

RAZISKOVALNI
ZVEZEK

1

Organske intelektualke v prelomih tehnične sestave delovne sile



4078

RAZISKOVALNI
ZVEZEK

1

Organske intelektualke v prelomih tehnične sestave delovne sile

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.101.262

ORGANSKE intelektualke v prelomih tehnične sestave delovne sile / raziskovalni odbor CEDRA [Branko Bembič ... et al.]. - Kranj : CEDRA, Center za družbeno raziskovanje, 2019. - (Raziskovalni zvezek / CEDRA, Center za družbeno raziskovanje ; št. 1)

ISBN 978-961-94954-1-4

1. Bembič, Branko

COBISS.SI-ID 20560899

V seriji *Raziskovalni zvezki* objavljamo tekoče analize članic in članov Raziskovalnega odbora CEDRA. Zvezki so namenjeni refleksiji praktičnega delovanja RO CEDRA in širših družbenih bojev. V njih obdelujemo delovne hipoteze in predstavljamo (delne) ugotovitve, ki so nastale v so-raziskovanju z delavkami in delavci. Z zvezki želimo spodbuditi teoretske razprave, deliti izkušnje iz organizacijskih praks na terenu in ponuditi razmislek o strategijah ter sredstvih razrednega boja, s čimer skušamo prispevati k politični organizaciji delavskega razreda.

| Povzetek

Ali je mogoče locirati potencial za politično delo na ravni baze, torej med delavstvom v sferi neposredne produkcije? Naša hipoteza je, da se ta potencial odpira na ravni neskladja med različnimi tehničnimi sestavami delovne sile, ki jih zahteva kapital. Po predstavitvi zgodovinskega konteksta, v katerem se postavlja vprašanje o političnem delu na ravni baze v Sloveniji, obravnavamo koncept tehnične sestave delovne sile in potem razvijemo osnovno hipotezo zvezka. Sledita dve študiji primerov, ki služita ilustraciji osnovne hipoteze.

Ključne besede: tehnična sestava delovne sile, politično delo na ravni baze

| Vsebina

Cilj in raziskovalno vprašanje	9
Kontekst in naloga	13
Koncept	17
Hipoteza	29
Študija primera 1: Organske intelektualke proletariata na prelomu šolske ideologije in tehnične sestave delovne sile?	35
Ideološki aparati države in njihova relativna avtonomija	37
Dinamika družbenih bojov in državni aparati	38
Učinki sprememb šolskega aparata na delavski razred	39
Problem: šolska ideologija in tehnična sestava delovne sile	41
Ideološko neskladje?	43
Hipoteza o političnih učinkih neskladja med dvema ideologijama	46
Primer A. B.	49
Elementi tehnične sestave individualnega kapitala	49
Sindikati in kolektivi	53
Mobilizacija kolektiva	54
Razprava	61

Študija primera 2: Organske intelektualke v diskontnih prodajalnah?	65
Narodnogospodarska vloga sektorja maloprodaje v času okvira nove mednarodne delitve dela	67
Elementi tehnične sestave delovne sile na ravni diskontnih verig	73
Zlom tehnične sestave?	84
Razprava	91
Sklep	93
Literatura	97

| **CILJ IN
RAZISKOVAL-
NO
VPRAŠANJE**

Vrsta porazov, ki jih je delavsko gibanje v velikem delu sveta utrpelo v preteklih desetletjih, je botrovala nizu študij o oživitvi ali prenovi delavskih organizacij, zlasti sindikatov (gl. npr. Frege in Kelly, 2004). Poseben prostor v teh razpravah zavzemajo študije organizacijskega pristopa (gl. npr. Heery in drugi, 2000; Dörre in drugi, 2009), ki pa organiziranje pogosto obravnavajo, kot bi bilo samo sebi namen, brez upoštevanja širših družbenih, torej političnih razsežnosti delavskih organizacij (gl. Simms in Holgate, 2010). Čeprav zvezek v veliki meri obravnava vidike delavskih bojev, ki so nemara uporabni tudi za organizacijo s povsem tehničnega vidika, naš namen ni golo podajanje receptov za boljše sindikalno organiziranje. Teze, ki jih podajamo v razmislek in razpravo, se nanašajo na možnosti za organiziranje delavskih bojev kot pogoja za politično delo na ravni »baze«.¹ Drugače povedano, zanima nas, ali je možno na ravni baze identificirati elemente, na katere bi se lahko oprla socialistična politika. Naša delovna hipoteza je, da je to mogoče z uporabo koncepta *tehnične sestave delovne sile*. V nadaljevanju bomo najprej predstavili omenjeni koncept, nato pa njegovo uporabo ilustrirali z dvema študijama primerov.

1 Ko v tem tekstu govorimo o organiziranosti na ravni baze, imamo v mislih organiziranost delavstva na ravni neposrednih odnosov produkcije, kjer se vrši proces kapitalističnega izkoriščanja (eksploatacije), torej v podjetjih in drugih delovnih organizacijah, za razliko od organiziranosti na ravni zastopanja delavskih interesov v sferi parlamentarne politike in na ravni krovnih sindikalnih organizacij, ki članstvu nudijo določene storitve in jih zastopajo v različnih oblikah »socialnega dialoga«, vključno s kolektivnimi pogajanjmi.

KONTEKST IN NALOGA

Izhajamo iz teze, da je delavski razred – ki je v specifičnih okoliščinah slovenske tranzicije z zgodnjo mobilizacijo sindikatov (Crowley in Stanojević, 2011) izsilil socialno razmeroma vzdržen prehod v kapitalizem – v desetletjih tranzicije uspešno obranil večino formalnih institucij, vendar njegova organiziranost na ravni baze postopno upada (Stanojević in drugi, 2016), narašča pa njegova podrejenost kapitalu. Natančneje povedano, formalne institucije (kolektivne pogodbe, tripartitni socialni dialog), ki jih je v sindikate organiziran delavski razred postavil v zgodnjih tranzicijskih bojih, da bi utrdil svojo moč, se z dezorganizacijo na ravni baze v veliki meri vzdržujejo le še kot instrument, ki omogoča regulirano in nadzorovano prepuščanje politične moči kapitalu (Bembič, 2017).

O razkroju delavske organiziranosti na ravni baze med drugim priča upad števila stavk in drugih oblik delavske mobilizacije na ravneh, ki presegajo posamezno podjetje, kar nakazuje, da se organiziranost baze vzdržuje le še na posameznih otokih »strateških« dejavnosti, kot sta energetika in kovinska industrija, obdanih z morjem šibko organiziranih množic. Tudi tam, kjer se organizacija na ravni baze še drži, je sindikat pogosto popolnoma podrejen in služi kot podaljšana roka uprave. Kjer sindikati še vedno branijo interese delavstva, so zlasti v zadnjih letih sindikalni zaupniki čedalje pogosteje tarča napadov, ki se navadno končajo z odpovedmi. Čeprav so te, kot se velikokrat izkaže v sodnih postopkih, brez zakonske podlage, njihova učinkovitost ni nič manjša – ko sodišče po mesece ali celo leta dolgih procesih odredi, da je treba sindikalnega zaupnika ponovno zaposliti, je delavska organizacija v podjetju že davno mrtva. Skoraj popolna podrejenost na ravni baze ima uničujoče posledice za boje delavskih organizacij v vseh »višjih nadstropjih«, npr. v parlamentarni politiki, socialnem dialogu, šolskem aparatu, medijih itn. S tem seveda ne trdimo, da so ideološko-politično boji zgolj odsev dogajanja v bazi, ki bi bila edini prostor delavskih bojev. Ideološko-politični boji imajo svoj pomen in državni aparati so pomembno prizorišče razrednih bojev, ki sprožajo povratne učinke na ravni

baze. Trdimo pa, da ideološko-politični boji brez neposrednega boja na ravni baze – to se pravi, ekonomskega boja na ravni neposredne produkcije – ostajajo na ravni »praznih fraz« brez materialne podlage (gl. Althusser, 2014: 123-135).² Skratka, ideološko-politični boji so lahko uspešni le, če so medsebojno povezani z ekonomskim bojem na ravni baze.

Naloga, ki smo si jo zadali, sledi iz zgornje analize: kako krepiti položaj delavskega razreda v razrednih bojih na ravni baze, torej ekonomske boje, ki lahko edini zagotovijo materialno podlago, brez katere ni odločilnih bojev za prevzem oblasti. To je kontekst prizadevanj Cedre na praktični ravni. Z obravnavo vprašanja o tistih elementih na ravni baze, na katere se lahko opre napredna politična linija, poskuša zvezek opraviti refleksijo bojev na teoretski ravni.

2 Nemara je ena največjih napak slovenske marksistične inteligence preteklih let v tem, da je v bojazni pred »ekonomizacijo« razrednih bojev vseskozi poudarjala nujnost političnih bojev, molčala pa je o vprašanjih organizacije na ravni baze. Poleg abstraktnega sklicevanja na Leninov nastop proti otzovistom je to usmeritev moč podpreti z argumentom, po katerem so ideološko-politični boji sicer le iluzorni izraz razrednih bojev, a je ta »izraz« vendarle nujen element samega razrednega boja, saj tako rekoč za nazaj vzpostavlja zgodovinsko stališče delavskega razreda, katerega izraz naj bi bil. Toda medtem ko je ta argument na načelni ravni vsekakor moč sprejeti, pa se zdi, da slovenska marksistična inteligenca ni računala na drugo možnost – ali pa jo je vsaj pozabila omeniti –, in sicer, da ta ideološko-politični »izraz« razrednih bojev lahko ostane brez materialne podlage, katere izraz naj bi bil. Današnja realnost »socialnega dialoga« in parlamentarne politike je prav to: specifični »izraz«, ki ga ideološki boj prevzame ob popolnem porazu delavskega razreda v »ekonomskih« bojih in posledični dezorganizaciji delavstva na ravni baze.

| **KONCEPT**

Koncept tehnične sestave delovne sile bomo pojasnili s pomočjo primerjave z danes preseženo dialektičnomaterialistično logiko³. V standardni dialektičnomaterialistični obravnavi poteka zgodovinski razvoj, ki pelje do socializma, v napetosti med razvojem produktivnih sil⁴ in produkcijskih odnosov⁵. Srednjeveški fevdalizem zaznamuje malo gospodarstvo, kjer posamezni delavci (kmetje na podeželju in obrtniki v mestih) delajo s skromnimi produkcijskimi sredstvi (orodja, material itn.), ki so pretežno v njihovi zasebni lasti, večina produkcije pa poteka bodisi za potrebe producenta bodisi za fevdalca in le majhen delež produkta je prodan na trgu.

Z nastopom kapitalizma pride do popolnega preobrata v družbenih razmerjih. Ključna sprememba je odnos delavcev do produkcijskih sredstev – ta se v čedalje večjem obsegu koncentrirajo v rokah zasebnega lastnika produkcijskih sredstev, kapitalista. Kapitalist pa sam praviloma ni več delavec, ampak zanj dela najeta delovna sila, mezdni delavci, medtem ko si kapitalist kot lastnik prisvaja tudi produkt dela. To je osnovno protislovje kapitalističnega produkcijskega načina: produkcija je v celoti družbeno dejanje, saj je mogoča le ob sodelovanju velikih množic delavk in delavcev, medtem ko si rezultate te produkcije prisvajajo zasebni lastniki, posamezni kapitalisti. Hrbtina plat tega nasprotja je vsesplošna odvisnost delavcev od mezdnega dela – ker delavec nima več lastnih produkcijskih sredstev, ne prodaja več blaga, ki ga izdeluje ali storitev, ki jih opravlja, ampak se lahko preživlja le še tako, da prodaja svojo delovno silo, ki jo kupuje kapitalist.

3 Elemente za prikaz standardne različice dialektičnega materializma povzemamo po Engelsovem delu *Anti-Dühring* (1965), *Komunističnem manifestu* (Marx in Engels, 1976) in *Sveti družini* (Marx in Engels, 1979).

4 Produktivne sile lahko opredelimo kot skupek dejavnikov, ki omogočajo doseganje določene ravni produktivnosti dela v družbi, npr. tehnologija, stroji in orodja, znanje in veščine delovne sile itn.

5 Produkcijski odnosi so družbeni odnosi, ki opredeljujejo določen produkcijski način (sužnjelastništvo, fevdalizem, kapitalizem) in na katerih med drugim temelji tudi delitev družbe na družbene razrede.

Družba tako razpade na dva nasproti si stoječa razreda: razred mezdnih delavcev (proletariat) in razred kapitalistov.

Iz tega temeljnega nasprotja izhaja vrsta drugih družbenih nasprotij. Medtem ko je kapitalistična proizvodnja pod nadzorom posameznega kapitala (podjetje, tovarna) strogo načrtovana, v odnosih med kapitali vlada anarhija konkurence, kjer vsak kapitalist poskuša prehiteti ostale kapitaliste, kar pa mu lahko uspe le, če nenehno znižuje stroške proizvodnje z uvajanjem strojev. Uvajanje strojev hitro povečuje obseg produkcije, a hkrati povečuje tudi rezervno armado brezposelnih delavcev. Povečujejo pa se tudi vrste proletariata, saj je za strojno proizvodnjo treba čedalje več kapitala, zaradi česar mali podjetniki (obrtniki, trgovčiči, mali kmetje itn.) ne morejo vzdržati konkurenčnega boja z veliko industrijo. Poleg tega strojna proizvodnja odpravlja potrebo po posebnih znanjih in veščinah – delavec je le še privesek stroja, ki mu streže –, zaradi česar postaja delovna sila popolnoma nadomestljiva, brezoblična gnetljiva masa, kar delavca zvede na golo številko v kapitalističnem računu, ki je določena s stroški reprodukcije njene bedne eksistence.

Na eni strani imamo čedalje večjo sposobnost družbe za produkciranje blaga, na drugi pa revščino delavcev, ki si proizvedenega blaga ne morejo privoščiti, zato prihaja do gospodarskih kriz, kjer ostajajo proizvodne kapacitete neuporabljene, delavci pa brezposelni. V vsakdanjem konkurenčnem boju in zlasti v krizah kapitali propadajo in jih prevzemajo drugi kapitali, ali pa se združujejo, da bi presegli uničujoče medsebojne konkurenčne boje, tako da z združitvami posameznih nastajajo velike monopolistične družbe, ki jih vodijo plačani menedžerji, kapitalisti pa se spreminjajo v družbeno popolnoma odvečne rentnike brez vsake funkcije v produkcijskem procesu.

A dialektičnomaterialistična razlaga se ne ustavi pri negativnih platih kapitalizma – v njih namreč prepozna rojevanje nove družbe. V

kapitalističnem razkrajanju stare, fevdalne družbe in njegovih uničevalnih trendih vidi revolucionarne procese, ki ustvarjajo materialne pogoje za prihajajoči socializem. V bolečem razlaščenju malih srednjeveških proizvajalcev po maloštevilnih nastajajočih kapitalistih in s tem povezano v nebo vpijočo neenakostjo premoženja vidi koncentracijo produkcijskih sredstev, ki je potrebna za zgodovinski preskok k skoraj neomejenemu povečanju produktivnosti dela (razvoj produktivnih sil) in s tem zadovoljevanje potreb prebivalstva. V podružbljanju produkcije (množično sodelovanje delavk in delavcev namesto individualnega dela v razkropljenih srednjeveških delavnicah) najde potencial za njeno načrtno regulacijo, ki bo nadomestila anarhijo kapitalistične konkurence. V dekvificiranem delavcu prepozna novega, univerzalnega delavca, ki bo opravljal katerokoli vrsto produktivnega dela in se bo lahko - ker bo delo za zadovoljevanje potreb zaradi rasti produktivnosti zahtevalo čedalje manj časa - ukvarjal s skupnimi zadevami, izobraževanjem in vsestranskim razvojem svojih talentov. Drugače povedano, z razvojem produktivnih sil, ki jih je sprostil, je kapitalizem hkrati ustvaril tako pogoje kot potrebo po družbenih spremembah, ki bodo odpravili samo kapitalistično družbeno ureditev, to se pravi, kapitalistične produkcijske odnose.

Še pomembnejše so spremembe družbene strukture, do katerih pride v kapitalizmu. *Izkristalizira se razredno nasprotje*: medtem ko se na eni strani akumulira lastnina, ki nasproti delavcu nastopa kot kapital, ki ga zaslužnjuje in izkorišča, se z razkrojem fevdalnih vezi vse bolj zabrisujejo nekdanje družbene razlike in posebni statusi delavcev. Obenem se ta brezoblična masa mezdnih delavcev, ki za svoje preživetje nimajo ničesar razen svoje delovne sposobnosti, ki jo za vsakdanji kruh prodajajo kapitalu, nenehno povečuje s tem, ko vsi drugi družbeni razredi (malomeščanstvo in kmetstvo) v brezupni konkurenci z veleindustrijo izgubljajo svoje imetje in drsijo v proletariat. S preobrazbo kapitalistov v rentnike, ki le še pobirajo dohodke od lastništva velikih monopolnih podjetij in se ne ukvarjajo več

z organizacijo proizvodnje, se nasprotje med delom in kapitalom zaostri do vrhunca, saj se jasno pokaže, da je kapitalist z družbenega vidika popolnoma nekoristna, zajedavska figura, katere zgodovinska naloga je opravljena. Nenehne spremembe in razpad vseh starih gotovosti in tradicionalnih vezi med ljudmi, vključno s ponavljajočimi se krizami, ki razkrivajo neracionalnost kapitalistične družbene ureditve, naposled prisilijo delavce, da odprejo oči in se zavedo svojega položaja in zgodovinske naloge – odprave kapitalizma. Skratka, kapital ob materialnih pogojih za družbene spremembe ustvari tudi družbeni subjekt, ki bo te spremembe izvedel – sodobni delavski razred ali proletariat.

Opisana dialektičnomaterialistična zgodovinska logika se doslej seveda ni uresničila in vprašanje je, če se kdaj bo. Vendar težava ni preprosto v tem, da bi bila ta logika napačna, ampak je še bolj problematičen način, metoda obravnave zgodovinskega dogajanja. Predpostavlja namreč »čist«, gladek, malone samodejen prehod iz kapitalizma v socializem,⁶ do katerega pride ob zaostrovanju temeljnega protislovja kapitalističnega produkcijskega načina, protislovja med produktivnimi silami in produkcijskimi odnosi, ki se odraža kot zaostrovanje nasprotja med delom in kapitalom. Louis Althusser (2005: 87-128) je zato kritično opozoril, da to nasprotje med delom in kapitalom nikoli ne nastopa v čisti obliki, ampak je vselej neločljiv del celote družbenih okoliščin, ki ne izhajajo iz elegantne dialektične logike razvoja temeljnega protislovja med delom in kapitalom, ampak so lahko popolnoma druge vrste (tj. so heterogene glede na osnovno protislovje). Zato pravimo, da je temeljno nasprotje med delom in kapitalom »naddoločeno« (prav tam: 101)

6 Dober primer takega razumevanja zgodovine, kjer se družbeni preobrat dogaja tako rekoč kot logični razvoj pojma, lahko najdemo v enem od zgodnejših Marxovih (1979: 496) del, v katerem avtor zapiše, da »[p]roletariat izvršuje sodbo, ki jo s porajanjem proletariata izreka sama sebi privatna lastnina, kot izvršuje tudi sodbo, ki jo izreka samo sebi mezdno delo, s tem ko poraja tuje bogastvo in lastno bedo.«

s celim nizom različnih okoliščin, ki opredeljujejo vselej izjemno, specifično konkretno situacijo, v kateri potekajo družbeni boji; npr. pravo določene države, ideologija, nacionalna kultura, oblike države in še cel niz drugih okoliščin, od mednarodne situacije pa vse do geografske razsežnosti posamezne dežele.

Koncept **tehnične sestave delovne sile**, ki so ga izdelali italijanski operaisti in ki ga poskušamo tukaj predstaviti, lahko razumemo v nasprotju do zgornje dialektičnomaterialistične obravnave proletariata kot brezoblične, homogene mase mezdnih delavcev. Se pravi, razumemo jo lahko kot eno izmed okoliščin, ki naddoločajo temeljno protislovje med delom in kapitalom. In sicer, konkretno zgodovinsko obliko, ki jo kapital vtisne delovni sili (Močnik, 2011: 188-189), da bi jo prilagodil specifičnim zahtevam procesa akumulacije, z njo upravljal in jo »učinkovito« izkoriščal (gl. Mohandesi, 2013: 85). Natančneje, predlagamo, da tehnično sestavo delovne sile razumemo kot vidik naddoločenosti, ki opredeljuje niz odnosov, v katere je vpeta posamezna delavka ali delavec, kolikor te odnose oblikuje kapital (oziroma kapitalistična država). S tem (pre)oblikovanjem kapital delovno silo prilagaja trenutnim potrebam procesa akumulacije, hkrati pa, kot bomo videli, delavstvu vsiljuje določeno ideologijo.

