

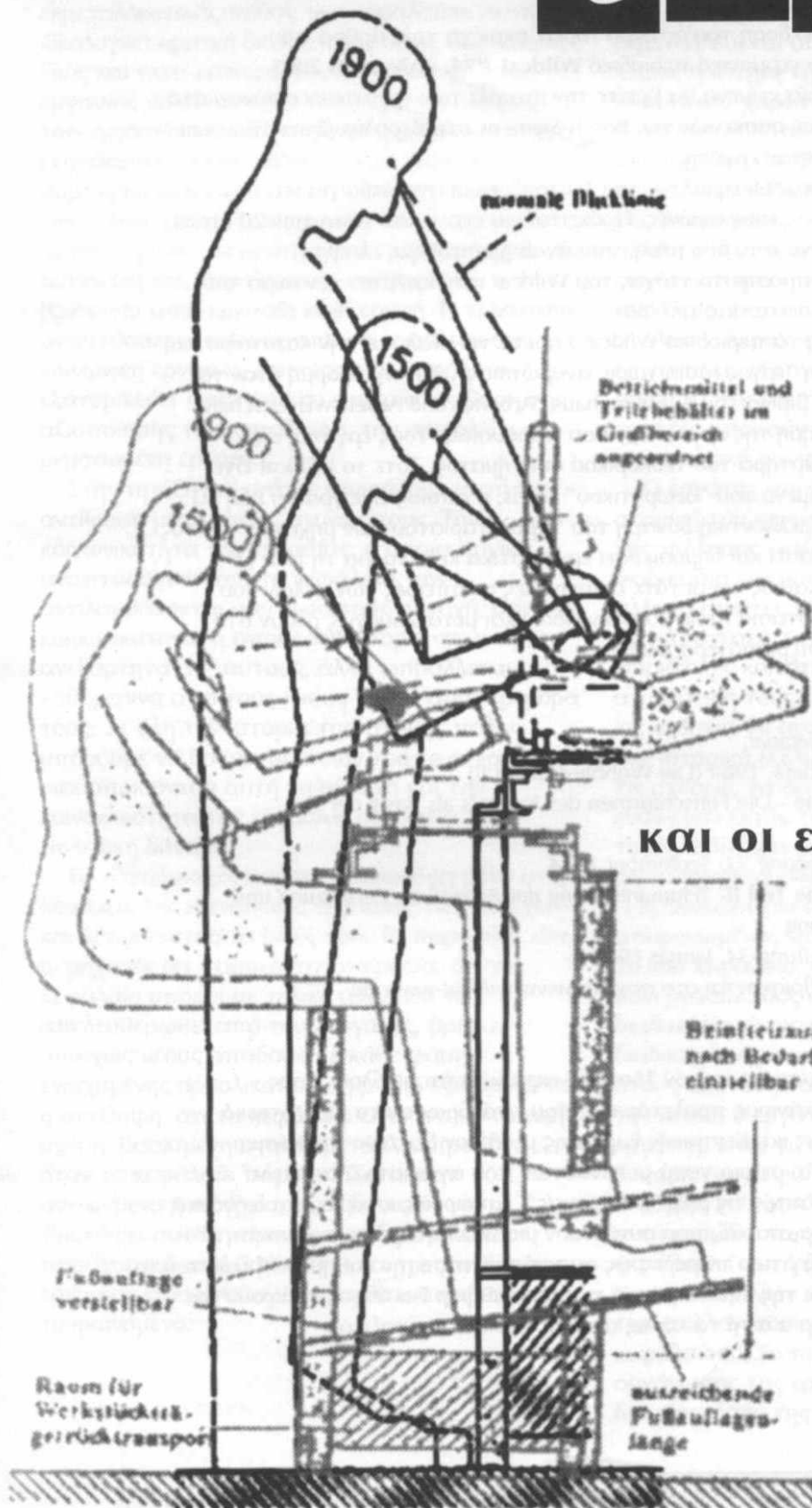
Οι εφιάλτες του Τέυλορ



αστικός

Δεκέμβρης 2005 - ειδική έκδοση

τομέας



το πλυντήριο
ο εργάτης
και οι εφιάλτες του Τέυλορ



Η συγκεκριμένη έκδοση του αστικού τομέα περιέχει τρία άρθρα που δημοσιεύθηκαν στο γερμανικό περιοδικό **Wildcat #74, καλοκαίρι 2005**.

Στα δυο τελευταία κείμενα θα βρείτε την ιστορία των εργατικών αγώνων στο εργοστάσιο οικιακών συσκευών της Bosch-Siemens στο Βερολίνο/Σπαντάου και μια συνέντευξη με έναν εργάτη.

Το πρώτο κείμενο, "Οι εφιάλτες του Τέυλορ", είναι αναγκαίο για να καταλάβουμε αυτούς τους αγώνες. Πρόκειται για ένα παλιό (άνω των 20 ετών) άρθρο αποτελούμενο από δύο μέρη, που αναδημοσιεύθηκε ελαφρά συντομευμένο στο πρόσφατο τεύχος του Wildcat και εκπέμπει τον αέρα του πρώτου μισού της δεκαετίας του '80.

Εκείνη την εποχή το περιοδικό Wildcat έπρεπε να αναλύσει την καπιταλιστική προπαγάνδα για το "εργοστάσιο χωρίς ανθρώπους". Άμεση αφορμή ήταν το δημοσιευμένο τότε βιβλίο του A. Ebbinghaus "Arbeiter und Arbeitswissenschaft" (Εργάτες και επιστήμη της εργασίας), που παρουσίαζε τους εργάτες ως αποξενωμένο παράρτημα του τεύλορικού συστήματος. Τότε το Wildcat είχε μεταφράσει ένα κείμενο του "θεωρητικού" Lewis, ο οποίος είχε γράψει ήδη 80 χρόνια πριν για τη μελλοντική δύναμη του "προλεταριάτου των μηχανών". Εκτός αυτού είχε μεταφράσει και δημοσιεύσει εργατίστικα κείμενα για τη Fiat. Οι συζητήσεις αυτές καθώς και οι τότε ερευνητικές απόπειρες των μελών του περιοδικού σε εργοστάσια ηλεκτρονικών ειδών και μεταλλουργίες ρέουν στο πρώτο άρθρο. Για περισσότερα βλέπε:

Austin Lewis

Das militante Proletariat.

Chicago 1911, Übers. 1984 (Die Wobblies, Band II)

Taylors Alpträume - Die Fetischformen des Kapitals als Basis der Arbeitswissenschaft

Karlsruher Stadtzeitung 33, September 1984

Taylors Alpträume Teil II - "Humanisierung der Arbeit" als Zersetzung und Neuzusammensetzung

Karlsruher Stadtzeitung 34, Januar 1985

Όλα τα κείμενα βρίσκονται στο αρχείο: www.wildcat-www.de

... Από τη μεριά μας, το παρόν 16σέλιδο αφιερώνεται σε όλους τους μεσόγειους και βαλκάνιους προλετάριους που επάνδρωσαν τα βιομηχανικά κάτεργα της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο. Αφιερώνεται σε μια γενιά μεταναστών που αγωνιστικά αποτελεί παρελθόν, σε όλες αυτές τις μικρές, "αφανείς", εμπειρικές ιστορίες και διηγήσεις λούφας-κοπάνας-σαμποτάζ, που συνθέτουν μια συλλογική υποκειμενικότητα. Σε μια εργατική τάξη, που παρόλες τις αντιφάσεις της στην καθημερινή ζωή του Βορρά, άφησε πίσω της μια σπουδαία παρακαταθήκη: Για όσους γράφουν και διαβάζουν την ιστορία από τα κάτω, από τη σκοπιά του ταξικού ανταγωνισμού...

Οι εφιάλτες του Τέυλορ

Οι φετιχ-μορφές του κεφαλαίου ως βάση της επιστήμης της εργασίας

Από τη θέση του εργάτη οι επιστήμες της εργασίας είναι μόνο μια απόκρυψη και συγκαλυψη της καπιταλιστικής κυριαρχίας μέσα στην παραγωγική διαδικασία, πίσω από την επιστημονικότητά τους κρύβεται ο εκμεταλλευτικός πόθος του κεφαλαίου. Αυτή η ιδεολογικο-κριτική διαπίστωση όμως δεν επαρκεί. Πώς και γιατί καταφέρνουν οι επιστήμες της εργασίας να εντατικοποιούν την εκμετάλλευση των εργατών και να τους ενσωματώσουν στην κεφαλαιακή σχέση; Μέσω ποιιάς εργατικής συμπεριφοράς σπάει η αποτελεσματικότητα των επιστημών; Για να βρούμε απαντήσεις επ' αυτού, πρέπει να ξεκινήσουμε από τη θεμελιώδη αντίφαση της κεφαλαιακής σχέσης, που βρίσκεται στην εργασία καθ' εαυτή. Η τελευταία αναπτύσσεται αφενός από το κεφάλαιο σαν κοινωνική εργασία, αφετέρου το κεφάλαιο εξατομικεύει πολιτικά την εργασία ως βάση της αξιοποίησης του κεφαλαίου, την ασφαρίζει ως μεμονωμένη εργασία¹.

Στην πράξη οι εργάτες εκφράζουν αυτή την αντίφαση μέσα στους αγώνες τους. Την κοινωνικότητα της εργασίας, η οποία αρχικά αναπτύσσεται από το κεφάλαιο, την αντιλαμβάνονται σαν δικιά τους συνοχή, σαν μια κοινωνικότητα, η οποία δεν μπορεί να υπάρξει ανεξάρτητα απ' αυτούς, αλλά επιβάλλεται καθημερινά από τους ίδιους και τη συμπεριφορά τους. Σε όλη την ιστορία της ταξικής πάλης μπορούμε να δούμε, με ποιον τρόπο οι εργάτες οικειοποιούνταν αυτή τη συνοχή και την κοινωνικότητα της εργασίας σαν δικιά τους πολεμική δύναμη.

Το κεφάλαιο μπορεί να καταφεύγει μόνο στις δυνάμεις της κοινωνικής εργασίας, δεν κατέχει και δεν αναπτύσσει δικές του. Το παραμύθι, ότι οι μηχανές θα παρήγαγαν υπεραξία, ότι το κεφάλαιο μπορεί σε τελική ανάλυση να απελευθερωθεί από τους εργάτες, βρίσκει συνεχώς νέους οπαδούς σε κάθε φάση ενισχυμένης ορθολικοποίησης. Εδώ εξαφανίζεται η αντίληψη, ότι το κεφάλαιο είναι μια κοινωνική σχέση, βασισμένη στην εκμετάλλευση. Μόνο όταν το κεφάλαιο παρουσιάζεται σαν αντικείμενο ή πράγμα, είναι δυνατόν να προκύψει αυτό το φαινόμενο, δηλ. να είναι παραγωγικό από μόνο του - και η επιστήμη της εργασίας προσπαθεί να ενισχύσει ακριβώς αυτό το φαινόμενο.

Ο διπλός χαρακτήρας της παραγωγικής συνεργασίας

Ο Μαρξ αφηρημένα τονίζει πάντα, ότι το κεφάλαιο δεν κατέχει καμιά δικιά του, ανεξάρτητη παραγωγικότητα, αλλά απλά εκμεταλλεύεται αυτήν της *κοινωνικής εργασίας*. Όμως η στιγμή της μεταβολής αυτού του κοινωνικού χαρακτήρα σε ταξική πάλη διαφαίνεται κατά τη διάρκεια της. Ο Μαρξ αντιλαμβάνεται βέβαια τη διαρκή αντιπαράθεση μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου σαν ελατήριο της διαδικασίας της "πραγματικής ένταξης", αλλά το πώς οι εργάτες οικειοποιούνται την κοινωνικότητα που αρχικά τίθεται από το κεφάλαιο, εκπίπτει από τη συστηματική του ανάλυση. Ακριβώς εδώ αρχίζουν οι ιταλοί εργατιστές. Η εργατίστικη (*operaistische*) έρευνα αναρωτιέται για τον τρόπο, με τον οποίο οι εργάτες μπορούν να περιστρέφουν την παραγωγική συνεργασία τους.

