

ΚΛΑΟΥΣ ΝΤΕΡΕ

**ΤΟ ΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΘΑΥΜΑ
ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ;**



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή: Το «γερμανικό εργασιακό θαύμα» και η διαίρεση της Ευρώπης	4
2	Αλλαγή μοντέλου – Η αποσυναρμολόγηση του κοινωνικού καπιταλισμού	9
3	Επισφάλεια: Έννοια και έκταση	16
4	Υποκειμενική αντιμετώπιση της ανασφάλειας	23
5	Επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων Χαρτς και αυστηρός επανακαθορισμός των κανόνων της αποδεκτής εργασίας	26
6	Συμπέρασμα: Διδάγματα για την Ευρώπη	33
	Παράρτημα	42

ΚΛΑΟΥΣ ΝΤΕΡΕ
ΤΟ ΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΘΑΥΜΑ
ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ;

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΤΟ «ΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΘΑΥΜΑ» ΚΑΙ Η ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

Από το ξέσπασμα της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης το 2008–2009, η διαίρεση εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης έχει βαθύνει. Χώρες σε κρίση, όπως η Ελλάδα και η Ισπανία, έχουν διανύσει μια πενταετή φάση ύφεσης της οικονομίας, τα ποσοστά ανεργίας συνεχίζουν να κινούνται πάνω από το όριο του 25% και η πλειονότητα του πληθυσμού ζει σε επισφαλείς συνθήκες. Ακόμη και με ευνοϊκή οικονομική ανάπτυξη, θα χρειαστεί να περάσουν είκοσι χρόνια μέχρι αυτά τα κράτη να φτάσουν στα επίπεδα πριν από την κρίση.

Διαφορετική είναι, προς το παρόν, η κατάσταση στις χώρες εκείνες που έχουν βγει κερδισμένες από την κρίση. Ειδικότερα η Γερμανία θεωρείται υπόδειγμα μαθήτριας. Στη δεύτερη δεκαετία του 21ου αιώνα η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας έχει αναδειχθεί σε αδιαμφισβήτητη ηγέτιδα δύναμη σε μια Ευρώπη κλονισμένη από την κρίση. Εκ πρώτης όψεως, με τα οικονομικά της στοιχεία η Γερμανία βρίσκεται σε τόσο καλή θέση όσο δεν είχε βρεθεί εδώ και πολλές δεκαετίες. Ειδικά η ισορροπία στην αγορά εργασίας είναι εντυπωσιακή. Η Γερμανία έχει ανταποκριθεί συγκριτικά καλά στη «μεγάλη οικονομική ύφεση», παρά την κατάρρευση της οικονομικής δραστηριότητας το 2009. Οι εξαγωγές σημειώνουν έκρηξη, το ποσοστό των ανέργων πέφτει για πρώτη φορά έπειτα από πολλά χρόνια κάτω από το όριο των τριών εκατομμυρίων, η αμειβόμενη εργασία άγγιξε επίπεδα-ρεκόρ και εμφανίζονται αξιοσημείωτες ελλείψεις ειδικευμένου προσωπικού σε κάποιους τομείς της αγοράς εργασίας. Μια εκ νέου πτώση της οικονομικής δραστηριότητας δεν θα απειλούσε σοβαρά, από ό,τι φαίνεται, τη στιβαρή αγορά εργασίας.

Παρόλο που μέχρι πρόσφατα την περιγελούσαν ως τον «ασθενή του Ρήνου», η Γερμανία αποτελεί πλέον υποδειγματική περίπτωση, τουλάχιστον στις συζητήσεις των ελίτ. Στον διεθνή Τύπο γίνεται λόγος για ένα «γερμανικό θαύμα απασχόλησης» ή ακόμα και για μια «γερμανική δεκαετία». Το «γερμανικό μοντέλο» επικροτείται για άλλη μια φορά, όχι μόνο στις Βρυξέλλες, αλλά ακόμα και στο Γκουανγκζόου/Καντόνα (Κίνα), στην Κόρδοβα (Αργεντινή) και στο Γιοχάνεσμπουργκ (Νότια Αφρική).¹ Εδώ και καιρό έχει κερδίσει το θαυμασμό σε ορισμένους κύκλους διανοουμένων, από τους οποίους παλιότερα πολύ δύσκολα θα το περίμενε κανείς. Ο ιταλός πολιτικός επιστήμονας Αντζελο Μπολάφι υποστηρίζει σε μια συνέντευξη τα εξής: «Η Γερμανία παίζει ηγεμονικό ρόλο σήμερα στην Ευρώπη [...] με την γκραμισιανή έννοια. Εδώ γνωρίζουν τι είναι good governance [καλή διακυβέρνηση]. Η Γερμανία αποτελεί το καλύτερο κοινωνικό μοντέλο».²

Ο Μπολάφι απαντά εδώ στην άλλη πλευρά της ηγεμονικής επιδίωξης της Γερμανίας. Πολλά θύματα της κρίσης δικαίως θεωρούν τη γερμανική κυβέρνηση της Άνγκελα Μέρκελ ως κύρια υπεύθυνη για το καθεστώς αυστηρής λιτότητας στην Ευρώπη και τη φτωχοποίηση μεγάλων τμημάτων του πλη-

1 Από προσωπικές εμπειρίες του συγγραφέα.

2 Ο ιταλός πολιτικός επιστήμονας Angelo Bolaffi για ένα λειτουργικό υπόδειγμα κοινωνίας και τις ελπίδες που εναποθέτει αποκλειστικά στην Άνγκελα Μέρκελ: εφημ. Frankfurter Rundschau, 23.2.2014, σ. 26.

θυσμού που συνδέεται με αυτήν. Το μερίδιο της γερμανικής κυβέρνησης στην εφαρμογή σκληρών πολιτικών λιτότητας οδηγεί ωστόσο λανθασμένα στο να αναζητούν τις αιτίες της κρίσης μόνο «απ' έξω», δηλαδή έξω από τη δική τους χώρα. Τα αντιγερμανικά αισθήματα συμβάλλουν σε αυτήν την περίπτωση ώστε να μη γίνονται πλέον σωστά αντιληπτές η ευθύνη των εγχώριων ελίτ και εν μέρει οι αποκάλυπτες αντιφάσεις και ανισότητες, οι οποίες έχουν τις δομικές ρίζες τους στις κοινωνίες των δικών τους χωρών.

Ούτε οι άκριτες επευφημίες, αλλά ούτε και οι προκατειλημμένες δαιμονοποιήσεις είναι στάσεις κατάλληλες για να μας προσφέρουν μια σοβαρή απάντηση στο σημαντικό ερώτημα για το ρόλο που παίζει το «γερμανικό μοντέλο» στην Ευρώπη. Αν κοιτάξουμε πιο προσεκτικά, θα διαπιστώσουμε ότι όλοι αυτοί οι θαυμαστές και θαυμάστριες του γερμανικού «job miracle» [εργασιακού θαύματος] δεν είναι σε καμία περίπτωση σύμφωνοι και σύμφωνες ποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γερμανικής εκδοχής του καπιταλισμού ευθύνονται για το τελικό αποτέλεσμα στην πολιτική απασχόλησης.

ΤΙ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;

Ο Άντζελο Μπολάφι βλέπει μια λειτουργική «κοινωνική συνεργασία» κεφαλαίου και εργασίας ως τον σημαντικότερο παράγοντα επιτυχίας: «Αυτή η κοινωνική συνεργασία αποτελεί έκφραση ενός κοινωνικού συμβιβασμού, ο οποίος παραχωρεί στα συνδικάτα σημαντικές λειτουργίες ελέγχου και δικαιώματα συναπόφασης, χωρίς όμως αυτός ο θεσμοθετημένος διάλογος να παραλύει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ούτε παρεμποδίζει η κοινωνική αυτή συνεργασία την εισαγωγή παραγωγικών καινοτομιών στις επιχειρήσεις. Αντιθέτως τις προωθεί».³ Ο Μπολάφι επίσης θεωρεί υποδειγματικές ακόμα και τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας στις αρχές της νέας χιλιετίας, οι οποίες εφαρμόστηκαν από τη σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση του Γκέρχαρντ Σρέντερ με τέσσερις «Νόμους για τις σύγχρονες υπηρεσίες στην αγορά εργασίας». Οι μεταρρυθμίσεις, λέει διατήρησαν την κοινωνική συνεργασία υπό το πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και ταυτόχρονα κατέστησαν εφικτή μια επιτυχημένη διαχείριση της κρίσης.

Εξέχοντες/ουσες φιλελεύθεροι/ες γερμανοί/ίδες οικονομολόγοι βλέπουν τα πράγματα μάλλον διαφορετικά. Είναι και οι ίδιοι και ίδιες βέβαια της γνώμης ότι η πολιτική ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας της κυβέρνησης Σρέντερ συνέβαλε ουσιαστικά στο γερμανικό εργασιακό θαύμα. Αλλά θεωρούν, σωστά ασφαλώς, ότι οι «μεταρρυθμίσεις Χαρτς», όπως είναι κοινά γνωστές, αποτελούν ρήξη με την παράδοση του γερμανικού κοινωνικού καπιταλισμού. Σύμφωνα με τον οικονομολόγο Τόμας Στράουμπχααρ: «Η ατζέντα Χαρτς ήταν η μεγαλύτερη εργασιακή και κοινωνική μεταρρύθμιση της μεταπολεμικής περιόδου και στέφθηκε με εξαιρετική επιτυχία. Αυτό δεν συνέβη χάρη σε μεμονωμένα στοιχεία των τεσσάρων νόμων, αλλά χάρη στο ότι ο Πέτερ Χαρτς⁴ και ο τότε καγκελάριος Γκέρχαρντ Σρέντερ ήταν οι πρώτοι που είπαν ανοιχτά ότι τα πράγματα δεν μπορούν να συνεχίσουν

3 Paul Nolte, Deutsches Herz – Das Modell Deutschland und die europäische Krise, Klett-Cotta, Στουτγάρδη 2014, σ. 130.

4 Ο Peter Hartz ήταν διευθυντής προσωπικού στη Volkswagen και επικεφαλής της νομοπαρασκευαστικής επιτροπής. Αν και δεν αντιστοιχούν όλα τα μέτρα στις προτάσεις της επιτροπής, οι νόμοι έμειναν γνωστοί με το όνομα «Χαρτς».



άλλο με ένα υπερβολικά διογκωμένο κοινωνικό κράτος. Οι νόμοι Χαρτς σηματοδότησαν το τέλος της παλιάς Ομοσπονδιακής Γερμανίας».⁵ Καμία άλλη χώρα, σύμφωνα με τον Στράουμπχααρ, «δεν άλλαξε τόσο δραματικά τα τελευταία δέκα χρόνια όσο η Γερμανία. Μέχρι την πτώση του Τείχους, η Ομοσπονδιακή Γερμανία ήταν ένας προστατευμένος παράδεισος με ένα βιοτικό επίπεδο, που άλλο παρόμοιο του δεν θα υπάρξει για χρόνια. Είχαμε το 35ωρο, σχεδόν πλήρη απασχόληση και εξαιρετικά υψηλές κοινωνικές παροχές. Όταν το Τείχος έπεσε, κι άλλα κράτη γρήγορα έφτασαν στο ίδιο επίπεδο, και τα εκατομμύρια καλά εξειδικευμένα και παρ' όλα αυτά φτηνά εργατικά χέρια ανέβασαν υπερβολικά τον ανταγωνισμό. Ξαφνικά η Γερμανία απέκτησε προβλήματα και η ανεργία αυξήθηκε. Οι σημερινοί πενηντάρηδες με εβδομηντάρηδες ακόμα έχουν εκείνο τον παράδεισο στο μυαλό τους και διαπιστώνουν ότι τα πράγματα πάνε πολύ χειρότερα απ' ό,τι περίμεναν τότε: οι συντάξεις μειώνονται, γενικά δουλεύουν περισσότερο, οι κοινωνικές παροχές περικόπτονται».⁶ Όλα αυτά όμως ήταν απαραίτητα, κατά τη γνώμη του, για να θεραπεύσουν τη «γερμανική ασθένεια» μιας υπερρυθμισμένης αγοράς εργασίας και ενός υπερβολικά διογκωμένου κοινωνικού κράτους. Αυτός ήταν και ο λόγος που ο Γκέρχαρντ Σρέντερ ανακοίνωσε στις 14 Μαρτίου 2003 στο γερμανικό κοινοβούλιο το εξής: «Θα περικόψουμε τις κρατικές παροχές, θα ενισχύσουμε την ατομική ευθύνη, και πρέπει να ζητήσουμε από τον καθένα και την καθεμιά να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια». Διότι, συνεχίζει επιδοκιμαστικά ο οικονομολόγος Στράουμπχααρ, εμείς οι Γερμανοί και Γερμανίδες ζούσαμε απλούστατα πάνω από τις δυνατότητές μας και τώρα ξέρουμε ότι «οι επιπλέον κοινωνικές παροχές και απολαβές δεν είναι πια αυτονόητες, γιατί στο τέλος πάντα κάποιος θα πρέπει να πληρώσει το λογαριασμό».⁷

ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΟΝ «ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΙΔΙΩΞΕΩΝ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΤΑΞΕΩΝ»

Ποιοι και ποιες ακριβώς είναι όμως αυτοί και αυτές που ζουν διαρκώς πάνω από τις δυνατότητές τους; Ακόμα και οι ψυχρά σκεπτόμενοι και σκεπτόμενες οικονομολόγοι γνωρίζουν ότι δεν το «παρακάνουν» όλοι και όλες εξίσου. Ποιους και ποιες εννοούν λοιπόν, όταν γίνεται λόγος για «πληθωρισμό των επιδιώξεων»; Η απάντηση έχει δοθεί ξεκάθαρα εδώ και καιρό από τους και τις mainstream οικονομολόγους. Κυρίως τα «μη παραγωγικά» μέλη της κοινωνίας από τις κατώτερες τάξεις, λένε, ζούσαν πάνω από τις δυνατότητές τους και επιπλέον έχουν μολύνει με τη χαλαρότητά τους ακόμα και εκείνους κι εκείνες που ήταν πρόθυμοι και πρόθυμες να προσπαθήσουν για κάτι καλύτερο. Όταν λοιπόν ο τότε πρόεδρος του Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος της Γερμανίας (SPD), Κουρτ Μπεκ, μίλησε σε μια συνέντευξη το φθινόπωρο του 2006 για μια κατώτερη τάξη που ήταν απαλλαγμένη από οποιαδήποτε επιδίωξη προόδου,⁸ διατύπωσε απλώς μια ιδέα που είχε από καιρό ζυμωθεί ανάμεσα σε διανοούμενους και διανοούμενες. Opinion makers, όπως ο καθηγητής σύγχρονης ιστορίας Πάουλ Νόλτε, είχαν ανακαλύψει μια «νέα ταξική κοινωνία».⁹ Σύμφωνα με τον Νόλτε, οι εντάσεις αυτής της κοινωνίας

5 Συνέντευξη με τον Thomas Straubhaar, εφημ. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.8.2012.

6 Ό.π.

7 Ό.π.

8 Συνέντευξη με τον Kurt Beck, εφημ. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 8.10.2006.

9 Paul Nolte, Riskante Moderne. Die Deutschen und der Neue Kapitalismus, C. H. Beck, Μόναχο 2006, σ. 96.

δεν αντιστοιχούσαν πλέον σε εκείνες του βιομηχανικού καπιταλισμού, γιατί συνδέονταν πρωτίστως με πολιτισμικές διαφορές. Η αποτυχημένη ενσωμάτωση των μεταναστών και μεταναστριών, η αποσάθρωση της παραδοσιακής οικογενειακής τάξης και τηλεοπτικά προγράμματα για συγκεκριμένα target groups είχαν παραγάγει μια νοοτροπία των κατώτερων τάξεων, η οποία είχε από καιρό ανεξαρτητοποιηθεί από τις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες που την δημιούργησαν. Τα άφθονα επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας δεν συνέβαλαν παρά μόνο στη διατήρηση μιας τέτοιας νοοτροπίας. Γι' αυτό έφτασε τώρα η ώρα, λέει, για τις μεσαίες τάξεις να διαμορφώσουν μια δική τους ταξική συνείδηση. «Η κοινωνία δεν κερδίζει όταν βοηθιούνται μόνο οι αδύναμοι και οι αδύναμες ενώ παραμελούνται οι σχετικά δυνατοί και δυνατές».¹⁰

Μια κεντρικά πολιτική θα έπρεπε να στοχεύει πολύ περισσότερο στο να διατηρήσει χαμηλά τους φόρους και τις κοινωνικές εισφορές, καθώς και να μειώσει την κοινωνική αναδιανομή. Σύμφωνα με αυτήν την οπτική, οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς ήταν ακριβώς η σωστή θεραπεία, ώστε να καταπολεμηθεί ο ιός της απροθυμίας για εργασία που επηρέαζε και τα μεσαία στρώματα της κοινωνίας: «Οι συντομότερες περιόδους παροχής [του επιδόματος ανεργίας τύπου I¹¹ (σ.τ.σ.)] οδήγησαν στο να εργάζονται σήμερα περισσότεροι ηλικιωμένοι άνθρωποι. Άλλα μέτρα δημιούργησαν την απαραίτητη ευελιξία για να εισέρχονται στην εργασία άνεργοι και άνεργες και χαμηλά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Το αποτέλεσμα ήταν να έχουμε στη Γερμανία περισσότερους εργαζομένους και εργαζόμενες από ποτέ».¹² Μια «αλλαγή νοοτροπίας», η οποία «θα ενθαρρυνόταν από συντομότερες περιόδους παροχής του επιδόματος ανεργίας», ήταν αποφασιστικής σημασίας: «Σε πολλούς ανθρώπους ασκήθηκε μεγάλη πίεση να ψάξουν πολύ γρήγορα για καινούρια δουλειά, γιατί διαφορετικά απειλούνταν με υπαγωγή στο καθεστώς του Χαρτς 4».¹³

ΓΕΡΜΑΝΙΑ – ΜΙΑ ΠΟΛΥ ΕΠΙΛΕΚΤΙΚΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Άραγε το «εργασιακό θαύμα» κατέστη δυνατό επειδή εφαρμόστηκαν μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, με αυστηρούς κανονισμούς ως προς τον καθορισμό της αποδεκτής εργασίας και επειδή, κατά συνέπεια, υπήρξε πολιτική απομάκρυνση από την παλιά Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας με την κοινωνική συνεργασία που την χαρακτήριζε; Είναι αυτό το φάρμακο που χρειάζεται η υπόλοιπη Ευρώπη για να ξεπεράσει την κρίση; Στις σελίδες που ακολουθούν παρουσιάζεται μια άλλη οπτική των πραγμάτων. Εν μέρει από πολιτική σκοπιμότητα, μερικές φορές όμως και κατ' επέκταση της παραγωγικής αποτυχίας, οι οικονομικές και πολιτικές ελίτ στη Γερμανία κατάφεραν ξεκάθαρα να υποβάλουν τους θεσμούς του άλλοτε κοινωνικού καπιταλισμού σε μια δημιουργική καταστροφή. Μια καταστροφή που έφτασε μέχρι το σημείο εκείνο όπου τα κατάλοιπα του παλιού μοντέλου ήταν

10 Paul Nolte, Dagmar Hilpert, «Wandel und Selbstbehauptung. Die gesellschaftliche Mitte in historischer Perspektive», στο Herbert-Quandt-Stiftung (επιμ.), Zwischen Erosion und Erneuerung. Die gesellschaftliche Mitte in Deutschland. Ein Lagebericht, Societäts-Verlag, Φραγκφούρτη 2007, σ. 11–103, εδw σ. 97.

11 Το πλήρες επίδομα ανεργίας στη Γερμανία. Βλ. και σημείωση 26 παρακάτω [σ.τ.ε].

12 Συνέντευξη με τον Thomas Straubhaar, εφημ. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.8.2012.

13 Ό.π.

ακόμα επαρκώς ισχυρά για να υπάρξει, μέχρι κάποιο βαθμό, επιτυχής διαχείριση της οικονομικής κρίσης. Ωστόσο, το αποτέλεσμα δεν ήταν μια ανανεωμένη κοινωνική οικονομία της αγοράς, που θα μπορούσε να αξιοποιηθεί ως πρότυπο για την Ευρώπη και τον κόσμο. Αντ' αυτού, διαμορφώθηκε μια πολύ επιλεκτική ανταγωνιστική κοινωνία, στην οποία οι κοινωνικές υπηρεσίες παρέχονται στις τάξεις που δεν κατέχουν κεφάλαιο μόνο στο βαθμό που είναι απαραίτητο ώστε η αφοσίωσή τους στο εσωτερικό της να συνδυαστούν με μια «ημι-ηγεμονική»¹⁴ κυρίαρχη πολιτική σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το τίμημα γι' αυτό το πληρώνουν πρωτίστως τα θύματα των μεταρρυθμίσεων, οι επισφαλώς εργαζόμενοι κι εργαζόμενες, οι κοινωνικά αποκλεισμένοι και αποκλεισμένες και οι άνεργοι και άνεργες. Πίσω από τη βιτρίνα του υποτιθέμενου «εργασιακού θαύματος» κρύβεται η μετάβαση σε μια κοινωνία πλήρους, αλλά και επισφαλούς απασχόλησης, όπου η διεύρυνση των συνθηκών ανασφαλούς εργασίας και διαβίωσης θα επιβάλλει την πειθαρχία ακόμα και σε εκείνες τις κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται ακόμα σε σχετικά σταθερές συνθήκες. Για να αιτιολογήσουμε αυτήν τη θέση, θα περιγράψουμε αρχικά την έννοια του γερμανικού κοινωνικού καπιταλισμού και τις αλλαγές που έχει υποστεί (2), στη συνέχεια θα εξετάσουμε την έκταση που έχει λάβει η «επισφαλειοποίηση» και την υποκειμενική αντιμετώπισή της (3, 4), θα ακολουθήσει μια συζήτηση για τις επιπτώσεις των λεγόμενων μεταρρυθμίσεων Χαρτς (5), η οποία θα καταλήξει σε μια γενική αξιολόγηση και θα θέσει ερωτήματα για εναλλακτικές προτάσεις (6).

14 Jürgen Habermas, «Für ein starkes Europa – aber was heißt das?», στο *Blätter für deutsche und internationale Politik* 3/2014, σ. 85–94.

2 ΑΛΛΑΓΗ ΜΟΝΤΕΛΟΥ – Η ΑΠΟΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΥ

Ας ξεκινήσουμε με το ζήτημα των χαρακτηριστικών του «γερμανικού μοντέλου». Τι ακριβώς κρύβεται πίσω από αυτήν την ταμπέλα; Πόσο άλλαξε η εκδοχή του καπιταλισμού στην οποία αναφέρεται από τις αρχές της δεκαετίας του '90; Και κατά πόσο μπορούμε να μιλάμε ακόμα και σήμερα για ένα «γερμανικό μοντέλο»;

Ο ΠΑΛΙΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ

Ο όρος «γερμανικό μοντέλο» περιέγραφε αρχικά έναν τύπο καπιταλιστικού κοινωνικού συστήματος, το οποίο είχε καταφέρει να ισορροπήσει ανάμεσα στην επιδίωξη κέρδους από τον ιδιωτικό τομέα και στο συλλογικό συμφέρον των μισθωτών εργαζομένων και των οικογενειών τους να έχουν κοινωνική ασφάλεια και πρόνοια. Την περίοδο της ακμής του συνεργατικού καπιταλισμού του Ρήνου¹⁵ ή (όπως ονομάζεται στη Γερμανία) του κοινωνικού καπιταλισμού, είχαν διασφαλιστεί ανάλογοι κοινωνικοί συμβιβασμοί από ισχυρά εγκαθιδρυμένα δίκτυα θεσμών, οργανώσεων και δρώντων παραγόντων.

