



# Πώς μπορεί κανείς ακόμα να θέτει αιτήματα όταν κανένα αίτημα δεν μπορεί να ικανοποιηθεί

Σχετικά με τους απέλιδες αγώνες στη Γαλλία.

## Εισαγωγή

Sullair Europe, Sodimatex, Siemens... Η πρακτική των προλετάριων να κρατούν ομήρους τα αφεντικά τους ή να απειλούν ότι θα ανατινάξουν τα εργοστάσιά τους επανεμφανίστηκαν το 2009, μετά από ένα σύντομο κύμα στις αρχές του αιώνα, και έχει από τότε γίνει κάτι σαν μόδα. Μπορούμε μέχρι στιγμής να μετρήσουμε τουλάχιστον 20 περιπτώσεις από την αρχή του 2010.

Αυτό που συνέβη στη Siemens είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό του πλαισίου μέσα στο οποίο αναδύονται τέτοιες πρακτικές αγώνα. Τον Σεπτέμβριο του 2009, η διοίκηση αυτής της μεταλλουργικής βιομηχανίας ανακοίνωσε 470 απολύσεις στο εργοστάσιο του Montbrisson όπως και το οριστικό κλείσιμο του εργοστασίου του Saint-Chamond. Εν όψει της συμφωνίας που θα υπογραφόταν στις 12 Φεβρουαρίου, τα συνδικάτα ετοίμασαν μια αντιπρόταση, ώστε να σωθούν κάποιες θέσεις εργασίας, αλλά οι διαπραγματεύσεις δεν οδήγησαν πουθενά. «Η διεύθυνση πλέον δεν ακούει», σημείωσε ένας εργαζόμενος. Οι εργάτες στη συνέχεια οργάνωσαν διαδηλώσεις, μπλόκαραν δρόμους και κατέβηκαν σε απεργίες στο εργοστάσιο του Montbrisson, αλλά οι προσπάθειές τους απέβησαν άκαρπες. Τελικά, την Δευτέρα 1η Μάρτη του 2010, οι εργαζόμενοι του Saint-Chamond έπιασαν ομήρους δυο στελέχη της εταιρείας με σκοπό να πιέσουν για την επανάληψη των διαπραγματεύσεων. Οι εργαζόμενοι ανακοίνωσαν ότι οι κινήσεις τους «ήταν κατ'εντολή του συνόλου του προσωπικού», ως απάντηση «στο μπλοκάρισμα των διαπραγματεύσεων». Σε τηλεφωνική επικοινωνία, τα στελέχη περιέγραψαν την κατάσταση τους ως εξής: «[Οι εργαζόμενοι] μας ενημέρωσαν ότι θα παραμείνουμε κρατούμενοι για όσο διάστημα οι διαπραγματεύσεις δεν θα έχουν την πρόοδο που αυτοί επιθυμούν, ειδικά σε ό,τι αφορά την αύξηση της αποζημίωσης πέραν του ελαχίστου ορίου που ορίζει ο νόμος, για όσους έχουν απολυθεί.» Αφού παρέμειναν κλειδωμένοι για ένα βράδυ, απέβηκαν ελεύθεροι και την επόμενη μέρα επιτεύχθηκε συμφωνία με την διοίκηση, η οποία επιβεβαίωσε το κλείσιμο του ενός εργοστασίου, μείωσε τον αριθμό των θέ-



σεων εργασίας που θα χάνονταν κατά 15 και έκανε δεκτή μια αύξηση στην αποζημίωση από τα 25.000 στα 45.000 ευρώ.

Περιπτώσεις απειλών ανατίναξης του εργοστασίου επαναλήφθηκαν επίσης κατά τη διάρκεια του 2010, ακολουθώντας το παράδειγμα του New Fabris τον προηγούμενο χρόνο, ενός αγώνα που επέτρεψε στους εργαζόμενους να λάβουν αποζημίωση πάνω του νόμιμου ορίου της τάξης των 12.000 ευρώ. Αυτή η μέθοδος χρησιμοποιήθηκε το 2010 στη Sodimatex, μια εταιρεία κατασκευής εξαρτημάτων για αυτοκίνητα, και τον ίδιο μήνα επαναλήφθηκε στο τυπογραφείο Brodard Graphique και στην Poly Implant Prothèse, εταιρεία κατασκευής προσθετικών στήθους από σιλικόνη, όπου στις 12 Απριλίου του 2010 οι εργαζόμενοι απείλησαν να βάλουν φωτιά στις εγκαταστάσεις. Ο Eric Mariaccia, εκπρόσωπος του σωματείου CFDT δήλωσε τα εξής: «Έχουμε ετοιμάσει βόμβες μολότωφ και τοποθετήσαμε εξαιρετικά εύφλεκτα υλικά στην είσοδο του εργοστασίου». Οι εργάτες σκόρπισαν επίσης πολλές χιλιάδες προσθετικών μπροστά από το εργοστάσιο και έβαλαν φωτιά σε λάστιχα αυτοκινήτων.

Ενώ η χρήση τέτοιων μεθόδων μοιάζει αδιανόητη σε άλλες δυτικές χώρες, στη Γαλλία θεωρούνται αποδεκτές από ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού.<sup>1</sup> Εκτός της χώρας, τέτοια περιστατικά συχνά θεωρούνται έκφραση «μιας γαλλικής νοστροπίας» και μιας εξεγερτικής παράδοσης που χρονολογείται από τη Γαλλική επανάσταση του 1789. Αν η ηλιθιότητα μιας τέτοιας οπτικής είναι προφανής, οι λόγοι που βρίσκονται πίσω από μια τέτοια ιδιαιτερότητα δεν μπορούν να εξηγηθούν χωρίς τη μελέτη των συγκεκριμένων περιπτώσεων –τόσο των πιο πρόσφατων όσο και των παλαιότερων– αλλά και χωρίς την ανάλυση της εξέλιξης των διαμεσολαβήσεων που εγκαθιδρύθηκαν μεταξύ των τάξεων στη Γαλλία μετά το τέλος του 2ου Παγκοσμίου Πολέμου.

Τα ερωτήματα στα οποία προσπαθούμε να απαντήσουμε, μελετώντας αυτές τις στιγμές είναι: Γιατί αυτές οι μορφές παράνομου αγώνα επανεμφανίζονται σήμερα; Γιατί στη Γαλλία; Και γιατί μόνο στο πλαίσιο σχεδίου απολύσεων και αποζημιώσεων;

## Παράνομοι αγώνες στη Γαλλία

Αν και περιπτώσεις απαγωγής αφεντικών ή φυσικής βίας εναντίων εργοδοτών είχαν εμφανιστεί την εποχή του Λαϊκού Μετώπου του 1936, παρέμειναν εξαιρετικά σπά-

---

1 Την άνοιξη του 2009 μια έρευνα έδειξε ότι σχεδόν ένας στους δύο Γάλλους πολίτες (45%) θεωρούσε ότι το να απαγάγεις το αφεντικό σου είναι κάτι «αποδεκτό» στην περίπτωση κλεισίματος του εργοστασίου. Δες “Sondage choc sur les séquestrations de patrons”, *Le Parisien*. Ολόκληρη η έρευνα υπάρχει στο [www.csa-fr.com/dataset/data2009/opi20090402-l-opinion-des-francais-sur-les-sequestrations-de-patrons.pdf](http://www.csa-fr.com/dataset/data2009/opi20090402-l-opinion-des-francais-sur-les-sequestrations-de-patrons.pdf)



νιες στα μετέπειτα «Τριάντα Χρυσά» χρόνια της ανάπτυξης, από το τέλος του 2ου Παγκοσμίου Πολέμου μέχρι πριν το Μάη του 1968. Στα λίγα περιστατικά που εμφανίστηκαν σε αυτήν την περίοδο, όπως στην Peugeot στο Sochaux το 1961 (προπληκτισμός του εργοδότη), ή το 1967 στο Ducellieux (απαγωγή), δεν βρήκαμε καμία περίπτωση που να οφειλόταν σε κλεισμό εργοστασίου. Εκείνες οι μορφές δράσης είχαν γίνει με σιεπτικό να κερδηθούν καλύτερες συνθήκες εργασίας και αυξήσεις μισθών<sup>2</sup>.

