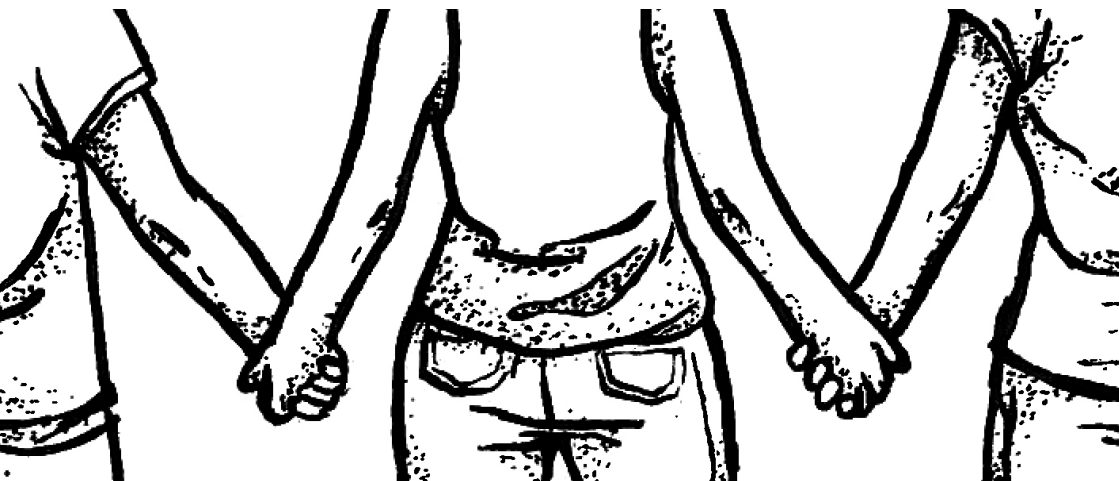


Οδηγός Επιβίωσης

στα προγράμματα “κοινωφελούς εργασίας”



nofeloumeni.gr

Σεπτέμβριος 2015

Εισαγωγή

*“αν το παράπονο φοράς στο λαιμό σου θηλιά, δε θα βρεις ποτέ το μάστορά σου,
αν το βουλώνεις και δε βγάζεις μιλιά, χάνεις τα λίγα που απόμειναν δικά σου”*

(Sadahzinia, Ο κύκλος της ντροπής)

Αυτός είναι ένας οδηγός επιβίωσης για εργαζόμενους/ες σε κοινωφελή προγράμματα, γραμμένος από εργαζόμενους/ες και άνεργους/ες που τα δυο προηγούμενα χρόνια βαφτίστηκαν από κράτος και αφεντικά για κάποιο διάστημα της ζωής τους “ωφελούμενοι” σε “κοινωφελή προγράμματα” και βρέθηκαν σε αγωνιστικές κινητοποιήσεις ενάντια σε ΟΑΕΔ, δημόσιους φορείς και ΜΚΟ που εκμεταλλεύονται την ανάγκη για εργασία. Έχοντας άμεση εμπειρία των συναισθημάτων απόγνωσης που κατακλύζουν κάθε άνεργο/η που ξεκινάει να εργάζεται για ένα 5μηνο χωρίς να γνωρίζει τι ισχύει από αυτά που του λένε τα αφεντικά του και τι όχι, η έκδοση αυτή θέλει να ενημερώσει για τις βασικές απορίες που έχει κανείς βάσει της πρότερης εμπειρίας μας και κυρίως να αντιμετωπίσει την καθημερινή τρομοκρατία με την οποία ερχόμαστε αντιμέτωποι/ες σε αυτά τα προγράμματα. Μια τρομοκρατία που στόχο έχει να πιστέψουμε ότι το πιο συμφέρον στην κατάσταση που βρισκόμαστε είναι να κάτσουμε ήσυχοι, να μη ρωτάμε πολλά, να περιμένουμε καρτερικά το μισθό των 400 και κάτι ευρώ και να λέμε και ευχαριστώ που έχουμε μια δουλειά “έστω και για ένα 5μηνο”.

Η ταμπέλα του “ωφελούμενου” διασφαλίζει ότι ένα κομμάτι των ανέργων θα καλύπτει σε ετήσια βάση τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (γνωστά και ως voucher¹) που μένουν κενές λόγω των πολιτικών της υποτίμησης και της απαξίωσης της εργατικής δύναμης. Παράλληλα, υποβιβάζει συνολικά τα εργασιακά δικαιώματα, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί μοχλό πειθάρχησης απέναντι σε διεκδικήσεις προμηνύοντας τι έπεται για όποιον βρεθεί στην ανεργία, ώστε να αποδεχθούμε συνολικά ως εργαζόμενοι/άνεργοι την ιδεολογία των αφεντικών για την εργασία: Ότι αυτή αποτελεί μια ευκαιρία ή “ωφέλεια”, για την οποία πρέπει να νοιώθουμε τυχεροί και όχι να “γκρινιάζουμε” για δικαιώματα και να “δαγκώνουμε το χέρι που μας ταιΐζει”. Συνεπώς, μας καλούν να ενσωματώσουμε την άποψη ότι εμείς φταίμε για την ανεργία/ανέχειά μας και

¹ Η παρούσα έκδοση αναφέρεται μόνο στα 5μηνη κοινωφελή προγράμματα στο δημόσιο τομέα και όχι στα “αδελφά” προγράμματα κατάρτισης/πρακτικής άσκησης στον ιδιωτικό τομέα, τα γνωστά ως Voucher. Αν και υπάρχουν γενικές ομοιότητες τόσο ως προς την έννοια του “ωφελούμενου” και της εργασίας ως μιας «χάρης» που μας κάνουν τα αφεντικά για το βιογραφικό μας, υπάρχουν και σημαντικές διαφοροποιήσεις σε επιμέρους σημεία (π.χ. η ύπαρξη μεσαζόντων, όπως τα ΚΕΠ, μισθολογικές διαφορές κτλ.) που απαιτούν τη συγγραφή ξεχωριστού οδηγού.

όχι αυτοί που μας την επέβαλλαν βίαια.

Εμείς αντίθετα υποστηρίζουμε ότι παρ' όλη την ανέχειά μας μπορούμε να ζήσουμε ατομικά και συλλογικά ακολουθώντας έναν άλλο δρόμο. Το δρόμο της εργασιακής αξιοπρέπειας και της συλλογικής διεκδίκησης όσων δικαιούμαστε με βάση τους νόμους τους και όσων θα έπρεπε να δικαιούμαστε κόντρα στους νόμους τους. Με βάση την εμπειρία μας από τη συμμετοχή το 2012-'13 και το 2013-'14 στη "Συνέλευση εργαζομένων/ανέργων στην κοινωφελή εργασία και στα προγράμματα ΟΑΕΔ/ΕΣΠΑ" (ΣΥΝΕΚΟΧ) γνωρίζουμε ότι ακόμα και τα λίγα που δικαιούμαστε με την ταμπέλα του "ωφελούμενου" δεν υπάρχει κανένας φορέας για να μας τα διασφαλίσει, παρά μόνο η συναδελφική αλληλεγγύη και δραστηριοποίηση. Αλλά κι αυτά τα λίγα τα διεκδικούμε κόντρα στη λογική του "ωφελούμενου", τα διεκδικούμε ως εργαζόμενοι που εξαιρούνται από το εργατικό δίκαιο και ζητούν τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτό. Παλεύουμε με άλλα λόγια για τα λίγα, ζητώντας πολλά παραπάνω, το εξής ένα βασικό: να καταργηθεί η έννοια του "ωφελούμενου" και να αναγνωριστούμε ως εργαζόμενοι με πλήρη δικαιώματα.

Ο συνολικός μας αυτός αγώνας, με τις σημαντικές επιμέρους πτυχές του, δε στηρίζεται σε κάποια ρομαντικά ιδανικά που έχουμε στο κεφάλι μας, αλλά σε δυο υπαρκτά δεδομένα της πραγματικότητας που ζούμε σε αυτήν την κοινωνία: 1. Στο ότι η εργασία μας αποτελεί τη μονή διέξοδο για επιβίωση. Ταυτόχρονα όμως είναι και μια κατάσταση για την οποία υποχρεούμαστε να ξοδεύουμε καθημερινά χρόνο και ενέργεια από τη ζωή μας και από την οποία επωφελούνται τα διάφορα αφεντικά μας. Από αυτήν την ωφέλεια που παράγει η εργασία μας, ζητάμε λοιπόν ένα μικρό αντάλλαγμα ως αποζημίωση για την εκμετάλλευση που υφιστάμεθα, με τη μορφή του μισθού και των δικαιωμάτων που βάζουν κάποια όρια στην εκμετάλλευσή μας. 2. Στο ότι όταν δυο κατηγορίες ανθρώπων με αντικρουόμενα συμφέροντα (εργαζόμενοι και εργοδότες) συσχετίζονται για να παραχθεί η ωφέλεια που περιγράψαμε δεν έχουν σημασία μόνο οι νόμοι που ορίζουν τη σχέση τους, αλλά και η ταξική σύγκρουση που διεξάγεται καθημερινά γύρω από αυτή την εκμεταλλευτική σχέση.