Στη Δυτική Γερμανία αυτό σήμαινε:

- α) διαφοροποιημένη ποιοτική παραγωγή σε εξειδικευμένα τμήματα της αγοράς, η οποία επέτρεπε την παραγωγή ειδικών προϊόντων και συνοδευόταν από σχετικά υψηλούς μισθούς,
- β) τραπεζικό σύστημα με κεντρική τράπεζα και με πιστωτικά ιδρύματα τα οποία συνδέονταν στενά με μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις, κατέχοντας και μετοχές τους,
- γ) δυαδικό σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο συγχρηματοδοτούνταν από το κράτος, αλλά και από επιχειρήσεις, καθώς και
- δ) ρύθμιση των σχέσεων κεφαλαίου-εργασίας που συνέδεε συλλογικές επιχειρησιακές συμβάσεις (τοπικές κλαδικές συμβάσεις εργασίας) με ευέλικτη προσαρμογή σε επίπεδο επιχείρησης.

Στην καλύτερη περίπτωση, η ταξική πάλη σε αυτό το σύστημα οργανωμένων εργασιακών σχέσεων διεξαγόταν σε ένα επίπεδο υπεράνω της επιχείρησης, ενώ μέσα στις επιχειρήσεις οι εκπρόσωποι των μεγαλομετόχων φρόντιζαν, αλλού λιγότερο κι αλλού περισσότερο, για τη συνεργατική και ευέλικτη προσαρμογή των τοπικών δεδομένων στα μισθολογικά πρότυπα. Οι εταίροι στις εργασιακές σχέσεις μπορούσαν να αναφερθούν σε έναν διαφοροποιημένο εργατικό νόμο που συνέβαλλε καθοριστικά στη μετατροπή των προϋπαρχουσών συμβάσεων μισθωτής εργασίας σε ένα αξιολογικό κοινωνικό καθεστώς για εργάτες, εργάτριες και υπάλληλους. Και ήταν αυτονόητο ότι τα συνδικάτα είχαν κύριο λόγο στην αγορά εργασίας και την κοινωνική πολιτική.

15 Ο συγγραφέας αναφέρεται συχνά στο κείμενο στον «καπιταλισμό του Ρήνου», όρος που παραπέμπει στο μοντέλο καπιταλισμού που εφαρμόστηκε για κάποιες δεκαετίες στη Γαλλία και τη Γερμανία, χώρες που βρίσκονται ανάμεσα στις όχθες του Ρήνου. Αν υποστηρίζαμε αυτήν τη διάκριση, θα λέγαμε ότι σε αντίθεση με τον άτεγκτο «αγγλοαμερικανικό καπιταλισμό», ο «καπιταλισμός του Ρήνου» βασίζεται στη συνεννόηση και συναίνεση μεταξύ διαφορετικών ομάδων συμφερόντων και επιδιώκει όχι μόνο οικονομικούς, αλλά και κοινωνικούς στόχους [ο.π.ε.].

Το εξέχον επίτευγμα του κοινωνικού καπιταλισμού ήταν ότι κράτησε τη μισθωτή εργασία μέσα στο πλαίσιο του κράτους πρόνοιας. Το αποτέλεσμα ήταν αυτό που αναδρομικά χαρακτηρίστηκε ως κοινωνικά προστατευμένη κανονική ή τυπική σχέση εργασίας. Για τη μεγάλη πλειονότητα κυρίως των ανδρών μισθωτών, η διατήρηση της μισθωτής εργασίας στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους σήμαινε σχετική αποσύνδεση του εισοδήματος και της εργασιακής κατάστασης από τους κινδύνους της αγοράς. Ο κοινωνικός καπιταλισμός στηριζόταν ακόμη σε ταξικές ανισότητες και, ιδιαίτερα στη Δυτική Γερμανία, σε μια ασύμμετρη ενσωμάτωση των φύλων στην αγορά εργασίας. Έκανε διακρίσεις σε βάρος μεταναστών και μεταναστριών και λιγότερο εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Η πλήρης απασχόληση των ανδρών ήταν αδιανόητη χωρίς την εργασία φροντίδας, η οποία ήταν κυρίως απλήρωτη και γίνονταν προπαντός από γυναίκες. Μετανάστες και μετανάστριες από τη νοτιοευρωπαϊκή περιφέρεια και την Τουρκία («γκασταρμπάιτερ») αναλάμβαναν κυρίως δουλειές μη ελκυστικές, κακοπληρωμένες και με μικρή αναγνώριση. Για την πλειονότητα όμως των εργατών και εργατριών, των υπαλλήλων και των οικογενειών τους, η αλλαγή παρουσιαζόταν ως μετάβαση σε ένα καθεστώς ενσωμάτωσης στην κοινωνική πολιτικότητα. Οι μισθωτοί και μισθωτές διέθεταν τώρα «κοινωνική ιδιοκτησία».¹⁶ Η φτώχεια και η επισφάλεια ήταν πάντοτε παρούσες, αλλά με τις προστατευμένες εσωτερικές αγορές εργασίας σπρώχνονταν στην άκρη της κοινωνίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης, γίνονταν αόρατες στην ιδιωτική σφαίρα και με αυτόν τον τρόπο έμπαιναν στο περιθώριο.

Στη δεκαετία του '90 πλήθυναν οι αμφιβολίες αν θα μπορούσε να επιβιώσει αυτός ο κοινωνικός καπιταλισμός, ο οποίος είχε ανοίξει ακόμη περισσότερο την ψαλίδα των ταξικών διαφορών. Κάτω από την ασφυκτική πίεση της οικονομικής παγκοσμιοποίησης και των επιπτώσεων που ακολούθησαν τη γερμανική ενοποίηση, ο κοινωνικός καπιταλισμός έπρεπε να παλέψει για την επιβίωσή του, σύμφωνα με τον διάσημο γερμανό κοινωνιολόγο Βόλφγκανγκ Στρέεκ, καθώς οι διεθνείς αγορές δημιουργήθηκαν μέσω «διπλωματίας» και όχι μέσω περίπλοκων ταξικών πολιτικών. Το θεσμικό μοντέλο των γερμανικών επιχειρήσεων με τις διαδικασίες συναπόφασης δεν ήταν κατάλληλο για εξαγωγή σε άλλες χώρες εντός ή εκτός Ευρώπης. Επιπλέον, η ικανότητα δράσης του εθνικού κράτους μειωνόταν στο πλαίσιο μιας διεθνοποιημένης οικονομίας. Ακόμα και ένα αναδυόμενο ευρωπαϊκό κράτος δεν μπορούσε να αντισταθμίσει το συνεπαγόμενο έλλειμμα διακυβέρνησης. Αυτό έχει ιδιαίτερη βαρύτητα κατά τον Στρέεκ, γιατί οι γερμανικές εργοδοτικές ενώσεις χρειάζονται ένα κράτος να τις υποστηρίξει. Ένα τέτοιο κράτος όμως δεν μπορούσε πια να υπάρξει μέσα σε μια διεθνή οικονομία. Τέλος, η παραδοσιακή γερμανική οικονομική κουλτούρα με τον δυσκίνητο κολεκτιβισμό της ήταν ελάχιστα σε θέση να αντισταθεί στους πειρασμούς μιας ατομικιστικής αμερικάνικης πρόκλησης. Για τους παραπάνω λόγους, η «απορρυθμιστική τάση της παγκοσμιοποίησης» απειλούσε να επιφέρει το «διαστρεβλωμένο αποτέλεσμα του λιγότερου αποδοτικού αγγλοαμερικάνικου καπιταλιστικού μοντέλου, εκτοπίζοντας το αποδοτικότερο μοντέλο του Ρήνου».¹⁷

16 «Η κοινωνική ιδιοκτησία θα μπορούσε να περιγραφεί ως παροχή κοινωνικής προστασίας αντίστοιχης με αυτή που προηγούμενως προσφερόταν μόνο από την ιδιωτική ιδιοκτησία». Robert Castel, *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*, Hamburger Edition, Αμβούργο 2005, σ. 41–42.

17 Wolfgang Streeck, «German Capitalism: Does it exist? Can it survive?», στο Colin Crouch, Wolfgang Streeck (επιμ.), *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence & Diversity*, Sage, Λονδίνο 1997, σ. 33–54, εδώ σ. 51–53.

Ο ΝΕΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΣ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ

Από αυτήν την άποψη φαινόταν απολύτως λογικό ο γερμανικός κοινωνικός καπιταλισμός να μεταρρυθμιστεί ριζικά με το πέρασμα στη νέα χιλιετία. Την περίοδο της Κοκκινοπράσινης Συμμαχίας (Σοσιαλδημοκράτες και Πράσινοι) μια σειρά από μεταρρυθμίσεις εισήγαγαν ανταγωνιστικά στοιχεία στο κοινωνικό σύστημα, ιδιωτικοποίησαν μέρος της πρόληψης των κοινωνικών κινδύνων, φιλελευθεροποίησαν την είσοδο στις χρηματαγορές, ελαστικοποίησαν την αγορά εργασίας και προώθησαν τη επέκταση άτυπων και συχνά επισφαλών μορφών απασχόλησης. Σε αντίθεση με τις ΗΠΑ του Ρίγκαν και την Αγγλία της Θάτσερ, δεν υπήρξε μια γενικευμένη επίθεση κατά του κοινωνικού κράτους, των συνδικάτων, του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης ή της συμμετοχής στη διαχείριση. Η αποσάθρωση του κοινωνικού καπιταλισμού έγινε με ύπουλο τρόπο. Δεν υπάρχει, ωστόσο, καμία αμφιβολία ότι σε μεγάλο βαθμό έγιναν αλλαγές στο εσωτερικό τυπικά άθικτων θεσμών του παλιού κοινωνικού καπιταλισμού, που σε τελική ανάλυση οδήγησαν σε αλλαγή μοντέλου. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε εδώ ορισμένες σημαντικές εξελίξεις, οι οποίες όλες άρχισαν πριν από την κρίση.

1/ Οι στρατηγικές διεθνοποίησης των εξαγωγικών επιχειρήσεων και η αγορά ανάληψης του ελέγχου στις επιχειρήσεις, που δημιουργήθηκε μετά το 1998 εξαιτίας της νέας νομοθεσίας για τη χρηματοπιστωτική αγορά, κατέστρεψαν ανεπανόρθωτα το παλιό δίκτυο των λεγόμενων «Γερμανία ΑΕ», στο οποίο αμοιβαία στηρίζονταν χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και κορυφαίες επιχειρήσεις της αγοράς για τη βιομηχανική τους πολιτική. Σε αντίθεση με τη δεκαετία του '90, κατά την οποία η διεθνοποίηση σήμαινε κυρίως εξαγωγή κεφαλαίου, η Γερμανία έγινε στο μεταξύ μια από τις πιο προτιμητέες αγορές για άμεσες ξένες επενδύσεις. Μόνο μεταξύ 2008 και 2012 αυξήθηκε ο αριθμός των ξένων επενδυτικών προγραμμάτων από 390 σε 624.¹⁸ Οι γερμανικές άμεσες επενδύσεις στο εξωτερικό αυξάνονταν συνεχώς από το 1990 (με εξαίρεση μια απότομη πτώση γύρω στο 2000), το ίδιο ισχύει και για τον ετήσιο κύκλο εργασιών και για την απασχόληση στο εξωτερικό.¹⁹ Οι εισροές σε άμεσες ξένες επενδύσεις μένουν ακόμα πίσω ποσοτικά, παρ' όλα αυτά υπάρχει κι εδώ μια συνεχής αύξηση έπειτα από μια μικρή πτώση στο γύρισμα της χιλιετίας. Η καπιταλιστική εισροή αποτυπώνεται στην αλλαγή των σχέσεων ιδιοκτησίας. Ενώ οι ξένοι επενδυτές κατείχαν γύρω στο 45% των μετοχών 24 εταιριών καταχωρισμένων στο δείκτη DAX²⁰ το 2005, το 2012 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 57% περίπου.²¹ Η αλλαγή στις σχέσεις ιδιοκτησίας αντικατέστησε σιγά σιγά το παλιό δίκτυο της «Γερμανίας ΑΕ» με νέα, διεθνή δίκτυα ελέγχου, στα οποία μεγάλη επιρροή ασκούν χρηματοπιστωτικοί παράγοντες, ακόμα και αν οι μετοχές που κατέχουν είναι σχετικά λίγες, καθώς επιτρέπουν στους επενδυτές να γλιτώσουν δαπανηρές πρακτικές ελέγχου.

18 Ernst & Young, Standort Deutschland: Erfolg und Verantwortung, Ernst & Young, Growing Beyond, Βερολίνο 2013.

19 Deutsche Bundesbank, Bilanz der Direktinvestitionen für Deutschland [Απολογισμός των άμεσων επενδύσεων για τη Γερμανία] 1990/1995–2011/2012 (www.bundesbank.de, τελευταία επίσκεψη: 17.12.2013).

20 Ο Γερμανικός Χρηματιστηριακός Δείκτης DAX (Deutscher Aktienindex) είναι ένας χρηματιστηριακός δείκτης «blue chip» εταιριών, στον οποίο είναι καταχωρισμένες 30 μεγάλες γερμανικές εταιρίες που οι μετοχές τους είναι αντικείμενο συναλλαγών στο Χρηματιστήριο της Φραγκφούρτης και αντικατοπτρίζει την απόδοσή τους με όρους όγκου συναλλαγών και κεφαλαιοποίησης [α.τ.ε].

21 Ό.π.

2/ Η αλλαγή στις σχέσεις ιδιοκτησίας και η διεθνοποίηση των επιχειρήσεων έχουν διευκολύνει τη μετάβαση σε *μορφές διακυβέρνησης προσανατολισμένες στις αγορές κεφαλαίου, στην εσωτερική χρηματοοικονομική διαχείριση των εταιρικών οργανισμών και στην υποταγή όλων των διαδικασιών σε μια αυστηρή κερδοσκοπική διαχείριση*. Στις εξαγωγικές επιχειρήσεις οι στόχοι κέρδους επιμερίζονται από συστήματα δεικτών, ξεκινώντας από την κορυφή των οργανισμών και φτάνοντας σε τοπικά εργοστάσια και αποκεντρωμένες μονάδες, με αποτέλεσμα τα τοπικά εργοστάσια και τα κερδοσκοπικά κέντρα χρηματοπιστωτικού ελέγχου να εγγράφουν αρνητικά αποτελέσματα ακόμη και όταν πραγματοποιούν κέρδη, να βρίσκονται όμως κάτω από τους προβλεπόμενους στόχους. Τα μέσα για την επιβολή της αυστηρής κερδοσκοπικής διαχείρισης διαφέρουν από επιχείρηση σε επιχείρηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις χρησιμοποιείται η απόδοση ιδίων κεφαλαίων (οικονομική προστιθέμενη αξία, Economic Value Added) ή τα επιχειρησιακά κέρδη πριν από τόκους και φόρους (Earnings Before Interest and Taxes). Εν τέλει συμβαίνει πάντα να πρέπει να διασφαλιστεί μια ελάχιστη κερδοφορία για την επιχείρηση.²² Οι λιγότερο αποδοτικοί τομείς αναδιοργανώνονται ή οι λειτουργίες τους ανατίθενται σε τρίτους. Αυτή είναι σημαντική κινητήρια δύναμη για τη διαμόρφωση διεθνών αλυσίδων δημιουργίας αξίας και δικτύων παραγωγής. Ο στόχος να διατηρείς όσο το δυνατόν πιο σταθερά τα περιθώρια κέρδους σε ρευστές αγορές επιδιώκεται με τη χρήση μέσων γνωστών από καιρό, τα οποία όμως προσλαμβάνουν μια νέα σημασία στο αξιακό σύστημα διαχείρισης. Ο σχεδιασμός για το προσωπικό προσανατολίζεται στη «μέση γραμμή» της κατά μέσον όρο αξιοποίησης. Το ευέλικτο προσωπικό είναι ο τρόπος να απορροφώνται οι αυξομειώσεις πωλήσεων. Από την οπτική της χρηματοοικονομικής διαχείρισης μιας εταιρίας, η μονιμοποίηση ενός εργαζομένου ή μιας εργαζόμενης θεωρείται οικονομική επένδυση που δεσμεύει κεφάλαιο για δεκαετίες. Τέτοιου είδους επενδύσεις σε ασταθείς αγορές οφείλουν να γίνονται με όσο το δυνατόν χαμηλότερο ρίσκο. Το σύνολο των εργαζομένων (πλάνο σχεδιασμού για ισοδύναμα απασχόλησης) και ο αυστηρός προϋπολογισμός των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων αποτελούν τους κεντρικούς μοχλούς για τον περιορισμό τέτοιων επενδύσεων.

Αν δεν τα καταφέρει η αποκεντρωμένη διοίκηση με τα εξουσιοδοτημένα ισοδύναμα πλήρους ωραρίου, της απομένει μόνο μια επιλογή: να αντεπεξέλθει στα καθήκοντα παραγωγής μέσω υπερβολικής, ενοικιαζόμενης εργασίας, συμβάσεων έργου ή άλλων μορφών ευέλικτης απασχόλησης, τα οποία, όπως η ενοικιαζόμενη εργασία, μπορούν να καταχωριστούν εν μέρει ως λειτουργικά έξοδα. Το αποτέλεσμα είναι ένας διαρκής κατακερματισμός του εργατικού δυναμικού. Δίπλα στους μόνιμους εργαζομένους και εργαζόμενες δουλεύουν, όπως στην περίπτωση της BMW στη Λιψία, ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες, οι οποίοι έχουν προσληφθεί από την ίδια εταιρία. Δίπλα σε αυτούς δουλεύουν εκ των πραγμάτων ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι κι εργαζόμενες από υπερβολικές με σύμβαση αορίστου χρόνου, των οποίων οι υπηρεσίες αγοράζονται με σύμβαση έργου, και αυτοί με τη σειρά τους διαφέρουν από τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους κι εργαζόμενες ορισμένου χρόνου της ίδιας επιχειρησιακής σύμβασης έργου. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μια παράξενη

22 Axel T. Paul, «Crisis? What Crisis? Zur Logik der Spekulation oder Warum die Hypotheken-Krise lehrt, dass die nächste Krise kommt», στο Klaus Kraemer, Sebastian Nessel (επιμ.), *Entfesselte Finanzmärkte: Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus*, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2012, σ. 181–200.

σταθερότητα στην ασταθή απασχόληση. Γύρω από το μόνιμο προσωπικό των τελικών παραγωγών συγκεντρώνονται, σαν ορόκεντροι κύκλοι, διαφορετικές κατηγορίες επισφαλώς εργαζομένων, των οποίων τα μισθολογικά, ασφαλιστικά και ποιοτικά εργασιακά πρότυπα συρρικνώνονται όσο πιο μακριά βρίσκονται από τον πυρήνα του μόνιμου εργατικού δυναμικού.²³

3/ Αυτή η εξέλιξη συνδέεται με σοβαρές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Κατ' αρχάς αναδεικνύεται η δραματική υποχώρηση της οργανωτικής δύναμης των συνδικάτων. Ενώ ο βαθμός συνδικαλιστικής συμμετοχής ήταν γύρω στο 35% το 1980 στην πρώην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, βυθίστηκε γύρω στο 18% το 2013 στην ενωμένη Γερμανία. Λόγω της αποσαθρωμένης οργανωτικής δύναμης των συνδικάτων μειώνεται το κίνητρο της οργάνωσης και από τη μεριά του κεφαλαίου. Πολλά εργοδοτικά σωματεία έχουν εισαγάγει ένα νέο καθεστώς μέλους χωρίς δέσμευση για συλλογική σύμβαση, ως αντίδραση είτε στις δικές τους απώλειες μελών είτε στην άρνηση συμμετοχής των εταιριών. Το αποτέλεσμα ήταν ότι σε ορισμένους κλάδους δεν υπήρχε πια συμμετοχή συλλογικού εργοδοτικού εταίρου στη διαπραγμάτευση με τα συνδικάτα. Συνολικά, η δέσμευση για συλλογική σύμβαση στις επιχειρήσεις πάει από το κακό στο χειρότερο. Μεταξύ 1995–1996 και 2010 το ποσοστό των επιχειρήσεων της Δυτικής Γερμανίας που αναγνώριζαν συλλογική σύμβαση εργασίας έπεσε από το 54% στο 34%, ενώ στην Ανατολική το ποσοστό μειώθηκε την ίδια περίοδο από 28% σε μόλις 17%.

Σε αυτό συνέβαλε μια μορφή εξορθολογισμού η οποία υπονομεύει το σύστημα συλλογικής σύμβασης. Ιδιαίτερα οι τομείς των υπηρεσιών ανατίθενται με υπεργολαβίες σε ιδιώτες για να αποφευχθεί η συμμόρφωση με τις συλλογικές μισθολογικές συμβάσεις εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που συμμορφώνεται με τις συλλογικές συμβάσεις στον τομέα της παροχής υπηρεσιών είναι περίπου 14% στα κρατίδια της πρώην Δυτικής Γερμανίας και 18% στα κρατίδια της πρώην Ανατολικής Γερμανίας.²⁴ Η αποσάθρωση του συστήματος συλλογικών συμβάσεων ενθαρρύνει τον μειοδοτικό και τον πλειοδοτικό ανταγωνισμό. Μικρά σωματεία επαγγελματιών υψηλού κοινωνικού κύρους (πιλότοι, γιατροί, μηχανοδηγοί, ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας κ.λπ.) πετυχαίνουν την ικανοποίηση αιτημάτων στα οποία δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν οι συνδικαλιστικές ομοσπονδίες [Συνδικάτο Εργαζομένων σε Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών (verd.di), Συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall), Συνδικάτο Εξορύξεων, Χημείας και Ενέργειας (IG BCE)]. Αντιθέτως, κάποια ανεξαρτητοποιημένα σωματεία σε κλάδους που υπάρχει χαμηλή συνδικαλιστική δράση, όπως ο κλάδος των νοικοκυριών εργαζομένων, έχουν υπογράψει με τα χρόνια συλλογικές συμβάσεις μισθολογικού ντάμπινγκ που ορίζουν το ωρομίσθιο σε ύψος κάτω από έξι ευρώ, καμιά φορά και κάτω από πέντε ευρώ.

23 Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre, Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitsheft 61, Otto-Brenner-Stiftung, Φραγκφούρτη 2009.

24 Peter Ellguth, Susanne Kohaut, «Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2010», WSI-Mitteilungen 5/2011, σ. 242–247· Thomas Haipeter, «Tarifabweichungen, Betriebsräte und Gewerkschaften – Modernisierungschancen in lokalen Konflikten», στο Thomas Haipeter, Klaus Dörre (επιμ.), Gewerkschaftliche Modernisierung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2011, σ. 31–60· Markus Helfen, «Tarifpolitische Parallelwelten», Mitbestimmung 7–8/2011, σ. 20–23.



Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω δεν ήταν μόνο η αποσάθρωση της συνδικαλιστικής, αλλά και της θεσμικής δύναμης των μισθωτών εργαζομένων.²⁵

4/ Κάτι τέτοιο θα ήταν σχεδόν αδύνατο χωρίς μεταρρυθμιστικές πολιτικές προσανατολισμένες στις αγορές. Οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς που αναφέρθηκαν πιο πάνω συμπεριλαμβάνονται στα σημαντικότερα μέτρα. Η γερμανική κυβέρνηση επέβαλε αυτές τις μεταρρυθμίσεις για να αντιμετωπίσει τον αριθμό των χρόνια ανέργων, ο οποίος διπλασιαζόταν σε κάθε οικονομικό κύκλο από τα μέσα της δεκαετίας του '70. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, η ανεργία δεν θα έπρεπε να υπολογίζεται ως δομικό φαινόμενο, αλλά ως προσωπική ευθύνη, ώστε να αντιμετωπιστεί ως ατομικό πρόβλημα. Από την οπτική των μεταρρυθμιστών και μεταρρυθμιστριών, οι μακροχρόνια άνεργοι και άνεργες αποτελούσαν μια παθητική τάξη «Λαζάρων», χωρίς καμία προσωπική πρωτοβουλία και φιλοδοξία ανέλιξης. Για να αλλάξει αυτή η «παθητική νοοτροπία», η κατάσταση των μακροχρόνια ανέργων όφειλε να τους γίνει όσο το δυνατόν πιο άβολη.

Με τις ανάλογες νομοθετικές ρυθμίσεις οι βασικοί συντελεστές του κοινωνικού βοηθήματος τύπου II²⁶ (Χαρτς 4) εξισώνονται, έπειτα από τον πρώτο χρόνο ανεργίας, με το προηγούμενο επίδομα κοινωνικής πρόνοιας. Οι υπηρεσίες απασχόλησης έχουν τώρα αυξημένες αρμοδιότητες ελέγχου της ιδιωτικής ζωής των δικαιούχων επιδομάτων και παρέμβασης στις συνθήκες διαβίωσης και στην περιουσιακή τους κατάσταση. Επιπλέον, επανεξετάζεται διαρκώς η ανάγκη των δικαιούχων για επιδόματα. Ατομικά περιουσιακά στοιχεία όπως αποταμιεύσεις και εισοδήματα στο πλαίσιο μιας «κοινότητας κοινού συμφέροντος», όπως η συγκατοίκηση ανθρώπων στο ίδιο νοικοκυριό, θεωρούνται αντιστάθμισμα σε μια πιθανή διεκδίκηση κοινωνικής παροχής. Λόγω της απομάκρυνσης από ένα ατομικό δικαίωμα διεκδίκησης, έχει γίνει τελικά δυσκολότερο ακόμα και να αναγνωρίζεται η ίδια η διεκδίκηση της παροχής. Πέραν τούτου, η ικανότητα για εργασία έχει επαναπροσδιοριστεί εντελώς. Ικανός ή ικανή να εργαστεί θεωρείται όποιος ή όποια μπορεί να δουλέψει επ' αμοιβή για περισσότερο από τρεις ώρες την ημέρα. Τα μέτρα αυτά, στα οποία περιλαμβάνεται η αναβάθμιση μη τυπικών μορφών εργασίας, όπως η ενοικιαζόμενη εργασία, συνδέονται με αυστηρούς κανόνες για τον επανακαθορισμό της θεωρούμενης ως αποδεκτής εργασίας και με κυρώσεις. Οι δικαιούχοι επιδομάτων πρέπει να είναι προετοιμασμένοι και προετοιμασμένες να αλλάξουν τόπο διαμονής για να βρουν δουλειά και να δουλεύουν με χαμηλότερους μισθούς και λιγότερη εξειδίκευση απ' ό,τι προηγούμενως. Αποδεκτή θεωρείται κάθε εργασία, την οποία οι άνεργοι και άνεργες έχουν τη σωματική, πνευματική και ψυχική ικανότητα να την εκτελέσουν. Καθώς η απόρριψη ευκαιριών απασχόλησης μπορεί να επιφέρει κυρώσεις, οι ενδιαφερόμενοι και ενδιαφερόμενες αναγκάζονται να ελαχιστοποιήσουν ακόμη και τις απαιτήσεις τους σε σχέση με το μισθό και την ποιότητα της εργασίας. Στην περίπτωση που οι άνεργοι και άνεργες δεν τηρήσουν τις συμφωνίες που συνάπτουν με τους/τις εκπροσώπους της υπηρεσίας απασχόλησης

25 Για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις βλ. τα άρθρα στο Stefan Schmalz, Klaus Dörre (επιμ.), Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2013.

26 Μειωμένο επίδομα το οποίο παρέχεται είτε αν δεν υπάρχει δικαίωμα στην παροχή πλήρους επιδόματος (τύπου I) είτε μετά τη λήξη της περιόδου παροχής του πλήρους επιδόματος. Η παροχή ή μη επιδόματος τύπου II εξαρτάται από την ύπαρξη και το ύψος των ατομικών αποταμιεύσεων, την οικονομική κατάσταση του/της συζύγου, την ύπαρξη ή μη ασφάλειας ζωής κ.ά. [σ.τ.ε.].

(συμβούλους κοινωνικής υποστήριξης, μεσάζοντες), οι αρμόδιες αρχές μπορούν να μειώσουν τα επιδόματά τους και να αντικαταστήσουν τη χρηματική στήριξη με κουπόνια τροφίμων. Είναι αυτονόητο ότι τα συνδικάτα έχουν δικαίωμα μόνο ενημέρωσης, αλλά όχι συναπόφασης ως προς τις τοπικές πολιτικές εργασίας.

Εκτός από την αυστηρή κερδοσκοπική διαχείριση, τη χρηματοπιστικοποίηση των επιχειρήσεων και τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι πολιτικές που επικεντρώνονται στην αγορά φρόντισαν να μεταφέρεται η αρχή του ανταγωνισμού σε όλο και περισσότερους κοινωνικούς τομείς, των κοινωνικών υπηρεσιών, της υγείας, της εκπαίδευσης και της πρόνοιας, εκτός από τον τομέα των εξαγωγών. Σε σημμένες άτυπες αγορές εντός των οργανισμών συγκροτούνται γραφειοκρατικά εργαλεία, όπως η κατάρτιση του προϋπολογισμού, οι αξιολογήσεις, οι βαθμολογήσεις ή οι συμφωνίες που αφορούν στόχους σε νοσοκομεία, πανεπιστήμια, δημόσιους φορείς, αλλά επίσης και στη φροντίδα ηλικιωμένων, την εργασία των νέων και την κοινωνική εργασία, για να γενικεύσουν τον ανταγωνισμό. Όμως στον ανταγωνισμό υπάρχουν απαραίτητα νικητές και νικήτριες, ηττημένοι και ηττημένες. Ή, με τα λόγια του πρωτοπόρου στοχαστή του νεοφιλελευθερισμού, Φρίντριχ φον Χάγκεκ, οι σχετικά πιο λογικοί άνθρωποι μπορούν «να αναγκάσουν μέσω του ανταγωνισμού όλους και όλες τους άλλους και άλλες να τους μιμηθούν, προκειμένου να επιβιώσουν».²⁷

Αυτή η «ανταγωνιστικοποίηση» της κοινωνίας, την οποία περιγράφουμε ως καπιταλιστική κατάληψη του κράτους πρόνοιας, βασίζεται σε μια επιλεκτική απαλλοτρίωση της «κοινωνικής ιδιοκτησίας». Αντικείμενό της είναι οι θεσμοί, οι κοινωνικές μορφές οργάνωσης και οι κοινωνικοί κανόνες που περιορίζουν την επίδραση των μηχανισμών συντονισμού που ορίζονται από την αγορά. Κατάληψη σε αυτή την περίπτωση σημαίνει ότι το προστατευτικό κέλυφος του κράτους πρόνοιας, το οποίο είχε δώσει κάποτε στη μισθωτή εργασία κοινωνικό κύρος και την είχε μετασχηματίσει σε ένα βασικό μέσο κοινωνικής ένταξης, αφαιρείται στρώση στρώση. Αυτή η διαδικασία πήρε μια σημαντική ώθηση στη Γερμανία από τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Συνολικά οι μεταρρυθμίσεις, οι οποίες αρχικά εμφανίστηκαν μάλλον βαθμιαία και σταδιακά, συνέβαλαν σε μια αλλαγή μοντέλου. Ο παλιός κοινωνικός καπιταλισμός ανήκει πια στην ιστορία. Και όποιος, όπως ο Άντζελο Μπολάφι, ορκίζεται στην αδιάκοπη ζωτικότητα και προσαρμοστικότητά του, έχει πέσει θύμα ενός μύθου.

27 Friedrich August von Hayek, *Recht, Gesetzgebung und Freiheit*, Verlag Moderne Industrie, Landsberg am Lech 1981, σ. 109.

3 ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ: ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΕΚΤΑΣΗ

Θα πρέπει να προσθέσουμε βέβαια ότι το παλιό «μοντέλο» δεν αντικαταστάθηκε απλώς από ένα άλλο. Η κατάληψη που προωθείται από κυρίαρχους καπιταλιστικούς παράγοντες (μεγάλες επιχειρήσεις και κράτος) έχει επίδραση –και κατ’ αυτόν τον τρόπο είναι συγκρίσιμη με τη λεγόμενη πρωτογενή συσσώρευση που περιγράφεται τόσο εντυπωσιακά από τον Καρλ Μαρξ– στην απελευθέρωση της εργατικής δύναμης, σ’ ένα «μεταβολισμό» ανάμεσα σε εσωτερικές καπιταλιστικές και εξωτερικές μη καπιταλιστικές αγορές, καθώς και στην αμαλαγμάτωση παλιών και νέων μορφών παραγωγής και διαβίωσης. Η εργατική δύναμη απελευθερώνεται με πολιτική βοήθεια από αυτά τα προστατευμένα ακόμη τμήματα που έχουν μισθωτή εργασία διασφαλισμένη μέσω τους κράτους πρόνοιας. Έχουμε να κάνουμε με ένα «μεταβολισμό» ανάμεσα σε συγκριτικά προστατευμένα ακόμη εσωτερικά τμήματα της αγοράς εργασίας και επισφαλή, εξωτερικά τμήματα, τα οποία διαμορφώνονται μέσω της υπερεκμετάλλευσης. Η επιλεκτική απαλλοτρίωση της «κοινωνικής ιδιοκτησίας» παράγει αμαλάγματα μόνιμων εργαζομένων με κάπως άθικτη ακόμα την πολιτιότητα αφενός και χαμηλόμισθους/ες και υποτιμημένους/ες εργαζομένους κι εργαζόμενες επισφαλούς απασχόλησης αφετέρου. Με άλλα λόγια, ο κοινωνικός καπιταλισμός και η κοινωνική πολιτειότητα δεν έχουν εξαφανιστεί εντελώς. Για τους μόνιμους και μόνιμες εργαζομένους κι εργαζόμενες στις εξαγωγικές βιομηχανίες και σε τμήματα του δημόσιου τομέα ισχύει ακόμα αυτό το καθεστώς μισθωτής εργασίας. Και σε αυτούς τους κλάδους ορίζονται ακόμη τα πρότυπα της κανονικότητας για την μειβόμενη απασχόληση, τα οποία χρησιμεύουν ως κριτήριο για τη μέτρηση της απόκλισης και της επισφάλειας.

ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ: ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να εξετάσουμε εν συντομία την έννοια της λέξης «επισφάλεια» (Prekarität). Η ρίζα prekär προέρχεται από το λατινικό precarium, που σημαίνει παραχώρηση χρήσης. Σημαίνει την ενοικίαση ενός πράγματος, του οποίου η χρήση μπορεί ανά πάσα στιγμή να ανακληθεί από τον παραχωρητή. Η επισφάλεια προσδιορίζει συνεπώς μια αβέβαιη, ασταθής και ανακλητή σχέση, στην οποία ο αποδέκτης ενός αγαθού εξαρτάται από τον δότη. Το αντίθετο είναι μια σταθερή, ασφαλής, συγκροτημένη σχέση ισότητας που απορρέει από το νόμο. Στη συζήτηση των κοινωνικών επιστημών η επισφάλεια προσδιορίζει ανασφαλείς, ασταθείς συνθήκες εργασίας, απασχόλησης και διαβίωσης. Μια μειβόμενη εργασιακή σχέση είναι επισφαλής όταν δεν παρέχει διαρκώς ένα μισθό διαβίωσης πάνω από το πολιτισμικό μίνιμουμ που ορίζεται από την κοινωνία και ως εκ τούτου αποτελεί αιτία διαρκούς διάκρισης ως προς την εργασία, το κοινωνικό κύρος και την αναγνώριση, την ένταξη σε κοινωνικά δίκτυα, τις δυνατότητες συμμετοχής και την πιθανότητα ενός μακροπρόθεσμου προγραμματισμού της ζωής των ανθρώπων. Σε προχωρημένα καπιταλιστικά συστήματα επισφάλεια σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες, εξαιτίας της εργασίας τους και των περιορισμών στους οποίους έχουν συμφωνήσει, πέφτουν ξεκάθαρα κάτω από τα επίπεδα προστασίας και ενσωμάτωσης του κράτους πρόνοιας, τα οποία κοινωνικά ορίζονται ως πρότυπα. Οι σχέσεις απασχόλησης ή/και η εργασιακή δραστηριότητα μπορούν σε τέτοιες περιπτώσεις να συνδέονται υποκειμενικά με την απουσία νοήματος, την έλλειψη συμμετοχής και αναγνώρισης, καθώς και με την ανασφάλεια στο σχεδιασμό της ζωής.

Υπάρχει μια σημαντική διαφορά ανάμεσα στην *επισφάλεια της απασχόλησης* και την *επισφάλεια της εργασίας*. Η διαφορά έγκειται στο ότι υπάρχουν πολύ διαφορετικές μορφές επισφάλειας στον κόσμο της εργασίας. Η επισφαλής απασχόληση μπορεί να συνδέεται με δημιουργική δουλειά. Μπορεί, επίσης, η μόνιμη και πλήρης απασχόληση να συνοδεύεται από επισφαλής εργασία, με την έννοια ότι συνήθως είναι πιο απαιτητική σωματικά και πνευματικά σε σύγκριση με τον μέσο όρο, καθώς και από χαμηλή αμοιβή. Πιθανοί είναι επίσης οι συνδυασμοί και η αμοιβαία ενίσχυση των παραγωγικών και ουσιαστικά υποκειμενικών διαστάσεων της επισφάλειας. Αν κάποιος ή κάποια συνυπολογίσει τις προσωπικές αντιλήψεις και τις αντιλήψεις των άλλων, τότε η επισφάλεια δεν ταυτίζεται ούτε με τον ολοκληρωτικό αποκλεισμό από το σύστημα απασχόλησης, ούτε με την απόλυτη φτώχεια, ούτε με την απόλυτη κοινωνική απομόνωση και τον εξαναγκασμό σε πολιτική απάθεια, παρόλο που ο ορισμός της έννοιας μπορεί και να εκτείνεται έως αυτά τα σημεία. Η επισφάλεια αποτελεί μια σχετική κατηγορία, η πλήρης σημασία της οποίας εξαρτάται ουσιαστικά από τον ορισμό των κοινωνικών προτύπων κανονικότητας.

Με τον όρο «επισφαλειοποίηση» περιγράφονται οι κοινωνικές διαδικασίες οι οποίες μέσω της αποσάθρωσης των προτύπων κανονικότητας μπορούν επίσης να ασκήσουν επίδραση στους κοινωνικά ενταγμένους και ενταγμένες και σε όσους και όσες έχουν σταθερή δουλειά. Ο όρος *prekär* (επισφαλής) και *προλεταριάτο*, αντιθέτως, είναι νεολογισμός που συντίθεται από τις λέξεις *prekär* (επισφαλής) και *προλεταριάτο*. Θέτει ως θέμα μια σύγχρονη εκδοχή των «επικίνδυνων τάξεων», στις οποίες αποδίδεται μια τάση για στοχευμένες παραβιάσεις κανόνων μέχρι και βίαιες εξεγέρσεις.

Μεγάλη επιρροή στη συζήτηση στη Γερμανία έχει ασκήσει η δουλειά του προσφάτως αποθανόντα γάλλου κοινωνιολόγου Ρομπέρ Καστέλ. Σύμφωνα με τον Καστέλ, οι μεταφορντικές κοινωνίες της εργασίας στον παγκόσμιο Βορρά χωρίζονται σε ζώνες διαφορετικών επιπέδων ασφάλειας. Η υπόθεση εργασίας έγκειται λοιπόν στο ότι παρόλο που μια πλειονότητα εργαζομένων σε προηγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες βρίσκεται ακόμα σε μια ζώνη ενσωμάτωσης με προστατευμένη πλήρη απασχόληση και σχετικά άθικτα κοινωνικά δίκτυα, υπάρχει μια ζώνη επισφάλειας που εκτείνεται από κάτω της, η οποία διακρίνεται τόσο για την ανασφαλής απασχόληση όσο και για τα αποσπασμένα κοινωνικά δίκτυα. Στη χαμηλότερη βαθμίδα της ιεραρχίας δημιουργείται μια ζώνη απένταξης, στην οποία βρίσκονται ομάδες χωρίς καμία πραγματική ευκαιρία για ενσωμάτωση στην πρωταρχική αγορά εργασίας. Σε αυτούς κι αυτές τους δήθεν «πλεονάζοντες και πλεονάζουσες» του κόσμου της εργασίας συνδυάζεται ο αποκλεισμός της κανονικής αμειβόμενης απασχόλησης και η αποσύνδεση των θεσμοποιημένων ευκαιριών συμμετοχής με τη σχετική κοινωνική απομόνωση.²⁸

Η διαίρεση της κοινωνίας της εργασίας που είχε προβλέψει ο Ρομπέρ Καστέλ είναι, για να το πούμε ξεκάθαρα, μια πραγματικότητα ακόμη και στη Γερμανία. Μπορεί ορισμένοι και ορισμένες να πανηγυρίζουν σήμερα για συμμετοχή-ρεκόρ στην αγορά εργασίας, αλλά παραβλέπουν σκόπιμα το γεγονός ότι δεν πρόκειται σε καμία περίπτωση για επιστροφή στην κοινωνία της μισθωτής εργασίας και της

28 Robert Castel, *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, UVK Universitätsverlag, Κωνσταντία 2000, σ. 360–361.

πλήρους απασχόλησης της δεκαετίας του 1960. Πίσω από το «γερμανικό εργασιακό θαύμα» κρύβεται η μετάβαση σε μια κοινωνία πλήρους, αλλά επισφαλούς απασχόλησης, η οποία κάνει την ανεργία στη «ζώνη απένταξης» να εξαφανιστεί, επεκτείνοντας τις ανασφαλείς σχέσεις εργασίας, απασχόλησης και τις συνθήκες διαβίωσης και μαζί με αυτά την «ευάλωτη ζώνη». Ας εξετάσουμε τις πιο σημαντικές τάσεις.

ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1/ Μειωμένος όγκος εργασίας: Ένας από τους μύθους που περιστρέφονται γύρω από το υποτιθέμενο «θαύμα απασχόλησης» είναι ο ισχυρισμός ότι έχει δημιουργηθεί ένας νέος τύπος αμειβόμενης απασχόλησης. Αυτό είναι απολύτως αναληθές. Τα στοιχεία δείχνουν ότι ο όγκος των ολοκληρωμένων και πληρωμένων ωρών εργασίας μεταξύ 1991 και 2012 έχει μειωθεί εμφανώς περισσότερο από 10% (βλ. Πίνακα 1 στο Παράρτημα). Ακόμα και μετά την κρίση του 2008–2009 ο αριθμός των εργαζομένων αυξήθηκε αρχικά γρηγορότερα από ό,τι ο όγκος των ωρών εργασίας. Αυτό καθεαυτό δεν θα ήταν πρόβλημα, αν η μείωση του όγκου εργασίας συνδεόταν με ισότιμη μείωση της εργασίας και μισθολογική προσαρμογή. Δεν έγινε όμως κάτι τέτοιο. Αντιθέτως, ο υπάρχων όγκος εργασίας κατανέμεται σε όλο και περισσότερους και περισσότερες εργαζομένους κι εργαζόμενες, και κυρίως με ασύμμετρο τρόπο. Η αύξηση της απασχόλησης διαπιστώνεται όχι αποκλειστικά, αλλά σε μεγάλο βαθμό, στις επισφαλείς δουλειές, οι οποίες εκτελούνται σε δυσανάλογα υψηλό ποσοστό από γυναίκες σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών φροντίδας.²⁹

Αυτή η τάση θα μπορούσε κάπως να μετριαστεί εξαιτίας της ευνοϊκής οικονομικής συγκυρίας το 2014. Το Ινστιτούτο Ερευνών για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB) προβλέπει ότι ο συνολικός όγκος εργασίας θα αυξηθεί σε 58,78 δισεκατομμύρια ώρες (η υψηλότερη τιμή από το 1991), ο ετήσιος όγκος εργασίας για κάθε εργαζόμενο και εργαζόμενη θα φτάσει κατά μέσο όρο τις 1.395 ώρες, θα αυξηθεί δηλαδή κατά μισή ώρα σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά.³⁰ Θα ήταν εξαιρετικά βιαστικό, ωστόσο, να καταλήξουμε αυτήν τη στιγμή στο συμπέρασμα ότι η τάση θα αντιστραφεί. Στην ασύμμετρη κατανομή του όγκου εργασίας δεν έχει υπάρξει ουσιαστικά καμία αλλαγή. Ενώ οι εργαζόμενοι κι εργαζόμενες σε «μίνι δουλειές» δουλεύουν στην πραγματικότητα κατά μέσο όρο 12 ώρες τη βδομάδα, παρόλο που θα ήθελαν να δουλεύουν 20 ώρες, δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο να δουλεύουν οι εξειδικευμένοι και εξειδικευμένες υπάλληλοι 50, 60, ακόμα και περισσότερες ώρες τη βδομάδα. Ανάμεσα στις ώρες εργασίας και στην κατανομή

29 Statistisches Bundesamt [Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία] (Destatis) κ.ά. (επιμ.), Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bundeszentrale für politische Bildung, Βόννη (www.destatis.de/publikationen), τελευταία επίσκεψη: 16.6.2014).

30 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [Ινστιτούτο Ερευνών για την Εργασία και την Απασχόληση] (επιμ.), IAB-Kurzbericht 4/2014. Arbeitsmarkt 2014. Zwischen Bestmarken und Herausforderungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Νυρεμβέργη 2014, σ. 11–12.

της εργασίας έχει δημιουργηθεί μεγάλη πώλωση.³¹ Ένας τέτοιος όγκος εργασίας, ο οποίος, έπειτα από μια μακρά φάση συρρίκνωσης, δεν είχε φτάσει ακόμα το 2014 στο επίπεδο του 1991 και κατανέμεται επιπλέον με άνισο τρόπο σε έναν αριθμό-ρεκόρ εργαζομένων, σημαίνει ότι η ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας γίνεται με τη μορφή μη τυπικής και συχνά επισφαλούς απασχόλησης.