Το Μάη του 1968 έχουμε την πρώτη εμφάνιση ενός κύματος απαγωγών αφεντικών (τουλάχιστον 11 περιπτώσεις από τις 14 έως τις 20 Μαΐου) οι οποίες συνεχίζονται και στις αρχές της δεκαετίας του '70. Αλλά καθώς η οικονομική κατάσταση στη Γαλλία ήταν ακόμη σχετικά καλή, τουλάχιστον μέχρι το πετρελαϊκό σοκ του 1973, οι απαγωγές αφεντικών χρησιμοποιούνταν ακόμη κυρίως στα πλαίσια αύξησης των μισθών. Το 1971, στο εργοστάσιο Egelec-Somarel, οι εργαζόμενοι αιχμαλώτισαν δύο αφεντικά μέσα στο εργοστάσιο και τους κράτησαν εκεί 24 ώρες με σκοπό να αυξήσουν τους μισθούς κατά 50 σέντς την ώρα. Στο Flixecourt, στην Somme, οι εργαζόμενοι κράτησαν αιχμάλωτο τον διευθυντή προσωπικού και τέσσερα στελέχη για να πετύχουν αύξηση μισθού και συνταξιοδότηση στα 60. Στην εταιρεία Le Joint Français, στο Saint Brieux, τρεις διευθυντές κρατήθηκαν για 24 ώρες. Οι εργατές απαιτούσαν αύξηση στα 70 σέντς την ώρα και 13ο μισθό. Οι Μαοϊκές ομάδες που είχαν μπει στα εργοστάσια εκείνη την περίοδο έπαιζαν ρόλο στην επιλογή αυτού του τρόπου δράσης και μερικές φορές ήταν αποκλειστικά αυτές που αναλάμβαναν την όλη δράση (το 1972 ένα στέλεχος της Renault κρατήθηκε σε ομηρία από μέλη της Gauche Prolétarienne.) Αυτό που είναι σίγουρο είναι ότι αυτές οι δράσεις είναι δύσκολο να συγκριθούν με τους «κατέλιδες αγώνες» που είδαμε να εμφανίζονται στην βιομηχανία του χάλυβα κατά το τέλος της ίδιας δεκαετίας.<sup>3</sup>

Δεν είναι παρά στα τέλη της δεκαετίας του '70, οπότε και η ανεργία άρχισε πλέον να αποτελεί πραγματικότητα για όλη τη χώρα, που οι απαγωγές αφεντικών έγιναν μια μορφή αγώνα που αφορούσε συγκεκριμένα τα κλεισίματα εργοστασίων. Εκείνη την περίοδο ξεσπάνε αγώνες πολύ βίαιοι, που συχνά διαρκούν χρόνια, εμπλέκουν μεγάλο αριθμό εργατών σε ολόκληρες περιφέρειες, και υποστηρίζονται με δράσεις αλληλεγγύης εντός και εκτός των περιφερειών αυτών.

Στα τέλη της δεκαετίας του '70, μια ευρωπαϊκή συμφωνία για την αναδιάρθρωση της βιομηχανίας του χάλυβα απείλησε εκατοντάδες θέσεις εργασίας στην περιοχή της Lorraine. Σ' αυτό το πλαίσιο, σε ένα εργοστάσιο στην πόλη Longwy, 300 από τους 1800 εργαζομένους απήγαγαν και κράτησαν ομήρους τον διευθυντή και

<sup>2</sup> Δες *Le Monde*, Νοέμβριος 11, 12, 14, 16, 1961, και Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Presses universitaires de Rennes, Rennes 2007, σ. 103.

<sup>3</sup> Δες Christine Ducros et Jean-Yves Guérin, *Le management de la colère*, Éditions Max Milo, Paris 2010, pp. 173–174.



δύο στελέχη, κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης στην οποία θα παίρνονταν αποφάσεις σχετικά με τις απολύσεις. Όταν η αστυνομία επενέβη για να απελευθερώσει τον διευθυντή, οι εργάτες της χαλυβουργίας απάντησαν με επίθεση στο αστυνομικό τμήμα της πόλης. Ο αγώνας τους διήρμησε πέντε μήνες, εμπεριείχε μεγάλη γκάμα μέσων δράσης (απεργία, ελεύθερο ραδιόφωνο, καταστροφή υλικών υποδομής) και κινητοποίησε ολόκληρη την περιφέρεια. Τελικά, οι εργάτες κέρδισαν, μεταξύ άλλων, πρόωρη συνταξιοδότηση στα 50, με σύνταξη από 84 έως 90% του μισθού.<sup>4</sup>

Στην Pointe de Givet, στις 9 Ιουλίου του 1982, εργάτες κράτησαν όμηρο τον διευθυντή για 48 ώρες, ως διαμαρτυρία ενάντια στο κλεισιμο του εργοστασίου στο Chiers in Vireux, στις Αρδένες. Ο αγώνας των εργατών κράτησε σχεδόν 2 χρόνια, παράλληλα με έναν αγώνα ενάντια στην κατασκευή πυρηνικού εργοστασίου στην περιοχή. Βίαιες συγκρούσεις με την αστυνομία λάμβαναν χώρα κάθε μήνα (με μολότωφ, ακόμα και πυροβολισμούς) αλλά και βίαιες δράσεις όπως ο εμπρησμός του πύργου ιδιοκτησίας του διευθυντή, καταλήψεις τραπεζών και πλιάτσικο στο Θησαυροφυλάκιο. Μετά από αγώνα αρκετών χρόνων, οι εργάτες κέρδισαν ένα «ιστορικό» πακέτο αποχώρησης που επέτρεψε σε κάποιους να κρατήσουν τους μισθούς τους για δέκα ακόμα χρόνια.<sup>5</sup>

Μετά το 1982 και για είκοσι περίπου χρόνια, οι απαγωγές αφεντικών και οι απειλές για καταστροφή εργοστασίων δεν εμφανίζονται σχεδόν καθόλου. Έτσι εξηγείται και η μεγάλη έκπληξη που προκάλεσαν οι ενέργειες των εργατών στις Cellatex και Moulinex στις αρχές της δεκαετίας του 2000.

Τον Ιούλιο του 2000, το κλεισιμο του εργοστασίου της Cellatex, στο Givet (Αρδένες) εγκαινίασε την επιστροφή των βιαιών κοινωνικών συγκρούσεων. Αφού η εταιρεία τέθηκε υπό εκκαθάριση, οι εργάτες κατέλαβαν το εργοστάσιο. Οι διαπραγματεύσεις που ακολούθησαν έγιναν με την κυβέρνηση. Όταν στις 17 Ιουλίου, ο νομάρχης των Αρδενών ανακοίνωσε την προσφορά του για το ποσό της αποζημίωσης, η αντίδραση ήταν βίαιη. Αργά το απόγευμα της ίδιας μέρας οι εργάτες έριξαν 5.000 λίτρα θειικό οξύ στο κοντινό ποτάμι ενώ μέσα στους χώρους του εργοστασίου παρέμεναν ακόμη 47.000 λίτρα τα οποία απείλησαν ότι ήταν έτοιμοι να τα ρίξουν και αυτά, οποιαδήποτε στιγμή. Η πρόταση που τους είχε γίνει ήταν 2.500 φράγκα αντί για 1.500 που ήταν το ελάχιστο νόμιμο ποσό. Λίγο πριν τα μεσάνυχτα, η νομαρχία ανακοίνωσε ότι καλεί νέα συνάντηση για διαπραγματεύσεις και ζήτησε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να σταματήσουν τις ενέργειες των εργατών. Τελικά οι εργάτες πέτυχαν αποζημίωση 80.000 φράγκων, πολύ πάνω από το κατώτερο νό-

4 Δες Le Monde Diplomatique, October 1997, [www.monde-diplomatique.fr/1997/10/RIMBERT/9295](http://www.monde-diplomatique.fr/1997/10/RIMBERT/9295) (in French).