Konceptu tehnične sestave delovne sile se lahko približamo še z druge strani, z vidika koncepta **politične sestave delavskega razreda**, s katerim teorija označuje zgodovinsko pogojeno obliko enotnosti, ki jo delavski razred vzpostavi, ko zlomi oblike, ki mu jih vsiljuje kapital, in se vzpostavi kot avtonomno politično gibanje (gl. Bologna, 1991: 23; Močnik, 2011: 190; Mohandesi, 2013: 86). Zgoraj opisani delavski razred – kot dekvificirano, brezoblično proletarizirano maso, ki kot homogena masa v dialektičnomaterialistični razlagi enotno stoji nasproti kapitalu –, lahko torej razumemo kot ničelno (abstraktno) raven politične sestave delavskega razreda, tehnično sestavo delovne sile pa kot vsakokratni sklop določil in odnosov, s katerimi kapital in država na različne načine *segmentirata in notranje*

diferencirata delavski razred. Ničelna politična sestava obstaja le kot abstraktna referenčna točka, ki se nikoli zares ne realizira: ne obstaja nobena oblika enotnosti delavskega razreda, ki bi bila dana enkrat za vselej, ampak le zgodovinsko specifične oblike, s katerimi delavski razred odgovarja na tehnično sestavo, ki jo kapital v danem zgodovinskem trenutku vzpostavlja, da bi razbil prejšnjo politično enotnost delavskega razreda in si zagotovil politični nadzor nad njim (Alquati, 1975: 225; gl. tudi Močnik, 2011: 190-191).

Pri tehnični sestavi gre za dva tesno povezana vidika, ki pa ju je treba analitično ločiti. Prvi, tehnični vidik, zadeva funkcionalno plat tehnične sestave delovne sile kot učinka nasilja (Močnik, 2011: 189) kapitala nad delavko in delavcem. Kapital na trgu kupuje delovno silo, to se pravi, delavčevo zmožnost za delo. Vendar proces kapitalistične produkcije zahteva specifično delovno silo – tako, recimo, delovni proces v strojni proizvodnji od delovne sile zahteva povsem drugačne lastnosti kot delovni proces, ki poteka v pisarni. Te lastnosti so pomembne najprej na trgu delovne sile, saj kapital izbira kandidate, ki so najprimernejši za dani produkcijski proces – na tej ravni igra pomembno vlogo formalna izobrazba, torej oblika, ki jo delovni sili vtisne šolski aparat. V produkcijskem procesu kapital nadalje oblikuje delovno silo – govorimo o izkušnjah in veščinah, ki jih delavci pridobijo z delom, torej s sodelovanjem v produkcijskem procesu. Skratka, delovna sila, ki jo kapitalist kupi na trgu, mora privzeti obliko variabilnega kapitala, ki tvori del določenega individualnega produktivnega kapitala, torej podjetja v neki panogi, katere produkcijski proces zaseda določen položaj v mednarodni delitvi dela. Alquati (1975: 223) tehnično sestavo delovne sile obravnava na dveh ravneh: a) na ravni funkcij, ki jih mednarodni kapital odreja nacionalni delovni sili v okviru mednarodne delitve dela, in b) na interni ravni, kjer pridejo v poštev delitve delovne sile med regije, gospodarske sektorje, podjetja, oddelke, poklicne in plačne skupine, pa tudi birokratske funkcije (prav tam: 123), ki jih prav tako opravlja mezдно delo. Vendar bi lahko govorili tudi o drugih vidikih

prilagajanja delovne sile. Mario Tronti (2006: 51) meni, da si kapitalistična »tovarna« ne podreja delavca le v sferi produkcije, ampak tudi v vseh ostalih družbenih sferah, s čimer razstavlja kolektivnega delavca⁷ v izolirane individualne delavce, da bi jih oblikovala po svoji podobi in jih pripojila produktivnemu kapitalu.

S tem smo že pri drugem, političnem vidiku tehnične sestave. Medtem ko je opisana dialektičnomaterialistična logika – in z njo večina organizacij delavskega razreda v dvajsetem stoletju (Bologna, 1991: 17) – pozdravila kapitalistično tehnološko »modernizacijo« kot pogoj za prehod v socializem, tehnološka racionalnost kapitalistične produkcije za operaiste ni sila »objektivnega« napredka, ampak orodje, s katerim si kapital podreja delavski razred. Stroji, je vztrajal Panzieri (1976: 36) – pri čemer je s »strojem« razumel celoten »snop« odnosov, od fizičnih naprav do organizacijskih tehnik upravljanja z ljudmi –, vselej utelešajo voljo kapitala, ki prek tehnoloških zahtev drobi kolektivnega delavca. Delavec namreč prodaja svojo individualno delovno silo, ki je – ker nima dostopa do produkcijskih sredstev, saj mu ta stopajo naproti kot tuja sila, kot kapital – sam ne more uporabiti za zadovoljevanje potreb ali za proizvodnjo blaga. Sodelovanje med delavci se začne šele v procesu produkcije, a tedaj je ta že pod komando kapitala. Zato se delavcem produktivna sila, ki izhaja iz njihovega sodelovanja, kaže⁸ kot produktivna sila kapitala (Marx, 1961: 380), tehnična sestava delovne sile, ki jo kapital uveljavlja, pa kot »objektivna« zahteva produkcijskega procesa (Panzieri, 1976: 37; Tronti, 2006: 41-42). Dela, pravi Alquati (1975: 98), ne organizira šef, ampak trak.

7 Marx (1961: 571-572) izraz kolektivni (ali kombinirani) delavec uporablja za množico med seboj sodelujočih delavcev, ki opravljajo posebne funkcije delovnega procesa (tj., različne vrste del), uporabna vrednost pa je rezultat njihovih skupnih naporov oziroma sodelovanja – ta ni več produkt individualnega delavca, ampak družbeni produkt kolektivnega delavca.

8 Dejstvo, da se delavcem njihova lastna produktivna sila »kaže« kot sila kapitala, seveda ni njihova utvara, ampak se ta predstava ponuja sama na podlagi objektivnih okoliščin; je nujna iluzija.

Delavce, ki bi lahko ob sodelovanju v procesu produkcije ugotovili, da je kapitalist odveč (saj so kot del kolektivnega delavca prav oni tisti, ki proizvajajo vse uporabne vrednosti), kapital skladno z »objektivnimi« zahtevami procesa produkcije razvršča na delovna mesta, v oddelke, poklice in nenazadnje v ločena podjetja, ki poslujejo v ločenih panogah v različnih državah, katerih delovna sila si konkurira; nekatere zaposluje na standardnih pogodbah, druge preko agencij, študentskega servisa ali celo kot s.p.; zahteva različne stopnje izkušenj, veščin in izobrazbe in na teh razlikah utemeljuje plačne razlike ter vzpostavlja druge neenakosti v socialnem položaju med delavci. V te medsebojno prepletene sisteme delitev položajev – ti sistemi pogosto temeljijo na kriterijih, ki jih delavci pogosto tudi sami priznavajo – se nato vgnezdijo sistemi statusa, prestiža in drugih struktur, ki prekrivajo temeljno delitev na dve poziciji, dva razreda: delo in kapital (Alquati, 1975: 106). Kot se izrazi Panzieri (1976: 37), bi bila z vidika kapitala idealna delitev, v kateri je mogoče vsakemu posamezniku pripisati individualno poklicno skupino, s čimer bi bila dosežena maksimalna stopnja atomizacije.⁹ Razredna enotnost se zato – v nasprotju z dialektičnomaterialistično logiko – nikoli ne kaže v perspektivi kapitalističnega napredka ali razvoja¹⁰, temveč vselej kot prelom.

Tehnična sestava delovne sile, kolikor ta skladno z »objektivnimi« zahtevami kapitalistične racionalnosti vsakomur odredi poseben prostor pod soncem in ga ustrezno denarno ovrednoti, tvori materialno podlago, na kateri si različni segmenti delavstva organizirajo vsakdanje življenje. Na tej podlagi nastajajo različni vzorci potrošnje, »življenjski slogi« in identitete, pričakovanja in načrti za prihodnost, ki jih delavska gospodinjstva pogosto lahko uresniču-

9 V tem smislu bi lahko rekli, da tehnična sestava delovne sile izvrši prehod od marksističnega k webrovskemu konceptu razreda, ki znotraj delavstva pozna toliko razredov, kolikor je različnih tržnih položajev (gl. Weber, 1978: 928).

10 Mimogrede lahko opozorimo, da je »razvoj« ena priljubljenih tem slovenske parlamentarne levice in njenih zunajparlamentarnih podpornikov.

jejo le s pomočjo bančnih kreditov.¹¹ Skoraj odveč je pripomniti, da ta raznovrstna »materialna kultura«, ki raste na tehnični sestavi delovne sile, dodatno utrjuje svojo lastno podlago, torej tehnično sestavo. Če dialektičnomaterialistična razlaga stavi na vsesplošno proletarizacijo delavskega razreda, ki združuje usodo posameznika z usodo razreda in zahteva politično rešitev, razlike v materialnem položaju posameznih skupin delavstva odpirajo priložnosti za ohranjanje in spreminjanje položaja posameznika s pomočjo individualnih strategij (npr. izobraževanje, napredovanje v podjetju ipd.), hkrati pa pridobitve kolektivne, na razredni logiki utemeljene politične strategije - vsaj za tiste primerjalno v boljšem položaju - izgubljajo privlačnost, saj so povezane z večjim tveganjem (izguba položaja), potencialne pridobitve pa so manjše. Povedano na kratko, čeprav lahko tehnično sestavo delovne sile razumemo kot nasilje kapitala, ki prilagaja delovno silo svojim potrebam, ta na strani delavstva vselej predpostavlja tudi pasivno sprejemanje - pa čeprav kot »sprejemanje nujnega«. Politični učinki tehnične sestave so torej z vidika delavskega razreda *demobilizacijski*.

11 Zadolženost delavskih gospodinjstev je element, ki ga delavke in delavci v intervjujih pogosto omenjajo kot razlog za podrejanje in oviro za mobilizacijo delovnih kolektivov.

| HIPOTEZA

Italijanski operaisti so spremembe tehnične sestave delovne sile povezovali z delavskim odporom. Ko delavstvo preseže razdrobljenost in podrejenost, ki jo vsiljuje kapital z določeno tehnično sestavo, in se sestavi v razred, tedaj s svojim bojem prisili kapital v tehnološki in organizacijski preskok, ki ima za posledico novo tehnično sestavo, s katero si kapital prizadeva ponovno pridobiti politični nadzor nad delavskim razredom.

A zdi se, da je možno sklepati tudi v nasprotni smeri in spremembe v tehnični sestavi delovne sile obravnavati kot *potencial za delavski odpor*. Kolikor namreč tehnična sestava kot način podrejanja ne predstavlja zgolj nasilja kapitala nad delavko in delavcem, ampak hkrati tudi materialno podlago, ki jo delavstvo sprejme, in kolikor si na tej podlagi organizira svoje življenje ter glede na njo uravnava svoja pričakovanja, lahko pričakujemo, da nenadne motnje oziroma spremembe v tehnični sestavi, ki jo zahteva kapital in ki izničujajo prejšnjo tehnično sestavo, določene dele delavstva tako rekoč vržejo s tečajev. Sprememba namreč povzroči njihova pričakovanja in nenazadnje spodnese njihov družbeni položaj, s tem pa pod vprašaj postavi njihov pristanek na kapitalistično disciplino in eksploatacijo kot materialni življenjski okvir, v katerem je nenazadnje moč živeti. Drugače povedano, kolikor tehnična sestava delovne sile oblikuje, naddoloča odnos posameznika do temeljnega razrednega protislovja med delom in kapitalom, torej odnos posameznika do produkcijskih odnosov,¹² jo lahko razumemo kot ideologijo; motnje na relaciji med uveljavljeno tehnično sestavo, na podlagi katere delavke in delavci organizirajo svoje življenje, in tehnično sestavo, ki jo zahteva kapital, lahko torej vsaj začasno zamajejo ali celo spodnesejo ideološki okvir, v katerem posameznik sprejme odnose kapitalističnega izkoriščanja in podrejanja. Skladno s tem lahko kot poskus odgovora na naše zgornje vprašanje po elementih v bazi,

12 Na tej točki tehnična sestava delovne sile sovпада z Althusserjevo (2000: 90) definicijo ideologije: »vsaka ideologija [...] predstavlja predvsem (imaginarno) razmerje individuumov do produkcijskih razmerij in razmerij, ki iz produkcijskih izhajajo.«

ki bi lahko nudili materialno podlago za politično delo, postavimo naslednjo hipotezo:

Možnosti za politično delo na ravni baze se odpirajo predvsem tam, kjer prihaja do neskladij med tehnično sestavo delovne sile, ki jo je delavstvo sprejelo, in umeščanjem posameznikov v tehnično sestavo, ki jo zahteva kapital.

Hipoteza se zdi morda nekoliko nevsakdanja, a pravzaprav ne prinaša velikih novosti, saj želimo s konceptom neskladja le usmeriti pozornost na politični potencial, ki ga za politično delo na ravni baze nudijo spremembe relativnega položaja posameznih skupin delavstva. Nena zadnje lahko tovrstne namige najdemo v drugih delih marksistične teorije. V Komunističnem manifestu pisca, denimo, opozorita na revolucionarno vlogo buržoazije, ki neusmiljeno trga vse obstoječe odnose in jih zvaja na hladno logiko kapitalističnega računa, hkrati pa nenehno sprevača vse družbene razmere, še preden se te utegnejo stabilizirati in privzeti videz samoumevnosti. Prav ti nenehni pretresi, menita Marx in Engels (1976: 592), prisilijo ljudi, da si »s treznimi očmi ogledajo svoj življenjski položaj in medsebojne odnose.«

Dober zgled nudi Hobsbawmova (1984) obravnava problema delavske aristokracije v Angliji, torej kvalificiranih manualnih delavcev, ki so vse do druge polovice dvajsetega stoletja zaradi svojih večšin uživali precej ugodnejši položaj kot drugi delavci v britanski industriji. Angleška delavska aristokracija je pred vdorom drugih skupin delavstva ljubosumno branila svoj specifični položaj in na njem temelječe dohodke, ki so predstavljali podlago, na kateri je zgradila svoj življenjski slog, po katerem se je razlikovala od običajnega proletariata (prav tam: 219-220, 234-242 in passim). Zato sta Engels in kasneje tudi Lenin v delavski aristokraciji videla glavni branik pred socializmom v Angliji, pa tudi Hobsbawm ugotavlja, da so bila politična stališča tega delavskega sloja zmerna ali celo reakcionarna (prav tam: 249). Toda ta sta-

lišča so se spremenila kakor hitro je bil položaj delavske aristokracije ogrožen zaradi naraščajoče konkurence polkvalificiranih upravljalcev strojev, z uvajanjem katerih je kapital poskušal uveljaviti novo tehnično sestavo in kvalificirane delavce zvesti na položaj navadnih fizičnih delavcev – odtlej je v tem segmentu delavstva socialistična misel hitro pridobivala na veljavi in sčasoma je to postala ena najaktivnejših proletarskih skupin v britanski komunistični partiji (prav tam: 266-268).

V Alquatijevi (1975: 27-53) študiji *Relazione sulle forze „nuove“* iz zgodnjih šestdesetih let sledimo političnemu razvoju treh skupin mladih delavcev, do katerega pride, ko se zavedo vrzeli med tehnično sestavo, v katero so bili uvedeni v specializirani šoli podjetja FIAT oziroma svojo formalno izobrazbo in dejanskim položajem, ki ga zasedajo v tehnični sestavi delovne sile podjetja. Študija pokaže, da se prav v tem prepadu med dvema tehničnima sestavama (ideologijama) – šolsko na eni in tovarniško na drugi strani – odpre prostor za politično delo. In vendar se moramo zavedati, da *spremembe v relativnem položaju posameznih delavcev ali skupin delavstva kvečjemu odpirajo prostor za politično delo, medtem ko same po sebi ne proizvajajo nujno radikalnih socialističnih stališč*. Bourdieu (1986: 111), ki je obravnaval povezave med družbenim položajem posameznikov in njihovim okusom, vključno s političnimi preferencami, celo meni, da so politične preference frakcij ali razredov, katerih relativni položaj se poslabšuje, izrazito konservativne, »saj je največ, kar se lahko nadejajo v prihodnosti, povratek starega reda, od katerega pričakujejo restavracijo svoje družbene biti.«

* * *

V nadaljevanju zvezka prikazujemo dve študiji primera, eno v predelovalni industriji in drugi v maloprodaji, s katerima želimo ilustrirati in podkrepiti temeljno hipotezo o zvezi med prelomi in motnjami v tehnični sestavi ter potencialom za politično delo na ravni baze.

| **ŠTUDIJA**

PRIMERA 1:

Organske intelektualke
proletariata na prelomu
šolske ideologije in tehnične
sestave delovne sile?

Ideološki aparati države in njihova relativna avtonomija

Klasična marksistična teorija je državo razumela predvsem kot represivni *aparat, instrument*, ki vladajočim razredom (kapitalistom, velikim zemljiškim lastnikom) zagotavlja nadvlado in s tem *izkoriščanje delavskega razreda* (Lenin, 2017). Sodobnejše razumevanje države izhaja iz njene relativne avtonomije, ki jo lahko opredelimo skozi njeno razmerje do *vladajočega razreda*. (Poulantzas, 2008: 279-285) Preprosto povedano, država ni odsev ekonomskega interesa vladajočega razreda, ampak je njena funkcija v tem, da organizira politično enotnost vladajočega bloka, seveda pod prevlado (hegemonijo) vladajočega razreda.

Pojasnimo z zgledom. Država lahko sprejema ukrepe, ki niso v neposrednem ekonomskem interesu vladajočega razreda (kapitalistov), npr.: ministrstvo za delo lahko poviša minimalno plačo. Vendar ti ukrepi ne smejo ogroziti pogojev za materialno reprodukcijo družbe, kar v *kapitalističnem produkcijskem načinu* pomeni, da se mora akumulacija kapitala nemoteno nadaljevati, zato da bodo delavci lahko našli zaposlitev, da bo lahko država pobrala dovolj davkov, iz katerih bo financirala svoje delovanje itn. Z drugimi besedami, *državni aparati morajo vzpostavljati in vzdrževati pogoje za kapitalistično izkoriščanje* – od tega, da je v tovarnah mir in da je privatna lastnina nedotakljiva, prek raznih spodbud za domače in tuje investicije, do zagotavljanja tehnično primerno usposobljene in moralno (ideološko) opremljene delovne sile.

Državne aparate moramo ločiti od državne oblasti: državna oblast je cilj političnega boja, aparati pa so sredstvo, ki omogoča realizacijo ciljev. Tudi tedaj, ko se oblast menja, lahko državni aparati ostajajo bolj ali manj nespremenjeni. Louis Althusser (2000; 2014) je držav-

ne aparate razdelil na represivni aparat, ki deluje s silo (vojska, policija, zapori, sodišča), in ideološke aparate države, ki delujejo prek *ideologije* (šola, družina, cerkev, pa tudi politična stranka, sindikat in tovarna), to se pravi, naše ravnanje uravnavajo prek »svobodne volje«. Represivni aparat je organiziran pod enotnim nadzorom političnih predstavnikov vladajočih razredov, ideološki aparati pa so zelo različni in nimajo enotnega poveljstva, ampak jih enoti šele *vladajoča ideologija*.

V praksah državnih aparatov se lahko realizira še kakšna druga, *sekundarna ideologija*, ki je pogosto ideologija odpora (prav tam). Pogoji za njeno uveljavitev so odvisni od razrednega boja. Državni aparati torej niso preprost odsev ekonomskih interesov vladajočega razreda, ampak so vsaj do neke mere avtonomni, zato niso zgolj instrument v boju, ampak hkrati tudi *polje razrednega boja*, tj. v njih se odvija razredni boj.

Dinamika družbenih bojev in državni aparati

V času nastajajočega kapitalizma je država delovala bolj ali manj kot instrument vladajočih razredov. Marx opisuje, kako so se morali v zgodnjih fazah kapitalizma vladajoči razredi zatekati k *organiziranemu državnemu nasilju*, da so delavski razred oblikovali skladno s potrebami kapitalistične produkcije in pospeševali prehod iz fevdalizma v kapitalizem (Marx, 1961: 831 in 846).

Čedalje močnejše organizacije delavskega razreda in socialistični prevzem oblasti v Rusiji v začetku 20. stoletja, po drugi svetovni vojni pa še drugje, so prinesle opazne spremembe v državnih aparatih.

Evropski delavski razredi so se že v drugi polovici 19. stoletja postopoma organizirali v politično silo in od vladajočih razredov izsilili pomembne koncesije, npr. začetek socialne države v Bismarckovi Nemčiji (Lash in Urry, 1988: 25-29). Do pravega razmaha socialne države je prišlo v desetletjih po drugi svetovni vojni, že pred tem pa so se začele razvijati institucije socialnega partnerstva, ki so sindikatom v zameno za pristanek na zmernost pri rasti plač in zagotavljanje nemotene produkcije v času vojne ter konkurenčnosti v miru prinesle določen vpliv na politiko države (Eichengreen, 2007).

