

Αντί για ζωή... επιβίωση

Των ΜΑΡΙΑΣ ΔΕΔΕ, ΝΑΝΤΙΑΣ ΓΙΑΝΝΙΡΗ

«Σαν στρατιώτες των Ναπολεόντειων πολέμων που μετά περιφέρονταν εξαθλιωμένοι και άνεργοι...»

Αστραπιαία πέρασε η σκέψη από το μυαλό του καθηγητή όταν συνάντησε, τυχαία μια μέρα στο δρόμο, κάποιους παλιούς του μαθητές. Κι αν αυτό συνέβη πριν από δέκα χρόνια και μας το διηγήθηκε τότε, η εικόνα δεν μοιάζει σε τίποτα να έχει αλλάξει σήμερα. Σαν να πάγωσε: Νέοι άνθρωποι με «εφόδια», πτυχία, μεταπτυχιακούς τίτλους, ξένες γλώσσες, γνώστες της χρήσης υπολογιστών, βρίσκονται αντιμέτωποι με το φάσμα της ανεργίας ή δουλεύουν 10ωρα και 12ωρα για πενιχρούς μισθούς.

Κάποτε ανασφάλιστοι, άλλοτε πάλι ως «ενοικιαζόμενοι υπάλληλοι», βιώνουν την επαγγελματική αβεβαιότητα, ζουν μέσα στην ανασφάλεια με πολλαπλές συνέπειες.

Τους έχουν ήδη αποκαλέσει «γενιά των 700 ευρώ», «του βασικού μισθού», των χαμένων κόπων και των ανέφικτων στόχων.

Νέοι άνθρωποι, λίγο πριν ή λίγο μετά τα τριάντα, που «ματώνουν» χτυπώντας πόρτες, συμμετέχουν σε διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, συμπληρώνουν αμέτρητες αιτήσεις, στέλνουν άπειρα βιογραφικά, στήνονται σε συνεντεύξεις για να απαντήσουν σε κάθε είδους ερωτήσεις και ψυχολογικά τεστ προσωπικότητας.

Με μισό μάτι



Σ. Χτούρης, καθηγητής Κοινωνιολογίας: «Η γενιά των 700 ή των 1.000 ευρώ αποτελεί δημιούργημα των οικονομιών που διαθέτουν έναν εκτεταμένο και κυρίαρχο ιδιωτικό τομέα»

Καθαρές μηνιαίες αποδοχές μισθωτών στον δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

	Αποδοχές σε ευρώ	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	Πτυχίο Ανωτάτων Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο 2ης Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Δημοτικού
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 - 29 ΕΤΩΝ							
ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		330	1.648	1.165		
	251-500	151	2.532	6.118	5.519	1.247	
	501-750	511	10.328	14.224	10.862	853	232
	751-1.000	596	6.281	6.722	7.128	460	
	1.001-1.250		1.472	1.137	1.306		
	1.251-1.500		353	106			
	1.501-1.750				219		
	1.751-2.000	367	3.097	5.489	3.593		
	ΔΓ/ΔΑ						
	ΣΥΝΟΛΟ	1.625	24.393	35.442	27.792	2.560	232
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		590				
	251-500	174	742	138	520	200	
	501-750		813	206	236		
	751-1.000		816		114		
	ΔΓ/ΔΑ		279				
	ΣΥΝΟΛΟ	174	3.240	344	870	299	
ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 - 29 ΕΤΩΝ							
ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250			246	181	96	153
	251-500		1.086	2.013	4.114	1.524	911
	501-750	496	12.880	39.313	53.853	14.217	12.121
	751-1.000	546	10.923	29.502	40.191	14.094	8.091
	1.001-1.250	655	8.550	5.676	8.853	1.818	1.584
	1.251-1.500	562	1.959	978	2.381	678	
	1.501-1.750		248		583		
	1.751-2.000	246			197	244	
	2.001 και άνω		253				
	ΔΓ/ΔΑ	1.763	8.436	16.800	16.724	4.859	2.946
	ΣΥΝΟΛΟ	4.268	41.335	94.528	127.077	37.530	25.806
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		106		613	261	640
	251-500	615	1.461	2.113	2.060	664	1.005
	501-750	129	1.300	2.077	1.670	308	328
	751-1.000	107	544	380	194	174	
	ΔΓ/ΔΑ		2.003	1.123	570	414	1.472
	ΣΥΝΟΛΟ	851	5.414	5.693	5.107	1.821	3.446
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΗΛΙΚΙΑΣ 30-34 ΕΤΩΝ							
ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	251-500		359	393	163		
	501-750	101	3.022	1.847	2.876	302	706
	751-1.000	706	7.442	11.168	12.443	1.584	583
	1.001-1.250	841	16.105	11.835	13.674	1.571	476
	1.251-1.500	308	6.490	3.082	2.851	1.157	
	1.501-1.750	244	526	243	445		
	1.751-2.000		271		341		
	ΔΓ/ΔΑ	803	7.305	4.931	3.912	1.625	
	ΣΥΝΟΛΟ	3.003	41.520	33.499	36.705	5.879	1.765