Ο εργάτης πουλάει στον καπιταλιστή την ατομική του εργατική δύναμη. Μόνο μέσω αυτής της πώλησης εισέρχεται στην παραγωγική διαδικασία και επομένως σε μια συνεργασία με άλλους εργάτες (ιστορικά οι εργάτες κατείχαν πάντα σχέσεις εκτός του εργοστασίου, στις χωριάτικες κοινότητές τους, στη γειτονιά ... και η αγωνιστική τους δύναμη τρεφόταν από αυτές τις σχέσεις. Γι' αυτό το λόγο το κεφάλαιο σε όλη την ιστορική εξέλιξη προσπαθεί να σβήσει αυτές τις σχέσεις, να θέσει πραγματικά τους εργάτες έναν-έναν εκτός της παραγωγής, έτσι όπως θέλει το δημιούργημα της φαντασίας ενός απομονωμένου κατόχου εργατικής δύναμης). "Ως ανεξάρτητα άτομα οι εργάτες είναι οι απομονωμένοι, που προβαίνουν σε μια σχέση με το ίδιο κεφάλαιο, αλλά όχι μεταξύ τους. Η συνεργασία τους αρχίζει στην εργασιακή διαδικασία, όμως μέσα στην εργασιακή διαδικασία έχουν ήδη σταματήσει, να ανήκουν στους εαυτούς τους. ... Η παραγωγική δύναμη, την οποία ο εργάτης αναπτύσσει ως κοινωνικός εργάτης, είναι γι' αυτό το λόγο παραγωγική δύναμη του κεφαλαίου". (*Kapital*, Τομ. 1, S. 352)

Όμως το κεφάλαιο είναι διαρκώς αναγκασμένο να φροντίζει, ώστε να μη φανερωθεί αυτή η σχιζοφρένεια των "απομονωμένων ιδιοκτητών εργατικής δύναμης - των συλλογικών εργατών ως ιδιοκτησία του κεφαλαίου". Το προσπαθεί πρώτον μέσω μιας οργάνωσης της εργασίας και μιας τεχνικής διαμόρφωσης της παραγωγής, που

αντιπαραβάλλει στον εργάτη τη συνοχή των δραστηριοτήτων του σαν εξωτερική και ξένη προς σ' αυτόν. Δεύτερον μέσω της μετεξέλιξης του μισθού-φρετίχ, που εξαφανίζει τη διαφορά ανάμεσα στην πουλημένη εργατική δύναμη και την πραγματοποιημένη εργασία. Ο μύθος για την παραγωγικότητα του κεφαλαίου και ο μισθός-φρετίχ έχουν τη πραγματική βάση τους στην καπιταλιστική παραγωγή. Η επιστήμη της εργασίας μπορεί να υπολογίζει άμεσα στις φρετιχοποιήσεις αυτές, με σκοπό να οργανώσει την εξατομίκευση του συνολικού εργάτη στην άμεση παραγωγική διαδικασία. Ο Alquati θεωρεί "την πολιτική απομόνωση των εργατών την αληθινή ψυχή της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας". (Thekla 5, S.110)

Εργασία και υποκειμενικότητα - ο μύθος της αποειδίκευσης

Μέσα από τις συζητήσεις των αριστερών για τον τεύλορισμό βγαίνει ένα πρότυπο κριτικής, το οποίο μαστιγώνει τον τεύλορισμό ως καταστροφή της υποκειμενικότητας, της ανθρώπινης εργασίας και ως απαλλοτρίωση των εργατών. Συγχρόνως ως "υποκειμενικότητα" πασάρετε απλώς μια συγκεκριμένη ιστορική μορφή: το βιοτεχνικό/μικροαστικό ιδανικό της ατομικής αυτονομίας, μιας εργασίας, η οποία βασίζεται στην ίδια γνώση, επιδεξιότητα και ικανότητα, οι οποίες είναι ιδιωτικοποιήσιμες. Στην "υποκειμενικότητα" αυτή - είτε είναι βιοτεχνικής είτε ακαδημαϊκής προέλευσης! - δε μπορούμε να υπερασπίσουμε τίποτα που να έχει επαναστατική προοπτική. Πάνω σ' αυτό ο Μαρξ είπε: "Όμως και κάθε μεσαιωνικός βιοτέχνης/τεχνίτης αφοσιωνόταν εντελώς στην εργασία του, επειδή μ' αυτήν είχε μια άνετη σχέση δουλείας και επειδή ήταν ενταγμένος κάτω από αυτήν πολύ περισσότερο απ' ό,τι ο σύγχρονος εργάτης, στον οποίο η εργασία του τού είναι αδιάφορη". (Γερμανική Ιδεολογία)

Αυτό που προκάλεσε τους αγώνες των τεχνιτών και των ειδικευμένων εργατών, ήταν ακριβώς, το ότι διατηρούσαν την ιδιοκτησία ενός ατομικού προσόντος πριν την πώληση της γυμνής εργατικής δύναμης, είχαν να πουλήσουν ακόμη περισσότερα! Από τη μία αυτά τα ατομικά και ιδιωτικοποιήσιμα προσόντα σχηματίζουν έναν φραγμό για την υποταγή της παραγωγικής διαδικασίας στο κεφάλαιο, από την άλλη φράζουν την προοπτική του αγώνα ως τάξη. Σε αντίθεση με τους τεχνίτες και τους ειδικευμένους εργάτες, στον μαζικό εργάτη όλες οι ιδιωτικές προοπτικές, όλες οι αυταπάτες ατομικής υποκειμενικότητας είναι κατεστραμμένες (η διάκριση ειδικευμένου εργάτη-μαζικού εργάτη είναι πολύ σχηματική, εδώ την κάνουμε μόνο για λόγους ευκρίνειας). Στην παραγωγική διαδικασία ο εργάτης-μάζα

βρίσκεται ως συνδυασμένος συνολικός εργάτης, ο οποίος "διατηρεί σε λειτουργία την επιχείρηση" ως τέτοιος δηλ. συλλογικά. Δεν εξαρτάται πια από τα ατομικά του προσόντα.²

Γι' αυτό το λόγο στους αγώνες του το προλεταριάτο των μηχανών μπορεί να αναφέρεται μόνο σε συλλογική γνώση, ικανότητες κτλ., οι οποίες κατ' αρχήν μπορεί να παρουσιάζονται πολύ σκόρπιες. Η συλλογική υποκειμενικότητα, την οποία κατακτά η τάξη, είναι όμως πάντοτε μια ανταγωνιστική υποκειμενικότητα! Οι εργάτες δημιουργούν την αυτονομία τους ενάντια στο κεφάλαιο μόνο, με το να κρατούν στον αγώνα τους, αυτό που σύμφωνα με το περιεχόμενο τους λέγεται κοινωνικοποίηση της εργασίας: απώθηση της εργασίας ως κοινωνική ρυθμιζόμενη αρχή, ξεπέραςμα της εργασίας! Δεν υπάρχει ταξική υποκειμενικότητα χωρίς τον αγώνα κατά της εργασίας.

Οι απαρχές του Τεύλορ: η συμπεριφορά των εργατών και η επιστήμη της εργασίας

Το βασικό πρόβλημα, στο οποίο πρέπει να σταθεί ο τεύλορισμός, συνίσταται στην πολιτική εξατομίκευση των εργατών κατά τη διάρκεια της αυξανόμενης και όλο και πιο σημαντικής για το κεφάλαιο συνεργασίας τους στην παραγωγική διαδικασία. Γι' αυτόν το λόγο ο τεύλορισμός δεν αντιτίθεται στους εργάτες σαν εντελώς ξένη δύναμη και σαν γυμνός καταναγκασμός, αλλά σκοπεύει στο εξής: οι εργάτες να φέρουν όλο και περισσότερη ευθύνη για την εκμετάλλευσή τους, και να συνεισφέρουν τις παραγωγικές τους ικανότητες για το κεφάλαιο. Και γι' αυτό ο τεύλορισμός είναι αναγκασμένος, να λαμβάνει υπόψη και να στρέφει τη συγκρουσιακή συμπεριφορά των εργατών, προσπαθώντας να απομονώνει τα διάφορα στοιχεία του ανταγωνισμού και να τα χρησιμοποιεί.

Ο Τεύλορ και οι άλλοι θεμελιωτές των επιστημών της εργασίας παίρνουν την αφετηρία τους από το "χασομέρι" των εργατών, από την άρνηση και συλλογική οργάνωσή τους στη θέση εργασίας. Στα μεγάλα εργοστάσια οι εργάτες κατευθύνουν την παραγωγική συνεργασία τους εναντίον των επιστημόνων (αυτό είναι που ο Τεύλορ χαρακτηρίζει ως συστηματικό χασομέρι, σε αντίθεση με το φυσικό). Λόγω της αυθαιρεσίας και της τρομοκρατίας από την κυριαρχία των επιστημόνων ξέσπασαν απεργιακά κινήματα όπως το 1894 στην Pullmann ή το 1919 στην U.S. Steel. Οι "επιστημονικοί μάντζερ" θα αντιληφθούν με ακρίβεια αυτή τη δυσλειτουργία του συστήματος των αρχιτεχνιτών και θα κριτικάρουν τη στρατιωτική τάξη που κυριαρχούσε στα εργοστάσια, δηλ. την ανεξάρτητη εξουσία των αρχιμαστόρων. Το κύρος των μαστόρων δεν ήταν πλέον

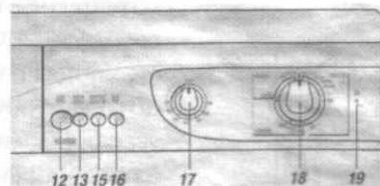
“αναγνωρισμένο” από τους εργάτες, και η διαπραγμάτευση για τον μισθό και το ακρόντ (εργασία με το κομμάτι) δε λειτουργούσε πλέον σαν φετίχ της “δίκαιης ανταλλαγής” αλλά μετατράπηκε σε διαρκή συγκρουσιτικότητα. Επειδή η αυθαιρεσία των αρχιτεχνιτών, που αφορά την εργασία και τον μισθό, θα γίνει ξεκάθαρη ως αυθαιρεσία και κυριαρχία του κεφαλαίου, οι Τέυλορ και Σία θα αναπτύξουν μια νέα μορφή αυθαιρεσίας του κεφαλαίου, η οποία αποκτά μια γενική και αντικειμενική μορφή: ο επιστημονικός καθορισμός των εργασιακών δραστηριοτήτων και των προερχόμενων εξ αυτών μισθών. Συνθέτοντας και καθορίζοντας τις δραστηριότητες της εργασίας φαινομενικά πλήρως από το κεφάλαιο, χωρίς οποιαδήποτε προσφυγή σε μεταδιδόμενη εμπειρία και επιδεξιότητα, η παραγωγικότητα αυτή φαίνεται να ανήκει μόνο στο κεφάλαιο. Οι εργάτες πρέπει μόνο να υποτάσσονται και να προσαρμόζονται στις “εντολές” του. Αυτό το φετίχ του κεφαλαίου μπορεί να εξαφανίζει το γεγονός, ότι η “προσαρμογή”, δηλ. η ικανότητα του εργάτη να εκτελεί τις προφασιζόμενες εργασίες, να εκπληρώνει τους χρόνους παραγωγής ή να τα βγάζει πέρα με τις μηχανές, απεικονίζει τη νέα δημιουργικότητα και τα νέα προσόντα, στα οποία το κεφάλαιο δίνει εντολές.

Τα πειράματα αυτά απέτυχαν άμεσα. Η συγκεκριμένη πρακτική του μάνατζμεντ, που αναπτύχθηκε από τον Τέυλορ, δεν επικράτησε στις ΗΠΑ. Από τη μία, επειδή οι εντολές του κεφαλαίου για την εκτέλεση της εργασίας δεν απέκτησαν μια εμπράγματη, πάγια μορφή (όπως αργότερα στην αλυσίδα συναρμολόγησης - και το κεφάλαιο δεν μπορούσε να τοποθετεί δίπλα σε κάθε εργάτη έναν μικρό Τέυλορ, που να δίνει οδηγίες, όπως είχε κάνει ο Τέυλορ με τον Schmidt, τον δικό του εργάτη-πρότυπο!). Από την άλλη, επειδή οι εργασιακές οδηγίες καθεαυτές συμπεριφέρονταν ακόμη σαν αρχιτεχνίτες, που ήθελαν να επιβάλλουν στους εργάτες ένα νέο σύστημα. Μολονότι τόνιζαν συνεχώς τη σπουδαιότητα της κοινής συναίνεσης, τη σημασία της συνεργασίας των εργατών, δημιουργούσαν νέα σημεία σύγκρουσης και διοικούσαν έτσι τις προσπάθειες των εργατών εκ του παραλόγου. Όμως στην περαιτέρω διαδικασία το κεφάλαιο χρησιμοποίησε αυτές τις πρώτες απόπειρες. Στο βαθμό που τα μηχανήματα παραγωγής συμπληρώνονταν από έναν γραφειοκρατικό μηχανισμό, από την λεπτομερή και αντικειμενοποιημένη ρύθμιση της κυριαρχικής δομής, και στο βαθμό που τα συνδικάτα συμμετείχαν στις επιτροπές καθορισμού του ακρόντ δηλ. στο “επιστημονικό μάνατζμεντ”, οι τεύλορικοί συλλογισμοί μπόρεσαν να ξεδιπλώσουν την αποτελεσματικότητά τους.

