρόνια στο Υπουργείο Εργασίας)

Μια εναλλακτική είναι να γυρίσουμε στη Λ. από όπου είναι ο σύζυγός μου [...] όπου θα μένεις σε χωριό, αλλά είναι η ενασχόληση του τύπου «να πάμε να μείνουμε για κάποιο καιρό αν δεν έχουμε να μείνουμε πουθενά». Βέβαια, όχι πάρα πολύ έντονα, γιατί θεωρούμε ότι ο Δ. λόγω επαγγέλματος, επειδή όλα στην Αθήνα γίνονται, πηγαίνοντας στη Λ. χάνει επαφή με τα πράγματα. Πολύ δύσκολο να δουλέψει σαν μηχανικός εκεί. Είναι όμως η λύση που έχω σπίτι και τροφή, έτσι; Αυτό. Επίσης, κλασικά, σκεφτόμαστε πολύ έντονα το εξωτερικό, πάλι λόγω επαγγέλματος του Δ., επειδή είναι μηχανικός και ζητάνε, αλλά κι εκεί από αναζήτηση που κάναμε δεν είναι εύκολο. Δηλαδή αυτό που λένε, ότι ζητάνε μηχανικούς, γιατρούς [...] και φεύγει ο κόσμος, τελικά ψάχνοντάς το βλέπεις ότι είναι ή φοιτητές ή άνθρωποι που ζήσανε έξω και που γυρνάνε έξω ή κάποιοι που έχουνε κάποιο γνωστό. Έτσι απλά να πεις ότι βρήκα μια εταιρεία κι έφυγα, εγώ δεν ξέρω κανέναν. Οπότε είναι η εποχή δύσκολη, δεν ξέρω, μέρα με τη μέρα το πάμε, μέρα με τη μέρα. (Θ., 35 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά)

3.2.12 Οικογενειακή στήριξη και ανεργία

Ο ρόλος των άτυπων δικτύων, και κυρίως της οικογένειας και των συγγενικών δικτύων στην ελληνική κοινωνία, έχει επισημανθεί από πολλές μελέτες που εκπονήθηκαν προ κρίσης. Στην παρούσα συγκυρία η οικογένεια και τα συγγενικά δίκτυα εξακολουθούν να εκπληρώνουν αυτό τον υποστηρικτικό ρόλο προς τα μέλη τους με ποικίλους τρόπους: άμεση χρηματική βοήθεια, έμμεση οικονομική υποστήριξη, κατοικία κ.ο.κ.

Ξέχασα να σου πω ότι αναγκάζομαι και μένω με την οικογένειά μου. Εεε, εντάξει, όσον αφορά τη διατροφή, το ρεύμα, το νερό, πλέον δεν μπορώ να βοηθήσω στο σπίτι, όπως βοηθούσα παλιότερα, και τα περισσότερα από τα έξοδά μου μου τα πληρώνουν οι δικοί μου. (Θ., 25 χρονών, άνεργος)

Τα στοιχεία της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τη γενικευμένη άποψη ότι σε περίοδο κρίσης και με ένα κοινωνικό κράτος που περιορίζει τις ήδη ανεπαρκείς παροχές, τα οικογενειακά και τα συγγενικά δίκτυα επωμίζονται το κυριό-

τερο βάρος των οικονομικών και των κοινωνικών προβλημάτων (Μπαλούρδος και Σπυροπούλου, 2012) και το λεγόμενο «άτυπο κοινωνικό κράτος» απορροφά το μεγαλύτερο βάρος των κοινωνικών επιπτώσεων της κρίσης (Λυμπεράκη και Τήνιος, 2012).

> *Έμμεση στήριξη; Ναι, είναι οι γονείς μου και οι γονείς της γυναίκας μου. Οικονομικά, με την έννοια ότι προχτές ήρθε η μητέρα μου και μας έφερε κρέας, γιατί είχε πάρει και για εκείνη. Έμμεσα! Αυτό όμως δεν έχει να κάνει με την κατάσταση που βρεθήκαμε. Αυτό ίσχυε πάντα. [...] Υπήρχε πάντα και από την πλευρά των γονιών μου και από την πλευρά της γυναίκας μου. Δηλαδή πριν που είχα δουλειά το είχαμε αυτό. Είναι το ελληνικό. Απλά τώρα είναι πιο έντονο λόγω της κατάστασης. Τώρα θα σε πάρουν τηλέφωνο και θα σου πούνε: «Θέλεις αυτό;». Ενώ πριν το κάνανε, απλά όχι τόσο συστηματικά, αλλά το κάνανε. Απλά τώρα είναι διαφορετικά τα πράγματα.* (Δ., 45 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, άνεργος, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο)

> *Δεν υπήρχαν και έτοιμα. Η μάνα μου άρχισε να βοηθάει αμέσως για να ζήσω αξιοπρεπώς. [...] Είμαι άγαμη θυγατέρα υψηλόβαθμου συνταξιούχου υπαλλήλου και παίρνω σύνταξη. Τις καλές εποχές 250-300 ευρώ το μήνα. Την άφηνα στη μητέρα μου, μετά μου την έδωσε. Η βοήθεια της μητέρας μου, ένα ενοίκιο στην Κέρκυρα 230 ευρώ, μια μαύρη δουλειά που κάνω. [...] Ναι, με ταΐζει όλα αυτά τα χρόνια, μου φέρνει τρόφιμα. Τα χρειάζομαι. Παλιά ήταν και τρόπος επικοινωνίας το ταπεράκι. Στενοχωριέται πάρα πολύ, παρόλο που μου την ψιλολέει σε σχέση με το Δημόσιο. Μου την έλεγε μέχρι τις μετατάξεις και τις εφεδρείες, που εκεί σταμάτησε. Έχει κλονιστεί πλέον με τις κουβέντες περί απολύσεων στο Δημόσιο.* (Τ., 43 χρονών, δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας)

> *Όπως καταλαβαίνεις... δεν πάει άλλο μείωση. Πάει δηλαδή, αλλά –να στο πω κι αλλιώς– ευτυχώς που υπάρχει χορηγία, είναι η ευγενική χορηγία των συνταξιούχων παππούδων. Αυτό είναι... αυτή είναι η αλήθεια.* (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Εντούτοις, μια βασική διαφορά με την προ κρίσης περίοδο συνίσταται στο ότι την ίδια χρονική στιγμή που όλο και περισσότεροι επικαλούνται τη βοήθεια των συγκεκριμένων δικτύων, αυτά αδυνατούν συχνά να ανταποκριθούν σε αυτό τον «παραδοσιακό» ρόλο, με δεδομένο ότι και τα ίδια βιώνουν τις επιπτώσεις της κρίσης και οι δυνατότητες οικονομικής στήριξης εξαντλούνται. Συνεπώς, σε περιόδους κρίσης δεν είναι μόνο ο προνοιακός ρόλος του κράτους που αποδυναμώνεται αλλά και ο προνοιακός ρόλος της κοινωνίας, κάτι που ενισχύει τον προβληματισμό σχετικά με τις επιπτώσεις της κρίσης στην ενδοοικογενειακή αλληλεγγύη, καθώς και σε σχέση με την ικανότητα των οικογενειών –ειδικά αν ζουν σε συνθήκες επισφάλειας– να αναπληρώνουν τα ελλείμματα της κρατικής προστασίας (Araujo, 2013). Φαίνεται λοιπόν ότι οι ελληνικές οικογένειες δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν παραδοσιακές στρατηγικές προκειμένου να προστατέψουν τα μέλη τους, με δεδομένο ότι οι βασικοί πυλώνες της προστασίας τους (που αφορούν την προστατευμένη απασχόληση ενός τουλάχιστον μέλους της οικογένειάς τους και τη μεικτή ιδιοκτησία) υπονομεύονται (Papadopoulos and Roumpakis, 2013).

> *Α ναι, οι γονείς μου και κρέατα από το χωριό και λαχανικά και οι γονείς του Παναγιώτη και δώρα θα κάνουν στο παιδί και αν ζητήσουμε δανεικά. Εννοείται, που δεν είναι για την οικονομική τους κατάσταση. Είναι συνταξιούχοι. Οι δικοί μου είναι συνταξιούχοι, αλλά δουλεύουν ακόμα. Ο μπαμπάς μου είναι αγρότης. Θα κάνουν δώρα στο παιδί που δεν είναι για την οικονομική τους κατάσταση.* (Α., 33 χρονών, έγγαμη, 1 παιδί)

4. Το τοπίο της εργασιακής επισφάλειας και της κοινωνικής ανασφάλειας εν μέσω κρίσης

Η άλλη όψη του εργασιακού τοπίου στην Ελλάδα της κρίσης συνίσταται στη διεύρυνση της εργασιακής επισφάλειας, η οποία συνοδεύεται και συνυπάρχει με μια ευρύτερη εργασιακή, κοινωνική και οικονομική ανασφάλεια. Ως προς το εργασιακό καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας διαπιστώνεται διεύρυνση της ζώνης της εργασιακής αβεβαιότητας, η οποία επεκτείνεται πλέον και σε θεωρούμενες μέχρι πρότινος προστατευμένες κατηγορίες εργαζομένων.

4.1 Εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια: Εννοιολογήσεις

Η εργασιακή επισφάλεια γίνεται αντιληπτή ως μια έννοια-ομπρέλα που καλύπτει πληθώρα καταστάσεων σχετιζόμενων με την απασχόληση. Σύμφωνα με τον Paugam (2000), ο οποίος έχει ως σημείο εκκίνησης τη διάκριση ανάμεσα στη «σχέση με την εργασία» και τη «σχέση με την απασχόληση», πρέπει να μιλάμε για επισφάλεια στην εργασία και για επισφάλεια στην απασχόληση. Η πρώτη υπονοεί ότι ο εργαζόμενος είναι επισφαλής όταν η εργασία του δεν του φαίνεται ενδιαφέρουσα, δεν αμείβεται και δεν αναγνωρίζεται επαρκώς μέσα στην επιχείρηση. Με δεδομένο ότι η συμβολή του δεν αξιολογείται, αισθάνεται –σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό– ότι δεν είναι χρήσιμος. Η δεύτερη παραπέμπει στις περιπτώσεις των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση είναι αβέβαιη και το επαγγελματικό τους μέλλον μη προβλέψιμο. Αυτή η κατάσταση, σύμφωνα με το συγγραφέα, συνοδεύεται συνήθως και από οικονομική ευπάθεια.

Οι Linhart et Maruani (1982) επισημαίνουν ότι αναλύοντας κάποιος το ζήτημα της επισφάλειας στην απασχόληση διαπιστώνει την πληθώρα και τη διαφορετικότητα των μορφών επισφάλειας και αβεβαιότητας. Ως εκ τούτου, οι επι-

σφαλώς εργαζόμενοι δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μια ομοιογενής κατηγορία και συχνά οι μεταξύ τους διαφορές δεν είναι αμελητέες. Η έρευνά τους έδειξε ότι ο εργοδότης μπορεί να αποφύγει με δύο τρόπους τη σταθερότητα της απασχόλησης: Ο πρώτος εκδηλώνεται με τη δημιουργία ενός πυρήνα επισφαλώς εργαζομένων μέσα από την πρόσληψη εργατικού δυναμικού του οποίου η επισφάλεια εγγράφεται στη σύμβαση εργασίας. Ο δεύτερος χαρακτηρίζεται από την αποσταθεροποίηση του πυρήνα των σταθερών εργαζομένων. Εδώ γίνεται αναφορά σε όλες εκείνες τις νόμιμες ή παράνομες μεθόδους διάβρωσης της σταθερότητας της απασχόλησης.

Τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της εργασιακής ανασφάλειας αναδεικνύει και ο Κουζής, σύμφωνα με τον οποίο: «Το αίσθημα αυτό της ανασφάλειας εκδηλώνεται από την αδυναμία κάλυψης των σύγχρονων αναγκών λόγω της μη ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την ύπαρξη και τη διατήρηση της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την επάρκεια του μισθού, αλλά και τη διατήρηση του ύψους του εισοδήματος. Ανασφάλεια για τη διατήρηση του εργασιακού αντικειμένου, της θέσης εργασίας. Ανασφάλεια για τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Τα φαινόμενα αυτά αποκτούν μεγαλύτερη ένταση, όταν η θέση εργασίας είναι επισφαλής, ευρισκόμενη σε συνεχή απειλή για το μέλλον της».[5]

Στην παρούσα συγκυρία κρίνεται αναγκαία μια σύνδεση της εργασιακής ανασφάλειας με άλλες μορφές οικονομικής και κοινωνικής ανασφάλειας, οι οποίες είτε απορρέουν από την πρώτη είτε τη συνοδεύουν. Σύμφωνα με τον Loisy (2000), η ανασφάλεια μπορεί να οριστεί ως η απουσία ενός ή περισσοτέρων παραγόντων ασφάλειας που επιτρέπουν στα άτομα ή στις οικογένειες να αναλαμβάνουν τις βασικές υποχρεώσεις τους και να απολαμβάνουν τα βασικά τους κοινωνικά δικαιώματα. Οι καταστάσεις της οικονομικής και της κοινωνικής ανασφάλειας είναι διαφορετικές και σωρευτικές, και συχνά συνδέονται με την υποβάθμιση της αγοράς εργασίας. Μπορεί να πηγάζουν και από άλλους παράγοντες ή να συνδέονται με άλλους παράγοντες, που συσχετιζόμενοι μπορεί να οδηγήσουν σε καταστάσεις φτώχειας ή και αποκλεισμού. Αν και η ανασφάλεια είναι δύσκολα μετρήσιμη, ενώ εξίσου δύσκολη είναι και η οριοθέτηση των πλη-

5. Βλ. http://aoratoi.files.wordpress.com/2010/03/panorama_ergasiakis_anasfaleias.doc).

θυσμών που θεωρούνται ανασφαλείς, υπάρχουν ορισμένες παράμετροι που βοηθούν στην ανάλυση των φαινομένων αυτών και οι οποίες αφορούν τόσο χαρακτηριστικά των ατόμων όσο και των νοικοκυριών. Σε αυτούς συγκαταλέγονται η θέση στην απασχόληση, η υγεία, το ποσοστό υπερχρέωσης των νοικοκυριών, η κατοικία κ.ο.κ. Η ανασφάλεια μπορεί συνεπώς να αναλυθεί ως ένα σύνολο παραγόντων διακινδύνευσης και αβεβαιότητας (ως προς την απασχόληση, την κατοικία, την υγεία, τους λοιπούς πόρους κ.ο.κ.) των οποίων η παράλληλη εκδήλωση μπορεί πιθανόν να οδηγήσει στη φτώχεια. Αυτό που επίσης τη διακρίνει είναι η αβεβαιότητα ως προς το μέλλον, καθώς και η αδυναμία διαμόρφωσης ενός σχεδίου ζωής, ειδικά όταν αυτοί οι παράγοντες διακινδύνευσης και αβεβαιότητας έχουν διάρκεια.

4.2 Η διεύρυνση της ζώνης της αβεβαιότητας εν μέσω κρίσης

Το σύγχρονο τοπίο της εργασιακής, της κοινωνικής και της οικονομικής επισφάλειας/ανασφάλειας στην Ελλάδα συμπεριλαμβάνει δύο δεδομένα:

α) ευέλικτες ή/και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, που μπορεί μεν να προϋπήρχαν, αλλά το διακριτό τους γνώρισμα σε σχέση με παλαιότερες εποχές είναι η ένταση και η έκτασή τους·

β) αποσταθεροποίηση (με τον τρόπο που το εννοούν οι Linhardt et Maruani [1982]), καθώς και υπονόμευση δικαιωμάτων και συρρίκνωση προνομίων εργαζομένων που θεωρούνταν σταθεροί ή προστατευμένοι.