	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	Πτυχίο Ανωτάτων Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο 2ης Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Δημοτικού
ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 30 - 34 ΕΤΩΝ						
ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		710			129
	251-500		522	258	875	256
	501-750	127	453			163
	751-1.000		187	71	175	
	1.001-1.250	130		130		
	1.251-1.500		130			
	ΔΓ/ΔΑ	287	494		112	
	ΣΥΝΟΛΟ	544	2.496	459	1.162	256
						292
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		484	623	1.429	1.484
	251-500		410	7.685	20.424	35.532
	501-750	410	7.685	20.424	35.532	14.551
	751-1.000	1.629	12.020	25.609	45.595	12.678
	1.001-1.250	1.312	5.878	9.407	10.472	3.466
	1.251-1.500	1.631	2.909	3.487	4.745	669
	1.501-1.750	274	1.277	130	698	77
	1.751-2.000	658	784	479	160	311
	2.001 και άνω	186	329	539		254
	ΔΓ/ΔΑ	1.063	7.597	10.653	18.084	3.721
	ΣΥΝΟΛΟ	7.163	38.963	71.351	117.095	36.857
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Μέχρι 250		182		129	380
	251-500		1.128	1.717	2.909	995
	501-750		127	1.048	1.804	488
	751-1.000	77	527	617		223
	1.001-1.250					130
	1.751-2.000		160			
	ΔΓ/ΔΑ	156	760	333	370	92
	ΣΥΝΟΛΟ	233	2.702	3.897	5.083	1.927



Ερευνα 2006 β' τρίμηνο. Πανελλαδικά Στοιχεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας - Επεξεργασία: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. Μισθωτοί στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

Νέοι άνθρωποι, που μερικές φορές ακόμη και οι εργοδότες, στους οποίους απευθύνονται, τους κοιτούν με μισό μάτι, όταν με «τέτοιες σπουδές» ζητούν να δουλέψουν πωλητές ή γραμματείς σε πολυκαταστήματα και γραφεία.

Σήμερα το 10% με 12% της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα αμείβεται με την κατώτατη αμοιβή που προβλέπεται από τη Γενική Συλλογική Σύμβαση της ΓΣΕΕ. Μιλάμε δηλαδή για περίπου 250 χιλιάδες ανθρώπους. Και πόσοι ακόμη που εργάζονται με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης και παίρνουν λιγότερα από 600 ευρώ ή συγκαταλέγονται στους «γενναίους των 300 ευρώ».