Δεκαετία του '70: “Εξανθρωπισμός” ως νέα ενσωμάτωση της ζωντανής εργασίας

Στους εργοστασιακούς αγώνες των αρχών της δεκαετίας του '70, η εργατική τάξη είχε αρχίσει να αδιαφορεί για τις ρατσιστικές γραμμές διάσπασης. Η σχεδιασμένη περιστροφή των μεταναστών κατέρρεε από τα τέλη της δεκαετίας του '60, επειδή οι ξένοι εργάτες εξαργύρωναν την επιθυμία τους για ζωή εδώ, μέσα από τη μετοίκηση της οικογένειας, την έξοδο από τις εργατικές εστίες κτλ. Η τεχνική σύνθεση της εργατικής τάξης, κυρίως στα κέντρα συναρμολόγησης, όπου το κεφάλαιο συγκέντρωνε δεκάδες χιλιάδες εργάτες και τους υπέτασσε σε μια ομοιόμορφη οργάνωση της εργασίας, είχε γίνει η βάση των εργοστασιακών ανταρσιών και μιας εργατικής συμπεριφοράς ενάντια στην εκμετάλλευση. Οι διάφορες αναδιαρθρώσεις στην οργάνωση της εργασίας - που δημοσίως παρουσιάζονταν με αποτελεσματικό τρόπο υπό τον τίτλο “εξανθρωπισμός”- ήταν πειράματα, με σκοπό να ανακαλύψουν, το πώς οι διάφορες μορφές της κριτικής των εργατών μπορούσαν να διασπαστούν και να ενσωματωθούν. Πότε πότε τα πειράματα αυτά αποτύχαιναν, διότι έπεφταν θύμα προλεταριακής χρήσης. Το πως ακριβώς οι καπιταλιστικοί σχεδιαστές έβλεπαν τη σχέση ανάμεσα στο σχεδιασμό της εργασίας και την ταξική σύνθεση, θέλουμε να το δείξουμε σε μια μελέτη για τις νέες εργασιακές δομές στη Bosch, η οποία βασιζόταν στην έρευνα επιχειρήσεων σε μια βιομηχανική περιοχή³. Η εργασία στη βιομηχανία είχε γίνει “μη ελκυστική”. Στο εξεταζόμενο χρονικό διάστημα 1964 έως 1974, οι βιομηχανικές επιχειρήσεις δεν θα καταφέρουν να στρατολογήσουν διαρκώς “αρσενικούς βιομηχανικούς εργάτες” με σκοπό την “αναζωογόνηση του μόνιμου προσωπικού”. Όμως και οι χωμένοι στις βιομηχανικές επιχειρήσεις μετανάστες εργάτες θα προσπαθήσουν, να αποφύγουν την ενσωμάτωσή τους στη βιομηχανική εργασία⁴.

Η ταξική σύνθεση θα αλλάξει ριζικά μέσα από τη διάσπαση των εργασιακών δομών στην παραγωγική διαδικασία, με σκοπό να νεκρώσουν τη συγκρουσιτικότητα και τη στάση του μαζικού εργάτη για άρνηση της εργασίας. Ταυτόχρονα όφειλαν να εκμεταλλευτούν περισσότερο τις παραγωγικές ικανότητες των εργατών και να τους φορτώσουν την ευθύνη και την οργάνωση της εκμετάλλευσής τους. Ξεκινώντας από την αναδιάρθρωση της παραγωγής σχηματίζονται ύστερα διαφορετικές εργασιακές δομές και τμήματα παραγωγής, οι λεγόμενες “ομάδες-στόχοι στην αγορά εργασίας”. (Μια γυναίκα δεν είναι εκ φύσεως νοικοκυρά, η οποία εμφανίζεται



στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενη μερικής απασχόλησης ή ως οικιακή εργάτρια, αλλά δημιουργείται από την εκμεταλλευτική πολιτική του κεφαλαίου!)⁵

Δεκαετία του '80: Οι νέες εργασιακές δομές - ειδικευση και διαμελισμός της εργασίας

Οι νέες εργασιακές δομές στα κέντρα συναρμολόγησης αποτελούν καταρχάς ανασταλτήρα, με σκοπό να κάνουν τα διάφορα βήματα της συναρμολόγησης ανεξάρτητα το ένα από το άλλο μέσα στη χρονική ροή. Αντί της κλασσικής γραμμής συναρμολόγησης εγκαθίστανται συστήματα κυκλοφορίας: μεμονωμένα τμήματα συναρμολόγησης ή κατασκευές εκτελούνται από μικρές ομάδες εργασίας - η δομή αυτή χαρακτηρίζεται επίσης ως νησίδα ή φωλιά συναρμολόγησης. Πάνω σ' αυτό εξηγούν οι επιστήμονες της Bosch: Με τις νέες δομές περιορίζεται η επιρροή, που έχει στην κερδοφορία η διακύμανση της απασχόλησης και η (εσκεμμένη ή μη) απουσία του προσωπικού από την εργασία. Διότι "η επιχείρηση γίνεται πιο ανεξάρτητη από την παρουσία του εργατικού δυναμικού. Στη συνηθισμένη γραμμή συναρμολόγησης η απουσία ενός εργαζόμενου προκαλεί δυσκολίες. Στο σύστημα κυκλοφορίας το εργατικό δυναμικό δεν "παρακλύεται" από την απουσία κάποιου. Όποιος είναι παρών, μπορεί (και πρέπει) να εργαστεί". Και οι μορφές αγώνα (προερχόμενες από απεργίες, σαμποτάζ κτλ. στα διάφορα εργοστασιακά τμήματα), στη διάρκεια των οποίων όλο το σύστημα παραγωγής παρέλυε, χάνουν την αποτελεσματικότητά τους: "Η τεχνο-οργανωτική ερμηνεία των συστημάτων εργασίας γίνεται τόσο ελαστική, ώστε οι διακοπές στη λειτουργία (βλάβες) δε μεταδίδονται, αλλά καταλαγιάζουν και εξαλείφονται". Επιπλέον αυτά τα συστήματα εργασίας κάνουν δυνατή για το κεφάλαιο, την ελαστική μεταχείριση του εργατικού δυναμικού: "Η παραγωγική δυναμικότητα του προσωπικού στο σύστημα κυκλοφορίας μπορεί να παραλλάσσεται ανάλογα με την κατάσταση παράδοσης στα διάφορα προϊόντα... Η παραγωγική ικανότητα του προσωπικού μπορεί να ανασυγκροτείται ή να ελαττώνεται βήμα προς βήμα ανάλογα με τις ανεκτέλεστες παραγγελίες".⁶

Εξουδετέρωση των δυνατοτήτων αγώνα, απομόνωση μεταξύ των εργατών, αποσύνθεση των μέχρι τώρα αγωνιστικών δομών. Όμως στην πλευρά αυτής της καταστολής το κεφάλαιο είναι αναγκασμένο να θέτει επίσης νέες μορφές ενσωμάτωσης, αναγνώρισης της κεφαλαιακής σχέσης μέσω των εργατών. Αποσύνθεση σημαίνει πάντοτε νέα σύν-θεση και μάλιστα κοινωνική επανασύνθεση της τάξης. Το

κεφάλαιο δεν στοχεύει απόλυτα στην καταστροφή των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των εργατών, αλλά σε μια παραγωγική συνεργασία των εργατών, που λειτουργεί υπέρ της διαδικασίας αξιοποίησης. Προς τούτο πρέπει πρώτον να σταθεροποιηθεί εκ νέου η δέσμευση των εκμεταλλευόμενων στην εργασία - με διαφοροποιημένο τρόπο - και δεύτερον να οργανωθεί εκ νέου η παραγωγική συνεργασία σε ελεγχόμενες από το κεφάλαιο μορφές.

1. Οι επιστήμονες της Bosch συζητούν την υποκειμενική δέσμευση στην εργασία, με το να διαχωρίζουν την "προσωπική" από την "τεχνική" παραγωγικότητα της εργατικής δύναμης" και να παρατηρούν ανεξάρτητα την ανάπτυξη της πρώτης. Ήδη κάτω από τις συνθήκες της παραγωγής στη γραμμή συναρμολόγησης ανατίθενταν στους εργάτες όλο και περισσότερα καθήκοντα για τη διατήρηση της παραγωγικής διαδικασίας και έτσι για την οργάνωση της δικιάς τους εκμετάλλευσης. Για να μπορούν να εκπληρώνουν αυτά τα επιπλέον καθήκοντα, εξαναγκάζονταν, να υπερβαίνουν την κάθε εργασία που τους ανατίθετο (σαν εξάρτημα των μηχανών) και να κάνουν πράγματα, για τα οποία δεν ήταν υποχρεωμένοι. Μετά τις ανταρσίες του εργάτη-μάζα οι επιστήμονες της εργασίας θα προσπαθήσουν να αναφέρουν συνειδητά αυτήν την αντιφατικότητα ανάμεσα στην πραγματικά εκχωρούμενη στους εργάτες ευθύνη και στην ταυτόχρονη εξατομίκευσή τους, στην άκαμπτη αλυσίδειά τους στο ρυθμό των μηχανών. Για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας του προσωπικού αξιώνουν μια "αποσύνδεση" της εργασίας από την τεχνική σχέση παραγωγής, με σκοπό να βολιδοσκοπήσουν τη συμμετοχική ικανότητα των εργατών. Η ειδική αυτή αποσύνδεση από την αλυσίδα συναρμολόγησης ως τεχνική συνοχή του εργοστασίου, περιέχει συγχρόνως ένα νέο "διαμελισμό" της εργασίας - ωστόσο εντελώς διαφορετικό απ' αυτόν, που αναφέρεται στη συνηθισμένη κριτική του τεϋλορισμού. Εδώ διαμελίζεται το παραγωγικό σύνολο των εργατών, το οποίο είχε αναγνωρίσει τη συνεργασία του κατά μήκος της γραμμής συναρμολόγησης. Ο συνολικός εργάτης είχε διασπάσει τη φενάκη, σύμφωνα με την οποία οι λεπτομερείς δραστηριότητες των εξατομικευμένων εργατών καταρρέουν εξαιτίας της τεχνικής σχέσης. Γι' αυτό το λόγο στη θέση των μεγάλων, συνεκτικών γραμμών παραγωγής εισέρχονται "νησίδες", "φωλιές" ή ομάδες, οι οποίες εκτελούν μια κλειστή πορεία παραγωγής και των οποίων η σύνδεση με τα άλλα παραγωγικά τμήματα καλύπτεται με νέο τρόπο ως "θαύμα της τεχνολογίας".

2. Οι νησίδες παραγωγής σχηματίζουν μόνο την τεχνική προϋπόθεση, για να επιβάλλουν



SHÉLIK & L.

στους απομονωμένους κατ' αυτόν τον τρόπο εργάτες καινούριες, καλύτερα ελεγχόμενες μορφές συνεργασίας. Η μελέτη της Bosch καλεί τους επιστήμονες της εργασίας να συμπεριλάβουν στους σχεδιασμούς τους μέτρα εργασιακής οργάνωσης, με τα οποία "θα επηρεασθούν, αν όχι θα δημιουργηθούν κοινωνικά συστήματα". Προτείνουν τη διαμόρφωση "μικρότερων, βατών συστημάτων", όπως προκύπτουν στην ομαδική εργασία ή στις εταιρικές θέσεις εργασίας: "Εκεί όπου π.χ. μέσα από τη χωρική διάταξη γίνεται δυνατή η "οπτική επαφή" ανάμεσα στα "μέλη της ομάδας" (δηλ. μια διαρκή αμοιβαία επιτήρηση), υπάρχουν ιδιαίτερα ευνοϊκές προϋποθέσεις για επικοινωνία και για αλληλεπίδραση, οι οποίες προωθούν τη δημιουργία μιας ανάλογης (δηλ. υποκειννούμενης) εργασιακής ατμόσφαιρας" (μελέτη της Bosch). Σε μιαν άλλη αναφορά για ένα πείραμα ομάδων στη γραμμή συναρμολόγησης αναφέρονται τα εξής: "Εδώ επιδιώκεται ο αυτοελεγχος της ομάδας, μετατίθοντας την ευθύνη για τη δραστηριότητα και την οργάνωσή της στους εργαζόμενους".

... και ξανά η παλιά φενάκη: Τεχνική

Οι νέες τεχνολογίες αναπτύσσουν την κοινωνικότητα της εργασίας στον ίδιο βαθμό, που φρετιχοποιούν αυτήν την κοινωνικότητα σαν "τεχνική νοημοσύνη", "τεχνική επικοινωνία" κτλ. Οι κοινωνικές σχέσεις, που συνάπτουν οι εργάτες κάθε μέρα συναναστρεφόμενοι με αυτές τις τεχνολογίες και που οι ίδιοι παράγουν, αντιτίθενται σ' αυτούς σαν η έτοιμη μορφή της "αυτοματοποιημένης" παραγωγής του κεφαλαίου. Αυτή είναι γενικά η σημασία των μηχανών, της νεκρής εργασίας στον καπιταλισμό: "Στη μανιφακτούρα η υποδιαίρεση της κοινωνικής εργασιακής διαδικασίας είναι καθαρά υποκειμενική, συνδυασμός λεπτομερειακών εργασιών. Στο σύστημα των μηχανών η μεγάλη βιομηχανία κατέχει έναν αρκετά αντικειμενικό οργανισμό παραγωγής, τον οποίο ο εργάτης βρίσκει ως έτοιμη υλική συνθήκη παραγωγής. Στην απλή και μάλιστα στην καθορισμένη μέσω του καταμερισμού της εργασίας συνεργασία, η εκτόπιση του μεμονωμένου εργάτη από τον κοινωνικοποιημένο εμφανίζεται πάντα περισσότερο ή λιγότερο τυχαία. Οι μηχανές ... λειτουργούν μόνο στα χέρια της άμεσα κοινωνικοποιημένης ή από κοινού εργασίας. Ο συνεργατικός χαρακτήρας της εργασιακής διαδικασίας γίνεται λοιπόν τώρα επιβεβλημένη τεχνική αναγκαιότητα λόγω της φύσης του μέσου εργασίας". (Μαρξ, Kapital I, S. 407).

