

* Ταξικοί Αγώνες σε μια Γερμανική Πόλη

wildcat, Γερμανία, 1986

* Ελαστική εργασία και η περίπτωση των ιδιωτικών ΟΑΕΔ στην ελλάδα

Σαχ, Αθήνα 2007



Το παρακάτω κείμενο εκδόθηκε για πρώτη φορά στη γερμανική γλώσσα στο περιοδικό "wildcat" (τεύχος 38, Άνοιξη 1986, σ.6-12 και 72-79). Μερικά χρόνια μετά, οι wildcat ανακάλυψαν ότι είχε μεταφραστεί στα αγγλικά από τις εκδόσεις AK PRESS and UNPOPULAR BOOKS σε μορφή μπροσουράς. Η δικιά μας μετάφραση είναι από τα αγγλικά που οι ίδιοι έχουν βάλει στην ιστοσελίδα τους. Τονίζοντας την σπουδαιότητα της εργατικής έρευνας, οι wildcat πίνουν δουλειά μέσω μιας ιδιωτικής εταιρείας απασχόλησης σ'ένα πυρηνικό εργοστάσιο. Το κείμενο αυτό είναι κάποιες πρώτες σκέψεις, προτάσεις και συμπεράσματα από την εμπειρία τους εκεί. Θίγει την πολιτική αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων ιδιαίτερα στη Γερμανία στα τέλη της δεκαετίας του '80. Στην εποχή εκείνη που το κοινωνικό κράτος-η απάντηση των αφεντικών στις κοινωνικοταξικές συγκρούσεις των προηγούμενων δεκαετιών-εξασθενεί και τη θέση του παίρνει η προσπάθεια να πάρουν πίσω ότι έδωσαν. Τα επιδόματα ανεργίας σιγά σιγά κόβονται, η διαχείριση της ανεργίας μετατοπίζεται από το κράτος σε ιδιωτικές εταιρείες, οι κοινωνικές παροχές μειώνονται. Η εργατική τάξη βρίσκεται κατακερματισμένη στις συγκρούσεις και τις αντιθέσεις της, στις ήττες του παρελθόντος, διαιρεμένη σε ντόπιους και ξένους. Γι'αυτό και τα παρακάτω έχουν ιδιαίτερη σημασία. Επιχειρούν να δώσουν τις σχέσεις που επικρατούν στο εργοστάσιο, τη δυσκολία να δράσεις πολιτικά, τη δυσπιστία στους συνδικαλιστικούς φορείς, αλλά και τα σημεία εκείνα που η τάξη επανενώνεται για να διεκδικήσει τον κλεμμένο χώρο και χρόνο της, τις λούφες και τα μικροσαμποτάζ της.

Στο δεύτερο μέρος της μπροσουράς είναι κάποιες δικές μας σκέψεις με αφορμή τη μετάφραση προσαρμοσμένες στην ελληνική περίπτωση. Κυρίως ασχολούμαστε με το τι ρόλο θα βρουν οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α) που κατοχυρώθηκαν νομικά μόλις το 2001 και που συμβάλλουν στο γενικότερο μετασχηματισμό της εργασίας. Τα ιδιαίτερα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά συνέβαλλαν στην "καθυστέρηση" της άνθισης των ιδιωτικών Ο.Α.Ε.Δ στην Ελλάδα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Αυτό που επικρατεί είναι εκμετάλλευση, παρανομία και η δική μας άγνοια απέναντι στις επιθέσεις των αφεντικών...

wildcat ['wajldkæt] | n 1. (Zool, inf: woman) Wildkatze f
2. (US inf) (Comm: risky venture) gewagte or riskante Sache; (trial oil well) Probe- or Versuchsbohrung f

Wildcat

Λέτε κομμουνιστικό
γούδι! Διαμαρτύρησαι!

(απόσπασμα απο κείμενο αυτοπαρουσίασης των wildcat)

Στις αρχές της δεκαετίας του '80 ο κύκλος των αγώνων των βιομηχανικών εργατών είχε τελιώσει, αλλά για αρκετούς νέους φαινόταν αδιανόητο να προσαρμοστούν στη μισθωτή εργασία και να παραμείνουν σε μια δουλειά μέχρι την ώρα της σύνταξής τους. Επιπλέον, εμείς, αρνιόμασταν να προσπαθήσουμε να τα βγάλουμε πέρα ατομικά για μια επαγγελματική καριέρα, για μια καλύτερη θέση στην καπιταλιστική ιεραρχία. Μέσα από αυτό ξεπήδησε η *πρακτική του jobbing*: το να κάνουμε κάθε σκατοδουλειά για μικρό διάστημα, έτσι ώστε να κρατάμε χρόνο και για τον εαυτό μας, χρόνο που αξιοποιούσαμε για πολιτική δράση και προσωπική ευχαρίστηση. Με επίσημους όρους, δουλεύαμε κάτω από όρους που οι κοινωνιολόγοι θα ονόμαζαν "επιβίωση" (precarious) με την έννοια πως είμασταν ευάλωτοι στα μονόπλευρα μέτρα του κεφαλαίου. Αλλά τότε ήταν ακόμη εύκολο να χρησιμοποιούμε το εργατικό δίκαιο και το κοινωνικό κράτος για τις ανάγκες μας. Προσπαθώντας να πολιτικοποιήσουμε αυτές τις πρακτικές και να τις εντάξουμε ως μια πάλη ενάντια στην εργασία από μια επαναστατική σκοπιά, εμφανίστηκαν και άλλες "ομάδες κινητικών εργατών". Ήταν μια μορφή αυτοοργάνωσης που σκόπευε στην αλληλοϋποστήριξη, την αλληλεγγύη απέναντι στα αφεντικά και την εξάπλωση εμπειριών. Μία ομάδα στην Karlsruhe έπιασε μία ιταλική θεωρητική συζήτηση στην οποία η "φιγούρα" του "κινητικού εργάτη" παρουσιάζονταν ως ένα αναδυόμενο προλεταριακό υποκείμενο. Μέσα από την άρνηση της εργασίας και την σταδιακή εξάπλωση αυτής της πρακτικής, αυτή η φιγούρα εμφανίζεται στο κέντρο της διαδικασίας της ταξικής ανασύνθεσης. Οι "κινητικοί εργάτες" παρουσιάζονται σαν να εμπεριέχουν την τάση προς τον κομμουνισμό, μέσω της κινητικότητάς τους στους χώρους εργασίας και το υψηλό επίπεδο ικανοτήτων, συνδυασμένα με την απόρριψη της καπιταλιστικής προσαρμογής. Εξαιτίας αυτής της κινητικότητάς τους, θεωρείται πως δεν αναπτύσσουν κανένα δεσμό με το κεφάλαιο και για αυτό εμπλέκονται σε τέτοιο βαθμό με μορφές πάλης όπως το σαμποτάζ και οι άγριες απεργίες.

Αυτά ήταν σε αντιστοιχία με τις εμπειρίες που είχαμε από τα εργοστάσια, τα εργοτάξια, και τα γραφεία προσωρινής εργασίας. Αλλά παρατηρούσαμε επίσης, πως οι "κινητικοί εργάτες" παρέμειναν ένα αρκετά ετερογενές και αμφιλεγόμενο κομμάτι μέσα στην εργατική τάξη και πως πολλοί απλάς έβηταν σε πράξη την εξατομικευμένη άρνηση της εργασίας. Ενώ μερικές ομάδες "κινητικών εργατών" επέλεξαν να θεσμοθετήσουν τον εαυτό τους και να μετατραπούν σε συμβουλευτικά κέντρα για το πώς καρπώνονται τα οφέλη του κοινωνικού κράτους (και αυτό έγινε τότε γνωστό ως το "κίνημα των ανέργων"), η ομάδα της Karlsruhe - από την οποία αργότερα ξεπήδησε το περιοδικό Wildcat - πρότεινε μια εναλλακτική συζήτηση που θα εμπεριείχε την εργατική τάξη στο σύνολό της. Στη θεωρητική κατανόηση του καπιταλισμού και της ταξικής πάλης, ο ιταλικός εργατισμός ήταν εξαιρετικά χρήσιμος. Ειδικά τα πρώιμα κείμενα αυτής της τάσης μας βοήθησαν να διαλύσουμε τα νέφη που κάλυπταν το κεφάλαιο και την παραγωγική διαδικασία. Η κριτική του εργατισμού δεν μας πρόσφερε μόνο την βάση για μια θεωρητική επαναστατική αντίληψη του κόσμου, αλλά και μια ποικιλία πρακτικών εργαλείων. Θέτοντας στον εαυτό μας τις ιδέες της εργατικής αυτονομίας και της εργατικής έρευνας, προτεινάμε στη μη δογματική και μη λενινιστική αριστερά μια ευρεία "μαχητική έρευνα" εντός της εργατικής τάξης. Αλλά η άποψη έμεινε πάντα μειονοτική. Οι μόνοι που ακόμη ενδιαφέρονταν για την εργατική τάξη ήταν τα λενινιστικά και σταλινικά κόμματα με τα οποία δε θέλαμε καμία σχέση.

Εξαιτίας αυτής της προσέγγισης φτάσαμε σε μια κατανόηση της "τάξης" και της "ταξικής πάλης", η οποία βρισκόταν σε αντιδιαστολή με την παραδοσιακή κατανόηση τέτοιων εννοιών από τον παραδοσιακό μαρξισμό και το εργατικό κίνημα. Ασκούσαμε κριτικό στην υποβάθμιση της ταξικής πάλης σε ένα οικονομικό ζήτημα, αυτό της διανομής των μισθών, κάτι που έκανε η ιδεολογία του εργατικού κινήματος. Βλέπαμε μάλιστα τη δράση της να συμβάλλει στην πολιτική εξασθένηση του ταξικού ανταγωνισμού. Μέσα σε όλα αυτά, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως στη δεκαετία του '70 πολλές ομάδες είχαν δεχτεί τις απόψεις της εργατικής αυτονομίας και είχαν κάνει τις δικές τους έρευνες.

Η εμπειρία μας στα μέσα της δεκαετίας του '80 σε εργοστάσια, γραφεία προσωρινής απασχόλησης και εργοτάξια μας έκανε ξεκάθαρο πως ο καθημερινός ταξικός ανταγωνισμός σε καμία περίπτωση δεν είχε εξαφανιστεί. Συναντήσαμε πολλές μορφές απόγειων συγκρούσεων και είδαμε τα τεράστια προβλήματα που το κεφάλαιο έπρεπε να ξεπεράσει για να εισάγει τις νέες τεχνολογίες παραγωγής ή τις νέες μορφές οργάνωσης.

Δουλέμπορος: υπεργολάβος/ ανάδοχος που προσλαμβάνει εργάτες και τους υπενοικιάζει σε άλλες εταιρείες. Συχνά, αποφεύγει τη σύναψη συμβολαίου και τη συμμόρφωση με τους ομοσπονδιακούς, εργατικούς νόμους, σύμφωνα με τους οποίους απαιτείται ο εργοδότης να καλύπτει με τους τρεις βασικούς εισφορών των εργατών. Εξαιτίας των άσχημων συνθηκών εργασίας και των τεράστιων κερδών που προκύπτουν από αυτού του είδους την οργάνωση, ο τύπος αυτός αποκαλείται δουλέμπορος.

Καρο: προϊστάμενος / επικεφαλής. Η γερμανική λέξη έχει έναν ιδιαίτερο συμβολισμό, καθώς προέρχεται από τα στρατόπεδα συγκέντρωσης. Ο καρο ήταν ένας από τους φυλακισμένους, ο οποίος ήταν επιφορτισμένος με το να "επιτηρεί".

Ανασύνθεση της εργατικής τάξης: ο όρος αυτός αναφέρεται στις πρόσφατες καπιταλιστικές στρατηγικές, οι οποίες αποσκοπούν στο να διαιρέσουν την τάξη σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην υπάρχουν ταξικοί αγώνες μείζονος σημασίας για κάποιο χρονικό διάστημα, γεγονός που θα οφείλεται στην έλλειψη ενός κοινού συμφέροντος εκ μέρους των εργατών. Αυτός ο στόχος, επιχειρείται να εκπληρωθεί μέσω της μερικής απασχόλησης, της ενοικίασης, της προσωρινής εργασίας, της εργασίας από το σπίτι μέσω υπολογιστή, του κατακερματισμού μεγάλων εργοστασιακών μονάδων σε ανεξάρτητα τμήματα και της αύξησης της λεγόμενης επισφαλούς εργασίας, π.χ. προσλαμβάνοντας τις υπηρεσίες των "αυτοαπασχολούμενων" ατόμων, οι οποίοι πωλούν τον εαυτό τους στην εταιρεία για συγκεκριμένη χρονική περίοδο, χωρίς να λαμβάνουν τις συνήθεις κοινωνικές παροχές.

Εγκατάσταση: χρησιμοποιείται με την εξής έννοια, ορισμένοι πίνουν δουλειά κάπου, με σκοπό να ερευνησουν τις συνθήκες εργασίας και να συμμετάσχουν σε ενδεχόμενους αγώνες.

Προσωρινή απασχόληση: που σημαίνει ότι όλο και περισσότεροι είναι αναγκασμένοι να προσφεύγουν στην περιστασιακή εργασία, παύοντας έτσι να δικαιούνται το επίδομα ανεργίας.

Αντιπθέμενο στην εργασία: όσοι βρισκονται συνειδητά "εκτός εργασίας", οι οποίοι αρνούνται κατά το δυνατόν να συμβάλουν στην καπιταλιστική κοινωνία.

Ταξικοί Αγώνες σε μια Γερμανική Πόλη

Εποχικοί εργάτες στο εργοτάξιο ενός πυρηνικού
εργοστασίου στο Philippsburg.

WILDCAT, 1986

Ο Καπιταλισμός ανασουγκροτείται

Έως τώρα, το γερμανικό αντιπυρηνικό κίνημα έχει δώσει, κατά κύριο λόγο, έμφαση στις οικολογικές και στρατιωτικές πτυχές των πυρηνικών εργοστασίων, δηλαδή στον κίνδυνο μόλυνσης που διατρέχουν τόσο τα ανθρώπινα όντα όσο και τη περιβάλλον, στη σημασία τους για την παραγωγή πυρηνικών βομβών, καθώς και τη λειτουργία τους ως πυρηνικό ανάχωμα στον στρατιωτικό σχεδιασμό του NATO.

Παρά το σημαντικό ρόλο που παίζουν τα πυρηνικά εργοστάσια στην ανασύνθεση της εργατικής τάξης, αυτός δεν αποτελεί θέμα στις συζητήσεις των αντιπυρηνικών ακτιβιστών. Απλώς αγνοήθηκε, το γεγονός ότι στις εργασίες κατασκευής, κατά τη διάρκεια της συντήρησης καθώς και των σποραδικών επανελέγχων του εργοστασίου, εκατοντάδες και χιλιάδες εργατών υπέστησαν εκμετάλλευση. Οποτεδήποτε το κίνημα ήρθε αντιμέτωπο με κάποιους από αυτούς του εργάτες, όπως για παράδειγμα στα εργοτάξια, εκείνοι τοποθέτησαν τον εαυτό τους στην αντίπερα όχθη. Επίσης με λύπη θυμόμαστε που στη δεκαετία του '70 το συνδικάτο των μεταλλωρύχων και των εργατών στον τομέα της ενέργειας, μπορούσε να κινητοποιήσει χιλιάδες μελών του σε διαδηλώσεις υποστήριξης του σλόγκαν "Υπέρ του Προγράμματος Ατομικής Ενέργειας- Σημαίνει Δουλειές!". Το γεγονός αυτό ώθησε τους αντιπυρηνικούς ακτιβιστές να πιστέψουν ότι είχαν να κάνουν με μια επιλεγμένη, έμπιστη ελίτ εργατών. Η φήμη, άλλωστε, ότι μόνο μια δράκα τεχνικών εργάζεται για τη λειτουργία του πυρηνικού εργοστασίου, ακόμα κυκλοφορεί.

Θα προσπαθήσουμε, εδώ, να περιγράψουμε την κατάσταση, την οποία αντιμετωπίσαμε κατά τη διάρκεια των έργων κατασκευής του γερμανικού πυρηνικού εργοστασίου στο Philippsburg (KKP2). Συγκεκριμένα, τις συνθήκες εργασίας, τη σύνθεση της εργατικής δύναμης, τη συμβολή του δουλεμπόρου στη ραγδαία χειροτέρευση της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης, όπως και τη στάση των εργατών απέναντι στη δουλειά τους και τις προσπάθειές μας για μεσολάβηση.

Οι λίγες πληροφορίες που έχουμε σχετικά με την κανονική εργασιακή κατάσταση σε ένα πυρηνικό εργοστάσιο προέρχονται από μια σύνεπτυξη και μια μπροσούρα. Ωστόσο κι αυτές μόνο οι πηγές δείχνουν ότι δεν είναι απλώς μια δράκα ειδικών που δουλεύουν εκεί: στο ΚΚΡ1, έχουν προσληφθεί 900 άνθρωποι, τα 3/4 των οποίων από δουλεμπόρους.

Παράλληλα θα επιχειρήσουμε να εξηγήσουμε τη σημασία των πυρηνικών εργοστασίων ως ένα στρατήγημα για την περιφερειακή ανασύνθεση

1 Wackersdorf: πόλη της περιφέρειας Schwandorf στη Βαυαρία.

2 Το Gorleben είναι μια μικρή κοινότητα στην περιφέρεια Luchow-Dannenberg στη βορειοανατολική Κάτω Σαξονία, μια περιοχή γνωστή με το όνομα Westland. Η επιλογή της συγκεκριμένης τοποθέσις ως χώρο αποθήκευσης πυρηνικών αποβλήτων έγινε το 1977, με βάση πολιτικά και οικονομικά κριτήρια, ενώ εκτιμήθηκε και το γεγονός ότι ήταν αριστοκρατική και συνόρευε με την Ανατολική Γερμανία. Παράλληλα με το χώρο αποθήκευσης, οργανώθηκε και ένα μεταλλείο εξόρυξης.

Στις 3 Μαΐου του 1980 ακτιβιστές δημιούργησαν στην πλευρά του μεταλλείου τη "Δημοκρατία της Ελευθέρης Westland", ένα είδος χωριού αποτελούμενο από καλύβες. Ο Gerhard Schröder, ηγέτης τότε της νεολαίας του SPD, της ονομαζόμενης 'Jusos', έσπευσε να εκφράσει την υποστήριξη του στους καταλήψεις. Ένα μήνα αργότερα, στις 4 Ιουνίου, η κατασκήνωση διαλύθηκε μετά από επέμβαση της αστυνομίας. Τα τελευταία χρόνια, η μεταφορά των αποβλήτων τόσο από τη Γερμανία όσο και τη βόρεια Γαλλία στο Gorleben πραγματοποιείται το Νοέμβριο και υπό την έντονη παρουσία της αστυνομίας, αφού οι διαδηλώσεις και οι διαμαρτυρίες συνεχίζονται.

3 Την περίοδο 1980-1982 υπήρχε οικονομική κρίση στη Γερμανία, με αποτέλεσμα ο αριθμός των ανέργων να αυξηθεί από το 1 στα 2 εκατομμύρια. Ο καπιταλισμός της πλήρους απασχόλησης είχε τελειώσει και νέοι όροι, όπως η "διαρθρωτική ανεργία" έκαναν την εμφάνισή τους. Κάποιοι, ωστόσο, είδαν σε όλη αυτή τη διαδικασία μια δυνατότητα "απελευθέρωσης" των εργαζομένων. Στις συνελεύσεις για τη δημιουργία ενός κινήματος ανέργων στη Δυτική Γερμανία οι αριστοκράτες πρότειναν τη διεκδίκηση ενός εγγυημένου εισοδήματος, προκειμένου να εναντιωθούν στο σύστημα "Δουλειά για όλους" και να ασκήσουν κριτική στη μισθωτή εργασία.

4 Σύμφωνα με τις στατιστικές, οι άνεργοι έφτασαν τα 4,6 εκατομμύρια το 1975, με την περίοδο ανεργίας να διαρκεί 12 εβδομάδες κατά μέσο όρο. Για πρώτη φορά, το κράτος αναγκάστηκε να παρέχει ένα εισόδημα στους ανέργους, το οποίο θα τους επέτρεπε να καλύπτουν τις άμεσες ανάγκες τους, διατηρώντας έτσι την κοινωνική ειρήνη. Οι άνεργοι δε λειτουργούσαν πλέον ως εφεδρικός βιομηχανικός στρατός που συμπίεζε προς τα κάτω τους μισθούς. Αντίθετα, οι προλετάριοι σύντομα ανακάλυψαν τις "χάρες" της ανεργίας, αξιοποιώντας την ίδια στιγμή τα προγράμματα επιμόρφωσης, προκειμένου να φύγουν από το εργοστάσιο που όλο και μισούσαν.

της εργατικής τάξης. Τα "πυρηνικά αναχώματα", λειτουργούν ως άξονες, κατά μήκος των οποίων επεκτείνεται η εκβιομηχάνιση. Τα "σχέδια έκτακτης ανάγκης σε περίπτωση πυρηνικού ατυχήματος" είναι πρωτίστως ένα πρόσχημα για να ελεγχθούν οι κοινωνικές σχέσεις, ώστε η αντίσταση της εργατικής τάξης στις περιφέρειες να μπει σε προληπτικό κλοιό.

Πολύ σύντομα, θέλουμε να τονίσουμε άλλη μια σημαντική πτυχή των διαφόρων προγραμμάτων πυρηνικής ενέργειας: τις τεχνολογίες, οι οποίες εμφανίζονται (καθόλου τυχαία) ως ένα παράλληλο προϊόν των προγραμμάτων, και έχουν μια θέση κλειδί στην αναδιάρθρωση της παραγωγής και την ανασύνθεση της τάξης. Παρόμοια ήταν η περίπτωση, όταν στις δεκαετίες του '50 και του '60, οι μηχανισμοί πηδαλιούχησης που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια πυρηνικών ερευνητικών προγραμμάτων, χρησιμοποιήθηκαν στη συνέχεια στη δημιουργία σύγχρονων πετροχημικών κοινοπραξιών και διυλιστηρίων, όπου η εργασιακή διαδικασία έχει οργανωθεί με πρότυπο τη διαδικασία συναρμολόγησης και η εργατική δύναμη διαιρείται στο "νέου τύπου" επόπτη και τον περιστασιακό εργάτη, ο οποίος κάνει μερεμέτια. Τέτοια ήταν η κατάσταση και στη δεκαετία του '70, όταν η έρευνα οδήγησε στην ανάπτυξη των αποκεντρωμένων υπολογιστών και των δυνατοτήτων ελέγχου (όπως τα ρομπότ εντοπισμού, τα συστήματα επιτήρησης κ.ά).

Εν τω μεταξύ, αυτή η διαδικασία έχει συμβάλλει στο περίεργο γεγονός ότι το κεντρικό γερμανικό ερευνητικό κέντρο για την πυρηνική ενέργεια στην Καρλσρούη, έχει εδώ και μερικά χρόνια δώσει προτεραιότητα στην έρευνα πάνω στα ρομπότ και την παραγωγή μέσω των υπολογιστών, ενώ συνεχίζει την πυρηνική έρευνα σε μικρή μόνο κλίμακα (το ίδιο πιθανώς ισχύει και για το ερευνητικό κέντρο στο Julich, το οποίο ειδικεύεται στην οπτική και τη μεταλλουργία).