2/ Αύξηση της μη τυπικής απασχόλησης: Από το 1991 το ποσοστό των μη τυπικών μορφών απασχόλησης αυξάνεται συνεχώς. Ήδη πριν από την κρίση το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, της μερικής απασχόλησης και της ελάχιστης εγγυημένης απασχόλησης («μίνι» και «μίντι» δουλειές) αυξήθηκε κατά 46,2% μέσα σε δέκα χρόνια (1998–2008). Το 2008, 7,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι κι εργαζόμενες δούλευαν με τις λεγόμενες «άτυπες» σχέσεις απασχόλησης (22,9 εκατομμύρια δούλευαν με κανονική απασχόληση). Σε αυτούς ήρθαν να προστεθούν 2,1 εκατομμύρια αυτοαπασχολούμενοι και αυτοαπασχολούμενες. Η ανοδική τάση της μη τυπικής απασχόλησης³² συνεχίστηκε και μετά την κρίση (βλ. Πίνακα 2 στο Παράρτημα). Μεταξύ των ετών 2000 και 2010 το ποσοστό των απασχολούμενων αυξήθηκε από 19,8% σε 25,4%. Το 2014 αναμενόταν αύξηση των θέσεων μερικής απασχόλησης η οποία μπορεί να επιβραδυνθεί μόνο με αντίστροφη τάση στη μικροαπασχόληση.

Παρόλο που δεν είναι όλες οι μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης επισφαλείς, τέτοιου είδους σχέσεις συνδέονται κατά κανόνα με σαφώς χαμηλότερα εισοδήματα, καθώς και με υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας και φτώχειας. Με εξαίρεση την ενοικιαζόμενη εργασία, μια μορφή επισφαλούς εργασίας που, μολοντί έχει επεκταθεί έντονα, αφορά μόνο ένα μικρό ποσοστό μη τυπικής απασχόλησης, αυτές οι μορφές απασχόλησης είναι κυρίως γυναικοκρατούμενες. Για τις νεαρότερες ηλικιακά ομάδες, η μη τυπική απασχόληση έχει γίνει κανόνας για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνεται από το ότι η κατά μέσο όρο διάρκεια μιας σχέσης απασχόλησης για τους νέους και τις νέες κάτω των 30 ετών έχει σαφώς μειωθεί. Για όσους και όσες έχουν γεννηθεί το 1961–1962 ο μέσος όρος διάρκειας της απασχόλησης ήταν 834 ημέρες, ενώ για όσους και όσες έχουν γεννηθεί το 1978–1979 ήταν μόλις 653 ημέρες, μια πτώση της τάξης του 22%.³³

Αν και είναι δύσκολο να αποδειχθεί, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι η μη τυπική απασχόληση υποκατέστησε για μεγάλο χρονικό διάστημα τις σχέσεις εργασίας που παρέχουν κοινωνική προστασία. Για τις 7,4 εκατομμύρια «μίνι» δουλειές, εκ των οποίων περίπου οι 4,9 εκατομμύρια εξασφαλίζουν το

31 «Έχουμε συνεπώς να κάνουμε με μια σαφή πώλωση, κατά κύριο λόγο με βάση το φύλο και τα προσόντα. Οι γυναίκες με χαμηλή κατάρτιση εργάζονται ολοένα και λιγότερες ώρες, ενώ οι άνδρες με υψηλή κατάρτιση εργάζονται ολοένα και περισσότερες ώρες. Σε σύγκριση με το 1984, οι άντρες με υψηλή κατάρτιση στη Δυτική Γερμανία εργάστηκαν 7% υπερωρίες επιπλέον από το κανονικό τους ωράριο. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε από 15% το 1994 σε 19,2% το 2007», στο Dieter Sauer, Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, VSA, Αμβούργο 2013, σ. 41.

32 Επειδή η άτυπη απασχόληση αποτελεί τον κανόνα σε πολλούς τομείς, είναι πιο λογικό να μιλάμε για μη τυπική απασχόληση. Αυτό καλύπτει επίσης τους/τις αυτοαπασχολούμενους/ες ελεύθερους/ες επαγγελματίες και το φαινόμενο των ατόμων με πολλές δουλειές.

33 Thomas Rhein, Heiko Stüber, «Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich. Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken», IAB-Kurzbericht 3/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Νυρεμβέργη 2014.



κύριο εισόδημα των εργαζομένων σε αυτές, το εύρημα αυτό είναι εμπειρικό, ιδιαίτερα στον τομέα των μικρών επιχειρήσεων (κάτω των 50 εργαζομένων).³⁴ Και για την ενοικιαζόμενη εργασία ισχύει επίσης ότι οι μισές περίπου θέσεις εργασίας, η αύξηση των οποίων επιτυγχάνεται μέσω αυτής της μορφής απασχόλησης, χάνονται σε άλλους τομείς.³⁵ Το σίγουρο είναι βέβαια το εξής: το «εργασιακό θαύμα» βασίζεται κατά κύριο λόγο στην αύξηση των μη τυπικών και συχνά επισφαλών μορφών απασχόλησης.

3/ Επεκτεινόμενος χαμηλόμισθος τομέας: Ωστόσο, τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν μέχρι στιγμής μάλλον υποτιμούν παρά υπερεκτιμούν συνολικά την έκταση της επισφάλειας. Αυτό συμβαίνει κυρίως επειδή δεν αντικατοπτρίζουν την έκταση της χαμηλόμισθης πλήρους απασχόλησης. Ένα αξιοσημείωτο 23% των εργαζομένων απασχολούνται στη Γερμανία στον χαμηλόμισθο τομέα,³⁶ που σημαίνει ότι βγάζουν λιγότερα από τα δύο τρίτα του λεγόμενου μέσου μισθού (σταθμισμένος μέσος όρος μισθών). Σχεδόν οι μισοί και οι μισές από τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες σε μη τυπική απασχόληση, αλλά και το 10,6% των κατόχων θέσεων πλήρους απασχόλησης, εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς.³⁷ Η Γερμανία με την εκτεταμένη χαμηλόμισθη απασχόληση της βρίσκεται στη δεύτερη θέση στην Ευρώπη, πίσω από τη βαλτική Δημοκρατία της Λιθουανίας (βλ. Πίνακα 3 στο Παράρτημα). Συνολικά το 42,6% των χαμηλόμισθων εργάζονται με μια τυπική σχέση εργασίας (20 και περισσότερες ώρες την εβδομάδα). Τα υψηλότερα ποσοστά τα συναντάμε στις γυναίκες (30,5%) και στους εργαζομένους κι εργαζόμενες χαμηλής εξειδίκευσης (45,6%). Τα τρία τέταρτα περίπου του συνόλου των χαμηλόμισθων διαθέτουν ολοκληρωμένη επαγγελματική κατάρτιση ή είναι κάτοχοι ακόμη και πτυχίου πανεπιστημίου.

Αντίθετα με τον ισχυρισμό ότι μια χαμηλά αμειβόμενη εργασία αποτελεί σκαλοπάτι για καλύτερες συνθήκες, ο γερμανικός χαμηλόμισθος τομέας χαρακτηρίζεται από μικρή ανοδική κινητικότητα και τεράστια απόκλιση μισθών. Σε ακραίες περιπτώσεις, τα ωρομίσθια έχουν μειωθεί σε λιγότερο από τρία ευρώ. 1,15 εκατομμύριο (3,6% του συνόλου των εργαζομένων) βγάζουν λιγότερο από πέντε ευρώ μικτά ανά ώρα, περισσότεροι και περισσότερες από 5,8 εκατομμύρια λιγότερο από 8,50 ευρώ ωρομίσθιο,³⁸ το κατώτερο όριο του πρόσφατα προβλεπόμενου από το νόμο κατώτατου μισθού. Η χαμηλόμισθη απασχόληση έχει εγκαθιδρυθεί, περισσότερο από όσο σε κάθε άλλη ευρωπαϊκή χώρα, στον πυρήνα του κοινωνικού συλλογικού εργάτη. Αν συνδυάσουμε όλα τα κριτήρια που κανονικά αποτελούν προστασία ενάντια στην επισφάλεια (άνδρες με πλήρη απασχόληση, με γερμανική υπηκοότητα, με συμβάσεις αορίστου χρόνου, με ολοκληρωμένη εκπαίδευση ή σπουδές και σε επιχειρήσεις

34 Christian Hohendanner, Jens Stegmaier, «Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs», IAB-Kurzbericht 24/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nupeμβέρη 2012.

35 Elke Jahn, Enzo Weber, «Zeitarbeit. Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung», IAB-Kurzbericht 2/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nupeμβέρη 2013.

36 Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf, IAQ Report 1/13, Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn, Universität Duisburg-Essen, Duisburg 2013.

37 Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf (επιμ.), Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2007.

38 Claudia Weinkopf, «Warum Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn braucht», Vorgänge 3/2010, σ. 38–49.

με 50 εργαζομένους κι εργαζόμενες και πάνω), προκύπτει ότι το 6,3% είναι χαμηλόμισθοι και χαμηλόμισθες εργαζόμενοι κι εργαζόμενες – το υψηλότερο ποσοστό συγκριτικά με όλες τις χώρες στην Ευρώπη. Θετικές συνέπειες στην εργασία από την αύξηση της χαμηλόμισθης απασχόλησης δεν είναι ανιχνεύσιμες.³⁹

4/ Νέες μορφές χρησιμοποίησης της ενοικιαζόμενης εργασίας και των συμβάσεων έργου: Τα πολύ συγκεντρωτικά στοιχεία αποκρύπτουν το γεγονός ότι αριθμητικά ελάχιστες αλλαγές μπορούν να επιφέρουν μεγάλες ποιοτικές συνέπειες. Αυτό ισχύει κυρίως για την ενοικιαζόμενη εργασία, η χρησιμοποίηση της οποίας έχει αλλάξει. Ενώ αρχικά χρησιμοποίησαν τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους και εργαζόμενες για να απορροφήσουν τον αντίκτυπο από την απότομη άνοδο της παραγωγής και την έλλειψη προσωπικού, τώρα εμφανίζεται μια διαφορετική τάση. Σε πολλές περιοχές υπάρχουν πρωτοπόρες εταιρίες, όπου οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες αναλαμβάνουν βασικά καθήκοντα. Η BMW στη Λιψία είναι μια τέτοια πρωτοπόρα εταιρία με ποσοστό ενοικιαζόμενης εργασίας της τάξης του 30% των εργαζομένων. Η χρήση ενοικιαζόμενων εργαζομένων επεκτείνεται σε όλους τους τομείς, από τη γραμμή παραγωγής μέχρι το γραφείο. Η ενοικιαζόμενη εργασία σε τέτοιες περιπτώσεις δεν είναι μόνο εντατική (κριτήριο εδώ: το ποσοστό της ενοικιαζόμενης εργασίας να ξεπερνάει το 20% του εργατικού δυναμικού), αλλά και *στρατηγικής σημασίας*. Σε αυτήν την εκδοχή, οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες βρίσκονται διαρκώς στην εταιρία μέχρι να απολυθούν σχεδόν εν μία νυκτί, όπως συνέβη στην κρίση του 2008–2009. Η ενοικιαζόμενη εργασία συμβάλλει μόνιμα στη δημιουργία τουλάχιστον δύο κατηγοριών εργαζομένων: η μια με σχετικά προστατευμένη κανονική εργασία και η άλλη με αβέβαιη απασχόληση, στην οποία εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις για την ίδια εργασία ως προς τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας, παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή τέτοιων διακρίσεων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η στρατηγική χρήση απορρίπτει την υπόσχεση της εργασιακής πολιτικής για την προσωρινή απασχόληση (πιθανότητες για καλύτερες συνθήκες εργασίας) υπέρ μιας υποτιθέμενης οικονομικής αποδοτικότητας. Μέσω της ενοικιαζόμενης εργασίας οι εταιρίες εξαγοράζουν την απαλλαγή τους από την υποχρέωση προστασίας των εργαζομένων. Οι προσλήψεις –εκτός από τις περιπτώσεις που απαιτείται αντικατάσταση του μόνιμου προσωπικού– δεν αποσκοπούν ως επί το πλείστον στη μόνιμη απασχόληση. Ως εκ τούτου δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι οι επιπτώσεις της πολιτικής για την προσωρινή απασχόληση είναι τόσο αρνητικές. Αποτελέσματα «επικόλλησης» (δηλαδή προσλήψεις μόνιμου προσωπικού) παρουσιάζονται το πολύ κατά 9% στις σχέσεις ενοικιαζόμενης εργασίας. Αποτελέσματα «γέφυρας» (η μετάβαση δηλαδή σε καλύτερη απασχόληση «κάποια στιγμή» και «κάπου») της τάξης του 40%, τα οποία προβάλλονται από επιστήμονες από το περιβάλλον των επιχειρηματιών, βασίζονται σε αμφίβολους υπολογισμούς, καθώς συνηγορούν σιωπηρά τις ατομικές προσπάθειες των ίδιων των εργαζομένων, οι οποίες δεν έχουν καμία σχέση με τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης (ενοικιαζόμενη). Αποφασιστικής σημασίας για την ποιοτική επίδραση της

39 Thomas Rhein, «Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich», IAB-Kurzbericht 15/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nυμεμβέργη 2013.

ενοικιαζόμενης εργασίας, ωστόσο, είναι η στρατηγική χρησιμοποίησή της ως «διαπραγματευτικού χαρτιού». Οπουδήποτε προωθείται μια πολιτική προσέλκυσης επενδύσεων, όπως για παράδειγμα στην αυτοκινητοβιομηχανία, η αναφορά σε υψηλά ποσοστά ενοικιαζόμενης εργασίας σε άλλα εργοστάσια χρησιμεύει ως εργαλείο για να αποσπάσει την υποχωρητικότητα από τα εργατικά συμβούλια. Οι διαπραγματεύσεις από τα συνδικάτα και τα εργατικά συμβούλια για καλύτερες συμφωνίες, συλλογικές συμβάσεις για τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους και εργαζόμενες και ελάχιστο εγγυημένο μισθό για τον κλάδο, έχουν αντιταχθεί σε αυτήν την τάση τα τελευταία χρόνια. Σε απάντηση, οι επιχειρήσεις προσπαθούν τώρα να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο των συμβάσεων έργου.⁴⁰

Συνολικά, αυτά τα επιλεγμένα στοιχεία καταδεικνύουν μια ταχεία επέκταση μη τυπικών και επισφαλών μορφών απασχόλησης. Γενικά όμως ισχύει το εξής: μια δομικά ανασφαλής, αμειβόμενη δραστηριότητα δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρείται υποκειμενικά επισφαλής. Αντίθετα, οι δομικοί κίνδυνοι της επισφάλειας μπορεί να υπάρχουν, ακόμα κι αν αυτοί κι αυτές που τους/τις αφορά την αντιλαμβάνονται ως επιθυμητή μορφή απασχόλησης. Η κατηγορία της επισφάλειας αποτυπώνει επομένως μια ιδιαίτερη σχέση των εργαζομένων με την εργασιακή ιστορία τους. Μια σχέση επισφαλούς εργασίας και απασχόλησης, ως προς τα δομικά της χαρακτηριστικά, δημιουργεί μια προβληματική κατάσταση όσον αφορά την εργασιακή ιστορία, η οποία αντιμετωπίζεται ενεργά. Εδώ, η τάση της εργασιακής ιστορίας, των ατομικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, των κατασκευών του φύλου, της εθνικότητας και εθνότητας καθώς και της επίδρασης της ηλικίας, επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται και αξιολογούνται η επισφαλής εργασία και οι επισφαλείς συνθήκες διαβίωσης. Αυτό εγείρει το ερώτημα: Πώς αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης;

40 Hajo Holst, Klaus Dörre, «The Revival of the German Model? De-standardization of Employment and Work and the New Labour Market Regime», στο Max Koch, Martin Fritz (επιμ.), Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses, Palgrave MacMillan, Basingstoke 2013, σ. 132–149· Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre, Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitsheft 61, Otto-Brenner-Stiftung, Φραγκφούρτη 2009.

4 ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Μπορούμε να απαντήσουμε στο ερώτημα αυτό βάσει μιας τυπολογίας, η οποία χρησιμοποιεί το μοντέλο των ζωνών του Καστέλ ως ευρετικό πλαίσιο (βλ. Κεφ. 3, «Επισφάλεια: Ορισμός και έκταση», Υποκεφ. «Επισφάλεια: Ορισμός της έννοιας»). Χρησιμοποιώντας μια ποιοτική έρευνα, ανακατασκευάσαμε εννέα χαρακτηριστικές μορφές διαχείρισης της κοινωνικής (αν)ασφάλειας (βλ. Πίνακα 4 στο Παράρτημα).⁴¹

Στη «ζώνη της ενσωμάτωσης», τρεις κατηγορίες (1, 3, 4) απεικονίζουν την ενσωμάτωση στην κανονική απασχόληση με επίσημη ασφάλιση. Στην περίπτωση των «αφεντικών του εαυτού τους» (κατηγορία 2), η πιθανότητα ενσωμάτωσης στον τομέα δραστηριότητας (ενδιαφέρον για το περιεχόμενο της δραστηριότητας, επιδίωξη επαγγελματισμού) υπερσχύει του καθεστώτος της ανασφαλούς απασχόλησης. Στη «ζώνη της επισφάλειας» εγκαθίστανται ασταθείς σχέσεις απασχόλησης, οι οποίες αποτιμώνται υποκειμενικά με πολύ διαφορετικούς τρόπους (κατηγορίες 5, 6, 7). Στη «ζώνη της απένταξης» επίσης υπάρχουν μη αμειβόμενοι και αμειβόμενες και μακροχρόνια άνεργοι και άνεργες με αποκλίνοντες υποκειμενικούς προσανατολισμούς (κατηγορίες 8, 9). Η αίσθηση της ανασφάλειας μπορεί να εκδηλώνεται σαφέστερα ανάμεσα σε αυτούς ή αυτές που, μολονότι έχουν ενσωματωθεί επίσημα σε τυπική απασχόληση, είναι «ανασφαλείς» και «απειλούμενοι ή απειλούμενες με κοινωνικό υποβιβασμό» (κατηγορίες 3, 4), σε αντίθεση με τους ερωτηθέντες και ερωτηθείσες οι οποίοι υπολογίζονται στη «ζώνη της επισφάλειας» εξαιτίας της δομής της σχέσης εργασίας τους (κατηγορίες 5, 7). Ακόμη και στη «ζώνη της απένταξης», όσοι και όσες δηλώνουν «πρόθυμοι και πρόθυμες να αλλάξουν» (κατηγορία 8), εξακολουθούν να ελπίζουν ότι η δική τους κατάσταση αργά ή γρήγορα θα βελτιωθεί σημαντικά. Στην περίπτωση των «απειλούμενων με κοινωνικό υποβιβασμό» (κατηγορία 4) τα κενά στην εργασιακή τους ιστορία θεωρούνται φυσιολογικά και η κοινωνική κάθοδος έχει γίνει σχεδόν βεβαίωτη. Η τάση στις ατομικές ιστορίες μέσα σε αυτή την ομάδα κινείται προς τα κάτω και δεν υπάρχουν αρκετοί διαθέσιμοι πόροι για να μπορέσουν να διορθώσουν ουσιαστικά αυτήν την καθοδική κινητικότητα σε μια ατομική ιστορία.

Η τυπολογία αυτή δείχνει ότι οι φόβοι της επισφάλειας δεν αυξάνονται γραμμικά όταν κάποιος ή κάποια κινείται προς τα κάτω στην ιεραρχία των κατηγοριών. Ιδιαίτερα κυρίαρχοι είναι οι φόβοι υποβιβασμού στις ομάδες που έχουν ακόμα κάτι να χάσουν. Ο φόβος της απώλειας του κοινωνικού

41 Η τυπολογία βασίζεται σε μια διερευνητική/επαγωγική έρευνα που περιλαμβάνει 36 συνεντεύξεις εμπειρογνομόνων, 2 ομαδικές συνεντεύξεις με εννοιαζόμενους εργαζομένους κι εργαζόμενες και 100 θεματικές συνεντεύξεις. Βασισμένες σε μια επιλογή από συμπλέγματα προβλημάτων στην αυτοκινητοβιομηχανία και τη βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών, στο λιανικό εμπόριο, στις κατασκευές, στον χρηματοπιστωτικό τομέα και στον τομέα τεχνολογίας πληροφοριών, στη μεταλλευτική βιομηχανία και στον τομέα της προσωρινής απασχόλησης, οι συνεντεύξεις επικεντρώθηκαν στις υποκειμενικές πρακτικές αντιμετώπισης της κοινωνικής ανασφάλειας. Ερωτήσεις τέθηκαν σε μόνιμους και μόνιμες υπαλλήλους καθώς και σε επισφαλώς εργαζομένους και εργαζόμενες, ανέργους και άνεργες. Η έρευνα βασίστηκε αρχικά στο μοντέλο των ζωνών του Ρομπέρ Καστέλ. Η τυπολογία μας επιβεβαιώνει ότι το μοντέλο αυτό ισχύει και για την κοινωνία των εργαζομένων της Γερμανίας. Επιτρέπει επίσης διαφοροποιημένα αποτελέσματα όσον αφορά την υποκειμενική διαχείριση της επισφάλειας. Η τυπολογία κατασκευάστηκε σταθμίζοντας πέντε διαστάσεις της παρατηρούμενης ασάθειας και ανασφάλειας. Αυτές οι εμπειρικές διαστάσεις αποδίδονται είτε στην προοπτική του εργατικού δυναμικού είτε στην προοπτική της δραστηριότητας, δηλαδή του υποκειμένου.



κύρους είναι μια σημαντική αιτία που πυροδοτεί την ανησυχία της επισφάλειας, η οποία βρίσκεται εντός της «ζώνης της ενσωμάτωσης». Αυτή η διαπίστωση είναι σημαντική, γιατί οι εμπειρίες της ανασφάλειας δεν περιορίζονται στη «ζώνη της επισφάλειας». Ωστόσο, ούτε η επισφάλεια υπάρχει «παντού»,⁴² τουλάχιστον όχι με τον ίδιο τρόπο. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αρκεστούμε να παρουσιάσουμε τέσσερα σημαντικά ευρήματα.

Πρώτον, φαίνεται ότι υπάρχει μια εμφανής διαφορά ανάμεσα στους μόνιμους και μόνιμες υπαλλήλους και τους επισφαλώς εργαζομένους και εργαζόμενες ως προς την *αίσθηση του μέλλοντος*. Ένας σημαντικός παράγοντας για την υποκειμενική αξιολόγηση των σχέσεων εργασίας των ερωτηθέντων και ερωτηθεισών είναι ότι η επισφαλής απασχόληση δεν προσφέρει τη βάση για έναν μακροπρόθεσμο προγραμματισμό της ζωής τους (κατηγορία 5, 6). Η οικογένεια, η γονεϊκότητα ή η ιδιοκτησία ακινήτου, που κατέχουν κεντρικό ρόλο στα μελλοντικά σχέδια των μόνιμων εργαζομένων, εμπεριέχουν έναν ανυπολόγιστο κίνδυνο για τους επισφαλώς εργαζομένους και εργαζόμενες. Ο ασφαλής ατομικός προγραμματισμός, ακόμη και βραχυπρόθεσμα, γίνεται όλο και πιο δύσκολος. Κάθε φορά που ένας εργαζόμενος ή μια εργαζόμενη αναγκάζεται να αλλάξει θέση εργασίας ή επιχείρηση, το γεγονός αυτό συνδέεται αναπόφευκτα με εμπειρίες ανασφάλειας. Αυτό ισχύει όλο και περισσότερο, καθώς η μετάβαση ανάμεσα στις θέσεις εργασίας διακόπτεται συχνά από περιόδους ανεργίας.