Με τις ουτοπίες του για το "εργοστάσιο χωρίς ανθρώπους" το κεφάλαιο διακηρύσσει την περίσσεια των εργατών για τη διαδικασία αξιοποίησής του. Χαρακτηριστικό είναι το

διμερές άρθρο για το "εργοστάσιο του μέλλοντος" στη *Wirtschaftswoche* (Nr 42 και 43/1984). Στο πρώτο μέρος δηλώνεται λακωνικά: "Ο άνθρωπος είναι περιττός", έτσι στο δεύτερο μέρος το άρθρο αναλογίζεται τα πραγματικά προβλήματα: "Ο άνθρωπος γίνεται υπολειπόμενος παράγοντας, βέβαια όχι τόσο παραμελημένος, τουλάχιστον η ποιότητα της παραγωγής ακόμα και σε ένα ελαστικό σύστημα παραγωγής εξαρτάται πάντα από τον άνθρωπο που χειρίζεται τη μηχανή. Αυτός πρέπει να προσέχει τις ιδιαιτερότητες των υλικών παραγωγής, για να επεμβαίνει στη διαδικασία σε περίπτωση ανάγκης. Πρέπει να διακρίνει κάθε βλάβη στη λειτουργία των μηχανών και να την εξουδετερώνει. Αν δεν ανταποκρίνεται σ' αυτά τα καθήκοντα, ο χρόνος χρήσης μειώνεται - και μαζί μ' αυτόν η αποδοτικότητα του συστήματος. Όσο πιο αυτοματοποιημένη - και έτσι πιο ακριβή - είναι λοιπόν η παραγωγή, τόσο υψηλότερη είναι η σημασία του ανθρώπου". Αντίστοιχα εδώ και κάποια χρόνια στα σχετικά με το μάνατζμεντ περιοδικά συζητιέται, ότι η πολιτική για το προσωπικό είναι η αποφασιστική στενωπός για την περαιτέρω ορθολογικοποίηση.

Καθήκον μας δε μπορεί να είναι, το να συνάδουμε στον γενικό θρήνο για την περίσσεια των εργατών. Το κεφάλαιο, με το να υποτάσσει όλο και περισσότερους εργάτες στην τεχνολογικά επαναστατικοποιημένη διαδικασία παραγωγής του, τους εξαναγκάζει στην παραγωγική συνεργασία, αν και προσπαθεί, συγχρόνως και για την ώρα επιτυχώς, να κλείσει τις κοινωνικές σχέσεις μέσα στις νησίδες αυτοματοποίησης, στις μικρές επιχειρήσεις και στην κατοίκον εργασία. Μόνο από την αντίφαση αυτή θα μπορέσουν οι εργάτες να ξανακερδίσουν μια συνειδηση της ανταγωνιστικής τους δύναμης. Δεν υπάρχουν έρευνες, που να εξετάζουν από την εργατική θέση τη δραστηριότητα και τη συνεργασία των εργατών στους αυτοματοποιημένους κύκλους παραγωγής. Αυτές πρέπει να είναι κεντρικό συστατικό στοιχείο του σχεδίου μας "στρατευμένη έρευνα".

Σημειώσεις:

1. Η κεντρική αφετηρία της επαναστατικής θεωρίας είναι, το να δούμε την αντίθεση μέσα στην εργασία και από κει να περιγράψουμε την ταξική πάλη ως αγώνα κατά της εργασίας. Εδώ συνίσταται η διαφορά από τις μερικές επικρίσεις της καπιταλιστικής κοινωνίας. Τα ρεφορμιστικά θεώρημα γκρινιάζουν για τις άδικες σχέσεις κατανομής είτε του πλούτου είτε όπως πάντα σε καιρούς ανεργίας, της εργασίας. Μια άλλη παραλλαγή είναι η αγανάκτηση για τη



Go, PILSEN

μονοτονία και την ηλιθιότητα της εργασίας στον καπιταλισμό, το παράπονο για την καταστροφή της υποκειμενικότητας και της προσωπικότητας. Σ' αυτό αντιπαραβάλλεται η χαλκομανία μιας ανθρώπινης και γεμάτης νόημα εργασίας. Ενώ ο ρεφορμισμός αγωνίζεται υπέρ της δικαιοσύνης της διανομής, με σκοπό να νομιμοποιήσει και να μπορέσει να επιβάλλει όσο καλύτερα γίνεται τον τρόπο παραγωγής και τον καταναγκασμό της εργασίας, η δεύτερη άποψη καταλήγει στον "αγώνα για τη χαρά της εργασίας" ή - όπως λέγεται σήμερα - στον "εξανθρωπισμό της εργασίας". Μολονότι εδώ ασκείται μια κριτική στην εργασία, αυτή η κριτική ανατρέπεται από στρατηγικές κινήτρων του κεφαλαίου, οι οποίες παροτρύνουν τους εργάτες να συμμετέχουν αυξημένα στην εκμετάλλευσή τους.

2. Μ' αυτό δε θέλουμε να κατακυλήσουμε στην παλιά παρεξήγηση, ότι στο εργοστάσιο προκύπτει ήδη η συλλογική υποκειμενικότητα, ότι κατά κάποιον τρόπο αυτόματα μεγαλώνει η βάση της κομμουνιστικής κοινωνίας. Η προσπάθεια για μια άμεση και θετική αναφορά στον τρόπο κοινωνικοποίησης του κεφαλαίου, κυριαρχεί σε όλη την 2η και 3η Διεθνή, η οποία έτσι στεκόταν εμπόδιο σε μια επαναστατική ανατροπή των παραγωγικών σχέσεων: "Έτσι όπως σήμερα σε μια μεγάλη βιομηχανική επιχείρηση, η παραγωγή και η πληρωμή του μισθού μάλλον επιστεγάζονται και ρυθμίζονται βάσει σχεδίου, έτσι πρέπει να συμβαίνει και σε μια σοσιαλιστική κοινωνία, η οποία δεν είναι παρά μια μοναδική, γιγαντιαία βιομηχανική επιχείρηση". (Κάουτσκι)

3. Η μελέτη της Bosch δημοσιεύθηκε στο: "Ανθρωποδίκαιη εργασία - Ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ έρευνας και επιχειρηματικής πράξης", εκδιδόμενη το 1976 από το εποπτικό συμβούλιο ορθολογικοποίησης της γερμανικής οικονομίας. Εκεί βρίσκονται επίσης μια σειρά παραδειγμάτων, στα οποία αναφερόμαστε. Υποσημείωση του 2005: Radicke F./ Rohne H./ Schmid R./ Wexlberger L: "Συστήματα εργασίας με νέα εργασιακή διάρθρωση". Ο Wexlberger ήταν τότε διευθυντής εργασιακής οικονομίας στο εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο (HWB), και το 1981 έγινε διευθυντής του κεντρικού τμήματος σχεδιασμού της εργασίας στη Siemens. Βλέπε επίσης Doerken, Wilhelm: "Ενσωμάτωση διαδικασιών με κίνητρα στο σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας" - Διατριβή στο πολυτεχνείο του Βερολίνου το 1975, η οποία προτάθηκε και κατέστη δυνατή από τον Wexlberger. Βλέπε άρθρο και συνέντευξη για το εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο (HWB).

4. Σε όλη τη μελέτη η αντιπαράθεση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας περιγράφεται σαν σχέση ζήτησης-προσφοράς στην αγορά εργασίας, αν και στους συγγραφείς δε διέφευγε μάλλον το γεγονός, ότι οι εργάτες πάλευαν με συλλογικές ενέργειες κατά του κεφαλαίου, και συνεπώς δε συμπεριφέρονταν ακριβώς με τον τρόπο της αγοράς. Όμως κατ' αυτόν τον τρόπο αποπολιτικοποιείται εκ των προτέρων η ανεπτυγμένη εδώ στρατηγική του κεφαλαίου. Η πολιτική σύγκρουση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας δεν εμφανιζόταν σε κανένα χωρίο. Οι επιστήμονες της εργασίας υπάγουν στη θεωρία τους πάντα αυτό, που αποτελεί στόχο των πρακτικών προσπαθειών τους: την πολιτική εξατομίκευση της τάξης!

5. Η αγορά εργασίας αντανάκλα μόνο τις νέες συνθέσεις της τάξης στην εργασιακή διαδικασία. Δεν

είναι αφετηρία της αναδιάρθρωσης, όπως αυτό ισχυρίζονται οι αστικές τμηματοποιημένες αναλύσεις και οι οποίες παραποιούν τις πραγματικές σχέσεις.

6. Με βάση τη μελέτη της Bosch παρουσιάζουμε εδώ τις προτάσεις των επιστημόνων της εργασίας για την αποκέντρωση των μεγάλων γραμμών παραγωγής στο εσωτερικό του εργοστασίου. Αυτό όμως είναι μόνο μια στιγμή του θρυμματισμού των παραγωγικών κύκλων σε όλα τα επίπεδα: μοίρασμα της παραγωγής σε διάφορα συστατικά μέρη σε όλο τον κόσμο· διάσπαση των μεγάλων εργοστασίων σε μικρότερες μονάδες· μεταφορά συγκεκριμένων τμημάτων εργασίας σε υπερβολαβίες και μικρές επιχειρήσεις· η νέα κατοίκον εργασία, που συνδέεται μέσω της πληροφοριακής τεχνολογίας με τις κεντρικές διοικήσεις της παραγωγής.

Ότι αυτές οι στρατηγικές της αποκέντρωσης είναι μια άμεση απάντηση του κεφαλαίου στην ατίθαση συμπεριφορά των εργατών, το αποδεικνύει ένα άρθρο για τη σμίκρυνση του μεγέθους των επιχειρήσεων στις ΗΠΑ, που κυκλοφόρησε στο *Business Week* (*Small is beautiful now in manufacturing*, BW 22.10.1984). Εκεί ο αντιπρόεδρος της Hewlett-Packard αναφέρεται στο, ότι τα προβλήματα με το εργατικό δυναμικό (*people related factors*) ήταν ο βασικός λόγος για τη μετάβαση σε μικρότερα εργοστάσια. Στις ΗΠΑ και τη Μεγάλη Βρετανία η απώλεια σε ημέρες εργασίας λόγω απεργιών και απουσίας από τη δουλειά, αυξανόταν στην πράξη παράλληλα με την αύξηση του μεγέθους των εργοστασίων. Σύμφωνα με νεότερες έρευνες φαίνεται, ότι σε εργοστάσια κάτω των 600 εργατών η παραγωγικότητα είναι υψηλότερη μέχρι και 50% απ' ό,τι σ' αυτά με πάνω από 4500. "Οι μεγάλες οργανωτικές δομές δεν έχουν μεγάλη επιτυχία, στο να ρουφούν και να χρησιμοποιούν από τους ανθρώπους τις λανθάνουσες ικανότητες".

Στην Ιταλία, στη FIAT, η διαδικασία αποκέντρωσης άρχισε άμεσα μετά την ανταρσία του εργάτη-μάζα. Το κεφάλαιο είχε ανακαλύψει την παραγωγικότητα των μικρών, βατών και δικτυομένων δομών, και την είχε αξιοποιήσει υπέρ του εκβιασμού της υπεραξίας, πολύ πριν αυτές οι δομές γίνουν αποδεκτές ως ιδεολογία των εναλλακτικών μέσα στην "Αριστερά".

7. Η ιδέα, ότι το κεφάλαιο μπορεί να αρνείται πλήρως τις κοινωνικές σχέσεις και να συνθέτει εντελώς από τα πάνω μια "ολοκληρωτική" διαλυμένη κοινωνικότητα με κομπιούτερ και πληροφοριακή τεχνολογία - "συρμάτινος κόσμος" - κάθεται πάνω στο μύθο της τεχνικής. Αυτό τον μύθο χρησιμοποιεί το κεφάλαιο κατά την επίθεσή του στην υπάρχουσα σύνθεση της τάξης. (για τη θέση αυτή βλ. "Verdopplung der Welt" στο *Autonomie* NF, Nr. 13)



“... το μόνο, που μπορούν να περιμένουν από μας...”

Ένα εργοστάσιο πλυντηρίων κλείνει.



