



Εργαζόμενος συλλέγει αντικείμενα για παράδοση σε αποθήκη της Amazon

Παρά τις σημαντικές αλλαγές στην οικονομία, η μαζική οργάνωση των εργαζομένων είναι εφικτή.

του [Charlie Post](#)

Μετάφραση από το [Jacobinmag](#): Φάνης Δαγκλής, Ολύβια Τζιουβάρρα

Από την έκδοση του False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness το 1973, ο Stanley Aronowitz είναι ένας από τους πιο σημαντικούς αριστερούς κριτικούς του επίσημου αμερικάνικου εργατικού κινήματος. Το τελευταίο του βιβλίο, The Death and Life of American Labor, βασίζεται αλλά και ανασυνθέτει μεγάλο μέρος από την προηγούμενη δουλειά του, και είναι μια «προκλητική» συμβολή στις συζητήσεις για την διέξοδο από την σημερινή κρίση του οργανωμένου εργατικού κινήματος.

Ο πυρήνας του βιβλίου είναι μια ισχυρή κριτική ενάντια στις «γραφειοκρατικές επιχειρησιακές ενώσεις» (business unionism) -την στρατηγική του επίσημου συνδικαλιστικού εργατικού κινήματος. Η στρατηγική αυτή, που κυριάρχησε στα μαχητικά βιομηχανικά σωματεία κατά τη διάρκεια του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου, βασίζεται σε τρεις πυλώνες.

Ο πρώτος πυλώνας αυτής της στρατηγικής, είναι η εξάρτηση από τις συνήθεις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και καταγγελίας που αποσκοπεί στη βελτίωση και υπεράσπιση των μισθών, των δικαιωμάτων και των εργασιακών συνθηκών των μελών των σωματείων. Εν ολίγοις, τα πιο σημαντικά βιομηχανικά σωματεία και ενώσεις παραιτήθηκαν από την διεκδίκηση του ελέγχου επί της παραγωγικής διαδικασίας και αναγνώρισαν το δικαίωμα του κεφαλαίου μετά τον πόλεμο να «οργανώνει και να διευθύνει».

Η παράδοση του ελέγχου επί της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και της επακόλουθης ενταντικοποίησης και τυποποίησης της εργασίας δικαιολογήθηκε σαν μια «υποχώρηση» για μεγαλύτερους μισθούς εργασίας με κοινωνικές παροχές. Τελικά, Τελικά, η εξάρτηση από τη συνήθη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης και καταγγελίας προώθησε την παθητική στάση των συνδικαλιζομένων μελών στους χώρους εργασίας.

Ο δεύτερος πυλώνας της επίσημης στρατηγικής των σωματείων ήταν η εξάρτηση στο πλαίσιο που έθετε ο Αμερικάνικος Νόμος για τις αναγνώριση των σωματείων. Τα περισσότερα σωματεία υιοθέτησαν τη διαδικασία κατά την οποία το National Labor Relations Board (N.L.R.B.) όριζε επιτροπές διαπραγμάτευσης και οργάνωνε τις εκλογές που επικύρωναν την αντιπροσώπευση από ένα μοναδικό σωματείο. Μέχρι το τέλος τις δεκαετίας του '50, όσο το κεφάλαιο γινόταν πιο επιθετικό απέναντι στην οργάνωση σωματείων στον ιδιωτικό τομέα, το NLRB γινόταν ένα όλο και πιο ακατάλληλο όργανο για την διατήρηση και την

ανάπτυξη των σωματείων.

Τέλος, το εργατικό κίνημα βασίστηκε πάνω στο - χρηματοδοτούμενο αλλά και καθοδηγούμενο από τα συμφέροντα εταιρειών - Δημοκρατικό Κόμμα για να προωθήσει μια «φιλο-εργατική» πολιτική ατζέντα. Οι περιορισμένες, πολιτικής φύσης, νίκες που οι δυνάμεις της εργασίας και οι σύμμαχοι της κέρδισαν στα τέλη του '60 και στις αρχές του '70 ήταν αποτέλεσμα πολύ περισσότερο της ζύμωσης μεταξύ των νέων εργατών και της μαχητικότητας των μαύρων αγωνιστών και λιγότερο εξαιτίας της συμμαχίας με τους Δημοκρατικούς.