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση για το 2006 του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: «Το ποσοστό ανεργίας των νέων υποχώρησε κατά την περίοδο της ταχύτερης οικονομικής μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας 1996-2005, με αποτέλεσμα να έχει επανέλθει στο επίπεδο του 1988. Παρ' όλα αυτά όμως η Ελλάδα διατηρεί πολύ υψηλά επίπεδα νεανικής ανεργίας (περίπου 19%) και οι νέες θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης συμμετέχουν σημαντικά στην παρατηρούμενη αύξηση του αριθμού των νέων που εργάζονται. Επιπλέον, ένας στους τέσσερις νέους εξακολουθεί να εργάζεται σε θέση προσωρινής απασχόλησης».

Ο καθηγητής Κοινωνιολογίας Σωτήρης Χτούρης θα πει πως η γενιά των 700 ή των 1.000 ευρώ αποτελεί δημιούργημα των οικονομιών που διαθέτουν έναν εκτεταμένο και κυρίαρχο ιδιωτικό τομέα και θα προσθέσει πως «αυτό το ευρωπαϊκό και βορειο-αμερικανικό φαινόμενο παρουσιάζει κάποιες ομοιότητες με την πάντα κρατούσα πρακτική των ελληνικών επιχειρήσεων να αμείβουν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας με το χαμηλό βασικό μισθό, που κατά μέσο όρο είναι αντίστοιχος με το ανεπίσημο όριο φτώχειας».

Με μεταπτυχιακό στο χέρι περίμενε 6 χρόνια για 500 ευρώ

Η Δ.Τ. είναι γύρω στα τριάντα. Τελείωσε το Πολιτικό της Νομικής και από τα Χριστούγεννα του 2001, που γύρισε από την Αγγλία με το μεταπτυχιακό (μάνατζερ υγείας) στο χέρι, ξεκίνησε να ψάχνει για δουλειά. Βρήκε τελικά πριν από 14 μήνες: γραμματέας σε ένα γραφείο. Τους πρώτους 8 μήνες ο μισθός της ήταν 500 ευρώ χωρίς ασφάλιση, σήμερα παίρνει 670, έχει ασφάλιση, αλλά σε καθημερινή βάση ξεπερνάει το 8ωρο που φαίνεται να ισχύει «μόνο στα λόγια».

Αιτήσεις, βιογραφικά, διαγωνισμοί, έτσι πέρασαν τα τελευταία χρόνια, με τους γονείς της πάντα να τη στηρίζουν οικονομικά και ηθικά.

Στιγμές στιγμές αναλογίζεται ότι δεν πρόκειται ποτέ να γίνει απόσβεση των χρημάτων που έδωσαν οι δικοί της για τις σπουδές της -απ' όταν ήταν μαθήτρια Λυκείου ακόμη, και άρχισαν τα πρώτα φροντιστήρια. Ενδεικτικά αναφέρει πως μόνο ο ένας χρόνος στην Αγγλία για το μεταπτυχιακό στοίχισε γύρω στα 6 εκατομμύρια δραχ.

Άλλοτε σκέφτεται ότι τα δυο της αδέρφια, που δεν προχώρησαν στο πανεπιστήμιο, σήμερα εργάζονται και παίρνουν περισσότερα απ' την ίδια κι αναρωτιέται αν άξιζε τον κόπο τελικά. Την ίδια ώρα όμως συνεχίζει να ονειρεύεται «μια καλή δουλειά», σπεύδοντας πάντως να κάνει το διαχωρισμό: «Μιλώ για όνειρο. Όχι για στόχο που τον βάζεις για να τον πραγματοποιήσεις, γιατί ως τέτοιος είναι κάτι ανέφικτο».

Δεν ήταν λίγες οι φορές αυτά τα χρόνια, θα πει, που βρέθηκε στα όρια της κατάθλιψης κι ας είναι ζωντανός και αισιόδοξος άνθρωπος (σ.σ. το καταλαβαίνεις με την πρώτη ματιά).