5 Δες το ραδιοφωνικό ντοκιμαντέρ *Ça leur coûtera cher* που βρίσκεται στο <http://reposito.internetdown.org/videosetsons/vireux/> (στα Γαλλικά).



μμο όριο (περίπου ίσο με τους μισθούς ενός ολόκληρου χρόνου).<sup>6</sup>

Στις 19 Νοεμβρίου του 2001, μετά από 2 μήνες κατάληψης του εργοστασίου (που ήταν να κλείσει μόνιμα και να απολυθούν 1.100 άτομα), οι εργάτες στην Cormelle, ένα από τα εργοστάσια της εταιρείας Moulinex, έλαβαν ασυνήθιστα μέτρα ώστε να τραβήξουν την προσοχή των μίντια. Από τις 11 Σεπτέμβρη ένα πανό κρεμόταν έξω από το εργοστάσιο που έγραφε «Όχι στο κλείσιμο – Ή λεφτά ή μπαμ». Αυτή τη φορά οι εργάτες προσπάθησαν να αποδείξουν ότι δεν αστειεύονταν. Έβαλαν φωτιά σε μια μικρή αποθήκη και άρχισαν να κουβαλούν φιάλες γκαζιού και βαρέλια με θειικό οξύ στην οροφή της. Στην πυροσβεστική που κατέφθασε δεν επέτρεψαν την είσοδο. Μια ομάδα εργατριών σκαρφαλωμένων στην πύλη της εισόδου άρχισε να φωνάζει «Πυροσβέστες φωτιά, καίγεται η Moulinex!». Μια από αυτές συνέχισε: «Σας είχαμε προειδοποιήσει, έχουν περάσει ακριβώς 2 μήνες που περιμένουμε για κάτι συγκεκριμένο. Για τις ιδιωτικές κλινικές δεν δυσκολεύονται να βρουν λεφτά. Για μας όμως τίποτα. Μετά από 30 χρόνια σ' αυτό το μέρος, ο μισθός μας είναι 6.500 φράγκα και τώρα μας διώχνουν με 50.000 αποζημίωση. Δεν το συζητάμε καν». Ο αστυνομικός διευθυντής απευθύνει έκκληση στους εργάτες: «Μην αφήνετε να καεί το εργοστάσιό σας. Οι διαπραγματεύσεις συνεχίζονται στο Παρίσι. Φανείτε λογικοί». Ένας άντρας απαντά: «Αν το Παρίσι δεν προσφέρει τίποτα, θα κλιμακώσουμε τον αγώνα κάνοντας σαμποτάζ. Τότε θα μας ακούσουν. Στις ειδήσεις δεν μιλούν ποτέ για εμάς». Την επόμενη μέρα γίνεται νέα προσφορά στους εκπροσώπους του σωματίου με πολύ μεγαλύτερη αποζημίωση: 80.000 φράγκα σε όλους. Την εβδομάδα που ακολουθεί υπογράφεται η συμφωνία με την πλειοψηφία των συνδικάτων. Σε αντίθεση με τη Cellatex, η οικονομική αποζημίωση κυμαίνεται από 30.000 έως 80.000 φράγκα, ανάλογα με την παλαιότητα του κάθε εργαζομένου.<sup>7</sup>

Παρ' όλα αυτά, δεν είναι παρά το 2009, με την κρίση, που παρατηρούμε ένα πραγματικό κύμα από απαγωγές αφεντικών: 6 περιπτώσεις τον Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2009 και μετά άλλες 4 τον Ιούνιο και τον Ιούλιο. Πρέπει να τονιστεί ότι οι αναδιαρθρώσεις και τα κλεισίματα εργοστασίων αυξήθηκαν από το τέλος του 2008. Έτσι, σύμφωνα με μια ομάδα διαχείρισης κρίσεων του υπουργείου οικονομικών, από την αρχή του 2009 μέχρι τον Σεπτέμβρη της ίδιας χρονιάς, υπήρξαν 1.662 σχέδια εθελουσίας εξόδου έναντι μόλις 1.049 για όλο το 2008 και 957 για όλο το 2007.<sup>8</sup> Από τον Ιανουάριο του 2010 οι απαγωγές αφεντικών ξανάρχισαν. Υπήρξε μία περίπτωση μέσα στο μήνα, τρεις τον Φεβρουάριο, περισσότερες από τέσσερις το Μάρτιο, τέσσερις τον Απρίλη συν τρεις απειλές για ανατίναξη εργοστασίου, τρεις απαγωγές τον Μάη και μία τον Ιούνη. Η πλειοψηφία αυτών των περιπτώσεων αφορούσαν εταιρείες υπεργολαβιών από τις οποίες πολλές ανήκαν σε ξένους ομίλους,

<sup>6</sup> *Le Monde*, 19 Ιουλίου, 2000.

<sup>7</sup> *Le Monde*, 14 Νοεμβρίου, 2001 και *Libération*, 19 Νοεμβρίου, 2001.

<sup>8</sup> Δες Christine Ducros και Jean-Yves Guérin, ο.π., σ. 9.



γεγονός που δυσχεραίνει την εύρεση συνομιλητή. Όλες οι υποθέσεις αφορούσαν πλάνα απολύσεων ή αναδιάρθρωσης και έλαβαν χώρα σε περιοχές όπου οι δυνατότητες για εύρεση άλλης θέσης εργασίας είναι ελάχιστες.

Αυτές οι απαγωγές σπάνια διαρκούσαν περισσότερο από μια νύχτα. Κι όμως, πάντοτε οδηγούσαν στην επιστροφή στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, όποιο και αν ήταν το τελικό αποτέλεσμα. Γενικά, στο τέλος των διαπραγματεύσεων, οι θέσεις εργασίας που απειλούνταν δεν σώζονταν, αλλά οι αποζημιώσεις που δίνονταν ήταν πολύ υψηλότερες από αυτές που όριζε ο νόμος. Οι υπάλληλοι στην Continental, οι οποίοι, εκτός από το να απαγάγουν το αφεντικό τους, λεηλάτησαν την Υπονομαρχία, κέρδισαν 50.000 ευρώ αποζημίωση, γεγονός που έπεισε και άλλους να ακολουθήσουν τις μεθόδους τους. Την ανακοίνωση της πληρωμής αυτού του ποσού ακολούθησαν νέες απαγωγές αφεντικών. Τα ΜΜΕ έπαιζαν σημαντικό ρόλο σ' αυτές τις συγκρούσεις. Συχνά, ήταν οι εργάτες που τα ειδοποιούσαν μόλις απήγαγαν κάποιο αφεντικό και τους εξέφραζαν τα παράπονά τους ενώ η διοίκηση παρέμενε σιωπηλή πάνω στο θέμα. Η υποστήριξη της κοινής γνώμης αναγκάσε το κράτος να παρέμβει δημόσια, το οποίο συχνά ανάγκαζε τους αντιπροσώπους των ξένων ομίλων να καθίσουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

Οι περιπτώσεις όπου υπήρξε απειλή για ανατίναξη του εργοστασίου αποδείχθηκαν εξίσου αποτελεσματικές, ιδίως μετά από το παράδειγμα της New Fabris το 2009. Στις 12 Ιουλίου αυτής της χρονιάς, οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης εταιρείας που εξειδικεύεται στην τήξη αλουμινίου για την αυτοκινητοβιομηχανία (υπεργολάβος της Renault και της PSA), τοποθέτησαν φιάλες υγραερίου στο εργοστάσιο και έκαναν τις προθέσεις τους απολύτως σαφείς: «Θα ανατινάξουμε τα πάντα αν δεν μας δοθούν αποζημιώσεις ύψους 30.000 ευρώ πάνω του νομίμου ανωτάτου ορίου». Σε σύγκριση με τους εργάτες του Rencast, που βρέθηκαν στην ίδια θέση και προχώρησαν στην καταστροφή εξαρτημάτων που προοριζόνταν για την Renault ρίχνοντάς τα πίσω στα καμίνια, οι εργάτες στην New Fabris κλιμάκωσαν την απειλή τους κατά ένα επίπεδο. Αν και δεν προχώρησαν στην υλοποίηση των απειλών τους, οι 366 εργάτες πέτυχαν να πάρουν ένα μπόνους αποχώρησης 12.000 ευρώ, πέρα από την νόμιμη αποζημίωσή τους.