Αντί λοιπόν να δημιουργηθεί ένα κράτος πρόνοιας που θα εξασφάλιζε δικαιώματα σε όλους τους εργαζόμενους, ο «άγονος γάμος του εργατικού κινήματος με τους Δημοκρατικούς» γέννησε ένα ιδιωτικό κράτος πρόνοιας βασισμένο στη σύνδεση των συντάξεων και της ιατρικής περίθαλψης στην απασχόληση και ένα «δημόσιο κράτος πρόνοιας» που παρείχε πενιχρές παροχές στα πιο φτωχά τμήματα της εργατικής τάξης.

Η στρατηγική των γραφειοκρατικών επιχειρησιακών ενώσεων ήταν οριακά επαρκής για την υπεράσπιση και την βελτίωση των μισθών και των δικαιωμάτων του αργά μεν, αλλά μειούμενου ποσοστού των οργανωμένων εργατών του ιδιωτικού τομέα, μέχρι τα τέλη του 1970. Καθώς οι εργοδότες έγιναν πιο επιθετικοί, η στρατηγική αυτή δεν ήταν σε θέση να υπερασπιστεί ούτε τα παλιά κεκτημένα, πόσο μάλλον να διεκδικήσει νέες κατακτήσεις.

Κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τελευταίων δεκαετιών, παρατηρείται συνεχής υποχώρηση των δυνάμεων της εργασίας. Η παραχωρητική διαπραγμάτευση (Concession bargaining) έχει αντικαταστήσει την πρότυπη διαπραγμάτευση (Pattern bargaining), επιτρέποντας την αναγέννηση του ανταγωνισμού ανάμεσα στους εργάτες σχετικά με το τρίπτυχο μισθός-δικαιώματα-ωραίο τόσο μέσα στην ίδια βιομηχανία, όσο και μέσα στον ίδιο εργασιακό χώρο. Το NLRB έχει πολλές φορές διευκολύνει, την σχεδόν ολική καταστροφή του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα, και παράλληλα οι πολιτειακοί νομοθέτες σε όλη τη χώρα έχουν εξαπολύσει νέα επίθεση ενάντια στο τελευταίο προπύργιο της εργασίας - τον δημόσιο τομέα.

Η συμμαχία με τους Δημοκρατικούς δεν έχει καν καταφέρει να αποτρέψει την διάλυση του πενιχρού αμερικάνικου κράτους πρόνοιας και την αντικατάστασή του με φιλο-επιχειρηματικά προγράμματα, τάχα κοινωνικών υπηρεσιών, όπως το Obamacare.

Η κεντρική ιδέα του οράματος του Aronowitz για ένα νέο εργατικό κίνημα είναι πειστική. Τονίζει την ανάγκη ανασυγκρότησης της δύναμης στους χώρους εργασίας, μέσα από μαχητικές, δημοκρατικές εργατικές ενώσεις. Τέτοιες ενώσεις μπορούν να δημιουργηθούν μόνο αν οι οργανωτές τους θέλουν να κινηθούν εξώ από το πλαίσιο αναδιοργάνωσης του Δημοσίου που επιβάλλει το NLRB. Το κλειδί για αυτή την αναγέννηση είναι η σύνδεση μιας νέας «μαχητικής μειοψηφίας» της εργατικής πρωτοπορίας με μια ριζοσπαστική πολιτική θεώρηση που εκτείνεται πέρα από τους τοίχους του εργασιακού χώρου.

