

# «Είμαστε όλοι επισφαλείς»

του Charlie Post (μετάφραση: Βίκυ Τσεφαλά)

Η οικονομία αλλά και η εργασία γίνεται όλο και πιο επισφαλείς. Πώς μπορούν οι ριζοσπαστικές δυνάμεις να οργανωθούν στις νέες συνθήκες;

Ο νεοφιλελευθερισμός δεν είναι καινούριο σχέδιο. Χρησιμοποιείται, από κοινού με την “αποβιομηχανοποίηση”, για να περιγραφούν οι αλλαγές στον πυρήνα των οικονομικών ήδη από την δεκαετία του 1970 επομένως έχει καταλήξει να είναι ένας είδος κοινοτοπίας. Πιο πρόσφατα, ακτιβιστές αρχίσαν να αναλογίζονται ποιες είναι οι εφαρμογές αυτού του καθεστώτος του κεφαλαίου στην ταξική δομή: είναι αυτό που συντελείται κάτι θεμελιωδώς νέο και διαφορετικό; Αλλάζει η συνθήκη της επισφάλειας και αποδόμησης της εργασίας τις ριζοσπαστικές προοπτικές του εργατικού κινήματος, ακυρώνοντας τις στρατηγικές για την εργατική ενότητα και την εργατική μεταρρύθμιση;

Αυτό που κάποιοι έχουν αρχίσει να αποκαλούν “το πρεκαριάτο”, είναι μια έννοια που μπλέκει μεταξύ τους αυτά τις ιδέες και τις θεωρίες, και είναι ένας όρος που έχει γίνει αποδεκτός και από μεγάλη μερίδα της Αριστεράς.

Ο Charlie Post, συγγραφέας του βιβλίου “ο αμερικανικός δρόμος προς τον καπιταλισμό” ισχυρίζεται ότι “το πρεκαριάτο” είναι μια παραπλανητική κατηγορία για να γίνουν κατανοητές οι αλλαγές που βιώνουν οι εργάτες σήμερα. Αυτή η συνέντευξη, που πραγματοποιήθηκε από την Tessa Echeverria και τον Andrew Sernatinger για το Black Sheep Radio, αναλύει το πως οι ριζοσπάστες θα μπορούσαν να συνδέονται με το υπαρκτό εργατικό κίνημα, και πως οι τακτικές μας πρέπει να αλλάξουν ώστε να αντιστοιχούν στις νέες οικονομικές συνθήκες.

Ας αρχίσουμε με μια μικρή ιστορική αναδρομή. Μπορείτε να μας πείτε για ποιον λόγο οι σοσιαλιστές, οι κομμουνιστές, οι αναρχικοί και οι λοιποί ριζοσπάστες παραδοσιακά ενδιαφέρονται για τα εργατικά συνδικάτα;

Θα ήθελα να χωρίσω την απάντησή μου σε επιμέρους κομμάτια. Ιστορικά, η σοσιαλιστική / κομμουνιστική αριστερά, ενδιαφέρεται για τους χώρους εργασίας και την βιομηχανική εργατική τάξη: τους εργάτες δηλαδή στον κατασκευαστικό τομέα, στις μεταφορές κτλ. Αυτό απορρέει από την ανάλυση ότι αυτοί οι εργάτες έχουν κοινωνική δύναμη και ισχύ. Η δουλειά αυτών και η παρακράτηση της εργασίας τους είναι κοινωνικά πιο διασπαστική στην λειτουργία της καπιταλιστικής κοινωνίας, απ’ ότι αυτή των εργατών που δουλεύουν σε καταστήματα, μικρότερους εργασιακούς χώρους, και παρόμοια μέρη.

Οι βιομηχανικοί εργάτες επίσης, εξαιτίας της θέσης τους στην παραγωγή, μπορούν να αναπτύξουν το συλλογικό τους συμφέρον σε μια δημοκρατική κολεκτιβιστική-σοσιαλιστική κοινωνία. Αυτός είναι ο θεμελιώδης λόγος που οι Μαρξιστές σοσιαλιστές ποικίλων καταβολών, οι αναρχοσυνδικαλιστές και άλλοι έχουν εστιάσει στους εργασιακούς τους χώρους. Γι’ αυτό , το ζήτημα ανάγεται στην σημασία της οργάνωσης στον χώρο της εργασίας.

Διακρίνετε λοιπόν διαφορά εδώ ανάμεσα στο “προλεταριάτο” και την εργατική τάξη γενικά;

Ο Hal Draper χρησιμοποίησε την διάκριση. Εγώ γενικά θέλω να μιλήσω για την διάκριση μεταξύ βιομηχανικών εργατών, εκείνων δηλαδή που εργάζονται στην μεταποιητική

βιομηχανία, στις μεταφορές, στον κατασκευαστικό κλάδο, στις τηλεπικοινωνίες κτλ, και εργάτες σε άλλους τομείς της κοινωνικής ζωής. Ιστορικά, η μαρξιστική και αναρχοσυνδικαλιστική αριστερά είχαν και έχουν πάντα στρατηγικό ενδιαφέρον για τους εργάτες στη βιομηχανία, ακόμα και αν έχουν ήδη εμπλακεί με δασκάλους, νοσοκομειακούς εργάτες και άλλους.

Υπάρχει επίσης και η συνειδητοποίηση ότι χωρίς οργάνωση, ακόμα και εργάτες σε μεγάλους εργασιακούς χώρους που μπορούν να αποκτήσουν κοινωνική ισχύ δεν πρόκειται να δράσουν με ταξικό τρόπο ή να αποκτήσουν κοινωνική συνείδηση. Οι εργάτες στον καπιταλισμό έχουν μια διπλή ύπαρξη: είναι και συλλογικοί παραγωγοί οι οποίοι παλεύουν ενάντια στο κεφάλαιο για εργατώρες και μισθούς, καθώς και για τον έλεγχο του εργασιακού τους χώρου, αλλά και εργάτες που ανταγωνίζονται ο ένας τον άλλον για να πουλήσουν την εργατική τους δύναμη.