Από τις πιο δύσκολες στιγμές: όταν, το 2003, έχασε το διορισμό στο οικονομικό-λογιστικό τμήμα ενός νοσοκομείου της Αθήνας. Η προκήρυξη έγινε τον Απρίλιο του 2002, έκανε λοιπόν μια αίτηση και, με το σύστημα της μοριοδότησης, έγινε αποδεκτή. Όταν όμως τον Ιούλιο του 2003, γιατί όλες αυτές οι διαδικασίες καθυστερούν, την κάλεσαν να καταθέσει τα δικαιολογητικά ώστε να γίνει επαλήθευση από το ΑΣΕΠ και να προχωρήσει ο διορισμός, την απέρριψαν. Ο λόγος ήταν καθαρά τυπικός: Η αναγνώριση του μεταπτυχιακού της από το ΔΙΚΑΤΣΑ (άλλη μια χρονοβόρα διαδικασία), που πάντως τον Ιούλιο είχε πια στα χέρια της, είχε γίνει σε χρόνο μεταγενέστερο της προκήρυξης.

Αργότερα μετείχε σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, το 2004 για το δημόσιο τομέα-δημόσια διοίκηση. Ήταν στους επιτυχόντες αλλά όχι στους διορισθέντες, αφού 16 χιλιάδες βρέθηκαν να διεκδικούν 1.300 θέσεις.

Κάποια στιγμή έγινε μέσα της το «κλικ» και άρχισε να ψάχνει για οτιδήποτε. Εκεί ήρθαν τα χειρότερα... Λίγο έλειψε να... διαγράψει από το βιογραφικό της το μεταπτυχιακό. Πήγαινε για γραμματέας ή υπάλληλος και τους ξένιζε που με τα προσόντα της ζητούσε μια τέτοια θέση.

Μέσω μιας γνωριμίας βρήκε τη σημερινή της δουλειά για να πληρώνει πια μόνη το ενοίκιο της, 250 ευρώ (φιλική τιμή) για ένα δωάρι στο κέντρο της Αθήνας, αφού οι γονείς της ζουν στην επαρχία, και να περνάει (κόβοντας από παντού) με τα υπόλοιπα.

Δουλεύουν 12 και παραπάνω ώρες

«Στελέχη» με βασικό

«Το 10% με 12% της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα αμείβεται με την κατώτατη αμοιβή που προβλέπεται από τη Γενική Συλλογική Σύμβαση της ΓΣΕΕ.

»Αλλά υπάρχει και μια κατηγορία, οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης, που παίρνουν σαφώς λιγότερα από 600 ευρώ το μήνα», αναφέρει ο Γιάννης Κουζής, ο οποίος διδάσκει Εργασιακές Σχέσεις στο Πάντειο και είναι επιστημονικός σύμβουλος στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Επισημαίνει πως οι επιχειρήσεις σήμερα στην Ελλάδα κατά κανόνα (γιατί υπάρχουν και επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου) αναζητούν ανειδίκευτη εργασία, καθώς δεν έχουν αναπτύξει δομές που να απαιτούν ειδικευμένη εργασία. Στις περισσότερες, δηλαδή, περιπτώσεις, παρά τα όσα περί του αντιθέτου επικαλούνται οι εργοδότες, δεν ενδιαφέρονται για το αν ένας νέος άνθρωπος έχει μεταπτυχιακό, διδακτορικό τίτλο ή και πτυχίο ακόμα.

Αυτό έχει να κάνει, επισημαίνει ο κ. Κουζής, με μια παθογένεια της ελληνικής αγοράς εργασίας: «Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα στηρίζουν κατά κανόνα την ανταγωνιστικότητά τους στο χαμηλό κόστος εργασίας και δεν αναζητούν μια ανταγωνιστικότητα ποιότητας προϊόντος.

»Δεν μιλάω για τις επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας ή αυτές που επενδύουν στη νέα τεχνολογία, γιατί υπάρχουν και τέτοιες, όμως η πλειονότητα των θέσεων που προσφέρουν οι επιχειρήσεις δεν παραπέμπει σε ειδικευμένη εργασία. Ετσι, παραμένουν τελικά αναξιοποίητα κάποια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που έχουν εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα εστιάζουν στο κόστος εργασίας. Αν συνυπολογίσει κανείς εδώ το μεγάλο, σε σχέση με τις χώρες της Ευρώπης, ποσοστό παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων και της εργατικής νομοθεσίας, μπορείτε να καταλάβετε τι συμβαίνει στον ιδιωτικό τομέα».