Από την άλλη, στο πλαίσιο των πλάνων απολύσεων, δεν υπήρξαν σχεδόν καθόλου περιπτώσεις όπου οι εργάτες προσπάθησαν να αυτοδιαχειριστούν την παραγωγή. Έγιναν πολλές αναφορές στην περίπτωση του εργοστασίου της Philips στο Dreux, όπου οι εργαζόμενοι επανεκκίνησαν την παραγωγή «υπό εργατικό έλεγχο» αφότου πληροφορήθηκαν το κλείσιμο του εργοστασίου τους που κατασκεύαζε οθόνες τηλεόρασης. Παρ' όλα αυτά, τα προϊόντα που παράχθηκαν δεν προορίστηκαν για πώληση αλλά κλειδώθηκαν σε μια αποθήκη ώστε να χρησιμοποιηθούν σαν «διαπραγματευτικό χαρτί».<sup>9</sup> Δέκα μέρες μετά, η διοίκηση επενέβη με δικαστικούς επι-

9 Σύμφωνα με σχόλια από τον Manu Georget, εκπροσώπου μιας διαφωνούσας πτέρυ-



μελητές και απείλησε με απολύσεις. Οι εργαζόμενοι επέστρεψαν τις τηλεοράσεις και αυτό ήταν το τέλος αυτού του πειράματος «αυτοδιαχείρισης».<sup>10</sup>

Ανάμεσα στις εταιρείες που επηρεάστηκαν από βίαιες δράσεις το 2010, υπάρχουν αρκετοί υπεργολάβοι της αυτοκινητοβιομηχανίας (Proma France, Sodimatex, EAK), αλλά και δύο μεταλλουργικές εταιρείες (Akers, Siemens), μια εταιρεία παραγωγής ανελκυστήρων (Renolift-Meyzieu), άλλη μια κατασκευής εφαρμογών πιεσμένου αέρα για την BTP και τη βιομηχανία (Sullair-Europe), μια κατασκευαστική ενθεμάτων στήθους από σιλικόνη (Poly Implant Prothèse), ένα εργοστάσιο κατασκευής χάλκινου σύρματος (Usine Essex), μια αρτοποιομηχανία (New Society bread), μια εταιρεία βιομηχανικής συντήρησης (Isotherma) και μια εταιρεία τηλεσκοπικών ανυψωτικών (Bobcat). Επηρεάζεται όμως όλο και περισσότερο και ο τομέας των υπηρεσιών. Φέτος (2010), για να αναφερθούμε μόνο σε περιπτώσεις που απασχόλησαν τα MME, απαγωγές αφεντικών έλαβαν χώρα σε μια εταιρεία παρακολούθησης (Vigimark Surveillance), μια τράπεζα (Caisse d'Épargne), τέσσερα νοσοκομεία (Cochin, Emile-Roux, Henri-Mondor και Foix-Jean Rostand), δύο τυπογραφεία (Brodard Graphique και Hélio-Corbeil) και ένα μαγαζί επίπλων (Pier Import). Ο δε τυπογράφος Yvan Lesniak, διευθύνων Σύμβουλος στην Circle Printers, φαίνεται να έχει απαχθεί 7 φορές συνολικά και περιγράφει την ατμόσφαιρα που επικρατεί κάθε φορά που πρέπει να ανακοινώσει ένα πλάνο απολύσεων: «Όταν κατά τη διάρκεια μιας διαμάχης αρχίζεις να βλέπεις σταυρούς, φέρετρα, αγχόνες, το ομοίωμά σου να κρέμεται από ένα δέντρο, όταν σε έχουν επικηρύξει με φωτογραφία και την επιγραφή 'καταζητείται', και πρέπει μετά από όλα αυτά να μπει μέσα στο κτίριο, το ξέρεις πια ότι ρισκάρεις». Αν και γενικά τα αφεντικά δεν υφίστανται καιοποίηση, η εχθρότητα είναι συχνά χειροπιαστή: «Μου πέταξαν σάπιες ντομάτες στο πρόσωπο, αυγά, με έφτυσαν, με εμπόδισαν να κοιμηθώ. [...] Έπρεπε να ζητήσω την άδεια για να πάω στην τουαλέτα, με έβρισαν, διέσχισα ένα φράχτη μίσους, ανθρώπων επιθετικών».<sup>11</sup> Κάποιοι εργοδότες κατέληξαν να συνοδεύονται από δικαστικούς κλητήρες στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και οργανώθηκαν για πολλούς από αυτούς μαθήματα πρόληψης απαγωγών από ειδική ομάδα της χωροφυλακής. Είναι

---

γιας του συνδικάτου της CGT, που έδρασε σαν επίσημος συνομιλητής κατά τη διάρκεια του αγώνα: [http://onvaulxmieuxqueca.ouvaton.org/spip.php?article444&calendrier\\_mois=09&calendrier\\_annee=2010](http://onvaulxmieuxqueca.ouvaton.org/spip.php?article444&calendrier_mois=09&calendrier_annee=2010) (in French).

10 Μπορεί κανείς να αναρωτηθεί τι προοπτικές αυτοδιαχείρισης υπήρχαν πραγματικά από τη στιγμή που τα προϊόντα που παράχθηκαν δεν προσφέρονταν για «ακτιβιστική πώληση» (κάτι που έγινε με τα ρολόγια που παράχθηκαν στην Lip την δεκαετία του 70 και πωλούνταν σε όλη τη Γαλλία σε περίπτερα αλληλεγγύης προς ενίσχυση του αγώνα). Και αν οι θόνοι πλάσμα μιας μάρκας όπως η Philips δεν προσφέρονται για τέτοιου είδους πώληση, τι να πούμε για τα ανταλλακτικά αυτοκινήτων που παράγονται από ένα εργοστάσιο υπεργολαβίας της Renault;

11 Christine Ducros και Jean-Yves Guérin, ο.π., σ. 77.



γεγονός ότι η πλειονότητα των απαγωγών και των απειλών ανατίναξης είναι αυθόρμητες, ξεκινούν και οργανώνονται από τη βάση. Για παράδειγμα, ένας αντιπρόσωπος του συνδικάτου της CGT στην Caterpillar, ο Pierre Piccarreta, που έπαιξε το ρόλο του εκπρόσωπου τύπου στην αρχή του αγώνα, δεν ήταν ενήμερος ακόμη και όταν η απαγωγή του αφεντικού είχε ήδη ξεκινήσει και ενημερώθηκε κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης που είχε σε άλλο εργοστάσιο. Ο γραμματέας του συνδικάτου του εργοστασίου δήλωσε ότι «έτσι κι αλλιώς, καθ'ολη τη διάρκεια του αγώνα η βάση μας διηύθυνε, αυτή έπαιρνε τις αποφάσεις.»<sup>12</sup> Για τον Jean-Claude Ducatte, ιδρυτή της Epsy, εταιρίας συμβούλων και ειδικού στην επιχειρηματική στρατηγική, είναι σαφές ότι «στις 9 από τις 10 περιπτώσεις, είναι τα σωματεία που τρέχουν πίσω από τους εργαζομένους οι οποίοι αφήνουν τον θυμό τους να ξεσπάσει.»<sup>13</sup>