Όλα αυτά φανερώνουν, *κατά δεύτερον*, μια σημαντική αλλαγή στην *έννοια της αμειβόμενης απασχόλησης*: όχι μόνο στην περίπτωση των επισφαλώς εργαζομένων, αλλά και των «ανασφαλών» (κατηγορία 3) και των «απειλούμενων με κοινωνικό υποβιβασμό» (κατηγορία 4), οι οποίοι τυπικά εξακολουθούν να είναι ενταγμένοι και ενταγμένες σε μόνιμη και κανονική σχέση εργασίας, φαίνεται ότι η εξαρτημένη απασχόληση αρχίζει να χάνει τη λειτουργία της ως «συνδεδετική ύλη» της κοινωνίας. Μια συνέπεια είναι ότι οι αξιώσεις για ποιότητα στην εργασία αποκτούν υποκειμενικά αμυντικό χαρακτήρα. Μάλιστα οι αξιώσεις που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και στην κοινωνική επικοινωνία μεταξύ των «αισιόδοξων» και των «απειλούμενων με κοινωνικό υποβιβασμό» δεν έχουν εξαφανιστεί σε καμία περίπτωση. Αποδεικνύεται κατά κάποιον τρόπο και από το γεγονός ότι, από τη στιγμή που οι επισφαλώς εργαζόμενοι και εργαζόμενες μπήκαν στον πυρήνα του μόνιμου εργατικού δυναμικού, σκέφτονται ήδη με ποιον τρόπο θα «ανέβουν ένα μικρό σκαλοπάτι μέσω της επιμόρφωσης». Επιπλέον, τα επαγγελματικά προσόντα στηρίζουν και αξιώσεις για μια επαρκώς δίκαιη και αξιοπρεπή μεταχείριση. Οι ειδικευμένοι και ειδικευμένες «ρεαλιστές και ρεαλίστριες» δεν θα δέχονταν να κάνουν μια κοινωνικά απαιτούμενη «λευκή εργασία» (μια δραστηριότητα δηλαδή, η οποία, συνδυαζόμενη με το επίδομα ανεργίας τύπου II, παρέχει ένα πρόσθετο εισόδημα της τάξης του 1 ευρώ την ώρα), ακόμη και αν απειλούνταν από την ανεργία. Αλλά τελικά οι αξιώσεις για ποιότητα στην εργασία αναβάλλονται, προσωρινά τουλάχιστον. Επιθυμία των νενοικιαζόμενων εργαζομένων είναι να

42 Αυτή τη διατύπωση χρησιμοποίησε ο Πιερ Μπουρντιέ στην περίφημη ομιλία του στους/τις απεργούς εργαζομένους. Βλ. Pierre Bourdieu, «Prekarität ist überall», στο [γερμανική έκδοση] O ίδιος, Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, UVK Universitätsverlag, Κωνσταντία 1998, σ. 96–102. Ελληνική έκδοση: Pierre Bourdieu, Αντιπίθεση πυρών: Λόγοι για την ενίσχυση της αντίστασης ενάντια στη νεοφιλελεύθερη εισβολή, μετάφραση Καίτη Διαμαντάκου, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 1998 [σ.τ.ε.].

μονιμοποιηθούν. Ως εκ τούτου, η αναπαραγωγική διάσταση, η επιδίωξη ασφάλειας εισοδήματος και απασχόλησης, καθορίζει και την εργασιακή συνείδηση πολλών επισφαλών εργαζομένων.

Τρίτον, είναι εμφανές τι είδους ζωή είναι μια *ζωή στην ευάλωτη ζώνη*. Ο πλήρης εκτοπισμός και η φτωχοποίηση δεν είναι πάντως τα κύρια χαρακτηριστικά. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι κι εργαζόμενες βρίσκονται σε μια ιδιόρρυθμη συνθήκη Καθαρτηρίου. Από τη μία πλευρά, υπάρχει ακόμα στο μυαλό τους η σύνδεση με τη «ζώνη της κανονικότητας» και πρέπει να κινητοποιήσουν όλη τους την ενέργεια μήπως και καταφέρουν να φτάσουν πάλι εκεί. Από την άλλη πλευρά, οι συνεχείς προσπάθειες είναι επίσης αναγκαίες για να αποτρέψουν τη διαρκή κοινωνική κάθοδο. Όποιος ή όποια χαλαρώσει τις προσπάθειες απειλείται από την πτώση στη «ζώνη της απένταξης». Λόγω της ασυνέχειας στην απασχόληση οι καινούριοι και καινούριες «επισφαλώς εργαζόμενοι και εργαζόμενες» δεν έχουν κανένα απόθεμα, δεν έχουν κανένα μαξιλάρι να ακουμπήσουν. Είναι εξάλλου οι πρώτοι που απειλούνται με απολύσεις σε περιόδους κρίσης. Στις πλάτες τους φορτώνονται κατά προτίμηση οι δυσάρεστες δουλειές. Είναι η πρόχειρη λύση, τα «παιδιά για όλες τις δουλειές» – οι υλικοί πόροι και τα προσόντα τους σταδιακά εξαντλούνται λόγω της συνεχιζόμενης ανασφάλειας.

Τέταρτον και *τελευταίο* –και αυτό είναι το πιο σημαντικό εύρημα: φαίνεται ότι η επισφαλειοποίηση των σχέσεων εργασίας και απασχόλησης γυρίζουν πίσω σαν μπούμερανγκ στη «ζώνη της ενσωμάτωσης». Οι μόνιμοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες, που θεωρούσαν τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους και εργαζόμενες κατ' αρχήν ως επιθυμητά ρυθμιστικά για την ευελιξία, κυριεύονται πλέον από μια διάχυτη αίσθηση υποκατάστασής τους, όταν σκέφτονται την αποτελεσματικότητα των «εξωτερικών». Φράσεις όπως: «Αυτό ακριβώς μας κάνει να μην κοιμόμαστε μερικές φορές τις νύχτες, διότι, αν τα πάνε τόσο καλά, τότε τι θα γίνει σε δέκα χρόνια, όταν θα είμαστε ξεπερασμένα μοντέλα, εμείς οι μόνιμοι υπάλληλοι;» προδίδουν τους φόβους ενός ερωτηθέντα ειδικευμένου εργαζομένου.⁴³ Αυτό το παράδειγμα δείχνει ότι το να βλέπεις και να έχεις εμπειρίες από τη «ζώνη της επισφάλειας» επιβάλλει ακόμη την πειθαρχία στους ενσωματωμένους και ενσωματωμένες –ακόμα και σε μια επιχείρηση με 30.000 άτομα μόνιμο εργατικό δυναμικό και ποσοστό συνδικαλισμού πάνω από 90%, συγκριτικά με μόνο μερικές εκατοντάδες ενοικιαζόμενους εργαζομένους κι εργαζόμενες. Ο φόβος της απώλειας του κοινωνικού κύρους και της κοινωνικής καθόδου, ο οποίος είναι πάντα παρών στο μόνιμο εργατικό δυναμικό, ευνοεί προφανώς την πειθαρχούσα ισχύ της επισφαλειοποίησης. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η επισφάλεια είναι προφανώς ένας τρόπος ελέγχου και κυριαρχίας, ο οποίος βοηθά στην παραγωγή υπάκουης εργατικής δύναμης.⁴⁴

43 Για την εμπειρική έρευνα βλ. υποσημ. 41.

44 Αναλυτικότερα βλ. Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer, Frederic Speidel, *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Βόνη 2006.



5 ΕΠΙΤΩΞΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΧΑΡΤΣ ΚΑΙ ΑΥΣΤΗΡΟΣ ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΤΗΣ ΑΠΟΔΕΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η πειθαρχούσα ισχύς της επισφαλειοποίησης είχε ήδη καθιερωθεί στη Γερμανία πριν καν αποφασιστούν οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς. Τι ακριβώς έχουν καταφέρει όμως αυτές οι μεταρρυθμίσεις; Για οικονομολόγους όπως ο Χανς-Βέρνερ Ζιν το πράγμα είναι ξεκάθαρο. Οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς και η Ατζέντα 2010⁴⁵ της κυβέρνησης Σρέντερ ήταν μια επιτυχία, γιατί μείωσαν το «μισθό επιφύλαξης» και με αυτόν τον τρόπο δημιουργήθηκαν θέσεις εργασίας: «Η Ατζέντα 2010 εξυπηρέτησε τη μείωση του συνολικού κατώτατου μισθού, ο οποίος διαμορφώθηκε από τα επιδόματα υποκατάστασης μισθού από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, για να δημιουργηθούν έτσι περισσότερες θέσεις εργασίας [...]». Η καταβολή λιγότερων χρημάτων σε όσους επιλέξουν να μείνουν εκτός εργασίας και περισσότερων σε όσους επιλέξουν να δουλέψουν αποσκοπούσε στη μείωση του μισθού επιφύλαξης, δηλαδή του κρίσιμου ποσού χρημάτων σε κάθε μισθό, κάτω από το οποίο τα επιδόματα του κράτους πρόνοιας φαντάζουν ελκυστικότερα από την ίδια την αμειβόμενη εργασία. Στόχος ήταν, μαζί με το μισθό επιφύλαξης να μειωθεί και ο πραγματικός μισθός για την απλή εργασία, προκειμένου να δημιουργηθούν με αυτόν τον τρόπο περισσότερες θέσεις εργασίας».⁴⁶

Σύμφωνα με τη λογική του Ζιν, η ανεργία είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα των υπέρμετρων κοινωνικών παροχών («επιδόματα υποκατάστασης του εισοδήματος») και των υπέρογκων μισθών που επιτάσσει η συλλογική σύμβαση εργασίας. Κατά συνέπεια, υπάρχει ένα απλό αντίδοτο: η μείωση του «μισθού επιφύλαξης». Πρακτικά αυτό σημαίνει μείωση των κοινωνικών παροχών, αύξηση της διασποράς των αμοιβών, πτώση του επιπέδου των μισθών και διεύρυνση των ανισοτήτων, έτσι ώστε να γίνει κάπως πιο ομαλή η «απόκρημνη βόρεια πλαγιά του όρους Άιγκερ»⁴⁷ – σύμφωνα με τη διατύπωση του Ζιν– η οποία εμποδίζει τους ανέργους και τις άνεργες να βρουν δουλειά.⁴⁸ Αν δηλωμένος στόχος αυτής της πολιτικής ήταν να διευρύνει τον επισφαλή τομέα των χαμηλών μισθών, για να ασκήσει πιέσεις στους μισθούς, στα ημερομίσθια, στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, ακόμα και στους εργαζομένους κι εργαζόμενες που δεν ανήκαν σε αυτόν τον τομέα, τότε μπορούμε πράγματι να μιλάμε για επιτυχία. Αλλά με ποιο τίμημα;

45 Η «Ατζέντα 2010» αναφέρεται σε μια ομιλία του καγκελάρου Σρέντερ στην Ομοσπονδιακή Βουλή σχετικά με την οικονομία, την κοινωνική ασφάλιση και τη θέση της Γερμανίας στην παγκόσμια αγορά – το έτος 2010 ήταν το χρονικό όριο που είχε τεθεί από την ΕΕ για την εφαρμογή συγκεκριμένων μεταρρυθμίσεων στη Συνθήκη της Λισαβόνας. Η εφαρμογή της Ατζέντας 2010 περιλάμβανε την περικοπή φόρων, συντάξεων, επιδομάτων ανεργίας και πρόσβασης σε δωρεάν φαρμακευτική αγωγή. Βλ. επίσης υποκεφάλαιο «Τι οδηγεί σε επιτυχία της πολιτικής απασχόλησης» στο κεφάλαιο 1 [σ.τ.ε.].

46 Hans-Werner Sinn, *Verspielt nicht eure Zukunft*, Edition Debatte, Redline Verlag, Μόναχο 2013, σ. 24.

47 Βουνό ύψους 3.970 μέτρων, μέρος της οροσειράς των Άλπεων στη δυτική Ελβετία, η βόρεια πλαγιά του οποίου θεωρείται πολύ απαιτητική για ορειβασία [σ.τ.ε.].

48 Όπλ., σ. 22.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ

Αυτή η ερώτηση μπορεί να απαντηθεί με βάση μια εμπειρική έρευνα, η οποία διεξήχθη μεταξύ 2006 και 2012 για τέσσερις τομείς της αγοράς εργασίας στη Γερμανία. Πρόκειται λοιπόν για μια ποιοτική μελέτη χωρίς αξιώσεις για στατιστική αντιπροσωπευτικότητα,⁴⁹ αλλά με έμφαση στην παρατήρηση από πολύ κοντά της καθημερινής ζωής των δικαιούχων. Στην παρουσίαση της μελέτης μας θα περιοριστώ σε ορισμένα σημαντικά αποτελέσματα.

1/ Διαρκείς έλεγχοι: Η πολιτική ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας υποβάλλει σε διαρκείς ελέγχους, προκειμένου να πάρουν τα επιδόματα, τους ανέργους και τις άνεργες και τους επισφαλώς εργαζόμενους και εργαζόμενες, οι οποίοι πρέπει να αυξήσουν τους χαμηλούς μισθούς τους με αμοιβές Χαρτς 4. Σκοπός αυτών των ελέγχων είναι να διαπιστώσουν πόσο επιτυχής αποδεικνύεται η μετάβαση από την κατάσταση εξάρτησης από τα επιδόματα στην κοινωνία των αξιοσέβαστων πολιτών. Κάθε συμφωνία ένταξης περιλαμβάνει κάποιες προϋποθέσεις για τους/τις δικαιούχους. Αυτές οι προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται ώστε να δικαιολογείται η παροχή των επιδομάτων. Με τον τρόπο αυτόν, η παροχή των επιδομάτων παρουσιάζεται ως ανταγωνισμός, όπου οι επιτυγχόντες και επιτυχούσες ορίζουν κάθε φορά τη νόρμα την οποία θα ακολουθούν όσοι και όσες απέτυχαν αρχικά να ενταχθούν στην κανονική απασχόληση.

2/ Μετάθεση της ευθύνης: Όσο πιο δύσκολη είναι η δουλειά με τους/τις δικαιούχους επιδομάτων, τόσο περισσότερο τείνουν οι αρμόδιοι και αρμόδιες υπάλληλοι να μεταθέτουν την ευθύνη στους υποτιθέμενους και υποτιθέμενες πελάτες και πελάτισσές τους. Δουλεύοντας για τους συμφωνηθέντες στόχους, οι αρμόδιοι και αρμόδιες υπάλληλοι επικεντρώνονται αρχικά στους ανέργους και άνεργες που είναι εύκολο να βρουν δουλειά. Όταν αυτή η ομάδα βρει δουλειά, απομένουν μόνο οι δύσκολες περιπτώσεις. Ταυτόχρονα, οι αρμόδιοι υπάλληλοι τείνουν όλο και περισσότερο να επισημαίνουν στους υπόλοιπους και υπόλοιπες «πελάτες και πελάτισσες» ότι αθετούν τη συμφωνία. Οι μακροχρόνια δικαιούχοι επιδομάτων συμπεριφέρονται σχεδόν αντι-χειραφετητικά στα μάτια των περισσότερων αρμόδιων υπαλλήλων, επειδή έχουν αποκηρύξει ως έναν βαθμό την αυτονομία τους, αφού παραμένουν εξαρτημένοι κι εξαρτημένες από την κοινωνική πρόνοια.

3/ Κεντρικότητα της αμειβόμενης απασχόλησης: Οι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες δικαιούχοι έχουν εντελώς διαφορετική άποψη. Η συντριπτική τους πλειονότητα έχει κάνει πολύ ενεργητικές προσπάθειες να απεμπλακεί από την κοινωνική πρόνοια. Επί πάνω από επτά χρόνια ασχολούμασταν με τον υποκειμενικό επαγγελματικό προσανατολισμό των δικαιούχων του επιδόματος Χαρτς 4. Φάνηκε λοιπόν ότι η εικόνα της παθητικής κατώτερης τάξης, που έχει χάσει την επιδίωξη προόδου, δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα. Αντ' αυτού, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων και ερωτηθεισών εμμένουν επιτακτικά προσανατολισμένοι και προσανατολισμένες στο πρότυπο μιας

49 Την εμπειρική βάση αποτελούν περιφερειακές αναλύσεις της αγοράς εργασίας, έρευνα σε άτομα που έκαναν πρακτική και ήταν εξοικειωμένα με την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων και μια έρευνα σε δικαιούχους κοινωνικών παροχών, με τους οποίους και οποίες πραγματοποιήσαμε συνολικά 188 συνεντεύξεις. Βλ. Klaus Dörre, Karin Scherschel, Melanie Booth, Tine Haubner, Kai Marquardsen, Karen Schierhorn, Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik, στη σειρά International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien, τ. 3, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2013.

κανονικής αμειβόμενης απασχόλησης, ακόμα και όταν ο στόχος φαντάζει εντελώς μη ρεαλιστικός. Διακρίνουμε τρεις κατηγορίες επαγγελματικού προσανατολισμού (βλ. Πίνακα 5 στο Παράρτημα).

Οι «εργαζόμενοι κι εργαζόμενες με κάθε κόστος» κάνουν τα πάντα, με την κυριολεκτική έννοια της λέξης, για να αρχίσουν μια σχέση εργασίας που θα βελτιώσει πραγματικά την κατάστασή τους. Προσπαθούν να προσαρμόσουν τη δραστηριότητά τους στον κανονιστικό προσανατολισμό. Οι «ωσάν εργαζόμενοι κι εργαζόμενες» εμμένουν επιτακτικά στο στόχο της κανονικής έμμισθης εργασίας, ρεαλιστικά όμως δεν βλέπουν καμία πιθανότητα να τον επιτύχουν. Ως εκ τούτου, αναλαμβάνουν απλήρωτη εθελοντική εργασία ή κοινωνικά ενισχυόμενη δραστηριότητα σαν να ήταν κανονική αμειβόμενη απασχόληση. Μόνο η τρίτη κατηγορία, οι «μη εργαζόμενοι και εργαζόμενες» προσπάθησαν να δουν από υποκειμενική πλευρά θετικά το γεγονός ότι η κοινωνία προφανώς δεν τους/τις χρειάζεται. Για αυτούς κι αυτές ο κανονιστικός επαγγελματικός προσανατολισμός έχει αποσθρωθεί. Αυτή η ομάδα είναι ιδιαίτερα ετερογενής. Περιλαμβάνει από νεαρούς και νεαρές πανκ μέχρι άτομα που ζουν καλύτερα κάνοντας αδήλωτη εργασία απ' ό,τι θα ζούσαν κάνοντας μια κανονική αλλά επισφαλή εργασία. Οι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες ειδικοί θεωρούν ότι αυτή η ομάδα περιλαμβάνει το πολύ το 8-10% των δικαιούχων των επιδομάτων.

Μια ματιά στον κανονιστικό επαγγελματικό προσανατολισμό ξεκαθαρίζει τι ακριβώς πετυχαίνει η επιδίωξη της ενεργοποίησης των μεταρρυθμίσεων Χαρτς. Στην πραγματικότητα τίποτα! Οι δύο πρώτες κατηγορίες κατά μια έννοια παραβιάζουν ανοιχτές πόρτες, επειδή αυτές οι ομάδες είναι από μόνες τους ενεργοποιημένες, ακόμα και αν δεν έχουν σχεδόν καμία πιθανότητα να αρχίσουν μια κανονική δουλειά. Στην τρίτη κατηγορία η αποσάθρωση του προτύπου της εργασίας δεν μπορεί να διορθωθεί ούτε με μέτρα παρακίνησης ούτε με κυρώσεις. Τα άτομα αυτά έχουν συνήθως τους τρόπους και τα μέσα για να αποφύγουν τις κυρώσεις ή να ασκούν άτυπη και αδήλωτη εργασία, προκειμένου να «τα βγάλουν πέρα».

4/ Κυκλική κινητικότητα: Οι περισσότεροι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες δεν κατάφεραν να μεταβούν σε κανονική απασχόληση. Αντ' αυτού, εμφανίζεται η κυκλική κινητικότητα. Συνολικά, μόνο πέντε από τους ερωτηθέντες και τις ερωτηθείσες πέρασε σε συνθήκες διαβίωσης που τους/τις απάλλασαν από την παροχή επιδομάτων. Οι υπόλοιποι περνάνε μερικές φορές δύο, τέσσερις, δέκα ή και περισσότερες επαγγελματικές καταστάσεις. Περνάνε από την ανεργία στην εργασία του ενός ευρώ την ώρα, από εκεί στην έκτακτη απασχόληση, στη συνέχεια σε επιδοτούμενη δραστηριότητα κατάρτισης και ούτω καθεξής, ώστε να καταλήξουν πάλι να παίρνουν κοινωνικά βοηθήματα. Τρέχουν όλη την ώρα παραμένοντας όμως στο ίδιο σημείο, όπως τα χάμστερ πάνω στον τροχό.

Αυτό το φαινόμενο της κυκλικής κινητικότητας επιβεβαιώνεται επίσης από αντιπροσωπευτικά δεδομένα. Μέσα σε δώδεκα μήνες μέχρι τον Αύγουστο του 2012 είχαν καταφέρει να απεμπλακούν από την ανάγκη κοινωνικού βοηθήματος 1,97 εκατομμύρια άτομα, την ίδια περίοδο όμως προστέθηκαν άλλα 1,76 εκατομμύρια. Από αυτούς το 50% έπαιρναν ήδη κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δώδεκα

μηγών το Χαρτς 4.⁵⁰ Με άλλα λόγια λαμβάνει χώρα μια δομική παγίωση της λήψης παροχών. Η μέση διάρκεια παραμονής στο Χαρτς 4 είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτήν στο παλιό επίδομα ανεργίας, αλλά και στο προηγούμενο της κοινωνικής πρόνοιας.

5/ Νοοτροπία και συμπεριφορά επιβίωσης, στιγματισμός: Όσο περισσότερο παραμένεις στη λήψη επιδόματος, τόσο μεγαλύτερη είναι η πίεση να αποκτήσεις μια νοοτροπία και συμπεριφορά επιβίωσης η οποία σε διακρίνει από την υπόλοιπη κοινωνία. Όσο αυξάνεται η χρονική διάρκεια της λήψης παροχών, οι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες είναι υποχρεωμένοι και υποχρεωμένες να συμβιβαστούν με τις ελλείψεις σε υλικούς πόρους, με την περιορισμένη κοινωνική αναγνώριση και με έναν στενό γραφειοκρατικό έλεγχο της καθημερινής τους ζωής. Αν συμβιβαστούν, αυτό τους διαχωρίζει από την υπόλοιπη κοινωνία. Αν διαχωριστούν, κάνουν τον τρόπο ζωής τους αντικείμενο συλλογικής απαξίωσης. Αλλά ακριβώς επειδή οι δικαιούχοι προσαρμόζονται σε δυσμενείς συνθήκες γίνονται στόχος αρνητικών ταξινομήσεων από τη λεγόμενη κοινωνική πλειονότητα. Για το λόγο αυτόν, οι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες δικαιούχοι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως μέλη μιας στιγματισμένης μειονότητας, η οποία πρέπει να κάνει ό,τι μπορεί για να αποκτήσει σύνδεση με την κοινωνική κανονικότητα. Το Χαρτς 4 διαμορφώνει μια κοινωνική θέση, η οποία δημιουργεί ένα παρόμοιο αποτέλεσμα για τους/τις δικαιούχους, όπως το χρώμα του δέρματος στην περίπτωση των ρατσιστικών διακρίσεων ή το φύλο στην περίπτωση των σεξιστικών. Οι άνεργοι και άνεργες και οι επισφαλώς εργαζόμενοι και εργαζόμενες είναι επαίσχυντοι/ες. Έστω και μία φορά να σημαδευτείς με το στίγμα του Χαρτς 4, είναι πολύ δύσκολο να το βγάλεις από πάνω σου.