Αυτή η προσέγγιση δίνει έρεισμα σε αυτό που οι Μαρξιστές των αρχών του 20ου αιώνα συνήθιζαν να αποκαλούν “συντεχνιακά συμφέροντα”: διαιρέσεις σύμφωνα με κριτήρια όπως η φυλή, η υπηκοότητα, η εθνικότητα, το φύλο, η σεξουαλικότητα κτλ. Έτσι το ερώτημα της οργάνωσης της εργασίας πρώτα απ’ όλα μέσα από την συγκρότηση μαχητικών δημοκρατικών ενώσεων είναι επίσης ένα κεντρικό διακύβευμα.

Επίσης υπάρχει το τρίτο στοιχείο που τίθεται επίσης σε συζήτηση από τα τέλη του 19ου και αρχές του 20ου αιώνα για τους ριζοσπάστες και τους επαναστάτες που ενδιαφέρονται για την οργάνωση στους εργασιακούς χώρους και την οικοδόμηση συνείδησης : “ πώς συνδεόμαστε με τα ήδη υπάρχοντα συνδικάτα;”. Επειδή από τις αρχές του 20ου αιώνα, το εργατικό κίνημα κυριαρχείται από τις “από τα πάνω” γραφειοκρατικές δομές, οι οποίες ενδιαφέρονται περισσότερο να συνάψουν συμφωνίες με τα αφεντικά, συχνά σε βάρος των μελών του, παρά να αγωνιστούν πραγματικά ενάντια στα αφεντικά.

Πριν τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, η επαναστατική αριστερά βρισκόταν παντού. Κάποιοι άνθρωποι ισχυρίζονταν ότι αυτό που χρειάζεται να κάνουμε είναι να οικοδομήσουμε επαναστατικές κόκκινες οργανώσεις. Αυτό έκαναν οι αναρχοσυνδικαλιστές φτιάχνοντας την οργάνωση IWW (Industrial Workers of the World). Κάποιοι άλλοι ισχυρίζονταν ότι έπρεπε να δουλέψουμε εντός των ήδη υπαρχουσών ενώσεων και να οικοδομήσουμε την αντίσταση απέναντι στις γραφειοκρατικές ηγεσίες. Επίσης άλλοι έλεγαν ότι θα μπορούσαμε με κάποιο τρόπο να πείσουμε τους γραφειοκράτες, και τις ηγεσίες των συνδικάτων, να γίνουν πιο προοδευτικοί.

Ήδη περίπου από την δεκαετία του 1920, η επαναστατική αριστερά ήταν κυρίως ευθυγραμμισμένη με την δεύτερη θέση (αντίσταση εντός των υπαρχουσών ενώσεων). Η πραγματικότητα είναι ότι οι εργάτες σε μη οργανωμένους εργασιακούς χώρους, όταν αρχίζουν να οργανώνονται και να παλεύουν ενάντια στα αφεντικά, πηγαίνουν πρώτα στις υπάρχουσες ενώσεις για να τους οργανώσουν και να “σηκώσουν” εκείνες την σύγκρουση. Γι’ αυτό ακριβώς το λόγο οι επαναστάτες και οι ριζοσπάστες πρέπει να συσχετιστούν με αυτά τα συνδικάτα, που ήδη έχουν συγκροτηθεί, διαφορετικά όταν οι εργάτες αρχίσουν να διεκδικούν, θα είναι απομονωμένοι από το κίνημα.

Συνεχίζοντας με αυτό στο οποίο θέλουμε να επικεντρωθούμε, ποια τακτική έχουν χρησιμοποιήσει οι ριζοσπάστες στις οργανωμένες δυνάμεις της εργασίας ώστε να ριζοσπαστικοποιήσουν το εργατικό δυναμικό ή και να φέρουν την δική τους αντίληψη για τον σοσιαλισμό σε οργανωτικά θέματα; Πώς βλέπετε αυτή την εξέλιξη καθώς αλλάζουν και

οι δομές της εργασίας τα τελευταία χρόνια; Γιατί είναι αλήθεια ότι σε σχέση με το 1920, υπάρχουν διαφορετικές εργασιακές σχέσεις, ενώ αποδίδεται και διαφορετικός χαρακτήρας στο εργατικό δυναμικό.

Σωστά. Η δεκαετία του 1920 φέρει μόνο επιφανειακή ομοιότητα με την σημερινή κατάσταση, καθώς τότε μόνο μια μικρή μερίδα του εργατικού δυναμικού, κυρίως οι πεπαιδευμένοι, ήταν οργανωμένα αλλά τα συνδικάτα βρίσκονταν σε πτώση, οι γραφειοκρατίες συμβιβάζονταν και διαπραγματεύονταν την συναίνεση δεξιά και αριστερά.