Εξαιτίας της λογικής της "θετικής πυρηνικής έρευνας", βρισκόμαστε τώρα επιφορτισμένοι με τεράστιες ποσότητες πυρηνικών αποβλήτων που πρέπει να επεξεργαστούν ξανά στο Wackersdorf² ή να αποθεθούν στο Gorleben³, παρόλο που ούτε ένα νέο εργοστάσιο δεν έχει κατασκευαστεί ή σχεδιαστεί εδώ και χρόνια. Αυτοί που βρίσκονται στην εξουσία, προσπαθούν πάντα να χρησιμοποιούν την πυρηνική τεχνολογία, προκειμένου να συνδέσουν την επιβίωση της ανθρωπότητας με τη δική τους. Ελπίζουμε ότι το άρθρο αυτό θα μας βοηθήσει να βάλουμε ένα τέλος σε αυτόν τον καταφανή εκβιασμό.

Όταν ξεκινήσαμε να δουλεύουμε στο πυρηνικό εργοστάσιο στο Philippsburg, το καθεστώς είχε μόλις εγκαινιάσει νέα μέτρα με σκοπό την αναδιάρθρωση στις σχέσεις κεφαλαίου-εργασίας³. Από την αρχή κιόλας της δεκαετίας του '80, οι συνθήκες εργασίας σταδιακά επιδεινώνονταν: οποιοσδήποτε προσπαθούσε να βρει μια δουλειά, ακόμα και μια περιστασιακή, όφειλε να παρουσιάσει το προσωπικό του αρχείο, έπρεπε να βάλει το όνομα του σε μια λίστα αναμονής. **Τα αφεντικά άρχιζαν να επιλέγουν.** Αργά αλλά σταθερά, η απόφαση για το "πόσον καιρό, πού και κάτω από ποιες συνθήκες" θα δουλέψει, έφευγε από τη δικαιοδοσία του εργάτη. Τώρα ήταν οι διευθυντές προσωπικού που είχαν το λόγο και έκαναν χρήση της "ευέλικτης εργασίας" (μερική απασχόληση, υπενοικίαση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.ά.) σε όλο και μεγαλύτερη κλίμακα, όπως ταίριαζε στις ανάγκες τους. Ακόμα και οι μισθοί, οι οποίοι ως τότε είχαν σχεδόν αυτόματα αυξηθεί, όταν κάποιος έπιανε δουλειά πάγωναν ή και κατά καιρούς περικόπτονταν.

Η αλλαγή αυτή στις σχέσεις εξουσίας, κατέστη δυνατή από μια συμπληρωματική κυβερνητική πολιτική, η οποία επέφερε δραστικές περικοπές στις δαπάνες για τον κυβερνητικό οργανισμό ανεργίας, αποσύροντας έτσι την υλική βάση, πάνω στην οποία είχε χτίσει το προλεταριάτο την αυτοκαθορισμένη κινητικότητά του⁴. Η κατάσταση επιδεινώθηκε περαιτέρω από μια πιο επιθετική τακτική των γραφείων ανεργίας για την εργασιακή μέριμνα: εκατομμύρια εργατών επιστρατεύθηκαν και απορρίφθηκαν στην αγορά εργασίας. Η συνδυασμένη επίθεση του κράτους και κεφαλαίου στράφηκε ενάντια στην αδιαφορία για τις τόσο βασικές καπιταλιστικές αξίες, όπως είναι η απόδοση και η καριέρα, μια αδιαφορία που μεγάλα κομμάτια της εργατικής δύναμης είχαν επιδείξει ήδη από τη δεκαετία του '70. Η επίθεση ήταν επιτυχής, εφόσον η ανεργία μπορούσε πλέον να χρησιμοποιηθεί ως μοχλός πίεσης προς τους εργάτες. Παρόλα αυτά η "θεραπεία" δεν είχε το επιθυμητό, αποφασιστικό αποτέλεσμα που το καθεστώς είχε ελπίσει.

Μολονότι οι προλετάριοι έπρεπε να δουλέψουν περισσότερο για να διατηρήσουν το επίπεδο ζωής τους (ο όγκος εργασίας αυξήθηκε υπερβολικά σε αυτά τα χρόνια) και παρόλο που οι κοινωνικές εισφορές της

κυβέρνησης διοχετεύθηκαν σε άλλους τομείς, το συνολικό ποσό για κοινωνικές παροχές δε μειώθηκε. Επιπλέον, το κράτος έχασε την ευκαιρία να ελέγχει την προέλευση του εισοδήματος των προλεταρίων.

Στις αρχές του 1983, το καθεστώς κατέβαλε προσπάθειες να καταργήσει οποιοδήποτε παραθυράκι των νόμων και οποιαδήποτε ανεξέλεγκτη ιδιότητα. Μια καμπάνια επαγγελματικής εκπαίδευσης θα έπρεπε να συμβάλει στη στρατολόγηση της νέας γενιάς ως φτηνό εργατικό δυναμικό. Τα παιδιά θα το έβαζαν καλά στο μυαλό τους ότι σε αυτή τη χώρα μόνο εκείνοι οι οποίοι έχουν αποδείξει την εργατική τους πειθαρχία και την καλή επίδοσή τους κατά τη διάρκεια της μαθητείας, θα τύχουν μιας ευκαιρίας. Την ίδια στιγμή, ο Υπουργός Εργασίας, Blum, ξεκίνησε μια καμπάνια που ως στόχο είχε την καταστροφή της λεγόμενης παραοικονομίας, η οποία είχε από καιρό ενταχθεί στο εκμεταλλευτικό πλάνο των ενεργειών των πολυεθνικών. Μάλλον, ο πραγματικός σκοπός ήταν να επανακτηθεί ο κυβερνητικός έλεγχος πάνω σε αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας, στον εξατομικευμένο εργάτη, στο εισόδημά του, όπως και στα κοινωνικά επιδόματα που λαμβάνει.

Τελικά, η κυβέρνηση άρχισε να επεκτείνει τα προγράμματα αναγκαστικής εργασίας, τα οποία απευθύνονταν κυρίως στις γυναίκες και τους νέους. Συμπεριέλαβαν τη "χρήσιμη κοινωνική εργασία", η οποία ήταν συνδεδεμένη με τις παροχές του κοινωνικού κράτους, το "εθελοντικό κοινωνικό έτος" και ένα "έτος προπαρασκευαστικής επαγγελματικής εκπαίδευσης", καθώς και την ενοικίαση άνεργων νέων σε δημόσιους φορείς.

Έτσι, η κατάσταση ήταν τεταμένη από τις αρχές του 1983. Η επίθεση του κράτους γίνεται αισθητή στη ζωή των προλεταρίων. Το κεφάλαιο έχει αποφασίσει να θέσει ένα μέρος της αγοράς εργασίας υπό τον έλεγχο των δουλεμπόρων και των κρατικών φορέων που πάνε χέρι χέρι. Μέσα σε μερικές εβδομάδες, άλλαξε η στάση των επίσημων γραφείων απεναντι στους δουλεμπόρους. Το ίδιο το κράτος ανέλαβε την ευθύνη να επιστρατεύσει τους εργάτες-σκλάβους, μερικές φορές ακόμα και καλύπτοντας τους μισθούς εκείνων που κρίνονται "δύσκολα εντασσόμενοι στην εργασία". Οι φορείς ιατροφαρμακευτικής περιθάλψης, επίσης συνεργάστηκαν. Δεν επικεντρώνουν πλέον τις έρευνες τους στο δουλέμπορο, ο οποίος αποφεύγει να καταβάλει τις κοινωνικές εισφορές, αλλά στον ίδιο το σκλάβο, ο οποίος παίρνει μια μέρα άδεια ασθένειας. Η καμπάνια κλιμακώθηκε με τις περιφερειακές αστυνομικές επιδρομές στο ομοσπονδιακό κρατίδιο της Βάδης-Βυρτεμβέργης και του βόρειου Παλατινάτου. Στη Βάδη-Βυρτεμβέργη μόνο, ελέγχθηκαν 40.000 εργάτες, 2.000 από τους οποίους κλήθηκαν σε δίκη.

Η κατάσταση παραμένει ανοικτή. Πολλοί εργάτες έχουν παραδοθεί στο δουλέμπορο για τις θέσεις εργασίας που προσφέρει, ανεξάρτητα από το πόσο πολύ τις απεχθάνονται, αφού για αρκετούς είναι η τελευταία τους ευκαιρία για να βρουν δουλειά. Πολλοί από αυτούς που έρχονται για πρώτη φορά σε επαφή με έναν υπερβολάβο, πιστεύουν ότι η συνθήκη αυτή είναι ένας ενδιάμεσος, χαμηλής ποιότητας σταθμός στην εργασιακή τους ζωή και μένουν προσκολλημένοι σε ελπίδες για την επόμενη καλύτερη δουλειά, στο μύθο για μια μελλοντική καριέρα που θα βασιζέ-



Η **"Maatwerk"**, μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (επανα-) τοποθέτησης ανέργων στην αγορά εργασίας στην Ολλανδία υπήρξε πρωτοπόρα στη Γερμανία σε αυτό τον τομέα. Το 1996-1997 έκανε μια εντυπωσιακή προσφορά στην πόλη του Αμβούργου, που ήταν αδύνατο να μη γίνει αποδεκτή. Η "Maatwerk" πρότεινε να τοποθετηθεί δωρεάν στην αγορά εργασίας ένα μεγάλο αριθμό δικαιούχων του κοινωνικού βοηθήματος. Το πλεονέκτημα για το Αμβούργο θα ήταν το εξής: η απασχόληση του κάθε δικαιούχου θα της επέτρεπε να εξοικονομήσει πόρους διότι θα μείωνε τις δαπάνες της για το κοινωνικό βοήθημα. Σε περίπτωση επιτυχίας του εγχειρήματος, η "Maatwerk" θα απαιτούσε το 1/4 από τους πόρους που θα κατάφερε να εξοικονομήσει το Αμβούργο. Δεδομένου ότι η "Maatwerk" κατάφερε όχι μόνο να επανατοποθετήσει στην αγορά εργασίας τον προαναγγελλόμενο αριθμό δικαιούχων του κοινωνικού βοηθήματος αλλά και να καταστήσει γνωστή την επιτυχία της μέσα από M.M.E., το μοντέλο "Maatwerk" συνέβαλε στη ταχύτατη ανάπτυξη "μιας αγοράς υπηρεσιών" επανατοποθέτησης δικαιούχων του κοινωνικού βοηθήματος στην αγορά εργασίας. Σήμερα σχεδόν σε κάθε γερμανική πόλη υπάρχουν τέτοιες επιχειρήσεις που λειτουργούν βάση του μοντέλου "Maatwerk".

Αναλυτικό γλωσσάριο, INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τόμος Ι, 2003, σ.358-359

Στο παράδειγμα βλέπουμε πως με το πρόσχημα της καταπολέμησης της ανεργίας, τα αφεντικά επιτίθενται στην φωνητική διαχείρισή της.

ται στην κατάρτιση. Όσο όμως ατομικά οι εργάτες - σκλάβοι προσπαθούν να αντέξουν τη δουλειά και να κάνουν παζάρια με το δουλέμπορο - γιατί αυτό είναι πάντοτε δυνατό, αφού εκεί διαπρέπει ο τελευταίος - άλλο τόσο ατομικά μπορεί κάποιος να αγανακτήσει και να δώσει μια κλωτσιά στο δουλέμπορο.

Βασικό καθήκον του δουλεμπόρου είναι να απαλλάσσει τους καπιταλιστές από τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργάτες. Τα χιλιάδες τρικ που εφαρμόζει για να προσλάβει και να απολύσει τους ανθρώπους "του", για να τους εξαπατήσει και να τους κάνει να πειθαρχήσουν, είναι άγνωστα στους περισσότερους εργάτες. Η ατομική τους απάντηση στις ενέργειές του δεν απειλεί σοβαρά τη θέση του, ειδικά αφού μπορεί να υπολογίζει στην επίσημη κάλυψη. Οι καπιταλιστές, παρόλα αυτά, δεν είναι και πολύ ευχαριστημένοι με την κατάσταση ως έχει. Έχουν απελευθερωθεί από συγκεκριμένες υποχρεώσεις, αλλά η πλειοψηφία των ημερομίσθιων εργατών δείχνουν, με τη σειρά τους, ακόμα λιγότερο διατεθειμένοι να αναλάβουν ευθύνες. Η στάση τους κυμαίνεται από την αδιαφορία ως την ανοικτή απείθεια και επηρεάζει το έργο που κάνουν (κάτι για το οποίο οι βιομήχανοι από τη Βόρεια Ρηνανία - Βεστφαλία μίλησαν στα τέλη του 1982, πριν ακόμα από τη σημερινή έκρηξη στην υπενοικίαση, όταν θρηνούσαν που η έλλειψη υπευθυνότητας εκ μέρους των εργατών - σκλάβων υπονόμει την κοινωνική συνεργασία και τότε που ο ρόλος των υπερβολών ήταν περιορισμένος).

Καθημερινά, υπάρχει άλλη μια ευκαιρία, ώστε η στάση αυτή να βρει μια συλλογική έκφραση, ώστε το ατομικό παζάρωμα να μετατραπεί σε συλλογικό ανταγωνισμό προς το δουλέμπορο. Αυτή ήταν, λίγο - πολύ, η κατάσταση όταν ξεκινήσαμε να δουλεύουμε στο Philippsburg. Μια πόλη 12.000 κατοίκων, το Philippsburg, ήταν μια από τις πρώτες περιοχές που επιλέχτηκαν για την κατασκευή πυρηνικού εργοστασίου. Την απόφαση ενίσχυσε το γεγονός ότι βρίσκεται κοντά στο Ρήνο και το νησί Rheinschanz, μια αρχαία οχυρωματική τοποθεσία, στην οποία θα κατασκευαζόταν το πυρηνικό εργοστάσιο. Ακόμα πιο αποφασιστικής σημασίας ήταν, ότι το Philippsburg βρίσκεται βόρεια του βιομηχανικού κέντρου της Καρλσρούης και νότια του Μάνχαϊμ και του Ludwingshafen, σε μια αγροτική περιοχή με λίγες μικρές επιχειρήσεις και ορισμένες μεσαίου μεγέθους εταιρείες, οι οποίες εκμεταλλεύονται τα αποθέματα άμμου στην περιοχή. Από τη στιγμή που η γεωργία, όντας ευρέως συγκεντρωτική και μηχανοποιημένη, παρέχει δουλειά σε πολύ λίγους ανθρώπους, οι περισσότεροι από τους εργάτες αναγκάζονται να μετακινούνται προς τα βιομηχανικά κέντρα του Μάνχαϊμ, το Bruchsal, ή το εργοστάσιο της Daimler-Benz στοWorth. Μέχρι τη δεκαετία του '60 το μόνο μεγάλο εργοστάσιο στην περιοχή ήταν μια ζαχαροποιία, η οποία προσλάμβανε εποχιακούς εργάτες για περίπου δύο μήνες το χρόνο. Συνεπώς, οι συνθήκες ήταν ευνοϊκές για την προσέλκυση της βιομηχανίας, μόλις κατασκευαζόταν το πυρηνικό εργοστάσιο. Αυτό δείχνει, ότι το πρόγραμμα πυρηνικής ενέργειας της ομοσπονδιακής κυβέρνησης έχει πολύ μεγαλύτερη σημασία για τη γερμανική κυρίαρχη τάξη από τις απλές στρατιωτικές και τεχνολογικές συνιστώσες του: τα ΚΚΡ1 και 2 ανοίγουν το δρόμο για μια διαρθρωτική πολιτική, η οποία συμπυκνώνει την τωρινή κατάσταση της καπιταλιστικής εμπειρίας από τους ταξικούς αγώνες, αποτελεί, δηλαδή, ένα όργανο στην περιφερειακή ανασύνθεση της εργατικής τάξης.

Λέγεται ότι σε απάντηση στους αγώνες που έκανε η εργατική τάξη, οι καπιταλιστές διέλυσαν τις μαζικές συγκεντρώσεις εργατών, με στόχο την εγκαθίδρυση νέων υποτάξεων. Οι συγκεντρώσεις πλήθους εργατών και ένας αριθμός μεγάλων εργοστασίων έπρεπε να μειωθούν το συντομότερο δυνατό, αλλάζοντας μέρος και αποκεντρώνοντας ολόκληρα εργοστασιακά τμήματα. Η ανάπτυξη αυτή μπορεί να φανεί καθαρά στην περιοχή Philippsburg. Ενώ στο Μάνχαϊμ, το οποίο ήταν, παραδοσιακά, οχυρό της εργατικής τάξης, το ποσοστό ανεργίας υπερβαίνει κατά καιρούς το 10% και στην Καρλσρούη, όπου μηχανολογικά εργοστάσια και εταιρείες που αρχικά απασχολούσαν γυναίκες έκλειναν, η βιομηχανία, ιδιαίτερα η χημική, ξεκίνησε να επαναεγκαθίσταται στην έρημη γη, γύρω από το Philippsburg. Την προσέλκυσαν οι μισθοί που ήταν μέχρι και 20% χαμηλότεροι από αυτούς στις πόλεις, οι φθηνές ιδιοκτησίες και η σύγχρονη υποδομή, η οποία ακολούθησε κατά πόδας το πυρηνικό εργοστάσιο.

Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '60, δύο χημικοί γίγαντες εγκατέστησαν εργοστάσια κοντά στην περιοχή - η Goodyear στο Philippsburg, ενώ δύο εργοστάσια ICI⁵ κατασκευάστηκαν, ένα σε κάθε πλευρά του Ρήνου κατά μήκος μιας νέας σύνδεσης ανατολής- δύσης, η οποία θα επεκτεινόταν τελικά σε έναν καινούριο

αυτοκινητόδρομο. Η επόμενη που ήρθε ήταν μια εταιρεία παραγωγής τσιμέντου που λειτουργεί με τρεις βάρδιες, όπως ακριβώς τα χημικά εργοστάσια, και μια μονάδα της Ferguson Motor Company. Μαζί με το εργοστάσιο της Siemens στο Bruchsal, το οποίο αντιμετώπιζε το ενδεχόμενο να κλείσει από τις αρχές του 1980, αυτά ήταν τα μεγαλύτερα εργοστάσια στην περιοχή, όσον αφορά στο προσωπικό που είχαν κατά την περίοδο ανακατασκευής. Τις ακολούθησαν εταιρείες, οι οποίες είχαν μόλις ξεμπερδέψει με την αγωνιστικότητα των εργατών στις γειτονικές πόλεις. Αφού έκλεισε το παλιό εργοστάσιο IVKA⁶ στην Καρλσρούη, η ίδια εταιρεία άνοιξε ένα μικρότερο, μια "φιλική στην υγεία" εκδοχή του εργοστασίου στο Blankeloch, 15χλμ. βόρεια από το προηγούμενο σημείο. Η εταιρεία John Deere, η οποία υπήρξε η εστία της εργατικής απεργιακής κινητοποίησης στη δεκαετία του '70, δημιούργησε μια νέα βάση στο Bruchsal, μια πόλη που μαζί με το Philippsburg, ονομάστηκε "περιοχή κρατικής επέκτασης", την οποία η κυβέρνηση προόριζε για βιομηχανική ζώνη εκείνα τα χρόνια. Οι δύο αυτές πόλεις έγιναν πιο ελκυστικές από τη στιγμή που συμπεριελήφθησαν στο σύγχρονο σιδηροδρομικό δίκτυο μεγάλης ταχύτητας Μάνχαϊμ - Στουτγάρδης. Η περιοχή θα γνωρίσει άλλη μια δραματική αλλαγή με τη δημιουργία δύο αυτοκινητοδρόμων από το βορρά ως το νότο (με το παρατσούκλι: ψυκτήρας ταχείας κυκλοφορίας) οι οποίοι ξεκινώντας από το Μάνχαϊμ, θα συναντούν τον άξονα ανατολής - δύσης κοντά στο Philippsburg. Σύμφωνα με το αναπτυξιακό σχέδιο του 1980 στα χωριά και τις πόλεις-δορυφόρους που βρίσκονται κατά μήκος των αξόνων αυτών, οι βιομηχανικές περιοχές θα αφορούν αποκλειστικά μικρού και μεσαίου μεγέθους εταιρείες. Έτσι, τα κάτεργα εκμετάλλευσης των εργατών και τα νεοεγκατεστημένα τμήματα της βιομηχανίας ενέργειας και μετάλλου θα μεταφερθούν στα χωριά, από τα οποία έφευγαν οι κάτοικοι καθημερινά για να πάνε στην πόλη για δουλειά.



Αφίσα για τη μεταφορά πυρηνικών αποβλήτων στο Gorleben.

Ωστόσο, η υποδομή έχει να κάνει με πολλά περισσότερα από το σχεδιασμό και τις ευκολίες μεταφοράς. Στο σκεπτικό συμπεριλαμβάνεται και ο καθορισμός της μελλοντικής σύνθεσης της εργατικής τάξης. Κατασκευάζοντας τη σύνδεση ανατολής - δύσης, η οποία ενώνει το Παλατινάτο με την περιφέρεια του Kraichgau στη δεξιά όχθη του Ρήνου, οι υπεύθυνοι για το σχεδιασμό ήθελαν να εξασφαλίσουν τη μαζική πρόσβαση εργατών από το Παλατινάτο στις περιοχές από όπου οι κάτοικοι μετακινούνταν προς την πόλη σε καθημερινή βάση. Αντίστοιχα, η σύνδεση βορρά - νότου, ένα σχέδιο που προωθήθηκε από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση, τις κυβερνήσεις των κρατιδίων και τις τοπικές, αλλά εμποδίστηκε ως τώρα από τις διαμαρτυρίες των κατοίκων, στοχεύει επίσης στην αύξηση της εκμετάλλευσης της φθηνής εργασίας των Αλσατών στο βόρειο τμήμα του κράτους.

Προκειμένου να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της βιομηχανίας για επάρκεια και ποικιλία εργατικών χεριών, η επιτροπή περιφερειακού σχεδιασμού κατέληξε στο μέσο τύπο ανθρώπων από τον τοπικό πληθυσμό, βασιζόμενη στις έρευνες για την αγορά εργασίας που διεξάγονται σε τακτά διαστήματα. Όποτε η τωρινή ανάπτυξη διαφέρει από την πρόγνωση

5 Χημική βιομηχανία με παραρτήματα σε πολλές χώρες.
6 Εταιρεία παραγωγής ρομπωτικών συστημάτων και συστημάτων αυτοματοποίησης για τις μεγάλες κατασκευαστικές και τις αυτοκινητοβιομηχανίες.
7 Η άσκηση REFORGER (Return of Forces to Germany) διεξαγόταν μια φορά το χρόνο από τον Αμερικανικό Στρατό κατά τη διάρκεια του Ψυχρού Πολέμου. Σκοπός ήταν να διασφαλιστεί ότι οι Η.Π.Α. ήταν σε θέση να παρατάξουν άμεσα και γρήγορα τις δυνάμεις τους στη Γερμανία σε περίπτωση θερμού επεισοδίου με την Ε.Σ.Σ.Δ.