Ως εκ τούτου, παρατηρείται αυτό που η Μουρίκη (2010) ονομάζει «διεύρυνση της ζώνης της αβεβαιότητας», η οποία εξαπλώνει τα όριά της πέρα από τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας και σταδιακά συμπεριλαμβάνει και εργαζομένους από την κύρια αγορά εργασίας τόσο γιατί η απόκτηση μιας πλήρους και σταθερής απασχόλησης καθίσταται όλο και πιο δύσκολη όσο και διότι στην παρούσα συγκυρία κανείς, ακόμα και αυτός που προέρχεται από την πιο προστατευμένη μερίδα του εργατικού δυναμικού, δεν μπορεί να είναι σίγουρος για το τι μέλλει γενέσθαι.

Έτσι, λοιπόν, πέραν του παραδοσιακού πυρήνα των επισφαλών (γυναίκες, ανειδίκευτοι ή με χαμηλή ειδίκευση νέοι), η επισφάλεια επεκτείνεται και σε άτομα με υψηλά τυπικά προσόντα, που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, καθώς και σε εργαζομένους προερχόμενους από την κύρια αγορά εργασί-

ας, οι οποίοι όμως απειλούνται με απόλυση, με αλλαγή του καθεστώτος εργασίας (ωράριο, εργασιακή σχέση, διαθεσιμότητα κ.λπ.) ή με μισθολογικές περικοπές.

Αν θέλουμε να υιοθετήσουμε τη διάκριση στην οποία προβαίνει η Μουρίκη (2010) μεταξύ ανασφάλειας και επισφάλειας –με τη μεν πρώτη να παραπέμπει κυρίως στην έκθεση στον κίνδυνο της απόλυσης και στη δυσκολία εύρεσης εργασίας, ενώ με τη δεύτερη σε μορφές εργασίας που αποκλίνουν από την κανονική-τυπική εργασιακή σχέση, υπολείπονται ποιοτικών χαρακτηριστικών, στερούνται δικαιωμάτων και δεν εξασφαλίζουν μια αξιοπρεπή διαβίωση–, αυτά τα δύο χαρακτηριστικά συχνά συνδυάζονται και αυτή τη στιγμή χαρακτηρίζουν σημαντική μερίδα των θέσεων εργασίας. Είμαστε λοιπόν μπροστά σε μια διάχυση του κινδύνου τόσο της επισφάλειας όσο και της ανασφάλειας.

4.2.1 Επιδείνωση των όρων εργασίας

Μισθολογικές περικοπές, καθυστέρηση στην καταβολή των δεδουλευμένων, αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς (προς το δυσμενέστερο), μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής ή μερικής απασχόλησης είναι ορισμένες από τις καταστάσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι και οι οποίες συνθέτουν το σύγχρονο τοπίο της εργασιακής επισφάλειας και ανασφάλειας στην Ελλάδα.

Χαρακτηριστικές είναι οι μαρτυρίες της Μ. (47 χρονών, διαζευγμένη, 2 παιδιά) που μας μίλησε με τη διπλή της ιδιότητα ως εργαζόμενη (εργάζεται σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων λιανικού εμπορίου) και ως πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων, καθώς του συναδέλφου της, του Λ. (έγγαμος, 1 παιδί), των οποίων η εργασία μετατράπηκε σε εκ περιτροπής, ενώ επιπρόσθετα ο εργοδότης τούς χρωστάει δεδουλευμένα αρκετών μηνών. Η Μ. παρουσιάζει την κατάσταση ως ακολούθως:

> *Άλλοι εργαζόμενοι [είναι απλήρωτοι] και 6 μήνες, άλλοι στους 5. Είμαστε 5 μήνες εντελώς απλήρωτοι. Όμως, από πέρσι τον Σεπτέμβρη έχει ξεκινήσει η διαδικασία να μας δίνει έναντι. Έναντι των μηνών αυτών. Κάθε βδομάδα, ας πούμε, μας βάζει κάποιο έναντι. Το έναντι λοιπόν που μας δίνει –γι' αυτό είμαστε και συνεχόμενα μήνες μέσα– μπορεί να είναι... για να καταλάβεις, εφόσον η εκ περιτροπής εργασία ήταν 2 ημέρες, εμάς... εμένα ο μισθός μου και όλων των 8ωρων... από 800 μέχρι 870 ευρώ κυμαίνεται ο μισθός ενός 8ωρου. Από 850 πήγε στα 340. Τα*

340 λοιπόν... Εγώ έπαιρνα τότε 340. Το αναλογικό που έβαζε την εβδομάδα [...] ήταν 20% σε όλους. Το 20% λοιπόν το δικό μου αντιστοιχούσε σε 20 ευρώ περίπου. Όχι μόνο το δικό μου, και των υπόλοιπων 8ωρων εκ περιτροπής. Οπότε κατάφερε να μας βάλει 20 ευρώ την εβδομάδα, 30, 40 έως 50. Εκεί κυμαίνονται αυτά τα ποσά και, όπως καταλαβαίνεις, με αυτά δεν μπορούμε να ζήσουμε. [...] Υπάρχει αυτή τη στιγμή συνάδελφος 8ωρος εκ περιτροπής, με 8 μηνών παιδί, είναι 8 μηνών το μωρό του, η γυναίκα του είναι άνεργη, έχει την πεθερά του στο σπίτι, η οποία έχει πρόβλημα –είναι με υποστήριξη αναπνευστική– η οποία είναι και αυτή άπορη. Και αυτή τη στιγμή τους σιτίζει η Εκκλησία γιατί δεν έχει να πάρει τις κρέμες του παιδιού του. Πάει στην Εκκλησία για να πάει τις κρέμες και τα γάλατα στο παιδί. Ένα μωρό θέλει το γιατρό του, θέλει το φαγητό του, θέλει την κρέμα του, θέλει το γάλα του. Δεν μπορεί να παρέχει αυτά τα πράγματα στο παιδί του. Έχουμε καταθέσει έγγραφα. Αυτά που σου λέω είναι έγγραφα, και από την Εκκλησία. Τα καταθέσαμε στο δικαστήριο. (Μ., 47 χρονών, διαζευγμένη, 2 παιδιά, εργάζεται σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων λιανικού εμπορίου, πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων)

Η Μ. θεωρεί ότι ο εργοδότης ακολουθεί στρατηγική ψυχικής εξόντωσης των εργαζομένων προκειμένου να τους εξωθήσει σε παραίτηση:

Τώρα, όταν μπαίνεις μέσα και σου πουν κάτι, σου λένε: «Αν δεν σ' αρέσει, φύγε». Δεν σου λέει: «Σ' απολύω», σου λέει: «Φύγε». Κατάλαβες; Αυτή είναι η διαφορά πια. Θέλαν να απολύσουν κι άλλους, αλλά δεν μπορούν, γιατί θα πρέπει να τους αποζημιώσουν. Οπότε σου σπάνε τα νεύρα για να φύγεις. Να φύγεις! Σου λέει: «Θα κάνω ό,τι μπορώ για να σε εξουθενώσω ψυχικά». Και μάλιστα σε συνάδελφο του είπε ο ίδιος ο διευθυντής, αυτός ο επόπτης, ότι θα κλείσουν και άλλα καταστήματα και θα μείνουμε οι μισοί. Οπότε του λέει: «Πώς; Θα τους απολύσεις;». «Όχι» του λέει «εξαθλίωση κανονικά, οπότε θα φύγουν από μόνοι τους». [...] Είναι στρατηγική.

Ο Λ. (30 χρονών, έγγαμος) είναι συνάδελφος της Μ.:

Από τον Αύγουστο μπαίνει έναντι. Και μιλάμε για έναντι όχι το 25%. Επειδή πληρωνόμαστε ανά βδομάδα, τον τελευταίο χρόνο, όχι ότι παίρνουμε το 25%, οπότε σε κάθε 4 βδομάδες πληρωνόμαστε το μήνα. Πάνω

από 15% τον τελευταίο καιρό δεν έμπαινε. Συνήθως 10, αν όχι λιγότερο. [...] Τον Δεκέμβρη επειδή αυτός κατέβαλε το δώρο σε πέντε μέρη, ουσιαστικά δεν είχε καταβάλει από τον Δεκέμβρη χρήματα σαν μισθοδοσία, γιατί αυτός κατέβαλε το δώρο και νόμιζε ότι κάτι έκανε. Και μια μισθοδοσία που πήραμε τον Γενάρη ήταν 36 ευρώ, που ήταν 9%, μου είπανε, 10%. Και αυτή τη Δευτέρα μας είπανε ότι η εταιρεία θα πτωχεύσει και ότι θα γίνει παύση πληρωμών. Δεν θα ξανακαταβληθεί μισθός.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης δέχτηκε τηλεφώνημα από τη Μ., η οποία του ανακοίνωσε ότι η εταιρεία κήρυξε πτώχευση. Η αντίδρασή του ήταν η ακόλουθη: «Αισθάνομαι λυτρωμένος».

Η Β. (53 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά) εργάζεται σε συνδικαλιστική ομοσπονδία και ουσιαστικά είναι η «παράπλευρη» και λιγότερο ορατή απώλεια της κατάργησης του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, μέσω του οποίου χρηματοδοτούνταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και κατ' επέκταση αμείβονταν και οι εργαζόμενοι σε αυτές:

Ναι, το θέμα αυτό [με την καταβολή δεδουλευμένων] έχει προκύψει από τον Φεβρουάριο του ΄12 που καταργήθηκαν οι δύο οργανισμοί, ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας και ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας, γιατί οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρηματοδοτούνται μέσα από αυτούς τους οργανισμούς. Και ακόμα δεν έχει λυθεί αυτό το ζήτημα, οπότε με τη μεταφορά των αρμοδιοτήτων των δύο οργανισμών στον ΟΑΕΔ εκεί υπάρχει ένα πρόβλημα. [...] Να σκεφτείτε ότι την καταβολή της χρηματοδότησης του Σεπτεμβρίου του ΄12 εμείς την πιστωθήκαμε τον Ιανουάριο του ΄13, που σημαίνει ότι μεσολαβεί αυτό το πεντάμηνο όπου όχι μόνο η μισθοδοσία μου αλλά και τα λειτουργικά έξοδα της ομοσπονδίας είναι πίσω.

4.2.2 Η «δαμόκλειος σπάθη» της ανεργίας

Η εργασιακή επισφάλεια που χαρακτηρίζει μια όλο και μεγαλύτερη μάζα εργαζομένων συνοδεύεται και από ευρύτερη εργασιακή, οικονομική και κοινωνική ανασφάλεια. Η ανεργία φαίνεται να παίζει καθοριστικό ρόλο σε αυτή την κατάσταση. Όπως επισημαίνει η Burgi (2002), ο φόβος απώλειας της εργασίας που αισθάνονται εκείνοι οι οποίοι ακόμα εργάζονται απέναντι στον κίνδυνο της επισφάλειας ενισχύεται από τη μαζική ανεργία και τη διάρκειά της.

Εεε, τώρα για το εργασιακό μέλλον και παρόν κ.λπ., εντάξει, υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα. Με την έννοια ότι, αν αυτό το πράγμα σού συνέβαινε πριν τρία ή τέσσερα χρόνια, έλεγες, ας πούμε, ότι «ΟΚ, εντάξει, πέσαμε σε έναν εργοδότη ο οποίος δεν πάει καλά, θα φύγω» [...]. Δηλαδή, για παράδειγμα, πριν έρθω σε αυτό τον εργοδότη δούλευα επί 9 χρόνια σε έναν άλλο εργοδότη, ο οποίος τελικά είχε μια πορεία φθίνουσα. Βάρεσε κανόνι στην αγορά, να το πούμε έτσι, κ.λπ., έκλεισε το μαγαζί που δούλευα, πήρα τα δεδουλευμένα μου και τα ένσημά μου, αλλά μου χρώσταγε το 45% της αποζημίωσης, που δεν το πήρα. Πήγα σε εργατικό δικαστήριο, ο ίδιος δεν εμφανίστηκε. Αποδέχθηκε ότι μου τη χρωστάει, αλλά δεν είχε να μου τα δώσει και μου τη χρωστάει ακόμα από το 2003, ας το πούμε έτσι. Εντάξει, τότε ήτανε μια φάση, ΟΚ έφυγα από έναν εργοδότη ο οποίος φαλίρισε, γενικά υπάρχει μια ανεργία 10-12%, δύσκολα τα πράγματα, θα βρω όμως μια δουλειά. Και πράγματι βρήκα, ξέρω γω. Σήμερα τα πράγματα είναι πολύ πιο δύσκολα. Δηλαδή και ηλικιακά, όταν είσαι, ξέρω γω, 48 χρονών, αλλά και όταν έχεις δουλέψει τόσα χρόνια σε έναν συγκεκριμένο κλάδο και ο κλάδος αυτός βρίσκεται σε συρρίκνωση κ.λπ., είναι πολύ δύσκολο να βρεις κάτι. Αλλά πολύ περισσότερο και πέρα από τον κλάδο, δηλαδή ΟΚ, αν πρέπει να ζήσεις, θα κάνεις οτιδήποτε. Θα πας να βρεις δουλειά σαν κούριερ, θα βρεις δουλειά σε μια αποθήκη, θα κουβαλήσεις, θα κάνεις οτιδήποτε, αλλά πλέον δεν υπάρχουν ούτε αυτές οι δουλειές. Δεν υπάρχει τίποτε, ας πούμε, οπότε η αβεβαιότητα είναι πολύ μεγάλη. Από την άλλη, κάθε είδους κοινωνικές παροχές περικόπτονται. Δηλαδή εγώ σήμερα, αν έμενα άνεργος, όταν απολύθηκα, ας πούμε, για 2 μήνες, πήρα ένα επίδομα ανεργίας για εκείνους τους 2 μήνες 495 ευρώ, 450 + 45 για το ανήλικο παιδί κ.λπ. Σήμερα, ας πούμε, θα έπαιρνα 350 ευρώ και για 12 μήνες, δηλαδή τίποτα, ψίχουλα. Οπότε πραγματικά και το παρόν είναι πολύ δύσκολο, αλλά υπάρχει και η αβεβαιότητα ότι, αν βρεθείς χωρίς δουλειά σήμερα, θα είσαι σαν αυτούς τους ενάμισι εκατομμύριο κοντά ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουνε δουλειά, όχι γιατί είναι ανίκανοι ή γιατί κάτι δεν κάνουν καλά, αλλά γιατί δεν υπάρχουνε δουλειές. (Κ., 48 χρονών, διαζευγμένος, 1 παιδί, υπάλληλος σε εκδοτικό οίκο)

Η επισφαλής απασχόληση είναι για αρκετούς και το επόμενο στάδιο ύστερα από μια κατάσταση ανεργίας. Αν και σε πρώτη φάση φαίνεται να έχουν βγει