Στα 1930 οι επαναστάτες είχαν κάνει στροφή προς την στρατηγική της εσωτερικής αντίστασης κυρίως ισχυριζόμενοι ότι όπου υπήρχαν αυτά τα εργατικά σωματεία, οι επαναστάτες έπρεπε να εμπλακούν σε αυτά, να γίνουν μέλη τους, να οργανώσουν επιχειρησιακές ενώσεις κτλ. Σε εργασιακούς χώρους που δεν έχουν οργανώσεις θα έπρεπε να προσπαθήσουν να δημιουργήσουν μειοψηφικά σωματεία- ενώσεις εργατών, οι οποίοι θα οργάνωναν δράσεις στον εργασιακό τους χώρο πάνω σε άμεσες αδικίες και παράπονα. Είχαν αναγνωρίσει όμως παράλληλα ότι οι ακτιβιστές και οι οργανωτές αυτών των ενώσεων θα ήταν σε μεγάλο βαθμό αρχικά τουλάχιστον οι ριζοσπάστες της επιχείρησης.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1930 και στις αρχές της δεκαετίας του '40, το Κομμουνιστικό Κόμμα άρχισε να ισχυρίζεται πως παρά το χρεοκοπημένο και γραφειοκρατικό χαρακτήρα των συνδικάτων, θα έπρεπε όχι απλά να σχετίζεται με τα υπάρχοντα συνδικάτα, αλλά να βρει ηγέτες που είναι προοδευτικοί και να τους υποστηρίξει. Αυτό θα πλαισίωνε την θέση του μεγαλύτερου μέρους της σοσιαλιστικής αριστεράς στις ΗΠΑ ως προς το εργατικό κίνημα από τότε.

Οι σοσιαλιστές που ήταν απίστευτα ενθουσιασμένοι από την εκλογή του John Sweeney (ως πρόεδρος της Παναμερικανικής Συνομοσπονδίας Εργατών American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations AFL-CIO) στις αρχές του 1990, πιστεύοντας ότι η ρητορική του για την οργάνωση νέων ενώσεων εργατών και μεταναστών θα οδηγούσε στην αναζωογόνηση του εργατικού κινήματος. Αργότερα, πολλοί ριζοσπάστες ενδιαφέρθηκαν για το μοντέλο που προωθήθηκε από το Συνδικάτο των Υγειονομικών (SEIU Service Employees International Union) υπό την ηγεσία του Andy Stern, επειδή συζητούσαν έντονα να οργανώσουν νέες κατηγορίες εργατών. Σήμερα βλέπουμε το ίδιο πράγμα με ανθρώπους που προσπαθούν να συνδεθούν με τοπικά προοδευτικά συνδικαλιστικά στελέχη μέσω κεντρικών εργατικών συμβουλίων.

Δυστυχώς πολλοί από τους ανθρώπους, με τους οποίους ήθελαν να συνδεθούν, ενώ κράτησαν καλή στάση στον πόλεμο του Ιράκ, ή έλεγαν σωστά πράγματα για την υγειονομική περίθαλψη, στον εργασιακό τους χώρο, τα στελέχη αυτά συνέχιζαν πολιτικές, δηλαδή πολιτικές συνεργασίας με τους εργοδότες, όπως ακριβώς κάνουν τα πιο συντηρητικά συνδικάτα.

Μόνο ένα μικρό-σχετικά-ρεύμα της αμερικανικής αριστεράς τα τελευταία 30 ή 40 χρόνια έχει εργαστεί για να ξαναχτίσει την μαχητικότητα από τα κάτω. Αυτό εκδηλώνεται είτε με την συγκρότηση αναμορφωτικών συνεδρίων- διασκέψεων, με το πιο επιτυχημένο να είναι το συνδικάτο των οδηγών φορτηγών (Tamsters for a Democratic Union), είτε σε μη οργανωμένους χώρους δουλειάς, που είναι και η μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων στις ΗΠΑ, η οικοδόμηση μειοψηφικών σωματείων- μικρών ενώσεων που δρούσαν σαν ενώσεις εργαζομένων αλλά χωρίς να συμμετέχουν στην διαδικασία εκλογών για τα εργατικά συνδικάτα που συντονίζει η αντίστοιχη ανεξάρτητη υπηρεσία της κυβέρνησης.

Αυτή την στιγμή, το ποσοστό το οργανωμένου εργατικού δυναμικού είναι χαμηλότερο σε σχέση με αυτό που ήταν πριν την κατοχύρωση του δικαιώματος “του διαπραγματεύεσθαι” μέσω της αντίστοιχης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Θεωρώ ότι υπάρχουν πολλοί νέοι άνθρωποι που αντιλαμβάνονται την εργασία ως κρίσιμο μέγεθος για την σοσιαλιστική υπόθεση, ή τουλάχιστον για την οικοδόμηση ενός μαχητικού στοιχείου εντός των ΗΠΑ, αλλά το επιχείρημά τους είναι ότι έχουν γίνει κάποιες ουσιώδεις αλλαγές στην οικονομία και η συγκεντρωτική βιομηχανική στρατηγική δεν είναι πλέον εφαρμοστέα. Αποκαλούν αυτό το σχήμα “το πρεκαριάτο” και αναρωτιόμουν αν μπορείτε να μας αναλύσετε αυτό το ζήτημα και να μας εξηγήσετε γιατί είναι κάτι που σήμερα ελκύει τους ανθρώπους.

Η αίσθηση ότι εμφανίζεται μια νέα κοινωνική τάξη ή ένα νέο στρώμα μέσα στην εργατική τάξη είναι κάτι που έχει ήδη ξεκινήσει από τις απαρχές της νεοφιλελεύθερης επίθεσης στα τέλη της δεκαετίας του '70 αρχές '80. Το ζήτημα είναι ότι υπάρχει μια κατηγορία ανθρώπων, οι συνθήκες ζωής των οποίων χαρακτηρίζονται από βραχυπρόθεσμη, προσωρινή, εκ περιτροπής απασχόληση, με χαμηλότερους μισθούς χωρίς κοινωνική προστασία και παροχές.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1980, αρκετοί Γάλλοι φιλοσόφοι που μιλούσαν για την λεγόμενη “επισφαλή” εργασία. Στον αγγλόφωνο κόσμο, το βιβλίο που επεδίωξε να πραγματευτεί πιο συστηματικά αυτήν την σκέψη τιτλοφορείται “Το Πρεκαριάτο” και έχει γραφτεί από τον Guy Standing. Αυτό που ισχυρίζεται ο συγγραφέας είναι ότι το “πρεκαριάτο” είναι μια χωριστή κοινωνική τάξη, διαφορετική από την εργατική. Ορίζει την εργατική τάξη, ως την ενωμένη εργατική τάξη του εκβιομηχανισμένου παραγωγικού κόσμου των δεκαετιών του 1950 και του 1960: άνθρωποι δηλαδή που εργάζονταν με πλήρες ωράριο, είχαν εξασφαλισμένη την θέση εργασίας τους και παρέμεναν στον ίδιο εργοδότη για 20 ή 30 χρόνια, που δεν ήταν δυνατόν να μισθωθούν ή να απολυθούν κατά βούληση του εργοδότη κτλ.