ση, το κράτος παρέχει τα μέσα υποδομής. Προσαρμοζόμενη στη στρατηγική αυτή, η πόλη του Philippsburg επέλυσε το στεγαστικό πρόβλημα των Γιουγκοσλάβων και των Τούρκων εργατών που προσέλαβε η Goodyear, ενώ αργότερα έφτασε στο σημείο να κατασκευάσει ένα στρατόπεδο για τους ανατολικογερμανούς πρόσφυγες, σε άμεση γειτονία με το πυρηνικό εργοστάσιο, αμέσως πριν αρχίσουν τα κατασκευαστικά έργα.

Με την κατασκευή ενός πυρηνικού εργοστασίου δεν αλλάζουν μόνο η σύνθεση της εργατικής δύναμης και η υποδομή, αλλά αυξάνει και η αστυνομική επιτήρηση, όπως και στρατιωτικοποιούνται οι κοινωνικές σχέσεις. Η συγκέντρωση των στρατιωτικών δομών στην περιοχή του Philippsburg, ίσως να συνέβαλε στη λήψη της απόφασης να κατασκευαστεί το εργοστάσιο εκεί. Μόνο στο Philippsburg στεγάζονται γερμανικοί και αμερικανικοί στρατώνες, αποθήκη πυρηνικών όπλων, θέσεις ετοιμότητας για βολή κατευθυνόμενου πυραύλου. Παράλληλα, υπάρχει μια μονάδα ταנק των στρατευμάτων REFORGER⁷, η μεγαλύτερη εκτός των Η.Π.Α, η οποία σταθμεύει στο Germersheim που βρίσκεται στην αριστερή όχθη του Ρήνου. Εκτός όμως, από τη μόνιμη στρατιωτική παρουσία, ο τοπικός πληθυσμός καλείται να υπομείνει τις συνθήκες ζωής εκείνες, οι οποίες προκάλεσαν γενική αναστάτωση στα μέσα του 1970, όταν τα ίδια συνέβαιναν στην περιοχή της Ρουρ, μιας βαριάς βιομηχανικής ζώνης ανθρακωρυχείων. Έτσι, κάθε χρόνο, κατά τη διάρκεια των ελιγμών της REFORGER, το εργοστάσιο της Goodyear, το οποίο γειτνιάζει με το μεγαλύτερο πεδίο στρατιωτικών ασκήσεων στην περιοχή, περιβάλλεται από ταנק.

Πάνω απ'όλα, η κατασκευή ενός πυρηνικού εργοστασίου και η αναγκαιότητα ελέγχου μερικών χιλιάδων εργατών για δεκαετίες, επέφερε την τεράστια ανάπτυξη αστυνομικών δυνάμεων. Σήμερα, αναλογεί ένας μπάτσος για κάθε 200 κατοίκους του Philippsburg. Κάτι που σημαίνει ότι υπάρχουν στην πόλη διπλάσιοι μπάτσοι απ'ότι στο Βερολίνο ή την Καρλσρούη, πόλεις με την υψηλότερη συγκέντρωση αστυνομικών δυνάμεων. Καθότι η πλειοψηφία των αστυνομικών προέρχεται από την περιοχή, η κυρίαρχη τάξη έχει σχεδόν απόλυτη εποπτεία των κοινωνικών σχέσεων, όπως φαίνεται από την αλματώδη αύξηση των εξιχνιασμένων υποθέσεων στις στατιστικές για το έγκλημα, κυρίως όσον αφορά στην παραβατικότητα. Στο Philippsburg, υπάρχει ένα εξειδικευμένο τμήμα κατά των ναρκωτικών και ένας Αξιωματικός Νεολαίας, για να πολεμήσουν τη νεανική παραβατικότητα.

Αναφορικά με το πυρηνικό εργοστάσιο, η συνεργασία των φυλάκων της εταιρείας, των ιδιωτικών αστυνομικών και των επίσημων φορέων έχει λάβει τέτοια έκταση που, προηγούμενα, τη γνωρίζαμε μόνο από σχέδια έκτακτης ανάγκης, διαμορφωμένα από στρατηγικούς εγκεφάλους που ασχολούνται με τον εμφύλιο πόλεμο. Παρόλο που ο αριθμός του προσωπικού ασφάλειας της εταιρείας έχει διατηρηθεί στο μικρότερο βαθμό και τα καθήκοντά του περιορίζονται στον έλεγχο των καρτών πρόσβασης στις πύλες, στις δυνάμεις ιδιωτικής ασφάλειας έχει ανατεθεί η ευθύνη της φύλαξης των μαντρότοιχων του ίδιου του χώρου, των δρόμων, καθώς και αυτή του εντοπισμού ύποπτων κινήσεων. Και κάθε κίνηση είναι ύποπτη. Η είσοδος στην πύλη γίνεται μόνο υπό επιτήρηση. Οι άνθρωποι, έρχονται τακτικά αντιμέτωποι με μέτρα έκτακτης ανάγκης, όπως για παράδειγμα, όταν οι μπάτσοι κλείνουν το δρόμο και, έχοντας άγνωστα κριτήρια, ψάχνουν τα αυτοκίνητα και τους επιβάτες. Εδώ, από καιρό έχουν καταλάβει ότι πρέπει να είναι έτοιμοι να δεχτούν αστυνομικές επιθέσεις οποιαδήποτε στιγμή.

Τις συγκεκριμένες πράξεις καθιστά δυνατές η συνεργασία φορέων πολιτών, στρατιωτικών, ιδιωτικών αλλά και δημόσιων θεσμών. Το νομικό της περίβλημα το άντλησε αρχικά από το νόμο για το καθεστώς έκτακτης ανάγκης που πέρασε τη δεκαετία του '60 και στη συνέχεια από τα περιφερειακά σχέδια έκτακτης ανάγκης που πραγματοποιήθηκαν υπό το πρόσχημα της προστασίας σε περίπτωση πυρηνικού ατυχήματος. Τα σχέδια αυτά, επιτρέπουν η συνεργασία τέτοιου είδους που έχει αποκτηθεί να εφαρμοστεί εναντίον των εργατών, όταν κάνουν απεργία, αλλά ακόμα και όταν δουλεύουν. Το πόσο καλά συνεργάζονται η αστυνομία και οι ιδιωτικοί φύλακες φαίνεται από την αίτηση για τη λήψη κάρτας- πρόσβασης στην εταιρεία. Στην μπροστινή πλευρά βρίσκονται το όνομα του εργάτη και άλλες επίσημες πληροφορίες, όπως το είδος της εργασίας του, το όνομα του υπεργολάβου κ.ά, ενώ στην πίσω πλευρά υπάρχει κενός χώρος για τους ελέγχους ασφαλείας από την αστυνομία και διάφορα τμήματα των μυστικών υπηρεσιών.

Η κατασκευή ενός πυρηνικού εργοστασίου συνεπάγεται πολλά χρήματα για την περιοχή, ειδικά για τις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους. Το κέρδος αρχίζει από τη φάση του σχεδιασμού κιάλας, όταν η ενεργειακή εταιρεία δωρίζει, για παράδειγμα, ένα νέο δημόσιο κολυμβητήριο, προκειμένου να πάρει με το μέρος της τους κατοίκους και τις τοπικές αρχές. Με το που ξεκινήσουν τα κατασκευαστικά έργα, η πόλη έχει σίγουρα πλημμυρίσει από λεφτά (διαθέτει νέο σχολείο, νέες κοινοτικές παροχές και ένα καινούριο υδροηλεκτρικό εργοστάσιο) και το ίδιο έχει συμβεί με τις ιδιωτικές λέσχες (όταν το ποτάμι πρέπει να αντικατασταθεί από τον νέο αυτοκινητόδρομο, απλώς προσφέρεται στη λέσχη ψαρέματος μια νέα λίμνη), όπως και με τις τοπικές κατασκευαστικές επιχειρήσεις: μολονότι η πυρηνική βιομηχανία αντλεί τα αποθέματά της από διεθνείς πηγές, δεν υπάρχει σχεδόν καμία τοπική επιχείρηση που να μην κερδίζει από τα κατασκευαστικά έργα είτε είναι εταιρεία ελαιοχρωματισμών που βάφει τα κάγκελα είτε ο διανομέας πετρελαίου, ο οποίος ξαναγεμίζει τη δεξαμενή στο εργοτάξιο ή ο κτηνοτρόφος που μεταφέρει τις παλιές σανίδες με το τρακτέρ του. Επιπλέον, πραγματοποιούνται έργα για το νέο σχολείο, το κολυμβητήριο και τους δρόμους, γεγονός που προκαλεί την έκρηξη του τοπικού κατασκευαστικού τομέα και της ταπητουργίας (όμως, το τέλος της φάσης των έργων είναι συχνά και το τέλος των τοπικών εταιρειών. Στο Philippsburg, πολλοί χειροτέχνες και παραγωγοί οικοδομικών υλικών χρεοκόπησαν όταν τα έργα κατασκευής του πυρηνικού εργοστασίου τελείωσαν. Μόνο οι επιχειρήσεις εκείνες, οι οποίες είχαν επενδύσει σε καινούριες τεχνικές παραγωγής και είχαν εισάγει τις τρεις βάρδιες παρέμειναν στην αγορά).

Ακόμα όμως κι αυτοί που δεν εμπλέκονται άμεσα στο κατασκευαστικό μπουμ έχουν επαρκείς ευκαιρίες να πάρουν το μερίδιό τους από την πίτα. Η εισροή ξένων εργατών εκτοξεύει τις τιμές του ενοικίου, των τροφίμων και άλλων καταναλωτικών αγαθών στα επίπεδα της πόλης. Αν κάποιος είναι αρκετά έξυπνος ώστε να χτίσουν σπίτια όταν ξεκινάνε τα κατασκευαστικά έργα, θα μπορέσουν να κάνουν απόσβεση των εξόδων τους απλώς και μόνο από τα ενοίκια που θα καταβάλλουν οι μετανάστες. Το ότι η καταστροφή του περιβάλλοντος συντελέστηκε χωρίς ιδιαίτερα εμπόδια, ότι δεν υπήρξε κανενός είδους αντίσταση σε ένα μέρος σαν το Philippsburg πρέπει να αποδοθεί στα κέρδη που όλοι αποκόμισαν. Κάτι που ισχύει το ίδιο, τόσο γι'αυτόν που αντιτίθεται στην εργασία, ο οποίος βρίσκει δουλειά ως ναυαγοςώστης στο νέο κολυμβητήριο, όσο και για το μέλος του τοπικού συμβουλίου που του προσφέρθηκε μια θέση στο υδροηλεκτρικό εργοστάσιο, ή για τον νεαρό "εργάτη μάζα". Κατά τη γνώμη τους, βγάζει κανείς πολλά λεφτά δουλεύοντας 50 ώρες την εβδομάδα στο εργοτάξιο, τα οποία λεφτά θα του επιτρέψουν να απολαύσει τα οφέλη της ανεργίας για κάποιο χρονικό διάστημα, όπως έχουν ήδη ανακαλύψει ότι συμβαίνει.

Στην κατασκευή ενός πυρηνικού εργοστασίου, εργάζονται πολλές χιλιάδες άνθρωποι στη διάρκεια μιας δεκαετίας. Μόνο λίγοι από αυτούς ταιριάζουν στην εικόνα εκείνου που θεωρείται, στερεοτυπικά, εργάτης σε πυρηνικό εργοστάσιο, δηλαδή ο καλοπληρωμένος ειδικός που έχει

8 Εταιρεία τηλεπικοινωνιών.

9 Βιομηχανία χάλυβα.

προσληφθεί από τη μεγάλη και γνωστή κατασκευαστική εταιρία, όπως είναι η Siemens, η Mannesmann⁸ ή η Gute Hoffnungs-Hutte⁹. Πρόκειται για εξειδικευμένους υπαλλήλους, οι οποίοι δουλεύουν σε μεγάλα εργοτάξια σε ολόκληρο τον κόσμο, όντας απολύτως πεπεισμένοι γι' αυτό που κάνουν, 100% πιστοί στα αφεντικά τους, που χρησιμοποιούνται για να επιβάλλονται στους πιο αδύναμους. Ωστόσο η πλειοψηφία των εργατών αποτελείται από τους παρίες της αγοράς εργασίας. Είναι οι μετανάστες από όλη την Ευρώπη οι οποίοι στην πραγματικότητα κάνουν όλες τις δουλειές, την παραγωγή καλύβδινων πλεγμάτων, την τοποθέτηση σκαλωσιών και την οξυγονοκόλληση, την τοποθέτηση ηλεκτροφόρων συρμάτων και το καθάρισμα. Στην περίπτωση που όλοι αυτοί οι εργάτες προέρχονταν από την ίδια την περιοχή, η ανεργία σύντομα θα εξαλειφόταν και η πίεση για υψηλότερους μισθούς θα αύξανε άμεσα. Ως εκ τούτου, με την έναρξη των κατασκευαστικών έργων κινητοποιούνται εργάτες από όλο τον κόσμο, οι οποίοι παρίες έχουν κάτι κοινό: προσλαμβάνονται από δουλεμπόρους, ενώ οι ελάχιστοι που δουλεύουν νόμιμα συνιστούν σπάνιες και λαμπρές εξαιρέσεις. Αρκετά συχνά, ο δουλέμπορος που έχει το γραφείο του στο πορτ-μπαγκαζ της BMW του εξαφανίζεται πριν τη μέρα ακριβώς της πληρωμής. Στο εργοτάξιο γνωρίσαμε ένα Γάλλο εργάτη, ο οποίος είχε προσληφθεί από μια υπεργολαβική εταιρία, η οποία τον παρέδωσε σε έναν Ελβετό δουλέμπορο, ο οποίος με τη σειρά του τον υπενοίκιασε στην DIS / Philippsburg (η εταιρία στην οποία δουλέψαμε). Εκεί υπήρχαν Άγγλοι, Γιουγκοσλάβοι, Τούρκοι και Ισπανοί εργάτες, καθώς και μετανάστες από την Ανατολική Ευρώπη.

Παρόλα αυτά, η κατασκευή ενός πυρηνικού εργοστασίου επηρεάζει την τοπική αγορά εργασίας. Οι περισσότεροι από τους ντόπιους εργάτες έχουν δουλέψει τουλάχιστον μια φορά σε ένα πυρηνικό εργοστάσιο. Οι πληροφορίες για το ποιος προσλαμβάνει και πού, ποιος δίνει τα περισσότερα κ.ά, διαδίδονται από τον ένα στον άλλο. Έτσι ο επικεφαλής της τοπικής υπηρεσίας για την ανεργία παραδέχεται ανοικτά ότι είναι δουλειά του να κρατά απασχολημένους τους ανέργους της περιοχής, στέλνοντάς τους να δουλέψουν στο εργοτάξιο. Δεν είναι ωραία να ζεις με κρατικά επιδόματα...

Αν κάποιος θεωρείται μη "διατεθειμένος να δουλέψει", η υπηρεσία γρήγορα τον κατηγοριοποιεί ως "δύσκολο να ενταχθεί στην εργασία" και τον στέλνει στον επόμενο δουλέμπορο, ο οποίος αποζημιώνεται για το κόστος εργασίας από την κυβέρνηση. Ακόμα, πολλή προσοχή δίνεται στο να διατηρηθεί το ποσοστό ανεργίας της περιφέρειας πάνω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο. Οι "μαζικές προσλήψεις" που μας έφεραν στο πυρηνικό εργοστάσιο - περίπου 80 άνθρωποι προσλήφθηκαν με μιας - ήταν η συντονισμένη δράση πέντε γραφείων ανεργίας σε ακτίνα 80χλμ. Για τις διαδικασίες της πρόσληψης, παραχωρήθηκε στο δουλέμπορο χώρος του περιφερειακού γραφείου ανεργίας.

Στην πράξη

Προσληφθήκαμε από την εταιρία DIS, η οποία μας υπενοίκιασε μαζί με άλλους 250 άνδρες στη Siemens, για την εγκατάσταση ηλεκτροφόρων συρμάτων. Προηγουμένως, είχαμε δουλέψει κυρίως ως εργάτες σε εργοστάσιο μετάλλου, αυτή ήταν η πρώτη μας δουλειά στον κατασκευαστικό τομέα και με αυτό το υπόβαθρο θα προσπαθήσουμε να περιγράψουμε αυτά που είδαμε.

Εκείνη την περίοδο υπήρχαν περίπου 4.000 εργάτες στο εργοτάξιο, οι οποίοι άλλαζαν κάθε μέρα και κάθε βδομάδα. Το 80-90% από αυτούς είχαν προσληφθεί από δουλεμπόρους, ωστόσο οι συνθήκες εργασίας ποίκιλαν σημαντικά: εκείνοι που δούλευαν στην καθαριότητα έπαιρναν, στην καλύτερη περίπτωση, 10 μάρκα την ώρα μεικτά. Οι περισσότεροι από αυτούς ήταν Τούρκοι και τους συμπεριφέρονταν σα να ήταν σκατά. Μετά, υπήρχαν οι υδραυλικοί και οι ελαιοχρωματιστές που έπαιρναν περίπου 15 μάρκα την ώρα και οι ειδικοί οξυγονοκολλητές, οι οποίοι υποτίθεται ότι έβγαζαν σχεδόν 10.000 μάρκα μετρητά το μήνα. Εμείς, οι εργάτες της DIS παίρναμε 11 μάρκα την ώρα και κατατασσόμασταν δεύτεροι από το τέλος ως προσωπικό βάσης.

Με 4.000 εργάτες, το ΚΚΡ ήταν φυσικά κατά πολύ μεγαλύτερο από τα εργοτάξια στα οποία ήταν συνηθισμένοι οι εργάτες. Το γεγονός αυτό, ίσως εξηγεί μερικές από τις απογοητευτικές εμπειρίες των πρώτων ημερών. Στην αρχή, ήσουν απολύτως μόνος σου, ο καρο σου έδειχνε τι να κάνεις και αυτό ήταν όλο. Δεν υ-

πήρχε κανένας συνάδελφος να σου δείξει τα κόλπα, να σε ενημερώσει σχετικά με το συνηθισμένο τρόπο δουλειάς ή να σου πει πώς να λουφάρες λίγο. Αν ήσουν τυχερός, σταμάταγε κάποιος και σου έλεγε τότε ήταν τα επίσημα διαλείμματα. Ολόκληρη την πρώτη μέρα συναντήσαμε έναν τύπο, ο οποίος μας πληροφόρησε ότι δε δούλευε όσο πιο γρήγορα γινόταν, αλλά όσο γρήγορα άντεχε.

Οι περισσότεροι από τους εργάτες είχαν λάβει κάποιου είδους εκπαίδευση και ως εκ τούτου είχαν διατηρήσει κάποια "νοοτροπία χειροτέχνη". Αναφερόμαστε στη στάση τους απέναντι στη δουλειά, όπως επίσης και στους συναδέλφους τους. Κάναμε βρωμοδουλειά, κλειδωμένοι σε μικρά, υγρά, σκοτεινά δωμάτια όλη τη μέρα ή έπρεπε να ισορροπήσουμε σε ψηλές σκαλωσιές, ρισκάροντας τη ζωή και την ακεραιότητά μας. Και πάλι, δεν ήταν το ίδιο με το να δουλεύεις στην πανταχού παρούσα, συμπαγή και ασφυκτική γραμμή συναρμολόγησης ή με την κατ'αποκοπή εργασία. Στο εργοτάξιο, ο όρος σκατοδουλειά αποτελούσε αναπόφευκτο μέρος του λεξιλογίου του εργάτη, αλλά οι άνθρωποι είχαν μια διαφορετική, μια μάλλον ενδόμυχη θέση απέναντι στη "δουλειά τους", η οποία βοηθούσε στο να προστατεύεται η αυτοεκτίμησή τους. Η στάση αυτή προωθούνταν από μία είδους ανακωχή μεταξύ των εργατών και των καρως, χάρις στην οποία διατηρείται η πιθανότητα να πάρει, για παράδειγμα, (υποφερτά) ατομικά διαλείμματα, όποιος δουλεύει αρκετά σκληρά όταν υπάρχει πολλή δουλειά. Τα ατομικά διαλείμματα, η στάση των εργατών απέναντι στη δουλειά τους, τα εργαλεία "τους", η (αναγκαία) δυσπιστία προς τους συναδέλφους τους, όσον αφορά στα χρήματα, στο ότι αποκρύβονται μέρη και πληροφορίες σχετικά με εύκολες δουλειές - όλα τα προηγούμενα αντανακλούν τον ατομικισμό, με τον οποίο ήρθαμε αντιμέτωποι στο εργοτάξιο, ατομικισμός που θα είχε θεωρηθεί παθολογικός σε οποιοδήποτε εργοστάσιο. Αν κρίνει κανείς και από το ότι έγινε ακόμα και καβγάς για την καλύτερη θέση κατά τη διάρκεια του φαγητού. Εκμεταλλευόμενοι τη σχετική ελευθερία κινήσεων στο εργοτάξιο, πολλοί εργάτες περιφέρονταν απελπισμένοι, αναζητώντας ατομική διαφυγή. Υπήρχαν μερικοί, οι οποίοι μετά από 10ωρη εργασία, δούλευαν σε άλλο μέρος χωρίς να πληρώνονται, ελπίζοντας να αποκτήσουν προσόντα, καθώς τους είχαν υποσχεθεί μια καλύτερη δουλειά. Υπήρχαν και άλλοι που σκέφτονταν να γίνουν οι ίδιοι υπεργολάβοι. Την ίδια στιγμή, ένας άλλος δούλευε στο εργοτάξιο γιατί είχε μόλις χρεοκοπήσει ως υπεργολάβος. Είναι συνηθισμένο να απουσιάζει σχεδόν απόλυτα κάθε είδους επικοινωνία σχετικά με αυτές τις εμπειρίες - όλοι ενδιαφέρονται μόνο για τον εαυτό τους.



Το εργοστάσιο στο Philippsburg που τελικά χτίστηκε

10 Γερμανικά στο κείμενο. Ο συγκεκριμένος όρος εμφανίστηκε στις αρχές του 20ου αιώνα και χρησιμοποιούταν για τους ανθρώπους γερμανικής καταγωγής που ζούσαν εκτός του Ράιχ. Αντίθετα, οι πολίτες της "Αυτοκρατορίας" που ζούσαν εντός Γερμανίας ονομάζονταν 'Reichsdeutsche'.