Παρόλα αυτά, συγκεκριμένες πτυχές του προγράμματος Aronowitz για την οικοδόμηση ενός νέου εργατικού κινήματος είναι προβληματικές. Για τον Aronowitz, η δημιουργία ενός νέου Trade Union Educational League (TUEL), το οποίο το 1920 είχε ενώσει οργανωμένους ριζοσπάστες σε υπάρχοντα σωματεία και χώρους δουλειάς γύρω από ένα πρόγραμμα βιομηχανικού συνδικαλισμού, εργατικής δημοκρατίας, δράσης στους χώρους δουλειάς και πολιτικής ανεξαρτησίας, πρέπει να πρωταγωνιστεί στην συζήτηση σήμερα.

Ενώ η δημιουργία ενός νέου TUEL πρέπει να είναι ο στόχος της εργατικής αριστεράς, ο Aronowitz τείνει να παραβλέπει τον μικρό βαθμό οργάνωσης και την απογοήτευση της σύγχρονης «μαχητικής μειοψηφίας». Η ενσωμάτωση, της πιο σημαντικής οργάνωσης των ριζοσπαστών στους χώρους εργασίας, δηλαδή του Κομμουνιστικού Κόμματος, στη γραφειοκρατία των νέων βιομηχανικών ενώσεων στα τέλη

του 1930 διατάραξε την συνέχεια της αγωνιζόμενης μειοψηφίας. Σε συνδυασμό με τις τέσσερις δεκαετίες ήττας, η αδυναμία της μαχητικής μειοψηφίας κάνει την ανοικοδόμηση του επιπέδου αυτού μια παρατεταμένη και δύσκολη διαδικασία.

Οι αριστεροί ακτιβιστές του εργατικού κινήματος σήμερα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι το περιβάλλον γύρω από το Labor Notes- οι χιλιάδες συνδρομητές και οι δύο χιλιάδες ακτιβιστές εργάτες που παρακολουθούν ανά διετία τα συνέδρια του - είναι η πρωταρχική αφετηρία της ανασυγκρότησης μιας νέας «μαχητικής μειοψηφίας» και της δημιουργίας ενός νέου TUEL.

Ο Aronowitz υποστηρίζει επιπλέον αυτό που έχει γίνει γνωστό ως «μη-πλειοψηφικά σωματεία» - επιτροπές σε εργασιακούς χώρους που δρουν σαν σωματεία (οργάνωση γύρω από καταγγελίες, άμεσες ενέργειες κ.τ.λ.) χωρίς να προσπαθούν να κερδίσουν αμέσως αντιπροσώπευση στις εκλογές. Ο δρόμος σε μια νέα εργατική οργάνωση μάλλον θα περνάει πέρα και έξω από το πλαίσιο του NLRB, όπως έγινε και πριν το 1938.

Παρόλα αυτά, η πρόταση του Aronowitz για μόνιμα, πολλαπλά, μειοψηφικά σωματεία σε κάθε εργασιακό χώρο έχει προβληματικές. Το «γαλλικό μοντέλο», στο οποίο πολλά σωματεία ανταγωνίζονται συνεχώς για να εκπροσωπήσουν τους εργάτες, δουλεύει γιατί οι σχεδόν εξεγερτικές μάχες που δόθηκαν το 1936, το 1946-1947 και το 1968 οδήγησαν στην επιβολή συλλογικής διαπραγμάτευσης σε όλη την βιομηχανία. Στην απουσία μιας τέτοιου τύπου διαπραγμάτευσης, τα πολλά σωματεία θα μπορούσαν να προκαλέσουν την περαιτέρω αποδυνάμωση των εργατών, επιτρέποντας στους εργοδότες να προκαλούν ανταγωνισμούς μεταξύ των σωματείων.

Ο Aronowitz επιπλέον είναι κριτικός απέναντι στην απόπειρα της ανασυγκρότησης των υπάρχοντων σωματείων, χρησιμοποιώντας παραδείγματα από την Νέα Υόρκη, όπου όταν κομματικοί σχηματισμοί/παρατάξεις κατάφεραν να κερδίσουν τις εκλογές, εφησυχάστηκαν.