από το καθεστώς του ανέργου, η απασχόληση που βρίσκουν είναι αβέβαιη και επισφαλής, με αμοιβές πολύ κατώτερες από αυτές που λάμβαναν στην προηγούμενη εργασία τους, όπως άλλωστε επιβεβαιώνεται και από σχετικά δεδομένα στον ευρωπαϊκό χώρο (Gray, 2004). Ως εκ τούτου, την επαγγελματική τους αυτή πορεία τη βιώνουν ως μια κατάσταση κοινωνικής πτώσης. Τέτοια είναι η περίπτωση της Α. (37 χρονών) η οποία απολύθηκε ύστερα από 17 χρόνια εργασίας σε ταξιδιωτικό γραφείο όπου είχε την ιδιότητα του στελέχους, όπως είπε η ίδια στη συνέντευξη, και που τώρα βρήκε δουλειά ως 4ωρη σε ιατρική εταιρεία στο κομμάτι του τηλεμάρκετινγκ:

> *Είμαι σε μια δουλειά που δεν είναι τίποτα. Εντάξει, κάθε δουλειά έχει τη σημασία της, απλά για μένα δεν είναι. Καταρχήν δεν πάω με την όρεξη που πήγαινα πριν στη δουλειά· δεν με ευχαριστεί αυτό που κάνω, δεν είναι το αντικείμενό μου, δεν με ευχαριστεί. Απλά το κάνω γιατί πρέπει να το κάνω. Και αυτό γενικά στην όλη ψυχολογία σου και σαν ανθρώπου έχει επιπτώσεις. Είναι αυτό, ότι πας σε μια δουλειά που δεν σου αρέσει: την κάνεις απλά γιατί πρέπει να την κάνεις. [...] Το θεωρώ υποβάθμιση μετά από τόσα χρόνια. [...] Είχες φτάσει εκεί που έπρεπε να φτάσεις από το μηδέν, δηλαδή έφτασα εκεί που έφτασα μετά από τόσα χρόνια και θεωρώ ότι δεν υπήρχε δικαίωση για μένα. Δηλαδή έληξε άδοξα τελείως – και πολύ απότομα. [...] Εντάξει, όλους τους έχουνε μειώσει το μισθό τους, π.χ. δημόσιοι υπάλληλοι. ΟΚ, έχουνε τη δουλειά τους όμως και η μείωσή τους δεν είναι αυτό το..., δεν ξέρω τι να πω, η εξαθλίωση. Εντάξει, συμφωνώ ότι παίρναν ένα χ ποσό και τώρα παίρνουν λιγότερο, αλλά ζουν αξιοπρεπέστατα. Δεν θίγεται η αξιοπρέπειά τους από αυτό. Ενώ όλα τα νέα παιδιά, όλοι αυτοί που ψάχνουν να βρουν δουλειά –όπως και εγώ δηλαδή που βρήκα δουλειά με αυτόν το μισθό– θίγεται η αξιοπρέπειά μας. Αυτό νιώθω, ότι θίγεται η αξιοπρέπειά μου. Μας έχουνε για ζώα, δεν ξέρω, μας έχουνε για ζώα, πραγματικά.*

4.2.3 Στο μεταίχμιο μεταξύ εργασίας και μη εργασίας – Επίσχεση και εργατικές διεκδικήσεις

Ως προς την ερμηνεία της κατάστασής τους και την απόδοση ευθυνών, ενδιαφέρον σε σχέση με τη μελέτη της απώλειας εργασίας μέσα από το πρίσμα της ανεργίας είναι το καθεστώς της επίσχεσης εργασίας. Αν και ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε επίσχεση εξακολουθεί να είναι εργαζόμενος, προσομοιάζει ως

προς τα ουσιαστικά του χαρακτηριστικά με τον άνεργο (ως προς την απουσία εργασίας). Εντούτοις, η απουσία εργασίας στις δύο αυτές συνθήκες δεν παράγει κοινά βιώματα. Ακόμα και εάν η επίσχεση συνιστά συχνά προθάλαμο της ανεργίας, ειδικά στην παρούσα συγκυρία, το γεγονός ότι είναι ο εργαζόμενος αυτός που εκκινεί τις σχετικές διαδικασίες κυρίως ύστερα από πολύμηνη μη καταβολή δεδουλευμένων καθιστά την επίσχεση μέσο πάλης εναντίον ενός αναξιόπιστου εργοδότη. Συνεπώς, αν και συνεπάγεται μη εργασία με ανάλογο τρόπο όπως η ανεργία, ο εργαζόμενος σε επίσχεση εξακολουθεί να διατηρεί επαφή με τον πρότερο εργασιακό του βίο και εργασιακό χώρο. Στην ουσία, όπως έχει καταγραφεί και σε άλλες μελέτες, η συνθήκη της επίσχεσης δημιουργεί ένα οριακό καθεστώς μετάβασης (Spyridakis, 2013) από μια κατάσταση σχετικής ασφάλειας σε έναν ορίζοντα άγνωστου προσανατολισμού και κατεύθυνσης στη δύσκολη αγορά εργασίας. Το καθεστώς αυτό συντείνει στην αλλαγή της εργασιακής ταυτότητας με βίαιο τρόπο, καθώς δεν αποτελεί συνειδητή επιλογή των εργαζομένων αλλά μια «έξωθεν» επιβολή.

Για πολλούς η επίσχεση είναι το καταληκτικό στάδιο μιας επίπονης –και συνήθως πολύμηνης– διαδικασίας διεκδικήσεων και αντιπαραθέσεων με τον εργοδότη κ.ο.κ. Της επίσχεσης εργασίας είχε προηγηθεί η εργασιακή και η μισθολογική επισφάλεια, η καθυστέρηση πληρωμών, η μείωση αποδοχών, η μη καταβολή δεδουλευμένων, η μετατροπή συμβάσεων εργασίας κ.ο.κ.

> *Μετά άρχισε σιγά σιγά να κλείνει μαγαζιά και προσφάτως μάθαμε –προσφάτως… δηλαδή πριν κάνα εξάμηνο– εμείς μάθαμε ότι αυτός προετοιμαζότανε να μπει στο άρθρο 99, εεε, και τι έκανε; Το ΄11 μπήκε στο άρθρο 99. […] Το ΄10 ξεκίνησαν τα προβλήματα με την τετραήμερη εργασία αφού το πήρε ολόκληρο ο Κ. Όταν λοιπόν το πήρε ολόκληρο ο Κ., ξεκίνησε αυτό με την τετραήμερη, δεν πέρασε, και μετά αυτός μπήκε στο άρθρο 99 και πριν μπει –γιατί μπήκε στο άρθρο 99 τον Ιούνιο του ΄11– πούλησε το μοναδικό περιουσιακό στοιχείο που είχε αξία […]. Έκανε δηλαδή την προετοιμασία του, αποξενώθηκε από τα περιουσιακά του στοιχεία και από κει ξεκίνησαν τα προβλήματα. […] Ξεκίνησε τότε και η καθυστέρηση πληρωμών, που στην αρχή ήτανε 3 μέρες… Μας έστελνε σημειώματα, μέσω μέιλ, ότι θα πληρωθείτε λόγω κάποιων δυσκολιών 3 μέρες μετά. Οι 3 μέρες γίνανε 10, 15, μετά 1 μήνας, μετά 2 μήνες, μετά 3 μήνες και, να μη στα πολυλογώ, φτάσαμε μέχρι αυτό το*

σημείο. Η εταιρεία μπήκε στο 99, μας το αποκρύψανε, δεν μας το είπανε, ίσα ίσα το διαψεύδανε, ότι μπήκε η εταιρεία στο 99 το ΄11. (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Τον Απρίλιο του προηγούμενου έτους άρχισαν να μη δίνουν τα χρήματα στην ώρα τους, ενώ ήταν τυπικοί. Άρχισαν να τα δίνουν με καθυστέρηση. Τρεις μήνες αργότερα έκαναν μείωση μισθών. [...] Σε αυτούς που είχαν μεγάλο μισθό ήταν γύρω στο 20%, 9% σε αυτούς που ήταν πιο κάτω. [...] Έκαναν ελάχιστες απολύσεις και μετά τη μείωση μισθών εξακολουθούσαν να μην πληρώνουν καλά. Και από το καλοκαίρι, Ιούνιο περίπου, άρχισαν να δίνουν έναντι, να μη δίνουν κανονικό μισθό. Να δίνουν έναντι, ακανόνιστα πια. [...] Σου δίναν 300 ευρώ και μετά από 15 μέρες άλλα 300 ευρώ. Αλλά από ένα σημείο και μετά έπρεπε να έχεις το νου σου και να βλέπεις τι σου έχουνε δώσει, και κάποιοι που είχαν μεγάλη ανάγκη πηγαίνανε και ζητούσαν από τον εργοδότη προκαταβολή. Που ουσιαστικά δεν ήταν προκαταβολή. [...] Τον Ιανουάριο σταμάτησαν να πληρώνουν τελείως. Και καθίσαμε από τον Ιανουάριο μέχρι και τον Μάρτιο, τρεις μήνες, εντελώς απλήρωτοι. Είχε σταματήσει και η παραγωγή. Δεν έβγαζε άλλα βιβλία ο εκδοτικός οίκος και φύγαμε. [...] Πηγαίναμε κανονικά στη δουλειά, 8ωρο, αλλά δεν υπήρχε δουλειά. Διαβάζαμε εφημερίδα. Δεν υπήρχε τίποτα: άδεια γραφεία. (Β., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, επιμελήτρια κειμένων σε εκδοτικό οίκο, σε επίσχεση εργασίας)

Συχνά η καθημερινότητα των ατόμων που βρίσκονται σε επίσχεση περιλαμβάνει δικαστικές διαμάχες, διεκδίκηση δεδουλευμένων, «επισκέψεις» στην Επιθεώρηση Εργασίας κ.ο.κ.

Εμείς, επειδή κάποιοι είχαμε βάλει, κάποιοι λίγοι συνάδελφοι, είχαμε βάλει δικηγόρο, γιατί όλο αυτό τον καιρό οι περισσότεροι, επειδή δεν θέλαν να το πιστέψουν ή εν πάση περιπτώσει δεν ήταν και πολύ ενεργοί συνδικαλιστικά, δεν καταλαβαίνανε τι είναι το άρθρο 99, δεν θέλαν να το πιστέψουν ότι η εταιρεία διαλύεται. Εν τω μεταξύ αυτός είχε κλείσει τα μισά ήδη καταστήματα, είχε απολύσει πολύ κόσμο, εμ, αλλά, ξέρεις, όλοι πιστεύουν, έχουν μια ελπίδα ότι θα σώσουν το τομάρι τους. [...] Ε, τώρα τα ΄κλεισε αυτός όλα τα μαγαζιά, μείναμε όλοι χωρίς

αποζημίωση, χωρίς δεδουλευμένα, αυτοί που είναι τώρα στο μαγαζί, που έχουνε μείνει, είναι κάποιοι δικοί του ρουφιάνοι και τσιράκια, οι οποίοι πληρώνονται με κάτι διακοσάρικα κάτω από το τραπέζι, με κάτι τρακοσάρικα... αυτά. Δεν υπάρχει δηλαδή κάτι. Εμείς κινούμαστε νομικά, είμαστε δηλαδή ένας αρκετά μεγάλος αριθμός που κινούμαστε νομικά, εντάξει μερικοί από εμάς κινούμαστε και συνδικαλιστικά με κινητοποιήσεις, με κινητοποιήσεις που έχουν ξεκινήσει από τότε, από τότε που έκλεισε το κεντρικό μαγαζί και όλοι κατάλαβαν ότι, εντάξει εκ των υστέρων βέβαια κατάλαβαν, ότι όλες αυτές οι κινητοποιήσεις άμα είχανε γίνει ένα χρόνο πριν, τότε που ξεκινήσανε οι καθυστερήσεις, δεν θα ήταν αυτή η έκβαση. [...] Εμείς τον καλέσαμε, τον έχουμε καλέσει τόσες φορές στην Επιθεώρηση, ε, δεν έρχεται, τον καλέσαμε με το δικηγόρο μας να μιλήσουμε, δεν έρχεται. (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Έχω κάνει μήνυση στην Επιθεώρηση Εργασίας, οπότε τον κυνηγάει η Επιθεώρηση Εργασίας. Και μήνυση στην Αστυνομία για το δώρο των Χριστουγέννων. [...] Η δικηγόρος μάς είπε τι πρέπει κάνουμε και μας είπε τι μπορούμε να κάνουμε χωρίς να δώσουμε χρήματα έξτρα σε δικηγόρο. [...] Όλοι μαζί πήγαμε [στη δικηγόρο]. (Β., 37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, επιμελήτρια κειμένων σε εκδοτικό οίκο, σε επίσχεση εργασίας)

Βάσει αυτού, η επίσχεση δεν ενέχει καμία διαδικασία αναζήτησης ατομικών ευθυνών, αλλά αντιθέτως η ευθύνη καταλογίζεται εξ ολοκλήρου στον εργοδότη. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι η επίσχεση –σε αντίθεση με την απόλυση, που συχνά είναι εξατομικευμένη– έχει συλλογικό χαρακτήρα και συνήθως αφορά το σύνολο ή μεγάλη μερίδα των εργαζομένων μιας επιχείρησης.

Καλά, με τον εργοδότη δεν το συζητώ καθόλου, έτσι; Δεν... θα προτιμούσα να μπει φυλακή. Να μπει φυλακή να τελειώσουμε με αυτή την ιστορία. Και όχι μόνο για μένανε, για όλους τους εργαζομένους που υφίστανται αυτό το πράγμα, ας πούμε. Αυτή την κοροϊδία. Σε όλους τους χώρους δουλειάς. Να ψοφήσει. Δεν με ενδιαφέρει. Δεν γίνεται αυτός να μας χλευάζει και να πηγαίνει να αναρτά στο διαδίκτυο τις καταδύσεις που κάνει και τα scuba diving και τα sky fall, ξέρω γω πώς σκατά τα λέει

στο διαδίκτυο, και εμείς εδώ πέρα να μην έχουμε λεφτά να φάμε, να σκεφτόμαστε να πάμε στο σουπερμάρκετ να πάρουμε ένα κοτόπουλο. (Α., 40 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης, σύζυγος επισφαλώς εργαζόμενος)

Στο ίδιο μήκος κύματος βρίσκεται και η μαρτυρία της Β. (37 χρονών, έγγαμη, 2 παιδιά, επιμελήτρια κειμένων σε εκδοτικό οίκο, σε επίσχεση εργασίας), ο εργοδότης της οποίας βρίσκεται πλέον στη φυλακή. Σε ερώτημά μας σχετικά με το εάν η οικονομική κρίση ευθύνεται για την οικονομική πορεία της επιχείρησης απαντάει ως εξής:

Οφείλεται αποκλειστικά στην κακοδιαχείριση. [...] Κάνανε κομπίνες. [...] Και ας μην πάρω χρήματα, εγώ θέλω να παραμείνει στη φυλακή ο Γ. Να μην πάρω χρήματα, αλλά ας τιμωρηθεί.

Παρόμοια είναι και η μαρτυρία του Γ. (30 χρονών, τεχνικός σε ιδιωτικό κανάλι, σε επίσχεση εργασίας), ο εργοδότης του οποίου έχει αποφυλακιστεί.