Το “Πρεκαριάτο”, σύμφωνα με τον Standing, είναι ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός ανθρώπων, κυρίως νέων, καθώς και ανθρώπων με διαφορετικό χρώμα δέρματος, που αυξανόμενα πάλι απασχολούνται σε μη οργανωμένους εργασιακούς χώρους, και βρίσκονται σε καθεστώς βραχυπρόθεσμης, εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα επισφαλείς. Οι άνθρωποι αυτοί συνεχώς αλλάζουν δουλειές, μετακινούμενοι από την μια δουλειά στην άλλη. Το επιχείρημα του Standing, λοιπόν, είναι ότι είναι ακριβώς το στρώμα αυτό, το “πρεκαριάτο”, που έχει τις πιο ριζοσπαστικές δυνατότητες.

Το πρόβλημα που εγώ προσωπικά έχω με αυτό το σχήμα είναι ότι δεν είμαι σίγουρος αν είναι ακριβές από εμπειρική σκοπιά η περιγραφή του “πρεκαριάτου” σαν ένα ξεχωριστό, επισφαλώς εργαζόμενο τμήμα της εργατικής τάξης, ή ακόμα και ξεχωριστή τάξη. Υπάρχει ένα πολύ καλό βιβλίο, από τον Kevin Doogan, με τον τίτλο “New Capitalism?”. Στο μεγαλύτερο κομμάτι του το βιβλίο αυτό εστιάζει στο ζήτημα της επισφάλειας.

Από την μια πλευρά, υπάρχει μια ξεκάθαρη αύξηση στην μερική απασχόληση: κυρίως στα πολυκαταστήματα, στα καταστήματα λιανικής πώλησης και σε ομίλους παροχής υπηρεσιών υγείας. Αλλά αυτό που καταδεικνύει ο συγγραφέας είναι ότι ενώ όλοι αυτοί οι εργοδότες χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο την μερική απασχόληση για να μην πληρώσουν ασφαλιστικές εισφορές υγειονομικής κάλυψης ή συνταξιοδοτικές εισφορές, ο τύπος αυτός εργασίας είναι πολύ σταθερός και παγιωμένος. Οι άνθρωποι δεν δουλεύουν μόνο για λίγους μήνες υπό αυτό το καθεστώς, αλλά αντίθετα μπορεί να εργάζονται 10 ή 15 χρόνια για τον ίδιο εργοδότη και απλά δε μπαίνουν ποτέ σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Ο Doogan ισχυρίζεται ότι ο λόγος για τον οποίο η έννοια του “Πρεκαριάτου” έχει κερδίσει τόσο μεγάλη απήχηση δεν είναι επειδή υπάρχει αυτός ο αυξανόμενος αριθμός ανθρώπων που η εργασιακή τους σχέση γίνεται όλο και πιο επισφαλής, ή επειδή υπάρχει μια ξεχωριστή ομάδα με διακριτά συμφέροντα, αλλά αντίθετα, οι ήττες των τελευταίων 30 ετών, η άνοδος του νεοφιλελευθερισμού και η κατάρρευση του κοινωνικού κράτους, έχουν κάνει τις συνέπειες της ανεργίας πολύ πιο σοβαρές για τους εργάτες σήμερα από ότι ήταν κατά την προπολεμική περίοδο. Όταν ήμουν πολύ νεότερος, στα τέλη της εφηβείας μου, στα 20 και κάτι, είχα αρχίσει να ριζοσπαστικοποιούμαι την δεκαετία του 70, και είχα πολλούς φίλους οι οποίοι είχαν πιάσει δουλειά στο ταχυδρομείο του ναυτικού ναυπηγείου στο Μπρούκλιν. Γνώριζαν ότι αν απολυθούν εξαιτίας της πολιτικής τους δραστηριότητα, θα έπαιρναν επίδομα ανεργίας, κουπόνια σίτισης, θα γίνονταν ίσως δικαιούχοι του προγράμματος Medicaid (πρόγραμμα κοινωνικής υγειονομικής περίθαλψης για οικογένειες και άτομα με χαμηλό εισόδημα), ή θα μπορούσαν να βρουν μια άλλη δουλειά σύντομα. Μετά την επιτυχή επέλαση του νεοφιλελευθερισμού, έχουμε παρατηρήσει ότι είναι πολύ πιο δύσκολο να βρει κανείς πλήρη απασχόληση με κοινωνικές παροχές, και γενικά οι παροχές του κοινωνικού κράτους έχουν παρακμάσει αν όχι εξαφανιστεί.