Dvajseto stoletje, zlasti njegovo drugo polovico, je v veliki meri zaznamovalo spreminjanje razmerij moči med družbenimi razredi na globalni ravni, kar se je odražalo v državnih aparatih nacionalnih držav. Z uspehom delavskih gibanj se je tudi razmerje moči v državnih aparatih – tudi v kapitalističnih družbah – nagnilo v smer delavstva; te spremembe so delavskemu razredu prinesle otipljive materialne koristi. Drugače povedano, država ni bila več le instrument razredne vladavine vladajočih razredov, ampak je zares postala polje razrednega boja.

Učinki sprememb šolskega aparata na delavski razred

Da bi zadovoljile potrebe kapitala po kvalificirani delovni sili, so v 19. stoletju države organizirale centralizirane in birokratizirane izobraževalne sisteme kot del infrastrukture, ki je služila potrebam vladajočih razredov. V drugi polovici 20. stoletja pa je šolstvo postalo tudi socialna pravica, ki naj bi posamezniku in družbi služila kot sredstvo razvoja človeških potencialov, ki jih ni moč zvesti na zahteve kapitala. (Raduntz, 2007: 60) Množice so bile pripuščene v

šolski sistem, vendar je ta ostal mehanizem, ki je razporejal ljudi na družbene položaje (Hirt, 2004), hkrati pa legitimiral družbene razlike, torej izkoriščanje in zatiranje.

Šolstvo, še posebej visoko šolstvo, je eden ključnih aparatov pri zagotavljanju pogojev akumulacije kapitala, saj naj bi dobavljalo tako zaposljivo delovno silo kot tehnološke inovacije, ki jih lahko individualni kapitali uporabijo v produkcijskem procesu. Obdobje neoliberalnega kapitalizma, v katerem živimo, lahko opredelimo kot restavracijo kapitalističnega zatiranja in izkoriščanja tako v razvitih kapitalističnih deželah, kakor tudi nekdanjih socialističnih državah in deželah globalnega juga. Ponovna prevlada kapitala nad delavskim razredom je preobrazila tudi državne aparate. Analize te prevlade *na področju visokega šolstva* poudarjajo dva vidika prilaganja visokošolskih institucij akumulaciji kapitala:

1. Krčenje prostora za produkcijo teorije, ki edina lahko preloži z ideološkim stališčem, s katerim se legitimira in reproducira razmerja izkoriščanja; to se pravi, z neoliberalno ideologijo. Namesto tega se institucije ukvarjajo z izdelovanjem orodij za analizo učinkovitosti načinov upravljanja z ljudmi in njihovega discipliniranja; ne le, da ne prinašajo emancipacijskega potenciala, dejansko so tehnike gospostva (Močnik, 2009).
2. Podrejanje pedagoškega procesa akumulaciji kapitala in njegova redukcija na ustvarjanje ponudbe fleksibilne in primerno usposobljene delovne sile, opremljene s »kompetencami«. Študent je v tej perspektivi vlagatelj, ki naj bi akumuliral svoj »človeški kapital«, s čimer naj bi si zagotavljal kar največjo stopnjo zaposljivosti in hkrati »visoke donose« ob prodaji svoje delovne sile (zaposlitvi). Pedagoški proces se s tem skrči na »nabiranje konkurenčnih prednosti na trgu delovne sile« (Krašovec, 2013: 77). Logika študentov kot bodočih delavcev, ki si z investicijami zagotavljajo boljši položaj na trgu delovne sile, ne priznava nobenega kolektivnega interesa in solidarnosti delavskega razreda.

Medtem ko sta oba nakazana vidika – oba se osredotočata na *delovanje univerze kot šolskega aparata* – pomembna, bi v nadaljnjem besedilu radi pokazali, da sta nezadostna, kolikor ne upoštevata *vpliva kapitala na šolski aparat prek trga delovne sile* ali natančneje, zanemarjata vidik, ki ga v konvencionalnem pristopu imenujemo »ujemalni problem«. Omejevanje na pravkar omenjena vidika krčenja relativne avtonomije nas kaj lahko zanese v precenjevanje ideološke učinkovitosti šolskega aparata in posledično družbenih bojov, ki potekajo znotraj samega aparata. Na drugi strani ta omejitev na sam šolski aparat spregleduje neskladja med ideološkimi učinki šolskega aparata in zahtevano (ter uveljavljeno) tehnično sestavo delavskega razreda, ki so po našem mnenju lahko politično produktivna.

Problem: šolska ideologija in tehnična sestava delovne sile

Produkcija teorije je ključna za »napredno politiko« delavskega razreda. Namreč: razrednega stališča delavskega razreda ni brez teorije – to stališče ne nastaja spontano. Vendar pa zgolj izdelovanje proletarskega stališča ne zadostuje, saj se le-to v družbenih bojih ne more uveljaviti, če ni vsajeno v delavske množice, to se pravi, če ni ljudi – z Gramscijem bi jih lahko imenovali »*organski intelektualci*« – ki bi okoli tega stališča delavske množice povezovali in organizirali v delavski razred.

Raziskovalna in izobraževalna politika države, ki od univerze in drugih ustanov že sama zahteva, da pri izvajanju svoje dejavnosti upoštevajo tudi zaposljivost diplomantov in usmerjenost na trg, ni edini dejavnik, ki določa pogoje teoretske produkcije in visokošolskega

izobraževanja. Zlasti kar zadeva izobraževanje moramo upoštevati, da kapital uresničuje svoje interese tudi prek *trga delovne sile* kot prenosnega mehanizma, prek katerega individualni kapitali (podjetja) in država s svojim povpraševanjem *uveljavljajo svoje zahteve po delovni sili oziroma tehnični sestavi delovne sile*. Skladno s tem lahko postavimo prvo tezo:

Teza 1: Tehnična sestava delovne sile, ki jo zahteva kapital, sproža povratne učinke na šolski aparat, vključno z univerzo.

S tem smo prišli do jedra problema. Po znani Althusserjevi (2000) tezi je šola (najpomembnejši) ideološki aparat države s kapitalističnim produkcijskim načinom. V šoli se ne učimo le veščin, npr. branja in pisanja, ampak tudi *pravil obnašanja v družbi, pokorščine in ukazovanja*. Praviloma nas vsaka stopnja šolanja opremi z *drugačno ideologijo*. Tisti, ki zaključijo le osnovno šolo in bodo po vsej verjetnosti pristali v vlogi izkoriščanih, se naučijo predvsem poslušnosti; drugi, za katere se pričakuje, da bodo agenti izkoriščanja (npr. mojstri, poslovodje), bodo morali znati deliti ukaze; agenti represivnih aparatov (npr. policaji) doseči ubogljivost brez razprave; visoko šolani niso pripravljene le za strokovne funkcije, ampak hkrati tudi za utemeljevanje in izdajanje ukazov, itn. (prav tam). Na drugi strani pa imamo neko drugo ideologijo, tj. *tehnično sestavo delovne sile*, ki jo kapital izraža že prek trga delovne sile. Obe ideologiji obravnavata iste odnose – potrebna znanja in veščine, kakor tudi moralno-ideološke poteze delovne sile. A vprašanje je, do kolikšne mere sta obe ideologiji medsebojno usklajeni.

Ideološko neskladje?

Althusser je na vprašanje o usklajenosti obeh ideologij (tj. šolske ideologije in tehnične sestave delovne sile) odgovoril, ne da bi se o tem spraševal. Menil je namreč, da šola vsako skupino, ki le-to zapušča na določeni stopnji, opremi z ideologijo, primerno za vlogo, ki jo bo ta skupina igrala v proizvodnem procesu. Povedano drugače, bil je mnenja, da se tehnična sestava delovne sile, ki jo zagotavlja šola, in tehnična sestava, ki jo zahteva kapital, bolj kot ne ujemata. Mi pa bomo postavili nasprotno tezo:

Teza 2: Šolska ideologija in tehnična sestava delovne sile se ne ujemata nujno.

Pojasnimo. Neujemanje, na katerega merimo, zadeva točko, ki jo Althusser razume kot neproblematično točko ujemanja. Meni namreč, da je ujemanje med sistemom izobraževanja in zahtevano tehnično sestavo delovne sile, »če pustimo ob strani nekaj napak in neuspehov«, dobro (Althusser, 2014: 145). Preprosto povedano, Althusser meni, da ljudje dejansko opravljajo delo, ki približno ustreza ravni njihove formalne izobrazbe. V nasprotju s tem trdimo, da znaten del prebivalstva, ki zapušča izobraževalni sistem, ideološko *ni* dobro pripravljen na vlogo, ki jo igra v razredni družbi – da je lahko neujemanje med vlogo, na katero šola pripravi ljudi in njihovo dejansko vlogo v delitvi dela, precejšnje.

Kadrovniki temu pravijo »ujemalni problem«. O njem navadno govorimo tedaj, »kadar se ljudje s podobno izobrazbo prično razporejati po zelo različnih poklicih«, kar kaže na »*vidno razvezo državno načrtovanih izobrazbenih in poklicnih tokov*« (Kramberger, 2007: 128-129, ležeči tisk v originalu). Neskladje lahko zadeva stopnjo (posameznikova izobrazba je višja ali nižja od zahtevane izobrazbe za delovno mesto) ali pa področje izobrazbe, lahko pa tudi oboje (gl. Čelebič, 2014: 1). Nas bosta zanimala vprašanji previsoke izobrazbe za dano

delovno mesto (t. i. preizobraženost – seveda le z vidika tehnične sestave delovne sile, ki jo uveljavlja kapital) in ujemanja med področjem izobraževanja in delovnim mestom.

Višje stopnje izobrazbe so sicer navadno povezane z boljšimi zaposlitvenimi možnostmi, toda že pred krizo leta 2008 so raziskave kazale, da so se visoko izobraženi mladi, ki ne morejo hitro najti zaposlitve, pogosto odločali za *manj zahtevne* in *slabše plačane* zaposlitve, da so torej »preizobraženi« (Trbanc, 2007: 53). Ta problem se je okrepil z upadom povpraševanja po delovni sili v krizi po letu 2008, do katerega je prišlo ob sočasnem povečanju števila diplomantov v prvih letih krize (Perko, Tršelič Selan in Kajzer, 2014).

Neskladje med terciarno delovno silo, ki jo na trg delovne sile vsako leto meče šolski sistem, in potrebami kapitala po visokošolsko izobraženem kadru, se prekriva z neskladjem med strukturo diplomantov po področjih študija in povpraševanjem na trgu delovne sile (prav tam: 24 in 32), torej zahtevano tehnično sestavo delovne sile na področju veščin. Videti je, da do »relativnega preobilja« veščin in znanja prihaja ravno na področju družboslovja in humanistike, torej na področjih, ki mladim (vsaj potencialno) omogočajo, da analizirajo svoj družbeni položaj v okviru družbenih bojov. Tako je bilo, denimo, v kriznem letu 2012 največ brezposelnih iskalcev prve zaposlitve s terciarno (tj. visoko- ali višješolsko) izobrazbo družboslovcev (družbene, poslovne in upravne vede) in humanistov. Na prvo zaposlitev so najdlje čakali diplomanti humanistike, medtem ko se je v krizi (med letoma 2009 in 2012) to čakanje znatno podaljšalo za diplomante družboslovnih znanosti. (Marjetič in Lesjak, 2013: 14-15; slika 1). *Zdi se torej, da na podlagi podatkov do leta 2012 težko zavrnamo hipotezo o neskladju tako glede zahtevane stopnje (kar za čas krize ne preseneča) kakor tudi glede področja izobraževanja (druga hipoteza).*

Problem relativnega presežka terciarno izobraženih glede na tehnično sestavo delovne sile, ki jo zahteva kapital, povratno učinkuje

na sam šolski aparat, saj vpis na programe terciarnega izobraževanja upada, kar gre, poleg manjših generacij, vsaj delno pripisati poslabševanju zaposlitvenih možnosti univerzitetno izobraženih (Čelebič, 2014: 23). Da kapital razmeroma uspešno uveljavlja zahteve po tehnični sestavi delovne sile nakazujejo tudi manjša zasedenost vpisnih mest programov humanistike na slovenskih univerzah v prvem roku vpisa (gl. Marjetič in Lesjak, 2013: 27 za šolsko leto 2012/2013); dolgoročno (od leta 2000) krčenje deleža vpisanih na družboslovne programe; absolutno upadanje diplomantov na družboslovnem področju (obdobje 2008-2013) itn. Ti trendi so verjetno v veliki meri povezani s poslabševanjem zaposlitvenih možnosti diplomantov teh programov (Čelebič, 2014: 25-34), te pa so odvisne od tehnične sestave delovne sile, ki jo uveljavlja kapital. *Naša prva hipoteza o učinku zahtevane tehnične sestave delovne sile na šolski aparat se na podlagi podatkov torej ne zdi posebno sporna.*

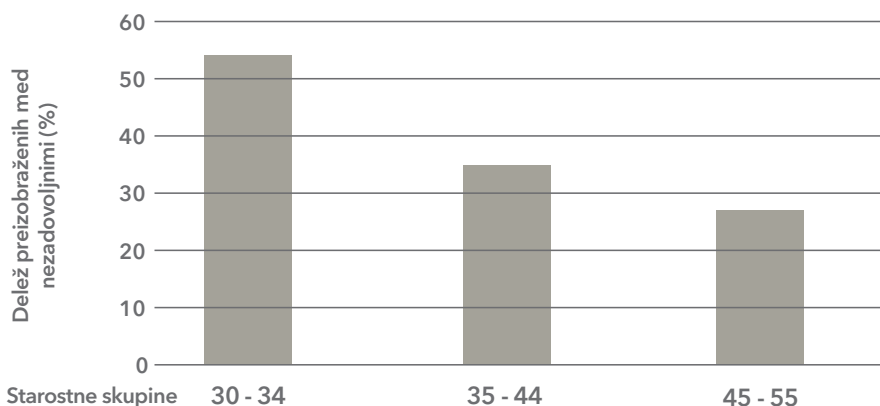
Neskladje med šolsko ideologijo in tehnično sestavo delovne sile se kaže tudi na delovnih mestih. Po podatkih iz vzorca raziskave CEDEFOP (2016) je bilo leta 2014 med visokošolsko izobraženimi zaposlenimi anketiranci v Sloveniji (N=516) več kot petino »preizobraženih« glede na zahteve svojega delovnega mesta, pri čemer je imelo okoli 7 odstotkov vsaj za dve stopnji višjo izobrazbo od zahtevane. S 37 leti so bili »preizobraženi« v povprečju mlajši od ostalih anketirancev s terciarno izobrazbo, tisti z dve stopnji višjo izobrazbo pa so bili s 35 leti v povprečju še mlajši, kar kaže, da je raven »preizobraženosti« med mlajšimi delavci višja. Skratka, kar zadeva stopnjo izobrazbe, se neskladje med obema ideologijama ohranja tudi na delovnem mestu in ne le na trgu delovne sile, in to ne glede na področje izobraževanja: delež »preizobraženih« med terciarno izobraženimi anketiranci z družboslovno ali humanistično izobrazbo je bil namreč skoraj enak kot med študenti tehničnih in drugih fakultet.

Hipoteza o političnih učinkih neskladja med dvema ideologijama

Neskladje med šolsko ideologijo in tehnično sestavo kapitala odpira politična vprašanja. V uvodu smo postavili hipotezo, da težave na relaciji med tehnično sestavo, ki jo delavci sprejemajo (v obravnavanem primeru je to šolska ideologija), in umeščanjem delavcev v sestavo, ki jo zahteva kapital, predstavlja potencial za politično delo, saj spodnaša samoumevni okvir kapitalističnega izkoriščanja.

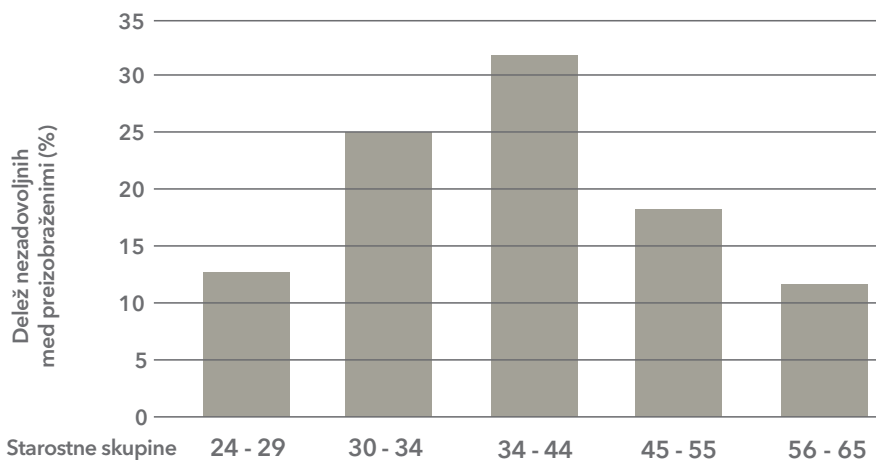
Teza 3: Neskladje med šolsko ideologijo in tehnično sestavo delovne sile odpira prostor za politični boj v delovnih organizacijah, torej na ravni baze.

Nekateri indikatorji kažejo, da so »preizobraženi« delavci, ki so zaposleni na delovnih mestih z zahtevano nižjo izobrazbo od njihove, v povprečju manj zadovoljni s svojo zaposlitvijo (Čelebič, 2014: 9). Po podatkih raziskave CEDEFOP (2016) je med vsemi anketiranimi delavci, ki so nezadovoljni s svojim delovnim mestom, zelo veliko »preizobraženih«, v starostni skupini med 30. in 34. letom pa je med nezadovoljnimi »preizobraženih« celo več kot polovica anketiranih (slika 1).



Slika 1: Delež »preizobraženih« med terciarno izobraženimi (Vir: CEDEFOP, 2016)

Vsi »preizobraženi« niso nezadovoljni s svojo zaposlitvijo, vendar se kaže zanimiv vzorec. Nezadovoljstvo strmo narašča s starostjo »preizobraženih« zaposlenih in vrh doseže v skupini med 35. in 44. letom, kjer je nezadovoljnih skoraj tretjina vseh »preizobraženih«, nato pa spet upade (slika 2). Videti je, da nezadovoljstvo naraste, ko delavkam in delavcem nekje po tridesetem letu postane jasno, da delovno mesto z nižjo zahtevano izobrazbo ni začasno, ampak so na njem trajno obtičali.

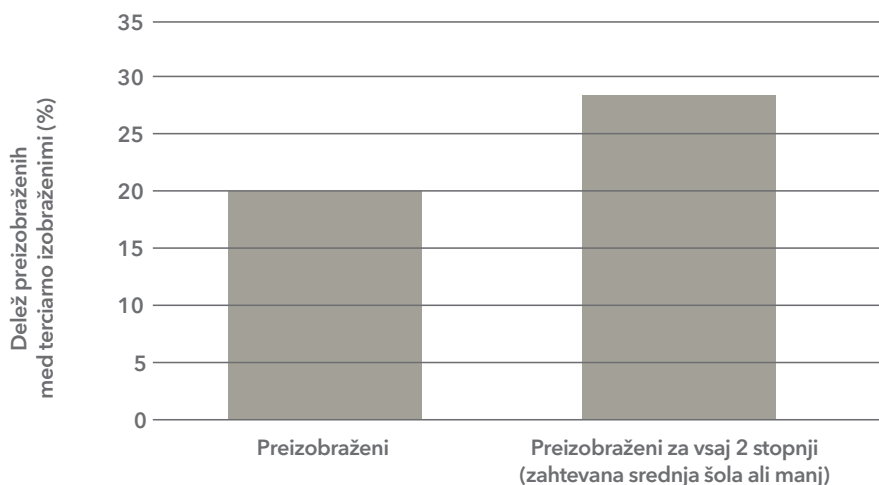


Slika 2: Delež nezadovoljnih med »preizobraženimi« po starostnih skupinah (Vir: CEDEFOP, 2016)

Nezadovoljstvo narašča z obsegom »preizobraženosti«. Če je med vsemi terciarno izobraženimi anketiranci »preizobraženih« okoli 20 odstotkov nezadovoljnih s svojim delovnim mestom, ta delež narašča s povečevanjem razkoraka med zahtevano in dejansko izobrazbo (slika 3) - npr. pri univerzitetno izobraženih, ki opravljajo dela, za katera se zahteva srednja šola ali manj.