Ελληνική νοοτροπία και κακή διαχείριση. Αυτό μόνο εμείς εδώ στην Ελλάδα το ΄χουμε, το ότι δεν τους ένοιαζε τι θα γίνει αύριο. Αν τα βάζανε κάτω, πιστεύω εγώ ότι θα το καταλάβαιναν τι ακολουθεί, ότι πάνε σε αδιέξοδο. Δεν τους ένοιαζε, γιατί μπορούσαν και έπαιρναν δάνεια και καλύπτανε τις υποχρεώσεις τους, καλύπτανε τις τρύπες τους, δεν τους ενδιέφερε ποτέ. Ό,τι κέρδος βγάζανε το μοιράζανε μεταξύ τους είτε οι μέτοχοι είτε εδώ πέρα στα μεγάλα ονόματα με μαύρα λεφτά, με μεγάλους, παχυλούς μισθούς, που δεν θα έπαιρναν πουθενά αλλού. Δηλαδή δίνανε μισθούς που σε άλλο ανταγωνιστικό κανάλι δεν θα τους παίρνανε ποτέ. Είτε παρουσιαστής είτε δημοσιογράφος είτε οτιδήποτε είτε διευθυντάδες. Μπόνους, δώρα, πολλά τέτοια πράγματα, πολλά τέτοια πράγματα. Τι άλλο; Αυτό νομίζω... καθαρά κακή διαχείριση. Τρώγανε τα κέρδη, τα μοιράζονταν μεταξύ τους, δανειζόντουσαν για τις υποχρεώσεις τους και κάποια στιγμή αυτό έσκασε. Η τράπεζα δεν μπορούσε να δανείσει άλλο, αυτοί κάπου έπρεπε να βρουν λεφτά για να βγάλουν τις υποχρεώσεις, γιατί τα παλιά τα είχανε φάει, κι έσκασε.

Από την άλλη, η ίδια η διαδικασία της επίσχεσης έκανε αρκετούς εργαζομένους να αποκτήσουν μια διαφορετική οπτική για την αξία της εργασίας τους, καθώς και για τη θέση τους στο πλαίσιο της οργάνωσης και της διενέργειάς της. Ο ίδιος εργαζόμενος αναφέρει:

Είναι θετική αποτίμηση. Έχω κερδίσει πράγματα εδώ μέσα τόσο καιρό, έχω κερδίσει φίλους, έχω κερδίσει ανθρώπους που θα τους έχω και αύριο στη ζωή μου. Που νομίζω ότι αυτό δεν πληρώνεται. Δηλαδή ύστερα από τέτοιο δώρο θα… Γραμμένα τα ΄χω τα λεφτά δηλαδή. Όχι ότι μου έλειπαν οι φίλοι, ότι μου έλειπε αυτό το πράγμα. Αλλά συνειδητοποίησα πολλά πράγματα μέσα από όλη αυτή τη διαδικασία. Συνειδητοποίησα πώς είναι να μην έχεις ένα ευρώ στην τσέπη σου και να μη σε πνίγει αυτό, να έρχεσαι εδώ πέρα και να είσαι με άλλους 5-10 ανθρώπους που είναι στην ίδια κατάσταση μ' εσένα και να σε κάνει, τουλάχιστον τις ώρες που βρίσκεσαι εδώ, να το ξεχνάς. Είδα ότι άνθρωποι πραγματικά νοιάζονται για τους συνανθρώπους τους και τους συναδέλφους τους, χωρίς να έχουν κάποιο όφελος, κάποιο κέρδος από αυτό. Χωρίς να βγουν ωφελημένοι από αυτό. Ήταν μια εμπειρία ζωής.

Σημαντική, ωστόσο, διάσταση στις διαδικασίες επίσχεσης είναι ότι αυτή κατά κύριο λόγο αφορά τους ίδιους τους εργαζομένους που έχουν πληγεί από την οικονομική πολιτική της επιχείρησης. Το ίδιο το γεγονός της επίσχεσης χρησιμοποιείται ως φόβητρο για την περαιτέρω περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων. Σε ερώτηση για την απήχηση που είχε η επίσχεση σε άλλους εργαζομένους στον ίδιο επαγγελματικό τομέα ο Β. (35 χρονών, με ειδικότητα πληροφορικής σε ιδιωτικό κανάλι) ανέφερε τα εξής:

Ναι, αλλά έχει χρησιμοποιηθεί και ανάποδα, όταν είπε ο κύριος του τάδε καναλιού ότι: «Θα βγείτε έξω, διαφορετικά φεύγετε και δεν με ενδιαφέρει τι γίνεται στο κανάλι σε επίσχεση». Και είπαμε ότι: «Ωραία, αυτοί που είναι στο κανάλι αυτό θα είναι αύριο το πρωί εδώ πέρα και βρες τα μαζί τους». Και είπε: «Όχι, παιδιά, εντάξει». Χρησιμοποιείται ως φόβητρο και από τις δύο πλευρές. Γιατί εδώ πέρα υπάρχει μια δυναμικότητα που δεν υπάρχει αλλού. Για κάποιο λόγο, για μένα, δεν ξέρω ποιος είναι αυτός. Είναι ανεξήγητος για μένα. Μπορώ να κάνω πολλές υποθέσεις. Δεν ξέρω γιατί υπάρχει αυτό. Και δεν υπάρχει σε άλλα κανάλια. Και όταν υπάρχει προϊστορία, ξέρεις, κοίτα τους εκεί πέρα δεν καθίσανε να φάνε το αγγούρι. Καθίσανε και το καθαρίσανε και το φάγανε με άλλο τρόπο. Παρ' όλα αυτά, τώρα υπάρχουν συνάδελφοι σε άλλα κανάλια που τους λένε: «Ατομική σύμβαση». «Μάλιστα, ναι, φέρε να υπογράψω», γιατί φοβάται για τη δουλειά του αύριο. Εμείς δεν φο-

βόμαστε; Και το ΄χεις το παράδειγμα και το ΄χε πει και ο Χ, της ΕΣΗΕΑ ο πρόεδρος, στην τελευταία συνέλευση νομίζω, ότι: «Παιδιά, εμείς σας στηρίζουμε και, σας παρακαλώ, μην κάνετε πίσω. Γιατί το χρησιμοποιούμε γι' αυτούς που κάνουνε ατομικές συμβάσεις». Σου λένε ότι: «Κοίτα τους άλλους εκεί ένα χρόνο απλήρωτοι και αγωνίζονται ακόμα. Και εσύ θα ρίξεις έτσι το μεροκάματο;». Ενώ ξέρεις ότι ο άλλος έχει λεφτά. Δηλαδή απλά.

Μολονότι η επίσχεση μοιάζει να λειτουργεί υπέρ του εργαζομένου, τον θέτει σε διαδικασία περίσκεψης και ανασφάλειας για το μέλλον ενισχύοντας ακριβώς το αίσθημα ενός μεταιχμιακού εργασιακού βιώματος. Σε ερώτηση που αφορούσε τα σχέδια για το μέλλον ο Γ. (37 χρονών, πρώην δημοσιογράφος σε ιδιωτικό κανάλι) αναφέρει τα εξής:

Μπράβο, ακριβώς. Εγώ να σου πω τι γίνεται τώρα. Επειδή αυτή είναι γενικότερα η εργασιακή απασχόληση και επειδή φοβάμαι... σου απαντάω τώρα και στο προηγούμενό σου ερώτημα... επειδή φοβάμαι ότι δεν έχει νόημα αυτή η μορφή εργασίας για μένα πλέον, μετά από 17-18 χρόνια που είμαι απλός μισθωτός, και σε μια οικονομική συγκυρία πολύ χάλια για την Ελλάδα, όπου τα μεροκάματα πέφτουνε και ο ανταγωνισμός αυξάνεται... και φτάνω σε μια ηλικία, στα 40, που δεν θα είμαι ανταγωνιστικός, για να μιλήσουμε καθαρά με τους όρους της αγοράς, έτσι; Μπορεί να έχω την εμπειρία, την τεχνογνωσία, αλλά την ίδια τεχνογνωσία μπορεί να αποκτήσει κι ένας πιτσιρικάς 18· στα 23 θα την έχει την τεχνογνωσία αυτή, για να κάνει την ίδια δουλειά που κάνω κι εγώ και με περισσότερες δυνάμεις, κι ενδεχομένως να μην έχει απογοητευτεί από τη δημοσιογραφία, όπως έχω απογοητευτεί εγώ, έχοντας ξεκινήσει από χρόνια... ή που έχω δει το έργο εκατό φορές, έχοντας ακούσει υπουργούς να λένε τα ίδια ή που τα έχω γράψει και τα έχω ξαναγράψει... κάπου κουράζεσαι. Δεν μου λέει επομένως κάτι αυτή η δημοσιογραφία. Το να ψάξω κάτι, να κάνω κάτι που να έχει ενδιαφέρον, ναι, θα το κάνω. Αλλά όχι απλά να κάνω κάτι που έχω κάνει άλλες 20.000 φορές στη ζωή μου. Αυτό. Καταλήγοντας στο προηγούμενο ερώτημα, λοιπόν, δεν το βλέπω βιοποριστικά, γιατί πλέον δεν είμαι ανταγωνιστικός, δεύτερον, μειώνονται οι μισθοί στην Ελλάδα και δεν νομίζω οποιοσδήποτε μισθωτός ότι θα είναι ικανοποιημένος μ' αυτά

που θα παίρνει σ' οποιονδήποτε κλάδο, όχι μόνο στα media, γενικότερα στην Ελλάδα. Επομένως, καταλήγω στο να κάνω κάτι δικό μου. Καταρχήν μέσω της δημοσιογραφίας με το blog μου [...], απ' την άλλη μεριά ψάχνομαι για το τι θα κάνω άλλο στη ζωή μου. Γιατί η δημοσιογραφία έχει κορεστεί... και τα blogs και τα sites είναι γεμάτα. Αν δεν γίνει, αν δεν λειτουργήσει αυτή η χημεία 50 ανθρώπων, δεν θα επιβιώσει, διότι υπάρχουν άλλα site με 50 πιτσιρίκια που τρέχουνε και βγάζουνε πολύ περισσότερη δουλειά απ' ό,τι εμείς και τζάμπα κιόλας, με μηδέν κόστος για τον επιχειρηματία ή με μικρό κόστος, πληρώνοντας λίγους.

4.2.4 Μισθολογικές περικοπές και ανασφάλεια

Λόγω ακριβώς της διεύρυνσης της ζώνης της αβεβαιότητας, αλλά και με δεδομένο το ευρύτερο περιεχόμενο που λαμβάνει η έννοια της επισφάλειας –η οποία είναι συνάμα εργασιακή, οικονομική και κοινωνική–, αποσταθεροποιείται και ο πυρήνας των πιο σταθερών εργαζομένων. Ως εκ τούτου, κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν πιο προστατευμένες εκτίθενται σε νέες μορφές κινδύνων, που σχετίζονται με τις αμοιβές και το είδος της εργασίας.

Το νέο λοιπόν πεδίο της επισφάλειας το συνθέτουν οι περικοπές των αμοιβών των δημόσιων υπαλλήλων και των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ, ο κίνδυνος της απόλυσης ή της διαθεσιμότητας, η αλλαγή στο καθεστώς, στο περιβάλλον ή στο περιεχόμενο της εργασίας λόγω ιδιωτικοποίησης, κατάργησης του οργανισμού/φορέα, λόγω μετάταξης κ.ο.κ.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ είδαν τα τελευταία χρόνια το μισθό τους –τον οποίο θεωρούσαν σίγουρο– να συρρικνώνεται σημαντικά (κατά 30-50%), επηρεάζοντας όχι μόνο τον τρόπο ζωής τους αλλά και τα σχέδια της ζωής τους και προκαλώντας αισθήματα οικονομικής ανασφάλειας:

Οι περικοπές έχουν αλλάξει πάρα πολύ τη ζωή μου... προς το χειρότερο. Πρώτα απ' όλα υπάρχουν πολλές μέρες πλέον μέσα στο μήνα που είμαι σε... είτε σε απόγνωση είτε σε κατάθλιψη, έστω για μία μέρα το μήνα πέφτω σε βαθιά κατάθλιψη όμως. Γιατί δεν μπορώ να διαχειριστώ τη μηνιαία μου ζωή. Είτε σημαίνει ενοίκιο –πληρώνω ενοίκιο, ζήτησα, μου έκανε μια μείωση ενοικίου περίπου 100 ευρώ ο ιδιοκτήτης μου–, είτε σημαίνει ρεύμα, είτε σημαίνει τηλέφωνο, είτε σημαίνει νερό, όλα αυτά, οι λογαριασμοί που έχουμε, τα πάγια, οι πάγιοι λογαριασμοί έχουν αλ-

λάξει τη ζωή μου. [...] Εεε, έχουν αλλάξει επίσης τα σχέδιά μου για τη μελλοντική μου ζωή. [...] Δηλαδή κατά κάποιον τρόπο οι περικοπές αυτές, τα Μνημόνια και όλη αυτή η κρίση, εεε, μου στερεί το δικαίωμα να γίνω μητέρα. Δεν ξέρω αν μπορώ να μεγαλώσω ένα παιδί τώρα. Ναι μεν, αν το πάρουμε μοιρολατρικά, λέμε: «ΟΚ, ένα παιδί είναι, θα μεγαλώσει. Ένα γάλα θα βρω να του δώσω». Δεν είναι μόνο το γάλα, το παιδί από τη στιγμή που [θα] το γεννήσεις μέχρι να κλείσεις τα μάτια σου το παντρεύτηκες. Τέλος. Και έχει συνέχεια απαιτήσεις, όπως είχαμε και εμείς από τους γονείς μας. Γιατί έτσι πρέπει. Δεν μπορώ να γεννήσω ένα παιδί και να... να σκέφτομαι πώς θα το πάω στο γιατρό ή πώς θα του πάρω φάρμακα. Έτσι; Ή αν θα μπορέσω να ανάψω καλοριφέρ για να έχει ζέστη. Το πιο απλό πράγμα. Ένα μωρό δεν μπορεί να ζήσει στο σπίτι στο οποίο ζω εγώ τώρα, το οποίο είναι υπερσιβηρικός, ας πούμε [γέλιο], απ' το κρύο, έτσι; Γιατί εγώ μένω μόνη μου δεν τρέχει και τίποτα. Εντάξει, θα φορέσω πολλά πουλόβερ και 2-3 μπουφάν, θα ζεσταθώ. Και, δεν ντρέπομαι να το πω, λίγο πολύ όλοι αυτό κάνουμε, εντάξει; Ή να ανάψω το τζάκι. Το παιδί δεν ζεσταίνεται με το τζάκι, έτσι; Να πούμε το πιο απλό. Και τι μέλλον θα έχει αυτό το παιδί; (Γ., 38 χρονών, άγαμη, εργαζόμενη στο μετρό)

Η οικονομική ανασφάλεια εντείνεται στις περιπτώσεις εκείνες που στο νοικοκυριό υπάρχει άνεργος ή επισφαλώς εργαζόμενος. Τέτοια είναι η περίπτωση της Ν., η οποία είναι διοικητική υπάλληλος σε νοσοκομείο (ΥΕ), με σύζυγο άνεργο από το 2009 και παιδί το οποίο είχε ξεκινήσει προ κρίσης σπουδές στο εξωτερικό:

Έπαιρνα δεκαπενθήμερο 500 ευρώ, δηλαδή έφτανα το χιλιάρικο. Τώρα παίρνω δεκαπενθήμερο 280 ευρώ. [...] Όταν το είδα, τα 'χασα. Δεν το πίστευα. [...] Αναγκαστήκαμε πουλήσαμε δύο σπίτια. [...] Ίσα ίσα να τελειώσει το παιδί.

Τέτοια και η περίπτωση της Μ., η οποία είναι μηχανικός σε φορέα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με 2 ανήλικα παιδιά και σύζυγο άνεργο εδώ και δύο χρόνια:

Η εκμηδένιση του εισοδήματος του συζύγου σε συνδυασμό με τη δική μου μείωση είναι η απόλυτη ισοπέδωση.