Σε σχέση με το δεύτερο, έχουμε δει ως ΣΥΝΕΚΟΧ αυτά τα δυόμισι χρόνια ότι πολλά πράγματα που (δεν) προβλέπονταν στους νόμους τους έχουν αλλάξει με βάση τους αγώνες μας. Σε κανένα νόμο τους δεν υπάρχει πρόβλεψη για δικαίωμα των "ωφελούμενων" σε απεργία. Κι όμως από την πρώτη στιγμή πραγματοποιήθηκαν απεργίες από τους εργαζόμενους σε κοινωφελή προγράμματα για τη μηνιαία πληρωμή των δεδουλευμένων τους, που επίσης δεν προβλεπόταν ρητά στο ΦΕΚ με βάση το οποίο εφαρμόστηκαν αυτά αρχικά. Είδαμε ότι ο αγώνας αυτός το 2012-'13 οδήγησε στην αλλαγή του καθεστώτος και στη μηνιαία πληρωμή των "ωφελούμενων" του 2013-'14. Όταν ξεκινήσαμε να δουλεύουμε υπό αυτό

το βάρβαρο καθεστώς δε γνωρίζαμε αν αμειβόμαστε για τις επίσημες αργίες, στην αρχή κάποιοι δεν τις πληρωθήκαμε, κινητοποιηθήκαμε όμως με διάφορους τρόπους, το ζητήσαμε και μας διευκρίνισαν ότι το δικαιούμαστε. Μέχρι πέρυσι, όταν αρρωσταίναμε το νόμιμο ήταν ότι θα χάναμε το ημερομίσθιο, αλλά σε πολλές περιπτώσεις είχαμε αντιδράσει και είχαμε επιβάλλει να μην εφαρμόζεται αυτή η αντεργατική πρακτική. Με τις φετινές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο των προγραμμάτων (ΦΕΚ 3172/26-11-2014), προβλέπεται αναρρωτική άδεια χωρίς να χάνουμε μισθό, με την προϋπόθεση να αναπληρώσουμε τις απουσίες μας. Σε κάθε περίπτωση δεν πρέπει να περιμένουμε από κανέναν “ειδικό”, συνδικαλιστή ή εργατολόγο να βρει λύση στα προβλήματά μας, καθώς, από την εμπειρία μας, αυτή προϋποθέτει τη δική μας ενασχόληση και αυτόνομη δράση.

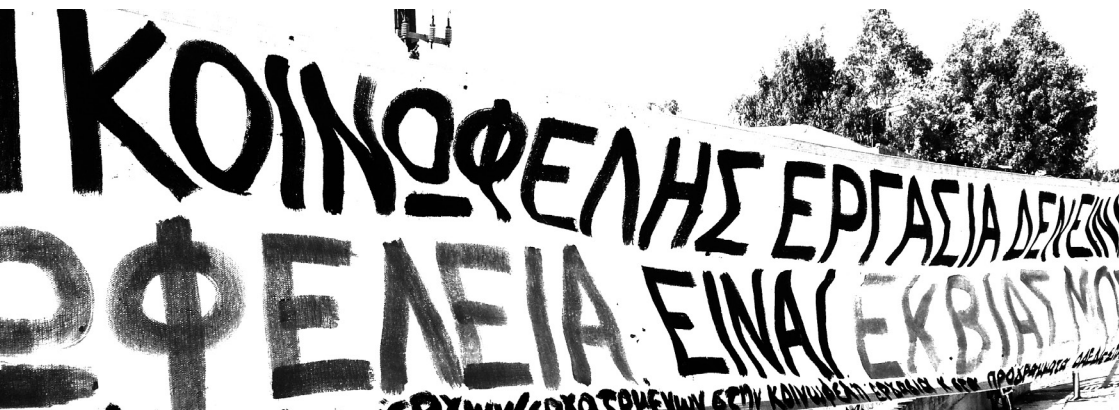
Είδαμε ακόμα πέρυσι ότι οι αγώνες μας έχουν πράγματι τη δύναμη να καταργούν σε κάποιες περιπτώσεις την ίδια την έννοια του “ωφελούμενου”. Πολλοί από εμάς αρνήθηκαν το Δεκέμβριο του 2013 να εργαστούν ως ελεγκτές/κεφαλοκυνηγοί άλλων ανέργων, επειδή είχαν κάνει αίτηση για κοινωφελή εργασία στον ΟΑΣΑ και επέβαλλαν να μη διαγραφούν λόγω αυτής της αξιοπρεπούς επιλογής τους από τα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Ένας άλλος από εμάς αρνήθηκε να γίνει “το παιδί για όλες τις δουλειές” στο ΚΕΠ του Δήμου Καισαριανής, αλλά ζήτησε να εργαστεί με βάση την ειδικότητα για την οποία τον προσέλαβαν και όταν τον απέλυσαν, πάλεψε μαζί με τη συνέλευσή μας, συλλογικότητες ανέργων, συνελύσεις γειτονιάς και ταξικά σωματεία να αναγνωριστεί η απόλυσή του ως άδικη και να πληρωθεί δεδουλευμένα 5μηνου εργαζόμενου². Αυτός ο αγώνας στο Δήμο Καισαριανής οδήγησε στη δικαίωση του συναδέλφου και στην απόφαση του δημοτικού συμβουλίου ότι οι “κοινωφελώς” εργαζόμενοι πρέπει να υπογράφουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και να δικαιούνται δυο μέρες άδεια το μήνα και αναρρωτική άδεια –δικαιώματα που δεν υπάρχουν σε κανένα νόμο τους για τα κοινωφελή προγράμματα.

Η πρώτη κινητοποίηση που οργανώσαμε ως ΣΥΝΕΚΟΧ για τη διεκδίκηση αυτών των δικαιωμάτων που στερούμαστε, αφορούσε την αναγνώρισή μας κατ’ αρχήν ως εργαζόμενους από την Επιθεώρηση Εργασίας, Τον Ιανουάριο του 2013, η πρώτη απάντηση που πήραμε ήταν ότι οι Επιθεωρήσεις Εργασίας είναι αναρμόδιες για να εξετάσουν τις καταγγελίες μας, επειδή “είμαστε ωφελούμενοι και όχι εργαζόμενοι”. Αν και αυτή παραμένει ακόμα η άποψη του Υπουργείου Εργασίας, πέρυσι φάνηκε ότι δεν είναι και τόσο δεδομένη και επιδέχεται αγωνιστικής αμφισβήτησης, αφού (τουλάχιστον) στην περίπτωση του συναδέλφου στο ΚΕΠ Καισαριανής, η Επιθεώρηση Εργασίας προχώρησε σε τριμερή συνάντηση και δικαίωσε τον συνάδελφο ως μισθωτό, χωρίς να υπάρχει καμία αναφορά στην έννοια του “ωφελούμενου”.

² Βλ. http://protovouliakatoikwnkaisarianis.blogspot.gr/2014/05/blog-post_23.html

Οι παραπάνω μικρές μας κατακτήσεις αποδεικνύουν έμπρακτα ότι κανένας από τους αγώνες που δίνουμε δεν είναι μάταιος και δεν πρέπει να περιορίζεται στα πλαίσια όσων ορίζουν οι νόμοι, αλλά αντίθετα οφείλει να ορίζεται από το δίκαιο και τις ανάγκες μας. Γι' αυτό και ως συνέλευση επιμείναμε και πέρυσι (2013-'14) στην κατεύθυνση του να συνδέσουμε τους αγώνες μας σε κάθε επιμέρους χώρο εργασίας με συνολικότερες κινητοποιήσεις σε κεντρικούς φορείς, όπως η διοίκηση του ΟΑΕΔ στον Άλιμο. Όσον αφορά στους αγώνες στους εργασιακούς χώρους, είδαμε ότι παρά το μικρό διάστημα απασχόλησης, συγκροτήθηκαν σε διάφορους δήμους (π.χ. Περιστερί, Νίκαια-Ρέντης) και φορείς (π.χ. ΗΔΙΚΑ) συνελεύσεις "κοινοφελών" που αντιστάθηκαν στις αυθαιρεσίες των εργοδοτών και απαίτησαν την κατοχύρωση πλήρων εργασιακών δικαιωμάτων. Όσον αφορά στις κινητοποιήσεις σε κεντρικούς φορείς, καλέσαμε μαζί με άλλες συλλογικότητες εργαζομένων/ανέργων και συνελεύσεις γειτονιών συγκέντρωση στον ΟΑΕΔ Αλίμου, όπου απαιτήσαμε με δυναμικό τρόπο να αναγνωριστούν τα δικαιώματά μας ως εργαζόμενοι. Όλοι οι παραπάνω αγώνες στους οποίους εμπλεκόμαστε, οργανώνονται από τις δικές μας δυνάμεις, χωρίς τις "πλάτες" κανενός κόμματος και εργατοπατέρα, μέσα από οριζόντιες και αυτοοργανωμένες διαδικασίες, ανοιχτές σε κάθε εργαζόμενο/η και άνεργο/η.