Στο δημόσιο τομέα τα πράγματα διαφέρουν ως προς το ότι αναγνωρίζονται επιδόματα και προστίθενται στο μισθό, ενώ στον ιδιωτικό μπορεί ένας εργαζόμενος, πτυχιούχος, με διδακτορικό, να αμείβεται μόνο με την κατώτερη αμοιβή αν οι τίτλοι του δεν ενδιαφέρουν την επιχείρηση.

Ακόμη μια παράμετρο στο θολό τοπίο της αγοράς εργασίας, που ενδεχομένως δεν έχει αναδειχθεί στο βαθμό που θα έπρεπε, φωτίζει ο κ. Κουζής. Αναφέρεται σε μια κατηγορία νέων ανθρώπων, με σπουδές, πτυχία κ.λπ., που προσλαμβάνονται στον ιδιωτικό τομέα με αμοιβές υψηλότερες των 600 ευρώ. Αμείβονται με 800 ή και 1.000 ευρώ, η επιχείρηση τους βαφτίζει από την πρώτη-δεύτερη ημέρα στελέχη και ως εκ τούτου δεν έχουν ωράριο. Παίρνουν δηλαδή 800 και 1.000 ευρώ για 12 και παραπάνω ώρες εργασίας την ημέρα. Αν κάνουμε μια αναγωγή στο χρόνο θα δούμε πως αυτοί οι άνθρωποι τελικά παίρνουν ως «στελέχη» λιγότερα χρήματα απ' ό,τι θα έπαιρναν, αν πληρώνονταν με τη χαμηλότερη αμοιβή, την κατώτατη ας πούμε, συν τις προσαυξήσεις από τις υπερωρίες.

«Υπάρχει λοιπόν κι αυτή η διάσταση. Δεν είναι μόνο οι αμειβόμενοι με τα 600 ευρώ και τα 700 που πρέπει να καταγράψουμε. Είναι και οι εργαζόμενοι που παίρνουν 800 και 1.000 ευρώ. Και το ζητούμενο εδώ είναι ο χρόνος που πρέπει να αφιερώσουν για να μπορέσουν να αποκτήσουν αυτό το εισόδημα και, επίσης, αν αυτό γίνεται με σεβασμό στην εργατική νομοθεσία ή γίνεται με την καταστρατήγησή της».

«Είμαστε η χώρα», θα πει ο κ. Κουζής, «σε σύγκριση με τις άλλες στην Ευρώπη με το μεγαλύτερο ποσοστό παραβίασης της νομοθεσίας. Από τις ετήσιες εκθέσεις του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, έστω και με αυτούς τους ανεπαρκείς ελέγχους που κάνει, γιατί δεν υπάρχει υποδομή, προκύπτει ότι στην Ελλάδα ένα ποσοστό 20% δουλεύουν ανασφάλιστο. Απ' αυτούς οι 7 στους 10 είναι Έλληνες και οι 3 αλλοδαποί».

Ενοικιάζεται νέος με πτυχίο και προϋπηρεσία...

Μπροστά στην απειλή της ανεργίας δέχονται να «ενοικιαστούν» και να αποτελέσουν τους «φθηνότερους εργαζόμενους» ενός εργοδότη.

Οι «ενοικιαζόμενοι υπάλληλοι» εμφανίζονται να έχουν δύο εργοδότες: τον άμεσο που δανείζει την εργασία τους σε άλλον, στον, αποκαλούμενο, έμμεσο εργοδότη.