Οι ομάδες

Μας χώρισαν σε "ομάδες εγκατάστασης καλωδίων". Το μέγεθος της ομάδας κυμαινόταν από 6 ως 15 ή 20 εργάτες. Ανάλογα με το μέγεθος, κάθε ομάδα είχε έναν ή δύο καρως της Siemens. Για κάθε έξι εργάτες DIS, υπήρχε ένας καρω DIS που κέρδιζε 50 Pfennig παραπάνω την ώρα και βοήθαγε τους προϊσταμένους της Siemens. Μερικές λεπτομέρειες,

όπως η οργάνωση της ομάδας εργασίας, σε κάνουν να συνειδητοποιήσεις πως ακόμα και ένα μεγάλο εργοτάξιο δεν είναι σε καμία περίπτωση χαοτικό ή ανοργάνωτο και καταλαβαίνεις πως έχεις να κάνεις με ένα σύστημα που λαμβάνει υπόψη του αρκετές εκατοντάδες χρόνια εμπειρίας στην εκμετάλλευση της εργασίας (για την ακρίβεια, αρκετές χιλιάδες χρόνια αν λάβεις υπόψη σου και το χτίσιμο των πυραμίδων). Μια τέτοιου είδους ομάδα εργασίας είναι ένα εξαιρετικά αποδοτικό μέσο στο να κάνει τους εργάτες να συνεργάζονται και στο να τους επιτηρεί. Ο Μαρξ στο απόσπασμά του για την συνεργασία αναφέρει έναν εργοδότη που το παρατήρησε τουλάχιστον εκατό χρόνια πριν: "Χωρίς αμφιβολία, υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της αξίας της εργασίας ενός ανθρώπου και της αξίας ενός άλλου εξαιτίας της διαφοράς στη δύναμη, την ικανότητα, και την ειλικρίνεια. Παρόλα αυτά, οι προσεκτικές μελέτες μου με έχουν πείσει πλήρως πως μια ομάδα πέντε ατόμων θα κάνει ακριβώς τον ίδιο όγκο εργασίας με κάθε άλλη ομάδα αντίστοιχης ηλικίας πέντε ατόμων. Αυτό σημαίνει πως ανάμεσα σε αυτούς τους ανθρώπους θα υπάρχει ένας που θα έχει όλα τα χαρακτηριστικά του καλού εργάτη, ένας του κακού, ενώ οι άλλοι τρεις θα κυμαίνονται μεταξύ του πρώτου και του τελευταίου. Έτσι, σε κάθε ομάδα των πέντε θα βρεις τον μέσο όρο του τι μπορούν να κάνουν πέντε εργάτες" (Burke, quoted in Marx/Engels, Complete Works Vol. 23 = Das Kapital I, p342, German Edition).

Κατ'αυτήν την έννοια, η ομάδα στην οποία με έβαλαν ήταν μία τυπική ομάδα. Περιλάμβανε έναν νεαρό και φιλόδοξο Τούρκο στο δρόμο προς τη θέση του προϊσταμένου της DIS, έναν νεαρό Γιουγκοσλάβο σύντροφο που είχε αποκτήσει κάποιου είδους "εργατική νοοτροπία" σε ένα μεγάλο εργοστάσιο, που άκουγε Led Zeppelin και έπαιζε drums, και που ήταν ο μόνος που μίλαγε ανοικτά υπέρ του να δουλεύουμε με χαμηλότερους ρυθμούς: ένας 'Volksdeutscher'¹⁰, ένας μετανάστης από τη Ρουμανία, γερμανικής καταγωγής που ήταν μανιακός με τη δουλειά και απόλυτα υπάκουος, ένα νεαρής οικογενειάρχης που ίσα που τα έβγαζε πέρα με τον μισθό του: ένας Τούρκος φοιτητής πολιτικών επιστημών: ακόμη και ένας πατέρας με τον γιο του που δούλευαν υπερβολαβία μαζί μας και τέλος ο καρο της Siemens που ήταν παρανοημένος και πάντα μας πίεζε να δουλεύουμε σκληρότερα. Η κατάσταση γρήγορα κλιμακώθηκε και το λυπηρό αποτέλεσμα ήταν να παραιτηθεί ο Γιουγκοσλάβος, εγώ να μεταφερθώ σε μία άλλη ομάδα και ο Τούρκος, πράγματι να προαχθεί σε προϊστάμενο.

Στην αρχή προσέξαμε πως υπήρχε μια άλλη ομάδα εργασίας που ήταν αρκετά εντάξει: Ο καρο της Siemens δεν είχε καμία πρόθεση να πιέζει κανέναν γιατί περίμενε να πάρει μετάθεση σε άλλο εργοτάξιο, έτσι και αλλιώς. Αυτή η ομάδα δούλευε πολύ λίγο, αλλά όποτε δούλευε έκανε θαυμάσιο έργο. Χάρης στο καλό κλίμα, υπήρχε χώρος για ανοικτές συζητήσεις ανάμεσα στους εργάτες, έτσι ώστε στο τέλος, δεν έβλεπαν γιατί θα έπρεπε να δουλέψουν έστω και λίγο. Το πρόβλημα θα μπορούσε να λυθεί μόνο με τη διάλυση της ομάδας.

Για τη Siemens, ο διαχωρισμός των εργατών σε ομάδες είχε και ένα ακόμη πλεονέκτημα: οι καρο είχαν τον πλήρη έλεγχο πάνω στους εργάτες. Αυτό σήμαινε, πως θα μπορούσε κανείς να μειώσει τους ρυθμούς δουλειάς δύο και τρεις φορές, αλλά τότε όλοι θα έβλεπαν ποιός είναι αυτός που καθυστερεί, και θα μεταφερόταν σε άλλη ομάδα. Για τέτοιες περιπτώσεις οι καρο της Siemens είχαν φτιάξει "ομάδες τιμωρίας", οι οποίες αναλάμβαναν "ειδικές εργασίες". Έτσι, οι αδιάφοροι και οι ταραξίες βρισκόντουσαν ενωμένοι με τον καρο της Siemens, που συνήθως ήταν και αυτός αλκοολικός. Αυτές οι ομάδες το μόνο που έκαναν ήταν να αράζουν και να μεθάνε, ενώ καταγράφονταν απλώς ως υπολογισμένες απώλειες, σχεδιασμένες έτσι ώστε να αποτελούν το τέλος της γραμμής για ανθρώπους που απέκλιναν.

Στην αρχή ήταν καταθλιπτικό να βλέπει κανείς ότι οι ρυθμοί εργασίας, η ποιότητα της δουλειάς και η συμπεριφορά των ομάδων αναμεταξύ τους, επηρεάζονταν πολύ περισσότερο από τους καρο της Siemens παρά από τους εργάτες. Η στάση του καρο καθοριζόταν σε μεγάλο βαθμό από τον χαρακτήρα του, ο οποίος ήταν αυτός του έμπειρου εργολάβου που δίνει εντολές στο εργοτάξιο του ΚΚΡ με τον ίδιο δικτατορικό τρόπο που είχε μάθει και στα άλλα μεγάλα εργοτάξια που είχε δουλέψει (το αεροδρόμιο της Μόσχας, ένα φράγμα στη Βραζιλία, ένα εργοστάσιο πυρηνικής ενέργειας στην Αυστραλία). Αυτά εκφράζονταν εύστοχα με παρατηρήσεις του τύπου: "Αν διάβαζες στο σχολείο, δεν θα έκανες τέτοια δουλειά" και με ένα υπεροπτικό ύφος αφέντη προς τους "υποδεεστερούς" τους ξένους. Πιστεύουμε πως οι καρο ευθύνονται κατά κύριο λόγο

για τον τρομερό ρατσισμό στο εργοτάξιο. Ποτέ πριν δεν είχαμε δουλέψει σε δουλειά με τόσο πολύ ρατσισμό. Αυτοί οι τύποι ήταν μέρος της "συμπαθητικής" τάξης των Γερμανών υπερεξειδικευμένων που την ώρα του φαγητού στην καντίνα, κανόνιζαν επίσκεψη σε ένα άλλο εργοτάξιο στο Ιράν ή έστελναν χαιρετίσματα στην Λατινική Αμερική κλπ. Για αυτούς, ο κόσμος ήταν χωρισμένος μια για πάντα σε δύο μέρη: τους καρos της Siemens και τους υπόλοιπους, που κατά την γνώμη τους ήταν άχρηστοι, χαζοί και τεμπέληδες. Η πίστη τους προς την εταιρεία ήταν βασισμένη στην σταθερή τους θέση και στην πιθανότητα να βγάλουν πολλά λεφτά κατά τα ταξίδια τους στο εξωτερικό από λαθρεμπόριο κλπ. Ήταν τόσο αποδοτικοί για την εταιρεία, επειδή δεν ήταν σε θέση να χτίσουν οποιαδήποτε σχέση αλληλεγγύης μεταξύ τους για να υπερασπιστούν τη θέση τους απέναντι στα δικά τους αφεντικά.

Αν υπήρχαν καθόλου συγκρούσεις στο εργοτάξιο, αυτές ξέσπασαν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας που δημιουργούσαν οι εν λόγω καρos. Όταν για παράδειγμα, ένας καρo προτίμησε να βάλει δέκα εργάτες να δουλεύουν παρά να ανοίξει ένα μηχάνημα (άλλωστε, οι εργάτες είναι εκεί έτσι και αλλιώς και δε χαλάνε ρεύμα) ή όταν μας ξεθέωναν γιατί δεν έστελναν κανένα να φέρει τα κατάλληλα εργαλεία (χάσιμο χρόνου). Η σύγκριση με τους τύπους που έχτισαν τις πυραμίδες ή με τους σκλάβους στη γαλέρα γινόταν συχνά..

Σε τέτοιες περιπτώσεις, στο τέλος οι εργάτες έριχναν μόνοι τους τους ρυθμούς ή σημαντικά εργαλεία βρισκόντουσαν κατεστραμμένα ή οι εργάτες απαιτούσαν επιπλέον διαλείμματα και τα κατακτούσαν.

Η νοοτροπία του χειροτέχνη, που πολλοί εργάτες μοιράζονταν, ετίθετο σε αμφισβήτηση στο πυρηνικό εργοστάσιο, γιατί για πρώτη φορά η εγκατάσταση των καλωδίων είχε πλήρως τυποποιηθεί και είχε δουλευτεί από πριν. Η δουλειά έπρεπε να γίνει σύμφωνα με λεπτομερειακά σχέδια από υπολογιστή, ανάλογα με το είδος, το μήκος και την ποιότητα των καλωδίων, και η εργασία της εγκατάστασης ελεγχόταν σε εκατοντάδες σημεία. Υπήρξαν ακόμη και προσπάθειες να τεθούν χρονικά όρια για ορισμένες τυποποιημένες εργασίες. Αυτό είναι ένα σημαντικό βήμα προς τη χρήση ανειδίκευτης εργασίας, που θα επιτρέψει στην εταιρεία να χτίσει ένα πυρηνικό εργοστάσιο με την εργασία ινδιάνων της Λατινικής Αμερικής ή με μετανάστες από την Γκάνα. Σημαίνει ακόμη πως όλοι όσοι μόλις αποκτήσανε την ειδικευση τους, δεν θα μπορέσουν να την εφαρμόσουν.

Παρόλα αυτά, ο διαχωρισμός των εργατών μέσω της κατανομής τους σε διαφορετικούς δουλεμπόρους και σε διαφορετικές ομάδες, λειτουργησε αρκετά καλά και πέτυχε στο να αποκομίσουν τα μάλα από το μίγμα αυτό των νεαρών ενάντια στην εργασία, οι οποίοι είχαν παρατήσει τις σπουδές τους, άλλων που είχαν ακόμη να κάνουν την στρατιωτική τους θητεία μετά την επαγγελματική τους εκπαίδευση, παλιών "καμένων" από την εργασία, αποτυχημένων και σκληρών. Υπήρχαν πολύ λίγες πιθανότητες για την ενοποίηση αυτού του μίγματος: άνθρωποι που το έσκαιαν από τη δουλειά κάποιες ώρες νωρίτερα κάθε ημέρα (κρυφά, για να μην έχουν κρατήσεις στο μισθό) δούλευαν με τύπους που ακολουθού-

σαν το σλόγκαν "δούλεψε σκληρά, πληρώσου καλά" που δούλευαν σαν τρελοί για ώρες και μετά έκαναν ένα 10λεπτο διάλειμμα για μπίρα. Άνθρωποι που κάπνιζαν τον πρώτο τους μπάφο πριν το πρωινό, δούλευαν δίπλα σε πραγματικά μισοπεθαμένους αλκοολικούς. Άλλους, που καιγόntonτουσαν από την πολλή δουλειά, τους κορόιδευαν οι συνάδελφοί τους όταν τελειώνε η βάρδια: "Ξέρεις, εγώ δούλεψα μόνο 20 λεπτά σήμερα, όλη την υπόλοιπη ώρα κοιμόμουν, τριγύρναγα και άραζα στην καντίνα, εσύ;" Οι μόνοι που σποραδικά παρουσίαζαν κάποια αντίσταση ήταν οι πρώην εργάτες εργοστασίου. Είχαν τη δικιά τους άποψη σχετικά με το πόσες μαλακίες θα ανεχτούν. Και γνώριζαν πως η ενότητα είναι απαραίτητη αν ήταν να κατακτήσουν το στιδήποτε. Το κυριότερο, ήταν πως ήξεραν πώς να χτίσουν αυτήν την ενότητα, έκαναν τις κατάλληλες παρατηρήσεις την κατάλληλη στιγμή: "Για έντεκα μάρκα την ώρα δε δουλεύω - Για τόσα λίγα λεφτά δεν κάνω καν πως δουλεύω!", "Μισή ώρα πριν σχολάσουμε κανείς δεν ξεκινά νέα δουλειά", "Όταν ένας από εμάς σταματήσει να δουλεύει σταματάς και εσύ - και όταν δύο σταματήσουν να δουλεύουν σταματάμε όλοι!"

Αυτοί οι βιομηχανικοί εργάτες ήταν οι μόνοι που έκαναν συζητήσεις κρυφά από τους καρos της Siemens και κράταγαν αγωνιστική στάση. Πειστήκαμε πως μία τέτοια συμπεριφορά που θα μπορούσαμε να την πούμε "παίρνω το μέρος του εργάτη - μάζα", ήταν ίσως η πιο ενοποιητική στάση που μπορούσαμε να αποσπάσουμε από αυτούς: για I I μάρκα την ώρα κανείς δε σκοτώνεται, μετά από μία σκληρή δουλειά όλη η ομάδα έχει ανάγκη από ξεκούραση κλπ. Αυτά ήταν πράγματα που θα μπορούσαμε να τα απαιτήσουμε ανοικτά από τους καρos και που κάποιες φορές τα πετυχαίναμε. Στην περίπτωση που ο καρo σου φώναζε, η κατάσταση θα μπορούσε να βγει εύκολα εκτός ελέγχου και θα μπορούσες να επωφεληθείς από το αντιφατικό γεγονός ότι οπουδήποτε αλλού στην Ευρώπη οι άνθρωποι σκέφτονται με αυτόν τον τρόπο, ενώ οι εργαζόμενοι στο εργοτάξιο αναμενόταν να σκέφτονται διαφορετικά. Ενθαρρυσμένοι από τέτοιες μικρές επιτυχίες, ξεκινήσαμε να κάνουμε ομαδικές λούφες, να οργανώνουμε μικρά σαμποτάζ, όπως το να σπάμε διαρκώς τις λάμπες σε ένα δωμάτιο, έτσι ώστε η δουλειά εκεί να παρατείνεται για πολλές παραπάνω ώρες (ως μέθοδο διαμαρτυρίας για τις ταχύτητες εργασίας) κλπ.

Οι παρέες

Μετά από λίγο καιρό μπορέσαμε να διερευνήσουμε το χάος στο εργοτάξιο μέσα από τα μάτια των εργαζομένων του. Οι περισσότεροι εργάτες δεν καθόντουσαν και πολύ με τους συναδέλφους τους από τις ομάδες τους αλλά με φίλους τους που ανήκαν στην ίδια παρέα (scenes, έτσι το ονομάσαμε). Υπήρχαν τα χαρτόμουτρα που ήταν σε θέση να χάσουν ένα ολόκληρο μεροκάματο κατά τη διάρκεια του διαλείμματος για φαγητό, υπήρχαν οι χασικλήδες που έγραφαν συνθήματα "legalise it" και "ελεύθερη φούντα" κυριολεκτικά παντού, υπήρχαν οι μετανάστες κλπ. Ομάδες, ακόμη, σχηματίζονταν με βάση την καταγωγή, αποτελούμενες από ανθρώπους από το ίδιο χωριό ή την ίδια περιφέρεια. Οι παρέες αυτές όχι μόνο δρούσαν αντίθετα στην απομόνωση μεταξύ των ομάδων εργασίας, αλλά βοήθηγαν στο να ξεπερνιέται ο διαχωρισμός μεταξύ των εργατών διαφορετικών εταιρειών δουλεμπόρων. Μέσω αυτών των καναλιών περνάγανε πληροφορίες σχετικά με καλύτερες δουλειές ή με νέες, με συμβουλές για τα προγράμματα κατάρτισης κλπ. Οι παρέες αυτές ήταν ακόμη και μέρη αγοράς κλεμμένων τσιγάρων, φούντας και άλλων απαραίτητων προμηθειών. Μερικές φορές οι παρεχόμενες πληροφορίες περιελάμβαναν και μυστικά της εταιρείας, μιας και ο γραμματέας του γραφείου ήταν και αυτός από κάποιο κοντινό χωριό. Με τη βοήθεια αυτών των "παρεών" μάθαμε πώς να κινούμαστε ελεύθερα, να μαζεύουμε πληροφορίες συστηματικά, να ξεκινάμε συζητήσεις, να μοιράζουμε προκηρύξεις, να δημοσιοποιούμε προτάσεις κλπ. Γρήγορα ξέραμε πολύ περισσότερα από τους καρos για το πως πάνε οι δουλειές, πόσο συχνά δηλώνουν ασθένεια οι εργάτες, για τους πρόσφατα προσληφθέντες εργάτες κλπ. Και αυτά μας φάνηκαν πολύ χρήσιμα για τους σκοπούς μας.

Μόνο όταν γίναμε μέρος αυτών των "παρεών" ανακαλύψαμε την πραγματική διάθεση που κρύβεται πίσω από την μάσκα του "οικοδόμου που κάνει τη δουλειά του και αυτό είναι όλο". **Μόνο τότε, παρατηρήσαμε πως δεν είμαστε οι μόνοι που αντιστέκονται στη δουλειά και οι μόνοι σαμποτέρ στο εργοτάξιο.** Και αρχίσαμε να καταλαβαίνουμε γιατί το χτίσιμο των πυρηνικών εργοστασίων έπαιρνε πάντοτε πολύ περισσό-

τερο χρόνο από τον προβλεπόμενο, γιατί τα καλώδια ήταν πάντοτε τοποθετημένα λάθος στα σημεία ελέγχου (και έτσι μια ολόκληρη ημέρα δουλειάς της ομάδας πήγαινε χαμένη). Σελίδες από τα βιβλία που έχουν τους χάρτες με τα καλώδια εξαφανιζόντουσαν, που σήμαινε πως είκοσι ή τριάντα καλώδια δεν έμπαιναν μέχρι κάποιος που ήθελε να τα συνδέσει, παρατηρούσε πως λείπουν, μία καθυστέρηση, δηλαδή, βδομάδων ακόμα και μηνών. Υπήρχαν μέρη συνάντησης για ανταλλαγές πληροφοριών, κάπνισμα φούντας, εργαλεία που κλεβόντουσαν, αρμαθιές από ήδη εγκατεστημένα καλώδια που βρισκόντουσαν κομμένα (γυρίζοντας τη δουλειά ενός συνεργείου δύο ή και τρεις βδομάδες πίσω και καταστρέφοντας καλώδια αρκετών χιλιάδων μάρκων) και ούτω καθ'εξής. Σιγά σιγά άρχιζε να μας αρέσει το μέρος. Μας δημιουργήθηκε η εντύπωση πως η πάλη ενάντια στα πυρηνικά εργοστάσια μπορεί να γίνει, επίσης, και μέσα από τα εργοτάξια (ή ότι ήδη γίνονται) και πως μέσα σε αυτά μπορείς να βρεις τις πιο αποτελεσματικές της δυνάμεις.

Μέσα σε αυτές τις γραμμές προσπαθήσαμε να ξεκινήσουμε ενέργειες ή να βαθύνουμε συζητήσεις. Αλλά συναντήσαμε δύο ειδών προβλήματα: Κατ' αρχάς τέτοιες παρέες πάντοτε φτιάχνονται από ανθρώπους και των δύο "τάξεων", στην παρέα των χασικλήδων θα βρεις καρos, στην παρέα των χαρτόμουτρων θα βρεις ακόμη και υψηλόβαθμους επιτηρητές. Αν σχεδιάζεις να βουτήξεις έναν ασύρματο μπορείς, πιθανώς, να ελπίζεις στη βοήθεια ενός προϊσταμένου, ίσως και να είναι και δικιά του η ιδέα. Αλλά αν είναι να μιλήσεις για λεφτά, τα πράγματα θα δυσκολέψουν περισσότερο, ακόμη και αν προσφερθεί να κάνει κάτι για να σε βοηθήσει. Αλλά σίγουρα δεν μπορείς να συζητήσεις μαζί του για μείωση των ρυθμών εργασίας ή για μια απεργία, γιατί αυτό ίσως και να του κοστίζει τη δουλειά του. Αυτό είναι και το μειονέκτημα των παρεών: είναι φτιαγμένες έτσι ώστε να σε βοηθήσουν να επιζήσεις στη δουλειά, αλλά δεν είναι συνωμοτικές δομές. Η πολιτική ανασύνθεση της τάξης σίγουρα δεν θα επιτευχθεί απλώς ενώνοντας αυτές τις παρέες ή κάποιου άλλου είδους κοινότητα, αλλά οριζόντια, διαμέσου αυτών. Επίσης, θα ήταν αδύνατο να αναμιξεις αυτές τις παρέες, έτσι και αλλιώς. Αντίθετα, υπάρχει μεγάλη δυσπιστία μεταξύ τους: οι χασικλήδες θεωρούσαν όλους τους υπόλοιπους οικογενειάρχες και ξενέρωτους, άλλες φορές έκαναν ακόμη και περιφρονητικά σχόλια για τους Τούρκους. Τα χαρτόμουτρα από την άλλη, θεωρούν τους χασικλήδες παιδιά χωρίς καμία αίσθηση ευθύνης, οι οικογενειάρχες κράταγαν αποστάσεις από όσους αντιστέκονταν στη δουλειά και τους "άχρηστους που δεν νοιάζονται για τίποτα". Το σχίσμα μεταξύ των παρεών ήταν πολύ βαθύτερο απ'ότι μεταξύ των εργατών και των καρos τους.

Μόνο μέσω του αγώνα θα επανενωθεί η τάξη

Το υψηλό επίπεδο των δηλώσεων ασθενείας (γύρω στο 20% που είναι αρκετά μεγάλο για το 1983), οι πολλές ευκαιρίες για συγκρούσεις και οι καθημερινές αμφισβητήσεις βρισκόντουσαν σε μεγάλη αντίθεση με την απομόνωση των εργατών, που σπάνια προσπαθούσαν να αμυνθούν συλλογικά. Η αντίθεση αυτή, ξεπεράστηκε με τον τρόπο που ξεπερνιέται πάντοτε: οι μεγαλύτεροι ταραξίες είτε απολύονταν είτε παραιτούνταν. Εδώ, και πάλι οι παρέες εκπλήρωναν τον σκοπό τους: παρόλο που η αγορά εργασίας ήταν, υποτίθεται, πολύ κλειστή, οι περισσότεροι από αυτούς που έφυγαν από τη δουλειά είχαν βρει καινούργια πριν περάσει μήνας, αλλά καμία από τις παρέες δεν θα ήταν σε θέση να αντισταθεί στις απολύσεις. Όποτε προσπαθείς να οργανωθείς σε ένα μέρος θα συναντήσεις το ίδιο πρόβλημα: Είναι πάντοτε οι πιο μαχητικοί εργάτες που φεύγουν πρώτοι. Και θα έμεναν αν, μέσω του συλλογικού αγώνα, οι εργασιακές συνθήκες γινόντουσαν τέτοιες που "να αξίζει να μείνεις".