Και όταν οι συνδικαλιστές της βάσης συμμετέχουν ενεργά σ' αυτές τις παράνομες δράσεις, το κάνουν διαχωρίζοντας ολοφάνερα τη θέση τους από τη γραμμή που κατεβάζουν τα κεντρικά συνδικάτα. Για παράδειγμα, ο Xavier Mathieu, αντιπρόσωπος της CGT στην Continental, που εμφανίστηκε πολύ στα ΜΜΕ κατά τη διάρκεια του αγώνα, αποκάλυψε δημόσια τον Bernard Thibault, γενικό γραμματέα της CGT, «racaille» και παράσιτο. Πρέπει να τονιστεί ότι τα κεντρικά συνδικάτα, είτε η CGT, η CFDT, ή το FO, επιθυμούν να επικεντρωθούν στην υπεράσπιση των θέσεων εργασίας και όχι στα αιτήματα για μεγαλύτερες αποζημιώσεις και δηλώνουν ότι δεν εγκρίνουν τρόπους δράσης όπως οι απαγωγές αφεντικών και οι απειλές ανατίναξης του εργοστασίου, αν και δεν μπορούν να τις καταδικάσουν δημόσια. Κατά τη διάρκεια της διαμάχης στην New Fabris, η Maryse Dumas (CGT) δήλωσε στον ραδιοσταθμό Europe 1: «Αντιλαμβάνομαι ότι οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να ακουστούν. Αυτά είναι τρόποι δράσης που δεν θα συμβούλευα τους εργαζομένους να ακολουθήσουν καθώς τις περισσότερες φορές οδηγούν σε αδιέξοδο.»

Έτσι, οι συνδικαλιστές βάσης, για να μην παρακαμφθούν εντελώς, είναι αναγκασμένοι να διατηρήσουν μια κριτική στάση απέναντι στους αντιπροσώπους τους. Είναι γεγονός ότι δυσκολεύονται ιδιαίτερα να αποδείξουν την νομιμοποίησή τους, καθώς στον ιδιωτικό τομέα μόλις το 5.2% των εργαζομένων είναι οργανωμένοι στα συνδικάτα. Οι δομές που σε άλλες χώρες καταστέλλουν τους αγώνες και δεν τους επιτρέπουν να φτάσουν σε αυτό το επίπεδο αντιπαράθεσης έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα στη Γαλλία, και η αιτία αυτής της γαλλικής ιδιαιτερότητας πρέπει να αναζητηθεί στον τρόπο με τον οποίο αναπτύχθηκε το φορντιστικό μοντέλο στη χώρα μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο.

12 Christine Ducros και Jean-Yves Guérin, ο.π., σ. 142.

13 Christine Ducros και Jean-Yves Guérin, ο.π., σ. 149.





## Ο Φορντισμός και η γαλλική του ιδιαιτερότητα

Ο Φορντισμός είναι μια μορφή της εκμεταλλευτικής σχέσης η οποία προέρχεται από την μεγαλύτερη ενσωμάτωση της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στην αναπαραγωγή του κεφαλαίου. Αυτή η μορφή βασίζεται κυρίως στην άντληση σχετικής υπεραξίας, η οποία εξαρτάται από την κατανάλωση των εργατών. Για να μπορέσει να μειωθεί το κόστος αναπαραγωγής της τάξης, και ακολούθως το κομμάτι της αναγκαίας εργασίας σε σχέση με την υπερ-εργασία, τα κόστη των εμπορευμάτων που εισέρχονται σε αυτήν την αναπαραγωγή πρέπει να μειωθούν, πράγμα που επιτυγχάνεται μέσω της μαζικής παραγωγής τους, κάτι που έγινε εφικτό μέσω μιας σημαντικής αύξησης της παραγωγικότητας. Έτσι οι εργάτες μπορούν να αγοράσουν περισσότερα εμπορεύματα, καθώς το κόστος τους έχει μειωθεί σημαντικά, και μια αύξηση στους πραγματικούς μισθούς γίνεται δυνατή παρά το ότι το μερίδιο του μισθού μειώνεται σε σχέση με την προστιθέμενη αξία. Επιπλέον, σε μια εποχή που ο διεθνής ανταγωνισμός ήταν ακόμη περιορισμένος, η αύξηση στους μισθούς είχε άμεσο θετικό αντίκτυπο στην εγχώρια ζήτηση, ωφελώντας τις εγχώριες εταιρείες που ήθελαν να πουλήσουν τα νέα προϊόντα στην αγορά. Στο πλαίσιο του Φορντισμού τα μισθολογικά αιτήματα έχουν λειτουργικό ρόλο στη συσσώρευση του κεφαλαίου σε εθνικό επίπεδο.

Σε αυτό το στάδιο, τέτοιου είδους διεκδικήσεις μπορούν να ικανοποιηθούν από το κεφάλαιο, φτάνει να μην θέτουν υπό αμφισβήτηση τις νέες εργασιακές συνθήκες που κρίνονται απαραίτητες για τη συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας. Παρομοίως, οι συνεχείς επαναστατικοί μετασχηματισμοί στην εργασιακή διαδικασία μπορούν να γίνουν αποδεκτοί από τους εργάτες από τη στιγμή που οι μισθοί τους αυξάνονται. Οι συλλογικές συμβάσεις παίζουν εδώ σημαντικό ρόλο καθώς θεσπίζουν αυτές τις συνθήκες σε εθνικό επίπεδο.

Στις ΗΠΑ οι συλλογικές συμβάσεις εμφανίζονται την περίοδο του μεσοπολέμου. Μια σημαντική χρονιά ήταν το 1935 όταν τέθηκε σε ισχύ το *Wagner Act*. Ο νόμος αυτός αναγνώριζε επισήμως την ύπαρξη και τη λειτουργία των εργατικών συνδικάτων και απαγόρευε στους εργοδότες να παρενοχλούν τους εργάτες όταν συμμετείχαν σε κάποιο συνδικάτο ή σε κάποια κινητοποίηση. Τα επόμενα χρόνια οι εργάτες είχαν πολλά και σημαντικά οφέλη στους μισθούς και τις εργασιακές συνθήκες. Αμέσως μετά όμως το τέλος του 2ου ΠΠ, ένα νέο κύμα αγώνων σάρωσε τη χώρα, με μαζικές απεργίες το 1945 και το 1946. Η καπιταλιστική τάξη απάντησε προωθώντας νέα νομοθεσία το 1947, το *Taft-Hartley Act*, που χαλιναγώγησε τη δύναμη των συνδικάτων. Έκτοτε οι συλλογικές συμβάσεις εξελίχθηκαν με έναν όλο και πιο συγκεντρωτικό και σχεδιασμένο τρόπο, προσανατολισμένο στις απαιτήσεις της παραγωγής και της κερδοφορίας. Οι εργοδότες εξασφάλισαν ότι οι απεργίες δεν θα απειλούσαν τους μετασχηματισμούς της εργασιακής διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που συνεπάγονταν την εντατικοποίησή της. Την ίδια στιγμή, θε-



πίστηκαν μισθολόγια που αφορούσαν εκτεταμένες χρονικές περιόδους, ικανές να επιτρέψουν τον σχεδιασμό μελλοντικών επενδύσεων – συνθήκη απαραίτητη για την σταθερή αύξηση της παραγωγικότητας. Σε αντίθεση με την περίοδο πριν την καθιέρωση των συλλογικών συμβάσεων, οπότε και οι πραγματικοί μισθοί αυξάνονταν στη διάρκεια περιόδων ύφεσης της συσσώρευσης (λόγω της υποτίμησης των καταναλωτικών αγαθών), ο πραγματικός μισθός μπορούσε τώρα να κινηθεί στην ίδια κατεύθυνση με την συσσώρευση.<sup>14</sup>