Οι συνέπειες της απόλυσης σήμερα είναι πολύ πιο σοβαρές σε σχέση με μερικές δεκαετίες πριν. Αυτό είναι που συμβάλλει στην δημιουργία ενός αισθήματος αυξανόμενης επισφάλειας μεταξύ όλων των εργατών. Η επισφάλεια ξεκινά από εργαζόμενους που θεωρούν τους εαυτούς τους προνομιούχους, με πλήρη δηλαδή απασχόληση και φτάνει μέχρι και όσους εργάζονται με εκ περιτροπής στην Walmart, χωρίς καμία προοπτική για πλήρη απασχόληση. Αυτή η κατάσταση έχει συμβάλλει, από κοινού με μια σειρά από ήττες και την αποκλιμάκωση της οργάνωσης των εργασιακών χώρων, στην αυξανόμενη αίσθηση, ότι η αντικειμενική κοινωνική ισχύς που είχαν οι εργάτες στο παρελθόν στην κοινωνική δομή έχει dissipated. Αυτή η θέση συμβαδίζει με την τάση που πολλοί πίστευαν εντός της Αριστεράς ότι η σχετική μείωση στο ποσοστό της βιομηχανικής εργατικής τάξης είναι κάτι καινούριο. Ισχυρίζονται επομένως ότι συντελείται μια ιστορική αλλαγή στην ιστορία του καπιταλισμού.

Η πραγματικότητα είναι ότι το ποσοστό των εργατών που δουλεύουν στην βιομηχανική παραγωγή μειώνεται ήδη από την δεκαετία του 1880 και 1890. Αυτό δεν είναι αποτέλεσμα μιας γεωγραφικής κινητικότητας του κεφαλαίου, που εγκαταλείπει τον πυρήνα του, αλλά αποτέλεσμα της μηχανοποίησης της παραγωγής.

Έχουμε παρατηρήσει μια πολύ έντονη αύξηση της αυτοματοποίησης, της ταχύτητας καθώς και της “βελτιστοποιημένης παραγωγής”, μια υπέρ-επιστημονική μέθοδος διαχείρισης, στην οποία ουσιαστικά “σπας” τις επιμέρους εργασίες σε πολύ μικρές και απλές επαναλαμβανόμενες ενέργειες, μειώνεις ή συνενώνεις τις επιμέρους εργασίες, ή να προσλαμβάνεις ανθρώπους που θα δουλεύουν ακόμα περισσότερο και ακόμα πιο γρήγορα. Προκύπτει λοιπόν μια κατάσταση, στην οποία, σήμερα παράγονται στις ΗΠΑ πιο πολλά αυτοκίνητα από ότι παράγονταν σε οποιαδήποτε άλλη δεκαετία τα τελευταία 100 χρόνια, αλλά με πολύ λιγότερους εργαζόμενους, και σε κάθε περίπτωση το ποσοστό εκείνων που είναι οργανωμένοι σε συνδικάτα είναι πολύ μικρό εξαιτίας της επιθετικής στάσης των εργοδοτών.

Έτσι η ιδέα της επισφάλειας συμπορεύεται με αυτή της αποβιομηχανοποίησης. Δυστυχώς, υπάρχει και το επιχείρημα των συνδικαλιστικών στελεχών. Αυτό που λένε είναι ότι ο λόγος που το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε τέτοια κάμψη είναι επειδή οι εργαζόμενοι έσπασαν με την δράση τους το κοινωνικό συμβόλαιο που είχε διαμορφωθεί μετά τον Β'

Παγκόσμιο Πόλεμο: δηλαδή ότι δεν θα προσλαμβάνονται πλέον ως πλήρως απασχολούμενοι, δεν θα λαμβάνουν επιπρόσθετες παροχές, και θα μετακομίσουν στην Κίνα. Ισχυρίζονται ότι αντί να αναμετρούμαστε με το τέλος ουσιαστικά των γραφειοκρατικών εργοδοτικών ενώσεων, πρέπει να βασιζόμαστε στην NLRB (κυβερνητική υπηρεσία επιφορτισμένη με το καθήκον να διεξάγει τις εκλογές των εργατικών ενώσεων) να διατηρήσει την πυκνότητα των σωματείων.

Έχετε κάποιες σκέψεις για το πως μπορούν οι άνθρωποι να χρησιμοποιήσουν αυτήν την κοινή τους πεποίθηση για να τους καθοδηγήσει στην πράξη; Πώς να οργανώσουν τους εργαζόμενους που εργάζονται μερικώς και εκ περιτροπής και θεωρούνται “επισφαλείς”;

Ο πιο χρήσιμος τρόπος να αξιοποιηθεί αυτό το σχέδιο είναι αυτό που είπε ο Richard Seymour, αρχισυντάκτης του blog Lenin's Tomb, “Είμαστε όλοι επισφαλείς”. Η αποδιοργάνωση των συνδικάτων, μέσω της νεοφιλελεύθερης επίθεσης σηματοδοτεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συνθήκες ποικίλων μορφών επισφάλειας. Μόνο μέσα από την οργάνωση των εργαζομένων μπορούμε να ξεκινήσουμε να υπερβαίνουμε αυτό το εμπόδιο, με την επίγνωση ότι όλες οι διεκδικήσεις των επισφαλώς εργαζομένων πρέπει να ικανοποιηθούν και οι εργαζόμενοι να απασχολούνται με πλήρες ωράριο, ασφάλεια στις συνθήκες εργασίας τους, και κοινωνικές παροχές.

Αυτό σημαίνει ότι όσοι από εμάς είμαστε ριζοσπάστες πρέπει να το εκφράσουμε ως στρατηγική προοπτική. Έχει ανοίξει μια μεγάλη συζήτηση για το πως πρέπει να οργανώσουμε τους εργαζόμενους για παράδειγμα στην εταιρία Walmart, που είναι από τις μεγαλύτερες εταιρίες λιανεμπορίου στις ΗΠΑ. Πολλά σωματεία τα οποία προσπαθούν να το κάνουν πηγαίνουν από κατάσταση σε κατάσταση. Για να είμαι ειλικρινής, η αίσθησή μου είναι ότι ενώ το ζήτημα της οργάνωσης είναι σημαντικό και δεν πρέπει να παραιτούμαστε από αυτό, ωστόσο η οργάνωση δεν μπορεί να αναχθεί ως στρατηγικά κεντρικό ζήτημα, επειδή καμιά ομάδα εργαζομένων σε αυτά τα καταστήματα, ακόμα και αυτοί που απασχολούνται σε πιο σταθερή βάση, δεν έχουν την κοινωνική ισχύ να διαταράσσουν τις επιχειρήσεις και να πιέσουν, για παράδειγμα, τη Walmart να ενδώσει σε κάτι.