Nezadovoljstvo »preizobraženih« lahko interpretiramo kot odraz trenj, ki izhajajo iz neprimernosti njihove ideološke opreme glede na tehnično sestavo delovne sile. Preprosto povedano, medtem ko

so se ti »preizobraženi« v šoli usposabljali v tehnikah upravljanja z ljudmi, na delovnem mestu sami postajajo objekti upravljanja; medtem ko obvladujejo ideologijo, primerno agentom eksploatacije, so sami le predmet brezobzirnega izkoriščanja; čeprav jih šola privaja na izdajanje ukazov, so sami zgolj izvrševalci ukazov; in kljub temu, da so se nekateri med njimi izšolali za profesionalne ideologe, pogosto pristanejo na mestih, kjer jih vsakdanje izkustvo sili, da v šoli pridobljen občutek za red in moralo ter svoje samoumevno sprejemanje odnosov podrejanja postavijo pod vprašaj.



Slika 3: Delež nezadovoljnih med terciarno »preizobraženimi« in med terciarno »preizobraženimi« za dve stopnji (Vir: CEDEFOP, 2016)

Skicirano ideološko neskladje, tj. neskladje med tehnično sestavo, ki jo zagotavlja šolski aparat in tehnično sestavo, ki jo zahtevajo individualni kapitali, nemara povzroča nezadovoljstvo – a kaj je s tem nezadovoljstvom moč narediti? Naša teza je, da ga je možno *organizirati in uporabiti za politično delo na ravni baze*, kar bomo v nadaljevanju poskusili ilustrirati na primeru.

| Primer A. B.

Študija obravnava delavski prevzem sindikata, ki je bil podrejen upravi podjetja. Terensko delo je potekalo prek opazovanja z udeležbo. Jedro empiričnega dela študije predstavljata dva individualna intervjuja in trije kolektivni intervjuji.¹³ Medtem ko je individualni intervju *informativne* narave in je raziskovalni ekipi omogočil, da se je seznanila s situacijo v podjetju, so bili kolektivni intervjuji *formativne* narave – njihov namen je bil obnoviti in vzdrževati angažirani kolektiv, ki se je vzpostavil že pred začetkom raziskave.

| Elementi tehnične sestave individualnega kapitala

Analizirana podjetja (Samotrak, Hitritrak in Kamenek) so del multinacionalne skupine s sedežem v tujini. V Sloveniji je v času raziskave zaposloval več sto ljudi, skupaj pa okoli 1800. Slovenski del skupine proizvaja polizdelke in je močno odvisen od končnih odjemalcev njihovih proizvodov, ki nenehno pritiskajo z zahtevami po kvaliteti in cenovni konkurenčnosti. Obravnavana podjetja niso samostojna ne na strani prodaje ne na strani nabave, saj pogajanja s kupci in dobavitelji ter sprejemanje odločitev izvaja matično podjetje. Ohranjanje dobičkov je zato možno le ob obvladovanju produkcijskih stroškov – to pomeni varčevanje pri izdatkih za delovno silo. Podjetje je sicer pomemben člen skupine, saj predstavlja njen tehnološki center, npr. izdelujejo opremo, ki jo uporabljajo nekatere povezane družbe po svetu. Finančno stanje podjetja je po javno dostopnih podatkih zelo trdno, zadolženost je nizka, investicije pa financirajo z lastnimi

13 Vsa imena delavk in delavcev, menedžmenta in podjetij v študiji so izmišljena. Vsi intervjuji so bili transkribirani in šifrirani, s čimer smo prikrili identiteto delavk in delavcev.

sredstvi (tj. zadržanimi profiti). Mezde so kljub temu izredno nizke – v proizvodnji prejemajo zgolj minimalno plačo.

V proizvodnji, ki zajema okoli 80 odstotkov zaposlenih, so v času raziskave delale večinoma ženske, ki so prevladovale tudi med nižjim menedžmentom. Za delo v proizvodnji niso bile potrebne nobene posebne kvalifikacije – proizvodnja je temeljila na tayloristični organizaciji in dekvificiranem delu. Delež osnovnošolsko izobraženih v skupini je bil višji, visokošolsko izobraženih pa nižji kot v povprečju slovenske predelovalne industrije. Glede na to, da je bilo delavstvo razmeroma homogeno glede na zahtevano izobrazbo in veščine, so bili najpomembnejši elementi tehnične sestave delovne sile: položaj tovarne kot dela multinacionalnega kapitala v lokalnem okolju, zaposlitveni status (stalno/začasno zaposleni), starost ter hierarhične delitve (delavke na eni in nižji menedžment na drugi strani). Obravnavali bomo le najpomembnejše.

Kar zadeva prvi element tehnične sestave, je panoga predelovalnih dejavnosti, v katero sodi analizirano podjetje, del izvoznega sektorja, kar pomeni, da je izpostavljena ostri mednarodni konkurenci. Grožnja s selitvijo proizvodnje je bila v času raziskave prisotna vseskozi in je predstavljala nekakšen splošen okvir tehnične sestave: s to grožnjo je kapital v podjetju zagotavljal disciplino in pristanek na visoke norme. Ker je bilo podjetje eden največjih zaposlovalcev v občini, so bile zaposlitvene možnosti delavk močno omejene.

Drug pomemben element tehnične sestave delovne sile v podjetju je predstavljala delitev na standardno in nestandardno zaposlene. Prekarno (nestandardno) delovno silo so tvorili študentje, agencijske delavke in zaposlene za določen čas. Agencijskih delavcev podjetje v času opravljanja raziskave ni najemalo. *Zaposlene za nedoločen čas* (t.j. standardno zaposlene) so na prvi pogled predstavljale jedro delovne sile, a to so bile dekvificirane delavke, katerih znanja in veščine so bila razstavljena na enostavna opravila, ki so bila po-

vezana v operacije po načrtih tehnologov. Standardno zaposlene so čutile učinke segmentacije prek povratnih učinkov neposrednega pritiska na prekarne delavke. Te so si, kot so ugotovile delavke (gl. spodaj), poskušale zagotoviti varnost zaposlitve z odpovedovanjem pravicam in intenzivnim delom, kar so zaradi višanja norm občutile standardno zaposlene.

Segmentacija delavskega kolektiva na standardne in prekarne delavke je torej proizvedla določene načine *discipliniranja* za celoten delavski kolektiv. Hkrati je bilo nestandardno zaposlene težje pridobiti za kolektivno akcijo, saj so bile bolj izpostavljene pritisku kapitala.

Še pomembnejši element tehnične sestave delovne sile je bila *starostna delitev znotraj standardno zaposlenih delavk*. Mlajše delavke se niso bile pripravljene sprijazniti s položajem v podjetju. Pripravljene so bile na odpor, četudi niso bile sindikalno organizirane. Starejše delavke so bile večinoma pasivne in vdane v usodo. Kljub temu, da so bile sindikalno organizirane, so se obnašale enako kot prekarne delavke:

Vsi govorijo, kako so silni in močni, ko so zunaj. Govorijo: »To ni prav, pa ono ni prav. Jaz ne bom delala 700 kosov. Jaz ne bom,« ne vem kaj. Potem pa gredo notri in nihče ničesar ne reče, nihče ne ugovarja. Vidiš, da delajo tako, da mladi komaj dohajamo ... (Drugi kolektivni intervju, 2015)

Zdelo se je, da gre za generacijsko ločnico, torej za razkol med starejšimi in mlajšimi delavkami, toda že v drugem kolektivnem intervjuju so delavke ponudile analizo, ki je pokazala, da stvari niso tako preproste. Obnašanje starejših delavk je temeljilo na tem, da so bile kljub standardnim zaposlitvam v izjemno prekarnem položaju (glej na naslednji strani). Stisko starejših in prekarnih delavk je menedžment izkoriščal za nadzor nad celotnim kolektivom in intenzifikacijo dela.

Četrty element tehnične sestave delovne sile je predstavljalo razporejanje delavk na hierarhične funkcije nižjega menedžmenta. *Nižji menedžment*, torej organizatorke dela in predelavke (mojstrice), so *organizirale disciplino* v neposredni proizvodnji. Pri tem so se praviloma oprle na *manjši krog delavk*. Delavke iz teh krogov sicer niso predstavljale večine, so pa bile temelj, na katerega se je menedžment oprl pri uresničevanju interesa kapitala v proizvodnji. To so bile bodisi delavke, s katerimi so bile nadzornice v dobrih odnosih, bodisi delavke, ki so bile bolj izpostavljene pritiskom kapitala. Predelavke so te »ljubice« postavile na položaje, ki jim »ležijo«, kjer delo dobro poznajo in so izjemno hitre. Menedžment je na ta način ločeval najšibkejše člene od kolektiva, a jim hkrati omogočal »osebno zadovoljstvo ob obvladovanju naloge« ali celo »status v kolektivu«. Položaji, na katere so jih predelavke postavile, so bili ključni z vidika tempa dela celotnega kolektiva, saj so določali ritem celotne linije:

[L]inija ena, linija dve. Tempo narekuje [...] tista, ki je na sestavi. Tista je ponavadi dobra si s predelavko oziroma je v njenem paktu. In na levo in na desno – oni dve sta si sinhroni in tiščita tempo. Mašina na kontroli ne dohaja – ne dohaja. Nabirajo se komadi. [...] In tiste tri šraufke tam notri poriva – seveda je tempo uhvatila že pred pol leta, in komadi šibajo, šibajo, šibajo. [...] Te so v paktu, kajne, in njej ni treba se bati, da jo bo slučajno premestila na pozicijo, ki je ni toliko večča, kjer ne bi dohajala. *In ona se tam počuti zadovoljno. Ona se tam počuti, da je najjača – noben je ne dohaja.* Ne dohaja je niti mašina na kontroli ... (Prvi kolektivni intervju, 2015; kurziva dodana)

Mlajše delavke so poročale, da je njihova izmena uspešno začela omejevati tempo dela, vendar so jih mojstrice hitro »premešale«. Organizatorka dela je iz izmene, ki je močno presegala normo, v izmeno z nižjim presežkom prestavila eno standardno ter dve delav-

ki, zaposleni za določen čas. Ti dve delavki sta si želeli podaljšanje pogodbe, zato sta v tej izmeni znova dvignili tempo dela.

Mojstrice, med katerimi je vladala ostra konkurenca, so tudi same večinoma izhajale iz bazena starejših delavk z nižjo izobrazbo, katerih položaj je bil kljub standardni zaposlitvi izjemno prekaren. Prekarnost njihovega položaja je bila bržkone tudi razlog, da so bile starejše delavke v zameno za manj naporen in varnejši položaj pripravljene delovati kot agentke kapitala pri podrejanju sodelavk. Bolj so bile ranljive in lažje vodljive, z vidika kapitala so bile primerne za ta položaj.

I Sindikat in kolektiv

Intervjuji so pokazali, da sindikat v podjetju ni opravljal funkcije delavske organizacije. Sveta delavcev v podjetju ni bilo. Jedro sindikata so tvorile delavke z daljšim stažem, medtem ko se mlajše standardne delavke niso včlanjevale. Za delavke s pogodbami za določen čas v sindikatu ni bilo prostora. Sindikat je bil podaljšana roka uprave. Vodstvo sindikata je sicer prejemale enako nizke mezde kot delavstvo v proizvodnji, vendar sta bila predsednik in podpredsednica sindikata premeščena na manj obremenjujoči delovni mesti. Sestanke sindikata je skliceval generalni direktor in jim tudi prisostvoval. Članstvo ni imelo veliko besede - celo do pravil delovanja sindikata jim v vseh letih ni uspelo priti. Na mesta zaupnic so bile imenovane nekatere mojstrice. Ob zadnji panožni stavki, ko je polovica delavk prekrižala roke, je vsaj ena od sindikalnih zaupnic delala.

Mlajše delavke se v takšen sindikat niso želele včlaniti brez zagotovil o njegovi pretvorbi v delavsko organizacijo. Napetosti med sindikatom in kolektivom mlajših delavk so se pojavile, ko so se slednje obrnile na sindikat zaradi težav v odnosih z mojstricami. Ker se sin-

dikat ni odzval, je nezadovoljstvo preraslo v val mobilizacije delavk v proizvodnji.

I Mobilizacija kolektiva

V podjetju se je ob nevdržnih razmerah začel povezovati kolektiv tistih delavk in delavcev, ki so bili nezadovoljni z odnosi v delovnem aktivu in so zahtevali spremembe. Ta kolektiv je sestavljalo deset mlajših delavk in delavcev, ki so v podjetju sprva delali prek agencije. Prvič so se skupaj uprle proti nenehnemu delu v nočni izmeni. Sčasoma so tudi mlajše delavke dobile pogodbe za nedoločen čas, kar je nekoliko okrepilo njihov položaj. Čeprav so ostale plače nizke, so bila v ospredju druga vprašanja, predvsem vprašanje odnosov oziroma discipliniranja in intenzivnosti dela.

Kolektiv je vzpostavil Facebook skupino, ki je postala platforma za komunikacijo v kolektivu in ki je pričala, da organizatorice odpora niso osamljene. Stekla je akcija zbiranja podpisov za izboljšanje delavskega predstavništva v podjetju. Zbranih je bilo okoli 50 podpisov. Kolektiv je pri tem vseskozi poskušal vzpostaviti stik s sindikatom in doseči spremembo delovanja ali pa ustanoviti ločen sindikat. Uprava in mojstrice so na vstajo odgovorili z grožnjo z odpuščanjem in s povečevanjem obremenitev, da bi »upornice« naredile več napak, kar bi menedžmentu dalo povod za obračun z njimi. Poziv za ustanovitev predstavništva je bil hitro odstranjen z oglasne deske podjetja, najbolj izpostavljen delavec A. B. pa je moral na razgovor z direktorico produkcije. Protiofenziva agentov kapitala je bila razmeroma uspešna, saj je nekaj delavk in delavcev umaknilo svoje podpise in zapustilo Facebook skupino. Vztrajanje organiziranega kolektiva pri zahtevah za spremembo delovanja sindikata ni obrodilo sadov. Sodu je izbilo dno, ko je A. B. pristopil do zaupnice v delovnem času in zahteval pogovor, sindikalna zaupnica pa se je pri vodstvu podjetja nato pritožila zaradi njegovega ravnanja. A. B.

je bil zato vabljen na sestanek k direktorici proizvodnje. Po sestanku je bil glavni iniciator upora premeščen na delovno mesto, ki je obremenilo njegovo zdravje in kmalu je moral na daljšo bolniško odsotnost.

Kolektiv je ob tem začel razpadati. Uprava je vsaj začasno dosegla cilj. Tudi politične razprave na »čikpavzah« in ob strojih so potihnile, delavke in delavci so umikali podpise s peticije za ustanovitev delavskega predstavništva, vezi med člani kolektiva pa so se začele rahljati.

Na tej točki se je začela terenska raziskava, ki je sovpadla z začetkom drugega vala mobilizacije, kar je raziskovalni skupini omogočilo, da je spremljala dogajanje in sodelovala pri razpravah o nadaljnjih korakih. Raziskava je potekala v okviru *kolektivnih intervjujev*, v katerih so delavke *analizirale svoj položaj* in na tej podlagi *oblikovale kolektivno stališče*. Te analize so delavkam omogočile, da so v svojih starejših sodelavkah prepoznale potencialne zaveznice, čeprav so te zaradi podrejenosti, ki je izhajala iz njihovega specifičnega položaja (npr. starejše in nestandardno zaposlene sodelavke), delovale proti kolektivnemu interesu. Drugače povedano, analize so jim omogočile vpogled v tehnično sestavo delovne sile, njihov lasten položaj v njej in v položaj njihovih sodelavk, s tem pa tudi preseganje ločnic, ki so jih ločevale.

Materialne pogoje za odpor in analize, ki so jih izdelovale mlade delavke – navadno so se jih udeležile tri ali štiri najaktivnejše delavke in delavec, občasno pa so se jim pridružile še druge – sta skladno z našo tezo predstavljala predvsem dva elementa *neskladja*, zaradi katerih je pri njihovi integraciji v tehnično sestavo individualnega kapitala, tj. podjetja, kjer so bile zaposlene, prihajalo do večjih motenj. Prvič, skoraj vse so bile »preizobražene« – večina jih je pred zaposlitvijo obiskovala ali celo dokončala visokošolske programe – kar je kazalo na njihove ambicije in na to, da je bil pristanek za

trakom zanje še posebno trd. To je bil verjetno najpomembnejši razlog, da se mlajše delavke niso bile pripravljene sprijazniti s položajem v podjetju in so se odločile za odpor, četudi še niso bile sindikalno organizirane. Drugič, večina »preizobraženih« mladih delavk se je izobraževala na področju družboslovnih znanosti, zaradi česar so lahko rokovala z osnovnimi konceptualnimi orodji, ki so jim omogočala analizo položaja, v katerem so se znašle. Če pozamemo, vertikalno neskladje med mestom v tehnični sestavi, na katerega je mlade delavke pripravljala šolski aparat, in mestom, ki so ga zasedale v tehnični sestavi individualnega kapitala, jih je podžigalo k uporabi; horizontalno neskladje med področjem študija (večinoma družboslovje oziroma humanistika) in potrebami kapitala, zaradi katerega so v veliki meri bržkone tudi pristale za trakom, pa jih je usposobilo za analizo položaja v podjetju, kar je omogočilo, da je bil njihov odpor tudi učinkovit.

Najpomembnejši uvid, do katerega so na podlagi svojih analiz prišle mlajše delavke, ki so sodelovale v raziskavi, je spodnesel ločnico med njimi in starejšimi delavkami, organiziranimi v sindikat. Ugotovile so namreč, da ta ločnica ni posledica razlik v starosti, moralni držbi ali osebnostnih nagnjenjih, ampak izhaja iz razlik v strukturnih položajih, v katere jih postavlja kapital:

Laura: Jaz vem za enih par, ki so v sindikatu, samo jaz jim ne zaupam.

[...]

Vprašanje: Se pravi, da so večinoma starejše notri?

Marinela: Dobesedno jih vidiš, da jih je strah [...] ...

Laura: Same sebe se bojijo!

Marinela: ... ko jih predelavka napizdi. Dela še več in vidiš, da ne bi upala se za sebe postaviti ali pa sploh kar koli reči, ker se dobesedno sama sebe boji. Potem se s katero koli drugo pogovarjaš: »Ja, kaj pa

češ, tako je.« In se mi zdi, da ji je vseeno.

Laura: Pomembno je, da imaš šiht. Tako je pri njih. Če izgubiš šiht ... One se zavedajo, kajne, ker so starejše in če izgubijo, bog ne daj, šiht. Nikjer [ga več ne bodo našle]! Ajde, za take mlade, kot smo me, mogoče bi se kaj dalo, za njih pa ne ...

Komentar: Če ne drugo, se preseliš, ja, potem.

Laura: Ja, one pa nimajo te možnosti.

[...]

Marinela: [Mislijo si]: »Saj imam še par let do penzije, pa bom že zdržala.«

Laura: Ja, pri večini je še to.

(Drugi kolektivni intervju, 2015, kurziva dodana)

Mlade delavke so torej dognale, da je navidezna generacijska ločnica pogojena z različnimi položaji v primeru izgube zaposlitve. Osta-rele dekvificirane in neizobražene delavke v »dolinski skupnosti«, kjer je bila skupina Samotrak najpomembnejši zaposlovalec, niso imele drugih možnosti zaposlitve, zato bi izguba zaposlitve zanje pomenila katastrofo – če so bile preveč oddaljene od upokojitve, zanje ni bilo rešitve. Mlajše delavke so bile boljše izobražene, nekaj jih imelo celo dokončano visokošolsko izobrazbo. Delo za minimalno plačo v ubijalskem tempu za trakom je pomenilo, da se jim je katastrofa že pripetila. Prav te delavke so ohranile upanje na spremembe, hkrati pa sta jim izobrazba in izkušnja drugačnega življenja izven »doline« bržkone zagotavljala ozadje za odpor. To je bilo pomembno spoznanje, saj je pomenilo, da so starejše delavke, kljub ravnanju, ki je poslabševalo položaj vseh (vzdrževanje visoke norme), njihove potencialne zaveznice, saj jih zatira ista sila, le da se ji starejše delavke težje upirajo.