Πόσο γρήγορα τελειώνει! Εδώ και περισσότερο από 40 χρόνια στη Δυτική Ευρώπη κατασκευάζονται μεγάλες οικιακές συσκευές σε μαζική βιομηχανική παραγωγή. Τώρα υπάρχουν εδώ μόνο λίγα εργοστάσια, τα περισσότερα εξ αυτών κλείνουν και/ή μετεγκαθίστανται.

Το γεγονός ότι διάφοροι κλάδοι πάνε σχεδόν πλήρως στο εξωτερικό, δεν είναι κάτι καινούριο. Το νέο είναι, ότι δε δημιουργείται κανένας νέος κλάδος, που να προσλαμβάνει μαζικά κόσμο. Από το 1990 μέχρι το 2003 μεταφέρθηκαν περίπου 330.000 θέσεις εργασίας από την Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας προς την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Δηλαδή γύρω στις 25.000 θέσεις το χρόνο. Λόγω της παγκόσμιας μετεγκατάστασης της παραγωγής περικοπώνονται ετησίως στη Γερμανία μέχρι και 50.000 θέσεις εργασίας. Σε περίπου 38 εκατομμύρια εργαζόμενους είναι κάτι περισσότερο από 0,1% ετησίως. Συγκρίνοντας: ήδη η ελαφρά ανοδική πορεία της οικονομίας το έτος 2000 προκάλεσε ένα πλεόνασμα 700.000 εργαζομένων.

Τα πρώτα πλυντήρια, ψυγεία και κουζίνες παράχθηκαν στην Ιταλία ως μαζικό βιομηχανικό προϊόν για τη (δυτικο-) ευρωπαϊκή αγορά, ήδη στα τέλη της δεκαετίας του '50/αρχές '60. Ακόμα κι όταν μέχρι τη δεκαετία του '70 οι εταιρείες που περιορίζονταν στην εθνική “τους” αγορά, ήταν πιο παραγωγικές, ήταν αναγκασμένες να επεκτείνονται. Κι αυτό γιατί απειλούνταν από επιχειρήσεις, που προσπαθούσαν να αναπληρώσουν με έναν επιθετικό ανταγωνισμό τιμών τα μαζικά προβλήματα ταξικής πάλης μέσα στην παραγωγή. Ειδικά η Bosch/Siemens (BSH=Bosch-Siemens-Hausgeraete) μεταλλάχθηκε σε “φτηνό έμπορο” στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '80, όταν στο εργοστάσιο κατασκευής πλυντηρίων στο Βερολίνο/Σπαντάου

(Hausgeraetewerk Berlin, HWB) έπρεπε να χειριστεί ποσοστά ελαττωματικής παραγωγής της τάξης του 15% και ένα ποσοστό ασθενών συχνά στο ίδιο ύψος. Τότε ενημερώναμε συχνά γι' αυτό το εργοστάσιο στο *Wildcat**. Επίσης πολλοί από μας κάποτε εργάστηκαν εκεί. Τώρα το εργοστάσιο αυτό θα κλείσει.

Ένας κλάδος μεταναστεύει

Στις περισσότερες ανεπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες εργάζονται ποσοστιαία λιγότεροι άνθρωποι στη βιομηχανία απ' ό,τι στη Γερμανία. Εδώ το μερίδιο των απασχολούμενων στη βιομηχανία το 2003 βρισκόταν, με 27%, πέντε ποσοστιαίες μονάδες πάνω απ' αυτό της Γαλλίας και σχεδόν 10% πάνω από τη Μεγάλη Βρετανία. Στις ΗΠΑ μάλιστα εργάζονται ακόμα λιγότεροι στη βιομηχανία. Αυτή είναι η ουσιαστική βάση του γεγονότος, ότι η Γερμανία γίνεται μονίμως παγκόσμιος πρωταθλητής στις εξαγωγές. Ωστόσο και στη Γερμανία το ποσοστό πέφτει διαρκώς τα τελευταία 15 χρόνια (το 1992 ανερχόταν ακόμη στο 35%).

Επίσης στη γερμανική βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών ο αριθμός των εργαζομένων μειώθηκε τα τελευταία 15 χρόνια περίπου κατά ένα πέμπτο (το 1991 ήταν 1.087.331, το 1993 ήταν 980.000, εκ των οποίων περίπου 74.000 στα νέα ομοσπονδιακά κρατίδια. Στα μέσα Ιουνίου του 2005 ήταν περίπου 810.000 απασχολούμενοι). Βέβαια βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών σημαίνει τα πάντα, από την παραγωγή ενός σεσουάρ για μαλλιά μέχρι την κατασκευή εργοστασίου ηλεκτρικής ενέργειας. Σημαντικότερες είναι οι μετατοπίσεις εντός του γενικού όρου “βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών”. Για παράδειγμα η μετατόπιση των “καφέ ειδών” (ηλεκτρονικά είδη διασκέδασης, ραδιόφωνα-τηλεοράσεις) έλαβε χώρα ήδη στις δεκαετίες του '70 και του '80 - στη διάρκεια των ετών άνθησης των “λευκών ειδών” (μεγάλες οικιακές συσκευές, πλυντήρια-ψυγεία κ.α.). Σήμερα οι συσκευές σταθερής τηλεφωνίας, οι οικιακές μικροσυσκευές, όπως μίξερ και συνολικά τα “καφέ είδη”, ουσιαστικά δεν κατασκευάζονται πλέον στη Γερμανία. Η ώθηση ορθολογικοποίησης στην

**Wildcat* 49, Φεβρουάριος 1990: άρθρο: “Gestern- Heute-Morgen und unsere Bauchschmerzen. ArbeiterInnenkaempfe in einer Berliner Fabrik”.

Wildcat 47, καλοκαίρι 1989: Συζήτηση: “Berlin: Arbeiter haben keine Laender” και μια συνέντευξη: “Den Leuten zeigen, wie sie kaempfen koennen”.

Wildcat 46, χειμώνας 1989: Συζήτηση: “... wer am Band auf unserer Seite steht”.

παραγωγή οικιακών συσκευών στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '80 και η αυξανόμενη διεθνοποίηση και συγκέντρωση του κλάδου από τα μέσα της δεκαετίας του '90, οδήγησαν στη σταθερή κατάργηση θέσεων εργασίας στη Γερμανία (στις αρχές του '90 σε αύξουσες πωλήσεις, έκτοτε πέφτουν και οι πωλήσεις).

Η παραγωγή πλυντηρίων στη Γερμανία ανήλθε από 1,6 εκατ. κομμάτια το 1982 σε 2,8 εκατ. κομμάτια το 1992 (αριθμός ρεκόρ στο μπουμ της επανένωσης). Μεταξύ 1987 και 1989 οι αμερικανικές εταιρείες εισήλθαν στην ευρωπαϊκή παραγωγή οικιακών συσκευών, η Whirlpool είχε εξαγοράσει π.χ. τις Philips και Bauknecht. Στις αρχές της δεκαετίας του '90 η Bosch/Siemens αγόρασε ισπανικούς και τουρκικούς κατασκευαστές οικιακών συσκευών. Έπειτα η Electrolux εξαγόρασε ιταλικές φίρμες και τη γερμανική AEG, και από τότε είναι ηγέτης στην παγκόσμια αγορά. Η BSH είναι το νούμερο τρία παγκοσμίως (με περισσότερους από 34.000 εργαζόμενους σε όλο τον κόσμο, στη Γερμανία έχει ακόμη 14.000 - πριν από τρία χρόνια ήταν πάνω από 16.000). Στο εξωτερικό φτιάχνει περισσότερο από τα 3/4 του κύκλου εργασιών της (6,8 δισ. ευρώ). Από τα 42 εργοστάσια και εγκαταστάσεις επτά βρίσκονται ακόμη στη Γερμανία, τα άλλα βρίσκονται σε Ισπανία, Ελλάδα, Λατινική Αμερική, ΗΠΑ, Πολωνία, Κίνα και στην Τουρκία.

Εδώ και μερικά χρόνια η Τουρκία είναι μάλλον παγκοσμίως ο σημαντικότερος τόπος παραγωγής για "λευκά είδη". Το έτος 2002 ο τουρκικός όμιλος Arcelik εξαγόρασε την Blomberg (την τελευταία γερμανική κατασκευάστρια οικιακών συσκευών πέραν της Miele, η οποία μέχρι τώρα παρήγαγε αποκλειστικά μέσα στη Γερμανία), μετά από δύο χρόνια η παραγωγή πλυντηρίων της Blomberg στη Γερμανία αναστάλλη. Και η Miele, που πλάσαρε τα (ακριβά) προϊόντα της με το ισχυρό επιχείρημα "Made in Germany", σκοπεύει μέχρι το 2007 να καταργήσει το ένα δέκατο των 11.000 θέσεων στη Γερμανία. Αυτή τη στιγμή και οι βασικοί τομείς της παραγωγής οικιακών συσκευών μετεγκαθίστανται (π.χ. εδώ και περίπου 15 χρόνια οι συσκευές ψύξης θεωρούνται τεχνολογικά ώριμες, εδώ δεν αναμένεται πλέον καμιά μεγάλη πρόοδος. Στα πλυντήρια η πτώση των καταναλωτικών αξιών, η αύξηση της ποσότητας ρούχων και η προσαρμογή σε ηλεκτρονικούς χειρισμούς, αποτελούσαν τα τελευταία χρόνια ακόμη καινοτομία. Στο μέλλον θα υπάρξουν μόνο βαθμιαίες βελτιώσεις). Αυτό που συνέβη στη Γερμανία με τα καφέ είδη, συνέβη στη Γαλλία π.χ. με την παραγωγή ψυγείων (το 1960 υπήρχαν εκεί 20 κατασκευαστές ψυγείων, το 1967 τέσσερις κατασκευαστές κάλυπταν τα 3/4 της αγοράς, το 1976 η Thomson-Brandt είχε απομείνει ως

μοναδικός παραγωγός ψυγείων, από το 1993 δεν κατασκευάζονται πλέον ψυγεία στη Γαλλία). Εν τω μεταξύ έφτασε η ώρα για την παραγωγή ορθίων πλυντηρίων, σε περίπου δύο χρόνια δεν θα παράγονται πλέον στη Γερμανία τέτοια πλυντήρια.

Εκτός από το εργοστάσιο της Miele στο Guetersloh, στη Γερμανία υπάρχουν ακόμη τρισήμισια μέρη παραγωγής πλυντηρίων: της Bauknecht στο Schorndorf - "απειλούμενο", της AEG στη Νυρεμβέργη - "απειλούμενο", της Bosch/Siemens στο Βερολίνο και στο Nauhen που βρίσκεται κοντά στο Βερολίνο. Το εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο θα κλείσει στα τέλη του 2006. Επίσημα λένε ότι το εργοστάσιο στο Nauhen θα παράγει τη νέα γενιά πλυντηρίων. Όμως μπορούμε αμφιβάλλουμε για το, ότι το Nauhen δε θα υπάρχει για πολύ καιρό ακόμη σαν τόπος παραγωγής. Η απόφαση "υπέρ του Nauhen" βρίσκεται σε στενή χρονική σχέση με την αύξηση των επιδοτήσεων από το κρατίδιο του Βρανδεμβούργου.

Κρίση της παραγωγής

Τα τελευταία 40 χρόνια στην παραγωγή οικιακών συσκευών απασχολήθηκε η χαρακτηριστική σύνθεση του μαζικού εργάτη: ανειδίκευτοι εργάτες/ριες της αλυσίδας συναρμολόγησης, οι οποίοι είχαν στρατολογηθεί από τον αγροτικό πληθυσμό. Περίπου ένα τέταρτο εξ αυτών ήταν γυναίκες, και μέχρι 90% μετανάστες. Αυτό το ντεπόζιτο εργατικού δυναμικού είναι εξαντλημένο στη Δυτική Ευρώπη εδώ και πολύ καιρό. Χαρακτηριστικό είναι π.χ. ότι στο εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο δεν εργάζονται εργάτες τουρκικής καταγωγής τρίτης γενιάς. Γι' αυτούς τους μετανάστες αυτού του είδους η εργοστασιακή εργασία είναι εντελώς αδιάφορη. Οι επιχειρηματίες μπορεί να κερδίζουν ένα σύντομο χρονικό προβάδισμα, με το να στήνουν εργοστάσια σε μια αγροτική περιοχή με υψηλή ανεργία στην Ανατολική Ευρώπη. Τα μέρη αυτά όμως βρίσκονται σε βιομηχανικά διαμορφωμένες περιφέρειες. Οι τρόποι συμπεριφοράς, που θα 'θελε κανείς να αποφύγει, ξαναέρχονται πολύ γρήγορα στην επιφάνεια. Γενικά οι επιχειρηματίες περιμένουν, ότι σε 10-15 χρόνια οι νέοι αυτοί τόποι εγκατάστασης θα πρέπει και πάλι να εγκαταλειφθούν, επειδή τότε οι μισθοί θα είναι ξανά "πολύ υψηλοί" ή επειδή δε θα υπάρχουν πλέον "κατάλληλα εργατικά χέρια".