4.2.5 Εργασιακή επισφάλεια και δημόσιος τομέας

Πέραν των μισθολογικών περικοπών, η επισφάλεια επεκτείνεται σε αλλαγές

ή σε πιθανολογούμενες αλλαγές σε ό,τι αφορά το καθεστώς εργασίας ή το περιβάλλον εργασίας. Μετατάξεις αναγκαστικές ή υποχρεωτικές, καθεστώς διαθεσιμότητας, φόβος διαθεσιμότητας ή απόλυσης, φόβος ιδιωτικοποίησης κ.ο.κ. είναι καταστάσεις που συμπληρώνουν το παζλ της επισφάλειας στον δημόσιο τομέα και στις ΔΕΚΟ.

> *Πριν ακριβώς ένα μήνα, 28 Αυγούστου, καταργήθηκαν οι θέσεις μας και από αρχές Σεπτέμβρη ξεκινήσαμε να κάνουμε αιτήσεις για άλλα νοσοκομεία, και είμαστε στη διαδικασία που επεξεργάζεται ο ΑΣΕΠ τις αιτήσεις μας. [Για τη διαθεσιμότητα αισθάνθηκα] Όπως όλος ο κόσμος φαντάζομαι, τρομοκρατημένος, γιατί υπάρχει μια ανασφάλεια. Σίγουρα υπήρχαν εγγυήσεις ότι προκηρύχτηκαν καινούριες οργανικές θέσεις, ότι θα πάμε σε κάποιο άλλο νοσοκομείο, αλλά μέχρι να δούμε τα αποτελέσματα υπάρχει μια ανασφάλεια.* (Ο., 32 χρονών, τεχνολόγος ιατρικών εργαστηριών σε νοσοκομείο, σε διαθεσιμότητα)

> *Δηλαδή δεν είναι όπως παλιά. Παλιά έλεγες: «Είμαι στο Δημόσιο». Τώρα όλο κάτι βγαίνει, δεν ξέρω. Εγώ δεν έχω πλήρες ωράριο στο σχολείο μου, έχω 14 ώρες στην οργανική μου και πρέπει να συμπληρώνω αλλού. Τώρα τοποθετήθηκα και σε άλλο σχολείο. Μέχρι να τοποθετηθώ είχα αγχωθεί. Ακούγονται συνέχεια διάφορα. […] Δηλαδή, με την κινητικότητα, εμείς οι ξενόγλωσσοι φοβόμαστε. Ακόμα και μη χάσουμε τη δουλειά μας στο πίσω μέρος του μυαλού μας. Ακούγονται συνέχεια διάφορα για απολύσεις. Π.χ., τώρα λένε ότι θα μας πάρουν τα σχολεία σαν οργανικές και όχι το Υπουργείο και φοβάσαι. Εγώ είμαι τελευταία στην τοποθέτηση. Αν το σχολείο μικρύνει, θα περισσεύω. Τι θα γίνει; Θα μας απολύσουν; Δεν ξέρω, δεν ξέρω. […] Όλοι περνάνε δύσκολα και είναι αναστατωμένοι. Κυρίως ειδικότητες όπως γαλλικής, που κάνουμε παρέα. Έχουμε αγχωθεί όλοι. […] Όλοι έχουμε άγχος πολύ και με τις περικοπές ακόμα. Κάποιοι έκαναν αίτηση μετάταξης, εγώ το σκέφτηκα, το συζήτησα και είπα: «Όχι, γιατί να φύγω από το σχολείο μου;». Μίλησα και με συνδικαλιστές και είπα: «Καλύτερα να κάτσω στη θέση μου». Δεν ξέρω, θα δείξει. [Σκέφτομαι] Μόνο το παιδί μου τι θα γίνει αν μας απολύσουνε. Αυτές τις μέρες είμαι καλύτερα. «Δεν έχει νόημα» είπα. Κάθε μέρα όλο κάτι βγαίνει. Μερικές φορές λέω: «Ας μας διώξουνε· κάτι θα κάνω, δεν θα πεθάνω». Θα κάνω ιδιαίτερα, δεν ξέρω. Άλλες πάλι με πιά-*

νει άγχος. Είναι που είμαι και μόνη μου. Αυτό τα κάνει χειρότερα, γιατί νιώθω το βάρος της ευθύνης απέναντι στο παιδί μου. (Φ., 34 χρονών, διαζευγμένη, 1 παιδί, καθηγήτρια αγγλικών στη μέση εκπαίδευση)

Βλέπω φόβο. Που πριν δεν υπήρχε. Δηλαδή το σοκ που έχουμε υποστεί είναι τόσο μεγάλο, που αυτή τη στιγμή κυριαρχεί ο φόβος. [...] Ο φόβος ως προς το εργασιακό μέλλον. Σου λέει: «Ναι, να πάω να κάνω μια απεργία. Και αν γίνει κάτι και με διώξουν;». [...] Ή «Να κάνω μια απεργία με αποτέλεσμα ποιο;». [Ο φόβος έχει να κάνει] Κυρίως με το φόβο της απόλυσης ή με το φόβο του στιγματισμού, όπως ίσχυε παλιότερα σε χρόνια που εμείς δεν τα έχουμε ζήσει και πολύ φοβάμαι ότι μπορεί και να τα ξαναζήσουμε και εύχομαι πως όχι βέβαια. Με το φόβο του στιγματισμού πιο πολύ. Έκανες αυτό, άρα στο κρατάνε. Δηλαδή όλοι αυτή τη στιγμή, ο περισσότερος κόσμος αυτή τη στιγμή βλέπει έναν αόρατο εχθρό, «θα έρθουν και θα μας κάνουν». Ποιοι θα έρθουν; Ποιοι είναι αυτοί που θα έρθουν; Δεν μπορώ να δω ένα πρόσωπο; (Γ., 38 χρονών, άγαμη, εργαζόμενη στο μετρό)

4.2.6 Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και οι μετατάξεις ως βίωμα «αποειδίκευσης του παρελθόντος»

Το προσωπικό έχει μειωθεί με πολλούς τρόπους, με συνταξιοδοτήσεις –πρόωρες ή στην ώρα τους–, με μετατάξεις υποχρεωτικές ή αναγκαστικές κ.λπ. [...] Οπότε ήδη μιλάμε για ένα έλλειμμα σε επίπεδο προσωπικού [...]. Αυτό φαίνεται και σε επίπεδο δουλειάς. Χρεώνεσαι περισσότερα πράγματα αναλογικά και δεν έχεις και την εμπειρία των ανθρώπων που έφυγαν. Δηλαδή έφυγε όλη η παλιά γενιά εσπευσμένα και βρίσκεσαι τώρα εσύ με μια 5ετία στην εταιρεία να διαχειρίζεσαι πολύ περισσότερα πράγματα από αυτά που θα σου αναλογούσαν. Δηλαδή αποκεφαλίστηκε η παλιά φρουρά [...]. Από τον στενό κύκλο συνεργατών συνταξιοδοτήθηκαν πάρα πολλοί, που μου άφησαν αυτή την αίσθηση, ότι δεν πρόλαβαν να μου μεταδώσουνε αυτά που ήξεραν πριν φύγουν. (Μ., μηχανικός σε φορέα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με 2 ανήλικα παιδιά και σύζυγο άνεργο)

Η παραπάνω μαρτυρία αναδεικνύει και μια σειρά από άλλα ζητήματα, που αφορούν το είδος της σχέσης που έχουν τα άτομα με την υπηρεσία ή τη δημόσια

επιχείρηση στην οποία εργάζονταν, την επαγγελματική κουλτούρα και ταυτότητα, την τεχνογνωσία και την εργασιακή εμπειρία κ.ο.κ.

Είναι γεγονός ότι οι μετατάξεις και οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις στόχευαν σε γενικές γραμμές σε ένα μεγαλύτερο σε ηλικία εργατικό δυναμικό, το οποίο είχε μεν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, όμως παράλληλα, λόγω προϋπηρεσίας, διέθετε και τεχνογνωσία και πείρα. Η αποχώρησή τους λοιπόν λειτούργησε σε ορισμένες περιπτώσεις και ως απαξίωση αυτής της συσσωρευμένης γνώσης. Τέτοια ήταν η περίπτωση μεταταχθέντων από τον ΟΣΕ, όπου πέρα από τα προβλήματα που προέκυψαν λόγω περικοπών αναδείχθηκαν και άλλα ζητήματα. Οι μεταταχθέντες δεν μπορούν να κατανοήσουν τους λόγους για τους οποίους απαξιώνεται η συσσωρευμένη τεχνογνωσία και εμπειρία τους. Δηλαδή δεν φαίνεται λογικό στα μάτια τους ένας οργανισμός που επένδυσε πάνω τους ξαφνικά να τους διώχνει. Εν μέρει πρόκειται για ένα βίωμα «αποειδίκευσης του παρελθόντος τους» ανάλογο με εκείνο που περιγράφει η Linhart (2005) στην περίπτωση των εργαζομένων των οποίων η επιχείρηση κλείνει.

> *Ο ΟΣΕ αυτή τη στιγμή δεν μπορεί να λειτουργήσει σε επίπεδο εξυπηρέτησης επιβατών, δρομολόγια κ.λπ. Και ζητάει πάλι κόσμο με τις ειδικότητες που έδιωξε. Δηλαδή εδώ είναι το παράλογο του κρατικού μηχανισμού. Είναι δυνατό να διώχνεις ανθρώπους που έχεις εκπαιδεύσει, που έχουν ειδικότητες; Να τους διώχνεις και τώρα να μην μπορείς να κινήσεις τα τρένα γιατί τους έχεις διώξει; Δηλαδή ήμαρτον. [...] Πραγματικά έφυγε όλος ο κόσμος ο καλός. Όλο το enfant gâté του σιδηροδρόμου. Πολλές ειδικότητες. Και κυριολεκτικά αυτοί που έχουνε μείνει δυσκολεύονται πολύ στη συνεννόηση μεταξύ τους. Δηλαδή δεν είναι εκείνοι οι γνώστες. Οι γνώστες φύγανε όλοι. Και έχουνε μείνει, όπως είπα, ο κατιμάς. Αυτοί είναι άρτζι μπούρτζι.* (Σ., 57 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, μετατάχθηκε σε δήμο από τον ΟΣΕ)

> *Με πείραξε ότι μας πήρε ο ΟΣΕ, μας εκπαίδευσε, πιστοποιημένο προσωπικό για την ηλεκτροκίνηση και όλα αυτά, και μετά στο τέλος σού λέει: «Σήκω φύγε, δεν σε θέλω.* (Γ., 56 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, μετατάχθηκε σε ασφαλιστικό φορέα από τον ΟΣΕ, όπου εργαζόταν ως προσωπικό αμαξοστοιχίας)

4.2.7 «Υποχρεωτικές» μετατάξεις και ένταξη σε νέο επαγγελματικό περιβάλλον

Πέραν τούτου, σε ορισμένες περιπτώσεις εργαζομένων που πέρασαν 25-30 χρόνια στον ίδιο εργασιακό χώρο οι δεσμοί δεν ήταν μόνο επαγγελματικοί. Βγαίνουν από έναν κόσμο και μπαίνουν σε έναν άλλο, ο οποίος τους είναι ξένος. «Ήρθα σαν ξένος», όπως μας είπε στη συνέντευξη ο προηγούμενος μεταταχθείς. Ο ίδιος συνεχίζει:

> *Ακόμα νομίζω ότι είμαι στον ΟΣΕ. [Ήταν] Και πολλά τα χρόνια, αλλά και επειδή από τον ΟΣΕ έζησα την οικογένειά μου με κάποια σχετική άνεση σε σχέση με τα σημερινά δεδομένα και αισθάνομαι αγάπη για τον ΟΣΕ· δηλαδή και να πάρω σύνταξη από εδώ, η ψυχή μου και το σώμα μου θα είναι στον ΟΣΕ ακόμα, που ήμουν 29 χρόνια και όχι τα 5 εδώ.*

Το αίσθημα ότι είναι «ξένο σώμα» στους εργασιακούς χώρους όπου μετατάχθηκαν είναι κοινό μεταξύ των ερωτώμενων που πέρασαν από μια τέτοια διαδικασία.

> *Μας έχει τσακίσει τη ζωή αυτή η μετάταξη. Γιατί αν ήμασταν μες στη δουλειά μας, μες στον οργανισμό, μες στην υπηρεσία, θα αντιμετωπίζαμε το πρόβλημα σαν υπηρεσία, σαν όλοι μαζί συλλογικά. Τώρα βρεθήκαμε αλλού γι' αλλού ο καθένας. [...] Με άγνωστους ανθρώπους, δεν μπορείς ούτε δανεικά να ζητήσεις ούτε κάτι. Ενώ εκεί μεταξύ μας κάτι βοηθούσε ο ένας τον άλλο. Εδώ ούτε και αυτό δεν μπορεί να γίνει.* (Λ., 53 χρονών, έγγαμος, 2 ενήλικα παιδιά, μετατάχθηκε από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ σε ασφαλιστικό φορέα)

> *Μου λείπει η δουλειά μου. Οπωσδήποτε. Ήμασταν μια φουρνιά του '84, είχαμε γίνει φίλοι, άλλοι κουμπαριές, οικογενειακές σχέσεις. Και τώρα ξαφνικά βρεθήκαμε σε ένα ξένο, κατά κάποιο τρόπο, περιβάλλον.* (Γ., 54 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, μετατάχθηκε σε ασφαλιστικό φορέα από τον ΟΣΕ όπου εργαζόταν ως προσωπικό αμαξοστοιχίας)

Πέραν του αισθήματος ότι είναι «ξένοι» στους νέους εργασιακούς τους χώρους, είναι αναγκασμένοι να αφήσουν πίσω όλη τη συσσωρευμένη γνώση τους και να μάθουν από την αρχή «σαν να ήταν νέοι» μια καινούρια δουλειά:

> *Ε, ναι, εκεί που ήμουν προϊστάμενος, μετά από 28-29 χρόνια, [και] περίμενα να έλθει η σειρά μου να ασκήσω κάποια καθήκοντα ανώτερου*

βαθμού, ξαναπήγα δηλαδή σαν αρχική πρόσληψη, λες και ήμουνα 20 χρονών παιδάκι. [Ήρθα] Ως πρωτοδιοριζόμενος. Σαν αρχική πρόσληψη. Ούτε ο βαθμός μετρούσε ούτε ο μισθός ούτε τίποτα. Μόνο τα χρόνια υπηρεσίας, και αυτό σαν χρονοεπίδομα, το οποίο ενσωματώνεται στο μισθό που παίρνω τώρα. [...] Εντάξει, το προσωπικό μάς φέρθηκε κάπως καλά, αν και στην αρχή νόμιζε ότι είμαστε νέοι, κατά κάποιον τρόπο, και ότι θα μας βάλουν, θα μας στριμώξουν στη δουλειά, όπως συμβαίνει σε κάθε νέα υπηρεσία. Όταν είδαν ότι όλοι έχουμε πάνω από τριάντα χρόνια και είμαστε μιας κάποιας ηλικίας, συνειδητοποίησαν ότι δεν είμαστε καινούριοι. Και προσαρμοστήκαν και αυτοί και εμείς σε μια ενδιάμεση κατάσταση. (Β., 50 χρονών, έγγαμος, 2 ενήλικα παιδιά, μετατάχθηκε από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ σε νοσοκομείο)

Όπως και να το κάνεις, δεν είναι και τόσο εύκολο να προσαρμοστείς ξαφνικά, όταν έχεις μάθει σε μια δουλειά 28 χρόνια. [...] Δουλεύεις 28 χρόνια και όμως είσαι καινούριος, σαν να προσλήφθηκες σήμερα. (Γ., 45 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, μετατάχθηκε από τον ΟΣΕ και πλέον εργάζεται ως φύλακας σε αρχαιολογικό χώρο)

Η επαγγελματική ταυτότητα του σιδηροδρομικού είναι τόσο ισχυρή, που δεν μπορούν να την αποποιηθούν, ειδικά με δεδομένο ότι μετατάσσονται σε χώρους εργασίας, δήμους, νοσοκομεία και ασφαλιστικούς φορείς, όπου λόγω ηλικίας ή χαμηλής ειδίκευσης τους ανατίθεται εργασία η οποία στα μάτια τους φαίνεται ως απλή εκτελεστική και άνευ ουσίας.