Μπαίνοντας στον τρίτο χρόνο εφαρμογής των κοινοφελών προγραμμάτων στην κοινωνία, επιμένουμε ότι οι νεοφιλελεύθερες αυτές πρακτικές δεν αποτελούν ένα προσωρινό "γιατρικό" για την καταπολέμηση της εκτεταμένης ανεργίας, αλλά μια βάρβαρη αναδιαρθρωτική πολιτική της Ε.Ε. και του ελληνικού κράτους που ήρθε για να μείνει. Αντίστοιχα, ο παρών "οδηγός επιβίωσης" αποτελεί μια συσσωρευμένη εμπειρία του τι κάνουμε δυο χρόνια τώρα με σκοπό να καταργήσουμε στην πράξη αυτή τη βαρβαρότητα. Με αυτήν την έκδοση, τέλος, η "Συνέλευση εργαζομένων/ανέργων στην κοινοφελή εργασία και στα προγράμματα ΟΑΕΔ/ΕΣΠΑ" (ΣΥΝΕΚΟΧ) κλείνει τον κύκλο της κι ελπίζει να αφήσει μια χρήσιμη παρακαταθήκη για τους αγώνες και τις συνελεύσεις των επόμενων φουρνιών "ωφελομένων". Για οποιαδήποτε επικοινωνία σχετικά με τον οδηγό και εν γένει τα σχετικά προγράμματα υπάρχει πλέον η συλλογικότητα **nofeloumeni.gr** (mail nofeloumeni@gmail.com).



Οδηγός Επιβίωσης

Τι ισχύει για:

1. Αναγγελία πρόσληψης – σύμβαση εργασίας

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 3172/26-11-2014 δεν προβλέπεται να μας δοθεί από τον ΟΑΕΔ ή την υπηρεσία τοποθέτησής μας Σύμβαση Εργασίας. Η πρόσληψη γίνεται ηλεκτρονικά με την ηλεκτρονική αναγγελία πρόσληψης (έντυπο Ε3), η οποία αναγράφει τα στοιχεία του προσληφθέντα και του εργοδότη, μαζί με χρήσιμες πληροφορίες για το ωράριο και τις ημέρες εργασίας. Στην αναγγελία δεν είναι απαραίτητη η υπογραφή του προσληφθέντα, όμως, ο Φορέας Επίβλεψης είναι υποχρεωμένος να παρέχει αντίγραφο, εφόσον του ζητηθεί.

Πριν την αναγγελία πρόσληψης, έχει προηγηθεί η δημοσιοποίηση του Προσωρινού Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και μετά την υποβολή τυχόν ενστάσεων η κατάρτιση του Οριστικού Πίνακα, με βάση τον οποίο καλούνται οι επιτυχόντες από τον ΟΑΕΔ να προσέλθουν στις αρμόδιες Υπηρεσίες (ΚΠΑ2) του ΟΑΕΔ (καλό είναι να έχουν και τον αριθμό τραπεζικού λογαριασμού IBAN μαζί τους) και να παραλάβουν συστατικό σημείωμα προκειμένου να υποδειχθούν στους Επιβλέποντες Φορείς, εντός προθεσμίας 3 ημερών. Ο φορέας υποχρεούται να προβεί στην πρόσληψη των υποδειχθέντων εντός 15 ημερών από την ενημέρωσή τους και οι επιτυχόντες καλούνται να προσκομίσουν τα απαραίτητα έγγραφα. Με το που δοθεί το “κλικ” της αναγγελίας πρόσληψης (το αργότερο την ημέρα της πρόσληψης), ο άνεργος διαγράφεται αυτόματα από το Μητρώο Ανέργων του ΟΑΕΔ (δεν μπορεί να ανανεώσει την κάρτα ανεργίας). Επίσης, σύμφωνα με το φετινό ΦΕΚ των κοινωφελών, αν στο διάστημα μεταξύ των αιτήσεων βρεις μια δουλειά και απολέσεις προσωρινά την ιδιότητα του ανέργου, αλλά την επανακτήσεις μέχρι την ημερομηνία υπόδειξής στους επιβλέποντες φορείς, επανεγγράφεις στον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων με τα ίδια αρχικά κριτήρια εγγραφής, στη θέση δηλαδή που σε πήραν όταν έκανες αίτηση.

Εμείς επιμένουμε στην ανάγκη υπογραφής σύμβασης εργασίας, ως αναγκαία συνθήκη για να αναγνωριστούμε ως εργαζόμενοι και οι φορείς ως εργοδότες, αφού το ότι δεν είναι υποχρεωτική για να ξεκινήσουμε να εργαζόμαστε, δε σημαίνει ότι δεν μπορεί ο εργοδότης μας να υπογράψει μαζί μας μια συμφωνία σε σχέση με τη θέση απασχόλησης, το ωράριο, το είδος των ενσήμων, αλλά και τη διάρκεια της εργασίας μας. Άλλωστε, υπήρξαν περιπτώσεις που δήμοι προχώρησαν σε υπογραφή σύμβασης εργασίας με “κοινωφελώς” εργαζόμενους, είτε με δική τους πρωτοβουλία (π.χ. Νίκαια, Βύρωνας), είτε μετά από αγωνιστικές κινητοποιήσεις (π.χ. Καισαριανή). Η διεκδίκηση σύμβασης εργασίας είναι σημαντική, γιατί είναι

ένα έγγραφο με την υπογραφή μας που ορίζει συγκεκριμένα την απασχόλησή μας και με βάση αυτήν μπορούμε να κινηθούμε για να αντιπαλέψουμε τυχόν παραβάσεις από την πλευρά του φορέα επίβλεψης και να απαιτήσουμε την εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Σε οποιοδήποτε έγγραφο με την υπογραφή μας καλό είναι να σημειώνουμε δίπλα τη φράση “Με την επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματός μου”, έτσι ώστε να μπορούμε να διεκδικήσουμε τα αυτονόητα δικαιώματα του εργατικού δικαίου που δεν αναφέρονται στο καθεστώς εργασίας των “ωφελούμενων” (π.χ. άδειες).

Όπως και να έχει, στη σύμβαση εργασίας ή στην αναγγελία πρόσληψης, προσέχουμε τη θέση απασχόλησης, το ωράριο, το είδος των ενσήμων, αλλά και τη διάρκεια της εργασίας μας. Σε οποιαδήποτε παράβαση από την υπηρεσία τοποθέτησης (π.χ. τοποθέτηση σε θέση διαφορετική από αυτή που αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας), ανατρέχουμε εκεί και διεκδικούμε να τηρηθούν τα οριζόμενα.

2. Τι γίνεται σε περίπτωση άρνησης αποδοχής θέσης κοινωφελούς εργασίας

Ο κάθε ένας και η κάθε μία που κάνει αίτηση συμμετοχής σε κοινωφελές πρόγραμμα, το κάνει επειδή πιέζεται από την εκτεταμένη ανεργία και την ανέχεια που μας έχουν επιβάλλει τα τελευταία χρόνια ξένα και ντόπια αφεντικά. Πολλοί από εμάς το κάνουμε άλλωστε με “μισή καρδιά”, επειδή έχουμε απογοητευθεί από τις άκαρπες προσπάθειες να βρούμε μια “κανονική” δουλειά, με ανθρώπινα ωράρια και αξιοπρεπείς μισθούς. Οπότε, έχουμε κάθε δικαίωμα, μετά τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων να αλλάξουμε γνώμη, γιατί κρίναμε ότι τελικά δε θέλουμε να εργαστούμε το συγκεκριμένο 5μηννο, ή δε μας εξυπηρετεί ο τόπος εργασίας και τα απαιτούμενα μεταφορικά έξοδα ή τέλος πάντων για οποιοδήποτε προσωπικό λόγο προτιμάμε να παραμείνουμε άνεργοι, παρά να γίνουμε αντικείμενο 5μηννης εκμετάλλευσης και δε χρειάζεται να απολογηθούμε σε κανέναν για την επιλογή μας αυτή.

Σύμφωνα με το ΦΕΚ για τα κοινωφελή, οι υποδειχθέντες άνεργοι που δεν αποδέχονται τη θέση εργασίας, διαγράφονται οριστικά από τον ισχύοντα Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και ο φορέας μπορεί να τους αντικαταστήσει από τους πρώτους επιλαχόντες. Σε κανένα ΦΕΚ δεν αναφέρεται πούθενά η διαγραφή όσων αρνήθηκαν τη θέση “κοινωφελούς” εργασίας από τα μπτρώα εγγεγραμμένων ανέργων του ΟΑΕΔ. Αυτό αναφέρεται μόνο σε έναν οδηγό εφαρμογής (Α.Π. 106097/13-12-13) που εξέδωσε ο ΟΑΕΔ πέρυσι, προκαλώντας τη διάχυτη αναστάτωση και αγανάκτηση πολλών ανέργων που είχαν κάνει αιτήσεις χωρίς να γνωρίζουν ότι θα τιμωρηθούν, χάνοντας την κάρτα ανεργίας τους και

τυχόν επιδόματα που δικαιούνται, σε περίπτωση που αλλάξουν γνώμη. Μετά τις κινητοποιήσεις που ακολούθησαν, ο ΟΑΕΔ αναγκάστηκε να βγάλει μια νέα οδηγία (Α.Π. 55/20-01-2014), που ενημέρωνε τα ΚΠΑ2 ότι “λόγω της άρνησης ορισμένων φορέων να προχωρήσουν στην πρόσληψη των υποδειχθέντων ανέργων, δε θα διαγράφονται από τα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ οι “ωφελούμενοι” που με δήλωσή τους δεν αποδέχθηκαν τη διαδικασία υπόδειξης και τοποθέτησης”.