Delavke so analizirale tudi položaj sodelavk, ki so bile zaposlene za določen čas in so prav tako kot starejše delavke presegale nor-

mo ter jo s tem dvigovale za celoten kolektiv. Ugotovile so, da te nestandardno zaposlene delavke, kljub temu, da s svojimi dejanji škodijo kolektivu, saj povečujejo intenziteto dela (dvigujejo normo), niso njihove nasprotnice. Njihova dejanja namreč prav tako izhajajo iz negotovega položaja zaradi začasne narave njihove zaposlitve:

[V]sak upa, da pa mogoče mu pa bodo podaljšali [...]. In v bistvu se na tak način znotraj delavstva samega že ustvarja neka konkurenca za nič, mislim, za isti denar. Ampak preko te politike manipulacije in zastraševanja z delavci dosegaš očitno boljše rezultate v produkciji [...]. Sploh če jih nekdo stimulira k temu s pihanjem na dušo: »Delaj čim bolj. Ti si priden, tebi bodo podaljšali.« In potem se norma dvigne. [Potem] naročila padejo, tiste revčke, ki so se raztegovali cel mesec, se pošlje domov, tisto jedro za nedoločen čas ima pa višjo normo. (Individualni intervju z delavcem v predelovalni industriji, 2015)

Podobno kot so mlajše delavke ugotovile, da grožnje ne delujejo na vse delavke enako silovito, ampak močnejše na starejše, manj izobražene in na nestandardno zaposlene delavke, so prišle tudi do spoznanja o drugem elementu tehnične sestave delovne sile, o birokratskih funkcijah. Uvidele so, da je skupina starejših delavk, ki je, poleg mladih prekarnih delavk, najbolj izpostavljena pritiskom kapitala ter se mu je pripravljena najbolj podrediti, vir za rekrutacijo mojstric. Delavke so razumele, da pri discipliniranju mojstric uprava grožnjo z brezposelnostjo kombinira s *konkurenco za položaje v podjetju*, s čimer zagotavlja njihovo poslušnost pri zastopanju interesov kapitala. Položaj mojstrice je zato nenehno pod vprašajem, vsak čas lahko bodisi zdrsne nazaj v produkcijo bodisi v brezposelnost:

Večinoma [...] so same kuharice preddelavke. [...] Nimajo, v bistvu, šole za tako stvar. So kuharice. Ali pa celo osnovne šole nimajo narejene.

...

Gabriela: Recimo, jaz se z eno, saj se zastopim, in, človek, se kaj pogovarjaš – ona ful drži kao z nami. Ko pa pride tisti [čas], ko bi pa že morala res potegniti z nami, se pa tudi ona ustraši. Tako, da na koncu ... Ja, ravno včeraj je bilo. Spet smo imele crash, je rekla: *»Meni se tudi gre za posel.«* Mislim, preveč jih je. Še malo, pa bo predelavcev več kot delavcev.

Manlio: Saj jih je res preveč.

Gabriela: Je, kajne?

Laura: Zdaj pa jih je res veliko.

Gabriela: In potem se med seboj, zaradi tega, ker se bojijo tudi oni za delovno mesto.

Vprašanje: Ali jo druge probajo potunkati ali kaj takega?

Gabriela: Zdaj, takole iz oči v oči že ne, kajne.

Vprašanje: Ne, pri upravi ali kaj takega?

Mafalda: Ja, tisto pa, tekmujejo med sabo.

Gabriela: Med seboj tekmujejo ...

Mafalda: Na normah, kajne.

Laura: Ker po navadi se gleda: *»Ja, ta je naredila takšno količino kosov – zakaj pri meni ena ne naredi takšne količine kosov?«*

(Prvi kolektivni intervju, 2015)

Delavke so spoznale, da je najboljša možnost za spremembo v njihovem položaju *»vključitev v obstoječi sindikat in njegov prevzem.«* Vzpostavitev alternativnih institucij, npr. sveta delavcev ali paralelnega sindikata, je bila slabša možnost, saj bi v svet delavcev uprava zlahka nastavila svoje predstavnike, ustanovitev drugega sindikata pa bi prinesla boj med obema sindikatoma, kar bi spet koristilo upravi. Skladno s tem so delavke sprejele odločitev za organizirano

akcijo z namenom prevzema sindikalne podružnice na prihajajočih rednih volitvah sindikalnih zaupnikov.

A kako prevzeti in preobraziti sindikat, da bi postal delavska organizacija, kako spremeniti njegovo politično usmeritev? Delavke so sklenile, da se bodo včlanile v sindikat in v njem poskušale zadržati sodelavke, ki so ga želele zapustiti. Pri tem so se odločile, da bodo postopale taktično in se izogibale konfliktom, s katerimi bi prehitro izzvale reakcije, v pogovorih pa so ostale sodelavke spodbujale k premisleku o tem, kaj bi sindikat lahko bil in da ga je treba spremeniti od znotraj. Odziv ob volitvah zaupnic je presegel vsa pričakovanja. Podpise za kandidaturo mlajših delavk in delavcev so prispevale tudi starejše delavke in celo t.i. »ljubice« mojštric, ki naj bi bile na strani uprave. Kot je povedala ena od mlajših delavk, ki je zbirala podpise:

[S]o še ženske, za katere nisem verjela, da bodo podpisale, kot Patrizia ali Romina, in tako naprej, so podpisale. In Oriana kot Oriana, čeprav zdaj tako dela, je šla, pa je dala Romini, pa je rekla: *»Ti ne rabiš brat, samo podpiši!«* Ona sprašuje: *»Pa kaj je to?«* *»Ja, to je za sindikat. Ti samo podpiši!«* In tako je bilo.

(Tretji kolektivni intervju, 2016)

S tem se je pokazalo, da je so bile ugotovitve mladih delavk, ki so pasivnost starejših tovarišic pripisale njihovem položaju, pravilna. Mlajše, sindikalno angažirane delavke so na volitvah sindikalnih zaupnic gladko zmagale.

| Razprava

Študija prinaša nekaj točk za razmislek. Prvič, če je naša teza o povratnih učinkih zahtev po specifični tehnični sestavi delovne sile, ki zadevajo predvsem študijska področja, pravilna, so ideološki boji za obstanek teorije v šolskem aparatu razmeroma neučinkoviti. Kolikor se maturanti za smer šolanja čedalje bolj odločajo na podlagi zaposlitvenih priložnosti, ki jih nudi diploma določenega izobraževalnega programa, je uspeh v bojih za teorijo na področju visokega šolstva močno otežen, saj se o njem – vsaj kar zadeva pedagoški proces – v veliki meri odloča drugje.

A vsaj dokler ta proces izničevanja dosežkov družbenih bojev dvajsetega stoletja, ki so omogočili množično šolanje, še traja, se njegovi učinki kažejo v povečanem neskladju med ideološko opremo, ki jo nudi šolski aparat, in tehnično sestavo, ki jo zahteva kapital. Na tej podlagi bi lahko nemara postavili hipotezo, da procesi, ki slabijo položaj delavskega razreda znotraj bojev v šolskem aparatu, vsaj začasno odpirajo priložnosti za krepitev bojev na ravni baze, kolikor se v tovarnah kopičijo svojemu mestu ideološko neprimerne opremljeni in posledično nezadovoljni izobraženi kadri. Če naša osnovna hipoteza ni popolnoma zgrešena, ti kadri nudijo potencial za politični boj na ravni baze.

Drugič, čeprav so delavke uspešno prevzele sindikat in je sodelovanje raziskovalne skupine odprlo prostor za nadaljnje sodelovanje, je treba priznati, da je politizacija le delno uspela. Delavke so pokazale zanimanje za politično udejstvovanje (poslale so delegacijo na večji politični dogodek v organizaciji socialistične iniciative), a je sodelovanje zamrlo, kar je bilo v veliki meri pogojeno z omejenim angažmajem, ki je izhajal iz kapacitet raziskovalne skupine, saj te niso omogočale kontinuiranega dela s prenovljenim sindikatom v podjetju. Poleg skupnega raziskovalnega dela, delavnic in tečajev

raziskovalna skupina tedaj sindikatu namreč ni mogla ponuditi veliko drugega. A sindikat, ki se je pravkar iztrgal primežu uprave, je moral pred delavstvom upravičiti spremembe z neposrednimi ekonomskimi pridobitvami, ki bi jih lahko utrdil, denimo, v kolektivni pogodbi na ravni podjetja. Zato se je njegovo vodstvo, namesto da bi se udeleževalo izobraževalnih dogodkov in srečanj z drugimi sindikati, s katerimi Cedra sodeluje, raje oziralo po pravnih utemeljitvah svojih zahtev upravi in iskalo strokovno pomoč pri pogajanjih za kolektivno pogodbo na ravni podjetja. Tega sindikat seveda ni mogel dobiti pri raziskovalni skupini, ampak le pri obstoječih sindikalnih strukturah na panožni ravni, ki sindikata v podjetju niso bile pripravljene prepustiti vplivu zunanje organizacije. Vodstvo sindikata v podjetju se je s prošnjami za podporo in nasvete tako čedalje pogosteje obračalo na obstoječe strukture panožnega sindikata, ki so svoj vpliv lahko uporabile za "normalizacijo" in depolitizacijo sindikata, vez z RO pa je slabela.

Vprašanja, ki se na tej točki postavljajo, zadevajo samo jedro Cedrine dejavnosti. Prvič, medtem ko RO čedalje bolj razvija kapacitete za mobilizacijo delavskih kolektivov v odločilnih trenutkih boja, kjer se nemalokrat odpirajo tudi možnosti politične agitacije, se zdi, da nima zmogljivosti za dolgoročno delo v "normalnih" okoliščinah vsakdanje kapitalistične eksploatacije, kakršno imajo obstoječe sindikalne strukture. Kakšna oblika bi omogočala kontinuirano delovanje z delavskimi kolektivi in njihovo kontinuirano politizacijo? Tudi če bi te zmogljivosti imela, ostaja drugo vprašanje: katere dejavnosti bi v tem okviru lahko izvajala - kako se upreti pritiskom v smeri delovanja v okviru ustaljenih obrazcev in okvirov, torej socialnega dialoga?

Tretjič, obravnavani primer lahko morda dodatno osvetli vprašanje boja v institucijah (ideoloških aparatih), kot je, na primer, parlament. Pogosto namreč parlamentarne, sindikalne ipd. boje vidimo kot orodje socialističnega gibanja ali strank za boj med množicami.

Toda v tem primeru je bila očitno dinamika ravno obratna - delavke so se najprej organizirale v sindikat mimo papirnatega sindikata, ki ga je obvladovala uprava in ob tej organizirani sili se je papirnati sindikat sesul v prah. Primer ne govori v prid odpovedovanju delovanja v institucijah buržoazne države, vendar kaže na pomen, ki ga ima organizirano gibanje na ravni baze za same boje znotraj institucij.

ŠTUDIJA

PRIMERA 2:

Organske intelektualke v
diskontnih prodajalnah?

Študija izhodiščno hipotezo (tj. hipotezo o možnostih za politično delo na točkah, kjer se pojavljajo motnje pri umeščanju delovne sile v tehnično sestavo, ki jo zahteva kapital) ilustrira na primeru diskontnih prodajaln v Sloveniji, torej v sektorju maloprodaje. Najprej bomo orisali tehnično sestavo v sektorju maloprodaje, nadaljevali bomo s prikazom motenj, do katerih prihaja pri dinamiki umeščanja delavk v tehnično sestavo delovne sile, ki jo zahteva kapital, in nato zarisali politične učinke, ki jih te težave proizvajajo.

Narodnogospodarska vloga sektorja maloprodaje v času okvira nove mednarodne delitve dela

Analize tehnične sestave delovne sile v sektorju maloprodaje ne moremo opraviti, če si ne zastavimo vprašanja o narodnogospodarski vlogi sektorja maloprodaje. To vlogo lahko razumemo le v okviru problematike konkurence celotnih družbenih kapitalov v kontekstu mednarodne delitve dela na eni in s tem povezanih vprašanj reprodukcije delovne sile na drugi strani.

Današnji vzorec mednarodne delitve dela je nastal v zadnjih desetletjih dvajsetega stoletja. V tradicionalni mednarodni delitvi dela, ki je prevladovala še po drugi svetovni vojni, so podrejene kapitalistične države v prvi vrsti igrale vlogo dobaviteljic surovin in kvečjemu trgov za produkcijo razvitih kapitalističnih gospodarstev, imperialističnih sil (ZDA, Evrope). Harry Magdoff (2003: 84-90) je, na primer, še v šestdesetih letih ugotavljal, da gre večina neposrednih investicij, ki imajo izvor v ZDA, cilj pa v Aziji, Afriki in Latinski Ameriki, v dejavnosti, ki so omogočale nadzor nad pridobivanjem in predelavo surovin, med-

tem ko so v Evropo vlagali predvsem na področju industrijske produkcije, pri čemer je bila glavna motivacija nadzor na trgov in nižji stroški produkcije. Visoka povojna gospodarska rast industrijske proizvodnje v deželah kapitalističnega zahoda je temeljila večinoma na *domači produkciji za domači trg* (Glyn in drugi., 1988: 9 in 50-51). V tem obdobju je bila delovna sila v industrijski proizvodnji sicer v veliki meri dekvificirana, a je kompleksna strojna proizvodnja zahtevala dolgotrajno (šolsko) pripravo, visoka intenzivnost dela pa krajši delovni dan (Iñigo-Carrera, 2002). Poleg tega je bila politična moč delavstva, zaposlenega v proizvodnji strojev – ki je zahtevala določene veščine – razmeroma visoka, s čimer se je krepil tudi položaj delavstva s podobnimi kvalifikacijami v drugih branžah. Zato je bila tudi reprodukcija dekvificirane delovne sile¹⁴ razmeroma univerzalna, tj. ni se veliko razlikovala od reprodukcije delovne sile, ki je zaradi razvoja strojne proizvodnje opravljala vse bolj kompleksno delo, npr. inženirsko, tehnično, znanstveno delo. Kompleksno delo je zahtevalo še daljše formalno izobraževanje, ki se je nato nadaljevalo na delovnem mestu (prav tam). Za takratno reprodukcijo so v veliki meri skrbele močne delavske organizacije (sindikati), ki so s solidaristično politiko v kolektivnih pogajanjih uveljavljale primerljive pogoje za različne vrste dela (Schulten, 2002) in socialna država s svojimi storitvami ter transferji. Preprosto povedano: razlike med življenjskim standardom različnih skupin delavcev so bile razmeroma majhne.

Z avtomatizacijo velike industrije, razvojem transporta (kontejnerji) in komunikacijske tehnologije v sedemdesetih letih dvajsetega stoletja pride do temeljitih sprememb, saj kapital industrijsko proizvodnjo, ki je bila prej večinoma v domeni razvitega kapitalističnega zahoda, razgrne po celem svetu. »Države v razvoju« tako postanejo prostor industrijske proizvodnje, kar sproži povratne učinke na

14 Z izrazom »dekvificirana delovna sila« merimo na delovno silo, ki ji je stroj odvzel vsebino dela, tako da deluje le še kot njegov privesek (Marx, 1961: 475-483).

delavski razred v državah kapitalističnega zahoda – zdaj namreč množice presežne, primarno kmečke populacije, zlasti v Aziji (in z razpadom socialističnih formacij tudi v Vzhodni Evropi) konkurirajo na svetovnem trgu delovne sile (Fröbel in drugi, 1978). Proizvodnja strojev s pomočjo strojev je omogočila izgon kvalificirane delovne sile iz produkcije strojev (Iñigo-Carrera, 2002), hkrati pa so tehnološke spremembe odprle prostor za selitev proizvodnje. Kapital lahko sedaj delovni proces v industrijski proizvodnji razbije in razprši po zemeljski obli, s čimer si zagotovi najbolj dobičkonosno kombinacijo med relativnimi stroški in produktivnimi lastnostmi delovne sile in s tem maksimira presežno vrednost, torej profite (Starosta, 2016: 89; Iñigo-Carrera, 2002).

Pri tem se vzpostavlja specifičen vzorec mednarodne delitve dela. Tiste dele industrijske produkcije, ki zahtevajo visoko usposobljeno delovno silo, je mogoče ločiti od ostalih delov produkcije in jih ohraniti v razvitih kapitalističnih deželah, kjer infrastruktura omogoča pogoje za tehnološki razvoj in za reprodukcijo drage, visoko usposobljene delovne sile, ki razvija tehnološke inovacije ali se specializira za birokratske (tj. menedžerske) funkcije. V drugih državah (ali regijah velikih držav, kot je npr. Kitajska, prim. Lüthje in drugi, 2013) se večinoma (čeprav ne v celoti) zgošča dequalificirana delovna sila, katere ročne spretnosti veljajo čedalje manj, zato mora obvladati drugačne veščine, denimo za upravljanje strojev. Drugje prevladuje delovna sila, ki zagotavlja le najpreprostejša dela industrijske proizvodnje in dela pod najtežjimi pogoji kapitalističnega izkoriščanja. Ob vsem tem določene države še vedno ostajajo pretežno dobaviteljice surovin – tradicionalna delitev vendarle ni v celoti izginila (gl. Iñigo-Carrera, 2014: 560-565; Starosta, 2016: 86-89). V tedanjih socialističnih deželah, ki so bile med drugim utemeljene na protiiimerializmu, zaradi političnih razlogov tega vzorca seveda akumulacije kapitala ni bilo mogoče uveljaviti, ampak je bilo to mogoče šele po uničenju socializma in obratu v kapitalizem (Iñigo-Carrera, 2002: 10).

Prehod od tradicionalne k novi mednarodni delitvi dela je povezan s spremembami v zahodnih kapitalističnih deželah, ki so vplivale tudi na Vzhodno Evropo, torej pri nas. Prišlo je do velikih sprememb na področju reprodukcije delovne sile. Če se namreč reprodukcija dequalificirane delovne sile v kapitalističnih gospodarstvih Zahoda – še bolj pa v socialističnih formacijah Vzhodne Evrope – dotlej ni veliko razlikovala od standardov reprodukcije visoko kvalificirane delovne sile, so se z možnostjo prenosa proizvodnje na področja s cenejšo delovno silo (Vzhodna Azija) pritiski na dequalificirano delovno silo v Evropi in ZDA močno povečali (Iñigo-Carrera, 2002: 8). Povečevanje rezervne armade brezposelnih je v osemdesetih in devetdesetih letih kapitalu omogočilo, da je razbil politično moč delavstva in v kapitalističnih deželah zahoda uveljavil *diferencirano reprodukcijo delovne sile* (prav tam: 10). Po uničenju socialističnih projektov se diferenciacija reprodukcije delovne sile uveljavlja tudi v tem prostoru. Ob tem je treba poudariti dvoje:

Prvič, kljub diferenciaciji reprodukcije v Evropi in ZDA velik del industrijske proizvodnje, ki zahteva dequalificirano in lahko nadomestljivo delovno silo, ni vzdržal pritiska svetovne konkurence in se zdaj opravlja v delih sveta, kjer je cena delovne sile veliko nižja. Vendar vse produkcije, v kateri prevladuje dequalificirana delovna sila, ni bilo mogoče preseliti. Velik del storitev, zlasti tistih, ki zadevajo infrastrukturni servis za kapital in reprodukcijo delovne sile, ostaja v Evropi. V Sloveniji so se ti procesi odrazili v skoraj popolnem izginotju tekstilne, oblačilne in usnjarske industrije, ki so še konec devetdesetih let v celoti imele okoli 40 000, leta 2017 pa le še okoli 8000 zaposlenih.¹⁵ Pritisk na trgu delovne sile, ki ga je kapital ustvaril s tem, da je delovno silo v teh dejavnostih – večinoma gre za ženske – nagnal na cesto, krepi težnje po diferenciaciji reprodukcije. Kolikor se je večina te dequalificirane delovne sile

15 Podatke povzemamo po Letopisih SURS in podatkih na spletni strani SI-STAT. Ker se je klasifikacija dejavnosti med letoma 1998 in 2017 spreminjala, so številke le približne.

sedaj zaposlila v dejavnostih »tradicionalnih« storitev (maloprodaja, gostinstvo, ipd.), se ta diferenciacija sedaj kaže v obliki razcepa v delovnih pogojih predelovalne industrije na eni in teh tradicionalnih storitev na drugi strani.

Drugič, v kapitalističnem produkcijskem načinu je razširjena reprodukcija produktivnega kapitala temeljni vir dohodkov prebivalstva in državnih prihodkov (Clarke, 2000: 80). Drugače povedano, tako prebivalstvo kot država sta odvisna od pripravljenosti kapitalistov na investicije – če investicij ni ali so premajhne, pride do krize, brezposelnosti in hitrega naraščanja zadolženosti države. Kapital pa je seveda pripravljen investirati tja, kjer so pogoji za akumulacijo ugodni, torej kolikor se lahko nadeja sorazmerno visokih profitov, za kar potrebuje dobro usposobljeno delovno silo po čim nižji ceni. Kolikor je ob zagotavljanju infrastrukturnih in drugih pogojev akumulacija kapitala v pogojih nove mednarodne delitve dela v veliki meri odvisna od sposobnosti posamezne dežele, da ponudi primerno usposobljeno delovno silo po konkurenčni ceni, postane sektor, ki proizvaja blago in storitve za reprodukcijo delovne sile *strateškega pomena*. Ali drugače, kot pokaže Marx (1961: 355-366), je ob dani dolžini delovnega dne in intenzivnosti dela mogoče presežno vrednost in s tem profite – ti pa so edini razlog, da kapital sploh karkoli producira – povečevati le s pomočjo *zniževanja vrednosti delovne sile*. To je spet mogoče le, kolikor se poveča produktivnost in s tem padejo cene v panogah, ki producirajo blago za reprodukcijo delovne sile (prav tam: 359).