Όπως επισημαίνει η Αμαλία Νταντάμη, αντιπρόεδρος του Πανελληνίου Συλλόγου Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους, είναι δύσκολη η καταγραφή του αριθμού των ανθρώπων που απασχολούνται με το καθεστώς της «ενοικίασης», εξαιτίας της «προσωρινότητας» της απασχόλησης, αλλά και γιατί υπάρχουν πολλές εταιρείες που δανείζουν παράνομα προσωπικό. Ανάμεσά τους όμως είναι και

άνθρωποι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, με εμπειρία στο εργασιακό αντικείμενο και εξειδίκευση. Απόφοιτοι ΑΕΙ, ακόμη και κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων. Εξηγεί πως οι εργαζόμενοι που «ενοικιάζονται» σε τρίτους δεν απολαμβάνουν τα εργασιακά, ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα, τα οποία θεωρούνται αυτονόητα για τους συναδέλφους τους, οι οποίοι αποτελούν το μόνιμο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη τους.

Το χειρότερο, ίσως, είναι ότι οι άνθρωποι αυτοί -όπως εξηγεί η κ. Νταντάμη- βρίσκονται διαρκώς υπό την απειλή μιας επικείμενης απόλυσης.

Η απόλυση ενός «δανειζόμενου» εργαζόμενου ονομάζεται διακοπή της ενοικίασης και ο άμεσος εργοδότης του μπορεί να τον μεταφέρει σε άλλο έμμεσο εργοδότη χωρίς να μπορεί να τεκμηριωθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή σε βάρος του εργαζόμενου. Η δυνατότητα των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης να προσλαμβάνουν «εργαζόμενους προς ενοικίαση» όχι μόνο με συμβάσεις αορίστου χρόνου αλλά και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες με την απειλή της μη ανανέωσης αυτών των συμβάσεων να μπορούν να εκβιάζουν τους «ενοικιαζόμενους εργαζόμενους» να αποδέχονται παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων (σε θέματα αμοιβών, ωραρίου, αδειών κ.λπ.).



«Από το '96 ψάχνω για δουλειά»

Ο Θανάσης είναι 38 ετών. Το '93 τελείωσε το Ιστορικό-Αρχαιολογικό στο Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης, πήγε στο στρατό και στην ουσία από το '96 άρχισε να ψάχνει για δουλειά. Θα ήθελε να ασχοληθεί με την αρχαιολογία, όμως «εκεί ήταν ακόμη πιο δύσκολα τα πράγματα», ή να διδάξει, καθηγητής στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Μέχρι σήμερα πάντως δεν έχει «εξαργυρώσει» το πτυχίο του. Αν δεν χάνει την ελπίδα του είναι γιατί «αυτή πεθαίνει τελευταία». Στη διάρκεια της κουβέντας μας πάντως θα πει ότι «η Ελλάδα πληγώνει τα παιδιά της» και θα χαρακτηρίσει πληγή το να μην μπορεί να κάνει κάποιος τη δουλειά που αγαπάει και να ασχολείται με κάτι άσχετο- για το οποίο δεν έχει κανένα ενδιαφέρον εκτός απ' το μισθό.

Συμμετείχε και στους τέσσερις διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ που έγιναν για προσλήψεις φιλολόγων από το '98 μέχρι σήμερα. Έκανε αιτήσεις σε ιδιωτικά σχολεία, όπου και εκεί «υπάρχει μια άτυπη επετηρίδα», καθώς βρέθηκε αντιμέτωπος με πάκους αιτήσεων, που είχαν συμπληρώσει πολλοί πριν απ' αυτόν.

Έψαξε και ψάχνει πάντα τις αγγελίες και τα σχετικά έντυπα των εφημερίδων για μια θέση στο Δημόσιο με το σύστημα της μοριοδότησης. Έκανε και εκεί αιτήσεις, αμέτρητες όλα αυτά τα χρόνια και δεν μπορεί να μην καυτηριάσει την «αλητεία» να στοιχίζει η κάθε αίτηση 18 και 20 ευρώ (παράβολο και αποστολή ταχυδρομικά). «Είναι δυνατόν, αναρωτιέται, να ζητάς από τον άνεργο ή απ' αυτόν που υποαπασχολείται και δεν παίρνει ούτε καν το βασικό, να δίνει κάθε τόσο 18 και 20 ευρώ; Κι αν κάνει τέσσερις και πέντε αιτήσεις κάθε μήνα;».