Αυτό που είναι ενδιαφέρον για μένα είναι ότι το Ενωμένο Συνδικάτο Ηλεκτρολόγων, το οποίο είναι ένα από τα συνδικάτα το οποίο περιλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό μειοψηφικά σωματεία, έχει επικεντρωθεί όσον αφορά στην στρατηγική οργάνωσης των εργαζομένων, όχι στα καταστήματα αλλά στα κέντρα διανομής: τους χώρους δηλαδή που έρχεται και διανέμεται όλο το εμπόρευμα ώστε να διατηρείται εγκαίρως το απογραφικό σύστημα των επιχειρήσεων.

Επιδιώκουμε να βρούμε τρόπους για να οργανωθούν οι εργαζόμενοι στο λιανεμπόριο ή στις βιομηχανίες, εργασιακοί χώροι στους οποίους δουλεύουν οι περισσότεροι άνθρωποι και εδώ θέλουμε να συμπεριλάβουμε και τις παραδοσιακές βιομηχανίες: την αυτοκινητοβιομηχανία, τις βιομηχανίες ελαστικών, τις μεταφορές κτλ. Για να το καταφέρουμε αυτό, χρειάζεται να το κάνουμε στρατηγικά και αν οι πιο νέοι ριζοσπάστες αναλογίζονται για το πως θα οργανωθούν οι εργαζόμενοι στην Walmart, πρέπει να σκεφτούν αν το κλειδί είναι όντως να πιάνουν δουλειά σε ένα τέτοιο κατάστημα ή σε ένα διανεμητικό κέντρο. Και σε τελευταία ανάλυση, μια μικρή και συντονισμένη ομάδα ριζοσπαστών μπορεί να επιδράσει και να διαταράξει την επιχείρηση και να την γονατίσει ενδεχομένως για ένα σύντομο χρονικό διάστημα, ώστε να αποκτήσει μεγαλύτερη κοινωνική ισχύ.

Από την μια πλευρά, η αποειδίκευση, ο θρυμματισμός, η ταχύρρυθμη εργασία, και η επισφάλεια για όλους τους εργαζόμενους τους έχει αποδυναμώσει. Ωστόσο άλλες παράμετροι, ειδικά στην βελτιστοποιημένη παραγωγή και στις αποθήκες αποθεμάτων έχουν δώσει περισσότερη δύναμη σε στρατηγικά τοποθετημένα σωματεία εργαζομένων.

Αν κανείς θέλει σοβαρά να οργανώσει τους εργαζόμενους στην Walmart, οφείλει να ακολουθήσει το παράδειγμα του Ενωμένου Συνδικάτου Ηλεκτρολόγων και να εστιάσει την παρέμβαση στα σημεία διανομής, διότι αν μπορείς να παραλύσεις (πχ μέσω απεργίας) αυτά, μπορείς να παραλύσεις όχι μόνο ένα αλλά δεκάδες καταστήματα. Στην αυτοκινητοβιομηχανία, σκεφτείτε τους προμηθευτές συγκεκριμένων απαραίτητων κομματιών και εξαρτημάτων. Στις μεταφορές, μπορούμε να εξετάσουμε τα τμήματα των δικτύων μεταφορών κτλ.

Αυτό που λέτε λοιπόν είναι ότι το “φυσικό περιβάλλον” για την εργατική τάξη στον καπιταλισμό, είναι ένα καθεστώς “ημι- επισφάλειας”; Η αβεβαιότητα δεν είναι μια ξεχωριστή κατηγορία ή φάση, και μόνο η συνειδητοποίηση της ανάγκης για οργάνωση από την μεριά των απλών εργαζομένων που μπορεί να αντιμετωπίσει την επισφάλεια και να σταθεροποιήσει επιτέλους τις ζωές των ανθρώπων.

Ακριβώς. Αν εξετάσουμε τις συνθήκες διαβίωσης των εργατών πριν τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, ας πούμε την δεκαετία του 1890, διαπιστώνουμε ότι η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων ζούσαν υπό ασύλληπτες συνθήκες επισφάλειας. Έκανα κάποια έρευνα για τους ειδικευμένους εργάτες στην Βικτωριανή Αγγλία, την αποκαλούμενη τότε “εργατική αριστοκρατία”. Οι περισσότεροι από αυτούς δούλευαν 6 μήνες τον χρόνο, υποχρεώνονταν να διάγουν μακρές περιόδους ανεργίας, και σε περίπτωση που έχαναν την δουλειά τους μπορούσαν να μείνουν και άστεγοι. Ένα μικρό κομμάτι μόνο της εργατικής τάξης εκείνης της περιόδου μπορεί να περιγραφεί, με σημερινούς όρους, ως πλήρως απασχολούμενοι εργάτες.

Αυτό που οι περισσότεροι άνθρωποι σήμερα θεωρούν ως “νόρμα”, ως κανονικότητα, ήταν στην πραγματικότητα η ιστορική εξαίρεση. Η περίοδος από το 1940 έως τις αρχές της δεκαετίας του 1970, ήταν μια εξαιρετική περίοδος για την εργατική τάξη στις βιομηχανικές χώρες. Την δεκαετία του 1930 και του 1940, οι εργάτες αποτελούσαν μια μεγάλη πολιτική απειλή και πίεζαν το κεφάλαιο να προχωρήσει σε μεγάλες μεταρρυθμίσεις. Όσο οι πιέσεις που ασκεί ο ανταγωνισμός και η κερδοσκοπία στρέφουν το κεφάλαιο προς διαφορετική κατεύθυνση και αυτό δεν συναντά αντίσταση, τότε επιστρέφουμε στο σημείο που ήμασταν την δεκαετία του 1880 ή του 1890.