Diferenciacija reprodukcije, torej zniževanje standardov reprodukcije (zadrževanje rasti plač, krčenje prostih dni ipd.) v sektorju, ki proizvaja blago in storitve za reprodukcijo delovne sile, seveda ne povečuje produktivnosti v tem sektorju, vendar pa omogoča zniževanje cen blaga in storitev tega sektorja, s čimer se zniža cena vse delovne sile, ki te storitve uporablja. Blagu, ki je namenjeno reprodukciji delovne sile – npr. hrana in pijača, oblačila, čistila, zdravila,

pohištvo, gospodinjski aparati itn. – liberalizacija uvoza načeloma zniža cene proti ravnem, ki ob zahtevani profitni stopnji ustrezajo produkciji ob najnižji vrednosti delovne sile (npr. ne glede na to, kje so proizvedena, mora biti cena oblačil primerljiva s ceno tistih, ki jih proizvaja bangladeška delovna sila). Toda večine storitev za reprodukcijo delovne sile (maloprodaja, gostinstvo, tudi predšolska vzgoja, izobraževanje, zdravstvo itn.) ni mogoče opravljati z drugih lokacij – prehrane v menzah za slovensko delovno silo, denimo, ni mogoče ponujati iz Indije. Skratka, ob danih realnih mezdah v sektorju industrijske proizvodnje je mogoče zniževati stroške delovne sile in s tem povečevati konkurenčnost v tem sektorju z napadom na standarde reprodukcije delavk in delavcev, ki so zaposleni v panogah reprodukcije delovne sile, kamor sodi tudi *maloprodaja*.

Prekarnemu sektorju storitev torej pripada čast, da gospodarstvu zagotavlja konkurenčnost. S pritiskom na vrednost delovne sile v tem sektorju se namreč v celotnem gospodarstvu – ob danih realnih mezdah (torej absolutnih količinah in kakovosti blaga in storitev) – odpira prostor za povečevanje relativne presežne vrednosti. Da bi prekarnemu sektorju storitev omogočila opravljati to pomembno infrastrukturno vlogo – torej zagotavljanje ugodnih pogojev za akumulacijo kapitala na ravni celotnega gospodarstva prek zniževanja cene delovne sile – država postopno umika varovala in regulacijo, ki reprodukcijo dequalificirane delovne sile vežejo na standarde, pod katerimi se reproducira tista delovna sila, ki zagotavlja kompleksnejše delo. Ti splošni ukrepi so, denimo, fleksibilizacija trga delovne sile ali uvajanje nestandardnih oblik zaposlovanja, kar najbolj zadene prav skupine delavstva, ki so zaradi odsotnosti specifičnih veščin z vidika kapitala hitro nadomestljive; liberalizacija poklicev, kot denimo odprava izobrazbenih pogojev v maloprodaji in gostinstvu, ali pa zaostrovanje pogojev za pridobitev denarne socialne pomoči. Podobno je učinkovala decentralizacija kolektivnih pogajanj iz nacionalne na panožno raven, do katere je prišlo z odpovedjo t. i. Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti pred

poldrugim desetletjem. Z drugimi besedami, z umikom regulacije država pobudo prepusti posameznim podjetjem (individualnim kapitalom), kot so med drugim tudi maloprodajne diskontne verige.

Elementi tehnične sestave delovne sile na ravni diskontnih verig

Individualnim kapitalom - npr. posameznim maloprodajnim verigam - je seveda malo mar za to poslanstvo, torej za zagotavljanje konkurenčnosti narodnega gospodarstva s ponudbo storitev za reprodukcijo delovne sile po nizkih cenah. Zanimajo jih le profiti, ti pa so odvisni, prvič, od razlike med ceno, po kateri na trgu prodajajo blago in stroški na enoto blaga ter, drugič, od celotnega obsega prodaje blaga. Kar zadeva drugo je ob razmeroma dobri pokritosti z mrežo trgovin ena ključnih spremenljivk boja za tržni delež *cena blaga*, ki mora biti čim nižja. Zato je za trgovske verige kot individualne kapitale, ki delujejo v delovno intenzivni nespecializirani maloprodaji, razlika med prodajno ceno blaga in celotnimi stroški ključna. To razliko maloprodajne verige dosegajo na dva načina - s pritiskom na dobavitelje in na lastno delovno silo. V nadaljevanju se bomo posvetili le drugemu od obeh načinov, saj je naša raziskava zajela le delo v diskontnih verigah in ne pri njihovih dobaviteljih, pa tudi zato, ker doseže problematika upravljanja z delovno silo z namenom, da bi iz nje *iztisnili kar največjo možno količino dela za dani denar*, v diskontnih verigah povsem novo raven.

Na kakšen način diskontne verige iztiskajo izjemne količine dela iz svojih delavk? Prvi element tehnične sestave delovne sile zadeva stanje delovne sile, ki jo maloprodajne verige iščejo na trgu. Tako

kot nasploh velja za »prekarni sektor storitev«, tudi diskontne malo-prodajne verige v Sloveniji najemajo delovno silo, od katere si lahko obetajo, da bo »voljna in poceni« (Artus, 2013: 414). Vendar to ne pomeni, da so plače nizke, ampak da bodo delavke – morda z nekaj dodatne denarne stimulacije – pripravili do tega, da se bodo gnale čez vsako mero. Izbirajo predvsem delavke, ki nimajo niti veliko drugih zaposlitvenih možnosti niti alternativnih virov za preživetje. So torej ljudje, ki lahko ponudijo le svojo golo delovno silo in nič drugega. Ali kot svoje sodelavke v diskontni verigi Šopko opiše ena od intervjuvank:

to so tudi punce, ki so zelo dolgo v Šopku in nimajo neke ne vem kakšne izobrazbe, v glavnem so vse trgovke ali pa tudi to ne, tako da držijo to službo (Intervju s prodajalko diskontne verige 6, 2018)

Vendar odsotnost alternativ ni nujno vezana na nizko izobrazbo – kar nekaj naših intervjuvank je doseglo višje ravni formalne izobrazbe. Toda podobno kot v prvi študiji tudi v primeru diskontov hitro zade-nemo ob vlogo, ki jo pri uveljavljanju tehnične sestave delovne sile igra trg delovne sile. Takole je mlada, univerzitetno izobražena delavka v diskontni trgovini opisala svoj pristanek na zaposlitev v diskontu:

Tako se ponižaš, ko iščeš tako dolgo službo, da več ne gre. Postane ti že vseeno. Tako to je. [...] Če ne bi rabila delat, ne bi tega delala, bi še čakala. Jaz sem zdaj pred tem Šopkom, sem bila zelo dolgo brezposelna. Imela sem cilje, interes, pa to potem ni šlo in takrat nisem šla v Šopko. Potem pa sem bila brezposelna že tri mesece in sem kar rekla, kje lahko delam, karkoli, da grem takoj delat. Takrat pa sem se spustila potem dol. No, potem se malo ustališ. Ker finance so žal ... Ko imaš otroka, rabiš imeti dohodek. (Intervju s prodajalko diskontne verige 3, 2018)

Trg delovne sile z zagotavljanjem določene stopnje brezposelnosti

tako že pred nastopom zaposlitve zagotovi dovolj »voljno« ali »razpoložljivo« delovno silo, ki je diskontom na voljo za oblikovanje, skladno z njihovimi potrebami.

Skladno z našo obravnavo narodnogospodarske vloge maloprodaje je delovna sila v diskontnih verigah dequalificirana, zato je razmeroma hitro zamenljiva, kar še dodatno krepi moč kapitala in slabi položaj delovne sile. Po besedah poslovodje iz ene od diskontnih verig lahko nova delavka že po dveh mesecih osvoji vsa potrebna znanja in postopke ter doseže enako stopnjo produktivnosti kot izkušene delavke (Intervju s poslovodjo diskontne verige 1, 2018). Tudi za zaposlitev podjetje ne zahteva nikakršnih posebnih veščin. Ko prodajalke povprašamo po veščinah, ki jih potrebujejo pri svojem delu, so odgovori zelo podobni - najpomembnejša veščina dejansko ni nikakršna veščina, ampak preprosto *hitrost*, to se pravi, pripravljenost in sposobnost za izjemno intenzivno delo:

Vprašanje: Ali je potrebna kakšna posebna izobrazba ali pa veščine za to, za delo?

Odgovor: Hitrost.

[...]

Vprašanje: Se pravi, da Šopko hoče imet določen tip, profil delavca?

Odgovor: Ja, hitrost! Hitrost, to je to.

[...]

Vprašanje: Kaj misliš, da še gledajo? Poleg hitrosti?

Odgovor: Hitrost. To je to!

(Intervju s prodajalko diskontne verige 1, 2017)

Vprašanje: Kaj bi rekla, da je ključno za delo v Šopku? Kakšne veščine je potrebno obvladati?

Odgovor: Da se hitro obrneš. Da vse, kar delaš, delaš bolj hitro ...

(Intervju s prodajalko diskontne verige 4, 2018)

Vprašanje: Bi rekla, da je za opravljanje dela potrebna kakšna posebna izobrazba ali veččine?

Odgovor: Ne, razen tega, da se moraš znati obrniti, moraš biti hiter.

(Intervju s prodajalko diskontne verige 6, 2018)

V zvezi z odsotnostjo posebnih veščin oziroma znanj je treba imeti v mislih dvoje. Prvič, poudarjanje hitrosti kot najpomembnejše »veščine« nakazuje na visoko intenzivnost dela – in poslovni model diskontnih verig dejansko temelji na velikem obsegu prometa ob izjemno nizki ravni zaposlenosti. Podjetje Aldi, ki pod drugim imenom posluje tudi v Sloveniji, je znano po svojem modelu »vitkega zaposlovanja«, kar mu omogoča, da izdatke za zaposlene (mezde, prispevke in davke na delovno silo) stisne na tri odstotke celotne vrednosti prodaje, medtem ko je pri tradicionalnih supermarketih ta delež približno devet odstoten (Rudolph & Niklas Meise, 2012: 144). Število zaposlenih na posamezno poslovalnico je preračunano na obseg prometa, ki ga realizirajo v poslovalnici. Ker pa je število zaposlenih na obseg prometa zelo nizko (tj. ciljna storilnost posameznika je izredno visoka), je *zaposlenih vselej premalo*, tako da sistem nenehno deluje na robu zmogljivosti delavk.

Z visokimi delovnimi obremenitvami je tesno povezan tudi naslednji element tehnične sestave delovne sile, delne zaposlitve. V normalnih razmerah imajo namreč vse prodajalke zaposlitev za krajši delovni čas, večinoma med 24 in 33 urami na teden. Delavkam pogosto že na razgovoru za zaposlitev povedo, da podjetje ponuja delo le za krajši delovni čas, saj je tempo dela prenaporen in ga sicer ni mogoče zdržati. Delne zaposlitve so osrednji element poslovnega modela, ki temelji na »vitkem zaposlovanju«, saj izredno visoke intenzivnosti dela, ki je potrebna, da bi dano število zaposlenih lahko opravilo enormne količine dela, ni mogoče vzdržati osem ur dnevno po pet dni na teden. Po določenem času produktivnost delavk upade (gl. Bembič et al., 2016: 43) in podjetju se bolj izplača, če jih

na njihovem mestu nadomestijo druge zaposlene. Krajše zaposlitve seveda pomenijo prenos tveganj, ki so jim delavke izpostavljene, v prihodnost, saj pokojninska doba teče le sorazmerno njihovi zaposlitvi (npr. tistim, ki so zaposlene le za 30 ur tedensko, se v enem letu šteje le 9 mesecev pokojninske dobe).

Drugič, kolikor ne potrebujejo nobenih posebnih veščin ali znanj za delo na posameznem delovnem mestu, delavke niso le hitro zamenljive, ampak jim to tudi omogoča, da prosto prehajajo med delovnimi mesti. Ker vse delavke opravljajo delo na vseh delovnih mestih v prodajalni (pečejo kruh, postavljajo blago na police, pregledujejo in polnijo hladilnike, pregledujejo sadje in zelenjavo, čistijo prodajalno itn.), je delovni kolektiv lahko povsem avtonomen pri razdelitvi nalog:

V bistvu nekako poslovodja ali namestniki grejo na sadje in zelenjavo. Me, ostale prodajalke pa se med seboj zmenimo, katera bo imela hladilnik, katera pekarno. Ne vem, kakor se kateri da.

[...]

Vprašanje: In vsak obvlada vsa delovna mesta pri vas?

Odgovor: Ja, vsak dela vse ...

(Intervju s prodajalko diskontne verige 6, 2018)

Sposobnost vseh delavk, da opravljajo vsa dela v trgovini, je podlaga za avtonomijo delavskega kolektiva kar zadeva medsebojno razporejanje *danega obsega dela*. Podjetje število delavk v poslovalnici določi glede na promet, ne določa pa, kdo bo delal na posameznih oddelkih, zato so te delavke kot kolektiv odgovorne za to, da bo vse delo opravljeno. Kolektivna odgovornost, ki izhaja iz visoke stopnje *funkcionalne fleksibilnosti* (vse delavke lahko opravljajo vse delovne naloge), na eni strani omogoča nadaljnjo intenzifikacijo dela, saj za nobeno od delavk ni počitka, dokler vso delo v poslovalnici ni opravljeno, kar se – ob podzaposlenosti, ki je vgrajena v poslovni model diskontov – ne zgodi nikoli; na drugi strani pa zaradi nje de-

lavke ponotranjijo zahtevo kapitala po visoki delovni intenzivnosti:¹⁶

Pač, v glavi imaš, da moraš to čimprej opraviti, zato ker peč v pekarni zvoní in moraš kruh ven dat. Se mi zdi, da imamo to vsi v podzavesti – hitro, hitro –, ker veš, da te čaka še gora drugega. (Intervju s prodajalko diskontne verige 4, 2018)

16 Delovni proces, v katerem funkcionalno povsem fleksibilen kolektiv z intenzivnim delom zapolnjuje vse pore časa, je ena od intervjuvanih delavk nazorno povzela z besedami:

Že jutraj je določeno, katera bo blagajna ena in kdo bo blagajna dve. Ta tretji je vedno blagajna tri. [...] Ponavadi je blagajna ena tisti, ki ima pekarno čez. Zato, da on s pekarno ob osmih zaključí in ob osmih gre na blagajno in potem ima še tiste rožice za porihtat, ker dobimo tudi rože. To tudi naj bi on naredil, ker je zraven blagajne. Blagajna dve pomaga blagajni ena. Se pravi, ko se na blagajni ena nabere gužva, odpira blagajne. Takrat kličejo, blagajna dve se odpira in vskoči tadrugi. Blagajna dve je ponavadi ta, ki ima hladilnik čez, se pravi, če hladilnika ni sfilal do osmih, kar težko, da ga, ker ga težko, robe je preveč. Potem on še naprej dofilava hladilnik. In potem, ko zaključí, se pa fila redna roba, ta pa tudi pride vsak dan. [...]

Vprašanje: Potem tista s kruha skače še na [blagajno]?

Odgovor: Ja, blagajno ena ima tista, ki je zaključila s pekarno, blagajna ena ima samo blagajno, pospravlja vozičke. Blagajna skoz laufa, to ni 5 minut, da ne bi vedel, da ni nobenega. Vedno je kdo. Ko imaš tistih 10, 15 sekund, samo toliko, da vozičke pospraviš, in že te kdo spet čaka. Potem je blagajna dve pomoč blagajni ena.

Vprašanje: Ampak ta, ki je na enki. Ta je prišla s kruha? In ko je treba dopeči kruh?

Odgovor: No, to pa potem prevzame blagajna dve.

Vprašanje: Kruh?

Odgovor: Ja. Blagajna dve prevzame pomoč blagajni ena, kruh in vse ostalo, kar se dela, kar se fila roba.

Vprašanje: To se nadaljuje potem do večera?

Odgovor: Ja.

(Intervju s prodajalko diskontne verige 6, 2018)

Povezava med opisanimi elementi tehnične sestave delovne sile proizvaja izjemno močne ideološke učinke. Prvič, ob skoraj popolni odsotnosti delavske organizacije na ravni baze se organizacija kolektiva v celoti odvija pod enostransko komando kapitala. Natančneje, medtem ko je delavski kolektiv v poslovalnici prilagodljiv do skrajnosti, da bi se lahko v hipu odzval na vsako zahtevo delovnega procesa, je oblast kapitala popolnoma toga in brezprizivna. V tej konstelaciji moči postane oblast kapitala docela nevprašljiva in prevzame status »naravnega dejstva«, o čemer nemara najbolje pričajo pogledi delavk na odnos med intenzivnostjo dela in višino plače:

Vprašanje: Pa si znaš predstavljat, kako bi bilo, če bi bili vsi zaposleni za polni delovni čas? Bi to kaj vplivalo na delovni proces?

Odgovor: Ja, manj bi nas potemtakem delalo. Manj ljudi, pa še bolj zgarani ljudje. Ne, saj dejansko ne vem, kako bi človek tukaj zmogel, če bi bili vsi zaposleni za polni delovni čas. Ker je dejansko toliko fizičnega dela in rabiš ... Mislim, telo rabi počitek... Jaz po moje ne bi zmogla. Da bi morala čisto vsaki dan delat od ponedeljka do petka 8 ur. Ne bi. Jaz ne bi. [...]

Vprašanje: Ja, kaj pa, če bi vas bilo več zaposlenih?

Odgovor: To pa je potem politika podjetja. Več zaposlenih, manjša plača. To bi se pa potem spet verjetno nekdo neka zburil...

(Intervju s prodajalko diskontne verige 4, 2018)

Vprašanje: Če bi bil 40 urni delavnik, bi šlo skozi brez nadur?

Odgovor: Ja, samo potem bi bilo to res na izi in plača bi se sigurno znižala. Potem bi imeli minimalno plačo. V Šopku se res pretegneš. Ne da ne moreš govorit, ampak se moraš pa navadit. Nobenemu ni bilo lahko na začetku. (Intervju s prodajalko diskontne verige 3, 2018)

Pri tem je pomembno dvoje. Prvič, intervjuvanki sploh ne pomislita, da bi do polne zaposlitve lahko prišlo ob *nespremenjenem številu zaposlenih in nespremenjenih urnih postavkah*, to se pravi, da bi od kapitala lahko izsilile koncesijo v obliki zmanjšanja intenzivnosti dela. Drugič, iz navedka intervjuvanke št. 4 je dobro razvidno, kako enostranska vladavina kapitala ob odsotnosti sindikalne organizacije delavskega kolektiva zamakne *konflikt med delom in kapitalom*. Edini spor, na katerega delavka pomisli, je spor med sodelavkami: »To bi se pa potem spet verjetno nekdo zbnul.« Nič čudnega, da se v tem okolju udeležencem dogajanja vsi konflikti kažejo kot individualni, medosebni konflikti:

Tri področne sem imela. En je imel strog pristop, se drl, ena je imela: »Ja, saj bo, v izi«, res tisto, ena pa lepo striktno, tako kot treba. Odvisno je od človeka, pa tudi od kolektiva. *Problem ni delo, problem so ljudje*. [...] Ti moraš vedeti, da ni pomembno delo in šopko, pomembni so ljudje in duša.

(Intervju s prodajalko diskontne verige 3, 2018)

Ob totalni vladavini kapitala sta tako obseg dela, ki ga je treba opraviti, kakor tudi število zaposlenih, ki je togo določeno z razmerjem med prometom in zaposlenostjo (*ciljna storilnost*), nevprašljiva, delo pa je organizirano ekipno. Zato se vsaka od delavk zaveda, da bo v primeru, če katera od sodelavk svojega dela ne bo opravila, morala sama prevzeti še dodatno delovno breme. Vsaka delavka zato nadzira vse ostale, če delajo z enako visoko stopnjo intenzivnosti kot ona sama, saj se želi individualno zavarovati pred dodatnimi delovnimi obremenitvami. Toda na ta način *delavke ena drugo nadzorujejo in vsiljujejo visoko intenzivnost dela* - kolektiv tako postane *orodje kapitala*. Tako se, denimo, ob novih zaposlitvah poslovodja vselej posvetuje s sodelavkami, preden področni vodji predlaga podaljšanje oziroma sklenitev pogodbe za nedoločen čas. Drugače povedano, delavke same skrbijo, da pogodbo dobijo le tisti, ki so pripravljeni sprejeti disciplino, ki jo delavkam vsiljuje kapital:

Zdaj imamo eno, ki komaj čakamo, da ji poteče pogodba in da ji ne podaljšamo. Vsi se strinjamo.

Vprašanje: To se sami odločate v poslovalnici?

Odgovor: Poslovodja se po navadi odloči, samo vpraša za mnenja delavce: "Kako se ti zdi ta nova? Je v redu ali ni v redu?" Tudi da potem sama poda področni vodji, ali se jo odpusti ali ne. Moraš imeti pa argumente, no. Ne more kar poslovodkinja reči: "Odpustiti!" brez argumentov.

Vprašanje: In kaj gledate po navadi, ko dajete te nasvete ali pa, ko se odloča, kdor se [pač] odloča?

Odgovor: Da je priden.