Στη Σουηδία, λίγα χρόνια πριν τον 2ο ΠΠ αλλά και αμέσως μετά, εμφανίστηκαν νέες θεσμικές σχέσεις οι οποίες προώθησαν την θέσπιση κεντρικών συλλογικών συμβάσεων. Υπό την απειλή της κρατικής παρέμβασης στις εργασιακές διαμάχες, οι οποίες ήταν πολύ σκληρές στη διάρκεια της δεκαετίας του '20, η LO, η μεγαλύτερη εργατική συνμοσπονδία, και η SAF, η συνμοσπονδία των εργοδοτών της Σουηδίας, σύναψαν μεταξύ τους διάφορες συμφωνίες, με σημαντικότερη αυτήν του Saltsjöbaden το 1938. Η τελευταία δημιούργησε ένα μοναδικό μοντέλο αμοιβαίας κατανόησης μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας, που χαρακτηριζόταν από ελάχιστες συγκρούσεις, συνεχείς αυξήσεις μισθών για τους εργάτες και παραγωγικότητας για την βιομηχανία. Η σταθερότητα αυτής της σχέσης οφειλόταν στο γεγονός ότι οι εργοδότες μπορούσαν να βασίζονται στην συγκεντρωτική συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία θα κατέστειλε τα τοπικά συνδικαλιστικά κινήματα ώστε να μην απειλούν την κερδοφορία των εταιριών, στη βάση δηλαδή μιας συνδικαλιστικής πειθαρχίας που εφαρμόζοταν κάθετα.

Σε σύγκριση με το Σουηδικό μοντέλο, όπου η οργάνωση των συνδικάτων ήταν ιδιαίτερος συγκεντρωτική, η συντριπτική πλειοψηφία των εργατών οργανωνόταν σε αυτά. Ως εκ τούτου, τα συνδικάτα διαπραγματεύονταν από θέση ισχύος συμφωνίες που αφορούσαν όλους τους εργάτες. Τα Γαλλικά συνδικάτα φαίνεται ότι βρίσκονταν σε δυσμενέστερη θέση την περίοδο μετά τον 2ο ΠΠ. Εξαιρετικά πολιτικοποιημένα και σε ανταγωνισμό μεταξύ τους, είχαν λίγα μέλη και δεν αντιπροσωπεύονταν επαρκώς μέσα στις εταιρείες. Συνδικάτα και εργοδότες δεν μπορούσαν να συμφωνήσουν σχετικά με τις διαδικασίες διαπραγματεύσεων και έτσι τα αιτήματα των εργατών γινότουσαν δεκτά μόνο μετά από σκληρούς αγώνες (αγώνες που συχνά οδηγούνταν στην υιοθέτηση παράνομων πρακτικών), και καθώς οι ισορροπίες δυνάμεων άλλαζαν οι συγκρούσεις εύκολα επανεμφανίζονταν. Οι εργάτες κέρδιζαν τις διεκδικήσεις τους μετά από ισχυρή κινητοποίηση της βάσης, και αυτό αποτελεί σημαντική ιδιαιτερότητα της ταξικής πάλης στη Γαλλία (κάτι που όμως δεν σημαίνει ότι τα κέρδη των εργατών στη Γαλλία ήταν μεγαλύτερα από αυτά που πέτυχαν με ειρηνικούς τρόπους οι εργάτες σε άλλες χώρες). Αν και υπήρχαν συλλογικές συμβάσεις, αρχικά αυτές αφορούσαν μόνο τις εταιρείες που τις υπέγραφαν και δεν επεκτείνονταν σε κλαδικό επίπεδο. Η αποτυχία των συνδικάτων να επεκτείνουν αυτές τις συμφωνίες

---

14 Michel Aglietta, ο.π., σ. 202.



σε εθνικό επίπεδο εξηγεί επίσης άλλη μία ιδιορρυθμία της γαλλικής περίπτωσης: τον σημαντικό ρόλο που έπαιζε το κράτος στην γενίκευση και διασφάλιση των αποτελεσμάτων των διεκδικήσεων. Το 1950, ο νόμος της 11ης Φεβρουαρίου σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις έδωσε στον Υπουργό Εργασίας την εξουσία να επεκτείνει τους όρους μιας συλλογικής σύμβασης σε άλλους κλάδους.<sup>15</sup> Πρακτικά, όλες οι Γαλλικές εταιρείες υπόκειντο σε μια συλλογική σύμβαση ανεξαρτήτως της δραστηριότητάς τους και του μεγέθους τους, παρέχοντας έτσι σε όλους τους Γάλλους εργαζόμενους σχετικά ομοιογενείς συνθήκες. Ήταν επίσης το κράτος που εισήγαγε έναν εγγυημένο κατώτατο μισθό, το SMIG, το 1950, σε αντίθεση με τις σκανδιναβικές χώρες όπου ένας κατώτατος μισθός ήταν εγγυημένος de facto από τα συνδικάτα χωρίς κρατική παρέμβαση. Έτσι στη Γαλλία, το κράτος έπαιξε έναν κεντρικό ρόλο στην διασφάλιση μιας σταθερής ανόδου των μισθών και της ομογενοποίησης των αποτελεσμάτων της.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι και στη Γαλλία, εκείνη την περίοδο τα αιτήματα κινούνταν κυρίως γύρω από το θέμα του μισθού. Ακόμα και όταν συνοδεύονταν από άλλα αιτήματα για τις εργασιακές συνθήκες, η ικανοποίηση όσων αφορούσαν το μισθό έβαζε τέλος στις συγκρούσεις.<sup>16</sup>

\* \* \*

Είδαμε λοιπόν ότι ο τρόπος που αναπτύχθηκε η ταξική πάλη στην Γαλλία κατά τη διάρκεια του Φορντισμού, δεν εξαιρούσε την ύπαρξη συγκεκριμένων μορφών αγώνα, οι οποίες έφταναν κάποιες φορές, αν και σπάνια, μέχρι τη χρήση παράνομων πρακτικών, όπως δείξαμε στο προηγούμενο κομμάτι. Η χρήση της απαγωγής μπορεί έτσι να γίνει κατανοητή σαν συνέχιση του τρόπου με τον οποίο διεξάγονταν οι αγώνες που αφορούσαν τον μισθό στη Γαλλία. Και παρά το ότι αυτός ο τρόπος δράσης αποκτά περιθωριακό χαρακτήρα σε όλη την περίοδο του Φορντισμού, εκτός της περιόδου κρίσης του, παραμένει στο ρεπερτόριο της συλλογικής δράσης της τάξης.

15 Benjamin Coriat, “Wage labor, capital accumulation, and the crisis 1968–82”, in Mark Kesselman & Guy Groux (red.), *The French workers’ movement. Economic crisis and political change*, London 1984, σ. 22.

16 “Όπως ο Erbès Seguin [...] έχει με οξυδέρκεια παρατηρήσει [...] για όλη την περίοδο που μας αφορά εδώ, οι μισθοί έπαιζαν τον ρόλο ενός είδους γενικού υποκατάστατου για όλα τα άλλα αιτήματα των εργατών. Για παράδειγμα η εισαγωγή της νυχτερινής βάρδιας έγινε σε πολλές περιπτώσεις δεκτή με αντάλλαγμα μισθολογικές παραχωρήσεις από τη μεριά των αφεντικών”. – Benjamin Coriat, ο.π., σ. 23.