Αν και θεωρούμε ότι η οδηγία αυτή δεν είναι ξεκάθαρη, αφού μπλέκει σκόπιμα δυο διαφορετικά πράγματα (την άρνηση των θέσεων εργασίας από τους φορείς και την άρνηση των θέσεων από τους επιτυχόντες ανέργους), μας δίνει το δικαίωμα σε περίπτωση που κληθούμε να εργαστούμε σε θέση 5μηνης απασχόλησης που δεν την επιθυμούμε, να καταθέσουμε υπεύθυνη δήλωση ότι δεν αποδεχόμαστε τη θέση, έτσι ώστε να μη χάσουμε την κάρτα ανεργίας. Σε κάθε περίπτωση, αγωνιζόμαστε να μην περάσει στην πράξη καμία διαγραφή ανέργου, χωρίς να είμαστε υποχρεωμένοι/ες να εξηγήσουμε σε κανένα αφεντικό τους λόγους της επιλογής μας, γιατί γνωρίζουμε πολύ καλά ότι η κοινωφελής εργασία δεν είναι δικαίωμα αλλά εκβιασμός, τον οποίο είτε τον αποδεχόμαστε ατομικά είτε όχι, τον αντιπαλεύουμε συλλογικά.

Να σημειώσουμε επίσης ότι σε περίπτωση που αρνηθεί για οποιοδήποτε λόγο ο φορέας να αποδεχθεί τον υποδειχθέντα από το ΚΠΑ2 άνεργο, δεν καλύπτεται η συγκεκριμένη θέση. Αυτοί οι άνεργοι τοποθετούνται, με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, σε αντίστοιχη θέση άλλου επιβλέποντα φορέα, βάσει της αίτησής τους, ή άλλης επιλογής τους καθ’ υπέρβαση του εγκεκριμένου σε αυτόν αριθμού θέσεων και μετά από σύμφωνη γνώμη του επιβλέποντα φορέα.

3. Ημέρες και ωράριο εργασίας

Οι ημέρες και το ωράριο εργασίας αναγράφονται στην αναγγελία πρόσληψης και στη σύμβαση εργασίας. Η απασχόληση είναι κατά βάση πενθήμερη-οκτάωρη, ωστόσο οι ημέρες και το ωράριο συνάδουν με αυτό του αντίστοιχου φορέα απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση οι ημέρες απασχόλησης δεν μπορούν να ξεπερνούν τις 25 και το καθημερινό ωράριο τις 8 ώρες, δεδομένου ότι ορίζεται συγκεκριμένο ημερομίσθιο και μηνιαίος μισθός και ως βάση υπολογισμού των αμοιβών των “ωφελοόμενων” λαμβάνονται υπόψη οι ημέρες ασφάλισής τους, για τις οποίες εφαρμόζεται το άρθρο 18 του κανονισμού ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η συνολική διάρκεια της εργασίας στα κοινωφελή είναι 5 μήνες σε Δήμους, Περιφέρειες, Διευθύνσεις πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες δημόσιες υπηρεσίες (Επιβλέποντες Φορείς) βάσει του ΦΕΚ για τα

κοινωφελή. Όσον αφορά στα κοινωφελή που πραγματοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης, όμως, οι “ωφελοούμενοι” δεν πληρώνονται για τις ημέρες που τα σχολεία είναι κλειστά λόγω των εορτών των Χριστουγέννων και του Πάσχα (ΦΕΚ 3172/26-11-2014, άρθρο 2, παρ.2), εξού και η “μεγαλύτερη” διάρκεια της σύμβασης (6,5 μήνες).

4. Τρόπος υπολογισμού του μισθού - ασφάλιση και ένσημα

Για την ασφάλισή μας εφαρμόζεται το άρθρο 18 του κανονισμού ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σύμφωνα με αυτό, όταν ισχύει το σύστημα της πενήθημης εργασίας και τύχει να εργαστούμε 1 ή 2 μέρες την εβδομάδα, θα λάβουμε αντίστοιχα 1 ή 2 ένσημα, ενώ αν εργαστούμε πάνω από 2 μέρες, θα λάβουμε 1 ένσημο παραπάνω από τις μέρες εργασίας (στις 3 μέρες 4, στις 4 μέρες 5, στις 5 μέρες 6 ένσημα). Στην περίπτωση της δήμερης εργασίας, κάθε μέρα εργασίας αντιστοιχεί σε 1 ένσημο. Τα παραπάνω έχουν σημασία για τον τρόπο υπολογισμού του πρώτου μισθού και των ενσήμων που θα λάβουμε σε περίπτωση που προσληφθούμε στα μέσα του μήνα (π.χ. 20 Γενάρη) ή σε περίπτωση που απουσιάσουμε κάποιες μέρες από τη δουλειά και σημειωθεί στο παρουσιολόγιο (οπότε χάνουμε τα αντίστοιχα ένσημα και ημερομίσθια). Στην περίπτωση που εργαζόμαστε κανονικά όλο το μήνα, θα πρέπει να λάβουμε 25 ημερομίσθια και αντίστοιχα ένσημα, ανεξάρτητα από τον αριθμό των πραγματικών εργάσιμων ημερών του μήνα που συνήθως είναι λιγότερες (δεν αφαιρείται μισθός από τις εθνικές αργίες, τις πληρωνόμαστε κανονικά). Η μηνιαία αμοιβή μας υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας τις ημέρες ασφάλισης επί του ημερομισθίου των 19,6 ευρώ ($25 \cdot 19,6 = 490$ ευρώ) για τους άνω των 25 ετών ή 17,1 ($25 \cdot 17,1 = 427$ ευρώ) για τους κάτω των 25 ετών. Στην αναγγελία πρόσληψης ή τη σύμβαση εργασίας προσέχουμε πάντα ο κωδικός ενσήμων να αντιστοιχεί στη θέση για την οποία έχουμε προσληφθεί. Εάν δε γνωρίζουμε αν όντως αντιστοιχεί, ανατρέχουμε στο www.ika.gr ή παίρνουμε τηλέφωνο ή επισκεπτόμαστε το ΙΚΑ της περιοχής μας και ενημερωνόμαστε.

Όσον αφορά στην περίθαλψη και το βιβλιάριο υγείας, για τους μακροχρόνια άνεργους που δεν έχουν βιβλιάριο σε ισχύ, η έκδοση/θεώρηση βιβλιαρίου υγείας γίνεται εφόσον έχουν συμπληρωθεί και οριστικοποιηθεί 50 ένσημα στο ΙΚΑ και έχει ισχύ για ένα χρόνο. 50 ένσημα αντιστοιχούν σε εργασία 2 μηνών, όμως πρέπει να περάσουν 3 μήνες για να αναγνωριστούν από το ΙΚΑ. Επομένως, η θεώρηση του βιβλιαρίου γίνεται με το πέρας του 5μηνου, με αποτέλεσμα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης στα κοινωφελή να μένουμε ανασφάλιστοι. Μετά τις περσινές κινητοποιήσεις μας που ανέδειξαν κι αυτό το ζήτημα, στα φετινά κοινωφελή (2015), όσοι μακροχρόνια άνεργοι είναι ασφαλισμένοι μέσω του ΟΑΕΔ, διατηρούν την ασφαλιστική κάλυψη για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

που απολάμβαναν μέχρι τη λήξη διάρκειας των Προγραμμάτων. Εμείς διεκδικούμε το ίδιο να ισχύει για όλες τις κατηγορίες ανέργων (μακροχρόνιοι και μη, κάτω των 29) που είναι ασφαλισμένοι μέσω του ΟΑΕΔ και γενικώς να βρεθεί τρόπος να μη δουλεύουμε ούτε μια μέρα χωρίς βιβλιάριο υγείας.

Μέχρι πέρυσι, ο μόνος φορέας ασφάλισης που αναγνωριζόταν ήταν το ΙΚΑ. Μετά τις περσινές κινητοποιήσεις στις οποίες συμμετείχε και το Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών για τους πολιτικούς μηχανικούς που υπάγονται στην ασφάλιση του Ε.Τ.Α.Α, οι εισφορές αποδίδονται στους αντίστοιχους τομείς Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε., Τ.Σ.ΑΥ. και Τ.Α.Ν. των Κλάδων κύριας και επικουρικής ασφάλισης του Ε.Τ.Α.Α. Αποτελεί διακύβευμα, λοιπόν, να μπορέσουμε να διεκδικήσουμε άμεσα, άνευ προϋποθέσεων ασφάλιση ήδη από την πρώτη ημέρα απασχόλησής μας και αντίστοιχη του ταμείου που υπαγόμαστε για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

5. Βαρέα και ανθυγιεινά

Οι κοινωφελείς εργαζόμενοι/ες από τα φετινά προγράμματα (2015) δικαιούνται ένσημα για βαρέα και ανθυγιεινά, εφόσον απασχολούνται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, όπως αυτές περιγράφονται στην Φ10221/οικ.26816/929/2.12.2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΕΚ 2778B). Αυτή η εξέλιξη ήρθε μετά τις περσινές κινητοποιήσεις, όπου πολλοί εργαζόμενοι/ες αρνηθήκαμε να εργαστούμε υπό δυσμενείς για την υγεία μας συνθήκες, εφόσον δεν ασφαλιζόμασταν για βαρέα και ανθυγιεινή εργασία. Σε περίπτωση λοιπόν που απασχολούμαστε στον τομέα της καθαριότητας (π.χ. σκουπιδιάρα, νοσοκομεία), προσέχουμε να αναφέρεται στην αναγγελία πρόσληψης/σύμβαση εργασίας ο ανάλογος κωδικός βαρέων και ανθυγιεινών στην κατηγορία ειδικότητα (στο "Ε. Στοιχεία πρόσληψης"). Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, αρνούμαστε να τοποθετηθούμε σε θέση που κάποιος εργαζόμενος θα έπαιρνε βαρέα και ανθυγιεινά και διεκδικούμε να τοποθετηθούμε άμεσα σε θέση αντίστοιχη αυτής που έχουμε προσληφθεί. Μπορούμε να προσφύγουμε στον ΟΑΕΔ, στο ΙΚΑ και στην Επιθεώρηση Εργασίας για αυτό το ζήτημα και βέβαια, να στηρίξουμε ή να ζητήσουμε τη στήριξη των υπόλοιπων συναδέλφων για αυτό.