6/ Μείωση προσδοκιών και αποθάρρυνση: Η λογική του Χαρτς 4 απαιτεί να εγκαταλειφθούν όλες οι προσδοκίες για μια συγκεκριμένη ποιότητα εργασίας και ζωής, οι οποίες είναι και τα αρχικά κίνητρα για την εξεύρεση εργασίας. Ιδιαίτερα ενεργοί και ενεργές στην εξεύρεση εργασίας είναι ειδικά αυτοί κι αυτές που δεν εγκαταλείπουν όλες τις προσδοκίες τους για εργασία και ζωή. Η λογική του Χαρτς 4 απαιτεί το αντίθετο. Αν παρουσιαστεί καταπόνηση κατά τη διάρκεια της κυκλικής κινητικότητας, αρχίζει να εμφανίζεται η μείωση των προσδοκιών – και αυτό τελικά προκαλεί παραίτηση και παθητικότητα. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Χαρτς 4, με τους αυστηρούς του κανόνες για το ποια δουλειά είναι αποδεκτή, προκαλεί το αντίθετο από αυτό που σκοπεύει να πετύχει η πολιτική ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας. Η λήψη παροχών για μεγαλύτερο διάστημα σημαίνει μια θέση κάτω από το αόρατο «κατώτατο όριο της αξιοπρέπειας». Ως εκ τούτου, το Χαρτς 4 λειτουργεί αποτρεπτικά. Η προθυμία των ακόμη εργαζομένων να δεχτούν κατώτερες, επισφαλείς θέσεις εργασίας αυξάνεται, προκειμένου να αποφευχθεί μια κατάσταση κοινωνικής περιφρόνησης. Ο κοινός φόβος της ολισθησης σε μια θέση κάτω από το όριο της κοινωνικής αξιοπρέπειας πειθαρχεί και αυτούς κι αυτές που εργάζονται, ακόμη και τους μόνιμους και μόνιμες εργαζομένους κι εργαζόμενες. Είναι έτοιμοι, με την κυριολεκτική έννοια της λέξης, να κάνουν (σχεδόν) τα πάντα για να αποκτήσουν μια μόνιμη θέση, την οποία θεωρούν ολοένα και περισσότερο προνόμιο.

50 Ό.π., σ. 369–370, όπου και περαιτέρω βιβλιογραφία.



Ο φόβος της ολίσθησης σε μια θέση που δεν είναι κοινωνικά σεβαστή προωθεί την τάση για μια αποκλειστική αλληλεγγύη ανάμεσα στο μόνιμο προσωπικό. Προκειμένου να διευκρινιστεί τι ακριβώς εννοούμε όταν μιλάμε για αποκλειστική αλληλεγγύη, αναφέρουμε για παράδειγμα τις έρευνες σχετικά με το εργατικό δυναμικό που διεξήγαμε από το 2010 μέχρι το 2012 σε μια αυτοκινητοβιομηχανία στη Νότια Γερμανία με 5.000 υπαλλήλους. Ρωτήσαμε συνολικά 1.442 άτομα από το εργατικό προσωπικό, 618 από το διοικητικό προσωπικό και 262 διευθυντικά στελέχη. Το 51% των εργατών που ρωτήθηκαν εξέφρασαν την άποψη ότι μια κοινωνία που στηρίζει τους πάντες δεν είναι βιώσιμη μακροπρόθεσμα (βλ. Πίνακα 6 στο Παράρτημα). Το 54% συμμαρτίζει την άποψη ότι πρέπει να ασκηθεί μεγαλύτερη πίεση στους μακροχρόνια ανέργους και άνεργες. Μόνο κάποιες μικρές μειοψηφίες απέρριπταν κατηγορηματικά αυτές τις δηλώσεις (βλ. Πίνακα 7 στο Παράρτημα). Ο βαθμός συνδικαλισμού στο εργοστάσιο ήταν πάνω από 90%. Η συμφωνία για τα εν λόγω στοιχεία στο διοικητικό προσωπικό, ακόμα και ανάμεσα στα διευθυντικά στελέχη, ήταν σημαντικά χαμηλότερη σε σχέση με τους εργατές και εργάτριες στο τμήμα παραγωγής. Αυτοί είναι δείκτες για μια αποκλειστική αλληλεγγύη ανάμεσα στο μόνιμο προσωπικό, το οποίο θέλει να οριοθετείται όχι μόνο σε σχέση με τους/τις «από πάνω», αλλά και με αυτούς και αυτές που είναι «διαφορετικοί και διαφορετικές» και «από κάτω». Άνεργοι και άνεργες, οι οποίοι αποτυγχάνουν στα μάτια του μόνιμου προσωπικού να απελευθερωθούν από την εξάρτηση από το κράτος πρόνοιας, πυροδοτούν προφανώς την ανάγκη διακρίσεων και την έλλειψη αλληλεγγύης. Ακόμη και οι ίδιοι/ες οι συνδικαλισμένοι και συνδικαλισμένες εργατές και εργάτριες που μαστίζονται από το φόβο του υποβιβασμού τείνουν επίσης να δημιουργούν ανταγωνισμούς στη βάση της εχθροπάθειας.⁵¹

Για να συνοψίσουμε: οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς είναι ένα ταξικό σχέδιο που εφαρμόζεται από τα πάνω. Η πολιτική λογική των μεταρρυθμίσεων οδηγεί τις μεσαίες τάξεις και τους ενσωματωμένους κι ενσωματωμένες στην αγορά εργασίας μισθωτούς και μισθωτές να αποσύρουν την αλληλεγγύη από τους επισφαλώς εργαζόμενους κι εργαζόμενες και τις περιθωριοποιημένες ομάδες. Γι' αυτό υπάρχουν, όπως είδαμε, αρκετές συνδέσεις στη συνείδηση του μόνιμου προσωπικού. Αδιαμφισβήτητα, οι μεταρρυθμίσεις Χαρτς είχαν μεγάλη επιτυχία ως προς την επέκταση ενός τομέα με επισφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης. Έχουν συμβάλει στη μείωση του επιπέδου των μισθών και, όπως παραδέχονται και οι ασκούντες και ασκούσες κριτική, έχουν αυξήσει την πίεση «να δεχτεί κάποιος μια θέση εργασίας ακόμα και με τις χειρότερες συνθήκες – χαμηλές αμοιβές, ενοικιαζόμενη εργασία, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση ή μίνι δουλειές».⁵²

51 Πβ. Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (επιμ.), Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, VSA, Αμβούργο 2013.

52 Steffen Lehndorff, «Vom kranken Mann zur schwäbischen Hausfrau. Die neue Karriere des "Modells Deutschland"», στο Ο ίδιος (επιμ.), Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt. Zehn Länderstudien, VSA, Αμβούργο 2012, σ. 98–99.

Η εργασία ωστόσο δεν αυξάνεται, επειδή, όπως ισχυρίζεται ο Χανς-Βέρνερ Ζιν κ.ά., η μείωση του «μισθού επιφύλαξης» έκανε ορατές προηγούμενες αόρατες θέσεις εργασίας. Το αντίθετο ισχύει. Η αύξηση της επισφαλούς απασχόλησης, που συνδεόταν με τις μεταρρυθμίσεις Χαρτς, παρακινεί την οικονομία να προσφέρει δουλειές με μισθούς που δεν διασφαλίζουν ούτε καν την ίδια την ύπαρξη των εργαζομένων. Στην πραγματικότητα, το κράτος επιδοτεί εταιρίες που προσφέρουν μισθούς οι οποίοι δεν καλύπτουν ούτε καν το κόστος της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης. Και το φαινόμενο αυτό εδραιώνεται. Ενώ ο αριθμός των δικαιούχων με βασική κοινωνική ασφάλιση μειώθηκε μεταξύ του 2007 και του 2012 κατά μέσο όρο από 5,3 σε 4,4 εκατομμύρια, ο αριθμός των ανθρώπων που χρειάζεται να συμπληρώσουν τους μισθούς τους με επιδόματα ανεργίας τύπου II αυξήθηκε από 1,2 σε 1,3 εκατομμύριο. Από τα 4,46 εκατομμύρια που έπαιρναν το επίδομα ανεργίας τύπου II και ήταν σε θέση να εργαστούν, το 30% εργαζόταν. Το μέσο ωρομισθίο τους ανερχόταν σε 6,20 ευρώ. Τα δύο τρίτα εργάζονταν περισσότερο από 10 ώρες την εβδομάδα, το 40% περισσότερο από 21 ώρες.⁵³

Οι υποστηρικτές των μεταρρυθμίσεων Χαρτς, οι οποίοι κατά τα άλλα τάσσονται ενάντια σε κάθε είδους επιδοτήσεις, πανηγυρίζουν για τη μεγάλη επιτυχία. Αυτό όμως είναι λάθος από δύο απόψεις. Πρώτον, όπως έχουμε ήδη δείξει, η επισφαλειοποίηση δεν δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Ο υφιστάμενος, και για δεκαετίες συρρικνούμενος, όγκος εργασίας κατανέμεται απλώς άνισα και ακόμη και οι ειδικευμένοι και ειδικευμένες εργαζόμενοι και εργαζόμενες αναγκάζονται σε μερικές περιπτώσεις να δεχτούν μια επισφαλή εργασία προκειμένου να αποφύγουν το Χαρτς 4. Είναι προφανές ότι αυτό μειώνει τις πιθανότητες απασχόλησης των λιγότερο ειδικευμένων.

Δεύτερον, οι υποστηρικτές των μεταρρυθμίσεων χρησιμοποιούν μια απλοϊκή σημασιολογία του «μέσα ή έξω». Οποιαδήποτε εργασία είναι καλύτερη από το τίποτα, σύμφωνα με το αξίωμά τους. Παραβλέπουν έτσι την πραγματικότητα που διαμορφώνει η επισφαλής εργασία σε όποιους και όποιες αναγκάζονται να την ασκήσουν. Οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες σε ανασφαλείς δουλειές δεν είναι ούτε εντελώς «έξω» ούτε ενσωματωμένοι και ενσωματωμένες «μέσα» στην κοινωνία σε ένα κοινωνικό επίπεδο που θα τους/τις διευκόλυne τη σύνδεση με την «κανονικότητα». Με τις διαφοροποιημένες εργασιακές τους συνθήκες είναι στον ίδιο βαθμό «μέσα» όσο είναι και «έξω». Ακριβώς αυτό επιβεβαιώνει και η διάγνωση της επισφάλειας. Ωστόσο, η μακρά παραμονή σε επισφαλείς συνθήκες και ο στιγματισμός του Χαρτς 4 έχουν συνέπειες. Οι εν λόγω εργαζόμενοι και εργαζόμενες «καίγονται» κυριολεκτικά, εισέρχονται σε έναν κύκλο αδυναμίας που προκαλείται από την αναγκαστική προσαρμογή και το στιγματισμό, από τον οποίο δύσκολα υπάρχει διαφυγή. Για τους ερωτηθέντες και ερωτηθείσες δικαιούχους με βασική κοινωνική ασφάλιση, το Χαρτς 4 σηματοδοτεί ένα καθεστώς κάτω από το όριο της κοινωνικής αξιοπρέπειας. Και οι ίδιοι/ες, αλλά και οι άλλοι/ες, θεωρούν ότι πρόκειται για μια κατάσταση αναξιπρόκειας, από την οποία τα εν λόγω άτομα προσπαθούν αν είναι δυνατόν να ξεφύγουν ή, αν δεν υπάρχει περίπτωση για αλλαγή κατάστασης, την αποκρύπτουν και την επανεμφανεύουν για να την κάνουν κάπως υποφερτή. Επομένως, στην κοινωνία της εργασίας στη Γερμανία, το

53 Kerstin Bruckmeier, Jürgen Wiemers, «Begrenzte Reichweite. Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig», IAB-Kurzbericht 7/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nupεμβέργη 2014.

Χαρτς 4 περιγράφει ένα πολιτικά κατασκευασμένο κατώτατο σημείο αναφοράς για την επισφάλεια. Κάτω από το προσδιορισμένο επίπεδο της εξάρτησης από την κοινωνική πρόνοια, στη γερμανική κοινωνία βρίσκουμε άτυπους και άτυπες περιστασιακά εργαζομένους και εργαζόμενες, μετανάστες και μετανάστριες χωρίς χαρτιά, άστεγους κι άστεγες και άλλες κοινωνικά «αόρατες» ομάδες που δεν παίρνουν επιδόματα.

Αν πάρουμε ως μέτρο ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι, με το οποίο οφείλει να μετριέται η ενεργοποίηση του καθεστώτος της αγοράς εργασίας, το αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων είναι ντροπιαστικό. Οι στατιστικές για την αγορά εργασίας μπορεί να είναι εξαιρετικές, το τίμημα όμως είναι η αποκτήνωση της αγοράς εργασίας. Η αξιοπρέπεια των ατόμων που έχουν ανάγκη και η αξίωσή τους για ακεραιότητα μπαίνουν όλο και περισσότερο κάτω από τις ρόδες μιας ανταγωνιστικής αρχής που έχει βγει εκτός ελέγχου. Μια τέτοια πρακτική δεν αποτελεί μοντέλο επιτυχίας. Όχι για τη Γερμανία και σίγουρα όχι για την Ευρώπη.

6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ: ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Έτσι ερχόμαστε ξανά στα αρχικά μας ερωτήματα. Τι κρύβεται πίσω από το «γερμανικό εργασιακό θαύμα»; Μπορεί να μας διδάξει κάτι το «γερμανικό μοντέλο»; Και ποιες είναι οι εναλλακτικές προτάσεις;

ΤΙ ΚΡΥΒΕΤΑΙ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΟ «ΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΘΑΥΜΑ»;

Η απάντηση είναι: μια επιστροφή στην «αναξιοπρεπή», κοινωνικά περιφρονητέα εργασία. Στις φεουδαρχικές κοινωνίες του 15ου–18ου αιώνα οι ζητιάνοι/ες και οι αγύρτες/ισσες συμμορφώνονταν στην πειθαρχική βία των συντεχνιών και της αστυνομίας των φτωχών. Η απελευθέρωση από την ιεραρχική τάξη, όπως αυτή πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της μετάβασης στα βιομηχανικά, καπιταλιστικά συστήματα παραγωγής, σήμαινε συχνά εξαναγκαστική φτωχοποίηση. Η βία της καταρρέουσας φεουδαρχικής τάξης στρεφόταν ενάντια στους πιθανούς/ές μισθωτούς και μισθωτές εργάτες και εργάτριες. Προέκυψε μια «αναξιοπρεπής μισθωτή εργασία», η χρησιμότητα της οποίας αναγνωρίστηκε, χωρίς όμως να συνδεθεί με το ανάλογο κοινωνικό κύρος.

Η απομάκρυνση των μισθωτών και των οικογενειών τους από την ασφάλεια του κράτους πρόνοιας είχε ως αποτέλεσμα, και στη Γερμανία, την επιστροφή αυτού του φαινομένου σε ένα εντελώς διαφορετικό κοινωνικό επίπεδο πλούτου και ασφάλειας. Οι επισφαλείς ομάδες στη μετά το κράτος πρόνοιας εποχή είναι οι «αγύρτες και αγύρτισσες» του 21ου αιώνα.⁵⁴ Βρίσκουν τον εαυτό τους αντιμέτωπο με έναν ιστορικά νέο τύπο επισφάλειας που κάνει διακρίσεις, και ο οποίος περιλαμβάνει συνεχώς και νέα τμήματα του πληθυσμού, τα οποία προηγουμένως συγκαταλέγονταν ανάμεσα στους/στις ασφαλείς.

Με όρους κοινωνικής αντίληψης, η επισφαλαιοποίηση αποτελεί μια ιεραρχία, στην οποία εκείνοι και εκείνες που ζουν στις πιο δύσκολες συνθήκες και είναι οι λιγότερο δυνατοί και δυνατές βιώνουν τους εαυτούς τους ως μέλη μειονοτικών ομάδων, των οποίων η καθημερινότητα διαφέρει από τα πρότυπα της «κοινωνίας της πλειονότητας». Αυτή η ειδική κατάσταση κατασκευάζεται επίσης μέσω του φύλου, της εθνικότητας και της εθνότητας. Συνιστά, ωστόσο, κάτι ιδιαίτερο. Υπάρχει πάντα η εντύπωση ότι στην επόμενη βαθμίδα της κοινωνικής ιεραρχίας, η οποία υπόσχεται λίγη περισσότερη «κανονικότητα», μπορεί κανείς να ανέλθει με καθαρά ατομικές προσπάθειες. Η επισφάλεια λοιπόν σε πλούσιες κοινωνίες, όπως η Γερμανία, δεν είναι μόνο μια κοινωνική κατάσταση ή μια προσωρινή παθολογία. Πρόκειται για ένα καθεστώς ελέγχου και πειθάρχησης, το οποίο αλλάζει την κοινωνία της εργασίας στην ολότητά της. Τα εμπειρικά ευρήματα που παρουσιάζονται φανερώνουν μια εξέλιξη σύμφωνα με την οποία η επισφάλεια, πίσω από την πρόσοψη μιας υποτιθέμενης συμμετοχής-ρεκόρ στην εργασία, έχει γίνει μια «κανονική» μορφή οργάνωσης της εργασίας με τα δικά της χαρακτηριστικά και τις δικές της μορφές ύπαρξης.⁵⁵ Αυτός ο τρόπος ύπαρξης οδηγεί στην εξαφάνιση της επίσημα καταγεγραμμένης ανεργίας, ενσωματώνοντας ανέργους και άνεργες σε ανασφαλείς, αβέβαιες σχέσεις εργασίας,

54 Robert Castel, *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburger Edition, Αμβούργο 2011, σ. 68.

55 Ό.π., σ. 136.



οι οποίες με τη σειρά τους εκτοπίζουν κοινωνικά προστατευόμενες μορφές απασχόλησης. Το Χαρτς 4 δημιουργεί ένα παρόμοιο αποτέλεσμα όπως τα πτωχοκομεία και τα καταναγκαστικά μέτρα που υπήρχαν στην καταρρέουσα φεουδαρχική τάξη. Οι δικαιούχοι παροχών στη Γερμανία ανήκουν στους «νέους και νέες αγύρτες και αγύρτισσες», οι οποίοι εκτός από την πολιτεότητα χάνουν και την αξιοπρέπεία τους.

ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΜΑΣ ΔΙΔΑΞΕΙ ΚΑΤΙ ΤΟ «ΓΕΡΜΑΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ»;

Η απάντηση είναι: «Όχι, αλλά!». Όπως έχει γίνει σαφές, ο παλιός κοινωνικός καπιταλισμός δεν υπάρχει πια. Η μεταμόρφωση που έχει υποστεί συντείνει ουσιαστικά στη δύσκολη κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η Ευρώπη. Η επισφαλής απασχόληση και ο τομέας των χαμηλών μισθών κρέμονται σαν μολυβένιο βαρίδι στους μισθούς και τις συνθήκες ζωής των εργαζομένων. Μια από τις συνέπειες είναι ότι η ανισότητα ανάμεσα στις τάξεις που διαθέτουν κεφάλαιο και τις τάξεις που δεν διαθέτουν συνεχώς μεγαλώνει. Το 1987 και μέχρι και τα μέσα της δεκαετίας του 1990, τα υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων που ήταν καταχωρισμένες στο δείκτη DAX στη Γερμανία κέρδιζαν 14 φορές περισσότερα από τους εργάτες και τις εργάτριες και τους/τις υπάλληλους που δούλευαν στις ίδιες επιχειρήσεις, ενώ έφτασαν να κερδίζουν 24 φορές περισσότερα στις αρχές της δεκαετίας του 2000, για να καταλήξουν να κερδίζουν 54 φορές περισσότερα.⁵⁶ Αντιθέτως, οι καθαροί μισθοί υπέστησαν απώλειες ανάμεσα στο 2000 και 2010,⁵⁷ εξαιρουμένου ενός 10% υψηλόμισθων, και με τους πραγματικούς μισθούς να έχουν μειωθεί μόνο από την αρχή της νέας χιλιετίας κατά μέσο όρο περίπου κατά 4%. Μόλις πρόσφατα κατάφεραν τα συνδικάτα να πετύχουν αύξηση του μισθού ίση με την αύξηση της παραγωγικότητας. Η ήδη άνιση διανομή του πλούτου έχει επίσης αυξηθεί με την πάροδο του χρόνου. Το πλουσιότερο 10% των νοικοκυριών εισπράττει πάνω από το 50% των εσόδων από περιουσιακά στοιχεία, τη στιγμή που το φτωχότερο 50% των νοικοκυριών κατέχει μόνο το 1% των καθαρών περιουσιακών στοιχείων, δηλαδή τίποτα.

Συνολικά, καταγράφεται πια στη Γερμανία μια σαφέστατη αναδιανομή προς όφελος των εσόδων από περιουσίες και των νοικοκυριών με υψηλά εισοδήματα, ενισχύοντας όμως την τάση που αναδείχθηκε εντωμεταξύ ως η κύρια αιτία της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης. Η νέα «τάξη στην υπηρεσία του χρηματοπιστωτικού καπιταλισμού», στην οποία συγκαταλέγονται οι διαχειριστές επενδύσεων, συντάξεων και hedge funds, καθώς και στελέχη και αναλυτές επενδυτικών τραπεζών, απορροφά τον αυξανόμενο πλούτο, ο οποίος παρουσιάζεται στις χρηματοπιστωτικές αγορές με τη μορφή περιπλανώμενης ρευστότητας, για να μεταφερθεί σε επιχειρήσεις με τη μορφή χρηματοπιστωτικών προϊόντων και δικαιωμάτων ιδιοκτησίας. Η κοινωνικοδομική εμπέδωση των συμφερόντων που συνδέονται οργανικά με το σύγχρονο χρηματοπιστωτικό κεφάλαιο συνέβαλε σημαντικά στην προδιάθεση του σύγχρονου καπιταλισμού στις κρίσεις. Τα συμφέροντα του χρηματοπιστωτικού καπιταλισμού

56 Joachim Schwalbach, Vergütungsstudie 2010. Vorstandsvergütung und Personalkosten, DAX30-Unternehmen 1987–2009, χ.τ.

57 Karl Brenke, «Einkommensverteilung, Sparen, Konsum und Wirtschaftsleistung. Ein Rückblick auf die letzten zehn Jahre», στο Matthias Machnig (επιμ.), Welchen Fortschritt wollen wir? Neue Wege zu Wachstum und sozialem Wohlstand, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2012, σ. 84–102.

που απαιτούν ένα «ισχύο» κράτος, χαμηλή φορολογία, καθώς και το χαμηλότερο δυνατό επίπεδο σε κόστος εργασίας και αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, συνιστούν ουσιαστικά παράγοντα της «δημιουργικής καταστροφής» του κοινωνικού καπιταλισμού και έχουν συμβάλει αποφασιστικά στις οικονομικές ανισορροπίες στην Ευρώπη.