Με σκοπό "κάτι να γίνεται" στο εργοτάξιο δοκιμάσαμε τρεις τρόπους δράσης (δε γινόντουσαν συστηματικά αλλά τις βάζουμε σε μια σειρά για να γίνει ευκολότερο να το εξηγήσουμε).

* Ενέργειες για το 40 x 15.

* Ανάρτηση φυλλαδίων, σημειωμάτων κλπ. στους τοίχους της καντίνας.

* Συζητήσεις για την ίδρυση μιας εργοστασιακής επιτροπής.

A) 40 x 15: Μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας στις 40 ώρες και αύξηση του μεροκάματου στα 15 μάρκα την ώρα. Είχαμε μία πολύ σημαντική εμπειρία όταν πληρωνόντουσαν οι μισθοί του Φεβρουαρίου: Μέσα σε 10 με 15 λεπτά διακόσιοι εργάτες μαζεύτηκαν γύρω από το γραφείο της διεύθυνσης για να πάρουν το μισθό τους. Οι μισθοί του Φεβρουαρίου δινόντουσαν στα μέσα του Μαρτίου και ήταν γύρω στα 1.200 με 1.300 μάρκα. Έτσι, πολλοί εργάτες είχαν πάρει προκαταβολές και είχαν ήδη ξοδέψει ένα μεγάλο μέρος του μισθού τους. Τώρα όμως που έπαιρνε τις επιταγές του, ο κόσμος ήταν πραγματικά τσαντισμένος. Δούλευαν 46 ώρες την εβδομάδα και το μόνο που πήραν ήταν μερικές πενταροδεκάρες. Μέσα σε αυτήν την κατάσταση μία σπίθα έφτανε για να προκληθεί έκρηξη. Αυτό που έλειπε ήταν το κατάλληλο σύνθημα που θα κινητοποιούσε τον κόσμο και ορισμένοι που θα ήταν έτοιμοι να δράσουν. Μέχρι τότε, εμείς ήμασταν στο εργοτάξιο πολύ λίγο καιρό, δε γνωρίζαμε σχεδόν κανέναν και βρεθήκαμε προ εκπλήξεων μπροστά σε μια τέτοια "ξαφνική" έκρηξη θυμού. Πιστεύουμε πως μας έλειπε και η εμπειρία στο να αντιμετωπίσουμε μια τέτοια κατάσταση αυθόρμητα και με επιτυχία. Όπως και να έχει, συμφωνήσαμε πως την επόμενη φορά θα είμαστε καλύτερα προετοιμασμένοι ή θα προσπαθήσουμε να προκαλέσουμε ένα τέτοιο ζήτημα οι ίδιοι. Τις επόμενες βδομάδες οργώσαμε το μέρος και πήναμε κουβέντα με τους συναδέλφους για τους μισθούς ή συμμετείχαμε σε συζητήσεις πάνω στο θέμα. Σε αυτές τις συζητήσεις, ξεκαθαρίζαμε πως θέλουμε λιγότερη δουλειά και περισσότερα λεφτά. Με σκοπό να αποφύγουμε τις συνήθεις ηττοπαθείς παρατηρήσεις του τύπου "κανείς δεν θα ενωθεί μαζί μας", "θα έρθω μαζί σας αν έρθουν και οι άλλοι", "η απεργία δεν κάνει τίποτα, καλύτερα δώστε μου ένα όπλο" κλπ. που όλες απλά δικαιολογούν το να μην κάνεις τίποτα, εμείς πάντοτε ρωτάγαμε: "αν ήταν 40 ή 50 εργάτες έτοιμοι να μπουν στο γραφείο θα ερχόσουν μαζί μας;". Μετά από λίγο είχαμε μαζέψει μία ομάδα 10 με 12 εργατών έτοιμους να συμμετάσχουν σε μια τέτοια δράση. Εμείς τότε δημοσιοποιούσαμε το θέμα παραπάνω, με αυτοκόλλητα "40 x 15 - περισσότερα λεφτά - λιγότερη δουλειά" που βάζαμε μέσα στους χώρους εργασίας. Παρόλα αυτά, δεν καταφέραμε να κάνουμε την απαίτηση πιο δημοφιλή ή να διεγείρουμε ένα πιο αγωνιστικό πνεύμα, παρόλο που οι περισσότεροι από αυτούς τους 10 -12 ανθρώπους συμμετείχαν στην καμπάνια. Θα μπορούσαμε μόνο να περιμένουμε για ένα άλλο αντίστοιχο ξέσπασμα το Φεβρουάριο, το οποίο ποτέ δεν ήρθε (εξαιτίας των "απολύσεων", του υψηλού δείκτη δηλώσεων ασθενείας ή της δικιάς μας διστακτικότητας;).

B) Οι οργανωτικές δομές που εδραιώθηκαν στην καμπάνια για το 40 x 15 χρησιμοποιήθηκαν μετά, για τη διανομή φυλλαδίων κ.ά. Αλλά χάναμε πολλή ώρα σκεφτόμενοι το πως θα βάλουμε ένα μεγάλο αριθμό προκηρύξεων μέσα στο εργοστάσιο μακριά από όλους αυτούς τους ελέγχους που μας έκαναν οι μπάτσοι και οι φύλακες της εταιρείας. Στο τέλος, απλά διακινήσαμε 12 με 15 αντίγραφα της πρώτης μας προκήρυξης μόνο στους τύπους που γνωρίζαμε από πριν και πιστεύαμε πως είναι οι πιο μαχητικοί. Η αλήθεια είναι πως αυτός αποδείχτηκε ο καλύτερος τρόπος να κάνουμε τη δουλειά και γι'αυτό εφαρμόσαμε την ίδια μέθοδο αρκετές ακόμη φορές. Γράφαμε σημειώματα και τα δίναμε σε άλλους. Αυτό βοήθησε στο να σταθεροποιηθούν οι οργανωτικές δομές. Τα κείμενα, στα οποία συνοψίζαμε και γενικεύαμε τα όσα λέγονταν στις συζητήσεις, βοήθησαν ακόμη στο να διευρυνθεί ο "κύκλος συζητήσεων" των "μαχητικών" - από εκείνο το σημείο και μετά όλοι, κατά κάποιον τρόπο, ανήκαμε σε μία συνομωσία - και κατά τη διάρκεια του χρόνου αποδείχτηκε πως, παρόλα τα αντίποινα, ο δουλέμπορος δεν μπορούσε να αντιστρέψει την ενότητα.

Τελικά, οι συζητήσεις και τα φυλλάδια βοήθησαν στο να ενταθούν κάποιες συμπεριφορές. Οι οικογενειάρχες ακολούθησαν την καμπάνια μας με δικιά τους πρωτοβουλία. Τώρα ζητούσαν ανοικτά συγκεκριμένες αλλαγές. Για παράδειγμα, οι εργασιακές συνθήκες να είναι σύμφωνες με τους νόμους, και τα συμβόλαια εργασίας και τα άλλα χαρτιά που φαίνεται να ακυρώνονται στην περίπτωση της εργασίας- σκλαβιάς. Κατά τις συνομιλίες τους με τον δουλέμπορο, γρήγορα κατάλαβαν τι πραγματικό γουρούνι είναι, παρά τους καλούς του τρόπους. Έτσι, άρχισαν να συζητάνε μαζί του συλλογικά, κάτι το οποίο, φυσικά, είχε τη "μικρή παρενέργεια" να γίνουν τα αιτήματά τους πολύ δημοφιλή. Κατά τη διάρκεια του αγώνα, αυτοί οι τύποι είχαν αγγιχθεί πραγματικά. Για παράδειγμα διάβαζαν ανοικτά αποσπάσματα από μια μπροσούρα σχετικά με "κινήσεις προς τη σοφία και την υγεία" (που σε μαθαίνει πώς να δηλώνεις άρρωστος και να παίρνεις των μισθό σου παρόλα αυτά), προσπαθούσαν να πιάσουν συζητήσεις γύρω από τις προκηρύξεις μας, και τις ανέφεραν

ακόμη και στις συζητήσεις τους με τους κarlos κλπ. Εν ολίγοις, σταμάτησαν να είναι οι "ξενέρωτοι" που επιδεικνυαν ανοικτά την εργασιακή τους ηθική. Τώρα άνοιγαν όλα τα χαρτιά στο τραπέζι: Χρησιμοποιούσαν την παραγωγικότητά τους ως πρόσχημα που θα τους επέτρεπε να φτιάξουν τη δικιά τους "ομάδα", ώστε να έχουν από κοινού επιπλέον διαλείμματα και να κάνουν παρόμοιες ευνοϊκές ρυθμίσεις. Αυτό έδειξε πως ο διαχωρισμός σε "παρέες" μπορεί να ξεπεραστεί και πως νέες οργανωτικές μορφές θα αναπτυχθούν μέσω της ταξικής πάλης.

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας σε αυτήν τη διαδικασία, ήταν και η καντίνα όπου συναντιόμασταν στο διάλειμμα για φαγητό. Δυστυχώς, μας πήρε καιρό να συνειδητοποιήσουμε πως το πιο σημαντικό όπλο για να κρατάνε τους εργάτες χωρισμένους, ήταν οι ομάδες εργασίας. Ο μόνος δυνατός τρόπος να δημιουργηθούν άλλες δομές, ήταν το να συναντιόμαστε κατά τα διαλείμματα για φαγητό, και οι δουλέμποροι το γνώριζαν αυτό. Υπήρχε ειδικός χώρος για τους μαθητευόμενους. Οι δουλέμποροι, καλά πληροφορημένοι για το ποιος έτρωγε με ποιον, εισβάλανε συνέχεια στα μέρη αυτά για να τα ελέγχουν και να τα χρησιμοποιούν για δικούς τους σκοπούς (τοποθετούσαν ανακοινώσεις, έκαναν εκεί τις γραφειοκρατικές δουλειές τους). Μας την έσπαγε πολύ η συχνή παρουσία τους εκεί κατά τα σύντομα διαλείμματά μας και το ότι μας απασχολούσαν με τις δουλειές τους. Μία ημέρα, όταν μπήκε ένας δουλέμπορος, ξανά στην ώρα του διαλείμματος, για να βάλει ένα από τα "βαρυσήμαντα" σημειώματά του, του τύπου: "Προσοχή! Σημαντικό! Παρακαλώ σημειώστε ότι..." καθίσαμε και γράψαμε μια δικιά μας ανακοίνωση: "*Προσοχή! Σημαντικό! Μάθετε ότι α) τα διαλείμματα υπάρχουν για να ξεκουράζονται οι εργάτες. Ο επικεφαλής της DIS μπορεί να κάνει τις δουλειές του κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου. β) Σκοπεύουν να αυξήσουν την εργάσιμη εβδομάδα σε 48 ώρες και μετά σε 60 ώρες - απαιτούμε εργάσιμη εβδομάδα 40 ωρών. Η διοίκηση πρέπει να προσλάβει πιο πολλούς ανθρώπους, υπάρχουν εκατομμύρια άνεργοι στους δρόμους τη στιγμή που εμείς δουλεύουμε σαν τρελοί*". Όλοι οι εργάτες μαζεύτηκαν γύρω από την ανακοίνωση αμέσως, τη διάβασαν και τη συζήτησαν και ένας από τους οικογενειάρχες την πήρε και την κρέμασε στον εξωτερικό τοίχο ώστε όλοι να μπορούν να τη διαβάσουν. Αμέσως μετά το διάλειμμα έγινε μια μαζική συνάντηση, οι κarlos της Siemens έκαναν παρατηρήσεις του τύπου: "Τώρα θα έχουμε προβλήματα, οι άνδρες της DIS θα απεργήσουν" (αυτό φυσικά το έλεγαν με φόντο και διάφορες άλλες αλλαγές που είχαν παρατηρήσει στους εργάτες τελευταία: οι πιέσεις για γρηγορότερη δουλειά είχαν ανοικτά απορριφθεί, ο ρατσισμός σταμάτησε να είναι μέσο διαχωρισμού των εργατών). Με το σημείωμα αυτό πραγματικά πετύχαμε τον σκοπό μας: οι καντίνες ήταν τα μόνα μέρη που οι εργάτες μπορούσαν να γνωριστούν μεταξύ τους και να μιλήσουν ανοικτά και είχαν γίνει και παλιότερα καυγάδες κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων (γιατί δεν μας επιτρέπεται να πιούμε αλκοόλ, να παίξουμε χαρτιά, τους βαρεθήκαμε να τους βλέπουμε να κάνουν τις δουλειές τους στον χώρο μας κλπ.)

Γ) Τώρα τα πράγματα είχαν φτάσει στα άκρα: ο δουλέμπορος προσπάθησε να ξεφορτωθεί τους "ταραξίες" και προσπαθώντας να το κάνει, παραλίγο να καταστραφεί. Βήμα, βήμα περιορίσε τον αριθμό των εργατών από τους 250 στους 80, ελπίζοντας πως θα μας πετύχει. Και αφού ακόμη είχαμε απολυθεί, οι εργάτες συνέχισαν να πιέζουν για ένα έξτρα ρεπό βάζοντας νέα ανακοίνωση. Η ανακοίνωση αυτή, εκμεταλλεζόμενη τις παράνομες πρακτικές του δουλεμπόρου σημείωνε: αφού "η ενοικίαση" εργατών σε κατασκευαστικές εταιρείες είναι παράνομη, έπρεπε να υπογράψουμε επίσημα συμβόλαιο εργασίας με τη διοίκηση της DIS και όχι της Siemens. Η ανακοίνωση εξηγούσε το πώς θα έπρεπε να είναι το συμβόλαιο αυτό, σύμφωνα με το νόμο, δηλαδή, ότι δεν έπρεπε να παίρνουμε εντολές από τους κarlos της Siemens, πως έπρεπε να χρησιμοποιούμε τα εργαλεία της DIS κλπ. Αφού διάβασε το σημείωμα, ο κόσμος σταμάτησε να δουλεύει και παρατάχθηκε μπροστά από την αποθήκη της Siemens για να παραδώσει τα εργαλεία του.

Ο δουλέμπορος προφανώς είχε υποτιμήσει την επίδραση της "επίθεσης" μας. Από τη στιγμή που ανοικτά δέχτηκε επίθεση από τους εργάτες, ο δουλέμπορος έπρεπε να εξαπολύσει πόλεμο σε δύο μέτωπα, μιας και την κατασκευαστική εταιρεία δεν την απασχολούσαν οι "εξεγερμένοι εργάτες". Με σκοπό να ικανοποιήσει την Siemens έπρεπε να αντεπιτεθεί τόσο σκληρά που έχασε ένα κάρο λεφτά.

Εκείνη την περίοδο οι εργάτες έψαχναν έναν τρόπο για να βελτιώσουν την κατάστασή τους και να προστατευθούν από κινήσεις αντεκδίκησης. Ουσιαστικά κάθε μέρα υπήρχαν αψιμαχίες γύρω από τους μισθούς,

γιατί ο κόσμος ήθελε περισσότερη άδεια μετ'αποδοχών κλπ. Για διαπραγματεύσεις με τον δουλέμπορο, ο κόσμος έμπαινε στο γραφείο του μόνο σε ομάδες, οι οικογενειάρχες ξέθαψαν από κάπου κάτι νομικά βιβλία, στα οποία σημείωναν σημαντικές παραγράφους. Και προσπαθήσαμε να διακινήσουμε γρήγορα όσες περισσότερες πληροφορίες γίνονταν για το πως να αποφύγεις, τουλάχιστον τις απροειδοποίητες απολύσεις, τονίζοντας συγκεκριμένες νομικές φόρμουλες. Γράψαμε δύο μπροσούρες πάνω στο θέμα και τις διακινήσαμε σε τέτοια κλίμακα που πήρε και ο δουλέμπορος ένα αντίτυπο.

Σε αυτήν την κατάσταση, όταν οι πιο μαχητικοί εργάτες είχαν ήδη απολυθεί και είχαν γίνει αυστηρές επιπλήξεις στους υπόλοιπους, προφανώς ως προετοιμασία και για τη δικιά τους "αποχώρηση", ο κόσμος άρχισε να συζητά την ανάγκη ίδρυσης μιας εργοστασιακής επιτροπής. Αυτή η συζήτηση έκρυβε μερικά πολλά υποσχόμενα σημεία γιατί κόσμος από όλες τις παρέες έδειξε ενδιαφέρον και πήρε μέρος στις συζητήσεις, γιατί οι περισσότερες από τις προηγούμενες εμπειρίες μας επανεκτιμήθηκαν συνολικά και γιατί όλοι οι συμμετέχοντες θεωρούσαν την εργοστασιακή επιτροπή ως ένα απαραίτητο βήμα από την ατομική διαμαρτυρία στο συλλογικό αγώνα που θα τους επέτρεπε να συνεχίσουν τον αγώνα τους ενάντια στη Siemens και το δουλέμπορο. Την ίδια ώρα, εμείς είχαμε λίγες εμπειρίες από τη λειτουργία ενός τέτοιου οργάνου, και οι υπόλοιποι σύντροφοι φοβόντουσαν πως σύντομα θα μετατρέπóταν σε ένα ρεφορμιστικό εργαλείο, ειδικά εφόσον είναι πολύ δύσκολο να δημιουργήσεις μια εργοστασιακή επιτροπή χωρίς να μπει κάτω από την επιρροή του επίσημου σωματείου. Σήμερα, πιστεύουμε πως σταθήκαμε πολύ στα προβλήματα της επιτροπής, ακόμα και αν ήταν ακόμα υπό συζήτηση το κατά πόσο θα μπορούσε να ιδρυθεί και πως υποτιμήσαμε τις συζητήσεις για το θέμα αυτό και τις εμπειρίες που θα είχαμε στην προσπάθεια να την ιδρύσουμε (προπαγάνδα με φυλλάδια κλπ). Τέλος πάντων, η ιδέα απέτυχε όχι μόνο εξαιτίας της δικιάς μας διστακτικής στάσης, αλλά και γιατί, εκείνη την περίοδο, πολύς κόσμος απολυόταν. Πέρα από αυτά, ήταν και καλοκαίρι και πολλοί εργάτες προτίμησαν να χαρούν τις καλοκαιρινές μέρες στη λίμνη και να ζήσουν για λίγο καιρό από τα επιδόματα ανεργίας. Αφού μας απέλυσαν όλους, στραφήκαμε στην τελευταία ευκαιρία που είχε μείνει, όπως τα βλέπαμε τότε τα πράγματα. Κάναμε, δηλαδή, καταγγελίες στην επιθεώρηση εργασίας και δημοσιοποιήσαμε τα παράπονά μας. Χάσαμε πολύ χρόνο σε αυτό και ηττηθήκαμε στο "πολιτικό μέρος" της δίκης. Όσο για το άρθρο το οποίο εμφανίστηκε τελικά στην εφημερίδα του συνδικάτου μεταλλεργατών είχε λογοκριθεί τρεις φορές πριν τη δημοσίευση, έτσι ώστε ούτε μία πρόταση δεν είχε την αρχική της μορφή. Το γραφείο ανεργίας ξεκίνησε μετά, αυτό που αποκαλούσε ως "τη μεγαλύτερη δράση ενάντια στους παράνομους υπεργολάβους", η οποία, στο τέλος, δεν κατέληξε πουθενά.

Θέσεις και ουνέπειες

Από τις εμπειρίες στο ΚΚΡ έχουμε αναπτύξει τις πιο πολλές από τις σημερινές μας αντιλήψεις και ιδέες, οι οποίες περιλαμβάνουν: το να αναλύσουμε τη λειτουργία του δουλεμπόρου και να ξεκινήσουμε μια καμπάνια που δεν θα περιορίζεται σε ένα μόνο μέρος, μια σκέψη για ανταγωνιστικές έρευνες και τη σύσταση ενός τοπικού δικτύου, να εκδώσουμε ένα χειρίδιο κ.α.

Ωστόσο, η πρότασή μας να ξεκινήσουμε μια ευρύτερη καμπάνια ενάντια στους δουλεμπόρους συνάντησε σθεναρή αντίσταση στα μέσα του 1983, γιατί, δήθεν, κανένας από το κίνημα εκείνη την εποχή δεν είχε έρθει σε επαφή με αυτά τα "παράξενα ζώα", παρόλο που θα ήταν μία καλή ευκαιρία για όλες αυτές τις ομάδες ημερομίσθιων εργατών να απελευθερωθούν από τον περιορισμό τους στο επαναστατικό γκέτο και να αναλάβουν θέματα, όπως η προσωρινή απασχόληση και η υπερεκμετάλλευση "από τα κάτω" και όχι "από τα πάνω" όπως έκανε τώρα ο Γερμανός δημοσιογράφος Gunter Wallraff στο βιβλίο του, "Στο απώτατο σημείο" (ο τίτλος του πρωτότυπου είναι "Ganz Unten"). Επίσης, εξαιτίας των χαλαρών οργανωτικών δομών μας δεν ήμασταν σε θέση να φτιάξουμε ένα εργατικό δίκτυο εκείνη την εποχή (στην τελική το Philippsburg απέχει μόνο 46 χλμ. από την Καρλσρούη όπου μένουμε εμείς). Επιπλέον, δεν είχαμε και την υπομονή που απαιτείται για μια τέτοια δουλειά. Από τον κόσμο με τον οποίο έχουμε ακόμα επαφές μαθαίνουμε πως έχουν ακολουθήσει την τυπική καριέρα του ημερομίσθιου εργάτη: οδηγοί, βιομηχανικοί εργάτες, εμποροϋπάλληλοι, ά-

Συνδικάτα ΙΧ

Πρόκειται για ιδιωτικές εταιρείες που προσφέρονται να μεσολαβούν-έναντι συνδρομη-μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Είναι ένα φαινόμενο που υπήρχε μόνο στις ΗΠΑ. Τώρα έρχεται και στην Ευρώπη με την ετικέτα του "εναλλακτικού". Πρόκειται για ιδιωτικές επιχειρήσεις που προσφέρουν συμβουλές και νομική προστασία σε εργατικά θέματα. Λειτουργούν ήδη στη Γερμανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Για πρώτη φορά εμφανίζονται επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν με ένα μοντέλο παρόμοιο με των συνδικάτων: με τοπικά παραρτήματα, κλαδικά γραφεία και συνδρομές. Σημαντικότερη και πιο γνωστή είναι η εταιρεία "Εργασία και Ζωή". Εμφανίστηκε πριν μερικά χρόνια στην Ολλανδία, επεκτάθηκε στη Γερμανία και το καλοκαίρι έκανε την εμφάνισή της στη Σουηδία, χώρα με πολύ αναπτυγμένο συνδικαλιστικό κίνημα (οι συνδικαλιζόμενοι εργαζόμενοι φτάνουν το 95% του εργατικού δυναμικού) και με ελάχιστο αριθμό εργοδοτικών παραβάσεων. Επικεφαλής του σουηδικού τμήματος είναι ο Κρ. Σιεβίντ, πρώην ανώτατο συνδικαλιστικό στέλεχος της Σουηδικής Συνομοσπονδίας Υπαλλήλων (SIF), ο οποίος αρνείται τον τίτλο "ιδιωτικό συνδικάτο". "Δεν έχουμε γενικές συνελεύσεις", τονίζει στην προσπάθειά του να αποδείξει ότι δεν πρόκειται για εργατικά σωματεία. Αρνείται να αποκαλύψει τους χρηματοδότες της εταιρείας ή να σχολιάσει τις κατηγορίες για σχέσεις με ενώσεις εργοδοτών. Παραδέχεται ότι η εταιρεία θα μπορεί να υπογράψει ατομικά και ομαδικά συμβόλαια μελών της με εργοδότες, αλλά, όπως λέει, στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων τις οποίες, ως γνωστόν, έχουν το δικαίωμα να υπογράφουν μόνο τα συνδικάτα. Πάντως, τις συλλογικές συμβάσεις ο ίδιος τις θεωρεί "αντιδημοκρατικές" και προαναγγέλλει ότι "τα μέλη μας θα αγωνιστούν για την κατάργησή τους".