## Η κρίση του Φορντισμού και η αναδιάρθρωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 κι έπειτα, η παραγωγή σχετικής υπεραξίας σκόνταφτε όλο και περισσότερο στις ίδιες τις αντιφάσεις της. Η τεράστια αύξηση παραγωγικότητας που επετεύχθη με την εισαγωγή της αλυσίδας παραγωγής στην εργασία, γινόταν ολοένα και δυσκολότερο να διατηρηθεί. Η επέκταση της αυτοματοποίησης απαιτούσε συνεχώς περισσότερες επενδύσεις σε σταθερό κεφάλαιο, κάτι που σήμαινε την ανάγκη για συνεχή επέκταση των αγορών ενώ την ίδια στιγμή οι κίνδυνοι της υποτίμησης του σταθερού κεφαλαίου αυξάνονταν. Το ίδιο το τεύλορικό μοντέλο εργασιακής διαδικασίας αντιμετώπιζε τεχνικά προβλήματα που γίνονταν όλο και πιο ξεκάθαρα. Η εντατικοποίηση της εργασίας και ο ακραίος κατακερματισμός της παραγωγικής διαδικασίας επέφεραν μια σειρά από αρνητικές συνέπειες, όπως η δυσκολία να διατηρηθεί ένας κανονικός ρυθμός εργασίας. Η νευρική εξουθένωση, λόγω του εντατικού και ομογενούς ρυθμού εργασίας, οδήγησε σε αύξηση των ελαττωματικών προϊόντων, των ατυχημάτων και της συχνής και απρόβλεπτης απουσίας από τη δουλειά. Αυτό το τελευταίο ανάγκαζε την διοίκηση να προσλαμβάνει πρόσθετη εργατική δύναμη προς αναπλήρωση των κενών που δημιουργούνταν, καθώς οι διακοπές και οι καθυστερήσεις στην αλυσίδα παραγωγής είχαν επιπτώσεις σε ολόκληρη την παραγωγική διαδικασία. Όταν οι εργασιακές συνθήκες γίνονται δυσβάστακτες, η ίδια η παρουσία ενός μεγάλου αριθμού εργατών συγκεντρωμένων σε ένα εργοστάσιο ενθαρρύνει το συλλογικό αγώνα στους χώρους παραγωγής.<sup>17</sup> Μετά τα μεγάλα κύματα αγώνα στα τέλη των δεκαετιών του '60 και του '70, μια αναδιάρθρωση της οργάνωσης της εργασίας έγινε απαραίτητη προκειμένου να γκρεμιστούν αυτά τα προπύργια των εργατών.

Η αναδιάρθρωση όμως θα συνεπαγόταν μια ανατροπή όλης της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας. Για να ξεπεραστούν οι περιορισμοί στην συσσώρευση που εμφανίστηκαν κατά την κρίση του Φορντισμού, η αναδιάρθρωση στόχευσε στην διάλυση κάθε εμποδίου για την ομαλή λειτουργία της αξιοποίησης του κεφαλαίου. Όχι μόνο αποδιάρθρωσε τα μεγάλα εργοστάσια και τις μονάδες εργασίας, με την εισαγωγή της υπεργολαβίας, της ευέλικτης αγοράς εργασίας και της προσωρινής και μερικής απασχόλησης -που συμβαδίζει με την είσοδο όλο και περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας-, οι οποίες αναπτύσσονται με θεαματικό ρυθμό,<sup>18</sup> αλλά *εξαφάνισε*

17 Michel Aglietta, ο.π., σ. 120f.

18 “Από το 1983 μέχρι 2003, οι αριθμοί των εργαζομένων σε καθεστώς υπενοικίασης αυξήθηκαν από τις 113.000 στις 361.000 (+316 %), αυτών που εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου (CDD) από τις 263.000 στις 1.624.000 (+ 517 %) και των υποαπασχολούμενων (part-time κλπ.) από τις 148.000 στις 1.186.000, όταν στην ίδια περίοδο οι αριθμοί των σταθερών θέσεων εργασίας (συμβόλαια αορίστου χρόνου (CDI) ή οργανικές θέσεις στο δημόσιο) ανέβηκαν μόλις από τις 16.804.000 στις 18.847.000 (+ 12%)” – Laurent Maudruit,



και την ίδια τη σύνδεση ανάμεσα στην αύξηση της παραγωγικότητας και τις αυξήσεις μισθών. Αυτή η αποσύνδεση προέκυψε από την παγκοσμιοποίηση της αξιοποίησης του κεφαλαίου και την τεράστια επέκταση του διεθνούς καταμερισμού της εργασίας.<sup>19</sup>

### Το αθέμιτο των μισθολογικών διεκδικήσεων

Από τότε που η αξιοποίηση του κεφαλαίου λαμβάνει πλέον χώρα σε παγκόσμιο επίπεδο, ο ενάρετος κύκλος των αυξήσεων των μισθών και αύξησης της ζήτησης σε εθνικό επίπεδο εξαφανίζεται. «Από τη στιγμή που η συνοχή του Φορντικού τρόπου ρύθμισης βρίσκεται στη σχέση μεταξύ παραγωγικότητας και διανομής σε εθνικό επίπεδο», στον αναδιαρθρωμένο καπιταλισμό, «η παραγωγή και η διανομή της αξίας αποσυνδέονται από τον τόπο προέλευσης».<sup>20</sup> «Επειδή τα συμφέροντα των πολυεθνικών δε συμπίπτουν πια με αυτά της χώρας προέλευσής τους, η συλλογική διαπραγματεύση παύει να είναι ο κεντρικός παράγοντας/μοχλός στο σύστημα της εθνικής μακρο-οικονομικής ρύθμισης.»<sup>21</sup>

Οι ίδιοι λόγοι που επιτρέπουν στις εταιρίες μιας χώρας όπως η Γαλλία να μεταφέρουν την παραγωγή σε χώρες με φθηνότερη εργατική δύναμη, ωθούν ταυτόχρονα στην ισχυρή συμπίεση των μισθών των εργαζόμενων στις χώρες του κέντρου, ενώ την ίδια στιγμή επιτρέπουν την όλο και αυξανόμενη εισροή φθηνών προϊόντων. Το πάγωμα των μισθών, λοιπόν, αντισταθμίζεται εν μέρει από τη μείωση του κόστους των μέσων διαβίωσης. Επομένως, το μερίδιο που καταλαμβάνουν τα εισαγόμενα προϊόντα στη συνολική κατανάλωση των εργατών μεγαλώνει συνεχώς και αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία ενώ το επίπεδο του μισθού αποκτά όλο και λιγότερη επιρροή στη ζήτηση για εγχώρια παραγόμενα προϊόντα. Εφεξής ο μισθός γίνεται ένα απλό κόστος που πρέπει να μειωθεί στο ελάχιστο. Οποιαδήποτε διεκδίκηση για συνολικές αυξήσεις μισθών, απευθυνόμενη στο κεφάλαιο σε εθνικό επίπεδο, γίνεται λοιπόν αδύνατον να ικανοποιηθεί, καθώς κάτι τέτοιο θα έθετε σε αμφισβήτηση την

“Les nouvelles métamorphoses de la question sociale”, *Le Monde*, 7 Απριλίου, 2005.