Αν κάπου μπορούμε να μιλήσουμε για επιτυχία, είναι στην εδραίωση του βιομηχανικού τομέα. Με μερίδιο 30,5% της ακαθάριστης παραγόμενης αξίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Γερμανία είναι μακράν το σημαντικότερο ευρωπαϊκό βιομηχανικό κράτος. Ενώ το ποσοστό της βιομηχανίας στην ακαθάριστη παραγόμενη αξία στα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ έχει μειωθεί από την αρχή της νέας χιλιετίας, στη Γερμανία έχει ελαφρά αυξηθεί (κατά 0,1%). Μαζί με την Αυστρία, η Γερμανία είναι συγχρόνως η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου η εργασία στον βιομηχανικό τομέα αυξήθηκε κατά 6% περίπου μετά το 2008.⁵⁸ Η καρδιά του βιομηχανικού τομέα είναι ο κλάδος της μηχανουργίας και ο κλάδος της αυτοκινητοβιομηχανίας (το 2011 ο καθένας τους συνέβαλε περίπου το 16% της ακαθάριστης παραγόμενης αξίας στη βιομηχανία). Και οι δύο αυτοί κλάδοι διακρίνονται για το υψηλό μερίδιο που καταλαμβάνουν στις εξαγωγές (62% και 64% αντίστοιχα για το 2012). Πολλές επιχειρήσεις αυτών των κλάδων έχουν πίσω τους μια μακρά παράδοση. Συνεργάζονται στενά με εγκατεστημένα δίκτυα εφοδιασμών, με προμηθευτές και ερευνητικά ιδρύματα και κατέχουν πολύ καλή θέση διεθνώς, παρά το γεγονός ότι είναι εταιρίες συνήθως μεσαίου μεγέθους και ιδιοκτησιακής δομής με οικογενειακό χαρακτήρα. Η σταθερότητα του βιομηχανικού τομέα οφείλεται στο γεγονός ότι οι εξαγωγικοί κλάδοι είναι πολύ καλά προετοιμασμένοι ώστε να αντεπεξέλθουν στην αυξανόμενη ζήτηση που προέρχεται από την Ασία και ιδιαίτερα από την Κίνα. Προϊόντα που κατασκευάζονται από γερμανικές εταιρίες είναι απαραίτητα για τη διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης ή καλύπτουν τη ζήτηση από τη γρήγορα ανερχόμενη μεσαία τάξη αυτών των χωρών. Γι' αυτόν το λόγο κατάφερε «να αυξηθεί η παραγωγή αξίας στη γερμανική βιομηχανία, μολονότι ο τομέας εξαγωγών διατηρεί υψηλούς μισθούς».⁵⁹

Με άλλα λόγια, η γερμανική οικονομία έχει να επιδείξει επιτυχίες κυρίως εκεί όπου η διαφοροποιημένη ποιοτική παραγωγή λειτουργεί ακόμα σε κάποιο βαθμό. Τη στιγμή που οι υπάλληλοι που εργάζονται σε άλλους τομείς έπρεπε να υποστούν μισθολογικές απώλειες που υπερβαίνουν τον μέσο όρο, η οικονομία των βιομηχανικών εξαγωγών κατάφερε τουλάχιστον να διατηρήσει τους πραγματικούς

58 Deutsche Bank, Re-Industrialisierung Europas: Anspruch und Wirklichkeit. EU Monitor. Europäische Integration, DB Research, Φραγκφούρτη 2013, σ. 6.

59 Ό.π., σ. 7. Το 40% των εργαζομένων στον βιομηχανικό τομέα εργάζονται σε κλάδους έντασης τεχνολογίας, που είναι ταυτόχρονα και οι μεγαλύτερες κινητήριες δυνάμεις της ανάπτυξης. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι η τάση προς εξαγωγή της παραγωγής εκτός συνόρων έχει εξασθενήσει σημαντικά, παρά το σχετικά υψηλό κόστος εργασίας (κατά μέσο όρο σχεδόν 37 ευρώ ανά ώρα εργασίας, σε σύγκριση με 10 ευρώ στην Τσεχία ή 6,65 ευρώ στην Πολωνία). Το 2006 το 15% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι έχουν μεταφέρει την παραγωγή τους στο εξωτερικό κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια, σε αντίθεση με μόλις 11% κατά την περίοδο 2010–2011 (στα μέσα της δεκαετίας του 1990 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 25%). Το 2003 το 87% των εταιριών είχαν μεταφέρει την παραγωγή τους στο εξωτερικό λόγω χαμηλού μισθολογικού κόστους, ενώ το 2012 το ποσοστό αυτό έπεσε στο 71%. Συνολικά, το μερίδιο του κόστους εργασίας ως ποσοστό του συνολικού κόστους μειώνεται σταθερά στον βιομηχανικό τομέα. Μαζί με τα έσοδα των εννοικιαζόμενων εργαζομένων βρίσκεται σαφώς κάτω από το όριο του 20%.



μισθούς ή ακόμα και να τους αυξήσει.⁶⁰ Πάντως αυτό το «βιομηχανικό μοντέλο» δεν μπορεί να λειτουργήσει σε άλλες χώρες. Λειτουργεί χάρη σε σχέσεις συνεργασίας που έχουν αναπτυχθεί στη διάρκεια πολλών χρόνων, ακριβώς χάρη στους σχετικά υψηλούς μισθούς. Το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της μεγάλης κρίσης του 2008–2009 αυτός ο βιομηχανικός τομέας μπόρεσε να διατηρηθεί είναι αποτέλεσμα ενός συστήματος διαχείρισης κρίσεων, το οποίο –με την καθοριστική επίδραση των συνδικάτων– στην πραγματικότητα συνιστούσε την εγκατάλειψη της πολιτικής ατζέντας που επέβαλε η κυβέρνηση Σρέντερ και την επιστροφή στη βιομηχανική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης των δεκαετιών του 1980 και 1990. Χρηματοδοτούμενη από το κράτος μακροπρόθεσμη εργασία με μειωμένο ωράριο και επιδότηση για την απόσυρση παλιών ΙΧ διασφάλιζαν ότι δεν θα υπήρχε δραματική κατάρρευση στην απασχόληση κατά τη διάρκεια της κρίσης. Σε πολλές περιπτώσεις χρειαζόνταν μαχητικά εργατικά συμβούλια και συνδικαλιστικές οργανώσεις για να εξασφαλίσουν ότι θα εφαρμόζονταν στην πραγματικότητα τα μέτρα προστασίας της απασχόλησης σε επίπεδο εταιρίας.⁶¹

Ωστόσο, πρέπει να προσθέσουμε ότι αυτός ο «κορπορατισμός της κρίσης» δεν ήταν παντού και εξίσου επιτυχής. Η διαχείριση της κρίσης έφερε στα βιομηχανικά συνδικάτα καινούρια κοινωνική αναγνώριση και νέα μέλη, αλλά είχε κυρίως επιτυχία για το μόνιμο προσωπικό σε εξαγωγικούς κλάδους. Δεν ισχύει το ίδιο, βέβαια, σε λιγότερο οργανωμένους τομείς των υπηρεσιών με υψηλά ποσοστά γυναικών. Παρά τις επιτυχίες της, η διαχείριση της κρίσης δεν μπόρεσε, ωστόσο, να διορθώσει ουσιαστικά τις ασυμμετρίες εξουσίας στην αγορά εργασίας προς όφελος των «ασθενών συμπερόντων» και των επισφαλών εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το πλαίσιο ότι ένα κεντρικό αδύνατο σημείο του γερμανικού οικονομικού μοντέλου είναι η ενθάρρυνση του βιομηχανικού εξαγωγικού τομέα στη Γερμανία, η οποία παραδοσιακά συνδέεται με μια υποτίμηση και απαξίωση της παροχής ατομικών υπηρεσιών και των δραστηριοτήτων που αφορούν την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης.

Απέναντι στους ισχυρούς εξαγωγικούς κλάδους, με μεγάλο ποσοστό ειδικευμένων εργαζομένων στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας, υπάρχει ένας εκτεταμένος τομέας που προσφέρει χαμηλές αμοιβές, αβέβαιες και συχνά με μικρή αναγνώριση της χρησιμότητάς τους υπηρεσίες, ενώ η παραγωγικότητά του παραμένει χαμηλότερη από τα επίπεδα του βιομηχανικού τομέα, σύμφωνα με συμβατικά κριτήρια. Ταυτόχρονα, αλλάζει η ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους τομείς, αν μετρηθεί με όρους σχέσεων απασχόλησης. Μόνο στη γρήγορα αυξανόμενη κοινωνική οικονομία, της οποίας το ποσοστό στη συνολική απασχόληση αυξήθηκε μέσα σε μια δεκαετία από 4,5% σε 6,2%, απασχολούνται γύρω

60 «Αν συγκρίνουμε το μισθολογικό κόστος ανά εργαζόμενο στις εξαγωγικές και τις μη εξαγωγικές επιχειρήσεις της μεταποιητικής βιομηχανίας προκύπτει ότι οι πρώτες πληρώνουν υψηλότερους μισθούς. Η διαφορά που παρατηρήθηκε στους μέσους μισθούς αυξήθηκε από 40% σε περίπου 55% μεταξύ 1996 και 2008. Το 2004 και 2007 πλησίασαν έστω και βραχυπρόθεσμα σχεδόν το 70%». Ακόμη και αν λάβουμε υπόψη όλες τις «στρεβλές» μεταβλητές, εξακολουθεί να υπάρχει μια μισθολογική διαφορά της τάξης του 6 έως 13%. Πβ. Andreas Hauptmann, Hans-Jörg Schmerer, «Lohnentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe. Wer profitiert vom deutschen Exportboom?», IAB-Kurzbericht 20/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Νυρεμβέργη 2012.

61 Πβ. άρθρα στο Stefan Schmalz, Klaus Dörre (επιμ.), Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2013.

στα 1,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι κι εργαζόμενες με υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. Οι τομείς της φροντίδας των ηλικιωμένων, των παιδιών, των νέων και των ατόμων με αναπηρία απασχολούν τόσα άτομα όσα και οι τομείς της μηχανουργίας και αυτοκινητοβιομηχανίας, που συνιστούν τη βιομηχανική καρδιά της γερμανικής οικονομίας. Το παράδειγμα αυτό δείχνει ότι σε σχέση με τους υψηλά παραγωγικούς εξαγωγικούς κλάδους έχει αυξηθεί η σημασία του λιγότερο παραγωγικού τομέα, αλλά με εντατικοποίηση της εργασίας στις αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας (στον οποίο περιλαμβάνονται όλες οι δραστηριότητες που εξυπηρετούν την «παραγωγή εργατικής δύναμης»). Από τη σκοπιά των εξαγωγών, αυτό μοιάζει προβληματικό ως προς το κόστος –τουλάχιστον με μικροοικονομικούς όρους–, καθώς η αμειβόμενη εργασία στον τομέα της αναπαραγωγής χρηματοδοτείται σε μεγάλο βαθμό με κρατικές μεταβιβαστικές πληρωμές. Η κρατική πολιτική έχει σχεδιάσει την ανταλλαγή ανάμεσα στον τομέα των εξαγωγών και στις υπηρεσίες φροντίδας σαν ένα «μεταβολισμό» ανάμεσα στις αναβαθμισμένες εσωτερικές αγορές και στις υποτιμημένες εξωτερικές, επειδή δεν λειτουργούν σύμφωνα με την αρχή της ισοδύναμης ανταλλαγής. Μια δημοσιονομική πολιτική προσανατολισμένη στην ανταγωνιστικότητα, προορισμένη να εξασφαλίζει εισροή ρευστού κεφαλαίου, η οποία απαλλάσσει από τα βάρη κατέχοντες και επιχειρήσεις και μ' αυτόν τον τρόπο προκαλεί προβλήματα στην είσπραξη των δημοσίων εσόδων, δεν επιτρέπει γενναιόδωρες χρηματοδοτήσεις γι' αυτές τις παροχές ατομικών υπηρεσιών και τις υπηρεσίες φροντίδας. Οι υποχρεώσεις του κράτους πρέπει να χρηματοδοτούνται μέσω της ιδιωτικοποίησης της δημόσιας περιουσίας και μέσω δανεισμού. Όσο η ιδιωτική περιουσία μεγαλώνει και συγκεντρώνεται σε λίγα χέρια, η δημόσια περιουσία «καίγεται». Συνεπώς, το κράτος δεν πρόκειται να χρηματοδοτήσει μια περαιτέρω ζήτηση σε υπηρεσίες φροντίδας. Η παροχή υπηρεσιών φροντίδας με τη μορφή δημόσιου αγαθού συμπίεζεται όλο και περισσότερο λόγω έλλειψης πραγματικής ζήτησης χρηματοδοτούμενης από το κράτος. Οι βασικοί παίκτες στο πεδίο αυτό αντιδρούν εφαρμόζοντας ένα συνδυασμό εμπορευματοποίησης, ανταγωνισμού, επισφαλαιοποίησης των όρων εργασίας, καθώς και μετάθεσης πίσω στα νοικοκυριά της ευθύνης για τις υπηρεσίες φροντίδας.

Άνοιγμα στον ανταγωνισμό σημαίνει ότι οι δημόσιοι ή ημιδημόσιοι οργανισμοί, καθώς και οι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις που προσφέρουν υπηρεσίες φροντίδας, προσομοιάζουν όλο και περισσότερο στον τρόπο λειτουργίας τους με τις επιχειρήσεις που λειτουργούν με κριτήριο το κέρδος. Σύμφωνα με τον Ζόμπαρτ, η καπιταλιστική οικονομική θεώρηση δημιουργεί τις δικές της οργανωτικές δομές, υποτάσσοντας τις διαδικασίες σε στόχους που βασίζονται σε όσο το δυνατόν πιο ακριβείς ποσοτικούς υπολογισμούς. Μια τέτοια διαδικασία παρατηρείται στον τομέα των αμειβόμενων υπηρεσιών φροντίδας. Σε αντίθεση με τη φύση αυτών των υπηρεσιών, δηλαδή τη φροντίδα του ατόμου και του σώματος, οι δραστηριότητες βοήθειας και φροντίδας τυποποιούνται, διαλύονται, εξαναγκάζονται σε καθορισμένα χρονικά πλαίσια, υπόκεινται σε υπολογισμούς οικονομικού κόστους και έτσι απαλλοτριώνονται, χωρίς να χρειάζεται να υπαχθούν απευθείας στα κερδοσκοπικά συμφέροντα των καπιταλιστικών επιχειρήσεων. Αυτό το είδος «μεταβολισμού» μετατρέπει τις επαγγελματικές υπηρεσίες φροντίδας σε μια εξωτερική αγορά, οι οργανωτικές δομές της οποίας μεταμορφώνονται όλο και περισσότερο σε οικονομικά υπολογιστικές επιχειρήσεις, ενώ οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες σε κοινωνικές επιχειρήσεις εισέρχονται ολοένα και περισσότερο σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, οι



οποίες βρίσκονται πολύ πιο κάτω από τα πρότυπα που υπαγορεύει το κράτος πρόνοιας ως προς τα εισοδήματα, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική καταξίωση.

Η γερμανική εξαγωγική οικονομία βασίζεται, μπορούμε να υποστηρίξουμε, στην καπιταλιστική προσάρτηση της παροχής ατομικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών φροντίδας. Η προσάρτηση αυτή στην περίπτωση της Γερμανίας σημαίνει αύξηση της ανταγωνιστικότητας του εξαγωγικού τομέα με ταυτόχρονη απαξίωση των (αμειβόμενων) υπηρεσιών φροντίδας, οι οποίες καθίστανται έτσι επισφαλείς. Σε καμία περίπτωση δεν υπονοείται ότι αυτοί οι τομείς είναι ομοιογενείς μονάδες με ανταγωνιστικά συμφέροντα. Ακόμη και στον εξαγωγικό τομέα θα δούμε μια πολιτειότητα βασισμένη στην «κοινωνική ιδιοκτησία» να παραβιάζεται, θα βρούμε επίσης επισφαλώς εργαζομένους κι εργαζόμενες και πειθάρχηση του μόνιμου προσωπικού. Στην περίπτωση των υπηρεσιών φροντίδας η κοινωνική πολιτειότητα υπάρχει, αλλά δεν θεσμοθετείται καν, ή μόλις και μετά βίας. Σε έναν παραδοσιακά γυναικοκρατούμενο χώρο αναπαράγονται εδώ και χρόνια μηχανισμοί διακρίσεων λόγω φύλου, για να διατηρήσουν την κοινωνική υποτίμηση του εν λόγω τομέα και επομένως να μειώσουν το κόστος αναπαραγωγής.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ;

Αν στην Ευρώπη μπορούσαμε να διδαχτούμε κάτι από κάποιο «γερμανικό μοντέλο», τότε πρώτα και κύρια από τον παλιό κοινωνικό καπιταλισμό –που πλέον υφίσταται με τη μορφή της υποκειμένης πραγματικότητας– ο οποίος όμως προνοούσε για μια, τουλάχιστον μερική, συμμετοχή των μισθωτών και των οικογενειών τους στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η γερμανική διαχείριση της κρίσης αποδεικνύει ότι ένα επαρκώς ανθεκτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλειας σε συνδυασμό με μαχητικά συνδικάτα είναι η ελάχιστη προϋπόθεση για κοινωνική βιωσιμότητα, η οποία μπορεί να οριστεί ως ανθεκτικότητα απέναντι στις κρίσεις. Ωστόσο, δεν υπάρχει κανένας λόγος να στενοχωριόμαστε για την εγκατάλειψη του παλιού κοινωνικού καπιταλισμού. Η υποτίμηση των ατομικών υπηρεσιών φροντίδας και των δραστηριοτήτων αναπαραγωγής είναι κληρονομιά του παρελθόντος, η οποία ακόμη και κατά τη διάρκεια της ευημερίας αυτής της εκδοχής του καπιταλισμού βασιζόταν σε βαθιά ριζωμένες σεξιστικές και ρατσιστικές διακρίσεις. Όσον αφορά τη σημερινή πολιτική αντιπαράθεση, μπορεί να διαπιστωθεί, ωστόσο, ότι οι πολιτικές ελίτ στη Γερμανία ενεργούν με μια τρόπον τινά διπλή στρατηγική. Στο εσωτερικό, κυρίως λόγω της πίεσης που ασκεί η κοινωνία, διορθώνουν τουλάχιστον τις χειρότερες συνέπειες της Ατζέντας Σρέντερ θεσμοθετώντας τον κατώτατο μισθό. Στην Ευρώπη, η κυβέρνηση Μέρκελ ακολουθεί διαφορετική τακτική. Εδώ είναι πρωταγωνίστρια σε ένα καθεστώς λιτότητας, το οποίο επιβάλλει το πνεύμα του Χαρτς 4 στις χώρες της κρίσης.

Οι συνέπειες αυτής της πολιτικής είναι ορατές, για παράδειγμα, στην Ελλάδα, όπου οι πολιτικές λιτότητας ενισχύουν επιπρόσθετα την οικονομική ύφεση, με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας από 7,7% το 2008 σε 24,3% το 2012 και της ανεργίας των νέων για το ίδιο διάστημα από 22,1% σε 55,3%. Εντωμεταξύ, πάνω από το 50% των ανέργων είναι μακροχρόνια άνεργοι και άνεργες, δηλαδή περισσότερο από ένα χρόνο χωρίς δουλειά. Μόνο μεταξύ 2010 και 2011 το μέσο εισόδημα μειώθηκε κατά 8%, οι περικοπές μισθών στον δημόσιο τομέα ανήλθαν στο 20% και σε ακραίες περιπτώσεις

ακόμη και στο 50%. Το ποσοστό των συμβάσεων εργασίας χωρίς ασφαλιστικές εισφορές ανήλθε στο 36%. Οι περικοπές στις συντάξεις κινούνται μεταξύ 14% και 48%. Οι άστεγοι και άστεγες, στους οποίους συγκαταλέγονται πλέον και μορφωμένοι άνθρωποι, έχουν αυξηθεί κατά 45% σε σχέση με το επίπεδο πριν από την κρίση. Το ποσοστό των αυτοκτονιών έχει επίσης φτάσει σε επίπεδα ρεκόρ, γνώρισε αύξηση 25% την περίοδο 2009–2010 και αυξήθηκε κατά 40% επιπλέον τον επόμενο χρόνο.⁶²

Πίσω από αυτούς τους αριθμούς κρύβεται το πέρασμα σε μια νέα μορφή κοινωνίας. Στο εσωτερικό της ευρωζώνης διαμορφώνονται κοινωνίες που μέχρι σήμερα απαντώνταν με την άτυπη δομή τους μόνο σε χώρες του παγκόσμιου Νότου. Η οικονομική ύφεση και η απαλλοτρίωση των κοινωνικών υπηρεσιών που συνδέονται μ' αυτήν παράγουν κοινωνίες μέσα στις οποίες όχι μόνο η αμειβόμενη εργασία, αλλά σε διαφορετικό βαθμό και όλοι οι βασικοί θεσμοί της κοινωνίας και οι συνθήκες ζωής έχουν γίνει ασταθείς. Σ' αυτές τις κοινωνίες η πλειονότητα του πληθυσμού ζει σε συνθήκες επισφάλειας. Η κοινωνική ανασφάλεια έχει γίνει μόνιμη κατάσταση. Σε ένα καθεστώς που βασίζεται σε διαρκή αστάθεια, το να κυβερνάς σημαίνει να μεγιστοποιείς την ανασφάλεια παραχωρώντας ταυτόχρονα ένα ελάχιστο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και κοινωνικών ρυθμίσεων που είναι απαραίτητες για να αποτραπούν εξεγέρσεις και επαναστάσεις ή, τουλάχιστον, να κρατηθούν υπό έλεγχο. Το ζήτημα αν κάτι τέτοιο είναι εφικτό και για πόσο μπορεί να διαρκέσει παραμένει για την ώρα ανοιχτό. Αν η Γερμανία πρόκειται να γίνει παράδειγμα για την Ευρώπη, το σίγουρο είναι ότι τα ερεθίσματα δεν θα έρθουν ούτε από το παλιό ούτε από το νέο γερμανικό «μοντέλο». Χρειάζεται ένα εναλλακτικό μοντέλο με οραματική λειτουργία, το οποίο οφείλει να υποδεικνύει τον κατάλληλο δρόμο για την ανατροπή της αυξανόμενης ανταγωνιστικότητας και επισφαλαιοποίησης που έχουν επιβληθεί στην εργασία. Στο σημείο αυτό παρουσιάζω συμπερασματικά δύο σκέψεις:

1/ Η Ευρώπη έχει προφανώς ανάγκη από μια νέα δημοκρατική ώθηση, από μια νέα εκδοχή της «δημοκρατικής πάλης των τάξεων». Αυτή η σκέψη εκφράζει αυτό που διατύπωσε ο Ετιέν Μπαλιμπάρ και πολλοί άλλοι κι άλλες –τηρουμένων των αναλογιών– ως εξής: Σήμερα η δημοκρατία οφείλει να ορίζεται λιγότερο με βάση τους θεσμούς της και περισσότερο με βάση τους δρώντες παράγοντες, ειδικά της αντιπολίτευσης, με βάση τα κοινωνικά κινήματα, την προθυμία για διαμαρτυρία και αντίσταση. Να προσθέσουμε επίσης ότι μια κοινωνία των πολιτών που κινείται διαμορφώνοντας μακροπρόθεσμα έναν αλληλέγγυο προσανατολισμό έχει να κάνει τουλάχιστον τρία πράγματα: *Πρώτα πρώτα*, πρέπει να διαδώσει την αντίληψη, σύμφωνα με την οποία μπορούμε να μιλάμε για αλληλεγγύη μόνο αν αυτοί κι αυτές που αποκόμισαν τα μεγαλύτερα οφέλη από τη διαδικασία της ευρωπαϊκής ενοποίησης σηκώσουν σήμερα το κύριο βάρος για τη συνοχή της. *Δεύτερον* –και εδώ συμφωνώ με τον Κλάους Όφε– τέτοιες αντιλήψεις, βέβαια, είναι δυνατόν να ριζώσουν στην κοινωνία, εφόσον την ίδια στιγμή γίνουν προσπάθειες ώστε οι Ευρωπαίοι και οι Ευρωπαϊές «να αυτοπροσδιορίζο-

62 Για τα στοιχεία αυτά πβ. Maria Markantonou, «Die Entwicklung der Arbeit, die Automatik der Sparpolitik und die Krise in Griechenland», στο Klaus Dörre, Kerstin Jürgens, Ingo Matuschek (επιμ.), Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreiβprobe, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2014.