Μπορείτε να μας μιλήσετε για την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει τα συνδικάτα ώστε να πιέσουν τις κατά τόπους κυβερνήσεις ή τις κυβερνητικές υπηρεσίες και να κερδίσουν εργατικές μεταρρυθμίσεις προς το συμφέρον τους;

Αρχικά πιστεύω ότι η άσκηση πίεσης στις τοπικές κυβερνήσεις για καλύτερες συνθήκες εργασίας είναι ένα από τα εργαλεία που μπορούν να επιστρατευθούν ώστε να οργανωθούν οι εργάτες. Είναι ένας τρόπος να φέρουν οι συνδικαλιστές κι άλλους εργάτες στα σωματεία τους.

Ωστόσο, το πρόβλημα είναι ότι τα επίσημα συνδικάτα ειδικά το Συνδικάτο εργαζομένων στην εστίαση και στο εμπόριο και το SEIU χρησιμοποιούν αυτό το μέσο σαν υποκατάστατο της οργάνωσης στον εργασιακό χώρο. Η πρακτική αυτή συμβαδίζει απόλυτα με την ιδέα ότι

“εμείς οι εργάτες είμαστε πολύ αδύναμοι στους εργασιακούς χώρους, γι' αυτό και το μόνο που πρόκειται να κάνουμε είναι να πιέζουμε την κυβέρνηση να κάνει βήματα και να νομοθετεί προς το συμφέρον μας”.

Αυτό είναι αναπόσπαστο κομμάτι της κοσμοθεωρίας των αρχισυνδικαλιστών. “δεν χρειάζεται να κάνουμε καθιστικές διαμαρτυρίες ή καταλήψεις στα εργοστάσια. Μπορούμε να βασιζόμαστε σε κρατικές υπηρεσίες, όπως το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας”.

Η πραγματικότητα είναι ότι αν οι εργάτες δεν ασκήσουν πραγματική κοινωνική πίεση, δεν υπάρχει κανένας λόγος για τα επιφανή κυβερνητικά στελέχη να εναντιωθούν στα αφεντικά, σε αυτούς που χρηματοδοτούν τις καμπάνιες τους και “δίνουν δουλειές στον κόσμο”. Αν οι εργάτες δεν κατακτήσουν κοινωνική ισχύ εντός του εργασιακού τους χώρου, η ικανότητά τους να κερδίζουν τις κατά τόπους και μερικές μάχες που δίνουν για ρυθμίσεις από την πολιτεία, είναι πολύ περιορισμένη. Αν κοιτάξουμε πολλές από τις κατά τόπους “εκστρατείες για μισθούς αξιοπρεπούς διαβίωσης”, όπου αυτές δεν συνοδεύονται από συγκροτημένη δράση στον εργασιακό χώρο, έχουν είτε αποτύχει είτε οι νόμοι που πέτυχαν να εξασφαλίσουν είναι πολύ περιορισμένοι ή απλά δεν εφαρμόζονται στην πράξη.

Υπάρχει μια κριτική στην Αριστερά πως το πρόβλημα είναι η διασφάλιση συνεργασίας με το κράτος. Αναγνωρίζουν έτσι ότι η Taft Hartley και το NLRB δεν μπόρεσαν ποτέ να πετύχουν με πραγματικούς όρους. Το μοντέλο τους τείνει να εστιάζει στο IWW και στην συντονισμένη παρανομία. Το δικό σας μοντέλο τείνει να επικεντρώνεται κάπου στην μέση, και αναρωτιόμουν αν μπορείτε να το σκιαγραφήσετε περαιτέρω. Γιατί είναι πολύ εύκολο για κατανοητό ως ένα βαθμό, να πω οι άνθρωποι “κοίτα πως έχει συσσωρευτεί όλη η αδικία μπροστά μας. Μόνη λύση να τα διαλύσουμε όλα”.

Στο μεγάλο μέρος, αυτή είναι μια υγιής αντίδραση. Αλλά δεν μπορεί να γίνει υποκατάστατο μιας πραγματικής στρατηγικής. Το πρόβλημα με αυτήν την αντίληψη είναι ότι ισχυρίζεται πως αρκεί σε κάθε απομονωμένο εργασιακό χώρο να έχουμε αρκετή δύναμη ώστε να καταλύσουμε το κεφάλαιο. Αφήνει όμως αναπάντητο, το πως συντονίζονται οι δράσεις μεταξύ των εργασιακών χώρων.

Κάποια μέλη του συνδικάτου IWW στην δεκαετία του 1980 εστίαζαν στο μοντέλο του σωματίου των Ισπανών ναυτεργατών, οι οποίοι είχαν δημιουργήσει μια πολύ ισχυρή οργάνωση, αλλά λόγω των επιρροών κάποιων συνδικαλιστών τους δεν ενεπλάκησαν ενεργά στην εθνική διαπραγμάτευση για τα κλαδικά τους αιτήματα. Το πρόβλημα ανέκυψε, όταν οι εργοδότες άρχισαν να γίνονται πιο επιθετικοί, στρέφοντας την μία ομάδα μαχητικών ναυτεργατών απέναντι στην άλλη, πράγμα που επεκτεινόταν από λιμάνι σε λιμάνι, και εν τέλει οι ναυτεργάτες εξαναγκάστηκαν να συμφωνήσουν σε χαμηλότερους μισθούς και αναξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.