Είναι πιθανό, λοιπόν, τα υπάρχοντα σωματεία να μην είναι το οργανωτικό πλαίσιο για ένα νέο εργατικό κίνημα. Αυτή ακριβώς ήταν η κατάσταση και το 1930, όταν το Congress of Industrial Organizations εκτόπισε το συντηρητικό American Federation of Labor (AFL). Παρόλα αυτά είναι λάθος να βάζουμε σε δεύτερη μοίρα τη δουλειά ριζοσπαστών και μαχητών σε υπάρχοντα σωματεία, οπουδήποτε αυτοί βρίσκονται.

Τελικά, τα αρχικά κύματα των εργατών που οργανώθηκαν και πάλεψαν τη δεκαετία του 1930 πέρασαν μέσα από τα τοπικά παραρτήματα του AFL. Σε αυτά τα σωματεία, στα οποία οι πιο ριζοσπάστες απείχαν, «υπάλληλοι του AFL» κατάφεραν να παραλύσουν τις προσπάθειες των εργατών για απεργίες. Όμως στα σωματεία του AFL στα οποία οι ριζοσπάστες είχαν παρουσία κατάφεραν να ηγηθούν και να δώσουν στρατηγικό όραμα, κάτι που οδήγησε σε επιτυχημένη οργάνωση στα μέσα εκείνης της δεκαετίας.

Σαφώς, το ζήτημα της σχετικής σημασίας των εκλογικών δραστηριοτήτων και της οργάνωσης δράσεων στο χώρο εργασίας πρέπει να συζητηθεί πιο διεξοδικά στην τρέχουσα προσπάθεια για ανασυγκρότηση των σωματείων. Ωστόσο, είναι απολύτως λογικό να αναμένεται ότι τα μελλοντικά κύματα οργάνωσης των εργαζομένων θα περάσουν μέσα από τα υπάρχοντα συνδικάτα, απαιτώντας ριζοσπάστες για να συνεχιστεί η διαδικασία ανασυγκρότησης στα υπάρχοντα σωματεία.

Ίσως το πιο αμφιλεγόμενο στοιχείο στο βιβλίο του Aronowitz είναι η ανάλυσή του για τη σχετική στρατηγική σημασία των διαφόρων τμημάτων της εργατικής τάξης στην ανοικοδόμηση του εργατικού κινήματος. Ο Aronowitz υποστηρίζει ότι η αυτοματοποίηση μειώνει τον αριθμό των βιομηχανικών εργατών και αφαιρεί τις δεξιότητες όσων απέμειναν, στο σημείο όπου οι περισσότεροι «ελέγχουν έναν μετρητή» με ελάχιστες, ακόμη και καθόλου, δεξιότητες ή ισχύ στο χώρο εργασίας.

Υποστηρίζει ότι αυτή η αναδιάρθρωση της εργασίας έχει δημιουργήσει δύο νέους, αυξανόμενους

στρατηγικούς τομείς. Από τη μια τη μάζα των χαμηλόμισθων, επισφαλώς εργαζομένων (δυσανάλογα πολλοί είναι έγχρωμοι και μετανάστες) στον τομέα του λιανικού εμπορίου, των υπηρεσιών, της υγειονομικής περίθαλψης και σε άλλους τομείς. Και από την άλλη, τους πρώην μεσοαστούς μηχανικούς, των οποίων η συμβολική εργασία είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της αυτοματοποιημένης παραγωγής.

Ενώ η οργάνωση των μηχανικών και των χαμηλόμισθων σε επαγγελματικά σωματεία και εργατικά κέντρα είναι ελπιδοφόρο σημάδι για την αναβίωση του εργατικού κινήματος, οι ισχυρισμοί του Aronowitz ότι οι βιομηχανικοί εργάτες δεν είναι πλέον στο επίκεντρο της αναβίωσης του εργατικού κινήματος στις ΗΠΑ βρίσκονται υπό αμφισβήτηση.