[...]

Vprašanje: Se pravi, če kdo hitro dela, če nabija, če ima visoko normo ...

Odgovor: ... ja, ostane ...

Vprašanje: ... je vaš, če ne ...

Odgovor: Ja. Jaz ne bom delala namesto njega. Sori. (Intervju s prodajalko diskontne verige 1, 2018)

Pomemben element tehnične sestave delovne sile v diskontnih poslovalnicah igra tudi hierarhično razmeščanje, kjer se delavke delijo, denimo, na poslovodje, namestnice oziroma pomočnice poslovodij in navadne prodajalke. Najpomembnejšo vlogo pri discipliniranju sodelavk igrajo poslovodje. Te so ključni člen, na katerem temelji vzdrževanje discipline in visokih delovnih obremenitev. Zdi se, da uprava tudi poslovodje izbira na prav poseben način: ker ima večina poslovodij le srednješolsko izobrazbo, se zaveda, da take plače, kot jo dobijo tukaj, ne bodo dobile nikjer drugje:

Jaz je ne bom dobila, jaz nikjer ne bom dobila take plače. Nimam nobene možnosti. [...] Dejansko ti ljudje so potem pripravljene vse tako delat, samo zaradi plače. [...] Te tako spravijo, marsikdo reče, žal mi je,

da sem šel v *Postrežek* delat, da sem se sploh navadil te plače. Marsikdo to reče. Zdaj sem se pa navadil te plače, kaj bom zdaj?

(Intervju s poslovodjo v diskontni verigi 1, 2018)

Položaj poslovodje opredeljujeta dve okoliščini. Prvič, poslovodja se mora nenehno dokazovati s svojimi uspehi, torej, z visoko storilnostjo (prometom na zaposlenega) in drugimi elementi ocenjevanja. Podobno kot velja znotraj poslovalnice, tudi v primeru poslovodij pritisk ne prihaja samo z vrha. Še močnejši je nemara pritisk discipline, ki jo z nenehno gonjo po višji storilnosti na poslovalnico drug drugemu vsiljujejo poslovodje različnih poslovalnic - podjetje namreč s sistemom točkovanja in primerjave nenehno spodbuja odnose konkurence med različnimi poslovalnicami in posledično med poslovodjami. To se nato v obliki pritiskov prenaša na prodajalke:

skoz so nadzori, skoz so pritiski, skoz so revizije, skoz so obiski šefov, vsak mesec nas ocenjujejo, po poslovalnicah, poslovalnicah meseca...

Vprašanje: In te primerjajo z drugimi?

Odgovor: Seveda. In ti vsak mesec izveš, na katerem redu si. Tukaj notri se ful stvari točkuje, toliko je ocenjevanja in to je, tisti, ki so zagrizeni, ki ne obstaja nič izven *Postrežka* in veliko je takih in ker je veliko takih, je storilnost seveda problem. Ker se vsi ženejo kdo bo boljši, kdo bo boljši, kdo bo boljši, kdo bo boljši.

(Intervju s poslovodjo v diskontni verigi 1, 2018)

Poslovodja oziroma kolektiv namreč nima nobenih pristojnosti za uvajanje »podjetniških« sprememb. Kot ugotavljajo raziskovalci (gl. npr. Grugulis in drugi, 2011; Felstead in drugi, 2011) tudi za druge sodobne maloprodajne trgovske verige, je vsaka potankost v poslovalnici, od naročil blaga do postavitve blaga na police, podrobno načrtovana iz centralne pisarne. Kar ostaja v pristojnosti poslovodij je upravljanje z delovnimi obremenitvami in motivacija sodelavk z na-

menom doseganja kar največje storilnosti, to se pravi, *intenzivnosti dela*. Drugače povedano, menedžerska funkcija poslovodje se v največji meri zvede na gnanje samih sebe – tudi poslovodje so namreč del neposrednega procesa produkcije – prek vseh meja.

Dodaten element discipline, zlasti za poslovodje, je razkorak med navodili oziroma pravili, po katerih naj bi trgovina delovala, in razmerjem med obsegom dela ter številom zaposlenih. To število je namreč – da bi ohranili profite – tako nizko, da je delovne naloge mogoče opraviti le, če prihaja do nenehnih kršitev pravil, vključno s tistimi, ki jih postavlja podjetje. Tako podjetje, na primer, delavce izobražuje o pravilih varnosti in zdravja pri delu in jim zapoveduje delo na način, ki ne obremenjuje hrbtenice, hkrati pa jim nalaga obseg dela, ki ga ni mogoče opraviti, ne da bi kršili pravila o varnosti in zdravju pri delu. Ta bi bilo namreč mogoče upoštevati le ob povečanju obsega zaposlenosti, sicer pa ne. To hkrati pomeni, da morajo kolektiv in poslovodje v normalnih pogojih bodisi kršiti formalna pravila podjetja bodisi ne morejo opraviti delovnih nalog, ki so jim naložene. Poslovodje so zato nenehno izpostavljene na milost in nemilost regionalnim vodjem, saj so tako rekoč nenehno v prekršku – veliko poslovodij ima vsaj en opomin pred odpovedjo delovnega razmerja.

Sindikati in druge oblike delavskega predstavništva v diskontnih verigah niso zaželeni (Artus, 2013: 419-420). V Nemčiji je bila po poročanju raziskovalcev ena od verig pripravljena celo zapreti sicer dobičkonosno poslovalnico, da bi zatrla delavsko predstavništvo v njej (Geppert in drugi, 2014: 11). Razloga za to sovražnost do delavskega organiziranja ni težko uganiti. Način izkoriščanja v maloprodajnih diskontnih verigah zahteva popolnoma razpoložljivo, fleksibilno in torej politično podrejeno delovno silo, sindikat pa bi delavke lahko povezal in s tem ogrozil enostransko vladavino kapitala v prodajalnah. Poslovni model diskonta bi delavsko organizacijo, ki ni pod neposrednim nadzorom kapitala, težko prenesel in se ji zato krčevito upira.

| Zlom tehnične sestave?

Opisani režim dela in s tem tehnična sestava delovne sile, na katero se ta režim opira, je – vsaj kar zadeva delavke – dolgoročno nevzdržen. Glavno protislovje, ki v tem režimu spodnaša tehnično sestavo delovne sile in s tem pristanek delavk, je dvojno. Prvič, zahtevana intenzivnost dela je nevzdržna: za prodajalke velja, da so lahko del kolektiva le kolikor so pripravljene delati na ravni 100 % (ali bolje, 120 %) zmogljivosti, kar pa je fizično mogoče vzdržati le omejeno časovno obdobje. Anketa, ki jo je leta 2019 med zaposlenimi v eni od diskontnih verig v Sloveniji opravil RO CEDRA v sodelovanju z ožjim kolektivom delavk,¹⁷ je pokazala, da kar 64 odstotkov anketiranih delavk trpi za zdravstvenimi težavami. Skoraj vse anketirane delavke, ki imajo zdravstvene težave, so menile, da so njihove težave povezane z delom v trgovini. Kar 45 odstotkov vseh delavk poroča, da trpi za poškodbami hrbtenice – poškodbe, ki so očitno povezane z dvigovanjem bremen. Poškodbe so seveda le zrcalna plat omenjenega protislovja med pravili podjetja, vključno s pravili o zdravju in varnosti pri delu, in obsegom dela, ki ga je treba opraviti.

Poklicne poškodbe in bolezni, za katerimi trpijo delavke, precej očitno nakazujejo, da delo v diskontnih prodajalnah skrajšuje čas, ki so ga sposobne oddelati v diskontih, preden obnemorejo.

Drugo stran protislovja predstavlja krajša pokojninska doba, ki se veže na zaposlitve za krajši delovni čas prodajalk. Krajša pokojninska doba zaradi delnih zaposlitev namreč odmika trenutek, ko se bodo delavke lahko upokojile, čedalje bolj v nedoločno prihodnost. Drugače povedano, medtem ko jim izjemne delovne obremenitve

17 Anketiranke so bile pridobljene po metodi snežne kepe, tj. prek že vzpostavljenih stikov z delavkami podjetja, ki so nato prek socialnega omrežja FB posredovale povezavo do ankete svojim sodelavkam in znankam v podjetju, te pa naprej svojim stikom v podjetju itn. Anketo je izpolnilo 49 delavk.

skrajšujejo čas, v katerem so uporabne za podjetje, se zaradi delnih zaposlitev podaljšuje obdobje, v katerem bodo delavke morale delati. Škarje se razpirajo - delavkam diskontnih prodajaln se z vsakim dnevom dela čas upokojitve pravzaprav *oddaljuje*.

Obe strani protislovja, v katerem se nahajajo delavke diskontnih trgovin, se slej ko prej prekrijeta: delavke obnemorejo, trenutek upokojitve pa je še daleč - realno gledano je upokojitev nemara še dlje, kot je bila ob nastopu zaposlitve. Diskontne verige tedaj potegnejo edino - z vidika specifičnega poslovnega modela - smiselno potezo: delavk, ki so zaradi dela v prodajalni izgubile zdravje, se hočejo znebiti. Vendar pa zdravniški pregled v veliko primerih pokaže, da so delavke sicer še sposobne opravljati delo, a le ob določenih omejitvah. To pogosto ugotovi tudi invalidska komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki navadno poda mnenje, da ima delavka skladno z zakonom pravico do premestitve na drugo delovno mesto. Jasno pa je, da ob visoki intenzivnosti primerne delovnega mesta v diskontnih prodajalnah ni. Ali drugače, ustrezno delovno mesto, na katerem bi lahko delavke opravljale delo ob določenih omejitvah, seveda obstaja, vendar ne ob izjemnih delovnih naporih, ki jih diskontne trgovine zahtevajo od delavk in zaradi katerih so poškodbe sploh nastale.

Drugače povedano, ko delavka izgubi zdravje - in to zaradi obremenitev ni nikakršna redkost - je ob določenih omejitvah sicer še vedno delovno sposobna, vendar zanjo v tehnični sestavi individualnega kapitala (tj. konkretne diskontne verige) ni več prostora. Skladno z našo hipotezo se s težavami pri umeščanju delavk v tehnično sestavo, ki jo zahteva kapital, odpre potencial za politično delo. Na tej točki pride do določenega zloma ideološkega okvira, ki ga podpira tehnična sestava delovne sile. Ne le, da so delavke *sprejele mesto* (v tehnični sestavi delovne sile), *ki jim ga je odredil kapital* in na tej podlagi »*vlagale*« v svoj odnos s podjetjem, ugotovile so, da jih podjetje zavrača (tj. da ne morejo več zasedati danega mesta v tehnični sestavi delovne

sile) prav zato, ker so se držale tihega dogovora in dajale vse od sebe. Prve delavke, s katerimi je RO CEDRA leta 2018 stopil v stik v maloprodaji in so do konca leta 2019 predstavljale jedro poskusov za vzpostavitev delavske organizacije v diskontih, so bile večinoma prav delavke s pravico do premestitve na drugo delovno mesto ali do drugih omejitev pri delu. Prvič, tako kot pri mladih preizobraženih delavkah iz prejšnje študije je tudi pri diskontnih delavkah nezadovoljstvo ob težavah pri umeščanju v tehnično sestavo potencialno zelo veliko. Za preizobražene delavke, ki so delale za trakom, je nezadovoljstvo izhajalo iz trenja med tehnično sestavo delovne sile, ki so jo delavke sprejele (šolska ideologija) in sestavo, ki jo je kapital uveljavil v tovarni (nekvificirana delovna sila za trakom). Za delavke v diskontnih trgovinah je neskladje dinamično: tehnična sestava, ki so jo delavke sprejele, na srednji rok proizvaja učinke, zaradi katerih delavke postajajo neustrezne z vidika (taiste) tehnične sestave, ki jo zahteva kapital. Ali, drugače povedano, tehnična sestava, ki so jo delavke sprejele, za njih ne velja več oziroma velja, a zanje v njej ni več prostora. Materialna podlaga, v okviru katere so delavke lahko sprejele kapitalistično izkoriščanje in na njem utemeljile svoje načrte, je razpadla.

Razpad materialne podlage, ki je delavkam omogočala sprejemanje podrejanja, je te delavke postavil v središče poskusov delavske organizacije. Ker je namreč ta podlaga razpadla, so zavrnilo korporativno ideologijo; ker jih zaradi omejitev ni več na delovnem mestu, podjetje nima več nadzora nad njihovimi življenji in so zato relativno neodvisne. Hkrati pa poznajo teren ter vzdušje, ki vlada v delovnem procesu. Druge delavke jim zaradi njihovih izkušenj zaupajo in prav zato so primerne, da jih nagovarjajo za pridružitve delavski organizaciji. Toda način organiziranja prek delavk na "začasni" odsotnosti zaradi priznanih omejitev je kmalu zadel ob svoje meje. Te delavke namreč niso bile dnevno prisotne v prodajalnah, da bi kontinuirano nagovarjale sodelavke. Poleg tega sindikat ni bil organiziran, kar pomeni, da so bile delavke individualno in večino-

ma tudi anonimno včlanjene pri panožnem sindikatu, ker so se bale, da bi bile zaradi članstva izpostavljene povračilnim ukrepom uprave. Tam, kjer je obstajal, je bil sindikat torej le individualna, zasebna stvar delavk, nekakšna zavarovalna polica za individualno pravno pomoč v primeru težav z upravo.

Že konec leta 2018 se je odprla nova priložnost, saj je poslovodja prodajalne s skupino sodelavk v enem od diskontov ustanovila sindikat, pri katerem so bile vse članice organizirane in razkrite upravi. Poslovodja je sindikat ustanovila po premestitvi v oddaljeno poslovalnico - skupaj s kolektivom, ki si ni želel menjave poslovodje in je upal, da bo tako lahko vplival na upravo, da spremeni odločitev o premestitvi poslovodje. Vendar se to ni zgodilo. Namesto tega je uprava počasi začela dušiti sindikat oziroma predsednico s tem, da ji je začela izdajati opomine pred odpovedjo delovnega razmerja. Kakšno leto je sindikat tako ostajal omejen na dve poslovalnici (prejšnjo in novo poslovalnico, kjer je predsednica delala kot poslovodja). Ko je postalo jasno, da je odpoved zaposlitve le še vprašanje časa, se je začelo krepiti sodelovanje s Cedro.

Cedra je v tem in drugih diskontih dotlej opravila že dovolj intervjujev, kar je omogočilo, da je bila v razmeroma kratkem času opravljena analiza odnosov v podjetju, ki se ni opirala na problematiko kršenja individualnih pravic, ampak je zagrabila problematiko kapitalistične eksploatacije, discipliniranja delavk in poslovodij ter učinkov delovnega režima v diskontih na zdravje delavk oziroma pogoje njihove materialne reprodukcije. Že v januarju 2020 so se začele prve dejavnosti, sestanki s kolektivom sindikata in vzpostavljanje komunikacijskih kanalov. Sindikat je ob pomoči Cedre med delavke razširil anketo o delovnih pogojih s poudarkom na zdravju na delovnem mestu in odnosu do sindikata. Namen ankete je bil dvojen: prvič, delavkam je implicitno pokazala, da sindikat napada način izkoriščanja v diskontu prek problematizacije njegovih učinkov; drugič, z anketo je sindikat želel pridobiti zanesljivejše informacije o učinkih

specifičnega tipa izkoriščanja na zdravje delavk. Odziv uprave na anketo je bil hipen in je neposredno pokazal, kako zelo se zaveda nevarnosti organiziranega delavskega nastopa: še isti dan je bila izdana okrožnica, ki je delavke svarila, da anketo rešujejo »na lastno odgovornost« in napovedala preiskavo. Rezultati se niso bistveno razlikovali od ankete, ki jo je Cedra opravila v drugi diskontni verigi leta 2019, vendar so zaradi odziva uprave in možnosti, da je ta vanjo posegala, razmeroma nezanesljivi. Če štejemo le tiste ankete, ki so bile izpolnjene pred intervencijo uprave (N=52), je skoraj polovica (42 %) delavk poročala, da se sooča z zdravstvenimi težavami. Od tega je kar 34 % odstotkov vseh vprašanih poročalo o zdravstvenih težavah s hrbtom, kar je znatno nad primerljivo populacijo (28 % za ženske med 25. in 45. letom). Skoraj vse so zdravstvene težave povezale z delom v trgovini (dvigovanje težkih bremen). Delež tistih, ki so menile, da je uprava sovražno nastrojena do sindikata in se ga hoče znebiti, je bil s 43 odstotki skoraj petkrat tolikšen kot delež tistih, ki so menile, da uprava sindikat sprejema. Na podlagi analiz intervjujev z delavkami in anket v diskontih se je začela priprava medijske strategije. V njej je sindikat zgostil kritiko specifičnega načina izkoriščanja, načinov discipliniranja delavstva in zatiranja sindikalnega organiziranja v diskontih ter opozoril na posledice za zdravje delavk.

Preboj na terenu je prinesel nov, sistematičen način dela z delavkami na terenu. V okviru Cedre so bile izbrane organizatorice in organizatorji, ki so v rednem stiku z delavkami iz poslovalnic, kar omogoča spremljanje razvoja na terenu in širjenje sindikata. Vzpostavljeni so bili komunikacijski kanali, prek katerih so članice sindikata v dnevnem stiku s Cedro. Vzpostavljen je bil odbor delavk, sestavljen iz najaktivnejših članic sindikata, in predstavlja njegovo operativno jedro, ki se praviloma sestaja vsakih štirinajst dni. Nova metoda dela je dala močan pospešek organizaciji na terenu. Sindikat se je začel hitro širiti po poslovalnicah, kjer so bile prisotne članice delavskega odbora, mreža pa se je krepila tudi s članicami iz še neorganiziranih poslovalnic.

Uprava se je hitro odzvala. Kmalu po uvedbi je prišlo do pričakovane odpovedi predsednici sindikata. Ker je bila poteza vodstva pričakovana in medijska strategija pripravljena vnaprej, je sindikat razmeroma uspešno lansiral svojo interpretacijo konflikta v javnost. Ta je bila toliko bolj prepričljiva, ker je kljub močnim pritiskom kar nekaj delavk pogumno stopilo predsednici v bran in nastopilo v medijih. Uprava je prek poslovodij že nekaj časa izvajala tudi mehak pritisk na nove članice sindikata. Pogosto so jih vabile na pogovore, kjer so jih zaslíševale o razlogih za včlanjevanje, jih morda prepričevale o neučinkovitosti sindikata ali celo namigovala, da bi bilo bolje, če bi se izčlanile. In vendar je – navkljub vsem pritiskom, grožnjam in celo odpovedi predsednici, s katero je uprava delavkam poslala jasen svarilni zgled – organizacija sindikata vzdržala. Še več, organizacija se tudi po odpovedi predsednici širi, saj k sindikatu pristopajo nove članice. V zvezi s tem se zastavlja vprašanje: zakaj kljub pritiskom uprave kolektiv ni razpadel?

Del odgovora zagotovo predstavljata nova metoda dela in vzpostavitev komunikacijskih kanalov, ki omogoča redne stike z najaktivnejšimi članicami in prek tega z ostalimi članicami na terenu. Toda nove metode dela ne delujejo v vseh primerih enako učinkovito. *Naša hipoteza je, da deluje najbolje pri tistih delavkah, ki se soočajo s težavo pri umeščanju v tehnično sestavo delovne sile oziroma jim grozi, da bodo iz nje izpadle.* Ob opozorilu, da gre za kvalitativno raziskavo na zelo omejenem vzorcu, lahko ugotovimo, da podatki s terena tezo razmeroma dobro podpirajo.

Prvič, že sama predsednica je, kot smo omenili, ustanovila sindikat prav zaradi slabljenja svojega položaja v podjetju, torej ko jo je uprava napotila v oddaljeno poslovalnico, čeprav skrbi za majhna otroka. Vsaj predsedničin primer se torej precej dobro ujema z našo hipotezo – ko je postajal njen položaj v tehnični sestavi delovne sile čedalje bolj nevzdržen, je ustanovila sindikat. Še več, ko poteza ni obrodila učinkov in se je njen položaj v podjetju še poslabšal, saj ji je uprava začela pošiljati opomine pred odpovedjo, je okrepila

sodelovanje s Cedro. Podoben primer je še ena od delavk nižjega menedžmenta, ki se prav tako zaveda prekarnosti svojega položaja, saj se je sindikatu priključila kmalu zatem, ko je prejela opomin.

Drugič, podobno kot v prvi študiji primera, lahko – kljub razmeroma nizki izobrazbeni strukturi – pri nekaterih najaktivnejših delavkah zasledimo indice o precej višjih ambicijah. Gre za delavke, ki so bile ali pa so še vpisane na programe terciarnega izobraževanja in zanje delo v diskontu bržkone predstavlja razblinjanje pričakovanj.