6. Αντικείμενο απασχόλησης (αν με βάλουν αλλού τι κάνω)

Στα πρώτα κοινωφελή προγράμματα μέσω ΜΚΟ (περίοδος 2012-'13) το αντίστοιχο ΦΕΚ ανέφερε ότι απαγορευόταν οι "ωφελούμενοι" να χρησιμοποιούνται για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών των υπηρεσιών. Αυτή η πρόβλεψη αφαιρέθηκε από το ΦΕΚ για τα κοινωφελή της περιόδου 2013-'14,

αφήνοντας το περιθώριο να τοποθετούμαστε σε θέσεις πάγιων και διαρκών αναγκών. Αυτό προφανώς γίνεται γιατί, όπως όλοι γνωρίζουμε, οι “ωφελούμενοι” χρησιμεύουμε ως φθινό ανακυκλώσιμο εργατικό δυναμικό που καλύπτει τα κενά των υπηρεσιών, λόγω των πολιτικών της υποχρηματοδότησης, των απολύσεων και της διαθεσιμότητας. Εμείς παλεύουμε για να αναγνωριστεί το γεγονός ότι καλύπτουμε πάγιες και διαρκείς ανάγκες που θα έπρεπε επομένως να καλύπτονται από σταθερούς εργαζόμενους με αξιοπρεπείς μισθούς. Σε κάθε περίπτωση που υποτιμάται η θέση μας από κάποιον ανώτερο ιεραρχικά, του υπενθυμίζουμε ότι χωρίς εμάς οι θέσεις αυτές θα έμεναν κενές και άρα, η εργασία μας είναι πολύτιμη για τη λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών και “δεν μας κάνουν χάρη”, όπως υποστηρίζουν συνήθως.

Παρόλα αυτά προσπαθούμε να καλύπτουμε συγκεκριμένα καθήκοντα και όχι να γινόμαστε “πολυμηχανήματα” και “μπαλαντέρ” για όλες τις δουλειές. Στην αναγγελία πρόσληψης ή σύμβαση εργασίας, ανάμεσα σε αυτά που πρέπει να προσέξουμε, είναι η θέση εργασίας και η ειδικότητα με βάση την οποία προσληφθήκαμε (στο “Ε. Στοιχεία πρόσληψης”). Αν π.χ. προσληφθήκαμε στην ειδικότητα ΠΕ Πληροφορικής και ο φορέας θέλει να μας βάλει στις πληροφορίες για το κοινό της υπηρεσίας, εμείς θα αρνηθούμε τη συγκεκριμένη εργασία, θα ζητήσουμε απασχόληση στο αντικείμενο της πληροφορικής και συνάντηση με κάποιον ανώτερο του Φορέα για να του εκθέσουμε το ζήτημα. Προσοχή: Μέχρι να ικανοποιηθεί το αίτημά μας, πηγαίνουμε κανονικά στην εργασία μας στο ωράριο που αναγράφεται στην αναγγελία πρόσληψης/σύμβαση εργασίας και ξεκαθαρίζουμε στους αρμόδιους ότι δεν αρνούμαστε τη θέση εργασίας, αλλά αντίθετα ζητάμε απασχόληση στο αντικείμενο για το οποίο προσληφθήκαμε. Σε περίπτωση που ο Φορέας αρνείται να ικανοποιήσει αυτό το αίτημα, καταφεύγουμε στον ΟΑΕΔ ή και στην Επιθεώρηση Εργασίας. Αναλόγως αντιδρούμε και σε οποιαδήποτε δουλειά μας ανατίθεται που τη θεωρούμε άσχετη με τα οριζόμενα καθήκοντά μας, προσπαθώντας ταυτόχρονα να αντιδρούμε συλλογικά στις αυθαιρεσίες μόνιμοι και προσωρινοί, χωρίς να αναπαραγάγουμε τη λογική του ατομικισμού.

7. Τήρηση παρουσιολογίων - ηλεκτρονικές κάρτες

Τα παρουσιολόγια που υπογράφονται από τους “κοινοφελείς” (και όχι οι κάρτες) χρησιμοποιούνται από τους επιβλέποντες φορείς για να πιστοποιούν την απασχόλησή μας στον ΟΑΕΔ, ώστε να μας καταβληθεί το μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος (μισθός, ένσημα). Ο επιβλέπων φορέας είναι υποχρεωμένος κάθε μήνα να τα αποστέλλει στο κατά τόπους ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ και αυτό με τη σειρά του ηλεκτρονικά στα κεντρικά του ΟΑΕΔ, ούτως ώστε να προχωράει στις πληρωμές μας.

Έχει παρατηρηθεί ότι πολλοί φορείς δε ζητάνε καθημερινές υπογραφές, αλλά εκδίδουν ηλεκτρονικές κάρτες που υποχρεούμαστε να χτυπάμε κατά την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Πρέπει να έχουμε ξεκάθαρο στο μυαλό μας ότι οποιοδήποτε τέτοιο μέτρο πειθάρχησης των εργαζομένων, αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη ως αρμόδιου για τα εσωτερικά ζητήματα του χώρου εργασίας. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι μπορεί να αντικαταστήσει τα έγγραφα που προβλέπονται από το πρόγραμμα για την πληρωμή μας και αυτά είναι τα παρουσιολόγια.

Γνωρίζουμε ότι πολλές φορές οι προϊστάμενοι προσπαθούν να μας τρομοκρατήσουν να μην αργούμε 5-10 λεπτά το πρωί ή να μη φεύγουμε αντίστοιχα λίγο νωρίτερα όταν έχουμε τελειώσει τη δουλειά μας, γιατί αυτό καταγράφεται στην κάρτα και θα αφαιρεθεί από το μισθό μας. Η αλήθεια είναι ότι εφόσον στην αναγγελία πρόσληψης/σύμβαση εργασίας αναφέρεται πληρωμή βάση ωρομίσθιου, μπορεί να σημειωθεί στο παρουσιολόγιο εργασία λιγότερων ωρών και να αφαιρεθεί από το μισθό μας, αλλά στην πραγματικότητα κανένας μόνιμος υπάλληλος του φορέα ή του ΟΑΕΔ δεν έχει την όρεξη να κάτσει να κάνει πράξεις υπολογισμού του μισθού τόσων υπαλλήλων, αφαιρώντας κάποια λεπτά και αντίστοιχα 1 ή 2 ευρώ την εβδομάδα από το μισθό κάθε “ωφελούμενου” ξεχωριστά. Στην περίπτωση που δεν υπογράφουμε καθημερινά, μας καλούν να υπογράψουμε τα μηνιαία παρουσιολόγια με τα στοιχεία από τις κάρτες, όπου τσεκάρουμε τυχόν διαφορετική καταγραφή που μπορεί να οδηγήσει σε αφαίρεση μισθού και διαμαρτυρούμαστε συλλογικά για να μην περάσουν τέτοιου είδους “τιμωρίες” (εδώ αξίζει να έχουμε στο μυαλό μας ότι τυχόν λεφτά που αφαιρούνται από το μισθό μας δεν τα καρπώνεται κανείς και επιστρέφουν στο Ευρωπαϊκό Κεντρικό Ταμείο).

Όπως σε όλες τις δουλειές, αν η κάρτα καταγράφει συνεχόμενη προσέλευση ή αποχώρηση σε διαφορετικό ωράριο από το προβλεπόμενο, ο φορέας έχει δικαίωμα να καλέσει οποιοδήποτε εργαζόμενο και να του κάνει παρατήρηση για τη σωστή τήρηση του ωραρίου κι αν ο εργαζόμενος δε συμμορφωθεί, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση (απόλυση). Φυσικά, οι “τριβές” για την ορθή τήρηση του ωραρίου εργασίας σπάνια φτάνουν σε τέτοιες ακραίες καταστάσεις και από τις δυο πλευρές (εργαζόμενου-εργοδότη), απλά οι εργοδότες ενώ μας θέλουν μόνο για 5 μήνες, θέλουν ταυτόχρονα να είμαστε αφοσιωμένοι στη συγκεκριμένη δουλειά μας και θα “χτίσουμε καριέρα”. Εμείς ως εργαζόμενοι/ες υποστηρίζουμε ότι είμαστε άνθρωποι και όχι ρομπότ, ότι μπορεί να μας τύχει κάτι το πρωί στη διαδρομή προς την εργασία που να μας καθυστερήσει, όπως και κάτι έκτακτο που να χρειαστεί να φύγουμε λίγο νωρίτερα. Εντέλει, αν έχουμε να αντιμετωπίσουμε κάποιον προϊστάμενο που συμπεριφέρεται σαν διευθυντής που νομίζει ότι έχει απέναντι του “ψαρωμένους” μαθητές και όχι ενήλικες εργαζομένους, του “κόβουμε τον σαμπουκά” συλλογικά και συναδελφικά.