Κρίση ενός καταναλωτικού αγαθού

Οι επιχειρηματίες καθιστούν γενικά υπεύθυνη για τη μεταφορά των εργοστασίων την "ανοδική πίεση του κόστους". Το 1992 το 40% των πωληθέντων πλυντηρίων στη Γερμανία κόστιζαν

λιγότερο από 600 ευρώ - το 2004 τόσο κόστιζαν πάνω από το 80% των πλυντηρίων! Το 1987 η μέση τιμή λιανικής πώλησης ενός πλυντηρίου στη Γερμανία ανερχόταν σε 1300 γερμανικά μάρκα, στην Ιταλία αντίστοιχα σε 580 μάρκα. Ανάλογα στη Γερμανία το 1987 παράχθηκαν μεγάλες οικιακές συσκευές για 12,3 δισ. μάρκα, στην Ιταλία για 7,3 δισ. μάρκα - ενώ σύμφωνα με αριθμούς τεμαχίων στην Ιταλία παράχθηκαν τα διπλάσια πλυντήρια απ' ό,τι στη Γερμανία (πάνω από δύο εκατομμύρια κομμάτια, εκ των οποίων το ένα τρίτο περίπου στο εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο!). Σήμερα πολύ λίγοι πληρώνουν αυτές τις υψηλές τιμές: Αφενός οι "φτηνές μάρκες", όπως οι Eko και LG, προσφέρουν σχεδόν την ίδια καλή ποιότητα, αφετέρου οι γερμανικές μάρκες έχουν χάσει την τεχνολογική αρχηγία (την είχαν σχετικά με τα οικολογικά κριτήρια, ενώ δεν αναπτύχθηκαν νέα κριτήρια). Η εξέλιξη αυτή επιδεινώθηκε τα τελευταία χρόνια φυσικά λόγω των πτωτικών μισθών και της γενικά συρρικνούμενης εσωτερικής αγοράς στη Γερμανία. Δεν υπάρχει πια "εθνική προστασία της αγοράς μέσω μιας καταναλωτικής συμπεριφοράς που προσανατολίζεται σε επώνυμα προϊόντα". Αυτό δε σχετίζεται μόνο με τις διαδικασίες βιομηχανοποίησης στην Τουρκία, αλλά και με το γεγονός, ότι τα νοικοκυριά των εργένιδων και τα ποσοστά διαζυγίων αυξάνονται: Ένα πλυντήριο δε θεωρείται πλέον ως μακροπρόθεσμο απόκτημα.

Το εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο

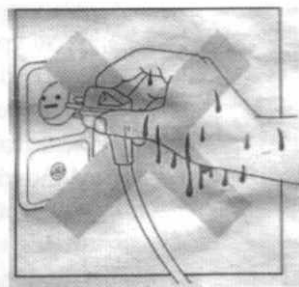
Από το 1960 μέχρι το 1980 ο αριθμός των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις ηλεκτρικών ειδών του Δυτικού Βερολίνου μειώθηκε κατά το ήμισυ σε περίπου 66000. Ήταν μακράν ο μεγαλύτερος κλάδος στο Δυτικό Βερολίνο. Με την πτώση του τοίχους και μετά τη λήξη του "μπουμ της επανένωσης" ξεκίνησε μια σαφής διαρθρωτική αλλαγή της βερολινέζικης βιομηχανίας. Το Μάη του 1992 σε όλο το Βερολίνο υπήρχαν ακόμη 223.000 εργαζόμενοι στη βιομηχανία, ήταν 21,4% λιγότεροι από το περασμένο έτος. Τον Απρίλιο του 1993 εργάζονταν ακόμη 152.900. Η μείωση αυτή οδήγησε σε μια μεγάλη άνοδο του αριθμού των ανέργων. Από τον Ιανουάριο του '92 το δυτικό τμήμα του Βερολίνου παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην παλιά ομοσπονδιακή επικράτεια.

Η ιστορία του εργοστασίου

Στο Βερολίνο/Σπαντάου παράγονται πλυντήρια εδώ και περίπου 50 χρόνια, κατ' αρχήν σε μικρούς αριθμούς και μαζί με άλλες

οικιακές συσκευές. Με την εξαγορά της φέρμας Constructa και τη συγχώνευση της παραγωγής οικιακών συσκευών των Bosch και Siemens, από το 1966 κατασκευάζονταν στο Σπάνταου μόνο πλυντήρια. Στα μέσα της δεκαετίας του '70 2100 εργάτες/ριες παρήγαγαν ετησίως 450.000 πλυντήρια. Στα μέσα της δεκαετίας του '90 2500 εργάτες/ριες παρήγαγαν ετησίως πάνω από ένα εκατομμύριο πλυντήρια και περισσότερα από 200.000 στεγνωτήρια. Οι μεγάλες αυξήσεις στον αριθμό των παραγόμενων τεμαχίων συνέβησαν στη δεκαετία του '80: από 600.000 συσκευές το 1982 σε πάνω από 1 εκατ. το 1986. Από το 1978 έως το 1988, ο παραγόμενος αριθμός πλυντηρίων και στεγνωτηρίων ανά εργάτη και ανά έτος ανέβηκε πάνω από το διπλάσιο (από 205 σε 442).

Στις αρχές του 1987 νεαροί τούρκοι εργάτες "της δεύτερης γενιάς μεταναστών" θα οργανώσουν μια λευκή απεργία κατά των διαρκώς αυξανόμενων τεμαχίων στην αλυσίδα συναρμολόγησης. Οι εργάτες θα ενεργήσουν επιδέξια, έτσι που ο επιχειρηματίας δεν θα καταφέρει να επιβάλλει τους νέους αριθμούς παραγωγής, παρά τους αρχιεργάτες, τους άλλες (σμ: παρεμβατικοί εργάτες που μεταπηδούν σε διάφορες θέσεις της παραγωγής ανάλογα με τις ανάγκες), το ρουφιανιλίκι και τις αναγκαστικές μεταθέσεις. Μετά από λίγο καιρό οι εργάτες θα μειώσουν ακόμη παραπέρα το ακκόρντ (εργασία με το κομμάτι). Τελικά θα συμφωνήσουν στο σαθρό συμβιβασμό, να τοποθετηθούν στη γραμμή συναρμολόγησης πρόσθετοι παρεμβατικοί εργάτες (άλτες). Παρόλα αυτά οι εργάτες και οι εργάτριες έμαθαν πολλά από τον αγώνα τους, μεταξύ άλλων μπόρεσαν να αντιστρέψουν τη συνεργασία στη γραμμή παραγωγής σχεδόν κατά βούληση. Κατάφεραν να επιβάλλουν κατά κανόνα τις ιδέες τους για τους νεκρούς χρόνους, τις αναπροσαρμογές παραγωγής κτλ., για το πόσα λιγότερα πλυντήρια μπορούν να φτιάχνουν. Από το φθινόπωρο του 1987 δεν είχαν πια ανάγκη, να διαμαρτύρονται κατά της "νόμιμα τακτοποιημένης υπερεργασίας": Είχαν κανονίσει, να αφαιρούν απλά τα παραγόμενα σε υπερωρίες πλυντήρια από τους "κανονικούς" αριθμούς τεμαχίων των επόμενων ημερών. "Όταν θέλαμε, μπορούσαμε οποτεδήποτε να ξανακατεβάζουμε τις ποσότητες παραγωγής". Εκείνη την εποχή οι πρωτοπόροι αυτού του αγώνα μετατράπηκαν, όπως οι ίδιοι έλεγαν, σε "επαγγελματίες σαμποτέρ". Στα πλυντήρια υπήρχαν πάντα γραντζουνιές, κατά παραγγελία (τέτοια πλυντήρια μπορούσε να αγοράσει κανείς με πολύ μειωμένη τιμή στην "αποθήκη-B" που ανήκε στην επιχείρηση) ή "απλά έτσι". Μια φορά η πρωινή βάρδια ήρθε στο εργοστάσιο και κάθε



πλυντήριο πάνω στην αλυσίδα συναρμολόγησης ήταν γραντζουνισμένο. Λόγω σαμποτάζ στα “ρομπότ” ή επειδή οι κινητήριои ιμάντες ήταν κομμένοι στα δύο σημειώνονταν συνέχεια διακοπές λειτουργίας στη γραμμή παραγωγής. Μολονότι ένας άλτης ήλεγχε κάθε μισή ώρα τους ιμάντες μετάδοσης της κίνησης, μερικές φορές η γραμμή παραγωγής χάλαγε τρεις φορές την ημέρα. “Τότε τοποθέτησαν για τρεις εβδομάδες έναν φύλακα του εργοστασίου, ο οποίος περιφερόταν γύρω από την αλυσίδα παραγωγής. Και τι δεν άκουγε από τους εργάτες! Παρόλα αυτά δεν τους ωφέλησε σε τίποτα. Τα αφεντικά δεν μπορούσαν να καταλάβουν, με ποιο τρόπο καταφέραμε να κάνουμε σαμποτάζ”. Στη βραδινή βάρδια οι άλλες έπρεπε να μένουν εκεί, μέχρι να εγκαταλείψουν το εργοστάσιο όλοι οι εργάτες. Δε βοηθούσε σε τίποτα. Ακόμα και μέσα από τη διαρκή μετάθεση των υπόπτων δε μπορούσαν κάνουν τίποτα.

Η διεύθυνση του εργοστασίου δεν ξαναπροσπάθησε ποτέ να ανεβάσει τον αριθμό των τεμαχίων σ’ αυτή την αλυσίδα παραγωγής. Ανταυτού οι εργάτες κατανεμήθηκαν σε όλο το εργοστάσιο. Το 1992 η γραμμή παραγωγής ξεμονταρίστηκε. Στα τρία χρόνια που ακολούθησαν περισσότεροι από 1000 εργάτες/ριες εγκατέλειψαν το εργοστάσιο - τις περισσότερες φορές με πολύ καλές αποζημιώσεις.

“Συνοπτικά μπορούμε να διαπιστώσουμε, ότι σχεδόν όλες οι σοβαρές δυσκολίες με το προσωπικό προέρχονταν αιτιωδώς από την επίμονη εφαρμογή του τεύλορικού συστήματος”.

Wexlberger, άλλοτε διευθυντής εργασιακής οικονομίας στο εργοστάσιο οικιακών συσκευών του Βερολίνου.

Από τα μέσα της δεκαετίας του ‘60 το εργοστάσιο οικιακών συσκευών στο Βερολίνο ήταν συνεχώς αντικείμενο έρευνας για βιομηχανικούς κοινωνιολόγους και επιστήμονες της εργασίας. Τελικά είχε κανείς την εντύπωση, ότι οι επιστήμονες είχαν απελπιστεί με τους εργάτες: Κάθε απόπειρα “εξανθρωπισμού”, ομαδικής εργασίας και όποιας άλλης κοινοτοπίας, απέτυχε. Σήμερα, που στη γραμμή συναρμολόγησης κυριαρχεί ένα σύστημα ομαδικής εργασίας, το οποίο σε μεγάλο βαθμό αντιστοιχεί στα όνειρα των επιστημόνων της εργασίας (βλέπε “Οι εφιάλτες του Τεύλορ”), το εργοστάσιο οφείλει να κλείσει.

Κι όμως λειτουργεί!

Συνέντευξη με έναν εργάτη από το εργοστάσιο οικιακών συσκευών (HWB), δεύτερο δεκαπενθήμερο Ιουνίου 2005

Πόσος κόσμος εργάζεται ακόμη στο HWB, πόσοι στην παραγωγή, πόσοι απ’ αυτούς είναι ξένοι;

Στην παραγωγή εργάζονται ακόμη περίπου 640. Εξ αυτών 40 έως 45% είναι τουρκικής καταγωγής, οι ανατολικογερμανοί έφυγαν σχεδόν όλοι μέσω της κοινωνικής πρόνοιας, οι πολλοί μετανάστες είναι ακόμη εδώ και υπάρχουν περίπου 50 Βιετναμέζοι.

Υπάρχουν ακόμη τα εξής τμήματα παραγωγής: το πιεστήριο που κόβει τα πλαίσια των συσκευών, τα πίσω τοιχώματα, μικρότερα σιδερένια κομμάτια, τα εσωτερικά τύμπανα, από το 1998 το εργοστάσιο προμηθεύεται τα (πλαστικά) τύμπανα, τα διαφράγματα παράγονται εν μέρει στο Σπάνταου, τα περισσότερα προέρχονται από σανίδες, γενικά προμηθευόμαστε περισσότερα κομμάτια απ’ ότι παλιότερα. Υπάρχει ακόμη ελάχιστο προμοντάρισμα, από τα φινιστρίνια π.χ. φτιάχνουμε ακόμη μόνο τα μισά.

Δεν υπάρχει πια γραμμή συναρμολόγησης ...