Tretjič, veliko najaktivnejših članic je starejših od večine svojih sodelavk oziroma imajo vsaj daljši staž – večina jih je v podjetju že kako desetletje. Na tej točki se nemara zdi, da situacija v diskontih odstopa od tiste v prvi študiji, kjer so se bile starejše delavke zaradi svojega strukturnega položaja, predvsem zaradi odsotnosti zaposlitvenih alternativ, praviloma pripravljene bolj podrejeni. Vendar je odstopanje le navidezno. Položaj starejših delavk iz prvega primera se namreč pomembno razlikuje od položaja delavk v diskontih. Medtem ko so se bile prve pripravljene podrejeni zato, ker so lahko upale, da bodo v tovarni lahko dočakale upokojitev, torej da bodo ohranile svoje mesto v tehnični sestavi, dokler bo to potrebno, je drugim zaradi »presežne obrabe« delovne sile ob podaljševanju obdobja, ko bodo to delovno silo morale prodajati, nevzdržnost njihove situacije nenehno pred očmi. Vse najaktivnejše delavke, članice delavskega odbora so – skoraj brez izjeme – v podjetju že več let in se dobro zavedajo, da je z njihovim zdravjem tudi mesto v tehnični sestavi delovne sile zanje dolgoročno nevzdržno. Tako je razlika v pristopu starejših delavk v prvem in drugem primeru pravzaprav najmočnejša podpora naši hipotezi, saj kaže, da te razlike niso neposredno generacijsko pogojene, ampak jih strukturira drug mehanizem – v naši hipotezi je to tehnična sestava delovne sile.

| Razprava

Študija prinaša vpogled v narodnogospodarsko vlogo prekarne- ga sektorja storitev, ki skrbi za reprodukcijo delovne sile nasploh in maloprodaje posebej. Pokaže specifične načine izkoriščanja in discipliniranja delavk v diskontnih verigah ter njihove učinke na položaj delavk. Od tod izpelje protislovja, ki se odpirajo pri umeščanju delavk v tehnično sestavo delovne sile. Ta protislovja smo locirali v naraščajočem razkoraku med zahtevanim tempom dela in učinki na zdravje delovne sile (skrajševanje „roka uporabe“ posamezne delavke) in podaljševanjem obdobja do upokojitve (čas, v katerem se mora delavka preživljati s tem, da kapitalu prodaja svojo zmožnost dela). Na tej podlagi smo ocenili hipotezo zvezka; če ta drži, bi se moral prostor za politično delo odpreti na mestih, kjer prihaja do težav pri umeščanju delavk v tehnično sestavo delovne sile.

Ugotovili smo, da zbran material razmeroma dobro podpira hipotezo, zlasti v delu, kjer gre za starejše delavke oziroma delavke z daljšim stažem v podjetju, ki so politično tudi najaktivnejše. Pri teh delavkah se namreč omenjeno protislovje med pospešeno obrabo delovne sile in pogoji njene prodaje kapitalu čedalje bolj zaostruje. Vedno bolj negotova prihodnost v podjetju znižuje relativne »stroške« delavskega organiziranja. Z bližanjem trenutka, ko bodo delavke obnemogle in ne bodo mogle več delati ter se jih bo podjetje hotelo v vsakem primeru znebiti, grožnja s šikaniranjem in odpovedjo izgublja učinkovitost. Hkrati delavska organizacija postaja čedalje bolj privlačna, kolikor se kaže kot najresnejša ali celo edina možnost izhoda iz nemogoče situacije.

Že v prvi študiji so nam delavke v svojih analizah razkrile, da razlike v obnašanju starejših in mlajših delavk niso pogojene preprosto z generacijskimi razlikami v interesih starejših in mlajših delavk. Namreč: če bi to držalo, bi morale biti obnašanje starejših delavk v obeh štu-

dijah podobno - pa ni. Medtem ko so bile starejše delavke v prvi študiji najbolj zadržane do delavske mobilizacije in so se pridružile šele tedaj, ko je val mobilizacije preplaval praktično vso delovno silo v proizvodnji, so v diskontih starejše delavke in delavke z daljšim stažem v podjetju samo srce mobilizacije. Ta razkorak v obnašanju delavk podobnih starosti kaže, da »generacijsko« ločnico posreduje in strukturira nek mehanizem, ki nam je znan le po specifičnih učinkih, ki jih proizvaja. Naša stava je, da je ta mehanizem tehnična sestava delovne sile, ki smo jo predstavili v uvodnem delu zvezka.

Za konec je treba opozoriti na dileme, ki se odpirajo ob vprašanju organiziranja v diskontih, kjer sindikata še ni. Na tej točki namreč še ne moremo izključiti možnosti, da sindikat v smislu organiziranega kolektiva, kar je edina institucija, ki v danih pogojih omogoča politično delo z delavkami v podjetju, postane realna in dovolj privlačna opcija šele potem, ko je ustanovljen. Drugače povedano, možno - a nikakor ne gotovo - je, da je ta povsem prazna poteza nepogrešljiva, saj bi sicer večina delavk verjetno ostala pri tožbah in tihem prenašanju obremenitev. Toda odločitev o ustanovitvi sindikata, ki jo sprejme ena ali več delavk, je ob danih parametrih »iracionalna«, saj ob komaj prikriti sovražnosti diskontnih verig do delavske organizacije ta odločitev prinaša veliko tveganje, medtem ko so pričakovane koristi zanemarljive. V tej luči se vsiljuje vprašanje o taktiki organizacije drugih diskontov, kjer sindikat še ni organiziran - je sindikat odvisen od iracionalne poteze, skoka v temo nekaj posameznic?

Rešitev, ki se ponuja tako rekoč sama od sebe, se morda skriva v postopni izgradnji sindikata z anonimnim članstvom, ki bi se dejansko razkrilo šele tedaj, ko bi postalo dovolj številčno in močno. Kajti v kolikšni meri je sploh smiselno ustanavljanje formalne delavske organizacije, torej sindikata, dokler ta ni dovolj močan, da lahko obrani vodstvo in članstvo pred povračilnimi ukrepi uprave? A vprašanje je mogoče obrniti: ali sploh obstaja točka, ko je sindikat dovolj številčen in močan, če je delavstvo anonimno včlanjeno pri panožnem

sindikatu, tako da članice večinoma niti ne vedo druga za drugo, organizacija pa je skrčena na zavarovalno polico? Izbor med obema slabima rešitvama odraža uspehe razrednega boja, ki ga kapital bije v diskontnih verigah in na nek način zgošča vso težavnost delavske organizacije in političnega dela na ravni baze v tem delu storitvenega sektorja: bodisi je organizacija tiha in popolnoma podrejena upravi bodisi je izpostavljena frontalnim napadom kapitala. Kakršnakoli že je, lahko je le taka, da ne ogroža diktature kapitala. Gre pa seveda prav za to, da ustvarimo organizacijo, ki bo to diktaturo lahko spodnesla. Če je naša hipoteza uporabna, je področje njene aplikacije prav identifikacija organskih intelektualk, ki bodo ta cilj lahko realizirale.

| Sklep

V zvezku smo zasledovali dva tesno povezana cilja. Prvič, na teoretski ravni smo poskušali pokazati na uporabnost koncepta tehnične sestave delovne sile pri identifikaciji potencialnih elementov za politično delo na ravni baze. Pri tem smo izhajali iz teze, da tehnična sestava delovne sile – torej način, na katerega kapital v procesu akumulacije oblikuje delovno silo in jo vpne v niz odnosov – proizvaja politične učinke, ki politično hromijo delavski razred. Vendar pri umeščanju delavk in delavcev v tehnično sestavo nenehno prihaja do neskladij, trenj, neuspešnih prehodov in zgrešenih poskusov zasedbe ustreznega mesta v tehnični sestavi delovne sile, ki jo zahteva kapital. V drugem koraku smo želeli na dveh študijah primerov pokazati, da prav pri spodletelem umeščanju v tehnično sestavo delovne sile prihaja do (začasnega) sesutja ideološkega okvira, ki sicer delavstvu omogoča pristanek na kapitalistično eksploatacijo. To pa odpira prostor za politično delo na ravni baze. Kolikor namreč tehnična sestava delovne sile posamezniku odredi mesto v družbi in mu omogoči, da si na tej podlagi uredi »znosno« življenje ter načrtu-

je prihodnost, težave pri umeščanju v tehnično sestavo delavkam in delavcem dobesedno spodnesejo tla pod nogami in postavijo pod vprašaj gotovosti, ki so se dotlej zdele neizpodbitne.

Prva študija obravnava primer mladih delavk, katerih izobrazbena izbira nakazuje na ambicije, ki radikalno odstopajo od mesta za trakom, ki ga te delavke dejansko zasedajo. Njihov angažma pri prevzemu sindikata s pomočjo množične mobilizacije sodelavk in njegovi preobrazbi v delavsko organizacijo kaže, da potencial za politično delo vsekakor obstaja. Podobno velja za skupino delavk, ki jih opazujemo v drugi študiji primera - njihova umestitev v tehnično sestavo delovne sile je spodletela zaradi njene dinamične nevzdržnosti, kar je delavke spodbudilo za delo na delavski organizaciji, Cedra pa je odprla pot za sodelovanje in politično delo.

Razlika v položaju in mobilizacijskem potencialu starejših žensk v obeh študijah dobro kaže na pomen tehnične sestave za politično mobilizacijo. Videli smo, da ženske, ki so v podjetju dlje časa in so v povprečju tudi nekoliko starejše, v vsakem od primerov zavzemajo drugačno stališče do neposrednih bojev, čeprav se zdi, da je generacijska ločnica v obeh primerih pomembna. To nakazuje, da položaj skupine delavk ali delavcev ni enoznačno določen z »objektivno danimi« potezami ali lastnostmi, ampak obstaja mehanizem, ki delavke z enakimi lastnostmi umešča enkrat med bolj pasivne in drugič med politično aktivne. Tega mehanizma ni mogoče neposredno opazovati. Naša teza je, da te razlike v učinkih na skupine s podobnimi lastnostmi izhajajo iz razlik v umeščanju teh skupin v tehnično sestavo delovne sile.

Morda bi lahko celo sklepali, da lahko v vsaki situaciji identificiramo določeno skupino, ki je zaradi svojega položaja v tehnični sestavi oziroma težav pri umeščanju vanjo bolj dovzetna za mobilizacijo, torej za politično delo. Povedano z drugimi besedami, ne moremo preprosto trditi, da je neka skupina (visoko izobraženih, starejših,

dekvalificiranih itn.) sama po sebi bolj ali manj pripravljena na boj od drugih, ampak so določene skupine zaradi svojega specifičnega položaja v dani tehnični sestavi delovne sile dovezetnejše za mobilizacijo. Da bi te skupine identificirali, pa potrebujemo analize, ki na podlagi raziskovalnih intervjujev omogočajo razumevanje notranjih odnosov v podjetjih in drugih organizacijah, v širšem gospodarstvu itn. Skratka, razumevanje tehnične sestave delovne sile je pogoj za politično delo in agitacijo med delavstvom.

Preden zares sklenemo, se za trenutek še enkrat ozrimo nazaj na težavo, ob katero smo zadeli v sklepnem delu prve študije. Cedra je, odkar je bil primer A. B. popisan, precej napredovala tako na področju mobilizacije delavstva, kot tudi na področju izobraževanja. Primer delovanja v diskontnih prodajalnah kaže, da je organizacija s terenskim delom razmeroma uspešno uveljavljala razredno politično stališče v delu s kolektivom, pri čemer so v svojih odzivih ta stališča v veliki meri prevzeli tudi panožni sindikat in drugi sindikati, pa tudi mediji. Toda organizacija ne more napredovati, če ne pozna omejitev, ob katere zadeva. In izid prve študije je pokazal na omejitve, ki do danes še niso razrešene, a bodo morale biti, kolikor naj politično delo, ki ga lahko opravi Cedra kot politična organizacija, preseže raven pilotnega projekta.

| **LITERATURA**

- Alquati, R. (1975). *Sulla FIAT e altri scritti*. Milano: Feltrinelli.
- Althusser, L. (2000). *Izbrani spisi*. Ljubljana: Založba / *cf
- Althusser, L. (2005). *For Marx*. London in New York: Verso.
- Althusser, L. (2014). *On the reproduction of capitalism: ideology and ideological state apparatuses*. London in New York: Verso.
- Artus, Ingrid. (2013). Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany. *Industrial Relations Journal*, 44(4), 409-424.
- Bembič, B., Stanojević, M., Hrženjak, M., Ignjatovič, M. in Breznik, M. (2016). *PRECARIR Project Report, Slovenia*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bembič, B. (2017). From Victory to Victory to the Final Retreat: Changing Balance of Class Forces in the Slovenian Transition. *Tiempo Devorado*, 4(2), 363-398.
- Bologna, S. (1991). The Theory and History of the Mass Worker in Italy. *Common Sense*, (11), 16-29.
- Bourdieu, P. (1986). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Clarke, S. (2001). Class Struggle and the Global Overaccumulation of Capital. V R Albritton, M. Itoh, R. Westra in A. Zuege (ur.), *Phases of Capitalist Development: Booms, Crises and Globalizations* (str. 76-92). Houndmills: Palgrave.
- Crowley, S. in Stanojević, M. (2011). Varieties of Capitalism, Power Resources, and Historical Legacies: Explaining the Slovenian Exception. *Politics & Society*, 39(2), 268-295.
- Čelebič, Tanja. (2014). Terciarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost. *Delovni zvezek UMAR, letnik 23, št. 4*. Ljubljana: UMAR

- Dörre, K., Holst, H., in Nachtwey, O. (2009). Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal? *International Journal of Action Research*, 5(1), 33-67.
- Eichengreen, B. (2007). *The European economy since 1945: Coordinated capitalism and beyond*. Princeton: Princeton University Press.
- Engels, F. (1965). *Gospoda Evgena Dühringa prevrat v znanosti: „Anti-Dühring“*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Felstead, A., Fuller, A., Jewson, N. in Unwin, L. (2011). Following the retail chain: sandwiches, supermarkets and the potential for workplace learning. V I. Grugulis in Ö. Bozkurt (ur.), *Retail Work* (str. 193-212). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Frege, C. in Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Fröbel, F., Heinrichs, J. in Kreye, O. (1978). The World Market for Labor and the World Market for Industrial Sites. *Journal of Economic Issues*, XII(4), 834-858.
- Geppert, M., Williams, K. in Wortmann, M. (2014). Micro-political game playing in Lidl: A comparison of store-level employment relations. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 241-257.
- Glyn, A., Lipietz, A., Hughes, A., in Singh, A. (1988). *The rise and fall of the golden age*. Cambridge Working Papers in Economics 884. Cambridge: University of Cambridge.
- Grugulis, I., Bozkurt, Ö. in Clegg, J. (2011). 'No place to hide'? the realities of leadership in UK supermarkets. V I. Grugulis in Ö. Bozkurt (ur.), *Retail Work* (str. 193-212). Houndmills: Palgrave Macmillan.

- Heery, E., Simms, M., Simpson, D., Delbridge, R., in Salmon, J. (2000). Organizing unionism comes to the UK. *Employee Relations*, 22(1), 38-57.
- Hirtt, Nico. (2004). The Three Axes of School Merchandization. *European Educational Research Journal*, (3)2, 442-453.
- Hobsbawm, E. J. (1984). *Worlds of labour: further studies in the history of labour*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Iñigo-Carrera, J. (2002). *Transformations in capital accumulation: From the national production of an universal labourer to the international fragmentation of the productive subjectivity of the working-class*. Documento de Investigación del Centro para la Investigación como Crítica Práctica. Buenos Aires: CICP.
- Iñigo-Carrera, J. (2014). The Historical Determination of the Capitalist Mode of Production and of the Working Class as the Revolutionary Subject. *Critique*, 42(4), 555-572.
- Kramberger, Anton. (2007). Ujemalni problem in prehod mladih v sfero dela. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.), *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave* (str. 128-148). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Krašovec, P. (2013). *Neoliberalizem in družba znanja*. V Avtorska skupina, *Kaj po univerzi?* (59-102). Ljubljana: Založba / *cf.
- Lash, S. in Urry, J. *The end of organized capitalism*. Oxford: Polity Press, 1987.
- Lüthje, B., Hürtgen, S., Pawlicki, P. in Sproll, M. (2013). *From Silicon Valley to Shenzhen: Global production and work in the IT industry*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Magdoff, H. (2003). *Imperialism without colonies*. New York: Monthly Review Press.

- Marjetič, E. in Lesjak, D. (2013). *Trg dela in visokošolski razpis za vpis: Analiza trga dela v povezavi z visokoškolskimi vpisnimi mesti ter številom študentov in diplomantov*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport.
- Marx, K. (1961). *Kapital: kritika politične ekonomije, prvi zvezek: Produktijski proces kapitala*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Marx, K. in Engels, F. (1976). Manifest komunistične stranke: komunistični manifest. V Debenjak, B. (ur.), *Karl Marx in Friedrich Engels Izbrana dela v petih zvezkih II* (str. 567-631). Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Marx, K. in Engels, F. (1979). Sveta družina ali Kritika kritične kritike: zoper Bruna Bauerja in tovarišijo [izbor]. V Debenjak, B. (ur.), *Karl Marx in Friedrich Engels Izbrana dela v petih zvezkih I* (str. 491-534). Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Močnik, R. (2011). Trg delovne sile in sestava delavskega razreda. *Teorija in praksa*, 48(1), 178-205.
- Močnik, R. (2009). *Spisi iz humanistike*. Ljubljana: Založba /*cf.
- Mohandesi, S. (2013). Class Consciousness or Class Composition? *Science & Society*, 77(1), 72-97.
- Panzieri, R. (1976). *Lotte operaie nello sviluppo capitalistico*. Torino: Einaudi.
- Perko, M., Tršelič Selan, A. in Kajzer, A. (2014). Prilagajanje trga dela v Sloveniji v obdobju 2008-2013. *IB revija*, 48(3/4), 21-32.
- Poulantzas, N. (2008). *The Poulantzas Reader: Marxism, Law and the State*. London in New York: Verso.
- Raduntz, H. (2007). The Role of Education in Capital Crisis Resolution. V Anthony Green, Glenn Rikowski in Helen Raduntz (ur.), *Renewing Dialogues in Marxism and Education* (str. 57-70). New York: Palgrave Macmillan

- Rudolph T. in Meise J. (2012). Diversity in European Retailing. V T. Rudolph, B. Schlegelmilch, A. Bauer, J. Franch in J. Meise (ur.) *Diversity in European Marketing* (str. 131-154). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Simms, M. in Holgate J. (2010). Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? *Work, employment and society*, 24(1) 157-168.
- Schulten, T. (2002). A European Solidaristic Wage Policy? *European Journal of Industrial Relations*, 8(2), 173-196.
- Stanojević, M., Kanjuo Mrčela, A. in Breznik, M. (2016). Slovenia at the crossroads: Increasing dependence on supranational institutions and the weakening of social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 281-294.
- Starosta, G. (2016). Revisiting the New International Division of Labour Thesis. V G. Charnock in G. Starosta (ur.), *The New international Division of Labour: Global Transformation and Uneven Development* (str. 79-97). London: Palgrave Macmillan.
- Trbanc, M. (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V Anton Kramberger in Samo Pavlin (ur.), *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave* (str. 38-63). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tronti, M. (2006). *Operai e capitale*. Roma: DeriveApprodi.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: an outline of interpretive sociology*. Berkeley, Los Angeles in London: University of California Press.

Raziskovalni odbor CEDRA
Raziskovalni zvezek št. 1
Organske intelektualke v prelomih tehnične sestave delovne sile

CEDRA

Društvo Center za družbeno raziskovanje
Huje 4, Kranj, www.cedra.si

Zbirka
Raziskovalni zvezki

*Raziskovalni odbor Centra za
družbeno raziskovanje*

Branko Bembič, Urška
Breznik, Erika Čigon, Peter
Gradišnik, Blaž Gselman,
Blaž Jelenc, Gregor Kašman,
Martin Kocijančič, Andraž
Mali, Jaka Planovšek, Tina
Podbevšek, Boštjan Remic,
Tina Slavinec, Mario Vladič

Jezikovni pregled

Vesna Jauk

*Oblikovanje ovitka in
notranjosti*

NOLA, Maja Šušteršič s.p.

Tisk

Grafiti Studio, Maribor

Naklada

300 izvodov

Kranj 2019

Supported by Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe with funds of the German Federal Foreign Office. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.

Publikacija je izšla s podporo fundacije Rosa Luxemburg Stiftung Jugovzhodna Evropa s sredstvi Nemškega zunanjega ministrstva. Publikacija ali njeni deli se lahko ob navedbi vira prosto uporabljajo.



The content of the publication is the sole responsibility of CEDRA and does not necessarily reflect a position of RLS.

Odgovornost za vsebino te publikacije nosi Center za družbeno raziskovanje. Vsebina ne odraža nujno mnenja ali stališč fundacije Rosa Luxemburg Stiftung.

ISBN

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**
SOUTHEAST
EUROPE

Kranj, 2019