Αν και συχνά φιλελεύθεροι αναλυτές επικαλούνται την μείωση του αριθμού των θέσεων εργασίας στον τομέα της βιομηχανίας, ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής καινοτομίας, δεν είναι η κύρια αιτία της μείωσης των μελών στα βιομηχανικά σωματεία. Σύμφωνα με δεδομένα του Γραφείου Στατιστικής της Εργασίας (Bureau of Labor Statistics-BLS), μεταξύ του 1994 και του 2013 το εργατικό δυναμικό στη βιομηχανία μειώθηκε κατά 33%, ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα κατά 60%.

Δεν είναι επίσης ξεκάθαρο εάν ο αυξανόμενος αριθμός των χαμηλόμισθων εργαζομένων στον τομέα του λιανικού εμπορίου, των υπηρεσιών και της υγειονομικής περίθαλψης είναι τόσο επισφαλείς όσο υπονοεί Aronowitz. Σύμφωνα με στοιχεία από τα BLS και Census Bureau, το 90% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ βρίσκεται σε «παραδοσιακές» σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, με λιγότερο από το 10% να εργάζονται για ανεξάρτητους εργολάβους ή γραφεία εύρεσης εργασίας. Μεταξύ των εργαζομένων με μη «παραδοσιακές» σχέσεις εργασίας, σχεδόν το 85% έχουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Στην πραγματικότητα, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται μέσω γραφείων εύρεσης εργασίας αυξήθηκε από 1,5 εκατομμύριο το 1990 σε 3,9 το 2000, μέχρι το 2010 ο αριθμός είχε μειωθεί σε 2,7 εκατομμύρια. Στοιχεία του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης στο λιανικό εμπόριο, τις υπηρεσίες, και την υγειονομική περίθαλψη δεν είναι «επισφαλείς» όσον αφορά τη μακροπρόθεσμη απασχόληση – καθώς συχνά εργάζονται για την ίδια επιχείρηση ή στον ίδιο κλάδο, σε συνθήκες μερικής απασχόλησης για δεκαετίες, στερούμενοι όμως σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Επιπλέον, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι στον κλάδο των υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο δεν έχουν την κοινωνική δύναμη να κερδίσουν και να αλλάξουν το συσχετισμό δύναμης από μόνοι τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι εξαιρετικά εύκολο να αντικατασταθούν καθώς η εργασία τους είναι εξαιρετικά ανειδίκευτη. Μεγάλο μέρος του «Fight for \$15» που διοργάνωσε η Service Employees International Union (SEIU) και το United Food and Commercial Workers (UFCW) στα Walmart γίνεται περισσότερο για τα μάτια του κόσμου παρά ως άσκηση πραγματικής εξουσίας ώστε να αποκλειστεί ένας χώρος εργασίας.

Ωστόσο, η ανάπτυξη των συστημάτων απογραφής just-in-time, όπου οι υπολογιστές παραγγέλνουν προμήθειες που παραδίδονται σε σχεδόν καθημερινή (αν όχι ωριαία) βάση, έχει κάνει τις αλυσίδες εφοδιασμού εξαιρετικά ευάλωτες. Η επιτυχής οργάνωση των fast food ή του τύπου-Walmart εμπορίου θα απαιτεί στρατηγικά τοποθετημένους -συχνά καλύτερα αμειβόμενους και πλήρους απασχόλησης- εργαζομένους σε αποθήκες και στη διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics) που θα διαθέτουν μεγαλύτερη κοινωνική ισχύ.

Τέλος, οι παραδοσιακοί βιομηχανικοί εργάτες στον τομέα της κατασκευής, των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών εξακολουθούν να έχουν κοινωνική δύναμη, παρά την αυτοματοποίηση και την ανειδίκευση. Η γενίκευση των συστημάτων απογραφής just-in-time σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών διαθέτουν τεράστια κοινωνική δύναμη. Το ίδιο συμβαίνει και με εργαζόμενους σε θέσεις στρατηγικής σημασίας που κατασκευάζουν βασικά συστατικά

βιομηχανικών προϊόντων.