Οι μεταταχθέντες σιδηροδρομικοί δηλώνουν ότι, αν τους ζητούσαν να επιστρέψουν, θα το έκαναν αμέσως και δίχως ενδοιασμό. Σε αυτό συντελεί και το γεγονός ότι μιλάμε για σιδηροδρομικούς 2ης και 3ης γενιάς. Δηλαδή, ο ΟΣΕ δεν ήταν γι' αυτούς μια απλή δουλειά, αλλά κάτι πολύ παραπάνω· ήταν η οικογένειά τους, οι φίλοι τους, η ζωή τους…

Μα είμαι σε μια αναστάτωση, αυτό δεν το έχω ξεπεράσει και ούτε πρόκειται να το ξεπεράσω, πιστεύω. [...] Ε, βέβαια έχασα τους φίλους μου, την προσωπικότητά μου, έχασα τον εαυτό μου, έχασα τη ζωή μου, έχασα τα πάντα, έχασα [...]. [Έχασα] Όλο τον κύκλο μου, την προσωπικότητά μου όλη, το είναι μου, τριάντα χρόνια χάθηκαν ξαφνικά, διά μαγείας. Σαν να μην υπήρξα ποτέ στο σιδηρόδρομο, σαν να μην είχα καμία σχέση ποτέ. [...] Όλη η καριέρα μου, όλη μου η ζωή έχει διαγραφεί. Διαγράφτη-

κα εγώ, διαγράφτηκε η ζωή μου, διαγράφτηκε η καριέρα μου, διαγράφτηκαν τα πάντα. Μας πήραν την ταυτότητά μας, τη ζωή μας. [...] Ήταν η ζωή μου, ήταν η προσωπικότητά μου, ήταν το είναι μου, είχα τους φίλους μου, είχα τις παρέες μου, είχα τη δουλειά μου, ήξερα τι θα κάνω, ήξερα πώς θα φερθώ, πώς θα συμπεριφερθώ, τώρα δεν ξέρω τίποτα, δεν κάνω τίποτα, κάθομαι σε ένα γραφείο και περνάει κάποιος να του δώσω μια πληροφορία ή οτιδήποτε άλλο. Ουσιαστικά δεν κάνω τίποτα. (Λ., 53 χρονών, έγγαμος, 2 ενήλικα παιδιά, μετατάχθηκε από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ σε ασφαλιστικό φορέα)

Το να είσαι συνεπώς σιδηροδρομικός σήμαινε ταυτόχρονα ότι ήσουν μέλος μιας εργασιακής κοινότητας με πολύ ισχυρή επαγγελματική κουλτούρα. Όπως μας λέει ο Σ. (57 χρονών, έγγαμος, 1 παιδί, μετατάχθηκε από τον ΟΣΕ σε δήμο):

Αισθάνομαι πραγματικά σιδηροδρομικός. Δεν μπορώ να αισθανθώ σαν συναδέλφους αυτούς τους καινούριους φίλους [αναφέρεται στη νέα του δουλειά], θα έλεγα. Γιατί, όπως είπα και προηγουμένως, από αυτούς δεν είχα κανένα παράπονο. Με περιέβαλαν με πολλή αγάπη και κατανόηση. Είναι φίλοι μου, δεν είναι όμως συνάδελφοί μου. Δεν ξέρω τι άλλο να πω. Ήμουν, είμαι και θα είμαι σιδηροδρομικός.

Σε ερώτημά μας σχετικά με το τι τον πείραξε περισσότερο σε σχέση με τις μετατάξεις, πέραν των μισθολογικών περικοπών, ο ίδιος συνεντευξιαζόμενος μας απάντησε τα εξής:

Κοίταξε, οι περικοπές... πραγματικά και εγώ δεν τις βάζω τόσο, γιατί βλέπαμε ότι θα γίνουν περικοπές. Ή εδώ ή εκεί. Ή νωρίτερα ή αργότερα θα έκαναν κάποιες περικοπές. Δεν είναι αυτό που με έχει πειράξει τόσο πολύ. Είναι ότι, αν και έκανα οικειοθελώς την αίτηση, και όχι μόνο εγώ, [...] το 80% περίπου δεν θέλαμε να φύγουμε και φύγαμε υπό το καθεστώς του φόβου και της ανασφάλειας... Ναι, είναι παράπονό μας. Αισθανόμαστε εκδιωγμένοι. Σαν να ανοίξανε την πόρτα και να μας πετάξανε έξω. Μας ξεφτίλισαν. Δεν ξέρω τι άλλη λέξη να χρησιμοποιήσω. Αυτό που μου λείπει; Αυτό είναι το ένα σκέλος. Το άλλο είναι ότι ήταν η δουλειά που μου άρεσε, που αγαπούσα. Την έκανα με άνεση, κάτω από όλες τις συνθήκες. Και με οποιοδήποτε κόστος. Δηλαδή θα μπορούσα να δουλέψω και υπερωρίες, και να μη ζητήσω μετά υπερωρίες. [...] Τέλος πάντων! Ήταν η δουλειά που μου άρεσε. Και αυτό ήταν το κυριότερο.

[...] Ήταν η δουλειά μας, που αγαπούσαμε και τιμούσαμε. [...] Αυτό που με ενοχλεί είναι ότι δεν είμαι πια στη δουλειά. Αυτό είναι το μεγαλύτερό μου παράπονο. Δυστυχώς.

Μάλιστα, ο ίδιος συνεντευξιαζόμενος δήλωσε ότι το μεγαλύτερό του πρόβλημα ήταν να ανακοινώσει στον πατέρα του (συνταξιούχο σιδηροδρομικό) ότι δεν δουλεύει πια στον ΟΣΕ:

Οι γονείς μου γενικότερα, από σιδηροδρομική οικογένεια, δεν μπορούσαν να το κατανοήσουν ότι θα μ' έδιωχναν από τον ΟΣΕ, ότι θα έφευγα από τον ΟΣΕ. Τους ήταν αδιανόητο. Ακόμα και σήμερα με ρωτάνε πράγματα για τον ΟΣΕ, γιατί νομίζουν ότι είμαι ακόμα εκεί. Γι' αυτούς πιστεύω ότι ήταν το δυσκολότερο απ' όλους μας να το χωνέψουν, ότι πια δεν θα ήμουνα στον ΟΣΕ.

Όλα τα παραπάνω αποσπάσματα αναδεικνύουν την ιδιαίτερη επαγγελματική κουλτούρα και ταυτότητα των σιδηροδρομικών και εν μέρει συγκλίνουν με τα συμπεράσματα άλλων ερευνών που μελετούν το εν λόγω επάγγελμα. Στις αναλύσεις του ο Strangleman (1999) είχε δείξει πως η ιδιωτικοποίηση των βρετανικών σιδηροδρόμων είχε επηρεάσει την οργανωτική και την εργασιακή κουλτούρα των σιδηροδρομικών και είχε προκαλέσει γενικευμένο αίσθημα νοσταλγίας, ειδικά στους παλαιότερους. Η νοσταλγία αυτή δεν είναι ένα εξατομικευμένο συναίσθημα ή ένα περιθωριακό φαινόμενο, αλλά μια νοσταλγία οργανωσιακού χαρακτήρα (organizational nostalgia), που εκφράζει περισσότερα μέλη ενός οργανισμού και συγκροτεί την κυρίαρχη συναισθηματική φύση ορισμένων οργανισμών. Αυτή η νοσταλγία δεν σημαίνει ακριβώς ότι τα άτομα «ζουν στο παρελθόν», αλλά είναι μια συνθήκη που εκπηγάζει τόσο από το παρόν όσο και από το παρελθόν. Συχνά, οι άνθρωποι αυτοί, κατά τη διάρκεια ή μετά το πέρας επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων ή προγραμμάτων που στοχεύουν στην αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας, προσκολλώνται στην εικόνα ενός «χρυσού παρελθόντος» (Strangleman, 1999). Η αβεβαιότητα του παρόντος και η αμφισβήτηση της ταυτότητας των μελών μιας οργάνωσης «θέτουν σε κίνηση» τη νοσταλγία και το αίσθημα του ανήκειν. Κάτι ανάλογο είχε γίνει και στην περίπτωση των σιδηροδρομικών στη Βρετανία κατά την περίοδο της ιδιωτικοποίησης των σιδηροδρόμων στις αρχές της δεκαετίας του '80. Στην ανάλυσή του σχετικά με τους ιταλικούς σιδηροδρόμους ο Maggi (2007) δείχνει ότι, παρά την πληθώρα των επαγγελμάτων των σιδηροδρομικών και τις ιεραρχίες, υπήρχε συνοχή μεταξύ των εργαζομένων, που

βασιζόταν στο αίσθημα υπερηφάνειας, το οποίο το μοιράζονταν όλοι, ότι εργάζονταν για το σιδηρόδρομο. Αυτή η παλιά επαγγελματική ταυτότητα αμφισβητήθηκε την εποχή των ιδιωτικοποιήσεων τη δεκαετία του '90. Στην περίπτωση των συνεντευξιαζομένων μεταταχθέντων σιδηροδρομικών ενδέχεται η μετάταξη να ενεργοποίησε την οργανωσιακή νοσταλγία και το αίσθημα του ανήκειν.

Αυτή η ταύτιση με την επιχείρηση, η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων και η αδυναμία να αντιληφθούν τον εαυτό τους εκτός της επιχείρησης διαφάνηκαν και σε άλλες περιπτώσεις εργαζομένων σε δημόσιου χαρακτήρα επιχειρήσεις. Ενδεικτική είναι η μαρτυρία της Γ. (38 χρονών, άγαμη), που εργάζεται στο μετρό από το 2004, η οποία υποστηρίζει ότι και στη συγκεκριμένη επιχείρηση υπάρχει εργασιακή αλληλεγγύη ανάλογη με εκείνη που επικρατεί στους σιδηροδρομικούς:

> *Εεε, υπήρχε… και ακόμα τώρα υπάρχει μία εργασιακή αλληλεγγύη μεταξύ μας, και απ' ό,τι είδα αυτό είναι κάτι το οποίο υπάρχει γενικότερα στο σιδηρόδρομο, ας πούμε. […] Ναι, είναι κάπως παράδοση. Δηλαδή οι υπάλληλοι του ΗΣΑΠ, που είναι κάπως πιο παλιοί υπάλληλοι από εμάς και τα λοιπά, το έχουνε πολύ έντονο αυτό. […] Ξέρεις, εεε, με τους συναδέλφους μου εδώ μπήκαμε πολύ νέα παιδιά και έχουμε μεγαλώσει μαζί. […] Στο μετρό εννοώ, εεε, με τα παιδιά αυτά ζήσαμε μια δεύτερη φοιτητική κατάσταση. Εντάξει, δεν είχαμε πλέον, μακάρι να ήμασταν στη φάση που το μόνο που χρωστάγαμε ήτανε μαθήματα, αλλά το έχουμε ξεπεράσει αυτό, χρωστάμε κι άλλα πράγματα. Και με πολλούς έχουμε δεθεί. Ακόμα και με άσχημες καταστάσεις. Τώρα με την κρίση τα βλέπεις αλλιώς τα πράγματα. Λες: «Εντάξει, και τι έγινε τότε που μου έκανε η Χριστίνα αυτό; Εεε, εντάξει άσ' το. Τώρα κι αυτή δεν έχει να φάει». Τώρα τι να πάω να της πω; «Γιατί μου έκανες αυτό;» ή «Μου πείραξες αυτό τον πελάτη» ή «Μου έκανες εκείνο ή αυτό»; Δεν έχουν και νόημα αυτά. Θα μου λείψει η καθημερινή τριβή με τους συναδέλφους, γιατί έχω κάνει φιλίες μέσα στο μετρό. Έχω δεθεί με ανθρώπους που τους αγαπώ και με αγαπούνε πάρα πολύ.*

Ανάλογες υπήρξαν οι μαρτυρίες παλαιότερων εργαζομένων σε επιχειρήσεις που βρίσκονται ένα βήμα πριν από την ιδιωτικοποίηση, όπως η Ελληνική Αμυντική Βιομηχανία.

4.2.8 Από την εργασιακή ανασφάλεια στην κοινωνική ανασφάλεια

Όπως και στην περίπτωση των ανέργων, έτσι και στην περίπτωση των εργαζομένων η εργασιακή ανασφάλεια συνοδεύεται από γενικευμένη κοινωνική ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον.

> *Δεν είμαι αισιόδοξη και με ενοχλεί που οι κυβερνώντες δεν κάνουνε κάτι. Δεν το βλέπουνε; Επίτηδες το κάνουνε; Δεν ξέρω. Δεν το βλέπουν δηλαδή ότι ο κόσμος δεν έχει δουλειά; Αν δεν έχει δουλειά, πώς θα σε πληρώσει; Τι κάνεις για να φέρεις δουλειές; Δεν θέλω στο Δημόσιο. Είμαι κατά του Δημοσίου, παρά το ότι δουλεύω εκεί. Δώσ' το στον ιδιώτη, κανένα πρόβλημα. Τι κάνεις όμως [για] να φέρεις εταιρείες στην Ελλάδα, [για] να ανοίξουνε δουλειές. Εντάξει, με έδιωξες εμένα από το Δημόσιο, από την τάδε υπηρεσία. Πού θα πάω για δουλειά; Έφερες κάποιο εργοστάσιο που μπορώ να δουλέψω; Θα πάω για εργάτης, δεν με πειράζει. Δεν νομίζω ότι κανένας πλέον ελπίζει ή θέλει ή σου λέει «σπούδασα το τάδε, θα δουλεύω εκεί».* (Ν., 39 χρονών, άγαμη, δουλεύει με σύμβαση έργου στην ανακύκλωση, ήταν να απολυθεί, παραμένει με ασφαλιστικά μέτρα στην εργασία της)

Η μείωση του εισοδήματος και η αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον τούς ωθούν στην αναζήτηση λύσεων ανάλογων με εκείνων που συναντήσαμε στην περίπτωση των ανέργων (επιστροφή στον τόπο καταγωγής, αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό κ.ο.κ.).