Είναι μεν ακόμη μια γραμμή συναρμολόγησης, αλλά όχι όπως παλιότερα. Έχει τη μορφή μιας χτένας με έξι δόντια. Υπάρχουν έξι ομάδες συναρμολόγησης με δέκα άτομα μέσο όρο. Η πρώτη ομάδα ετοιμάζει το πλαίσιο, ύστερα αυτό τρέχει ξανά στη “λαβή της χτένας”, μεταφέρεται παραπέρα και κινείται κεντρικά στο “δόντι” της επόμενης ομάδας συναρμολόγησης. Κατά την επαναφορά στη “λαβή της χτένας” στο εξωτερικό άκρο του “δοντιού” κινούνται δύο ράγες, μπροστά στις οποίες οι άνθρωποι εργάζονται παράλληλα. Συνολικά σ’ αυτή την αίθουσα εργάζονται 100 άτομα σε δύο βάρδιες, τα οποία παράγουν 1000

πλυντήρια ανά βάρδια.

Αυτό σημαίνει, όπως και παλιά αρκετά σύντομους χρόνους ολοκλήρωσης ενός κύκλου εργασιών;

Καθαρά εργαζόμαστε επτά ώρες την ημέρα, δηλαδή 420 λεπτά ή 25.200 δευτερόλεπτα. Άρα ένα πλυντήριο κάθε 25 δευτερόλεπτα, αφού τα τμήματα της αλυσίδας κινούνται παράλληλα, οι χρόνοι ολοκλήρωσης είναι 50 δευτερόλεπτα. Επίσημα αυτό είναι ομαδική εργασία, αλλά στην πραγματικότητα είναι όπως και πριν εργασία στην αλυσίδα συναρμολόγησης, δεν μπορείς να καθορίσεις, το πόσα κομμάτια φτιάχνεις, το πόσο γρήγορα εργάζεσαι κτλ. Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι παίρνουν ομαδικά πριμ, πρέπει να παρουσιάζονται ως ομάδα.

Εσείς φτιάχνεται το πλυντήριο Eurowascher, πόσα μοντέλα παράγονται στο εργοστάσιο;

Πλέον δεν φτιάχνουμε μοντέλα της Constructa, υπάρχουν ακόμη πλυντήρια Bosch και Siemens, εκ των οποίων φτιάχνουμε τρία μοντέλα: τα πολύ ακριβά με display (επίδειξη λειτουργίας), τα μεσαία με μικρό display και ένα εντελώς κανονικό πλυντήριο. Όλα τα μοντέλα μπορούν να περνούν στη γραμμή παραγωγής και ανάμικτα. Όταν δύο μοντέλα κινούνται ανάμικτα, τότε η μια πλευρά στην αλυσίδα κάνει διαφορετικές εργασίες με άλλους χρόνους ολοκλήρωσης.

Πόσα πλυντήρια παράγετε το χρόνο;

Φέτος είναι προγραμματισμένα 410.000 κομμάτια, η παραγωγική δυναμικότητα θα ήταν περίπου μισό εκατομμύριο (σε δύο βάρδιες). Έχουμε παράγει και 630.000, σε τρεις βάρδιες.

Τι συμβαίνει, όταν κάποιος σε μια ομάδα είναι άρρωστος;

Η παραγωγή του Eurowascher έχει μια ιδιότροπη προκατασκευή εξαρτημάτων με περίπου δέκα άτομα, που λειτουργούν σαν ρυθμιστής προσωπικού. Δεύτερον υπάρχουν επίσης μεταθέσεις μεταξύ των ομάδων, π.χ. όταν σε μια ομάδα η εργασία δεν επαρκεί.

Πόσο υψηλό είναι το ποσοστό ασθενείας;

Το ποσοστό ασθενείας δεν είναι πια όπως παλιότερα, σήμερα σε περιόδους αιχμής

βρίσκεται περίπου στο 7%. Κατά μέσο όρο είναι περίπου πάνω από πέντε τοις εκατό.

Φτιάχνετε όλα τα μοντέλα πλυντηρίων.

Παρόλα αυτά, μόνο τα μισά από τα πλυντήρια Siemens που πωλούνται στη Γερμανία, παράγονται επίσης μέσα στη Γερμανία. Πώς κατανέμονται;

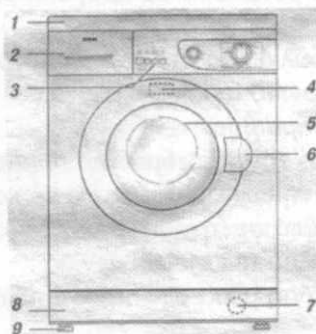
Εμείς κατασκευάζουμε μάλλον για τις χώρες της Benelux και τη Γερμανία. Αλλά να πούμε, ότι η Siemens πουλάει στη Γερμανία κάθε χρόνο μισό εκατομμύριο φτηνά πλυντήρια, εκ των οποίων εμείς φτιάχνουμε περίπου 100.000, τα υπόλοιπα 400.000 έρχονται από την Τουρκία και την Πολωνία. Τα αρίστης ποιότητας πλυντήρια κατασκευάζονται αποκλειστικά στο Σπαντάου, τα φτηνά χρησιμεύουν στον έλεγχο πληρότητας της παραγωγικής δυναμικότητας - διαφορετικά θα 'πρεπε να απολύσουν κόσμο και δεν έχουν καμιά συναίνεση γι' αυτό. Οι κανονικοί πελάτες δε μπορούν να αναγνωρίσουν διαφορά στα φτηνά μοντέλα.

Η Bosch-Siemens φλερτάρει με την ιδέα, να εισάγει πλυντήρια Siemens από την Κίνα στη Γερμανία. Το βρίσκεις μεσοπρόθεσμα ρεαλιστικό;

Η Τουρκία ως τόπος παραγωγής είναι αυτή τη στιγμή ασφαλώς στρατηγικά σημαντικότερη απ' ότι η Κίνα. Στην Τουρκία φτιάχνουν όλη την ποικιλία οικιακών συσκευών: πλυντήρια ρούχων, πιάτων, κουζίνες. Όμως και η παραγωγή στην Κίνα αυξάνεται σφόδρα: άρχισαν με 50.000 πλυντήρια, τώρα είναι ήδη 300.000. Η στρατηγική έχει αλλάξει, παλιότερα έλεγαν: παράγουμε σε μια χώρα τόσες συσκευές, όσες μπορούμε να πουλήσουμε. Όμως αυτή τη στιγμή από την παραγωγή στην Πολωνία πουλάνε στην πολωνική αγορά το 8%, το υπόλοιπο εξάγεται. Τώρα αγόρασαν ένα γιγαντιαίο οικόπεδο με εργοστάσιο στη Ρωσία, κοντά στην Πετρούπολη. Αυτό το εργοστάσιο θα εφοδιάζει τη ρωσική αγορά. Διάβασα μια έρευνα της Bosch-Siemens, στην οποία υπολογίζουν, ότι σε δέκα χρόνια οι μισθοί στην Πολωνία θα έχουν φτάσει σε ένα επίπεδο, που θα αναγκαστούν να μετακομίσουν αλλού.

Τί παράγεται στη μονάδα του Nauen; Εκεί το 1994 είχαν κατασκευάσει μια γραμμή παραγωγής στεγνωτηρίων, έπειτα το 1996 μια γραμμή για πλυντήρια που ανοίγουν από την πάνω πλευρά (Toplader) (στυλ: όρθια πλυντήρια). Το 2002 εργάζονταν εκεί κοντά στα 1000 άτομα. Στο μεταξύ είναι μόνο 370...

Αυτή τη στιγμή παράγουν ακόμη Toplader και μέχρι τα μέσα του 2005 στεγνωτήρια, εκτός αυτού κατασκευάζουν τα πλυντήρια τύπου Slimline. Το Toplader λήγει, και συγχρόνως ξεκινάει η παραγωγή του νέου στεγνωτηρίου στην Πολωνία. Στα μέσα του επόμενου έτους



ξεκινάει στο Nauen ένας νέος τύπος πλυντηρίου (με μεγάλο μετωπικό κάδο για 5 έως 7 κιλά ρούχα, που θα αντικαταστήσει το μοντέλο Eurowascher). Έπειτα η παραγωγή του Toplader θα σταματήσει και θα εξαγορασθεί από τη Brandt (μία μάρκα της Blomberg).

Στην κορυφαία στιγμή (1988/89) είσασταν 3200 εργάτες και τώρα είστε ακόμη 1080. Πώς πάνε τα πράγματα;

Μεταξύ 1993 και 1996 καταργήθηκαν σχεδόν 1200 θέσεις εργασίας - μόνο μέσω συνταξιοδοτήσεων και κατάρτισης συμβάσεων με αποζημιώσεις, χωρίς ούτε μια απόλυση! Το 2002 είμασταν ακόμη 1600, εκ των οποίων περίπου 150 δανεικοί εργάτες. Ύστερα άρχισαν να απολύουν μαζικά.

Εδώ και πάνω από πέντε χρόνια αγωνίζεστε κατά της μεταφοράς θέσεων εργασίας στο εξωτερικό. Αποκορύφωμα ήταν το καλοκαίρι του 2002, τότε η παραγωγή του στεγνωτηρίου πήγε στην Πολωνία. Τί σχέση είχατε το 2002 με την παραγωγή του στεγνωτηρίου;

Η παραγωγή γινόταν πλήρως στο Nauen. Όμως η διοίκηση είχε πει, ότι κάθε τόπος έχει το δικαίωμα να υποβάλλει αίτηση γι' αυτή την παραγωγή. Και τότε ζητήσαμε μαζί με τους κατοίκους του Nauen και αγωνιστήκαμε για να μείνει εκεί η συγκεκριμένη παραγωγή. Διότι μας ήταν ξεκάθαρο, αν το Nauen δεν πάρει την παραγωγή, τότε θα εκκενωθεί. Είμασταν πάντα σίγουροι, ότι θα μεταφέρουν την υπόλοιπη παραγωγή από το Σπαντάου στο Nauen. Δεν είχαμε σκεφτεί, ότι θα επιβραδύνουν το Nauen και ότι εκεί θα συμβεί σχεδόν το ίδιο, όπως και σε μας στο Σπάνταου.

Μάλιστα σχεδιάζουν να παράγουν τα νέα πλυντήρια στο Nauen. Η "βασική ομάδα προσωπικού" όμως θα παραμείνει γύρω στα 350 άτομα, το υπόλοιπο θέλουν να το καλύψουν με δανεικούς και προθεσμιακούς εργάτες. Όμως έχουν ακόμη πρόβλημα να βρουν άτομα από την περιοχή, επειδή τους έχουν αντικαταστήσει όλους, και σύμφωνα με το νόμο δε μπορούν για τέσσερα χρόνια να προσλάβουν κάποιον, που έχουν απολύσει. Τώρα δυσκολεύονται να βρουν καινούρια άτομα, αφού σχεδόν όλοι έχουν περάσει από το εργοστάσιο.

Πόση ώρα εργάζεστε, τί κερδίζετε;

Τις περισσότερες φορές εργαζόμαστε 37,5 ώρες τη βδομάδα. Μερικές φορές περισσότερο, κάπου κάπου λιγότερο, η βάση υπολογισμού είναι 35 ώρες. Γι' αυτές τις ώρες ένας κανονικός εργάτης κερδίζει 2200 έως 2300 ευρώ μικτά (συμπεριλαμβανομένων όλων, δώρο χριστουγέννων, μέρισμα μετοχών, επίδομα αδείας...)

Τί μπορεί να βγει από τον τωρινό αγώνα σας; Ίσως αναβληθεί το κλείσιμο για ένα, δύο χρόνια. Δεύτερον μπορεί να οδηγήσει, στο να φτιάχνουμε προμήθειες για άλλους τόπους παραγωγής (αυτό θα εγγυόταν περίπου 200 θέσεις εργασίας).

Γιατί η Siemens ανακοίνωσε το Μάιο του 2005, ότι θέλει να κλείσει το εργοστάσιο στο τέλος του 2006; Κι όμως εταιρείες, που κλείνουν, το ανακοινώνουν μερικές εβδομάδες πριν.

Αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Δε θα περίμενα ποτέ, ότι θα το γνωστοποιήσουν 18 μήνες πριν. Τώρα όμως ανακοίνωσαν σε συγκεκριμένες επιτροπές εργαζομένων, ότι τα νέα πλυντήρια πάνε στο Nauen και ότι το Eurowascher σταματάει. Τότε τέθηκε από την πλευρά του συμβουλίου προσωπικού το ερώτημα: και τι θα γίνει με το Σπάνταου; "Ναι, τότε κάναμε τη σκέψη: θα κλείσουμε το εργοστάσιο". Δεν ήταν κάτι καινούριο, εδώ και δυο χρόνια όλοι ξέραμε, ότι το εργοστάσιο θα κλείσει, το ερώτημα ήταν μονάχα: στα τέλη του 2006 ή στα τέλη του 2007; Και επειδή είχαν αναπτύξει μόνο ένα νέο προϊόν, ήταν ξεκάθαρο: αυτό το προϊόν ή θα πήγαινε στο Nauen, και τότε το Βερολίνο θα έκλεινε, ή θα ερχόταν στο Βερολίνο, και τότε θα έκλεινε το Nauen. Δεν ήταν σοκ, ο καθένας το περίμενε. Πριν από δύο χρόνια η διοίκηση έκλεισε την τρίτη βάρδια στο Σπαντάου και έδωσε έναν όγκο 200.000 πλυντηρίων στην Πολωνία. Προς στιγμήν ξέραμε, ότι το εργοστάσιο του Βερολίνου δε μπορεί να δουλέψει παραγωγικά με 400.000 συσκευές, υπάρχει ένα κρίσιμο σημείο: κάτω από τις 600.000 δε μπορούμε στο Σπαντάου να παράγουμε ανταγωνιστικά, το εργοστάσιο θα λειτουργούσε με ζημία. Ήταν λοιπόν μια απόφαση.