νται όχι πρωτίστως με βάση την εθνικότητά τους, αλλά ως άτομα και μέλη κοινωνικών τάξεων». ⁶³ Αυτό αποτελεί, τρίτον, την προϋπόθεση για να επιβληθεί ειδική φορολογία στον συσσωρευμένο ιδιωτικό πλούτο, ο οποίος αυξάνεται παραδόξως με κάθε κρίση, και να γίνει δυνατή η αναδιανομή του κυρίως προς όφελος των κατηγοριών που έχουν πληγεί περισσότερο. Παρεμπιπτόντως, αυτό θα ήταν επίσης προϋπόθεση για μια αλλαγή κατεύθυνσης στα οικολογικά ζητήματα, διότι μόνο οι κοινωνίες που διαθέτουν σχετική ισότητα έχουν μια κάποια ρεαλιστική ευκαιρία να υπερβούν την επιδεικτική και διαρκώς αυξανόμενη κατανάλωση. Η αναζωογόνηση της δημοκρατικής πάλης των τάξεων, δηλαδή η διεξαγωγή της στο πλαίσιο δημοκρατικών κανόνων, αποτελεί βασική προϋπόθεση για την υπέρβαση της ευρωπαϊκής κρίσης. Συνιστά ταυτόχρονα μια εναλλακτική προοπτική απέναντι στη βαναυσότητα των κοινωνικών συγκρούσεων, που εκδηλώνεται ήδη σε εξεγέρσεις και επαναστάσεις, σε αναταραχές που συνδέονται με την εργασία και εν μέρει σε βίαιες αντιπαραθέσεις. Και έτσι φτάνω στη δεύτερη σκέψη μου.

2/ Η εναπομείνασα ελπίδα για την Ευρώπη είναι η θεμελίωση μιας νέας δημοκρατικής συναίνεσης που θα διαμορφώνεται κυρίως από τα κάτω και θα διαμεσολαβείται από τα κοινωνικά κινήματα διαμαρτυρίας. Σε αυτό το πλαίσιο η θέση μου –λειτουργώντας και ως πυξίδα για τα αντιγεγονικά κινήματα– είναι η εξής: Ως απάντηση στην κρίση, μας χρειάζεται ένα υπόδειγμα οικολογικά και κοινωνικά βιώσιμης, δημοκρατικά εξουσιοδοτημένης εργασίας. Ένα υπόδειγμα που θα εμπεριέχει στοιχεία ρήξης με τη μεταρρύθμιση της καπιταλιστικής λογικής του ανταγωνισμού και εναλλακτικές λύσεις απέναντι σ' αυτήν. Τέτοιες σχετικές ενδείξεις υπάρχουν ήδη στις σύγχρονες κοινωνίες. Οι καπιταλιστικές οικονομίες δεν μπορούν πια να υπάρχουν με «καθαρή» μορφή. Εξαρτώνται από το πόσο ικανοποιητικά θα λειτουργήσουν ορισμένοι τομείς, οι οποίοι δεν υπακούουν ούτε στις επιταγές της οικονομικής μεγέθυνσης ούτε στο κίνητρο του κέρδους. Αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό για τους τομείς που αναφέρθηκαν παραπάνω, για τους τομείς της διατροφής, της ανατροφής, της εκπαίδευσης, των υπηρεσιών περιθαλψής και φροντίδας. Για τους παραπάνω τομείς, που συνήθως είναι γυναικοκρατούμενοι, μια συγκεκριμένη μορφή ανάπτυξης, η οποία συνεπάγεται την εκλογίκευση και την κατάργηση της ανθρώπινης εργασίας, αποβαίνει αναπόφευκτα εις βάρος της ποιότητας της εργασίας και της παροχής υπηρεσιών.

Αν παρόλ' αυτά υπάρχουν ακόμα κάποιοι τομείς που μπορούν να γνωρίσουν ανάπτυξη, αργή βέβαια, στις προχωρημένες καπιταλιστικές οικονομίες, είναι ακριβώς αυτοί. Η αναβάθμιση και η βελτίωση της αμοιβής μέρους αυτών των δραστηριοτήτων, η χρηματοδότησή τους μέσω της φορολογίας και η πολιτική της αναδιανομής, οι νέες μορφές ιδιοκτησίας, όπως οι συνεταιριστικά οργανωμένες υπηρεσίες, οι καινοτόμοι συνδυασμοί δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ο εκδημοκρατισμός της εργασίας στους τομείς των υπηρεσιών με τη συνδιαχείριση παραγωγών και πελατών, η μείωση του χρόνου εργασίας ισότιμα για άνδρες και γυναίκες και, κυρίως, ο απαραίτητος χρόνος για την οικοδόμηση της δημοκρατίας, είναι μερικές από τις λέξεις-κλειδιά σε μια προοπτική μετασχηματισμού ο οποίος ξαναβάζει στο επίκεντρο το ζήτημα της σημασίας της εργασίας.

63 Claus Offe, «Europa in der Falle», Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2013, σ. 67–80.

Ένας τέτοιος μετασχηματισμός δεν θα μπορούσε να τα καταφέρει χωρίς δημόσιο έλεγχο σε στρατηγικούς κοινωνικούς τομείς (ενέργεια, οικονομικά). Θα έπρεπε να καταστήσει τις μεγάλες, κυριαρχούμενες από την αγορά επιχειρήσεις αυτό που έμμεσα ήδη είναι, δηλαδή δημόσιους φορείς των οποίων οι δραστηριότητες θα συνδέονται με μια δημοκρατική συλλογική βούληση. Αυτή θα ήταν μια προοπτική η οποία θα σήμαινε, με μια γενική έννοια, την ισχυροποίηση της κοινωνικής έναντι της οικονομικής και κρατικής εξουσίας και ως εκ τούτου τη διεύρυνση της δημοκρατίας. Μια τέτοια εναλλακτική λύση είναι αρκετά απίθανη σήμερα. Ωστόσο, θα άξιζε να ιδρώσουν οι ευγενέστεροι⁶⁴ για μια τέτοια προσπάθεια, ώστε αυτή η εναλλακτική να καταστεί πολιτική επιλογή, σε ένα μέλλον όχι και τόσο μακρινό.

64 Από την ωδή «Η λίμνη της Ζυρίχης» του Friedrich Gottlieb Klopstock (1724–1803): «Η αθανασία είναι μια μεγάλη ιδέα / αξίζει να ιδρώσουν οι ευγενέστεροι γι' αυτήν» [σ.τ.ε.].



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1:

Αμειβόμενη δραστηριότητα και ώρες εργασίας

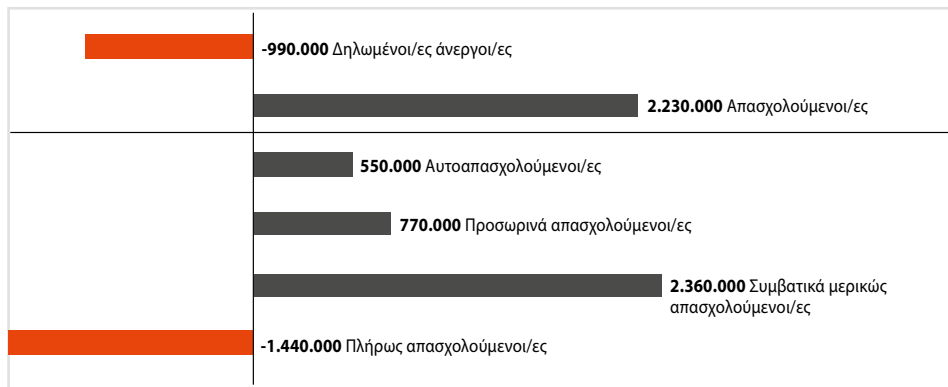
	1991	2000	2005	2012	2013
Απασχολούμενοι/ες*	38.712	39.382	38.976	41.608	41.847
Ώρες εργασίας**	60.082	57.922	55.775	57.973	58.052
ανά απασχολούμενο/η	1.552	1.471	1.431	1.393	1.387
Κανονικά εργαζόμενοι/ες*	35.148	35.387	34.559	37.060	37.378
Ώρες εργασίας**	51.768	48.650	46.325	48.779	49.059
ανά κανονικά εργαζόμενο/η	1.473	1.375	1.340	1.316	1.313

Πηγή: Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία/ Ινστιτούτο Ερευνών για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση (IAB)

*σε χιλιάδες / ** σε εκατομμύρια

ΠΙΝΑΚΑΣ 2:

Αλλαγή στις μορφές απασχόλησης από το 2000 έως το 2012

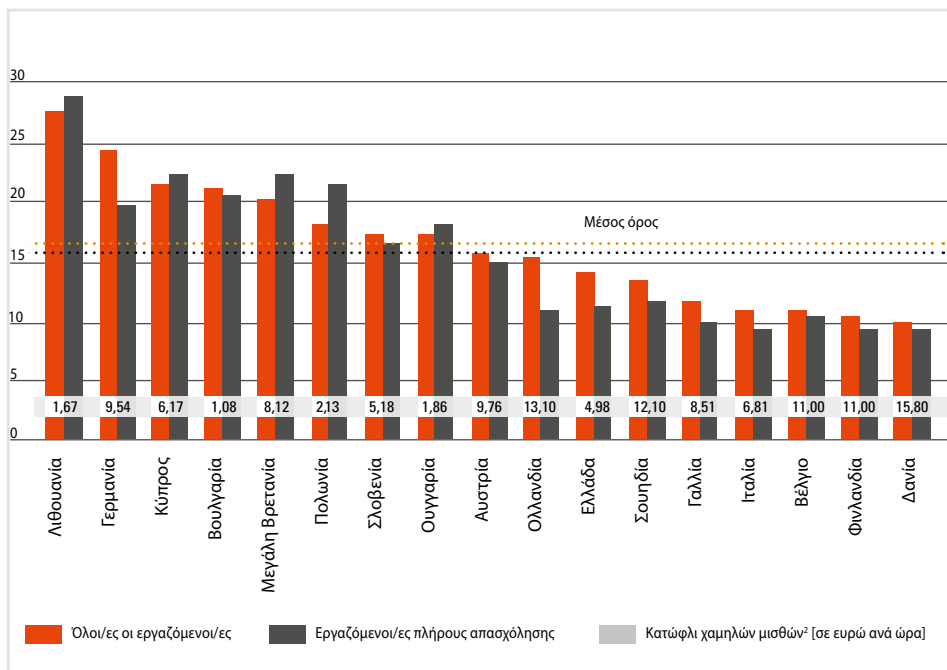


Πηγή: Ινστιτούτο Ερευνών για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση (IAB)

Οι αριθμοί είναι στρογγυλοποιημένοι σε χιλιάδες (Αύγουστος 2013)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3:

Δείκτες χαμηλόμισθου τομέα¹ σε 17 ευρωπαϊκές χώρες το 2010 (σε ποσοστά επί τοις εκατό)



Πηγή: Thomas Rhein, «Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich», IAB-Kurzbericht 15/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nuremberg 2013, σ.3.

1) Ποσοστό των χαμηλόμισθων στο σύνολο των εργαζομένων / 2) Τα δύο τρίτα του μέσου μισθού. Οι τιμές για τις χώρες εκτός ευρώ μετατράπηκαν με βάση την ονομαστική συναλλαγματική ισοτιμία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4:

Τυπικές μορφές διαχείρισης της κοινωνικής (αν)ασφάλειας

ΖΩΝΗ ΤΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

1. Ασφαλής ενσωμάτωση (οι ασφαλείς)
2. Άτυπη ενσωμάτωση (οι μη συμβατικοί/ές ή τα «αφεντικά του εαυτού τους»)
3. Ανασφαλής ενσωμάτωση (οι ανασφαλείς)
4. Απειλούμενη ενσωμάτωση (οι απειλούμενοι/ες με κοινωνικό υποβιβασμό)

ΖΩΝΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

5. Επισφαλής απασχόληση ως ευκαιρία / προσωρινή ενσωμάτωση (οι αισιόδοξοι/ες)
6. Επισφαλής απασχόληση ως διαρκής διακανονισμός (οι ρεαλιστές/τριες)
7. Μετριασμένη επισφάλεια (οι ικανοποιημένοι/ες)

ΖΩΝΗ ΤΗΣ ΑΠΕΝΤΑΞΗΣ

8. Υπερβατός αποκλεισμός (οι πρόθυμοι/ες να αλλάξουν)
9. Ελεγχόμενος αποκλεισμός / τεχνητή ενσωμάτωση (οι εξαρτημένοι/ες)

Πηγή: Robert Castel, Klaus Dorre (επιμ.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Campus, Φραγκφούρτη/Νέα Υόρκη 2009, σ. 48.

Ποιοτική έρευνα σε 100 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5:

Επαγγελματικοί προσανατολισμοί δικαιούχων βασικής κοινωνικής ασφάλισης. Κατηγορίες και υποκατηγορίες.

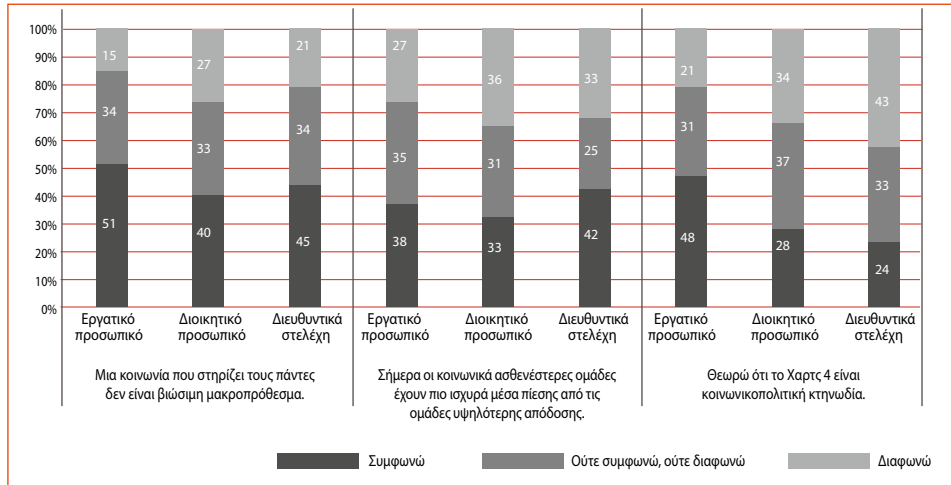
ΒΑΣΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ ΜΕ ΚΑΘΕ ΚΟΣΤΟΣ	ΩΣΙΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ	ΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ
Μορφή απασχόλησης	Κεντρικότητα της κανονικής απασχόλησης Η αμειβόμενη εργασία (παραμένει) ως κέντρο δραστηριότητας Διατηρημένη ή βιωμένη κανονικότητα της αμειβόμενης εργασίας Πρώτες εμπειρίες επισφάλειας Μελλοντικές προσδοκίες που χαρακτηρίζονται από ελπίδα και αισιοδοξία Κανένας συμβιβασμός με την ανεργία	Σχετικοποίηση της κανονικής απασχόλησης Εμπειρία από κανονική αμειβόμενη εργασία Έκδηλη εμπειρία επισφάλειας Αίσθηση για το μέλλον που κυμαίνεται ανάμεσα σε ελπίδα και απαισιοδοξία Αμφίθυμη σχέση με την αμειβόμενη εργασία (μέσο ενσωμάτωσης και πηγή ανασφάλειας)	Απομάκρυνση από την κανονική απασχόληση Απόσταση από την αγορά εργασίας Ασαφής ιδέα της κανονικής αμειβόμενης εργασίας Καμία εμπειρία αμειβόμενης εργασίας και απώλεια δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία Απουσία προσδοκιών για το μέλλον
Αντίληψη της δραστηριότητας	Ακτιβισμός, αίσθηση του πραγματοποιησιμίου	Στρατηγικές επανένταξης: δευτερογενής αγορά εργασίας και εναλλακτικοί ρόλοι	Στρατηγικές επανένταξης: κοινωνικά δίκτυα και εναλλακτικοί ρόλοι
Τρόπος διαχείρισης της κατάστασης	Ακούραστη επιδίωξη της αμειβόμενης εργασίας	Επανακαθορισμός	Αδιαφορία για την κανονική απασχόληση
Κοινωνικά-δημογραφικά χαρακτηριστικά	Μεσαία και ανώτερη εκπαίδευση Ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας Ηλικία: 30 έως 40	Μεσαία και ανώτερη (αλλά απαξιωμένη) εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση Ανεργία και επιδοτούμενη δραστηριότητα Ηλικία: 40 έως 60	Καμία ή χαμηλή εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση Μακροχρόνια ανεργία Ηλικία: 40 έως 60
Υποκατηγορία I	Οι έχοντες/έχουσες προοπτική	Οι κοινωνικά ενεργοί/ές	Οι χωρίς στόχο
Εμπειρία από αμειβόμενη εργασία	Καλές δουλειές και πρώτη εμπειρία επισφάλειας	Επιδοτούμενη δραστηριότητα και εθελοντική εργασία	Καμία εμπειρία αμειβόμενης εργασίας
Προσδοκώμενες ευκαιρίες	Η επισφάλεια ως ευκαιρία και προοπτική επιτυχίας του προσωπικού σχεδίου	Μικρή ελπίδα για ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας	Ασαφής αίσθηση για το μέλλον
Υποκατηγορία II	Οι χωρίς εναλλακτική	Οι δήθεν τυπικοί/ές	Οι απελπισμένοι/ές
Εμπειρία από αμειβόμενη εργασία	Ποικίλες εμπειρίες από επισφαλή ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας	Επιδοτούμενη δραστηριότητα και επισφάλεια	Πολύ παλαιότερη εμπειρία από αμειβόμενη εργασία
Προσδοκώμενες ευκαιρίες	Η επισφάλεια ως τελευταία επιλογή	Ελπίδα για ενσωμάτωση στη δευτερογενή αγορά εργασίας	Αίσθηση παραίτησης για το μέλλον

Πηγή: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (επιμ.), Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, VSA, Αμβούργο 2013.



ΠΙΝΑΚΑΣ 6:

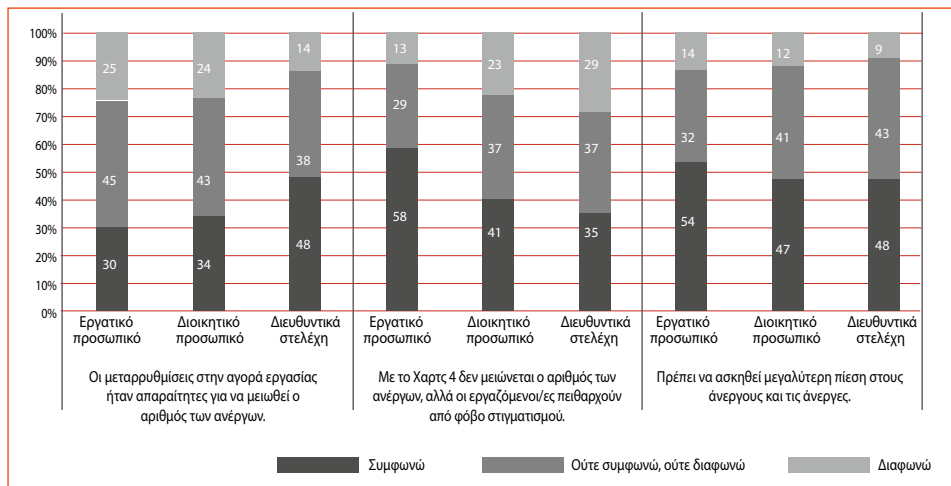
Δείκτες αποκλειστικής αλληλεγγύης I



Πηγή: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (επιμ.), Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, VSA, Αμβούργο 2013.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7:

Δείκτες αποκλειστικής αλληλεγγύης II



Πηγή: Klaus Dörre, Anja Happ, Ingo Matuschek (επιμ.), Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, VSA, Αμβούργο 2013.

Rosa Luxemburg Stiftung, Brussels Office
Avenue Michel-Ange 11, 1000 Brussels, Belgium

Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Παράρτημα Ελλάδας
Καλλιδρομίου 17, 10680 Αθήνα, Ελλάδα

Υπεύθυνος κατά το νόμο **Dr. Klaus Sühl**
Βρυξέλλες, Μάρτιος 2015

Συγγραφέας **Dr. Klaus Dörre**
Μετάφραση από τα γερμανικά **Λίνα Φιλοπούλου**
Επιμέλεια κειμένου **Κωστής Σπηλιώτης**

Σχεδιασμός και εικονογράφηση **Melanie Heddrich**
Παραγωγή **HDMH sprl**
Εκτύπωση **ΚΕΘΕΑ ΣΧΗΜΑ+ΧΡΩΜΑ**

Η παρούσα έκδοση επιχορηγήθηκε από το **Υπουργείο Εξωτερικών της Γερμανίας**

Από το ξέσπασμα της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης το 2008–2009, η διαίρεση εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης έχει βαθύνει. Χώρες που βρίσκονται σε κρίση, όπως η Ελλάδα και η Ισπανία, έχουν διανύσει μια πενταετή φάση ύφεσης της οικονομίας, τα ποσοστά ανεργίας συνεχίζουν να κινούνται πάνω από το όριο του 25% και η πλειονότητα του πληθυσμού ζει σε επισφαλείς συνθήκες. Διαφορετική είναι προς το παρόν η κατάσταση στις χώρες εκείνες που έχουν βγει κερδισμένες από την κρίση. Ειδικότερα η Γερμανία θεωρείται υπόδειγμα μαθήτριας. Αποτελεί, όμως, στην πραγματικότητα το «γερμανικό εργασιακό θαύμα» ένα μοντέλο για την Ευρώπη; Ο Κλάους Ντέρε το αμφισβητεί. Βασισμένος σε δικές του έρευνες, ρίχνει μια κριτική ματιά πίσω από την όμορφη πρόσοψη του «μοντέλου της Γερμανίας». Περιγράφει μια κοινωνία μισθωτών με πλήρη, αλλά επισφαλή απασχόληση, όπου οι ανασφαλείς εργαζόμενοι και εργαζόμενες και οι περιθωριοποιημένοι και περιθωριοποιημένες πρέπει να πληρώσουν το τίμημα για ένα εξαγωγικό μοντέλο που ενισχύει τις ανισότητες στην Ευρώπη και έτσι καταστρέφει τα θεμέλια της ίδιας του της επιτυχίας.