8. Επικείμενος έλεγχος από ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με το ΦΕΚ για τα κοινωφελή (άρθρο 11.2), ο ΟΑΕΔ δικαιούται να κάνει επιτόπιους ελέγχους στους επιβλέποντες φορείς για την “πιστοποίηση της απασχόλησης των ‘ωφελούμενων’ και την ορθή καταβολή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους”. Εμείς θεωρούμε ότι ως εργαζόμενοι, καλυπτόμαστε με την τήρηση των παρουσιολογίων στο χώρο τοποθέτησής μας και ότι το μέτρο αυτό μετατρέπει τους ελεγκτές υπαλλήλους του ΟΑΕΔ σε “ρουφιάνους” που κοιτάνε να διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή του καθεστώτος σύγχρονης δουλειάς του προγράμματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι μετά την απόφαση του Δήμου Καισαριανής ότι οι εργαζόμενοι στα κοινωφελή προγράμματα δικαιούνται 2 μέρες άδεια το μήνα και αναρρωτική άδεια, ο ΟΑΕΔ έστειλε ελεγκτές για να διαπιστώσει τυχόν απουσία “ωφελούμενων” που θα επέφερε αφαίρεση ημερομισθίου και τιμωρία του φορέα.

Σε περίπτωση που τύχει να είμαστε παρόντες κατά τη διάρκεια τέτοιου ελέγχου, σε κοινή συνεννόηση με τους συναδέλφους μας (“κοινωφελείς” και μη), μπορούμε κάλλιστα να εκμεταλλευτούμε από την ξαφνική παρουσία του “Μεγάλου Αφεντικού”, διαμαρτυρούμενοι για οποιοδήποτε πρόβλημα αντιμετωπίζουμε στο φορέα πρόσληψης (αναντίστοιχα ένσημα εργασίας, έλλειψη διαλείμματος, που σύμφωνα με τη σύμβαση/αναγγελία πρόσληψης δικαιούμαστε, απουσία προσωπικού χώρου εργασίας κλπ) και βέβαια για την καθυστέρηση μισθών, σε περίπτωση που έχει διαπιστωθεί ότι οι φορείς καθυστερούν να στείλουν τα παρουσιολόγια και τις ΑΠΔ στην ώρα τους στον ΟΑΕΔ.

9. Άδειες, δώρα, επιδόματα

Σύμφωνα με διευκρινιστικό έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας για τα κοινωφελή, χαρακτηριζόμαστε ως “εργαζόμενοι ειδικού σκοπού” που, εκτός του μισθού και των ενσήμων μας, δε δικαιούμαστε δυο μέρες άδεια το μήνα, άδεια ασθένειας, δώρα ή επιδόματα, κατά παρέκκλιση των νόμιμων αμοιβών που προβλέπονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τις οικείες συλλογικές συμβάσεις, με εξαίρεση την εκλογική άδεια, όπως δόθηκε κατ’ εξαίρεση τον Μάιο του 2014. Στο ΦΕΚ με βάση το οποίο θα λειτουργήσουν τα κοινωφελή προγράμματα του 2015 αναφέρεται ξεκάθαρα ότι “εκτός από τα ποσά που καταβάλλονται στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, ο ΟΑΕΔ δεν υποχρεούται να καταβάλει οποιαδήποτε άλλη παροχή ή ενίσχυση στους ωφελούμενους (άδεια, επίδομα αδείας, ειδικές άδειες κ.α.) και γενικώς δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, πέραν των ρητώς προβλεπομένων στην παρούσα Κ.Υ.Α.”.

Ωστόσο, από την κοινή παραδοχή ότι είμαστε εργαζόμενοι και υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις για την ειδικότητα του καθενός/καθεμιάς μας, όπως και η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αρνούμαστε να αποδεχθούμε τη νομιμότητα αυτού του καθεστώτος εξαίρεσης από τα εργασιακά δικαιώματα και αγωνιζόμαστε για την κατοχύρωση πλήρως εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Παλεύοντας για πλήρη δικαιώματα, αγωνιζόμαστε ουσιαστικά για την κατάργηση των κοινωφελών προγραμμάτων και την αντικατάστασή τους από συμβάσεις ορισμένου/αορίστου χρόνου, για να μας σέβονται ως εργαζόμενους και όχι να μας συμπονάνε ως “ωφελούμενους”.

Μετά τις κινητοποιήσεις των “ωφελούμενων” του 2013-’14, το κράτος κατοχύρωσε για πρώτη φορά το δικαίωμα στην αναρρωτική άδεια. Σε περίπτωση που κάποιος/α από εμάς αρρωστήσει, “απαιτείται η προσκόμιση σχετικού πιστοποιητικού θεράποντος ιατρού του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο ωφελούμενος ή πιστοποιητικού από θεράποντα ιδιώτη ιατρό το οποίο ως προς το περιεχόμενό του επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης”. Το διάστημα που θα απουσιάσουμε, θα το δουλέψουμε μετά το κανονικό τέλος του προγράμματος (αν αρρωστήσουμε 5 μέρες, θα πρέπει να κάτσουμε να δουλέψουμε 5 μέρες παραπάνω στο τέλος του πεντάμηνου). Αυτή η πρόβλεψη αποτελεί έμμεση τιμωρία για το γεγονός ότι αρρωστήσαμε, ενώ εμείς διεκδικούμε να ισχύει ό,τι προβλέπεται στο εργατικό δίκαιο, δηλαδή αν αρρωστήσουμε να πληρωθούμε κανονικά χωρίς να υποχρεούμαστε να δουλεύουμε παραπάνω από το αρχικά συμφωνημένο διάστημα. Σε περίπτωση επίσης ιατρικού ραντεβού ή νομικής εκκρεμότητας (π.χ. παρουσία σε δικαστήριο), επίσης αιτούμαστε την απουσία από την εργασία τις συγκεκριμένες ώρες, καταθέτοντας τα ανάλογα έγγραφα. Διεκδικούμε, με άλλα λόγια, γι’ αυτά τα ζητήματα να ισχύει για τους “ωφελούμενους” ό,τι ισχύει για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το τι λέει ο νόμος του μνημονίου.

Αλλά και πέρα από τις δικαιολογημένες απουσίες, βάση του εργατικού δικαίου που κατακτήθηκε με το αίμα των εργαζομένων παγκοσμίως, έχουμε επίσης το δικαίωμα να λείψουμε 2 μέρες το μήνα από την εργασία μας για οποιοδήποτε λόγο, χωρίς να μας αφαιρείται ο μισθός. Γι’ αυτό, αν χρειαστεί να λείψουμε, δεν είναι κακό να έρθουμε σε συνεννόηση με κάποιον συνάδελφο που μπορεί να μας χτυπήσει την κάρτα ή να υπογράψουμε την επόμενη μέρα το παρουσιολόγιο, ώστε να μη χάσουμε το ημερομίσθιο. Από την εμπειρία μας γνωρίζουμε ότι πολλοί μόνιμοι υπάλληλοι των φορέων είναι “ελαστικοί” σε τέτοιου είδους παρατυπίες που έχουν να κάνουν με απουσίες από τη δουλειά για λόγους ανωτέρας βίας. Αυτού του είδους όμως “εξυπηρετήσεις”, που μπορεί να έχουν να κάνουν είτε με “χαλάρωση” του καθεστώτος σε μια λογική “μη γκρινιάζετε, εδώ καλά είστε”, είτε και με συναδελφική αλληλεγγύη των “μόνιμων” εργαζομένων απέναντι σε εμάς τους “προσωρινούς”, δεν αρκούν για τη συνολική ανατροπή αυτού του καθεστώτος εργασιακής βαρβαρότητας, αφού αν επικαλεστούμε δημόσια την

“παράτυπη” πράξη ενός υπαλλήλου, αυτός μπορεί να βρει τον μπελά του.

Σε κάθε περίπτωση, όμως, φροντίζουμε να μην εφησυχάζομαστε σε ατομικές λύσεις που μπορεί να εξυπηρετούν εμάς, αλλά όχι και τους υπόλοιπους. Γι’ αυτό, οργανωνόμαστε αρχικά σε συνδικαλιστικό επίπεδο, ζητάμε τη στήριξη του σωματίου εργαζομένων του φορέα, απαιτώντας από τον φορέα να πάρει πολιτική απόφαση που θα μας αναγνωρίζει 2 ημέρες άδεια το μήνα και αναρρωτική άδεια. Μπροστά στην άρνηση του φορέα και στην επίκληση της ισχύουσας νομοθεσίας για τα κοινωφελή, οργανωνόμαστε σε δεύτερο επίπεδο με “ωφελομένους” από άλλους φορείς, καθώς και συλλογικότητες γειτονιάς ή ταξικά σωματεία και συνελύξεις εργαζομένων/ανέργων που σπηρίζουν τον αγώνα μας. Όλοι μαζί προχωράμε σε κινητοποιήσεις που θα καταγγέλλουν τη στάση αυτή των φορέων, παράλληλα με κεντρικού τύπου κινητοποιήσεις στον ΟΑΕΔ ή στο Υπουργείο Εργασίας για το ίδιο ζήτημα. Στους συναδέλφους που λένε ότι όλα αυτά εφόσον πάνε κόντρα στο νόμο είναι μάταια, τους ενημερώνουμε για την περσινή κινητοποίηση στο Δήμο Καισαριανής που οδήγησε στην κατοχύρωση για τους “κοινωφελείς” του Δήμου των συγκεκριμένων δικαιωμάτων.