Από πλευράς συνδικάτων δεν υπάρχει ακόμα επίσημη αντίδραση, αν και τους ανησυχεί η μικρή συνδρομή που έχει η "Εργασία και Ζωή", μόλις 6 ευρώ τον μήνα, σε σχέση με τα 14 έως 35 ευρώ των εργατικών σωματείων.

εφ. Ποντίκι, 25/10/2007

νεργοί, εργαζόμενοι σε δύο δουλειές.

Περιμέναμε τόσο καιρό ώσπου να εκδώσουμε αυτό το κείμενο, όχι μόνο για λόγους ασφαλείας (στην αρχή δεν μπορούσαμε να γράψουμε σχετικά, γιατί γνωστοί μας δούλευαν ακόμη εκεί, γιατί οι μπάτσοι διαβάζουν τα κείμενα μας επίσης, γιατί οι αγωγές ακόμη έτρεχαν), αλλά και για πολιτικούς λόγους: θέλουμε να ανοίξουμε μια νέα συζήτηση σχετικά με το πώς θα αναβαθμιστεί ποιοτικά η δουλειά του ημερομίσθιου εργάτη και των ομάδων ανέργων.

- το εγχειρίδιο είναι ακόμη υπό έκδοση. Σε αυτό θα περιγράψουμε τις εμπειρίες μας και θα δίνουμε νομικές συμβουλές, θέλουμε όμως να κινηθεί πέρα από τα πλαίσια των μπροσούρων με τις κλασικές ατομικές νομικές συμβουλές και να θέσει, για πρώτη φορά, πιθανές συλλογικές μορφές δράσης.

- η συζήτηση για την εργατική έρευνα πρέπει να ανοίξει τώρα, και πολλές ομάδες θα πρέπει να συμμετάσχουν σε αυτήν. Η ομάδα εργασίας για τις ανταγωνιστικές έρευνες στο εργαστήριο του Αμβούργου συμφώνησε σε μία φάση "προκαταρκτικής έρευνας". Το κρίσιμο ερώτημα τώρα, είναι το πώς να εκτιμήσουμε τις εμπειρίες και να τις αξιοποιήσουμε. Αυτή τη στιγμή, υπάρχουν δεκάδες εργατικές ομάδες που αναζητούν νέες προοπτικές και πολλοί εργάτες /τριες που αρχίζουν να αμφισβητούν τα διάφορα οργανωμένα πλαίσια της εκμετάλλευσης.

Θέλουμε επίσης να συζητήσουμε την ιδέα μιας "καμπάνιας ενάντια στους δουλεμπόρους". Ίσως και να είναι πολύ αργά πια για αυτό, αλλά υπάρχει ακόμη η ευκαιρία να χτιστεί ένα κίνημα έτσι ώστε αυτή η άθλια στρατηγική της ανασύνθεσης της τάξης, της υπερεκμετάλλευσης, της προσωρινής απασχόλησης και της περιθωριοποίησης να γίνεται αντικείμενο ανταγωνισμού από τα κάτω, με δράσεις και προπαγάνδα και το οποίο θα εντοπίζει άμεσα το στίγμα της νέας μαχητικότητας των εργατών.

Ελαστική εργασία και η περίπτωση των ιδιωτικών ΟΑΕΔ στην Ελλάδα

Σαχ, Αθήνα '07

ΙΓΣΕ, ΕΠΑ, νομιμότητα και παρανομία

Δεν ξέραμε και πολλά για τον τρόπο λειτουργίας των λεγόμενων Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ) και έτσι κάναμε το παρακάτω τηλεφώνημα:

Ήχος τηλεφώνου

-Ορίστε

-Ε ναι, γεια σας, ο κύριος... Οικονόμου;

-Μάλιστα.

-Γεια σας παίρνω να σας ρωτήσω... ε... κοιτάτε να δείτε... η γιαγιά μου είναι μεγάλη γυναίκα και ψάχνω να βρω ένα βοηθό να την φυλάει και μου είπαν να απευθυνθώ σε ένα γραφείο σαν και εσάς. Από το ίντερνετ τη βρήκα τη διεύθυνσή σας.

-Μάλιστα. Στην Αθήνα είναι η γιαγιά σας;

-Ναι.

-Σε ποια περιοχή είναι;

-Κοντά στην Πλατεία Αττικής.

-Μάλιστα, σε τι κατάσταση βρίσκεται;

-Ε... Καλά είναι δεν έχει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας απλά είναι μεγάλη γυναίκα και θέλουμε να έχει έναν άνθρωπο να τη βοηθάει...

-Να μένει μέσα όλο το 24ωρο;

-Ε... ναι.

-Ναι... ναι μπορούμε να βρούμε κάποια γυναίκα, έχουμε γυναίκες να σας εξυπηρετήσουν.

-Θα θέλατε να μου εξηγήσετε λιγάκι πως πάνε οι τιμές γιατί ξέρετε και εμείς δεν έχουμε και πάρα πολλά λεφτά.

-Αν θέλετε κάτι οικονομικό με 500 ευρώ το οικονομικότερο.

-Έ, δηλαδή ο μισθός της κυρίας;

-Ναι, ναι.

-Μάλιστα αυτές είναι ελληνίδες ή αλλοδαπές;

-Όχι, όχι μόνο αλλοδαπές.

-Α. μάλιστα. Από πού είναι;

-Από Βουλγαρία αυτή τη σεζόν.

-Είναι νόμιμες αυτές;

-Είναι... είναι στην ευρωπαϊκή ένωση η Βουλγαρία, στην παραμονή τους είναι νόμιμες.

-Α. Μάλιστα, δεν θα μας δημιουργήσει εμάς κάποιο πρόβλημα;

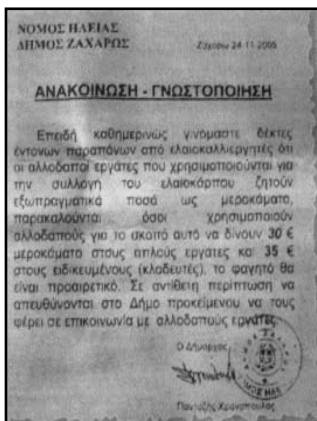
-Όχι, όχι.

-Και να σας ρωτήσω τώρα... οι μισθοί τώρα τούς δίνω σε εσάς ή στην κυρία; Πως πάει;

-Όχι, στην κυρία.

-Εσάς η αμοιβή σας πώς θα κανονιστεί;

-Εμάς είναι 200 ευρώ, η δικιά μας αμοιβή εφάπαξ από εσάς.



Και να πως στην ηλία διαχειρίζονταν την εύρεση εργασίας των μεταναστών μέχρι στιγμής

11 Διαβάζουμε στο βιβλίο Αναλυτικό Γλωσσάριο των εκδόσεων του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τόμος Ι, 2003, σελ.107: Τα οικογενειακά δίκτυα και η αναζήτηση εργασίας

Η οικογένεια, τα ευρύτερα συγγενικά δίκτυα, καθώς και τα δίκτυα διαπροσωπικών σχέσεων (εκτός οικογένειας) θεωρούνται ως τα πιο κατάλληλα για να βοηθήσουν στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Θεωρείται μάλιστα ως φυσιολογικό γεγονός, η οικογένεια (με την ευρεία έννοια) να κινητοποιεί ολόκληρο το δίκτυο των γνωριμιών της προκειμένου να βοηθήσει τους "δικούς της" να βρουν εργασία.

Ο οικογενειακός ΟΑΕΔ

Ο χαρακτηρισμός αυτός χρησιμοποιείται προκειμένου να περιγραφούν όλες οι μορφές οικονομικής βοήθειας που δίνει η οικογένεια με την ευρεία έννοια (παπούδες, γιαγιάδες, θείοι, θείες...) στα νεότερα μέλη της. Είναι αυτού του είδους τα βοηθήματα που δίνουν, εν μέρει, μια εξήγηση για την αντίθεση που χαρακτηρίζει την ελληνική κοινωνία: από τη μια πλευρά υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων ή οι χαμηλές μισθολογικές τους αποδοχές και, από την άλλη πλευρά, οι καταναλωτικές τους συνήθειες που υπερβαίνουν κατά πολύ τα οικονομικά τους μέσα.

- Α, δηλαδή θα είναι κάθε μήνα επιπλέον 200...
- Όχι, όχι. Μία φορά εφάπαξ στην αρχή.
- Α, μία στην αρχή και μετά ότι διακανονισμό κάνω με την κυρία.
- Με εμάς τον κάνετε τον διακανονισμό για τον μισθό της γυναίκας.
- Α...Μάλιστα... ε, πρέπει να γίνει κάποιο πράγμα να συνεννοηθώ με Ι-ΚΑ τέτοια πράγματα;
- Ε;
- Με ΙΚΑ τέτοια πράγματα... Ξέρω εγώ πώς γίνεται η δουλειά...
- Όχι εσείς μου αναφέρατε να πληρώνετε...
- Εσείς τα κανονίζετε.
- Εσείς μου είπατε να είναι κάτι οικονομικό... δεν επιβαρύνεστε με Ι-ΚΑ...
- Ναι, ναι... Να σας ρωτήσω τα γραφεία σας τι ώρα είναι ανοικτά;
- Εμείς είμαστε ώρες καταστημάτων στο γραφείο.
- Μάλιστα. Αν περάσω από εκεί πέρα θα γνωρίσω τις κυρίες επιτόπου;
- Εσείς άμεσα θέλετε γυναίκα;
- Εντάξει, όχι τελείως άμεσα δεν επείγει τελείως...
- Εσείς θα μου πείτε πότε θέλετε γυναίκα... Οι γυναίκες είναι για άμεση εξυπηρέτηση... δηλαδή τη βλέπετε και την πάτε κατευθείαν στο σπίτι για να ξεκινήσει δουλειά, καταλάβατε;
- Μάλιστα. Θα περάσω κάποια στιγμή από το γραφείο σας... Ώρες καταστημάτων είπατε...
- Ναι, αλλά για να σας έχω γυναίκα πρέπει να κάνουμε ένα συγκεκριμένο ραντεβού να σας έχω κάποια γυναίκα εδώ, καταλάβατε;
- Α, κοιτάτε να δείτε τώρα δεν μπορώ να σας πω, θα ξαναμιλήσω μαζί σας.
- Ωραία όταν ενδιαφέρεστε πείτε μου να σας ετοιμάσω κάποια γυναίκα να κάνετε τη δουλειά σας.
- Ωραία, ωραία. Ευχαριστώ. Γεια σας.
- Να 'στε καλά, καλό βράδυ.

Είναι προφανές ότι δεν θα είχε διαφορά αν μιλάγαμε για κανά κομμάτι κρέας με τον χασάπη της γειτονιάς... 500 ευρώ (χωρίς να υπολογίζουμε και το 10% που σίγουρα κρατά και ο εν λόγω κύριος), μαύρα, 24ωρο, χωρίς άδειες, 7 μέρες την εβδομάδα, ετοιμοπαράδοτες. Είναι προφανές και από την ευφράδεια του κυρίου πως δεν έχει τίποτα να φοβηθεί... ούτε ΙΚΑ, ούτε επιθεώρηση εργασίας, άντε κανένα ευαγγελάτο, αλλά ως γνωστόν ο ευαγγελάτος χέστηκε για τις εργασιακές συνθήκες και ειδικά των Βουλγάρων, οι Βουλγάρες στην Ελλάδα είναι για να τις γαμάνε ή να ξεσκατώνουν τις γιαγιάδες μας.

Και πόσοι άλλοι έχουν κάνει τέτοια τηλεφωνήματα μην βρίσκοντας τίποτα το παράξενο στα 16 ευρώ το 24ωρο; "Αν δεν ήταν έτσι, δεν θα μπορούσαμε αλλιώς", λένε, "τουλάχιστον τώρα βρίσκουν και δουλειά".

Παρόλ'αυτά με ένα γρήγορο ψάξιμο βρίσκει εύκολα κανείς πως αυτά τα γραφεία δεν είναι ένα και δύο, αλλά έχουν ξεφυτρώσει σαν μανιτάρια παντού στην Ελλάδα, και πως πια δεν αφορούν μόνο τους μετανάστες.

Μέχρι στιγμής ο τρόπος διαχείρισης της εύρεσης εργασίας και της ανεργίας μοιάζει να βρισκόταν αποκλειστικά στα χέρια της οικογένειας. Η οικογένεια ήταν αυτή που φρόντιζε να βρει δουλειά στο γνωστό, το θείο, τον συγχωριανό, μέσω του συγγενή βουλευτή/πολιτικού/στελέχους κλπ. με την ανάλογη πειθαρχία βέβαια, μην και εκθέσεις τους δικούς σου. Από την άλλη αν δε βρισκόταν τίποτα έπεφτε και κανά χαρτζιλίκι από τους γονείς ή έμενες μαζί τους στα πιο δύσκολα, γιατί στην Ελλάδα το κοινωνικό κράτος ήταν πάντα η οικογένεια¹. **Οικογένεια, ρουσφέτι και "χρυσή ευκαιρία"**.

Από την άλλη πλευρά όσον αφορά τους μετανάστες από καιρό τώρα χρησιμοποιούνται μέθοδοι εκμετάλλευσης τύπου τους μαζεύουν σε κανά μαντρί και μετά τους προωθούν κυρίως σε αγροτικές δουλειές ή σε οικοδομές. Αυτές οι δομές δεν προβλέπεται να εξαφανιστούν σύντομα. Τίποτα δεν σημαίνει όμως πως τα πράγματα θα μείνουν έτσι για πάντα. Το κράτος έχει, και θα αποκτή όλο και σημαντικότερο, λόγο επάνω στο θέμα, την ανεργία και τη διαχείρισή της.

Ο ρόλος του κακέκτυπου κοινωνικού κράτους που έπαιζε στην Ελλάδα ο ΟΑΕΔ με τα άθλια επιδόματα ανεργίας μπαίνει σε έναν κύκλο επίθεσης. Ο άνεργος δε γίνεται να αράζει και να επιδοτείται. Όσον αφορά το κράτος θα πρέπει να γίνει κατανοητό σε όλους πως η ανεργία δεν είναι ένας δομικός παράγοντας του καπιταλισμού, πως η ανεργία δεν είναι κάτι που αφορά την εργατική τάξη στο σύνολο της, αλλά πως η ανεργία πέφτει από τον ουρανό και πως ο μόνος υπεύθυνος για αυτή είναι ο ίδιος ο άνεργος που δεν επιμορφώθηκε αρκετά, που δεν κάθεται σουζα στο αφεντικό του, που έχει υπερβολικές απαιτήσεις, που δεν ικανοποιείται με τη χειρότερη σκατοδουλειά αλλά ψάχνει για μεγαλεία, ή που είναι απλά ένα ρεμάλι που τρώει τα λεφτά του δημοσίου μέσω του επιδόματος. Δεν είναι δυνατόν για το κράτος πια να συνεχίσει αυτήν την κατάσταση, πόσο μάλλον αφού πια δεν έχει να αντιμετωπίσει και κάποιο ταξικό κίνημα να το εμποδίζει. Τα αφεντικά και το κράτος τους δεν έχουν λεφτά για πέταμα και κυρίως βιάζονται να μετασχηματίσουν την εργασία.

Εδώ είναι που εμφανίζονται διάφορα κόλπα όπως η τριχοτόμηση του ΟΑΕΔ, τα προγράμματα STAGE, τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ), και οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

* **Τα προγράμματα STAGE** ξεκίνησαν το 1999. Αυτό που παίζει εν συντομία με αυτά τα προγράμματα είναι πως ο εργάτης προσλαμβάνεται για κάποιο διάστημα, 11 μην, και ο μισθός του πληρώνεται εξολοκλήρου από το κράτος με μισθό τον βασικό και μόνους μη συντάξιμα έτη. Αυτά υποτίθεται γίνονται με σκοπό ο νέος εργαζόμενος να αποκτήσει την απαραίτητη προϋπηρεσία που θα τον βοηθήσει να βρει δουλειά στο μέλλον. Η καταπληκτική νέα ιδέα εδώ είναι "τέρμα πια η επιδότηση των ανέργων, αν είναι να δίνουμε κάποια λεφτά καλύτερα να τα δίνουμε στα αφεντικά. Να πάνε να δουλέψουν τα ζώα".

Πέρα από την προφανή εξυπηρέτηση σε κάθε αφεντικό, από την παροχή υποπληρωμένης εργασίας στην τελείως τζάμπα, τα προγράμματα αυτά λειτουργούν και ως ένα εξαιρετικό εργαστήρι ιδεολογίας. Υπονοούν, τα προγράμματα, πως είναι φυσιολογικό να δέχεσαι να ξεκινάς την εργασιακή σου ζωή αποδεχόμενος μία περίοδο στυνγής εκμετάλλευσης και μαυρίλας στην ελπίδα πως, μέσω αυτής της εμπειρίας, θα διοριστείς κάπου καλύτερα στο μέλλον. Από την άλλη βέβαια όποιος έχει ανάγκη δέχεται τα πάντα.

* **Η τριχοτόμηση του ΟΑΕΔ** έγινε το 2001 όπου έσπασε σε τρεις ανώνυμες εταιρείες. Α. Εξατομικευμένες υπηρεσίες απασχόλησης. Οι υπηρεσίες αυτές θα περιλαμβάνουν κυρίως την κατάρτιση ατομικών σχεδίων δράσης για τους ανέργους.

Β. Υπηρεσίες Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στην εταιρεία αυτή θα υπαχθεί η υλοποίηση των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, και Γ. Υπηρεσίες Πληροφορικής και Υποστήριξης. Οι υπηρεσίες αυτές θα περιλαμβάνουν κυρίως την ανάπτυξη και υποστήριξη ενός ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος, το οποίο θα εξυπηρετεί το σύνολο των λειτουργιών ολόκληρου του νέου Οργανισμού και θα διαχειρίζεται πληροφορίες σχετικά με τους εργαζομένους, τους ανέργους και τις επιχειρήσεις, καθώς και στοιχεία της αγοράς εργασίας και των συναλλασσόμενων με τον Ο-

Πράξη πρώτη: "Μπάμπη, γεια! Αύριο θέλω 10 κομμάτια" ακούστηκε η φωνή από την άλλη άκρη της γραμμής του τηλεφώνου. Και ο Μπάμπης, παλιός μανάβης στην περιοχή του Ταύρου, απάντησε μονολεκτικά: "Εντάξει". Ο ίδιος την ήξερε τη δουλειά του. Ο Μογάμετ θα πέρναγε αίγουρα από το μανάβικο. Αυτός θα ειδοποιούσε τους άλλους (τα "κομμάτια" που του ζήτησε ο φίλος του από το εργοστάσιο) και έτσι την άλλη μέρα το πρωί θα έπιαναν δουλειά. "Δεν τους δίνουν τίποτε πέρα από το μεροκάματο, κι αυτό λειψό. Ούτε ασφάλεια, ούτε τίποτε. Κι άμα πάθουν κάτι... σαν το σκυλί στ' αμπέλι!" συλλογίστηκε ο Μπάμπης, και σαν να το ξανασκέφτηκε: "Τι με νοιάζει; Πακιστανό είναι. Σάματις στη χώρα τους περνούσανε καλύτερα; Στο τέλος τέλος, θα πάρω κι εγώ το κατιτίς μου...".

Πράξη δεύτερη: Το περίπτερο μεγάλης πολυεθνικής εταιρείας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε οικονομική έκθεση ήταν σχεδόν έτοιμο. Οι άνθρωποι του ετοιμάζαν τις τελευταίες λεπτομέρειες όταν μια κυρία από διπλανό περίπτερο απευθύνθηκε στους "γειτονές" της για κάποια τεχνική εξυπηρέτηση. Μιας και μήπκε λοιπόν στο περίπτερο θεώρησε σκόπιμο να λύσει την απορία της: "Εσείς με τι ασχολείσθε;" για να λάβει την απάντηση: "Γραφείο ευρέσεως εργασίας". Η απάντηση του εκπροσώπου της πολυεθνικής εταιρείας ήταν φαίνεται αυτό που περίμενε: "Α, μάλιστα, είμαστε συνάδελφοι!" είπε η κυρία του τουριστικού γραφείου, γεγονός φυσικά που προκάλεσε τεράστια έκπληξη στους ανθρώπους της πολυεθνικής εταιρείας, οι οποίοι βεβαίως δεν μπορούσαν να ερμηνεύσουν πώς ένα τουριστικό γραφείο και μια επιχείρηση διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι του ίδιου κλάδου. Όταν λοιπόν την ρώτησαν αυτή απάντησε: "Μα, είναι απλό. Βρίσκουμε εποχικούς εργάτες σε επιχειρήσεις της Γερμανίας, στους οποίους κανονίζουμε τα πάντα. Διαβατήρια, εισιτήρια, τόπο διαμονής και πιάνουν βέβαια δουλειά". Οι άνθρωποι της πολυεθνικής επιχείρησης φυσικά αναρωτήθηκαν: "Γίνονται αυτά σήμερα, και μάλιστα στη Γερμανία;".

Το ΒΗΜΑ, 01/04/2001

Και να με δύο απλές πράξεις, οι δυο μορφές της διαχείρισης της ανεργίας.

ΑΕΔ. Όπως σημειώνει ο Γιαννίτσας (τότε υπουργός εργασίας), "το νέο μοντέλο του ΟΑΕΔ, εκτιμάται ότι θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις εκείνες που απαιτούνται, ώστε ο Οργανισμός να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις για αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας, ώστε να εξομαλυνθούν οι ανισορροπίες που παρατηρούνται μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, με στόχο τη μείωση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης".¹²

Τα αφεντικά αναδιαρθρώνουν τον θεσμικό τους εργαλείο διαχείρισης της ανεργίας και των προσλήψεων. Αναδιαρθρώσεις προς την ελαστικότητα, την ιδιωτικοποίηση, και την επιδότηση των αφεντικών. Το εργαλείο είναι έτοιμο για να εξυπηρετήσει τους σκοπούς των αφεντικών του σήμερα.