> *Στέλνω βιογραφικά στο εξωτερικό, εεε, ψάχνω να βρω δουλειά εκτός Ελλάδος. […] Ψάχνω στην Αγγλία συγκεκριμένα και ψάχνω και στο Κατάρ. Σε συγκεκριμένες εταιρείες ζητάω ως…. ψάχνω στο αντικείμενο των δημοσίων σχέσεων, στη δουλειά μου, σε αυτό που ξέρω να κάνω, σε αυτό που έχω μάθει τόσο καλά μέσα από το μετρό να κάνω. Δηλαδή οφείλω πολλά στο μετρό. Πάντα το… έμαθα από παιδί να εκτιμώ το ψωμί που βγάζω και αυτόν που μου το δίνει.* (Γ., 38 χρονών, άγαμη, εργαζόμενη στο μετρό)

Άλλους πάλι –ειδικά αν είναι μεγαλύτερης ηλικίας– η γενικευμένη εργασιακή και μισθολογική αβεβαιότητα τους ωθεί σε πρακτικές όπως η πρόωρη συνταξιοδότηση. Σε αυτή την περίπτωση, η πρόωρη συνταξιοδότηση έχει καθαρά αμυντικό χαρακτήρα με σκοπό να διασφαλιστούν κάποια κεκτημένα και να αποφευχθούν περαιτέρω εισοδηματικές περικοπές.

Ήθελα 2 χρόνια ακόμα, αλλά ανησύχησα πολύ. Έβλεπα την κρίση να έρχεται και επέσπευσα λίγο τη σύνταξή μου για να πάρω εφάπαξ [...]. Θα καθόμουν άλλα 2 χρόνια όσο δικαιούμουν [...]. Έφυγα αποκλειστικά για οικονομικούς λογούς, για να επωφεληθώ από τα προνόμια. [...] Τον Ιούνιο δεν αποχαιρέτησα καν τους συναδέλφους μου και τον Σεπτέμβριο βρέθηκα συνταξιούχος. Ήταν μια απόφαση βεβιασμένη και με ενόχλησε και πολύ. Μου κόστισε πολύ. (Α., 57 χρονών, έγγαμη, 3 παιδιά, συνταξιούχος δασκάλα, πρόωρη συνταξιοδότηση)

Πριν δυο μήνες πριν φύγω μας είχανε κάνει μια μεγάλη περικοπή [...] 500 με 550 ευρώ [...]. Μπόρεσα και πήρα μία σύνταξη, βέβαια μειωμένη, για λίγο, για δέκα μήνες που μου λείπανε για να έχω το όριο, το οποίο μετά ένα μήνα απ' όταν έφυγα ανέβηκε στα 62 και πιθανόν, όταν θα έφτανα τα 62, να επιμηκυνόταν και άλλο. Ένας σημαντικός λόγος που έφυγα ήταν και αυτός, η αβεβαιότητα. [...] Εξαναγκάστηκα· ένα μήνα πριν φύγω ούτε καν το είχα σκεφτεί, δεν το είχα σκεφτεί, ένα μήνα πριν φύγω καθόλου [...] ήταν κάτι πολύ αιφνίδιο. (Μ., 59 χρονών, άγαμη, εργαζόταν ως δικηγόρος στο νομικό τμήμα τράπεζας, πρόωρη συνταξιοδότηση)

5. Συμπεράσματα

Οι μέχρι σήμερα στατιστικές μελέτες για την ανεργία και την εργασιακή επισφάλεια έχουν δείξει ότι αυτές αφορούν αισθητά μεγαλύτερο κομμάτι του πληθυσμού και των εργαζομένων σε σχέση με την περίοδο πριν την οικονομική κρίση. Πέραν της σημαντικής αύξησης του αριθμού των ανέργων, η εργασιακή επισφάλεια αφορά πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων, ακόμα και κατηγορίες εργαζομένων των οποίων η εργασιακή σχέση διακρινόταν μέχρι πρότινος από σχετική σταθερότητα, από εργασιακή και μισθολογική ασφάλεια. Ως εκ τούτου, οι έννοιες της ανεργίας και της εργασιακής επισφάλειας αποκτούν μεγαλύτερο εύρος και διαφορετικό περιεχόμενο, συμπεριλαμβάνοντας μορφές απασχόλησης και καθεστώτα εργασίας τα οποία μέχρι πρότινος θεωρούνταν πιο «προστατευμένα».

Ως προς το πώς τα υποκείμενα βιώνουν την ανεργία και την εργασιακή επισφάλεια, πέρα από τους «παραδοσιακούς» παράγοντες που επιδρούν στο βίωμα αυτό (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, οικονομική κατάσταση των ατόμων και του νοικοκυριού στο οποίο ζουν κ.λπ.), η οικονομική κρίση φαίνεται να επηρεάζει καθοριστικά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται την παρούσα αλλά και τη μελλοντική τους κατάσταση. Με άλλα λόγια, το βίωμα της ανεργίας και της εργασιακής επισφάλειας δεν μπορεί να ειδωθεί ανεξάρτητα από τις γενικότερες εξελίξεις που καταγράφονται στην ελληνική οικονομία και στην ελληνική αγορά εργασίας μετά την κρίση. Έτσι, για παράδειγμα, οι πρόσθετες οικονομικές υποχρεώσεις (φόροι κ.ο.κ.) που επιβαρύνουν τα υποκείμενα και τα νοικοκυριά, το αβέβαιο εργασιακό μέλλον γι' αυτούς που εργάζονται, οι χαμηλές προσδοκίες εύρεσης εργασίας για τους ανέργους ή ακόμα και η δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα οικογενειακά και τα συγγενικά δίκτυα να διαδραματίσουν τον παραδοσιακό τους ρόλο ως υποστηρικτικοί θεσμοί είναι παράγοντες που επιδρούν με αρνητικό τρόπο στα συγκεκριμένα βιώματα. Στην παρούσα, λοιπόν,

συγκυρία το βίωμα της «αποθάρρυνσης» φαίνεται να κυριαρχεί έναντι των άλλων βιωμάτων.

Αν και από τυπικής απόψεως η ανεργία και η επισφαλής απασχόληση είναι διακριτά φαινόμενα, είναι πολύ δύσκολο σε επίπεδο ανάλυσης να τα διαχωρίσουμε, διότι συχνά οι περίοδοι ανεργίας και επισφαλούς εργασίας διαδέχονται οι μεν τις δε (ή και συνυπάρχουν στο πλαίσιο της μαύρης εργασίας), ενώ από την άλλη, αν θέλουμε να δούμε τις πραγματικές επιπτώσεις της κρίσης με αφετηρία την απασχόληση πάνω στις συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής (Narotzky, 2007· Σπυριδάκης, 2010) των νοικοκυριών, βλέπουμε ότι σε πολλά νοικοκυριά οι δύο συνθήκες συνυπάρχουν. Επιπλέον, δημιουργείται μια γκρίζα ζώνη στις συνθήκες ζωής των υποκειμένων που περιλαμβάνει τα άκρα ενός διπόλου αποτελούμενου από την πρότερη και τη σημερινή κατάστασή τους, το οποίο εμπεριέχει ποικιλία μορφών υποβαθμισμένης και χαμηλού κύρους εργασίας, καθώς και πολλές ετεροαπασχολήσεις.

Με βάση τα δεδομένα της έρευνας, φαίνεται να μην επιβεβαιώνεται η ρητορική ότι η ασφάλιση κατά της ανεργίας παθητικοποιεί τα υποκείμενα παρωθώντας τα σε ένα είδος «βολικής» χρήσης των όποιων κρατικών επιδομάτων (Edgell, 2006). Τούτο οφείλεται κατ' αρχάς στο γεγονός ότι, όπως επισημαίνει ο Καραντινός (2012: 91): «το σύστημα επιδότησης της ανεργίας στη χώρα μας είναι ένα από τα λιγότερο γενναιόδωρα στις χώρες της ΕΕ».

Στο πλαίσιο αυτό, το δεδομένο που αναδύεται ιδιαίτερα έντονα αφορά την κεντρικότητα της εργασίας στη ζωή των υποκειμένων, τα οποία αναζητούν διαρκώς απασχόληση, κάτι που καταδεικνύει περίτρανα ότι διαπνέονται από μια κουλτούρα ιδιαίτερης εργασιακής ηθικής η οποία βασίζεται στην παρελθούσα εργασιακή εμπειρία τους και προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό τα μελλοντικά τους σχέδια περί εργασίας. Στοιχεία αυτής της εργασιακής ηθικής ανιχνεύονται έντονα στην οργανωσιακή κουλτούρα του περιβάλλοντος εργασίας των υποκειμένων, όπως οι πρώην υπάλληλοι στον ΟΣΕ. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν σχετικές ανθρωπολογικές μελέτες, κατά τις οποίες η επικρατούσα κουλτούρα στο χώρο εργασίας κωδικοποιεί συμπεριφορές και στάσεις δημιουργώντας ακόμα και προϋποθέσεις για περαιτέρω εργασιακή εξειδίκευση (Gamst, 1980).

Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τη μελέτη του Marienthal ως προς συγκεκριμένες επενέργειες της ανεργίας. Σε ένα πρώτο επίπεδο αναδείχθηκε το γεγονός ότι η εργασία δεν αποτελεί μια απλή δι-

αδικασία επιβίωσης, αλλά ότι ενέχει πολλές άρρητες διαστάσεις και λειτουργίες, οι οποίες στην περίοδο της ανεργίας μετατρέπονται σε απώλειες. Σύμφωνα με τη μελέτη στο Marienthal τα υποκείμενα βίωσαν συνδυαστικά τις εξής απώλειες:

1. της δομής του χρόνου με πλαίσιο αναφοράς την καθημερινότητα, την εβδομάδα, το μήνα ή ακόμα και το χρόνο,
2. των κοινωνικών επαφών πέρα από αυτές στο άμεσο νοικοκυριό,
3. της αίσθησης ενός συλλογικού σκοπού και της επίτευξής του,
4. της αυτοεκτίμησης, του στάτους και της ταυτότητάς τους,
5. μιας επαναλαμβανόμενης δραστηριότητας.

Όπως διεφάνη από τις μαρτυρίες των πληροφορητών, η πολλαπλότητα των απωλειών ως αποτέλεσμα της ανεργίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η εργασία υπό τη μορφή της απασχόλησης εξακολουθεί να αποτελεί τη βασική οδό σύνδεσης των υποκειμένων με την ευρύτερη κοινωνία. Οι απώλειες αυτές φαίνεται ότι επηρεάζουν σχεδόν με τον ίδιο τρόπο τόσο τους άντρες όσο και τις γυναίκες δίχως, ωστόσο, να προκαλούν ιδιαίτερους τριγμούς στον έμφυλο καταμερισμό εργασίας εντός του οίκου επιβεβαιώνοντας σχετικές μελέτες στο βρετανικό πλαίσιο αντίστοιχα (Morris, 1985). Από την άλλη, είναι κάτι παραπάνω από σαφές ότι η προκαλούμενη ανασφάλεια δεν οφείλεται απλώς στο γεγονός της απώλειας της εργασίας, αλλά κυρίως στο ότι αφενός υπό συνθήκες οικονομικής κρίσης το μέλλον μοιάζει άδηλο και αφετέρου στο ότι όσο επικρατεί αυτή η κατάσταση τόσο η εργασιακή ταυτότητα των υποκειμένων βιώνεται ως υποβάθμιση και καθοδική κινητικότητα ως προς την παρελθούσα συνθήκη. Η πραγματικότητα αυτή επιτείνεται εάν συνυπολογίσει κανείς την παράμετρο της ηλικίας και του φύλου σε συνδυασμό με ένα υπολειμματικό κοινωνικό κράτος.

Στη βάση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις συνεντεύξεις ο κίνδυνος της οικονομικής και της κοινωνικής υποβάθμισης γίνεται ακόμα μεγαλύτερος στο μέτρο που οι άνεργοι δεν έχουν κανέναν άλλο δρόμο ως προς την απασχόληση παρά τη μαύρη εργασία, την υποαπασχόληση και εν γένει την απασχόληση σε επισφαλείς θέσεις εργασίας με συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης. Οι σχετικές μαρτυρίες τους επιβεβαιώνουν πρόσφατες έρευνες στον ευρωπαϊκό χώρο, σύμφωνα με τις οποίες τα τελευταία είκοσι χρόνια οι μορφές πλήρους απασχόλησης δίνουν τη θέση τους σε μη σταθερές θέσεις εργασίας που είναι χαμηλά αμειβόμενες και τις οποίες καταλαμβάνουν εξ ανάγκης και όχι από επιλογή κυρίως άνεργα υποκείμενα. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί ένα είδος «περιστρεφόμενης πόρτας»

ανάμεσα σε μη ικανοποιητικές απασχολήσεις και στην προοπτική του να μην έχει κάποιος καμία απασχόληση (Gray, 2004).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι κρατικές πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας μοιάζουν αδύναμες και ανήμπορες να αντιμετωπίσουν το πραγματικό πρόβλημα, το οποίο δεν αποτελεί ένα απλό στατιστικό μέγεθος αλλά οικεία συνθήκη για έναν ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό ατόμων που βρίσκονται στις «παρυφές» ή εκτός της αγοράς εργασίας. Επιπροσθέτως, δίνοντας έμφαση μόνο στο ζήτημα της ανεργίας και υποβαθμίζοντας το ζήτημα των επισφαλών μορφών απασχόλησης, αδυνατούν (ή απλώς δεν θέλουν) να κατανοήσουν και να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της εξάπλωσης αυτών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τον (ακόμα) εργαζόμενο πληθυσμό. Το ζήτημα των «εργαζομένων και όμως φτωχών» (Ιωαννίδης κ.ά., 2012) σε τέτοια καθεστώτα εργασίας συχνά υποβαθμίζεται, παρά το γεγονός ότι αυτή η κατηγορία εργαζομένων βρίσκεται συνήθως στις παρυφές της αγοράς εργασίας και διατρέχει τον κίνδυνο να βρεθεί εκτός αυτής.

Βιβλιογραφία

Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*, Αθήνα: Κριτική.

Ιωαννίδης, Α., Παπαθεοδώρου, Χ. και Σουφτάς, Δ. (2012). *Εργαζόμενοι και όμως φτωχοί: Οι διαστάσεις της φτώχειας των εργαζομένων στην Ελλάδα*, Επιστημονική Έκθεση 6, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Ιωσηφίδης, Θ. και Σπυριδάκης, Μ. (επιμ.) (2006). *Ποιοτική κοινωνική έρευνα: Μεθοδολογικές προσεγγίσεις και ανάλυση δεδομένων*, Αθήνα: Κριτική.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα: Κριτική.

Καραντινός, Δ. (2012). «Αγορά εργασίας, εγγεγραμμένη ανεργία και ροές του εργατικού δυναμικού κατά τη διάρκεια της τρέχουσας οικονομικής ύφεσης», στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., και Φρονίμου, Ε. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2012: Όψεις της κρίσης*, Αθήνα: ΕΚΚΕ – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Κουζής, Γ. (χ.χ.). «Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας», http://aoratoi.files.wordpress.com/2010/03/panorama_ergasiakis_anasfaleias.doc.

Κυριαζή, Ν. (2005). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Λυμπεράκη, Α. και Τήνιος, Ρ. (2012). «Το κοινωνικό κράτος ("επίσημο" και "άτυπο"): Οι μεταρρυθμίσεις που ΔΕΝ έγιναν και η κρίση», στο *Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

Mason, J. (2003). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μουρίκη, Α. (2010). «Το "νέο προλεταριάτο": Επισφαλώς εργαζόμενοι – Οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας», στο Ναούμη, Μ., Παπαπέτρου, Γ., Σπυροπού-

λου, Ν., Φρονίμου, Ε. και Χρυσάκης, Μ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2010*, Αθήνα: ΕΚΚΕ – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Μπαλούρδος, Δ. και Σπυροπούλου, Ν. (2012). «Πορτραίτα της φτώχειας στην Ελλάδα της κρίσης», στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., και Φρονίμου, Ε. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2012: Όψεις της κρίσης*, Αθήνα: ΕΚΚΕ – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Narotzky, S. (2007). *Οικονομική ανθρωπολογία: Νέοι προσανατολισμοί*, Αθήνα: Σαββάλας.