Το ερώτημα είναι όμως πως διαπραγματεύεσαι την επαφή μεταξύ των συγκροτημένων εργατικών σωματείων με τον συντονισμό τους με δημοκρατικό και από τα κάτω τρόπο; Πώς χρησιμοποιείς τα κεκτημένα δικαιώματα που διαχρονικά έχουν κερδίσει οι εργάτες, στα πλαίσια της νομιμότητας, για να ενισχύσεις αυτή την σύνδεση; Υπάρχει ένα πραγματικά καλό βιβλίο με τον τίτλο “Αναζωογονώντας την απεργία” από τον Joe Burns, που πρέπει να διαβαστεί από οποιονδήποτε ενδιαφέρεται για την αναβάθμιση του εργατικού κινήματος. Έχει περιγράψει μια πολύ καλή και ισορροπημένη ανάλυση σχετικά με το πλαίσιο των Εθνικών Σχέσεων όπως αυτό εφαρμόστηκε στις ΗΠΑ κατά τις δεκαετίες της ακμής, του 1950 και του 1960. Αλλά μετά το τέλος αυτής της ανάκαμψης, οι εργοδότες άρχιζαν να



επιτίθενται εναντίον των εργατών, ώστε έγινε κάτι παραπάνω από περιοριστικό για τους εργάτες των σωματείων να αντισταθούν.

Δεν ισχυρίζεται ότι θα έπρεπε τώρα να αγνοήσουμε την NLRB, αλλά πιστεύει ότι τα σωματεία θα πρέπει να είναι έτοιμα να παραβιάσουν το νόμο με ένα πιο συστηματικό τρόπο: να επεκτείνουν και να διαδώσουν τις απεργίες, να αναλάβουν “παράνομες” δράσεις, να ξεπεράσουν τα όρια δικαιοδοσίας που τους δίνει ο νόμος κτλ.

Αναφέρεται σε αυτό το σημείο σε εργάτες που έχουν αναλάβει μειοψηφικές δράσεις: “έχουμε δημιουργήσει ομάδες που δρουν σαν να αποτελούσαν σωματείο, οργανώνουμε δράσεις στη βάση των αιτημάτων μας, επιδιώκουμε την σύνδεση με άλλες ομάδες εργατών σε παρόμοιες επιχειρήσεις”. Το ερώτημα όμως είναι πως μπορούμε να πιέσουμε για την αναγνώρισή μας από τους εργοδότες; Εδώ το ερώτημα αυτό εξισορροπείται μέσω της διατήρησης πραγματικής δύναμης και πίεσης από τα κάτω, και της ταυτόχρονης συμμετοχής των ενώσεων στην μάχη των εθνικών εκλογών των συνδικάτων. Η αριστερά εντός των εργασιακών χώρων πρέπει να επανέλθει σε αυτό το ερώτημα, καθώς διαχρονικά έχει πολωθεί σε δύο αντιλήψεις: σε αυτούς που λένε ότι πρέπει να επινοήσουμε την ιδανική στρατηγική που θα κερδίσει τις εθνικές εκλογές των εργατικών συνδικάτων, και αυτούς που ισχυρίζονται ότι πρέπει να τα παρατήσουμε όλα αυτά και να οργανωθούμε σε ατομικό επίπεδο.

Πώς απαντάτε σε αυτούς θεωρούν ακόμα την έννοια το “πρεκαριάτου” πολύ ελκυστική; έχετε παρουσιάσει κάποια πολύ πειστικά επιχειρήματα σχετικά με το ότι το “πρεκαριάτο” ως κατηγορία ίσως υποκρύπτει περισσότερα απ ' ό,τι αποκαλύπτει, και ότι η εργατική τάξη συνολικά βιώνει μεγαλύτερη ανασφάλεια, πράγμα που οδηγεί σε ένα γενικό αίσθημα ανησυχίας και επισφάλειας. Ωστόσο πως πιστεύετε ότι πρέπει να κινηθούν αυτοί που δεν ενδιαφέρονται ή δεν μπορούν να αφήσουν πίσω τους μια υπηρεσία ή μια θέση στο λιανικό εμπόριο;

Σε ευρύτερο επίπεδο, νομίζω ότι επιστρέφουμε στο επιχείρημα ότι είμαστε όλοι επισφαλείς πλέον. Ωστόσο πιστεύω ότι θα έπρεπε να περάσουμε μέσα από το στάδιο της οργάνωσης στον εργασιακό χώρο. Κανείς δεν πρέπει να πει “εγώ σας τα λεγα” σε σχέση με τους περιορισμούς που υπάρχουν, αλλά πρέπει να προσπαθήσουμε και να αναρωτηθούμε “τι δύναμη έχουμε στον εργασιακό χώρο που βρισκόμαστε; Μπορούμε να πυροδοτήσουμε αυτή την διαδικασία μέσα από τις δυνατότητες και τα όριά μας;

Το πως οργανώνονται οι εργαζόμενοι στη Walmart, στα μεγάλα καταστήματα λιανικής, στις υπηρεσίες παροχής κατ' οίκον υπηρεσιών υγείας, στα μη εργατικά οργανωμένα νοσοκομεία κτλ, είναι τμήμα μιας συνεχιζόμενης συζήτησης. Ας προχωρήσουμε στην υλοποίηση του σχεδίου μας και ας ξεκινήσουμε την κουβέντα για τις απαιτήσεις και τις δυνατότητές στις προσπάθειες οργάνωσης των εργατών.

Αν υπάρχει έστω και μια ομάδα ανθρώπων που επιδιώκουν την οργάνωση στον εργασιακό τους χώρο, είμαι ο τελευταίος άνθρωπος που μπορεί να πει ότι αυτό είναι χάσιμο χρόνου. Αυτό είναι εκείνο το είδος του συντηρητισμού που έχει προσδώσει στην άκρα αριστερά ένα κακό όνομα, και δικαίως.

πηγή: <https://www.jacobinmag.com/2015/04/precarious-labor-strategies-union-pre...>