Ας πάρουμε ως παράδειγμα την απεργία του 1994 στο εργοστάσιο της General Motors στο Φλιντ του Μίσιγκαν, που παράγονται συστήματα φρένων για όλα τα εργοστάσια της GM στη Βόρεια Αμερική. Μέσα σε τέσσερις ημέρες, είκοσι τέσσερις από τις είκοσι έξι μονάδες της GM στις ΗΠΑ, τον Καναδά και το Μεξικό είχαν κλείσει από μια «τοπική» απεργία ενάντια στις υποχρεωτικές υπερωρίες. Αν η απεργία είχε συνεχιστεί για άλλες σαράντα οκτώ ώρες, οι ειδικοί περίμεναν την πλήρη παύση λειτουργίας της GM.

Ούτε η μηχανοργάνωση είναι άνευ όρων ευλογία για το κεφάλαιο. Κατ' αρχάς, πρέπει να κάνουμε πιο συγκεκριμένες μελέτες για τις επιπτώσεις της μηχανογράφησης στη διαδικασία εργασίας. Σε ποιο βαθμό οι υπολογιστές στη παραγωγή-όπως στα logistics - συντονίζουν τις εργασίες που εξακολουθούν να γίνονται από ανθρώπους; Δεν είναι ξεκάθαρο πως αν οι περισσότεροι βιομηχανικοί εργάτες έχουν μειωθεί σε ανειδίκευτους «αναγνώστες μετρητή.» Αυτό σίγουρα δεν συμβαίνει, όπως αναγνωρίζει και ο Aronowitz, στον κλάδο των αυτοκινήτων.

Δεύτερον, η μηχανοργάνωση και οι νέες τεχνολογίες έχουν δώσει μεγαλύτερη δύναμη στα χέρια των ειδικευμένων εργαζομένων που συντηρούν αυτά τα μηχανήματα. Αυτοί οι ειδικευμένοι εργάτες έχουν ίδια, αν όχι δυναμικότερη, κοινωνική ισχύ από τους μηχανικούς που ασκούν συμβολική εργασία. Λαμβάνοντας υπόψη τις προσπάθειες να διευρυνθεί η -πολλαπλών δεξιοτήτων- εργασία και να μειωθούν οι μισθοί και τα δικαιώματά τους, δεν είναι απίθανο να δούμε αυτούς τους ειδικευμένους εργαζόμενους να παίζουν καθοριστικό ρόλο στην οργάνωση των ανειδίκευτων εργατών, όπως έκαναν τη δεκαετία του '30 για την αντιμετώπιση παρόμοιων προσπαθειών να υποτιμηθεί η εργασία τους.

Τέλος, βιομηχανίες όπου οι εργαζόμενοι έχουν καταλήξει σε «παρατηρητές μετρητών», όπως στη βιομηχανία πετρελαίου, έχουν καταφέρει να δημιουργήσουν ισχυρά συνδικάτα, όπως το Oil, Chemical and Atomic Workers (κυρίως κατά τη δεκαετία του '70). Τη δεκαετία του '30, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι συχνά ασκούσαν πίεση με την παραμονή στις μηχανές τους, συμμετέχοντας σε απεργίες και καταλήψεις εργοστασίων. Δεν είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς τους εργαζόμενους οι οποίοι σήμερα έχουν μετατραπεί σε παρακολουθητές αυτόματων μηχανών να ασκούν πίεση με αυτή τη μορφή δράσης.

Ακόμα κι έτσι, παρά τις επικρίσεις, το *The Death and Life of American Labor* είναι μια καθοριστική συμβολή και αποτελεί ένα βιβλίο που πρέπει να διαβαστεί ευρέως -και να συζητηθεί- όχι μόνο από τους ακαδημαϊκούς που είναι στηρίζουν την πλευρά των εργαζομένων, αλλά και από τους συνδικαλιστές και τους αγωνιστές στους χώρους εργασίας.

Πηγή: attack.org.gr