Παναγιωτόπουλος, Ν. (2005). *Η οδύνη των ανέργων*, Αθήνα: Πολύτροπο.

Ροζανβαλόν, Π. (2003). *Το νέο κοινωνικό ζήτημα*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σαββάκης, Μ. (2013). *Μικροκοινωνιολογία και ποιοτική έρευνα: Θεωρητικά παραδείγματα και εμπειρικές εφαρμογές*, Αθήνα: Κριτική.

Σπυριδάκης, Μ. (2010). *Εργασία και κοινωνική αναπαραγωγή στη ναυπηγοεπισκευαστική βιομηχανία του Πειραιά*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Τσιώλης, Γ. (2002). «Αποβιομηχάνιση και βιογραφικοί μετασχηματισμοί: Ιστορίες ζωής βιομηχανικών εργατών του Λαυρίου», Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης - Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Τσιώλης, Γ. (2006). *Ιστορίες ζωής και βιογραφικές αφηγήσεις: Η βιογραφική προσέγγιση στην κοινωνιολογική ποιοτική έρευνα*, Αθήνα: Κριτική.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*, Αθήνα: Κριτική.

Τσουκαλάς, Κ. (1987). *Κράτος, κοινωνία, εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα*, Αθήνα: Θεμέλιο.

Araujo, P. (2013). «Destins tracés et contraction des horizons: être chômeuse au Portugal», *Genre, sexualité et société*, Automne.

Bennarosh, Y. (2006). *Le travail vu du chômage: Une comparaison hommes/femmes, Document de Travail*, 62, Centre d'études de l'emploi.

Bernard, H.R. (2006). *Research Methods on Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*, Oxford: Altamira Press.

Burgi, N. (2002). «Exiler, désœuvrer les femmes licenciées», *Travail, Genre et Sociétés*, 8, pp. 105-122.

Büssing, A. (1993). «Arbeitslosigheit: Differentielle Folgen aus psychologischer Sicht», *Arbeit*, 1, s. 5-19.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris: Gallimard.

Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*, Paris: La Découverte.

Demazière, D. (2013a). «Le chômage a-t-il encore un sens? Enseignements d'une comparaison dans trois métropoles», *Sociologie du Travail*, 55 (2), April-June, pp. 191-213.

Demazière, D. (2013b). «Typologie et description: À propos de l'intelligibilité des expériences vécues», *Sociologie*, 3 (4), pp. 333-347.

Demazière, D., Guimarães, N.A., Hirata, H. et Sugita, K. (2013). *Etre chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo: Une méthode de comparaison internationale*, Paris: Presses de Sciences Po.

Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, London: Sage.

Fryer, D. and Payne, R. (1984). «Proactive behavior in unemployment: Findings and implications», *Leisure Studies*, 3, pp. 273-295.

Gamst, F.C. (1980). *The Hoghead: An Industrial Ethnology of the Locomotive Engineer*, New York: Holt, Rinehart and Wilson.

Gray, A. (2004). *Unsocial Europe: Social Protection of Flexploitation?*, London: Pluto Press.

Howe, L. (1990). *Being Unemployed in Northern Ireland: An Ethnographic Study*, Cambridge: Cambridge University Press.

Kronauer, M. und Vogel, B. (1993). «Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit heute: Zwischen Chance auf Zeit und sozialer Ausgrenzung», *SOFI-Mitteilungen*, 20, s. 1-14.

Lazarsfeld, P., Jahoda, M. et Zeisel, H., (1982 [1933]). *Les chômeurs de Marienthal*, Paris: Editions du Minuit.

Ledrut, R. (1961). «Les chômeurs: faiblesse sociale et sentiment de faiblesse», *Revue Française de Sociologie*, 2, pp. 177-195.

Lemaire, R. (1987). «La compétence temporelle des personnes en chômage (revue de la littérature)», *Revue Santé mentale au Québec*, 12 (2), Novembre, pp. 76-81.

Linhart, D. (2005). «D'un monde à l'autre: la fermeture d'une entreprise», *Revue de l'Ires*, 47, pp. 81-94.

Linhart, D. et Maruani, M. (1982). «Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses», *Travail et emploi*, 11.

Linhart, D., Rist, B. et Durand, E. (2002). *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris: Erès.

Loisy, C. (2000). «Pauvreté, précarité, exclusion: Définitions et concepts» dans *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, Paris: ONPES.

Mollona, M. (2009). *Made in Sheffield: An Ethnography of Industrial Work and Politics*, Oxford: Berghahn Books.

Maggi, S. (2007). «Le cheminot en Italie: Image et culture», *Revue d'histoire des chemins de fer*, 36-37, pp. 335-350.

Morris, L. (1985). «Renegotiation of the domestic division of labour in the context of male redundancy», in Roberts, B., Finnegan, R. and Gallie, D. (eds), *New Approaches to Economic Life*, Manchester: Manchester University Press.

Newman, K.S. (1999). *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*, Los Angeles: University of California Press.

O'Reilly, K. (2005). *Ethnographic Methods*, London: Routledge.

Papadopoulos, T. and Roumpakis, A. (2013). «Familistic welfare capitalism in crisis: Social reproduction and anti-social policy in Greece», *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29 (3), pp. 204-224.

Pappas, G. (1989). *The Magic City: Unemployment in a Working-Class Community*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

Paugam, S. (1991). *La disqualification sociale: Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris: PUF.

Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris: PUF.

Paugam, S. (2006). «*L'épreuve du chômage: Une rupture cumulative des liens sociaux?*», *Revue européenne des sciences sociales,* 3, pp. 11-27.

Raynaud, I. (2007). *«La problématique de l'identité appliquée à la catégorie des chômeurs», Revue d'histoire des chemins de fer*, pp. 36-37.

Raveyre, M.F. (coord.) (2005). «Introduction: Restructurations. Nouveaux enjeux», *La revue de l'IRES*, 47, numéro spécial.

Schnapper, D. (1994 [1981]). *L'épreuve du chômage*, Paris: Gallimard.

Spyridakis, M. (2013). *The Liminal Worker: An Ethnography of Work, Unemployment and Precariousness in Contemporary Greece*, Farnham: Ashgate.

Starrin, B. and Larson, G. (1987). «Coping with unemployment: A contribution to the understanding of womans' unemployment», *Social Science and Medicine*, 25 (2), pp. 163-171.

Strangleman, T. (1999). «The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry», *Sociology*, 33 (4), pp. 725-746.

Trotzier, C. (2006). «Le choc du licenciement: Femmes et hommes dans la tourmente», *Travail, Genre et Sociétés*, 16, pp. 19-37.

Yvon, F. et Clot, Y. (2001). «Le travail en moins: Une approche psychologique de l'activité», *Cités*, 8, pp. 63-73.

Wadel, C. (1973). *Now, Whose Fault is That? The Struggle for Self-Esteem in the Face of Chronic Unemployment*, St. John's, Newfoundland: Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.

Παράρτημα

	ΑΡΧΙΚΑ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΑΝΕΡΓΟΙ	Ε.	Γυναίκα	32	Άγαμη	Άνεργη, εργαζόταν στο τμήμα μάρκετινγκ εφημερίδας που έκλεισε, μέχρι τον Μάρτιο του 2012 λάμβανε το επίδομα επίσχεσης
	Θ.	Γυναίκα	35	Έγγαμη, 2 παιδιά	Άνεργη, εργαζόταν σε εταιρεία εισαγωγής τροφίμων και ποτών, απολύθηκε τον Μάιο του 2012
	Φ.	Γυναίκα	38	Έγγαμη, 1 παιδί	Άνεργη από τον Οκτώβριο του 2012, εργαζόταν σε τράπεζα με καθεστώς ενοικίασης
	Α.	Γυναίκα	33	Έγγαμη, 1 παιδί	Άνεργη, εργαζόταν σε ιδιωτική εταιρεία
	Τ.	Γυναίκα	43	Άγαμη	Άνεργη δημοσιογράφος, εργαζόταν με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, συμπληρώνει το εισόδημά της υποαπασχολούμενη με καθεστώς μαύρης εργασίας
	Χ.	Γυναίκα	32	Άγαμη	Άνεργη, εργαζόταν σε εμπορική-διαφημιστική εταιρεία. Τώρα κάνει λίγα ιδιαίτερα μαθήματα
	Σ.	Γυναίκα	42	Διαζευγμένη, 1 παιδί	Άνεργη, εργαζόταν ως διαφημίστρια
	Μ.	Γυναίκα	26	Άγαμη	Άνεργη
	Γ.	Γυναίκα	53	Έγγαμη, 2 παιδιά	Άνεργη, εργαζόταν 18 χρόνια με «σύμβασεις της μίας μέρας» (τρεις μέρες την εβδομάδα) στον ιππόδρομο

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

	ΑΡΧΙΚΑ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΑΝΕΡΓΟΙ	Χ.	Γυναίκα	37	Έγγαμη, 2 παιδιά	Άνεργη, εργαζόταν με συμβάσεις για 10 χρόνια στο Υπουργείο Εργασίας
	Α.	Γυναίκα	40	Έγγαμη, 2 παιδιά	Άνεργη, προηγουμένως σε καθεστώς επίσχεσης
	Ζ.	Γυναίκα	52	Άγαμη	Άνεργη, εργαζόταν σε ανθοπωλείο
	Μ.	Γυναίκα	55	Έγγαμη, 1 παιδί	Άνεργη, απολύθηκε από εταιρεία στην οποία εργαζόταν για 34 χρόνια. Έχει υποβάλει τα χαρτιά της για πρόωρη συνταξιοδότηση
	Γ.	Γυναίκα	40	Διαζευγμένη, 1 παιδί	Άνεργη, εργαζόταν σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων
	Ζ.	Γυναίκα	37	Έγγαμη, 2 παιδιά	Άνεργη
	Δ.	Άντρας	45	Έγγαμος, 1 παιδί	Άνεργος, εργαζόταν ως χειριστής μηχανημάτων σε εταιρεία εξυπηρέτησης αεροσκαφών στο αεροδρόμιο
	Δ.	Άντρας	38	Έγγαμος, 1 παιδί	Μακροχρόνια άνεργος, περιστασιακά εργάζεται με καθεστώς μαύρης εργασία
	Χ.	Άντρας	38	Άγαμος	Άνεργος, εργαζόταν ως ηλεκτρολόγος-ηλεκτρονικός, απασχολείται περιστασιακά με καθεστώς μαύρης εργασίας
	Θ.	Άντρας	25	Άγαμος	Άνεργος, τα προηγούμενα χρόνια είχε απασχοληθεί σε διάφορες δουλειές (πωλητής, σερβιτόρος, σε συνεργείο)
	Γ.	Άντρας	38	Έγγαμος, 1 παιδί	Άνεργος

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

	ΑΡΧΙΚΑ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΠΙΣΦΑΛΕΣ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Α.	Γυναίκα	37	Έγγαμη, 2 παιδιά	Υποαπασχολείται αυτήν τη στιγμή με 4ωρο, απολύθηκε από το ταξιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόταν 17 χρόνια
	Μ.	Γυναίκα	47	Διαζευγμένη, 2 παιδιά	Εργάζεται σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων λιανικού εμπορίου, πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων
	Λ.	Άντρας	30	Έγγαμος, 1 παιδί	Εργάζεται σε υποκατάστημα αλυσίδας καταστημάτων λιανικού εμπορίου
	Κ.	Άντρας	48	Διαζευγμένος, 1 παιδί	Υπάλληλος σε εκδοτικό οίκο
	Β.	Γυναίκα	53	Έγγαμη, 2 παιδιά	Εργάζεται σε συνδικαλιστική ομοσπονδία
	Β.	Γυναίκα	37	Έγγαμη, 2 παιδιά	Επιμελήτρια κειμένων σε εκδοτικό οίκο, σε επίσχεση εργασίας
	Β.	Άντρας	–	–	Εργαζόμενος σε καζίνο, πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων στο καζίνο
	Γ.	Άντρας	30		Τεχνικός, σε επίσχεση εργασίας
	Β.	Άντρας	35		Εργαζόμενος με ειδικότητα πληροφορικής σε ιδιωτικό κανάλι, σε επίσχεση εργασίας
	Δ.	Άντρας	37		Δημοσιογράφος, σε επίσχεση εργασίας

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

	ΑΡΧΙΚΑ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΣΤΕΝΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ / ΔΕΚΟ	Ν.	Γυναίκα	55	Έγγαμη, 1 παιδί	Διοικητική υπάλληλος σε νοσοκομείο (ΥΕ), ο σύζυγος είναι άνεργος
	Γ.	Γυναίκα	38	Άγαμη	Εργαζόμενη στο μετρό
	Μ.	Γυναίκα	45	Έγγαμη, 2 παιδιά	Μηχανικός σε φορέα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ο σύζυγος είναι άνεργος εδώ και δύο χρόνια
	Ο.	Γυναίκα	32	Άγαμη	Τεχνολόγος ιατρικών εργαστηριών σε νοσοκομείο, σε διαθεσιμότητα
	Φ.	Γυναίκα	34	Διαζευγμένη, 1 παιδί	Καθηγήτρια αγγλικών στη μέση εκπαίδευση
	Ν.	Γυναίκα	39	Άγαμη	Εργάζεται με σύμβαση έργου στην ανακύκλωση, ήταν να απολυθεί, παραμένει με ασφαλιστικά μέτρα στην εργασία της
	ΑΡΧΙΚΑ	**ΦΥΛΟ**	**ΗΛΙΚΙΑ**	**ΟΙΚΟΓ/ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**	**ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**
ΠΡΟΩΡΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ/ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑ ΕΞΟΔΟΣ	Α.	Γυναίκα	57	Έγγαμη, 3 παιδιά	Συνταξιούχος δασκάλα, πρόωρη συνταξιοδότηση
	Μ.	Γυναίκα	59	Άγαμη	Δικηγόρος, συνταξιοδοτήθηκε πρόωρα από τράπεζα, όπου εργαζόταν στο νομικό τμήμα

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

	ΑΡΧΙΚΑ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΜΕΤΑΤΑΧΘΕΝΤΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΣΕ	Σ.	Άντρας	57	Έγγαμος, 1 παιδί	Μετατάχθηκε από τον ΟΣΕ σε δήμο
	Γ.	Άντρας	56	Έγγαμος, 1 παιδί	Μετατάχθηκε σε ασφαλιστικό φορέα από τον ΟΣΕ όπου εργαζόταν ως προσωπικό αμαξοστοιχίας
	Γ.	Άντρας	45	Έγγαμος, 1 παιδί	Μετατάχθηκε από τον ΟΣΕ και πλέον εργάζεται ως φύλακας σε αρχαιολογικό χώρο
	Γ.	Άντρας	54	Έγγαμος, 1 παιδί	Μετατάχθηκε σε ασφαλιστικό φορέα από τον ΟΣΕ όπου εργαζόταν ως προσωπικό αμαξοστοιχίας
	Β.	Άντρας	50	Έγγαμος, 2 ενήλικα παιδιά	Μετατάχθηκε από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ σε νοσοκομείο
	Λ.	Άντρας	53	Έγγαμος, 2 ενήλικα παιδιά	Μετατάχθηκε από την ΤΡΑΙΝΟΣΕ σε ασφαλιστικό φορέα







ISBN: 978-960-9571-62-3