* Αυτό που λέγετε γενικώς "ιδιωτικοί ΟΑΕΔ", και που κατά κύριο λόγο ασχολούμαστε παρακάτω είναι δύο πράγματα:

Α. Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ). Οι "Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης", σύμφωνα με τον νόμο, προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παρακωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Με αυτόν τον τρόπο τις απαλλάσσουν από την χρονοβόρα διαδικασία και την χωρίς "εγγυήσεις" αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για σύμβαση προμήθειας προσωπικού με κλασικότερη έκφραση τον κατ' επιχείρηση δανεισμό. Αυτό που γίνεται σε γενικές γραμμές με αυτές τις εταιρείες είναι το εξής: Οι εταιρείες αυτές προσλαμβάνουν άνεργους και μετά τους ενοικιάζουν σε άλλες δουλειές για "προσωρινό" διάστημα.

Οι ΕΠΑ είναι γέννημα του νόμου 2956/01. Ο νόμος αυτός ορίζει σε γενικές γραμμές τι αποθεματικά πρέπει να έχει κάποιος για να ανοίξει μια τέτοια εταιρεία, τους ελάχιστους μισθούς του εργάτη - βασικός ασχέτως της ειδικότητας και του κλάδου που τελικά εργάζεται - το τι γίνεται με την σύγχυση για το ποιος είναι το αφεντικό - άμεσος και τελικά υπεύθυνος εργοδότης είναι το αφεντικό της ΕΠΑ, ενώ έμμεσος εργοδότης ονομάζεται το αφεντικό της ενοικιάστριας εταιρείας - όπως και το σε ποιες περιπτώσεις απαγορεύεται ο δανεισμός - σε περίπτωση αντικατάστασης απεργών ή αν είχαν γίνει στο πρόσφατο διάστημα μαζικές απολύσεις. Όλα αυτά είναι τόσο γενικά ώστε μπορούμε να είμαστε βέβαιοι πως τίποτα δεν τηρείται πραγματικά.

Β. Τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ). Τα ΙΓΣΕ δέχονται βιογραφικά σημειώματα από εργάτες που ενδιαφέρονται να βρουν εργασία κι από εκεί και πέρα τους προωθούν ανάλογα με τη ζήτηση των επιχειρήσεων. Αυτά τα γραφεία, δηλαδή, συνεργάζονται και με επιχειρήσεις και γι' αυτό γνωρίζουν τι ανάγκες έχουν αυτές και προωθούν αναλόγως τους πελάτες τους.

Τα ΙΓΣΕ ξεκίνησαν από τον νόμο 2639/98, ο οποίος εξαρχής απαγόρευε την απόσπαση κέρδους από την εύρεση εργασίας, αλλά τροποποιήθηκε από τον 2874/00¹³ επιτρέποντας τελικά τέτοιες δραστηριότητες

12 Εφ. Τα νέα, 29-01-2001

13 Εφ. Ποντίκι, 21-9-2006

14 Εφ. Ριζοσπάστης 12-09-03

15 Εφ. Ριζοσπάστης 12-09-03

15 Ο υποδιοικητής της τράπεζας Θ. Πανταλάκης δήλωσε: "Στο μέλλον η ΕΤΕ δεν θα ευνοήσει την υπενοκίαση υπαλλήλων. Θα προτιμήσει το σύστημα outsourcing, θα αναθέτουμε δηλαδή σε τρίτες εταιρείες μέρος των δραστηριοτήτων μας εφόσον δημιουργούνται νέες ανάγκες". Εφ. Ελευθεροτυπία, 23/3/2003

δίνοντας το πράσινο φως για να ξεφυτρώσουν παντού τέτοια γραφειάκια που επιδίδονται στην χειρότερη εργασιακή μαυρίλα. Ένα τέτοιο είναι και το γραφείο του παραπάνω τηλεφωνήματος.

Τα γραφεία αυτά, ξεκινώντας τη θεσμοθετημένη δράση τους το 2001, είναι σχετικά καινούργια και για αυτό η κατάσταση που παίζει σε αυτά δεν είναι ευρέως γνωστή. Παρόλα αυτά με ένα γρήγορο ψάξιμο καταφέραμε να βρούμε κάποιες κραυγαλέες περιπτώσεις που βγήκαν στον τύπο. Κραυγαλέες μεν, παρόλα αυτά ενδεικτικές του τι παίζει με την όλη κατάσταση.

Μέχρι στιγμής το κύριο target group τέτοιων γραφείων ΙΓΣΕ είναι κατά κύριο λόγο μετανάστριες που βρίσκουν, με τις ανάλογες κρατήσεις από τον μισθό τους, δουλειές φυλώντας γιαγιάδες, ως υπηρετικό προσωπικό ή ως αποκλειστικές νοσοκόμες και καθαρίστριες μέσα από ένα καθεστώς ολοκληρωτικής παρανομίας. Μια άλλη περίπτωση είναι οι τουριστικές επιχειρήσεις, όπου ένα ξενοδοχείο στου διάολου τη μάνα δυσκολεύεται να βρει εργάτες.

Μέχρι στιγμής οι ΕΠΑ μοιάζει να ασχολούνται περισσότερο με τη μαζική προώθηση μεταναστών σε μεγάλα κατασκευαστικά έργα. Δεν λείπουν όμως και χάλι εταιρίες τύπου adecco ή manpower με πιο γενικά καθήκοντα.

Το παράδειγμα της Shell: Αρχή έγινε από τα πρατήρια της εταιρείας όπου εργαζόμενοι απολύθηκαν μεν, αλλά συνέχισαν να δουλεύουν όχι πλέον με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου που είχαν, αλλά ως υπάλληλοι που νοικιάστηκαν στη SHELL από δύο ιδιωτικές εταιρίες¹⁴. Αυτό που έκαναν οι μάγκες της εταιρείας εν ολίγοις ήταν να συστήσουν μια ΕΠΑ ως θυγατρική τους, να απολύσουν όλο το κατώτερο προσωπικό τους, να το επαναπροσλάβουν στις θυγατρικές τους ΕΠΑ, και από εκεί να το επιστρέψουν ως δανειζόμενους, σε καθεστώς πλήρους εργασιακής ασάφειας, στα προηγούμενα πόστα. Αν θες σου βγάζουν και λαγούς από καπέλα.

Το παράδειγμα της Εθνικής Τράπεζας: Η Εθνική Τράπεζα από την έναρξη λειτουργίας του νόμου άρχισε να προσλαμβάνει εργάτες για όλες τις θέσεις της τράπεζας μέσω ΕΠΑ, κάποιες από τις οποίες θυγατρικές της Εθνικής. Οι εταιρίες από τις οποίες προσλαμβάνονταν οι εργάτες ήταν οι Intersys, Ratarplan - θυγατρική της ΕΤΕ, Δέλτα Singular, First Data. Λειτουργούσαν τόσες εταιρίες με τον εξής σκοπό: όποτε πλησίαζε η ώρα της υποχρεωτικής, βάση του νόμου, μονιμοποίησης κάποιου υπαλλήλου, τότε συνήθως διωνόταν από τη μία εταιρεία και επαναπροσλαμβάνονταν μέσω μια άλλης, μετρώντας τον χρόνο από την αρχή. Οι εργαζόμενοι δεν είχαν ασφάλιση, δικαίωμα συνδικαλισμού, και πληρωνόντουσαν με τον βασικό και όχι με ότι προβλέπεται για τους τραπεζοϋπαλλήλους. Αυτή η κατάσταση κράτησε για κάπου 8 χρόνια, ώσπου το θέμα άρχισε να γίνεται γνωστό και η Εθνική είπε πως θα τους διώξει όλους σιγά σιγά, διαμαρτυρούμενη πως ο νόμος για τις ΕΠΑ δεν είναι ικανοποιητικός.¹⁵

Το παράδειγμα της ΔΕΗ: Σύμφωνα με καταγγελία συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στη ΔΕΗ, στα ορυχεία στις μονάδες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στη Δυτική Μακεδονία, απασχολούνται 2.000 περίπου εργαζόμενοι σε συνθήκες "εργασιακού μεσαίωνα". Οι εν λόγω εργαζόμενοι νοικιάζονται από εργολάβους στην επιχείρηση με αποδοχές που αντιστοιχούν στο 1/3 των αποδοχών των μόνιμων συναδέλφων τους και τις περισσότερες φορές, σε αντίθεση με ότι ορίζουν συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις, δεν τους καταβάλλονται επιδόματα, υπερωρίες, νυχτερινά.

Το παράδειγμα της ΔΟΜΟΠΛΑΝ: Το 2001, η κατασκευαστική εταιρεία Δομοπλάν κυκλοφορούσε ένα φυλλάδιο μέσω του οποίου έψαχνε πελάτες, για τους οποίους σκόπευε να εισάγει μεγάλες ποσότητες εργατών από τη Βουλγαρία μέσω της μεθόδου της ενοικίασης εργαζομένων. Αξιοποιώντας βέβαια τον πρόσφατο (επίσης το2001) νόμο σχετικά με τη μετανάστευση 2910/01, μέσω του οποίου το κράτος άνοιγε το παραθυράκι που χρειαζόταν για να εκμεταλλευτεί την υποτιμημένη εργασιακή δύναμη των μεταναστών προλεταρίων.



Όπως μας ενημερώνει και η ίδια η Δομοπλάν: "Στόχος -γράφει- είναι η διερεύνηση των δυνατοτήτων για γενικότερη συνεργασία των εργοληπτικών εταιρειών της Ελλάδας με τη Βουλγαρία ενόψει των μεγάλων αναπτυξιακών και ολυμπιακών έργων που αναμένονται στην Ελλάδα, αλλά και των προοπτικών και των ευκαιριών που διανοίγονται στην ευρύτερη περιοχή κατά το προενταξιακό στάδιο των χωρών της νοτιοανατολικής Ευρώπης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και του πρωταγωνιστικού ρόλου που καλείται να παίξει η Ελλάδα στα πλαίσια του Ελληνικού Σχεδίου Ανασυγκρότησης της Νοτιοανατολικής Ευρώπης". Ακόμη η Δομοπλάν εγγυάται "την ικανοποίηση των απαιτήσεων του Έλληνα Εργοδότη".¹⁶ Τώρα το τι σημαίνει αυτό εύκολα μπορούμε να το καταλάβουμε...

Στα παραπάνω δεν αναφέρεται τίποτα για την κατάσταση που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και οι μετανάστριες στα ΙΓΣΕ και αυτό γιατί η μαζική εκμετάλλευση των μεταναστών από τους έλληνες δεν αποτελεί είδηση αξία λόγου να βγει στις εφημερίδες. Είναι ένα κοινό μυστικό.

Η απασχόληση στην Ελλάδα, μέσω πάσης φύσεως εταιρειών προμήθειας εργαζομένων, υπολογίζεται στο 4,5% περίπου του συνόλου και είναι κοντά στις 15.000 εργατών. Ένα ποσοστό αρκετά μικρό σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των δυτικών χωρών όπου το ποσοστό αυτό φτάνει 15%¹⁷ ή και ακόμη μεγαλύτερο σε χώρες όπως η Αγγλία, όπου σε καθεστώς ενοικίασης βρίσκονται 1,7 εκατομμύρια εργατές¹⁸, ή τη Γερμανία χώρες στις οποίες η μέθοδος ακολουθείται εδώ και 30 χρόνια.

Είναι προφανές από τα παραπάνω πως η επίθεση των αφεντικών παίρνει πολύ συγκεκριμένες και ακραία παράνομες μορφές, όπως είναι η ανικανότητα των "δανεισμένων" να συνδικαλιστούν, δεδομένου ότι δεν ανήκουν στον ίδιο κλάδο με τους υπολοίπους συναδέλφους τους και έτσι δεν μπορούν να μπουν στο συνδικάτο του κλάδου ή της εταιρείας. Άλλες είναι η κατάργηση της συνθήκης πως θα υπάρχει ίση αμοιβή για ίση εργασία, ή ότι δεν έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους συναδέλφους τους. Και τέλος δεδομένης της ασάφειας του ποιός είναι τελικά το αφεντικό, ο έμμεσος ή ο άμεσος εργοδότης, είναι ανοικτό το παραθυράκι για να εισάγεται η χειρότερη μαυρίλα στην εργασία, ενώ ταυτόχρονα γίνεται όλο και πιο δύσκολο να το τρέξει κάποιος νομικά.

Από την άλλη, πέρα από τις οφθαλμοφανείς παρανομίες υπάρχουν και κάποια σημεία που τρέχουν μια χαρά και νόμιμα. Όπως το ότι το αφεντικό αντί να απολύσει τον υπάλληλο και να πληρώσει αποζημιώσεις, μπορεί να τον μεταφέρει σε κάποια μεγάλη σκατοδουλειά και να μην φαίνεται πουθενά το πρόβλημα, ή το ότι μπορεί το αφεντικό να προσλαμβάνει τους υπαλλήλους του περνώντας τους αρχικά μέσω μια τέτοιας εταιρείας ώστε να είναι σίγουρος για τη δουλοπρέπεια του προσωπικού του, πριν τους προσλάβει κανονικά. Ή τέλος όπως και να το κάνεις κάποιος που δουλεύει σε ένα τέτοιο δουλεμπορικό γραφείο έχει δύο αφεντικά να τον επιβλέπουν και δύο αφεντικά να τον κάνουν μπαλάκι από τον ένα στον άλλο στις διεκδικήσεις του.

Από την αρχή εφαρμογής των παραπάνω νομοσχεδίων η αριστερά και

¹⁶ Όλα τα αποσπάσματα από εφ. Ελευθεροτυπία, 14/7/2002

¹⁷ Εφ. Ελευθεροτυπία 28/11/01

¹⁸ Εφ. Ελευθεροτυπία 19/02/02

τα συνδικάτα πολλές φορές διαμαρτυρήθηκαν για το καθεστώς παρανομίας και την ασάφεια στο θεσμικό πλαίσιο τέτοιων γραφείων. Αυτό που ζήταγε η αριστερά ήταν πιο συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο καθώς και την τόνωση διαμεσολαβητικών μηχανισμών όπως η επιθεώρηση εργασίας.

Πριν προχωρήσουμε εδώ είναι απαραίτητο να πούμε ορισμένα πράγματα για το πώς το βλέπουμε εμείς το όλο θέμα. Κατά τη γνώμη μας βρισκόμαστε μπροστά σε μία προσπάθεια των ελληνικών αφεντικών να μετασχηματίσουν την εργασία προς τη μορφή της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές πρέπει να γίνουν προς δύο κατευθύνσεις, προς τη μεριά του κράτους και την σταδιακή αλλαγή των εργασιακών νόμων του και δεύτερον in vivo στους ίδιους τους χώρους εργασίας.

Η κάθε χώρα έχει τις ιδιαιτερότητες της, και αναμφίβολα ο καπιταλισμός δεν ακολουθεί τον ίδιο δρόμο από χώρα σε χώρα. Οι σκοποί όμως πολύ συχνά είναι κοινοί. Το χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας είναι αναμφίβολα η παρατεταμένη επιβίωση σε μεγάλο βαθμό της μικρής επιχείρησης και της ελληνικής οικογένειας. Του μικροαστού και τις ιδεολογίας του δηλαδή.

Δεν μπορείς να κάνεις και πολλά σε ένα μακροεπίπεδο με τους μικροαστούς είναι η αλήθεια. Το μόνο που τους νοιάζει είναι ο κώλος τους και άντε τώρα να θέσεις τα θεμέλια ενός εθνικού μετασχηματισμού με αυτούς. Η αλήθεια είναι πως το κάθε μικρό αφεντικό σε ένα πράγμα είναι καλός, στο να κλέβει. Η μικροπαραιομία και η καταπάτηση της εργασιακής νομοθεσίας είναι ένα βαρετά επαναλαμβανόμενο μοτίβο σε όλες τις μικρές επιχειρήσεις, ηθικά δικαιωμένο από τους γύρω, αφού δεν τα βγάζουν πέρα οι κακομοίρηδες και κάπως πρέπει να ζήσουν (χώρια που συχνά αφεντικό είναι και ο πατέρας) αλλά και νομικά ικανό ως ένα βαθμό, αφού τρέχα γύρευε μέσα στο χάος των επιχειρήσεων των μικροαστών να βάλεις τάξη.

Το κράτος αυτήν τη διάχυτη παρανομία την έχει χρησιμοποιήσει με πολλούς τρόπους. Μπορεί η διάχυτη μικροαστική παρανομία να μην είναι το κατάλληλο εργαλείο για να επιβληθούν αλλαγές μεγάλου μεγέθους, μπορούν όμως να επιβάλουν κάτι εξίσου ισχυρό και απαραίτητο, ιδεολογία.

Ας υποθέσουμε την εξής διαδρομή τεσσάρων βημάτων. Το κράτος κάνει τα στραβά μάτια στην παρανομία των μικροαστών - αυτή γενικεύεται και μονιμοποιείται ως καθεστώς στη συνείδηση των εργατών και των αφεντικών τους - η κατάσταση ξεφεύγει από τον έλεγχο, η αριστερά και τα συνδικάτα διαμαρτύρονται - το κράτος ικανοποιεί την αριστερά του, παράγοντας το θεσμικό πλαίσιο που θα βάλει σε μια τάξη το χάος της μικροαστικής παρανομίας.

Μέσω αυτής της διαδρομής δεν έχουμε την εισαγωγή νέων συνθηκών παρουσιασμένων ως νίκες; Και πόσες φορές το έχουμε δει να παίζεται αυτό το παιχνίδι με την ίδια κατάληξη; Αν εφαρμόσουμε αυτή τη μέθοδο στην περίπτωση των ιδιωτικών ΟΑΕΔ και στη διαχείριση της ανεργίας γενικώς θα έχουμε την εξής διαδρομή: **Στην αρχή έχουμε τα μαντριά με τους μετανάστες για τα χωράφια και τις οικοδομές - από εκεί περνάμε στα διάσπαρτα ημιπαράνομα ΙΓΣΕ που διακινούν "Βουλγάρες" για τις γιαγιάδες, μετανάστες καθώς και υποβαθμισμένους ντόπιους για πάσης φύσεως υποβαθμισμένες και υποπληρωμένες εργασίες - στη θεσμοθέτηση της κατάστασης για να μπει μια τάξη - και από εκεί στη χρήση του νέου πλαισίου από τα μεγάλα αφεντικά για την παγίωση και την επέκταση του νέου τρόπου διαχείρισης της ανεργίας και των νέων ελαστικών σχέσεων εργασίας.**

Το ότι μας φαίνεται αυτή η κατάσταση εξωφρενική είναι γιατί έχουν ολοκληρωθεί μόνο τα πρώτα βήματα αυτής της διαδικασίας, ενώ τώρα μπαίνουν τα θεμέλια για τα επόμενα. Πιστεύουμε πως, στις συνθήκες ταξικής ήττας που διανύουμε, οι ελαστικές μορφές εργασίας θα γενικευτούν στο μέλλον και πως πολύ σύντομα τα διάφορα ΙΓΣΕ, ΕΠΑ, STAGE κλπ. δεν θα μοιάζουν και τόσο εξωτικά.

Για αυτό και ακούμε και "φωτισμένους εγκεφάλους" όπως ο καθηγητής της Παντείου Κωνσταντίνος Αγραπίδας να λένε: "Οι αιτίες ανάπτυξης αυτού του νέου προτύπου απασχόλησης" μιλώντας για τις ΕΠΑ στην Ελλάδα "μπορούν να αναζητηθούν στα υψηλά επίπεδα ανεργίας, στις αλλαγές του οργανωτικού σχεδιασμού των επιχειρήσεων και στη διαρκώς αυξανόμενη τάση εξωτερικής ανάθεσης υπηρεσιών και εργασιών (outsourcing), ιδίως στον τομέα των τεχνολογιών, της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Οι κυβερνήσεις των κρατών - μελών της Ε.Ε. επιχειρήσαν μέσω αμφίπλευρων μέτρων πολιτικής, να συγκεράσουν την ανάγκη για αυξημένη οργανωτική και αριθμητική ευελιξία των επιχειρήσεων με την ασφάλεια των εργαζόμενων. Με βά-

"Ρυθμίζουμε μια μορφή εργασίας η οποία αποτελεί ήδη γεγονός", τονίζει ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Αν. Γιαννίτσης, ενώ θετική είναι καταρχήν και η άποψη του προέδρου της ΓΣΕΕ κ. Χρ. Πολυζωγόπουλου, ο οποίος επισημαίνει ότι θα πρέπει να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα καθώς η εννοίκιαση εργαζομένων είναι μια πραγματικότητα στην ελληνική αγορά εργασίας. Υπέρ της ρύθμισης του θέματος συνηγορεί και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών.

Το Βήμα, 26/7/2001, Β5

19 Η δήλωση είναι του τότε προέδρου της ΓΣΕΕ Πολυζωγόπουλου για τον νόμο 2956/01 που έθετε τη βάση για την λειτουργία των ΕΠΑ.

Εφ. Τα νέα 27/07/01

20 Η πρώτη μεγάλη πετρελαϊκή κρίση άρχισε στις 17 Οκτωβρίου του 1973, όταν τα αραβικά κράτη του ΟΡΕC, κατά τη διάρκεια του πολέμου του Yom Kippur, κήρυξαν εμπάργκο πετρελαίου κατά των ΗΠΑ και των δυτικών συμμάχων τους που υποστήριζαν το Ισραήλ. Ο πόλεμος του Yom Kippur (6/10/1973 - 24/10/1973) ήταν η απάντηση της Αιγύπτου και της Συρίας κατά του Ισραήλ για την ανακατάληψη του Σινά και των υψωμάτων του Γκολάν που είχαν κατακτήσει οι Ισραηλινοί στον πόλεμο των Έξι Ημερών του 1967. Η τιμή του βαρελιού από 4,6 δολάρια ΗΠΑ τον Οκτώβριο του 1973 ανήλθε στα 15,5 δολάρια τον Μάρτιο του 1974.

21 Ο όρος 'Χρυσή Τριακονταετία' αφορά στην περίοδο των τριάντα χρόνων ανάμεσα στο τέλος του Δεύτερου Παγκόσμιου Πολέμου και τις πετρελαϊκές κρίσεις του 1973 και του 1979. Στο διάστημα αυτό σημειώθηκε, όπως προαναφέραμε, ισχυρή οικονομική ανάπτυξη και σημαντική δημογραφική αύξηση (baby boom) σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά κυρίως στη Γαλλία και την πρώην Δυτική Γερμανία

22 Στο εξής, εμφανίζονται όροι όπως 'νέες, άτυπες μορφές εργασίας', ενώ σε έννοιες όπως 'βιομηχανική κοινωνία, φορντισμός, συντηρητικός' προστίθενται τα προθέματα μετα- και νεο-, προκειμένου να θεωρητικοποιηθούν οι αλλαγές που παρατηρούνται. Μπορεί, όμως, και να συγκαλύπτουν την πραγματικότητα, αφού μιλώντας διαρκώς για κάτι 'νέο' είναι πιθανό να ξεχάσει κανείς την ουσία του πράγματος, σα να είχε ξεπεραστεί πλέον ο καπιταλισμός.