10. Αργίες

Στις εθνικές και τοπικές αργίες, ενεργούμε όπως οι υπόλοιποι συνάδελφοί μας, που βρίσκονται υπό καθεστώς άλλων συμβάσεων (αορίστου, ορισμένου) και την επόμενη μέρα των αργιών, υπογράφουμε κανονικά στα παρουσιολόγια ότι ήμασταν στην εργασία μας. Οι αργίες πληρώνονται κανονικά (μισθός και ένσημα) και σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή μας πως μας έχουν αδικήσει ως προς αυτό, διαμαρτυρόμαστε και ζητάμε να σταλούν συμπληρωματικές λίστες για τις ημέρες αυτές.

11. Αποζημίωση για εργατικό ατύχημα

Στο ΦΕΚ για τα κοινωφελή αναφέρεται ότι “οι επιβλέποντες φορείς υποχρεούνται να διασφαλίζουν την υγιεινή και ασφάλεια των ωφελομένων στον τόπο παροχής εργασίας”, χωρίς να αναφέρεται τίποτα παραπάνω για την περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Εμείς θεωρούμε ότι με βασικές διατάξεις του Εργατικού Δικαίου “δεν παίζουμε”, όταν δουλεύουμε για κάποιον εργοδότη, αυτός θα είναι υπεύθυνος για οτιδήποτε βλάψει την υγεία μας και την ασφάλειά μας στο χώρο και χρόνο εργασίας μας. Οπότε, αυτός θα είναι που θα πρέπει να καλύψει τα απαιτούμενα έξοδα. Εργοδότης μας είναι αυτός που μας προσλαμβάνει και καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές (ο Φορέας).

Γνωρίζουμε τα τελευταία δύο χρόνια περιπτώσεις “κοινωφελών” που τραυματίστηκαν κατά την διάρκεια του 5μηνου και ο Φορέας έσπευσε να τους αποζημιώσει για να μην εκτεθεί. Σε οποιαδήποτε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ζητάμε λοιπόν από τον εργοδότη να μας πληρώσει κανονικά για το διάστημα που δεν μπορούμε να εργαστούμε και να μας αποζημιώσει για τυχόν ιατρικά έξοδα. Σε περίπτωση που αυτός δεν κάνει τα παραπάνω, προχωράμε σε δημοσιοποίηση του συμβάντος, ζητάμε τη στήριξη συνελεύσεων και σωματείων, καταφεύγουμε στην Επιθεώρηση Εργασίας και αν χρειαστεί και σε αστικό Δικαστήριο.

12. Μισθός και χρονική καταβολή του

Ο ΟΑΕΔ καλύπτει, μέσω κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κεντρικού Ταμείου, το μισθολογικό κόστος των προσληφθέντων και τις ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη-εργαζόμενου). Συγκεκριμένα, για κάθε “ωφελοόμενο” που θα προσληφθεί από τον Επιβλέποντα Φορέα το μισθολογικό κόστος αντιστοιχεί α) σε 19,6 ευρώ ημερησίως και όχι μεγαλύτερο από 490€ μηνιαίως για τους ανέργους άνω των 25 ετών και β) σε 17,1 ευρώ ημερησίως και όχι μεγαλύτερο από 427€ μηνιαίως για τους ανέργους κάτω των 25 ετών, κατά παρέκκλιση των νόμιμων αμοιβών που προβλέπονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τις οικείες συλλογικές συμβάσεις. Επίσης, μέσω του προγράμματος καλύπτονται οι ασφαλιστικές εισφορές μας (ένσημα) στο ΙΚΑ που για τους άνω των 25 ετών δεν υπερβαίνουν το ποσό των 258€ και για τους κάτω των 25 ετών το ποσό των 225€.

Οι πληρωμές προς τον ΟΑΕΔ από τα αντίστοιχα κονδύλια του ΕΣΠΑ πραγματοποιούνται σε 3 δόσεις ως εξής:

A) Η 1η δόση καταβάλλεται με την ολοκλήρωση της διαδικασίας σύζευξης των ανέργων με τις θέσεις εργασίας των επιβλεπόντων φορέων και ανέρχεται σε ποσοστό 40% (οι δυο πρώτοι μισθοί) επί του προϋπολογισμού που θα προκύψει μετά τη δημοσιοποίηση του Οριστικού Πίνακα Κατάταξης Ανέργων.

B) Η 2η καταβάλλεται με την ολοκλήρωση του 80% των αναγγελιών πρόσληψης των υποδειχθέντων ανέργων προς τους επιβλέποντες φορείς και ανέρχεται σε ποσοστό 40% (οι δυο επόμενοι μισθοί) επί του προϋπολογισμού.

Γ) Η 3η και τελευταία δόση ύψους 20% (ο τελευταίος μισθός) συνίσταται στην αποπληρωμή του ποσού που υπολείπεται και καταβάλλεται με την πιστοποίηση ολοκλήρωσης του φυσικού αντικείμενου της πράξης.

Ο Φορέας Επίβλεψης στο τέλος κάθε μήνα αποστέλλει τα σχετικά δικαιολογητικά (μισθοδοσία βάσει των παρουσιολόγιων και ΑΠΔ (Αναλυτική

Περιοδική Δήλωση) για την ασφάλιση στο ΙΚΑ) στο αρμόδιο ΚΠΑ2, ο Προϊστάμενος του οποίου, εντός 5 ημερών, ελέγχει και εγκρίνει τις πληρωμές για τις καθαρές αποδοχές που γίνονται από τα κεντρικά του ΟΑΕΔ στον Άλλομο. Η ΑΠΔ στέλνεται από τον ΟΑΕΔ στο ΙΚΑ με Αριθμό Μητρώου εργοδότη του Φορέα. Οι ασφαλιστικές εισφορές όμως δεν μπαίνουν αμέσως στο όνομά μας, αλλά εντός διμήνου. Τα ένσημα δηλαδή για την εργασία π.χ. του Ιανουαρίου θα πληρωθούν στο ΙΚΑ τον Μάρτιο από τον Φορέα, αφού πρώτα αυτός παραλάβει το ανάλογο κονδύλι, εντός διμήνου, από τον ΟΑΕΔ.

Έτσι, ως λογική απόρροια αυτού του χρονοδιαγράμματος, η καταβολή των καθαρών μισθών μας γίνεται κάθε μήνα στους λογαριασμούς τραπεζής που έχουμε δηλώσει όταν κάναμε την αίτηση για να προσληφθούμε. Σε περίπτωση καθυστέρησης της μισθοδοσίας, διαμαρτυρούμαστε και απαιτούμε να αποστέλλονται άμεσα τα δικαιολογητικά στο τέλος του μήνα, καθώς έχει παρατηρηθεί πως σχετικές κωλυσιεργίες καθυστερούν και την καταβολή του μισθού. Ημέρες που τυχόν έχουμε απουσιάσει αφαιρούνται από τον μηνιαίο μισθό, ενώ χάνουμε και το αντίστοιχο ένσημο. Επίσης, έχει παρατηρηθεί, δυστυχώς, ότι όσοι/ες έχουν δηλώσει λογαριασμό Εθνικής Τραπέζης πληρώνονται 1-2 μέρες νωρίτερα από τους υπόλοιπους συναδέλφους, λόγω της συνεργασίας του ΟΑΕΔ με την Εθνική Τράπεζα. Ωστόσο, αυτό δεν είναι κανόνας.

13. Απόλυση

Μπορεί να γίνει απόλυση “κοινωφελούς” εργαζομένου κατά τον ίδιο τρόπο που γίνεται η πρόσληψη, δηλαδή ηλεκτρονικά. Το σίγουρο είναι ότι δεν υπάρχει καμία σχετική αναφορά για ζητήματα απόλυσης στο ΦΕΚ για τα κοινωφελή, οπότε θεωρούμε ότι προβλέπεται από το Εργατικό Δίκαιο, μόνο που για να γίνει καταγγελία σύμβασης εργασίας χρειάζεται πρώτα να υπάρχει σύμβαση εργασίας-να και μια επιπλέον σημασία του να έχουμε σύμβαση στα χέρια μας. Δεν υπάρχει επίσης κάποιο ρητό όριο απουσιών από την εργασία μας, το οποίο αν το υπερβούμε να μπορούν να μας απολύσουν (πέρα από την απώλεια μισθού), αν και στα πρώτα κοινωφελή (2012-'13) κάποιοι φορείς όπως... η ΓΣΕΕ υποστήριζαν αυθαίρετα ότι στις 10 απουσίες απολυόμαστε. Σε περίπτωση που απολυθούμε για λόγο που θεωρούμε άδικο, μπορούμε να κάνουμε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας για άδικη απόλυση. Η απόλυση επίσης δε συνεπάγεται ότι δε θα πληρωθούμε τα ημερομίσθια που εργαστήκαμε κανονικά.

Συνάδελφος από τα κοινωφελή του 2013-'14 απολύθηκε “εν αγνοία” του, επειδή αρνήθηκε να εργαστεί σε πόστο διαφορετικό από αυτό για το οποίο είχε προσληφθεί και η Επιθεώρηση Εργασίας τον δικαίωσε, υποχρεώνοντας τον Δήμο να του καταβάλλει τους μισθούς 5 μηνών από τον προϋπολογισμό του

Δήμου και όχι του ΕΣΠΑ. Είναι χαρακτηριστικό ότι η θέση του συνάδελφου είχε αναπληρωθεί από άλλον “ωφελούμενο”.