Προς στιγμήν είστε αρκετά δυνατοί, δε μπορούν να σας αντικαταστήσουν. Αν απεργήσετε, δεν θα υπάρχουν πλυντήρια "πρώτης ποιότητας.". Το βρίσκεis ρεαλιστικό, ότι από το τέλος του 2006 θα μπορούν να παράγουν αυτά τα μοντέλα κάπου αλλού;

Στα μέσα του 2006 θα αρχίσουν να παράγονται στο Nauen. Κατά κανόνα για έξι έως δώδεκα μήνες θα έχουν προβλήματα με το νέο προϊόν. Γι' αυτό το λόγο είπα: ίσως "συμβιβαστούν", να παράγουν εδώ για λίγο καιρό ακόμη, και μετά από τα τέλη του 2006.

Γιατί το συμβούλιο του προσωπικού πρότεινε την εβδομάδα των 40 ωρών χωρίς αντισταθμιστική αμοιβή;

Αυτό έγινε από τον πρόεδρο του συμβουλίου. Η προσφορά αυτή δεν καλύφθηκε από καμία απόφαση και καμία συζήτηση. Επίσης το συνδικάτο μετάλλου (IG Metall) δεν θα συμμετείχε. Ωστόσο μέσα στο προσωπικό

υπάρχουν και απόψεις, που εδώ και χρόνια λένε το εξής: "Αν εδώ όλη η παραγωγή κλείσει, το συμβούλιο του προσωπικού θα είναι ένοχο, επειδή μπλοκάρει τα πάντα". Στις εργατικές συνελεύσεις εκδηλώνουν ενδιαφέρον και άτομα, που σκέφτονται, τι άλλο θα μπορούσαν να προσφέρουν στον επιχειρηματία, για να συνεχίσει η παραγωγή. Πέντε ώρες περισσότερη δουλειά χωρίς αντισταθμιστική αμοιβή, χωρίς δώρο χριστουγέννων... Αλλά ούτως ή άλλως ξέρουμε, ότι το εργοστάσιο θα κλείσει. Γιατί θα 'πρεπε λοιπόν να προσφέρουμε κάτι; Και γιατί ο επιχειρηματίας θα όφειλε να το δεχτεί; 30 χλμ. παραπέρα έχει ήδη εξασφαλισμένη την εβδομάδα των 40 ωρών, χωρίς δώρο χριστουγέννων, χωρίς επίδομα αδείας, χωρίς δέσμευση συλλογικής σύμβασης κτλ.! Όμως ιδίως οι γερμανοί συνάδελφοι πενθούνε εντελώς, που το εργοστάσιο θα κλείσει. Στους τούρκους κυριαρχεί εν μέρει χαρά. Όταν την τελευταία βδομάδα ανακοινώθηκε στην εργατική συνέλευση: "Τελικά τα καταφέραμε! Τώρα υπάρχουν συνομιλίες!" - πολύς κόσμος σοκαρίστηκε: "Τί θα συμβεί τώρα; Δεν θα κλείσει το εργοστάσιο;" Για καιρό συζητάγαμε, το τί θα κάνουμε, σε περίπτωση που θέλουν να κλείσουν το εργοστάσιο: "Τότε θα απεργήσουμε! Θέλουμε τρεις μηνιαίους μισθούς για κάθε χρόνο που είμαστε στο εργοστάσιο" κτλ. Όλοι σκέφτονται τα παραπάνω χρήματα. Και με μιας έρχεται το σοκ: κι όμως για μια ακόμη φορά συζητιέται το κλείσιμο του εργοστασίου!

Και ποιος έφτιαξε αυτό το σκατοπανό που γράφει: "Θέλουμε να εργαστούμε";

Συνάδελφοι, που το φτιαξαν μόνοι τους, εγώ δεν το σκέφτομαι καθόλου.

Τί μπορούν γενικά να κάνουν οι εργάτες, όταν ένας ολόκληρος κλάδος πάει στο εξωτερικό; Τί απέφερε η υποχώρηση σε κάποια άλλα εργοστάσια; Σε μερικές περιπτώσεις οδήγησε μόνο στην ευκολότερη πώλησή τους. Εγώ βρίσκω καλύτερα παραδείγματα όπως αυτό της Miele στο Guetersloh, όπου το συμβούλιο προσωπικού είπε: "Αν συμφωνήσουμε με τους όρους του εργοδότη, οι συνάδελφοι στην παραγωγή του πλυντηρίου Toplader θα ήταν αναγκασμένοι να εργάζονται για το μισό μισθό. Αν δεν διαπραγματευθούμε καθόλου, όλη η παραγωγή θα πάει στο εξωτερικό". Τώρα η Miele έχει στην Τσεχία ένα μικρό εργοστάσιο ορθίων πλυντηρίων με 100 εργαζόμενους, και στο Guetersloh έχασαν τη θέση τους 80 άνθρωποι - 80 από τους 4800! Οι άλλοι 4720 εργάζονται με τους ίδιους όρους όπως πριν! Έτσι είναι πολύ καλύτερα!

Όλοι ξέρουν, ότι η υποχώρηση δεν αποφέρει τίποτα: 40 ώρες χωρίς αντισταθμιστική αμοιβή κτλ.

Δεν αποφέρει τίποτα, αλλά δημιουργεί κακή διάθεση!

Για την τάξη, ναι. Υπάρχουν τόσα πολλά παραδείγματα: το να κάνουν οι εργάτες τέτοιες προσφορές, δεν απέφερε τίποτα. Τα αφεντικά οφείλουν να τις παρακάμψουν. Το μόνο, που μπορούν να περιμένουν από μας, είναι μια κλωτσιά στα οπίσθια! Ίσως μάλιστα να έπρεπε να τους πιέσουμε να τις απορρίψουν! Το καλό είναι, ότι έχουμε δημιουργήσει μια διάθεση, όπου το συμβούλιο προσωπικού δε μπορεί να κάνει πολλές παραχωρήσεις. Σε τελική ανάλυση από τις συνομιλίες θα βγει ένας σαθρός συμβιβασμός.

Αν από τις συνομιλίες δε βγει τίποτα, θα 'ναι για σας το καλύτερο. Τότε θα έχετε για ενάμιση χρόνο ακόμη τις ίδιες εργασιακές συνθήκες, δεν θα χρειαστεί να σας σκίζουν πια τον κώλο. Θα μπορείτε να αρρωσταίνεται συχνότερα. Δεν θα έχετε να χάσετε τίποτα και θα βρίσκεστε σε θέση ισχύος. Θα μπορούσατε μάλιστα να απεργήσετε και να πείτε στη διοίκηση: μπορείτε να κλείσετε το εργοστάσιο ήσυχα, αλλά εμείς φέτος θέλουμε 10% περισσότερο μισθό, με σκοπό να αυξηθεί λίγο το επίδομα ανεργίας!

Και βέβαια! Αυτή τη στιγμή έχουμε το εξής πρόβλημα: ο κόσμος φοβάται ενέργειες εκτός νόμου, γιατί ποντάρει στην αποζημίωση. Γι' αυτό το λόγο τη στιγμή αυτή οι "νόμιμες ενέργειες" είναι σημαντικές: παρατείνουμε τη σύσκεψη του συμβουλίου προσωπικού, ή έχουμε ιδρύσει π.χ. μια εσωτερική επιτροπή εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που συζητάει τα αιτήματά μας: τρεις μισθούς για κάθε έτος απασχόλησης, δύο χρόνια πλήρη εξίσωση του



μισθού για εργασία σε άλλη επιχείρηση, συνέχιση της χρηματοδότησης από το 50ο έτος ηλικίας μέχρι τη σύνταξη. Και αφού πρώτα ο κόσμος γνωρίσει αυτά τα αιτήματα, θα θελήσει το κλείσιμο του εργοστασίου. Οι υπάλληλοι το βλέπουν διαφορετικά: θα συνέχιζαν να εργάζονται και κάτω από χειρότερους όρους. Στους εργάτες αυτή η άποψη είναι μειοψηφική: το πολύ 30% θα δεχόταν χειρότερους όρους, το 70% όχι. Το συμβούλιο προσωπικού εκτίμησε λανθασμένα τη διάθεση των εργατών. Ήρθαν στην εργατική συνέλευση με αερολογίες όπως "Δεν έχουμε θέματα ταμπού!" - και μερικοί εργάτες/ριες απάντησαν πολύ καθαρά: "Εμείς

έχουμε θέματα ταμπού! Το συμβούλιο του προσωπικού μάλλον όχι, αλλά εμείς ναι!"

Από τις αρχές Μάη έχετε κάνει εντυπωσιακές κινητοποιήσεις. Στις 4 Μαΐου ανακοινώσατε τις συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας, που κάνατε με εκατοντάδες συναδέλφους στις 9, 12 και 19 Μάη μπροστά στην πύλη του εργοστασίου. Στις 26 Μαΐου περισσότεροι από 1000 εργάτες από άλλα εργοστάσια των Siemens, Osram, DaimlerChrysler, BMW, CNH, Schleicher και Alstom Power, διαδήλωσαν στο BSH, για να εκφράσουν την υποστήριξή τους σε σας. Μπροστά στην πύλη του εργοστασίου BSH εμφανίστηκε όλη η βάρδια και υποδέχτηκε τους διαδηλωτές. Στις 31 Μάη, 1000 εργάτες από διάφορα εργοστάσια οικιακών συσκευών της Bosch-Siemens (BSH) στη Γερμανία, πήγαν στο Μόναχο, για να διαμαρτυρηθούν μπροστά στην κεντρική διοίκηση του ομίλου κατά του προγραμματισμένου κλεισίματος του εργοστασίου πλυντηρίων. Οι δειλοί διευθυντές ματαίωσαν την προγραμματισμένη για εκείνη την ημέρα συνέντευξη τύπου που αφορούσε τον ισολογισμό. Στις 23 Ιουνίου αποχαιρέτησα τους συναδέλφους για τις καλοκαιρινές διακοπές με μια γιορτή μπροστά στην πύλη του εργοστασίου. 500 άτομα, με καλή διάθεση - Πώς συνεχίζετε;

Βλέποντάς το ρεαλιστικά, τώρα είναι οι καλοκαιρινές διακοπές, έπειτα θα δούμε το παραπέρα.

Εάν στα τέλη του 2006 η παραγωγή σταματήσει, εσύ θα είσαι 41 ετών και από τα 18 σου στο εργοστάσιο. Τι θα κάνεις μετά;

Δεν ξέρω. Δεν έχω σκεφτεί τίποτα. Στο Βερολίνο υπάρχουν ήδη αρκετά ντοναράκια. Και δεν έχω μάθει να κάνω τίποτα άλλο. Είμαι χαρακτηριστική δεύτερη γενιά μεταναστών. Όταν ξεκίνησα στο εργοστάσιο, χρειαζόμουν λεφτά για το δίπλωμα οδήγησης, όταν το

πήρα, χρειαζόμουν λεφτά για ένα αυτοκίνητο. Όμως όταν απέκτησα αυτοκίνητο, συνέχισα να εργάζομαι, γιατί στο μεταξύ είχα παντρευτεί και ήθελα να φύγω από το σπίτι των γονιών μου. Παρόλα αυτά εκείνο τον καιρό λέγαμε πάντοτε "το πολύ" ένα ή δύο χρόνια ακόμη!" Και οι παλιοί συνάδελφοι γελούσαν.

Τι σκέφτονται οι συνάδελφοι;

Έχουμε μέσο όρο ηλικίας πάνω από 40. Οι περισσότεροι, μετά από 20 χρόνια εργασίας στην αλυσίδα συναρμολόγησης, δεν θέλουν να δουλέψουν άλλο, "πρώτα σύνταξη!". Νωρίτερα ή αργότερα το 99% των εργατών παραγωγής θα προσγειωθεί στις μεταρρυθμίσεις της επιτροπής Hartz IV, δεν έχουν καμιά ευκαιρία στην αγορά εργασίας. Και οι περισσότεροι δεν κατάφεραν να αποταμιεύσουν τίποτα, τί να αποταμιεύσεις από μισθό 1500 ευρώ; Ίσως με την αποζημίωση πάρουν λίγα χρήματα στο χέρι. Οι περισσότεροι θα γίνουν μακροχρόνιοι άνεργοι.