19 Κάποιοι θα μπορούσαν να αντιτείνουν φυσικά ότι ο καπιταλισμός ήταν πάντοτε παγκόσμιος, αλλά η διαδικασία που ξεκίνησε πριν από σαράντα χρόνια και παρήγαγε έναν παγκόσμιο κύκλο συσώρευσης είναι κάτι ποιοτικά διαφορετικό από το διεθνές εμπόριο μεταξύ των χωρών. Η ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιρειών είναι αδιαχώριστη από το φαινόμενο των μετεγκαταστάσεων. Στην περίπτωση της Γαλλίας, όπως και σε άλλες δυτικές χώρες, αυτό ξεκίνησε τη δεκαετία του '70 με την υφαντουργική βιομηχανία. (Δες τα παραδείγματα των εταιρειών Kindy και Bidermann στο *L'expansion* no. 691, November 2004, που αναφέρονται στο: <http://www.m-lasserre.com/educpop/dossierdelocs/DusecteurindustrielacelulidelaR&D.htm>)

20 Michel Aglietta, ο.π., σ. 418.

21 Michel Aglietta, ο.π., σ. 417



ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Εφόσον, σε αντίθεση με τη Φορντική περίοδο, τέτοια συμφωνία δεν μπορεί να γίνει σε τοπικό επίπεδο και στη συνέχεια να επεκταθεί και στον υπόλοιπο τομέα, καθίσταται δύσκολο για μια μόνο επιχείρηση να αυξήσει τους μισθούς χωρίς να χάσει την ανταγωνιστικότητά της στην αγορά. Οι εργαζόμενοι που παλεύουν για μια τέτοια αύξηση μισθού δεν μπορούν να αγνοήσουν το γεγονός ότι κάνοντας αυτό, αυξάνονται οι πιθανότητες για την επιχείρηση να μεταφερθεί ή να χρεοκοπήσει.

Οι αγώνες ενάντια στα κλεισίματα των εργοστασίων αποτελούν εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα. Σ' αυτή την περίπτωση, οι εργάτες δεν έχουν πια τίποτα να χάσουν και μπορούν να διεκδικήσουν παράταση του χρόνου που παίρνουν μισθό με τη μορφή αποζημίωσης απόλυσης, χωρίς να ανησυχούν για τη μελλοντική υγεία της επιχείρησής τους. Οι εργαζόμενοι που δούλευαν σε επιχειρήσεις όπου απαγωγές αφεντικών και άλλες παράνομες δράσεις θα λάμβαναν χώρα αργότερα, σε πολλές περιπτώσεις είχαν αρχικά αποδεχτεί τη χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών και μερικές φορές και περιοχές μισθού με την ελπίδα ότι όλα αυτά θα απέτρεπαν το κλείσιμο της επιχείρησης.<sup>22</sup> Αλλά όταν αυτό γίνεται αναπόφευκτο, ο θυμός για το ότι συναίνεσαν σε όλα αυτά για το τίποτα, και η γνώση ότι κανείς δεν έχει πια τίποτα να χάσει, μεταφράζεται σε απεγνωσμένες μορφές αγώνα, όπου είναι ξεκάθαρο ότι δεν απασχολεί πια κανέναν η μελλοντική υγεία της επιχείρησης, και ότι όλες οι υποσχέσεις για επανένταξη δε θα αντικαταστήσουν το μοναδικό πράγμα που παραμένει χειροπιαστό: τα λεφτά. Αυτοί οι αγώνες αποδειχθήκαν νικηφόροι, μόνο στο μέτρο που οι εργαζόμενοι που ενεπλάκησαν έλαβαν τελικά επιδόματα πολύ πέρα από αυτά που ορίζει ο νόμος. Έτσι, σύμφωνα με την Christine Ducros και τον Jean-Yves Guérin, οι εργαζόμενοι που καταφεύγουν σε τέτοιες μορφές δράσεων λαμβάνουν αποζημίωση κατά μέσο όρο τέσσερις φορές υψηλότερη από τη νόμιμη, συγκριτικά με τους υπόλοιπους. Εδώ, ο αποσπασματικός χαρακτήρας των αγώνων δεν αποτελεί σημάδι αδυναμίας τους, αλλά είναι μάλλον αυτό που τους επέτρεψε να κερδίσουν, καθώς η γενίκευσή τους θα τους καθιστούσε μη αποδεκτούς από την καπιταλιστική τάξη.

Οι συγκρούσεις που προέκυψαν κατά τη διάρκεια αυτών των αγώνων ανάμεσα στη βάση και τα κεντρικά συνδικάτα, δεν είναι η επανάληψη της παλιάς αντίθεσης ανάμεσα στους εργάτες που υπερασπίζονταν την αυτονομία τους και των συνδικάτων που διαμεσολαβούν τη σχέση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της καπιταλιστικής τάξης. Αυτό που οι εργαζόμενοι θέλουν στην πραγματικότητα είναι υψηλότερες αποζημιώσεις αλλά για να τις αποκτήσουν πρέπει να ξαναρχίσουν οι διαπραγματεύσεις, και αυτός είναι επίσης και ο στόχος των συνδικάτων βάσης τα οποία όμως δεν μπορούν να επιτελέσουν κανένα ρόλο όταν οι εργοδότες αρνούνται

---

22 Δες Henri Simon, "À Givet, une nouvelle forme de la lutte de classe?", *Échange et mouvement* no. 94, 2000.



κάθε διαπραγματέυση. Οι παράνομες μορφές αγώνα γίνονται τελικά ο μοναδικός ρεαλιστικός τρόπος για την επανάληψη των διαπραγματεύσεων. Τα κεντρικά συνδικάτα, από τη μεριά τους, είναι αναγκασμένα να συνυπολογίσουν τις μακροπρόθεσμες προοπτικές απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του, αλλά οι εργαζομένοι που αντιμετωπίζουν το κλείσιμο του χώρου εργασίας τους, δεκάρα δε δίνουν για το μακροπρόθεσμο.

Ωστόσο, πρόκειται μονάχα για μια μικρή μειοψηφία που έχει καταφύγει σε τέτοιες δράσεις, και παρόλο που οι περιπτώσεις που συζητάμε εδώ μπορεί να φαίνονται πολλές συγκριτικά με την παντελή τους απουσία σε άλλες χώρες, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε όλα τα κλεισίματα εργοστασίων στα οποία τέτοιου τύπου δράσεις δε συνέβησαν ποτέ. Επιπλέον, ακόμη κι αν τέτοιου είδους δράσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ριζοσπαστικές, δεν υπάρχει τίποτα το ριζοσπαστικό σε αυτό που διεκδικούν. Και τα χρήματα που έχουν καταφέρει να κερδίσουν, τα οποία φαίνονται σημαντικά μόνο σε σύγκριση με την ισχνή αποζημίωση που καθορίζεται από το νόμο, δεν μπορούν να καθυστερήσουν επ' αόριστον την επιστροφή στις χαρές της αγοράς εργασίας (αλλά ποιος θα προσλάβανε κάποιον που είναι γνωστό ότι έχει απαγάγει το πρώην αφεντικό του);

Το ενδιαφέρον σε αυτούς τους αγώνες, επομένως, δεν είναι το γεγονός ότι θα αποτελούσαν τους σπόρους ενός νέου εργατικού κινήματος, αλλά ότι αναδεικνύουν αυτό με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι σημερινοί αγώνες στον αναδιαρθρωμένο καπιταλισμό. Στην είδηση ότι το εργοστάσιό τους πρόκειται να κλείσει, οι εργάτες δεν επιζητούν την επανεκκίνηση και αυτοδιαχείριση της παραγωγής. Μακριάν του να θεωρούν το χώρο εργασίας τους ως κάτι που θα ήθελαν να επανοικειοποιηθούν, τον στοχοποιούν. Το ταξικό ανήκειν δε σχηματίζει πλέον τη βάση μιας εργατικής ταυτότητας πάνω στην οποία θα μπορούσε να χτιστεί μια νέα κοινωνία. Οι προλετάριοι δεν μπορούν να ξεπεράσουν το ταξικό τους ανήκειν αλλά μέσα στους αγώνες το βιώνουν σαν ένα τοίχο που ορθώνεται μπροστά τους. Το να προχωρήσουν πέρα από αυτό το όριο θα σήμαινε να καταργήσουν τον εαυτό τους ως τάξη ενώ την ίδια στιγμή να καταργήσουν όλες τις άλλες τάξεις: κομμουνιστικοποίηση.