14. Συνδικαλιστικά Δικαιώματα

Όντας εργαζόμενοι δεν παύουμε να έχουμε συνδικαλιστικά δικαιώματα, βάσει του εργατικού δικαίου, ανεξάρτητα από το ότι δεν υπάρχει σχετική αναφορά στο ΦΕΚ για τα κοινωφελή. Επίσης, μπορούμε να έρθουμε σε επαφή με το σωματείο του χώρου εργασίας και να ζητήσουμε να μας εγγράψει στα μέλη του, έτσι ώστε να είμαστε θεσμικά καλυμμένοι αν θέλουμε να συμμετέχουμε σε στάση εργασίας ή απεργία στο χώρο εργασίας μας, χωρίς αυτό να σημαίνει πως δεν μπορούμε, ούτως ή άλλως, να συμμετέχουμε “άτυπα” σε τέτοιες διαμαρτυρίες.

Επίσης, σε περίπτωση που θέλουμε να συμμετέχουμε σε απεργία που έχει καλέσει η ΓΣΕΕ ή σωματείο εργαζομένων του Φορέα, γράφουμε την επόμενη μέρα στο παρουσιολόγιό μας “Απεργία”. Αυτό συνεπάγεται πως, όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, χάνουμε το ημερομίσθιο της συγκεκριμένης μέρας και ένα ένησμο. Αν δεν μπορούμε να σηκώσουμε αυτό το βάρος, απεργούμε και υπογράφουμε την επόμενη πως πήγαμε κανονικά στην εργασία μας. Αντίστοιχα, μπορούμε να συμμετάσχουμε σε στάσεις εργασίας, δηλώνοντάς το στον προϊστάμενο.

Για τα παραπάνω, είναι σημαντικό να χτίζονται σχέσεις αλληλεγγύης με τους υπόλοιπους συναδέλφους και να υπάρχει συλλογική στήριξη και συμμετοχή, για να μην είναι κανείς μόνος/η ενώπιον τυχόν απειλών ή αυθαιρεσιών. Όπως και να έχει, είναι σημαντικό να γίνεται συνέλευση μεταξύ των “κοινωφελών” στο χώρο εργασίας για να υπάρχει επικοινωνία μεταξύ μας και να αντιπαλεύουμε συλλογικά αυτό το καθεστώς εργασίας όπου βρισκόμαστε. Τέλος, μπορούμε να πιέσουμε και να υποχρεώσουμε το σωματείο να μας στηρίξει, αν το κρίνουμε απαραίτητο. Για παράδειγμα, οι “κοινωφελείς” εργαζόμενοι στην ΗΔΙΚΑ της περιόδου 2013-’14 έκαναν εβδομαδιαία συνέλευση στο χώρο του σωματείου και μάλιστα εν ώρα εργασίας.

Τέλος, ας έχουμε στο μυαλό μας ότι μέσα αγώνα των εργαζομένων, όπως η απεργία, η στάση εργασίας, η “λευκή απεργία” (παραμονή στο χώρο εργασίας χωρίς να δουλεύουμε), η επίσκεψη εργασίας κτλ. δεν τα διασφαλίζει κανένας νόμος του κράτους και κανένα θεσμικό σωματείο, παρά μόνο η ενότητα και η αποφασιστικότητα των ίδιων των εργαζομένων. Δυο χρόνια τώρα, χωρίς να υπάρχει καμία πρόβλεψη για συνδικαλιστικά δικαιώματα των “ωφελούμενων”, έχουμε χρησιμοποιήσει πολλά τέτοια μέσα πάλης και έχουμε κατακτήσει αρκετά από αυτά που ζητήσαμε (π.χ. μηνιαία πληρωμή δεδουλευμένων, βάρεια και ανθυγιεινά ένησμα όπου απαιτείται), ακριβώς επειδή δεν αποδεχθήκαμε μοιρολατρικά το βάρβαρο καθεστώς εργασίας που μας έχουν επιβάλλει.

15. Κάρτα ανεργίας – Δικαιολογητικά εγγραφής μετά τη λήξη – Ενδεχόμενα επιδόματα

Για να συμμετέχουμε στα κοινωφελή προγράμματα, είναι προαπαιτούμενο να έχουμε κάρτα ανεργίας. Όταν προσληφθούμε, τα δικαιώματα που είχαμε ως άνεργοι παύουν να ισχύουν, καθότι πλέον θεωρούμαστε εργαζόμενοι. Επομένως, η κάρτα ανεργίας μας δεν είναι πλέον σε ισχύ με συνέπεια να πρέπει να ξαναγραφτούμε με τη λήξη του προγράμματος.

Τα δικαιολογητικά εγγραφής στον ΟΑΕΔ μετά τη λήξη του προγράμματος είναι:

- Το τελευταίο εκκαθαριστικό σημείωμα φορολογίας εισοδήματος, ή ελλείψει αυτού, αντίγραφο κατατεθειμένης δήλωσης φορολογίας εισοδήματος - Ε1, ή Υπεύθυνη Δήλωση μόνο για τα προστατευόμενα μέλη τα οποία δεν υποχρεούνται σε υποβολή φορολογικής δήλωσης για το προηγούμενο έτος συνοδευόμενη από το έντυπο (Ε1) του ατόμου του οποίου τελεί υπό την προστασία.
- Λογαριασμός ΔΕΚΟ ή εταιρείας σταθερής τηλεφωνίας, ή αλλιώς αντίγραφο συμφωνητικού μίσθωσης κατοικίας, κατατεθειμένου στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- Παραστατικό ταυτοπροσωπίας σε ισχύ (Δελτίο ταυτότητας, Διαβατήριο κλπ.)
- Επίσημο έγγραφο από το οποίο θα προκύπτει ο ΑΜΚΑ
- Άδεια διαμονής ή εργασίας για άνεργους πολίτες υπηκόους τρίτων χωρών.

Με τη λήξη του προγράμματος, οι εργαζόμενοι στα κοινωφελή απολύονται αυτοδικαίως, χωρίς καμία αποζημίωση και χωρίς να απαιτείται η έκδοση διαπιστωτικής πράξης. Μπορεί παρόλα αυτά να (διεκδικηθεί και να) δοθεί μια “Βεβαίωση – δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου” (Έντυπο Ε7), όπου ο φορέας θα αναφέρει το διάστημα εργασίας και ότι “ο ανωτέρω ασφαλισμένος/η απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε ο συμφωνημένος χρόνος”. Το έγγραφο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αποδεικτικό της (λήξης της) εργασίας στον ΟΑΕΔ μετά το 5μηνο, για την έκδοση κάρτας ανεργίας ή τη χορήγηση επιδομάτων. Ωστόσο, η λήξη της περιόδου απασχόλησης φαίνεται ηλεκτρονικά και στον ΟΑΕΔ.

Με όλα αυτά τα έγγραφα, πηγαίνουμε στο κατά τόπους ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ και ζητάμε εγγραφή στα μητρώα του. Έτσι, αποκτούμε την κάρτα ανεργίας.

Οι περισσότεροι/ες που έχουμε εργαστεί στα κοινωφελή, δικαιούμαστε το **“τρίμηνο βοήθημα”**. Πρόκειται για ειδικό βοήθημα, που δικαιούμαστε, εφόσον

δε συγκεντρώνουμε προϋποθέσεις τακτικής επιδότησης, παραμένουμε άνεργοι επί 3 μήνες και έχουμε πραγματοποιήσει 60 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο έτος που προηγείται της έναρξης του τριμήνου. Μπορούμε να πάρουμε το ειδικό βοήθημα μέχρι και 3 φορές μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Για την καταβολή του ειδικού βοηθήματος απαιτείται επιπλέον το ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα του ασφαλισμένου να μην υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο ποσό, (για το έτος 2013 το ποσό αυτό ανερχόταν στα 9.977,99€), όπως αυτό αποδεικνύεται από έγγραφο της οικείας ΔΟΥ. Το ύψος του βοηθήματος ανέρχεται στα 216€ ανά τρίμηνο (δηλαδή μέχρι 648€ σε ένα χρόνο).

Δικαιολογητικά:

- Πρόσφατο Εκκαθαριστικό Εφορίας ή αντίγραφο φορολογικής δήλωσης .
- Δελτίο ανεργίας σε ισχύ.
- IBAN λογαριασμού Εθνικής Τραπέζης, στον οποίο ο ενδιαφερόμενος πρέπει να εμφανίζεται ως πρώτος δικαιούχος.

Τέλος, πολύ σπάνιο, αλλά πιο σημαντικό, είναι το **“ταμείο ανεργίας”**. Η αίτηση υποβάλλεται από τον ενδιαφερόμενο αυτοπροσώπως εντός 60 ημερών από την ημερομηνία απόλυσής του στο κατά τόπους ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ.

Αν επιδοτείται κάποιος για πρώτη φορά:

- Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες.
- Επίδομα ανεργίας δικαιούται και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα, πριν από την απόλυσή του, χρόνια, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο το χρόνο.

Αν επιδοτείται κάποιος για δεύτερη και πλέον φορά:

- Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στο τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Ουσιαστικά, η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία).

Σημειώσεις

nofeloumeni.gr
nofeloumeni@gmail.com