23 Εξαιτίας των κανονομών τα προϊόντα διατίθενται σε μεγαλύτερη ποικιλία, ενώ η μέθοδος *just in time production*, επιτρέπει στις επιχειρήσεις να διατηρούν πολύ λιγότερα προϊόντα στις αποθήκες και να ανταποκρίνονται άμεσα στις αλλαγές των καταναλωτικών προτιμήσεων.

24 Δε μας εξηγούν, όμως, πώς γίνεται να έχουν αυξηθεί οι καθαρίστριες, ο ακριβής αριθμός των οποίων δεν μπορεί να προσδιοριστεί. Οι περισσότερες από τις περίπου δέκα χιλιάδες εργαζόμενες είναι ανασφάλιστες, ενώ σε ποσοστό 70% είναι μετανάστριες. Περιοδικό "Κ" της ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗΣ, 7 Οκτωβρίου 2007.

ση την τρέχουσα οικονομική ορθοδοξία, οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά στη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας, μέσω του επιτυκτέστερου συνδυασμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και στην άμβλυνση της ακαμψίας των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας" και στη συνέχεια να ζητάνε απλώς εξυγιάνση του σχετικού νόμου.

Ποια να είναι λοιπόν η θέση μας για τη μονόπλευρη μανία της αριστεράς για την ανάγκη για νομιμότητα, ή δηλώσεων των συνδικάτων του τύπου: "Από τη στιγμή που σε όλη την ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα έχουν ιδρυθεί τέτοια γραφεία, απαιτούνται ρυθμίσεις. Η συγκεκριμένη πρόταση έρχεται να αντιμετωπίσει σε ένα βαθμό αυτό το πρόβλημα"¹⁹, πέρα από το να δούμε τέτοιες κινήσεις ως μια καλή λειτουργία αυτού που πραγματικά είναι, η αριστερά του κράτους, ένας από τους ιδεολογικούς μηχανισμούς της επίθεσης των αφεντικών.

Για εμάς ο νόμος είναι κάτι αρκετά διαφορετικό. Για εμάς οι νόμοι είναι το σημείο ισορροπίας μιας πάλης που από τη μία πλευρά είναι τα αφεντικά και από την άλλη η εργατική τάξη. Είναι λογικό σε κατάσταση ύφεσης του ταξικού ανταγωνισμού τα αφεντικά να χρησιμοποιούν το προβάδισμά τους για να παρανομούν, μία κατάσταση που δεν θα μείνει για πάντα έτσι αφού σύντομα ένας νέος νόμος θα έρθει να εκφράσει τη νέα κατάσταση νομιμοποιώντας το μέχρι τότε παράνομο. Για εμάς έχει αξία να υπερασπιζέσαι τη νομιμότητα αν αυτό προωθεί το ταξικό μίσος και το χτίσιμο αδιαμεσολάβητων δομών ταξικής πάλης. Γιατί τελικά μόνο ο ταξικός ανταγωνισμός είναι αυτός που καθορίζει το τι είναι νόμιμο και τι όχι, αλλά και το τι θα είναι νόμιμο στο μέλλον.

Παρόλα αυτά βλέπουμε μια κίνηση των αφεντικών προς μια κατεύθυνση, δεν έχουμε ασχοληθεί καθόλου όμως με το πώς προέκυψε αυτή η κατεύθυνση αλλά και τον γιατί επιλέχθηκε αυτή συγκεκριμένα από τα αφεντικά. Γιατί γίνονται όλα αυτά δηλαδή.

Από τη βιομηχανική κοινωνία στον 'καθαρό' καπιταλισμό.

Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης και η μορφή της εργασίας που προωθούν δε δημιουργήθηκαν σε κενό αέρος ούτε τέθηκαν σε ισχύ εν μία νυκτί. Αποτελούν έκφραση της μεταβιομηχανικής εποχής και πιο συγκεκριμένα του νέου μοντέλου συσσώρευσης, δηλαδή του μεταφορντισμού. Επειδή, όμως, δεν υπάρχει ποτέ ένα 'μετά' χωρίς κάποιο 'πριν', θα έπρεπε μάλλον να δει κανείς τι προηγήθηκε της αναδιάρθρωσης του καπιταλισμού. Αναφερόμαστε, φυσικά, στην περίοδο του φορντισμού που ξεκινάει με το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου και τελειώνει με τον ερχομό της δεκαετίας του 1970, τότε που η πετρελαϊκή κρίση επηρεάζει την οικονομία σε παγκόσμιο επίπεδο.²⁰

Ο φορντισμός χαρακτηρίζεται από τη διεύρυνση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, κάτι που συνέβαλε στη σημαντική αύξηση των εισοδημάτων. Οι μέχρι τότε 'στερημένες' κατώτερες τάξεις, οι οποίες πλέον υποστηρίζονται από ένα Κοινωνικό Κράτος που όλο και επεκτεί-

νεται απέκτησαν τη δυνατότητα να καταναλώνουν μαζικά, προϊόντα που δε θεωρούνταν πια πολυτελείας (αυτοκίνητα, ηλεκτρικές συσκευές...). Η διασύνδεση ανάμεσα στη μαζική παραγωγή και τη μαζική κατανάλωση, όπως και το κρατικό management της οικονομίας διαμόρφωσαν τη 'Χρυσή Τριαντακονταετία'²¹ που τόσοι πολλοί και τόσο πολύ νοσταλγούν σήμερα. Κι αυτό που περισσότερο αναπολούν (εξιδανικεύοντάς την πάντα...) είναι η αίσθηση σιγουριάς και μακροπρόθεσμου σχεδιασμού της ζωής που θεωρητικά τους πρόσφερε. Τέτοιου είδους εξωραϊσμοί του παρελθόντος και λοξοκοιτάγματα σε προηγούμενα στάδια της καπιταλιστικής ανάπτυξης είναι σύνηθες φαινόμενο στην εποχή των φοβικών αναδιπλώσεων και της επιθυμίας που εκδηλώνει το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας να 'πιαστεί από κάπου' (μήπως είναι τυχαία η καταφυγή στον εθνικισμό και τη θρησκεία;...).

Μεταοχηματομοί και λεκτικά παιχνίδια.

Στη δεκαετία του 1970 άρχισαν να εμφανίζονται οι πρώτες αλλαγές.²² Ο φορντισμός, θεωρήθηκε ξεπερασμένος, με την έννοια ότι δεν εξυπηρετούσε πλέον τις βλέψεις και τα συμφέροντα της τάξης που τον εμπνεύστηκε, κατά συνέπεια έπρεπε να αντικατασταθεί. Μιας που η διατήρηση και ενίσχυση του κράτους πρόνοιας, άρα και η πολιτική της πλήρους απασχόλησης κρίνονταν ασύμφωρες, αποφασίστηκε ο περιορισμός του κρατικού παρεμβατισμού στις 'κοινωνικές ισορροπίες' (μισθός, σύνταξη, αγορά εργασίας...). Το κράτος πέταξε από πάνω του το μανδύα του 'προστάτη' και φόρεσε αυτόν του 'διαχειριστή' που υιοθετεί επιλεκτικές στρατηγικές ιδιωτικοποίησης των ονομαζόμενων τομέων κοινής ωφέλειας, όπως η υγεία και η εκπαίδευση, ενώ κρατάει και επεκτείνει συστηματικά τους κατασταλτικούς του μηχανισμούς. Ωστόσο, εκτός από την πολιτική του Κράτους, διαφοροποιείται και ο τρόπος παραγωγής, κάτι που αφορά τόσο στους εργαζόμενους όσο και στο 'είδος' της εργασίας. Ο διαχωρισμός των εργαζόμενων σε δύο βασικές κατηγορίες, σε αυτούς δηλαδή που έχουν μόνιμη δουλειά και σε σχετικά καλές συνθήκες - που συνήθως ταυτίζονται με τους δημόσιους υπαλλήλους -, και στους υποαπασχολούμενους, ευνοεί και εντείνει την ανάδειξη φαινομένων σαν τον 'κοινωνικό αυτοματισμό' ή με άλλα λόγια τον πόλεμο όλων εναντίον όλων. Οι μεν αντιμετωπίζουν τους δε ως απειλή ή ως υπεύθυνους για την κατάστασή τους, όντας όλο και περισσότερο εξατομικευμένοι και έχοντας αποδεχτεί τη λογική του 'ή αυτός ή εγώ'. Όλοι αυτοί που ξέρουν στην πράξη τί σημαίνει επισφάλεια, μαζί με τους ανέργους συνθέτουν σε μεγάλο βαθμό τη σύγχρονη μορφή του προλεταριάτου.

Από την άλλη μεριά, οι εξελίξεις που σχετίζονται κυρίως με την τεχνολογία φαίνεται να εισάγουν πιο ευέλικτες λειτουργίες στους διάφορους τομείς της παραγωγής.²³ Η γνώση, η οποία υποκατέστησε (;) τη χειρωνακτική εργασία, σε συνδυασμό με την πληροφορία παρουσιάστηκαν ως εγγυητές τόσο της ευημερίας της κοινωνίας όσο και της αύξησης των επενδύσεων των αφεντικών. Προσέγγιση που έχει κάποια βάση, αν αναλογιστεί κανείς την έκρηξη των θέσεων του 'λευκού κολάρου' που έχει σημειωθεί, δημιουργώντας στρατιές σχετικά ειδικευμένων υπαλλήλων (το ότι είναι και κακοπληρωμένοι θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητο). Παρόλα αυτά, δεν έχει τη βάση που της απέδιδαν τα think tank, όταν έκαναν λόγο για 'απελευθέρωση' των εργατών από τις βαριές²⁴ ή/και τυποποιημένες δουλειές λόγω του αυτοματισμού, για 'αύξηση του ελεύθερου χρόνου' και συνεπώς για μια αέναη πρόοδο χωρίς εντάσεις και ανακατατάξεις. **Το λούνα παρκ που ευαγγελίζονταν οι προφήτες του 'τέλους της ιστορίας' έκρυβε από κάτω του έναν ολόκληρο κόσμο εκμετάλλευσης και εκλεπτυσμένης βαρβαρότητας.** Γιατί, μπορεί πολλοί να γλίτωσαν από το μισητό εργοστάσιο, όπου η γραμμή παραγωγής τους σάκιζε, κυριολεκτικά και μεταφορικά, δεν κατάφεραν όμως να πάνε και πολύ μακριά. Τους περίμεναν στη γωνία τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, θέτοντας σε εφαρμογή την ενοίκιαση εργαζομένων που μαζί με άλλες 'αποδοτικές' μεθόδους όπως το outsourcing, δηλαδή η ανάθεση ενός μέρους των εργασιών σε άλλη εταιρεία σχετική με το αντικείμενο επέτρεπαν στις επιχειρήσεις να περικόψουν το κόστος εργασίας. Μην ξεχνάμε ότι παίζουν μπάλα σε - σχετικά - άδειο γήπεδο...

Σε βιομηχανικές χώρες, όπως η Γερμανία, οι υπεργολαβίες, όλοι αυτοί οι μηχανισμοί οργάνωσης του σύγχρονου δουλεμπορίου, κλήθηκαν να διαχειριστούν το ζήτημα της ανεργίας και κατά συνέπεια της εργασίας, σε εποχές όπου τα κρατικά επιδόματα είχαν περιοριστεί αισθητά, η μεταφορά των παραγωγικών μονάδων

Τις έντονες αντιδράσεις των Ευρωπαίων εργοδοτών προκαλούν τα σχέδια της Κομισιόν για εξομάλωση των δικαιωμάτων των "ενοικιαζόμενων εργαζομένων" με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Οι Βρετανοί βιομήχανοι λένε ότι οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα προκαλέσουν σημαντική αύξηση του κόστους, μειώνοντας την ικανότητα των επιχειρήσεών τους να παραμείνουν ελαστικές. Ακόμη φοβούνται ότι θα υποβαθμίσουν τα κίνητρα για μερική απασχόληση, ενώ παράλληλα θα οδηγήσουν σε συρρίκνωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και σε επιδείνωση της οικονομίας.
Εφ. Ελευθεροτυπία 19/2/2002.

Ερώτηση (για εύκολους λόγους): Τί έκανε η Κομισιόν μετά τις αντιδράσεις των αφεντικών;

Απάντηση: Την κότα.

της βιομηχανίας στην πιο πρόσφορη για εκμετάλλευση καπιταλιστική περιφέρεια αποτελούσε μια πραγματικότητα και οι εργάτες είχαν αφήσει πίσω τους τη συλλογική δράση. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα, η οποία δε δημιούργησε ποτέ ισχυρή βιομηχανία ούτε και κοινωνικό κράτος ανάλογο με αυτό άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Πέρα από τις 'αντικειμενικές συνθήκες' (Εμφύλιος και αργότερα Χούντα που μεταφράζονταν σε 'αστάθεια', κλίμα δυσμενές για τις επενδύσεις), η μη οργάνωση ενός ισχυρού συστήματος πρόνοιας, αποτέλεσε πολιτική επιλογή των κυβερνήσεων. **Η οικογένεια και η μαζική μετανάστευση νέων προλετάρειων απορροφούσαν τους όποιους κραδασμούς προκαλούσαν οι χαμηλοί μισθοί και η ανεργία, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η συνέχιση της καπιταλιστικής σχέσης.** Αλλά και στη δεκαετία του 1980 οι κυβερνήσεις του ΠΑΣΟΚ θα περιοριστούν σε λαϊκίστικες εισοδηματικές πολιτικές και κάποια αύξηση των κοινωνικών δαπανών. Μπορεί στην ελληνική επικράτεια να μην ευδοκίμησαν μοντέλα αμιγώς φορντικά ή μεταφορντικά, άνησαν όμως 'ιδιαιτερές' μορφές εκμετάλλευσης καθιστώντας τα μικρομεσαία, κατά πλειοψηφία, αφεντικά πρωτοπόρα. Δεν είναι, άλλωστε, κοινό μυστικό ότι "Στην Ελλάδα, άτυπες για τις αναπτυγμένες χώρες μορφές εργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση και η απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία, ήταν και είναι απόλυτα τυπικές, καθότι υπήρξαν πολύ εκτεταμένες και σε μερικούς τομείς/κλάδους κυρίαρχες...".²⁵

Τελικά ποιος φταίει;

Αυτό στο οποίο μέχρι τώρα, σκόπιμα, δεν έχουμε αναφερθεί είναι το γιατί κλονίστηκε η ηγεμονία του φορντικού συστήματος. Να έφταιγε ο κορεσμός της αγοράς για ορισμένα αγαθά, η στασιμότητα της ζήτησης για τα προϊόντα (η υποκατανάλωση, όμως, αποτελεί αίτιο ή σύμπτωμα της κρίσης); Ή μήπως η αύξηση της ανεργίας και η ένταση του ανταγωνισμού από τις νέες δυνάμεις του καπιταλιστικού παραδείσου, όπως η Ιαπωνία, και οι δήθεν εγγενείς τάσεις αδυναμίας του συστήματος να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα (λίγο αντιφατικό αυτό, αν σκεφτούμε ότι ένα από τα βασικότερα 'δυνατά χαρτιά' του καπιταλισμού είναι η ανάγκη για συνεχείς αλλαγές); Ίσως. Σε καμία περίπτωση, πάντως, η στροφή προς μια μέθοδο παραγωγής που εγγυούταν μεγαλύτερη ποικιλία στα προϊόντα, ενώ προϋπέθετε την ευελιξία και την εξειδίκευση εκ μέρους των εργαζομένων δεν μπορεί να αποδοθεί στις οικονομικές αναπροσαρμογές και την τεχνολογία, γενικά κι αφηρημένα.²⁶ Έφταιγε, λοιπόν, και ένας άλλος παράγοντας που συνειδητά αποσιωπούν οι απέναντι²⁷ και συχνά υποτιμούν αρκετοί στις τάξεις του κοινωνικού ανταγωνισμού. Αυτή η 'μαύρη τρύπα' στις αναλύσεις σχετικά με το πέρασμα από το φορντισμό στο μεταφορντισμό δεν είναι άλλη από τα κινήματα των δεκαετιών του '60 και του '70. Οι αγώνες των πολιτικών κινήματων, των γυναικείων οργανώσεων και των μειονοτήτων έθεταν νέα ζητήματα και εισήγαγαν καινούργιες οπτικές στη βίωση της καθημερινότητας, ναρκοθετώντας τις παγιωμένες κοινωνικές σχέσεις και την αρτηριοσκληρωτική

25 Μ. Καραμεσίνη, 'Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας', ΕΚΚΕ τ.100.

Αναφέρεται στην έκδοση 'Σκοτώνουν τα άλογα στη δουλειά κι όταν γεράσουν τα θάβουν ιδίως εξόδοι' της ΟΜΑΔΑΣ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΟΝ ΕΚΒΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

26 Το γεγονός, για παράδειγμα, ότι ο χρόνος ζωής ενός προϊόντος σήμερα είναι 18 με 30 μήνες ή και λιγότερο, τη στιγμή που την εποχή του φορντισμού ήταν 5 με 7 χρόνια ή το ότι το παγκόσμιο χρηματιστικό σύστημα έχει αναδιοργανωθεί άρδην περιγράφουν απλώς μια ορισμένη κατάσταση στην οποία το κεφάλαιο έχει επιτύχει μεγάλη κινητικότητα και πρωτόγνωρη αύξηση των κερδών του. Ναι, αλλά πώς...;

27 Πολλοί προσδιορίζουν το 1975 ως χρονιά έντονων αλλαγών, χωρίς φυσικά να λένε το παραμικρό για τα όσα συνέβαιναν στη βάση της κοινωνίας. Να υποθέσουμε ότι 'όλα πήγαιναν καλά' και ξαφνικά, ως εκ θαύματος, άρχισαν τα προβλήματα;

κανονικότητα που είχε επιβάλει η προτεσταντική ηθική της εργασίας. Ήταν εμφανές ότι κάτι έπρεπε να γίνει. Κι έγινε. Ο καπιταλισμός κατάφερε να αφομοιώσει τις διεκδικήσεις και τις κατακτήσεις των από κάτω, και αφού τις απονευρώσει να τους τις πουλήσει ως μια ψευδεπίγραφη ελευθερία.

Στο εξής, είναι 'ωραίο' να διαφέρεις, να αντιλαμβάνεσαι τον εαυτό σου και τους άλλους ως άτομα, ως υποκειμενικότητες πλήρως διαχωρισμένες με αποκλειστικό συνεκτικό δεσμό την κατανάλωση εμπορευμάτων, υλικών και άυλων. Γνωρίσαμε, έτσι, την αποθέωση του εφήμερου και του 'όλα είναι σχετικά' που αποτελούν την ουσία του μεταμοντερνισμού ή αλλιώς της ιδεολογίας του μεταφορντισμού.

Αντί επιλόγου

Η άνθιση των Ε.Π.Α και η ταυτόχρονη υποβάθμιση του ρόλου του Ο.Α.Ε.Δ., που - όπως αναφέρθηκε παραπάνω - αποτελεί συχνά και αποκάλυπτα εργαλείο στα χέρια των αφεντικών, δείχνουν - εκτός απ'όσα ήδη είπαμε - και μια σταδιακή κι ολοένα αυξανόμενη απόσυρση του ενδιαφέροντος του κράτους από το ζήτημα της διαχείρισης της ανεργίας. Γιατί όμως το κράτος να μην ενδιαφέρεται για ένα ζήτημα που στο παρελθόν το είχε απασχολήσει πολύ σοβαρά σε σημείο που να έχει ειδική πολιτική και θεσμούς γι'αυτό;

Η απάντηση δεν είναι απλή. Μπορεί να αναζητηθεί καταρχήν στο ότι η μορφή του σημερινού κράτους δεν είναι ίδια με αυτή που ήταν πριν από είκοσι χρόνια - στην προκειμένη για την ελληνική περίπτωση. Η προηγούμενη μορφή, το κοινωνικό κράτος, ήταν αυτό που κάτω από την πίεση του ταξικού ανταγωνισμού είχε ψηλά την ατζέντα του ζητήματα όπως αυτό της ανεργίας. Από τη στιγμή όμως που το κοινωνικό κράτος, είτε λόγω των αρνήσεων των από κάτω, είτε λόγω επιλογών των αφεντικών, έχει αποσυρθεί από το προσκήνιο (προσωρινά; για πάντα; δε θα το κλάψουμε πάντως) είναι λογικό να αλλάζει η πολιτική σε θέματα που αυτή η ρύθμιση είχε στο επίκεντρό της.

Ο επίγονός της (προσωρινός; μόνιμος; αφεντικών θελώντων και έλλειψης ταξικού ανταγωνισμού επιτροπούσης), το κράτος της ασφάλειας έχοντας ως αιχμή του την στρατιωτικοποίηση θεσμών, δομών και κοινωνικών συμπεριφορών αποδεικνύεται καλό αφεντικό μόνο για μπάτσους, δικαστικούς, караβανάδες και όσους δουλεύουν γι'αυτούς. Τα παραδείγματα είναι πολλά, με πιο πρόσφατο αυτό της περσινής ταυτόχρονης απεργίας μπάτσων και δασκάλων, όπου οι πρώτοι πήραν ότι ζητούσαν ενώ οι δεύτεροι μετά από απεργία δυο μηνών δεν πήραν τίποτα. Το κράτος λοιπόν με σύμμαχο τις ιδεολογίες που διατρέχουν την κοινωνία (φασισμός, ατομισμός, αίτημα για ασφάλεια) παίζει μπάλα με τη νέα του μορφή δείχνοντας να αδιαφορεί παντελώς για το προηγούμενο κοινωνικό του πρόσωπο.

Είναι, μάλλον, περιττό να πούμε ότι για όσο διάστημα οι από κάτω, εργαζόμενοι σε λιγότερο ή περισσότερο επισφαλείς συνθήκες, ενοικιαζόμενοι ή δια βίου άνεργοι σφυρίζουν αδιάφορα, δηλαδή αρνούνται να πάρουν θέση στη σύγκρουση συμφερόντων, των δικών τους με εκείνα των αφεντικών, 'επιθετικός' θα χαρακτηρίζεται μόνο ο προσδιορισμός που αποδίδεται κάθε φορά στο σύστημα παραγωγής.

Η έκδοση έγινε το Νοέμβριο του 2007 στην Αθήνα από την πολιτική ομάδα ΣΑΧ.

Η ανατύπωση είναι ελεύθερη για τους σκοπούς του ταξικού ανταγωνισμού.

Η μετάφραση στα ελληνικά και η έκδοση του πρώτου μέρους έγιναν εν αγνοία των συγγραφέων.

Περισσότερα κείμενα των Wildcat θα βρείτε στην ιστοσελίδα τους:
www.wildcat-www.de

Ευχαριστούμε την Λέσχη κατασκόπων του 21ου αιώνα για την χρήση του αρχείου της.

Για επικοινωνία
saxgk@yahoo.gr