Η πρώτη του δουλειά, μετά στο στρατό, ήταν σε σουπερμάρκετ. Έμεινε εκεί ενάμιση χρόνο, τόσο όσο διήρκεσε η επιδότηση που έπαιρνε ο εργοδότης του από τον ΟΑΕΔ -στα πλαίσια των μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας. Όταν έληξε η επιδότηση τον απέλυσαν για να πάρουν άλλον και νέα επιδότηση.

Ενίσχυσε κάπως το εισόδημά του πιάνοντας δουλειά ως διορθωτής σε εκδοτικό οίκο. Μια εργασία που διατηρεί ακόμη και σήμερα με μπλοκ παροχής υπηρεσιών, «αλλά μη φανταστείς, άντε να αναλάβω ένα, το πολύ δύο βιβλία το χρόνο. που σημαίνει 1.000 με 1.200 ευρώ ετησίως».

Εδώ και σχεδόν πέντε χρόνια εργάζεται σε πολυκατάστημα: πωλητής εργαλείων. Δουλεύει 8ωρο και παίρνει καθαρά 720 ευρώ. Υπάρχει και πριμ αν πιάσεις ένα μηνιαίο στόχο σε πωλήσεις, λέει, αλλά κι αυτό δεν είναι σίγουρα. Τον ένα μήνα το πιάνεις, το άλλον όχι.

Όταν τον ρωτάμε πώς το πήρε απόφαση, παρά τις οικονομικές δυσκολίες, να παντρευτεί, βάζει τα γέλια. «Δεν το σκέφτεσαι, απλώς το κάνεις». Παντρεύτηκε το 2001 και σήμερα έχει μια κορούλα 22 μηνών.

Στον επόμενο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, όποτε κι αν γίνει, θα είναι πάλι εκεί. Το ζητούμενο γι' αυτόν είναι η μονιμότητα «ώστε να μπορείς να προγραμματίσεις κάποια πράγματα και όχι να είσαι υπό την απειλή της απόλυσης».

Ευτυχώς, λέει ο Θανάσης, «δεν πληρώνουμε νοίκι, γιατί το σπίτι ήταν της γυναίκας μου και έτσι τα μηνιαία έξοδα μας έρχονται ίσα ίσα με τα έσοδα. Γύρω στα 1500 ευρώ».

Η σύζυγός του, απόφοιτος του τμήματος Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής, δυσκολεύτηκε πολύ να βρει δουλειά. Αρχικά με ωράριο εξοντωτικό σε κάποιο κέντρο αδυνατίσματος «και καλά για να παρέχει ψυχολογική υποστήριξη στις πελάτισσες, ενώ στην ουσία έπρεπε να πλασάρει καλλυντικά».

Εδώ και έξι χρόνια εργάζεται ως ψυχολόγος σε ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, αλλά με ένα ιδιόμορφο καθεστώς που την κάνει να βιώνει την αβεβαιότητα για το αύριο, όπως και ο σύζυγός της.

Όπως και άλλοι πολλοί συνάδελφοί της, εμφανίζεται ως υπάλληλος (αρχικά ωρομίσθια, στη συνέχεια με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) ιδιωτικής εταιρείας που διοχετεύει στο συγκεκριμένο φορέα του Δημοσίου υπαλλήλους, οι οποίοι στην πραγματικότητα καλύπτουν εδώ και χρόνια πάγιες και διαρκείς ανάγκες του.

ΑΥΡΙΟ

Ποιες ειδικότητες παρουσιάζουν ζήτηση - Πώς γίνεται η επιλογή προσωπικού

ΣΕΒ: Ανάγκη αναθεώρησης των συστημάτων εκπαίδευσης